

Likestillingsredegjørelse

Amesto Solutions

Selskapet arbeider systematisk for å fremme likestilling og forhindre diskriminering i hele virksomheten. Arbeidet omfatter alle ansatte og retter seg 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.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Del 1 redegjør for:

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten
- midlertidig ansatte
- ansatte i deltidsstillinger
- fordeling av foreldrepermisjon i prosent for kvinner og menn
- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper
- lønnsforskjell totalt i virksomheten
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper
- ansatte som jobber ufrivillig deltid

Tabell 1 viser tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Totalt antall dager: 303		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
29	51	0	0	2	3	3	4	0	0

Selskapet har per 31.12.2025 sysselsatt totalt 80 ansatte, noe som utgjør en nedgang på om lag 21,6% sammenlignet med foregående år. Reduksjonen i antall ansatte må ses i sammenheng med flere forhold som samlet har påvirket bemanningssituasjonen gjennom året.

Nedgangen kan blant annet forklares ved at flere medarbeidere valgte å avslutte sitt arbeidsforhold i løpet av 2025. Ved hvert av disse avgangstilfellene har selskapet gjort en konkret vurdering av behovet for å fylle disse rollene, sett opp mot arbeidsmengde, effektiviseringstiltak og den generelle markedssituasjonen. Dette har ført til at enkelte stillinger ikke er blitt besatt igjen i tråd med selskapets ønske om å tilpasse bemanningen til ressursbehov.

I tillegg til naturlig turnover ble en avdeling overført fra Amesto Solutions til Amesto Accounthouse, noe som ytterligere reduserte antall ansatte i selskapet. I samme periode gikk også en medarbeider av med pensjon.

Nedgangen er en kombinasjon av naturlig turnover, organisatoriske endringer og markedsmessige forhold. Det er samtidig viktig å understreke at selskapet har hatt oppmerksomhet på hvordan bemanningsendringer kan påvirke blant annet kjønnsbalanse, kompetansefordeling og muligheten til å realisere likestillingsmål. Disse forholdene følges opp av selskapet i arbeidet med å sikre en balansert og bærekraftig bemannings- og likestillingspraksis.

Selskapet har i 2025 en betydelig større andel menn enn kvinner ansatt, der 63,7 % er menn og 36,3 % kvinner. Selskapet har økt andelen kvinner sammenlignet med året før, og jobber aktivt i rekrutteringsfasen med å utjevne forskjellene.

I årsrapporten for 2024 ble det påpekt at kvinner var underrepresentert, særlig innen områdene salg og ledelse. Denne underrepresentasjonen har vært et prioritert innsatsområde, og i 2025 ansatte selskapet 9 nye medarbeidere, hvorav 7 var kvinner. Av disse var 2 stillinger innen ledelse og salg.

Tabell 2 viser tilstand for kjønnslikestilling lønnsmessig

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper *		Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper		Gjennomsnittlig årslønn		Lønnsforskjeller *
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Differanse i kvinners lønn sammenlignet med menn (prosent)
Total	29	51	36,3 %	63,7 %	869,634	921,733	- 5,65%
Toppleddelse (avdelingsledere, direktører)	6	3	66,7 %	33,3 %	1,171,333	1,554,267	-24,6%
Høyere lønnede konsulenter med spesialkompetanse (Master, Principal, Operational lead)	2	6	25 %	75 %	962,125	1,141,258	-15,7%
Høyere lønnede konsulenter (senior Consultant, Key Account Manager)	14	36	28%	72%	907,331	955,375	-5,03%
Consultant	7	6	53,8%	46,2%	668,429	702,150	-4,8%

* Alle våre ansatte har årslønn. Selskapet har en prestasjonsorientert bonusordning for ledende ansatte som varierer fra 10-15 %.

