

Vårt verdigrunnlag og styring

I KAESER jobber vi bevisst med å sikre likestilling og å forhindre diskriminering.

Arbeidet er forankret i et samarbeidsutvalg bestående av daglig leder, økonomiansvarlig, HR og tillitsvalgte, med faste møtepunkter to ganger i året.

KAESER har gjennomført en lønnskartlegging, kartlegging av kjønnsbalanse, andel deltidsansatte, andel ansatte i foreldrepermisjon og aldersfordeling.

Som datterselskap er det viktig at vi etterlever selskapets verdier, og som leverandør til den norske industrien er det viktig at vi strekker oss lengre enn å bare levere våre tjenester. Vi ønsker å være en premissleverandør ESG.

For KAESER betyr mangfold at muligheter og rettigheter gis uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonalitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering, alder eller politisk ståsted. Vi har nulltoleranse for trakassering i alle former, og våre etiske retningslinjer signeres av alle nyansatte for å sikre en felles forståelse av vår bedriftskultur (ref. ISO manual).

For oss er det viktig at alle ansatte sikres faglig utvikling og personlig vekst, og at de opplever at de både får og kan ta ansvar. Dette er i tråd med vårt medarbeiderløfte og HMS politikk.

I forbindelse med årlig lønnsoppgjør kartlegges eventuelle skjevheter i lønn. For å bidra til likestilling og inkludering i KAESER vil vi fra 2026 gi ansatte rett til full lønn under foreldrepermisjon uten folketrygden sin begrensning på 6G. I 2025 har dette vært utbetalt av NAV og begrenset opp til 6G. Alle ansatte som er i foreldrepermisjon sikres at ikke lønnsutviklingen stagnerer som følge av at de har vært i permisjon. Vi forskutterer lønn til ansatte under sykefravær, som betyr full opptjening av feriepenger, dekking av lønn over 6G og pensjonsopptjening selv om den ansatte er syk. Pensjonsordning på 5% og helseforsikring for alle ansatte.

Opplæring, informasjon og kommunikasjon gjennomføres blant annet ved oppstartsmøter med HR, i medarbeidersamtaler, sluttsamtaler, vernerunder, rapportering på sykefravær, turnover, medarbeiderundersøkelser, AMU-møter, og dialogmøter med tillitsvalgte og allmøter.

Det ble gjennomført en arbeidsmiljøundersøkelse som kartla risikoområdene: psykososiale forhold, hjemmekontorordning, vold, trusler og trakassering, diskriminering og varsling i 2025. Innsikten fra undersøkelsene brukes i videre arbeid med likestilling, inkludering og mangfold.

Vi tilbyr ansatte fleksibilitet gjennom muligheten til å jobbe hjemmefra inntil 2 dager i uken (administrasjonsansatte), fleksitid, velferdspermisjoner og annen tilrettelegging basert på den enkeltes behov og livsfase.

Følgende risikoer er identifisert

- Ingen kvinner i operative stillinger som servicetekniker og selger
- Lavt antall ikke-vestlige medarbeidere i virksomheten
- Ingen medarbeidere med synlige funksjonsnedsettelse i virksomheten
- Som leverandør til kunder som krever sikkerhetsklarering, er det risiko for diskriminering knyttet til etnisitet, religion og livssyn. I stillingsutlysning og i rekrutteringsprosessen har vi krav om at man må kunne få sikkerhetsklarering og beholde denne
- Rekrutteringspolicy har noen mangler og bør oppdateres
- Som mannsdominert bedrift i industrien er det risiko for at man har en ekskluderende sjargong.
- Operative stillinger har mye reisevirksomhet innad i et distrikt. Reising kan medføre risiko for dårlig balanse mellom arbeid og familie.
- Sertifisering og kursing kan være avgjørende for karriere og lønn.

Rapportens del 1: Tilstand for likestilling (31.12.2025)

Lønnskartlegging

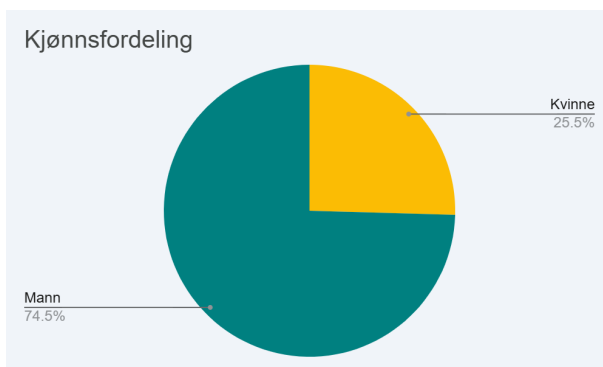
Virksomheten har i 2025 gjennomført en lønnskartlegging for å sikre at vi etterlever prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi, uavhengig av kjønn. Kartleggingen omfatter alle ansatte og ser på sammenhengen mellom stillingskategori, ansvar, kompetanse og lønnsnivå.

Vår lønnspolitik er forankret i objektive kriterier.

Gjennomgangen av lønnsdata per 31.12.2025 viser at vi har en sunn lønnsstruktur. Analysen indikerer at eventuelle forskjeller i gjennomsnittlig lønn mellom kvinner og menn innenfor de ulike stillingsgruppene primært kan forklares av objektive faktorer.

Vi har ikke avdekket systematiske eller uforklarlige lønnsforskjeller som kan knyttes til kjønn.

Kjønnsfordeling og andel fulltidsansatte vs. deltidsansatte



Andel ansatte i foreldrepermisjon

Status	Kvinner	Menn	Antall uker
Antall ansatte* som har tatt ut foreldrepermisjon	0	1	15

**Ansatte som har fått barn og som kan ta foreldrepermisjon*

Andel kvinner per stillingskategori

Ansattkategori	Kvinne	Mann
Leder	42.90%	57.10%
Medarbeidergruppe 1	40.00%	60.00%
Medarbeidergruppe 2	60.00%	40.00%
Selger	0.00%	100.00%
Serviceteknikere	0.00%	100.00%

Aldersfordeling per stillingskategori

Stillingskategori	30-40 år	40-50 år	<29 år	>50 år
Leder	0%	28.6%	0%	71.40%
Medarbeidergruppe 1	20%	0%	20%	60.00%
Medarbeidergruppe 2	13.3%	13.3%	6.7%	66.70%
Selger	7.7%	7.7%	0%	84.60%
Serviceteknikere	20%	33.3%	13.3%	33.30%

Deltidsansatte

Ansattstatus	Antall
Deltidsansatt	2
Fulltidsansatt	53

Kjønnsbalanse for lederstillinger

I KAESER er det kjønnsbalanse i ledergruppen.

Lønn og goder

Vår analyse viser at det eksisterer visse forskjeller i totalgodtgjørelse mellom kvinner og menn i lederstillinger. Dette gapet er identifisert å ha sammenheng med ulikt omfang av personalansvar, samt dagens firmabilordning som er knyttet til roller med omfattende reisevirksomhet. Siden disse rollene per nå primært innehas av menn, medfører dette en teknisk skjevfordeling av naturalytelser i statistikken.

Vi ser behovet for en tydeligere ramme rundt naturalytelser. Som et tiltak i 2026 vil vi oppdatere dagens bilpolicy for å sikre økt rettferdighet og transparens på tvers av stillingskategorier, uavhengig av kjønn.

Deltid og midlertidige ansettelser

I 2025 hadde vi to deltidsansatte (en kvinne og en mann). Begge jobber i administrative støttefunksjoner på timesbasis (henholdsvis student og pensjonist).

Rekruttering og karriereutvikling

Vi har observert at flere menn enn kvinner søkte på utlyste stillinger. Det er ingen kvinner i operative stillinger. Vi har ikke oversikt over kjønnsbalanse blant de som anses som aktuelle søkere/innkalt til intervju. Dette vil være en del av handlingsplanen og ny KPI for 2026.

I 2026 skal rekrutteringspolitikken forbedres med tydelige retningslinjer for intervjuprosesser, deltakerkrav og verktøy for å sikre objektive ansettelser.

For å redusere risikoen for at sertifiseringer og kursing skaper skjevheter i karriereløp, gjennomfører vi årlig kompetansekartlegging. Fra 2026 vil vi måle antall ansatte med en individuell utviklingsplan som en ny KPI.

Turnover

Turnover i 2025 var på 7,2 %. I en organisasjon med 55 ansatte gir naturlig avgang store utslag i prosentandelen.

Fødsels- og foreldrepermisjon

Det tilrettelegges for at både kvinner og menn kan ta permisjon i forbindelse med fødsel og omsorg for barn. I 2025 hadde én ansatt rett til foreldrepermisjon og vedkommende tok ut hele fedrekvoten på 15 uker.

Vi har identifisert at ansatte med lønn over 6G i dag taper kjøpekraft ved permisjon. Fra 2026 endrer vi våre rutiner slik at alle ansatte sikres rett til full lønn under permisjon, uten folketrygdens begrensning på 6G.

Universiell utforming og fysiske forhold

Vi har undersøkt de fysiske forholdene ved våre lokaler. Selv om vi per i dag ikke har ansatte med synlige funksjonsnedsettelse, er våre kontorlokaler og fellesarealer (kantine/møterom) universelt utformet med heis og tilgang til HC-toalett.

Operative stillinger og reisevirksomhet

For våre serviceteknikere og selgere er reising en nødvendig del av arbeidet, men det kan utfordre balansen mellom jobb og familie. Alle serviceteknikere har ukentlig kontakt med sin koordinator som planlegger den kommende uken med bakgrunn i teknikerens behov. Vi ser likevel et forbedringspotensial mtp. hvordan oppdragene fordeles ut i fra geografisk lokasjon. Vi innfører et to-måneders perspektiv på planlegging av vedlikeholdsoppdrag. Tekniker og servicekoordinator skal sammen planlegge oppdrag ut fra geografisk plassering for å øke forutsigbarheten. Servicekoordinatorene vil også delta på månedlige distriktsmøter for å sikre god planlegging.

Karriere og lønn

Det er en risiko for at sertifiseringer og kursing er avgjørende for karriere og lønn. For å redusere risiko for dette gjennomfører vi en årlig kompetansekartlegging og vi tilrettelegger for etterutdanning for flere stillinger. For å redusere risikoen ytterligere vil vi fra 2026 kartlegge hvor mange av de ansatte som har en individuell utviklingsplan (ny KPI).

Rapportens del 2: Redegjørelse for mangfold, likestilling og inkludering per 31.12.2025

I KAESER Kompressorer arbeides det med å ivareta mangfold, likestilling og inkludering.

Iverksatte tiltak	Beskrivelse	Formål
Markering: Kvinnedagen (8. mars)	Alle kvinner fikk oppmerksomhet/gave.	Inkluderende og støttende arbeidsmiljø
Markering: Verdensdagen for psykisk helse	Ble markert i november Hovedtema: "Stress, psykisk helse og hvordan vi bygger robusthet i hverdagen". Foredrag med rådgiver fra BHT.	Trygt, inkluderende og støttende arbeidsmiljø.
Medarbeiderundersøkelse og Arbeidsmiljøundersøkelse	Medarbeidere kan uttrykke sin mening ved å besvare undersøkelsen anonymt (frivillig å svare på)	Få innsikt i hvilke områder det er nødvendig å jobbe med.
Arbeidsmiljøutvalg og statusmøter	Jevnlige møter mellom representanter fra arbeidsgiver og arbeidstakere.	Trygt, inkluderende og støttende arbeidsmiljø.
Onboarding av nyansatte	• