

# List of Signatures

Page 1/1



## 6 - Servi AS ARP redegjørelse 2025.pdf

Name	Method	Signed at
Karlsen, Bjørnar	BANKID	2026-04-27 07:18 GMT+02
Batsis, Dimitrios	BANKID	2026-04-27 14:32 GMT+02
Hillier, Trude Margrethe	BANKID	2026-04-24 12:24 GMT+02
Solhaug, Tom Arne	BANKID	2026-04-24 14:22 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: C8A2B025192545CEAF563C57386796FE



## Redegjørelse for aktivitets- og redegjørelsesplikten 2025

**Servi AS**



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
C8A2B025192545CEAF563C57386796FE

Servi AS jobber for at alle skal ha de samme mulighetene. Å skape et utviklende arbeidsmiljø som fremmer likestilling, inkludering og mangfold er et av fokusområdene i Servis bærekraftstrategi. Denne redegjørelsen oppsummerer tilstanden for likestilling i selskapet, samt arbeidet for likestilling og mot diskriminering.

## 1. Tilstand for kjønnslikestilling

### 1.1 Kjønnbalanse

Tabellene nedenfor viser kjønnbalanse for de ulike ansettelsesformene:

<b>Oversikt over ansettelsesform:</b>			
Ansettelsesform	Kvinner	Menn	Totalt
Totalt antall ansatte	51	278	329
Totalt antall fast ansatte	49	264	313
Fast ansatte fulltid	45	266	311
Fast ansatte deltid	1	6,2	7,2
Innleid (ikke med i ant. ansatte)	0	2	2
Lærlinger	0	7	7
Midlertidig ansatte	2	7	9
Timelønnsbasert	0	0	0
Midlertidig permittert	-	-	-

Andelen menn i Servi AS er 84,5 %. Det er to viktige forklaringer til dette. Den ene årsaken er at en stor andel av arbeidsstyrken består av service-, lager- og produksjonsmedarbeidere. Dette er en yrkesgruppe med stor overvekt av menn. Videre kreves det ulike tekniske bakgrunner, særlig innenfor hydraulikk, for mange av stillingene. Det er en overvekt av menn som tar teknisk utdanning, og det er dermed også en overvekt av menn blant søkere til utlyste stillinger. Selv om det er utfordrende, jobber Servi målrettet for å øke kvinneandelen i selskapet. De siste årene er det ansatt flere kvinner i administrative stillinger, for eksempel innen marked, IT, HR og kvalitet/HMS.

### 1.2 Foreldrepermisjon

Tabellen nedenfor viser antall uker foreldrepermisjon fordelt på kvinner og menn:

<b>Oversikt over foreldrepermisjon:</b>		
Foreldrepermisjon	Kvinner	Menn
Gjennomsnittlig antall uker	10,5	6,6
Totalt antall uker	21	46
Totalt antall personer	2	7

4 menn har avviklet 14 dagers omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel. Dette er ikke medregnet i tabellen ovenfor, som kun omhandler foreldrepermisjon.



## 1.3 Lønnskartlegging av ulike stillingskategorier

Ser man på FTE (Full Time Employee), utgjør kvinnenes lønn 96 % av menns lønn.

### Oversikt over stillingskategori og lønnsandel:

Stillingskategori*	Ant. kvinner	Ant. menn	Kvinners andel av menns lønn
EVP	1	6	For få kvinner
VP	3	12	For få kvinner
Kundeservice og innkjøp	11	13	96,7 %
Produksjon og lager	9	116	99,3 %
Salg	5	41	78,7 %
Service	6	28	99,1 %
Stab	10	12	82,1 %
Teknisk og dokumentasjon	6	37	87,8 %

\* oversikten tar ikke med innleide og midlertidige ansatte.

Resultatene kan oppsummeres som følger:

- To av kategoriene har for få kvinner til at resultatene kan publiseres
- Lønnsforskjeller varierer mellom kategoriene, med enkelte områder der kvinners lønn ligger lavere enn menns (særlig salg og stab)

De viktigste årsakene til forskjeller:

- Noen av kategoriene inneholder stor variasjon i stillingene. Dette gjelder spesielt stab, som er en blanding av mange ulike stillinger og bakgrunner.

I 2026 gjennomgås stillingskategoriene på nytt, og det skal gjøres en ny vurdering av hvilke stillinger som skal tilhøre hvilken kategori. Dette som en del av det forberedende arbeidet før rapportering etter likelønnsdirektivet, fra 2027.

## 1.4 Ansatte som jobber ufrivillig deltid

Fra Servis er det ønskelig at de ansatte jobber fulltid. De som jobber deltid, er ansatte som selv har ønsket dette av private årsaker. Servi AS har innfridd dette for å tilrettelegge for de ansatte.



## 2. Arbeid for likestilling og mot diskriminering

### 2.1. Styrende dokumenter for likestilling og ikke-diskriminering

Likestilling og arbeidet for ikke-diskriminering er beskrevet i en rekke styrende dokumenter i Servi.

- **Compliance-policy:** I Servis compliance-policy er selskapets ansvar overfor ansatte eksplisitt uttalt. Servi viser respekt for ansatte og deres rettigheter og tilbyr en trygg arbeidsplass med ikke-diskriminerende vilkår, samt muligheter for faglig utvikling og personlig vekst.
- **Etiske retningslinjer:** Servis etiske retningslinjer dekker alle aspekter knyttet til en etisk virksomhet, inklusiv likestilling og ikke-diskriminering.
- **Lederhåndboken:** Lederhåndboken inneholder blant annet retningslinjer for hvordan ledere skal jobbe aktivt for å skape positive holdninger til likestilling og mangfold, samt at den gir retningslinjer for rekruttering, arbeidsvilkår, forfremmelser og utviklingsmuligheter.
- **Bærekraftstrategi:** Et utviklende arbeidsmiljø som fremmer likestilling, inkludering og mangfold er ett av fem fokusområder i Servis bærekraftstrategi.
- For øvrig stilles det en rekke krav fra Servis eiere, Ferd og Tjaldur, til at selskapet har retningslinjer for en ansvarlig forretningsdrift. Krav til god behandling og oppfølging av ansatte er blant disse.

### 2.2 Slik jobber Servi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

#### **Slik jobber Servi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling**

Et viktig verktøy for å identifisere risiko for diskriminering er medarbeiderundersøkelser. I 2025 ble det brukt spørsmål som tar for seg temaene likestilling og diskriminering. Spørsmålene ber medarbeiderne ta stilling til hvert enkelt diskrimineringsgrunnlag (kjønn, alder, religion, m.m.). I 2025 ble undersøkelsen gjennomført tre ganger. Hyppige undersøkelser som dette gir et godt grunnlag for å analysere og identifisere om det er holdninger som Servi trenger å jobbe med. I etterkant av medarbeiderundersøkelsen har alle avdelingsledere møter med sine avdelinger, der de går gjennom resultatene og vurderer tiltak for forbedringer.

Mål- og utviklingssamtaler mellom medarbeider og leder kan også fungere som en arena for å kartlegge diskriminering. Blant temaene er trivsel, samarbeid med kollegaer og arbeidsmiljø. Å avdekke diskriminering på denne måten forutsetter imidlertid høy tillit til lederen og at det ikke er noen form for diskriminering i relasjonen medarbeider-leder.

#### **Servi har identifisert følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling**

I de tre medarbeiderundersøkelsene i 2025 ble spørsmålet “Er bedriften fri for diskriminering når det gjelder...?” stilt for hvert diskrimineringsgrunnlag. På spørsmål om Servi er fri for diskriminering når det gjelder transseksuell identitet eller uttryksmåte, svarte et gjennomsnitt for de tre undersøkelsene på 4% “nei”, 37% “usikker” og 59% “ja”. Flertallet mente altså Servi er fri for diskriminering når det gjelder transseksuell identitet eller uttryksmåte, men en betydelig andel svarte at de var usikre på dette.



## Servi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre

At såpass mange svarer "usikker" på diskrimineringsgrunnlaget transseksuell identitet eller uttryksmåte, kan bety at medarbeiderne ikke helt forstår hva diskriminering på dette grunnlaget innebærer.

Servi har en høy andel av menn i forhold til kvinner. Årsaker til dette er beskrevet i første del av denne rapporten. Skjev kjønnsbalanse kan påvirke kultur og miljø, som peker tilbake på viktigheten av god informasjon om trivsel, tillit og holdninger.

## Tiltak som er iverksatt

Servi AS gjennomfører en årlig compliance-gjennomgang med alle ansatte der de blir gjort bevisst på viktigheten av å respektere sine kollegaer, samt viktigheten av å rapportere dersom de ser eller opplever risikoer knyttet til eksempelvis diskriminering. I oppstartssamtaler med nyansatte gjennomgår HR personalhåndbok med compliance-policy og etiske retningslinjer.

Servi etterstreber objektivitet i alle steg i rekrutteringsprosessen og sørger for likebehandling av kandidater. Alle kandidater skal bli vurdert ut fra kvaliteter og egenskaper som berører jobbprestasjon. Kriterier som ikke berører jobbprestasjon, skal derfor ekskluderes fra beslutningsprosessen. Der det er flere likt kvalifiserte kandidater i sluttprosessen, skal mangfold vektlegges i beslutningen om ansettelse.

I 2025 har det vært gjennomført et kultur- og lederutviklingsprogram for alle ledere med personalansvar. Mangfold og likestilling er eksempler på temaer i programmet.

Servi følger AKANs retningslinjer. AKAN er Arbeidslivets kompetansesenter for rus- og avhengighetsproblematikk. AKANs retningslinjer hjelper arbeidsgivere med å forebygge og håndtere problematisk bruk av alkohol, narkotika, legemidler og spill. Målet i slike saker er å hjelpe medarbeideren med problemet og at vedkommende kan fortsette i jobben. Vi har etablert en intern AKAN-kontakt.

Hovedkontoret har ved flere anledninger sendt stillingsutlysninger til NAV Nordre Follo, enten før ekstern annonsering eller parallelt. Flere av Servis kontorer har ansatt medarbeidere i samarbeid med NAV, blant annet på arbeidstrening.

Servi markerer Pride på selskapets lokasjoner, og er i gang med å se på flere typer markeringer av likestilling, mangfold og inkludering.

Servi AS' hovedkontor flyttet til nye lokaler i mars 2025. De nye lokalene er universelt utformet med tilrettelegging for rullestolbrukere.



## Tiltak som planlegges fremover

Det blir viktig fremover å fortsette med medarbeiderundersøkelsene som en viktig kilde til informasjon. Det er planlagt to undersøkelser i 2026. En viktig del av dette arbeidet er ledernes oppfølging av medarbeiderne sine i etterkant. Hver leder har ansvar for å gå gjennom resultatene med sin avdeling og diskutere tiltak for forbedring.

Det er planlagt ytterligere kurs for ledere i 2026, blant annet relatert til rekruttering, sykefraværsoppfølging og prøvetidssamtaler.

Det jobbes kontinuerlig for å sikre like ordninger og goder på tvers av lokasjonene i Servi.

Det jobbes med kartlegging og definisjon av stillingskategorier og lønnsspenn i forbindelse med likelønnsdirektivet som vil tre i kraft fra 1. januar 2027.





**Servi.no**



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
C8A2B025192545CEAF563C57386796FE