Beskrivelse av stillingsnivåer og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp gruppene basert på stillingsnivå i selskapet, på tvers av avdelinger. Vi har vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av gruppene. For eksempel har vi vurdert konsulenter i samme eller ulik avdeling (likt arbeid) og konsulenter på samme stillingsnivå, men i forskjellig stilling (arbeid av lik verdi). Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i selskapet og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Selskapet har en balansert lønnsituasjon for kvinner og menn. Den gjennomsnittlige lønnen i selskapet viser at kvinner tjener 5,65 % mindre enn menn. Lønnsforskjellen må sees i sammenheng med kjønns sammensetningen i virksomheten, hvor det er en betydelig høyere andel menn enn kvinner.

Lønnsfordelingen i toppledelsen gjenspeiler variasjonen i ansvarsområder og stillingsnivå, blant annet ved at selskapets øverste leder er mann. Selv om kvinner er godt representert i topplerergruppen, kan lønnsforskjellene forklares med strukturelle forhold knyttet til stillingsinnhold, erfaring og ansiennitet. Menn i topplerergruppen

har i gjennomsnitt lengre erfaring og innehar stillinger med høyere ansvarsomfang, noe som naturlig gir et høyere lønnsnivå. Kvinner med spesialkompetanse har samlet sett noe kortere ansiennitet i tilsvarende roller, noe som også påvirker gjennomsnittslønnen i denne gruppen.

På seniornivå har kvinner samlet sett et lavere lønnsnivå, til tross for at flere av kvinnene har lang ansiennitet. Lønnsforskjellen henger imidlertid sammen med at menn utgjør en klart større andel av seniorgruppen (72%). Når gruppen domineres av menn, blir det også et bredere spenn i alder, erfaring og ansiennitet, noe som bidrar til å heve gjennomsnittslønsnivået. Seniornivået omfatter et bredt spekter av roller og ansvarsnivåer, som i seg selv kan skape variasjoner i lønn.

Blant konsulenter har kvinner samlet sett lavere ansiennitet enn menn i tilsvarende stillinger. Dette forklarer den mindre lønnsdifferansen som finnes mellom kvinner og menn i denne gruppen, og gjenspeiler i stor grad en lønnspolitikk basert på kompetanse, egnethet og erfaring.

Selskapet gjennomførte våren 2025 en revisjon av lønnsrammene for å sikre en tydelig og rettferdig struktur for lønn, basert på ansvar, erfaring og markedstilpasning. Det foretas løpende vurderinger av eventuelle forskjeller mellom kjønnene når det gjelder lønn, avansement og deltakelse av interne utviklings- og videreutdanningstilbud. Selskapet har etablert klare rammer for hvordan vurderingene skal gjennomføres, samt hvilke objektive kriterier som skal legges til grunn, og vil fortsette arbeidet med å sikre en rettferdig og balansert lønnspraksis.

Beskrivelse av deltid og ufrivillig deltid

Selskapet har 7 faste ansatte i deltidsstillinger, hvorav 3 er kvinner og 4 er menn. 2 av de deltidsansatte kvinnene kombinerer arbeidet med studier. Selskapet har som mål å kunne tilby fast heltidsstilling etter fullført studieløp.

De øvrige deltidsansatte, 1 kvinne og 4 menn, har selv ønsket redusert stilling. Dette er begrunnet i individuelle forhold knyttet til alder, helse eller sosiale forhold. Selskapet arbeider for fleksibilitet og tilrettelegging for å imøtekomme ulike livsfaser og behov, uten at dette påvirker likebehandling eller utviklingsmuligheter.

Status og tiltak

Selskapet har satt fokus på å etablere en tydelig karrierestige med klare lønnsintervaller og tett oppfølging på hvert stillingsnivå, med mål om å etablere en rettferdig og forutsigbar lønnspolitikk. For å sikre kontinuerlig oppfølging og utvikling av medarbeiderne er det etablert et årshjul som inkluderer statusmøter, medarbeidersamtaler, målsamtaler og lønnsamtaler, slik at både karriereutviklingen og lønnsforvaltning følges systematisk gjennom året.

Selskapets lønnspolitikk er en integrert del av personalpolitikken. Lønnspolitikken skal sikre en rettferdig individuell lønnsprosess. Lønnspolitikken er basert på grundige beslutningsprosesser som skal sikre harmonisering i avlønning for ulike stillinger innenfor gjeldende lønnsintervaller. Like vurderingskriterier benyttes for å måle innsats og resultater, og vurderingen dokumenteres. Prinsipper for selskapets lønnspolitikk:

- Lønnsforskjeller pga. diskriminering av kjønn, etnisitet og alder er ikke tillatt.
- Lønnspolitikken må være definert, kjent og etablert.
- Vurderingskriterier er nødvendige i en avtale som åpner for individuell fordeling. Individuell fordeling og lønnsdifferensiering må oppfattes som rettferdig.
- Lønnsjustering gjennomføres årlig.
- Lønnsjustering er basert på tillit, respekt og gjensidig kunnskap.

Dette har bidratt til en mer balansert og lik lønnsfordeling i selskapet, og utviklingen av lønnspolitikken vil fortsette for å sikre rettferdig, transparens og motivasjon blant medarbeiderne.

Sykefravær

I året 2025 hadde selskapet et samlet sykefravær på 1332,77 dagsverk. Dette utgjør et sykefravær på 6,43% for selskapet, fordelt på 1,48% korttidssykefravær og 4,95% langtidssykefravær. I 2024 utgjorde sykefraværet 4,7%, noe som viser en økning i sykefravær.

På bakgrunn av det økte sykefraværet har selskapet iverksatt tiltak for å styrke oppfølgingen og forebygging av sykefravær gjennom systematisk arbeid og tett oppfølging av medarbeidere. I 2025 ble det etablert tydeligere rutiner for sykefraværsoppfølging for ledere, og selskapet har utarbeidet en strukturert samtalemal, samt videreutviklet sjekklisten for sykefravær i HR-systemet Dottie. Samtalemalen gir en helhetlig og systematisk ramme for oppfølging over tid, og sikrer god dokumentasjon av dialog, vurderinger og iverksatte tiltak.

Det er i tillegg publisert en egen rutine for sykefraværsoppfølging som skal benyttes av ledere i alle sykefraværssaker. Rutinen og samtalemalen fungerer som praktiske verktøy for tidlig kartlegging av arbeidsevne og behov for tilrettelegging. Målet er å legge til rette for en tidlig, god og tillitsbasert dialog mellom leder og medarbeider, forebygge langvarig fravær og sikre at medarbeidere får nødvendig støtte for å kunne stå i arbeid, helt eller delvis.

For å sikre en trygg, faglig solid og effektiv håndtering av mer komplekse sykefraværssaker, inngikk selskapet i 2024 en avtale med Fønix. Fønix har spesialisert kompetanse innen arbeidsinkludering og tilrettelegging, og bistår med strukturert oppfølging, veiledning og støtte i dialogen mellom leder og medarbeider. Formålet er å sikre trygge og gode prosesser, legge til rette for en bærekraftig tilbakeføring til

arbeid og redusere risikoen for langvarig fravær.

Amesto Trust SO er konsernets system for registrering av avviksmeldinger og det er ikke rapportert om alvorlige skader eller ulykker på arbeidsplassen i løpet av året.

Selskapet vurderer kontinuerlig nye og effektive tiltak for å forebygge sykefravær. Dette er et prioritert fokusområde, både for å ivareta medarbeiderens trivsel og helse, og for å styrke selskapets langsiktige bærekraft.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Selskapets likestillingsarbeid omfatter alle lovpålagte diskrimineringsgrunnlag og gjelder samtlige personalområder. Dette inkluderer rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, kompetanse- og utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Arbeidet omfatter også håndtering av trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Selskapet arbeider aktivt og systematisk for å fremme likestilling og forhindre diskriminering innenfor områder som blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering.

Likestillingsarbeid er forankret i selskapets strategier, retningslinjer, prosedyrer og verktøy.

- Vi har etablerte retningslinjer for å forebygge og håndtere mobbing og trakassering, samt tydelige rutiner for varsling av kritikkverdige forhold.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i øvrige instruksjoner og prosedyrer der det er relevant.
- Vi har en omforent lønnspolitikk med grundige beslutningsprosesser og saklige kriterier for lønnsfastsettelse, for å sikre likebehandling og motvirke usaklige forskjeller.

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

Lønn:

Selskapet jobber for å fremme et arbeidsmiljø som sikrer likestilling og ikke-diskriminering. I 2025 ble det for første gang gjennomført lønnsjusteringer i det nye HR-systemet. Dette gir tilgang på historisk lønnsdata og et sammenligningsgrunnlag på tvers av stillinger, stillingsnivåer og avdelinger i selskapet, noe som styrker kvaliteten på analysene og gjør det lettere å avdekke eventuelle skjevheter.

Lønnsjusteringsfunksjonen reduserer risikoen for diskriminering i lønnsfastsettelsen gjennom grundigere analyser og bedre oversikt over lønnsdata. Dokumentering av prosessen er også bedre ivaretatt. Videre skal selskapet i 2026 innføre en rutine for ekstraordinær lønnsjustering, slik at justeringer utenfor den årlige prosessen skjer i tråd med selskapets lønnspolitikk.

Tilrettelegging – fysisk tilpasning:

Selskapet jobber for å være en arbeidsplass der det ikke forekommer diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Det jobbes aktivt og målrettet med utforming og tilrettelegging av fysiske forhold, blant annet gjennom tilgjengelige lokaler, tilpassede arbeidsplasser og bruk av fleksible arbeidsformer der dette er hensiktsmessig, slik at virksomhetens funksjon kan benyttes av flest mulig. I stillingsannonser oppfordres både kandidater som ikke oppfyller alle kvalifikasjonskrav, og kandidater med behov for tilrettelegging til å søke.

Arbeidsmiljø og inkludering:

Selskapet gjennomfører kvartalsvis medarbeiderundersøkelser for å sikre et godt og inkluderende arbeidsmiljø. Undersøkelsene gir medarbeiderne en tydelig kanal for å dele erfaringer, gi ærlige tilbakemeldinger og bidra til utvikling av arbeidsplassen. De gir samtidig ledelsen verdifull innsikt i hva som fungerer godt, og hvor det er ønske om forbedringer. I tillegg inneholder undersøkelsene et spørsmål der ansatte kan løfte frem og anerkjenne kollegaer ved å gi en «high five». Dette bidrar positivt til arbeidsmiljøet ved å fremme en kultur preget av støtte, samarbeid og verdsettelse, og styrker både trivsel og engasjement på tvers av avdelinger.

For å sørge for et inkluderende arbeidsmiljø for nyansatte og for å skape bedre samhold på tvers av selskapene i Amesto, har introduksjonsdagene «Velkommen til Amesto» blitt gjennomført siden 2024. Her samles alle nyansatte på tvers av selskap for å bli bedre kjent med kolleger, og for å få et innblikk i kulturen og konsernet.

Selskapet arbeider kontinuerlig for å sikre et godt og inkluderende arbeidsmiljø, og har i 2025 innført et «office first»-prinsipp, med hovedvekt på arbeid fra kontoret, da dette bidrar til tilhørighet, læring og samarbeid på tvers av team og avdelinger. Selskapet ble også en del av personalklubben Amesto Social i 2024, som har bidratt til å skape et enda bedre sosialt arbeidsmiljø både i selskapet og på tvers av selskap i konsernet.

I løpet av 2025 har alle teamene i selskapet gjennomført workshops, kalt «Team Health Check». Tiltaket er gjennomført som en del av arbeidet med å sikre et godt, inkluderende og velfungerende arbeidsmiljø, i tråd med selskapets visjon om å være et «Awesome Place to Work».

Team Health Check er en strukturert teambuildingøvelse som bidrar til å styrke samhandling, trygghet og felles forståelse i teamene. Gjennom refleksjon, dialog og konkrete handlingspunkter får alle medarbeidere mulighet til å bli hørt og bidra aktivt i utviklingen av eget arbeidsmiljø. Det blir utarbeidet tiltaksplaner på team-, avdelings- og selskapsnivå, hvor medarbeidere aktivt involveres i å foreslå tiltak som kan

forbedre prosesser, videreutvikle arbeidsmåter og styrke det som allerede fungerer godt i organisasjonen. Dette fremmer likeverd, involvering og en kultur for kontinuerlig forbedring. Resultater fra medarbeiderundersøkelsen benyttes som et grunnlag for å følge utviklingen i samarbeid og arbeidsmiljø over tid, og for å vurdere effekt av tidligere tiltak samt behov for justeringer. Investering i medarbeidere og teamutvikling er et sentralt virkemiddel for å fremme trivsel, samarbeid og bærekraftig utvikling i organisasjonen.

Helse:

Som en del av ivaretagelsen av ansatte, tilbyr selskapet svært gode forsikringsordninger som skal sikre den ansattes fysiske og psykiske helse. Informasjon om forsikringsordninger deles jevnlig gjennom året, bl.a. som fast innslag i informasjonsmøte for nyansatte. Forsikringsordningene dekker tjenester som psykolog, fysioterapi, kiropraktor og online lege.

Risikoen for diskriminering og hindre for likestilling

- Arbeidets art krever at ansatte har gode norskkunnskaper, både skriftlig og muntlig. Dette er noe begrensende for mangfoldet i selskapet.
- Arbeidets art medfører krav til bl.a. utdanning, sertifiseringer eller relevant erfaring innenfor de fleste stillinger, og dette kan føre til begrensninger i mangfoldet.
- Manglende kjennskap til selskapets retningslinjer og rutiner for å hindre diskriminering på arbeidsplassen kan være en risikofaktor.

Mulige årsaker til risikoer og hindre

Selskapet har identifisert følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Norskkravet kan være et hinder for en mangfoldig arbeidsplass, særlig for utenlandske jobbsøkere.
- Selskapet mottar få søkere med hull i CV, noe som kan skyldes at stillingsannonseene inneholder spesifikke og nødvendige krav til kvalifikasjoner og kompetanse.
- Selskapet mottar få søknader fra personer med nedsatt funksjonsevne. Årsaken kan være at annonseteksten ikke fremhever at alle kvalifiserte kandidater oppfordres til å søke, også søkere med behov for særlig tilrettelegging.
- Obligatoriske kurs (digitale) synes ikke å være tilstrekkelig for å sikre kjennskap til selskapets retningslinjer og rutiner for å hindre diskriminering. Det er avdekket at kunnskapen om hvordan man går fram dersom man opplever eller observerer diskriminering på arbeidsplassen ofte er glemt.

Beskrivelse av tiltak

I år har vi arbeidet med følgende tiltak:

- Utarbeidelse av rammeverk for karriere- og kompetanseutvikling for alle stillingsnivå i selskapet.
- Utarbeidelse av en tydelig karrierestige med tilhørende lønnsintervaller på hvert nivå.
- Ferdigstilt felles rutine i konsernet for varsling av kritikkverdig forhold på arbeidsplassen, og sikret at denne er tilgjengelig og kjent for alle ansatte.
- Kvalitetssikring av selskapets rekrutteringsprosesser for å redusere risiko for diskriminering og sikre like muligheter for alle kandidater. Arbeidet ledes av selskapets rekrutteringsleder.
- Gjennomført Team Health Check i alle team som et tiltak for å styrke et inkluderende arbeidsmiljø, fremme god samhandling og sikre god involvering av ansatte.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- Utvikle og gjennomføre kompetansehevingsprogram for avdelingene i selskapet.
- Etablere en helhetlig lønnspolicy og sikre en tydelig, forutsigbar rutine for lønnsjusteringsprosessen.
- Selskapet vil videreføre arbeidet med å utvikle og ferdigstille helhetlig karrierestige med tilhørende lønnsintervaller på hvert nivå.
- Sikre at selskapets stillingsutlysninger revideres for å tydelig kommunisere at alle kvalifiserte kandidater oppfordres til å søke, inkludert søkere som har behov for særskilt tilrettelegging.
- Hyppigere gjennomføring av obligatoriske kurs om selskapets retningslinjer og rutiner for å hindre diskriminering.
- Selskapet viderefører tiltak som allerede er på plass, i samarbeid med arbeidsgiver og arbeidstakerrepresentantene.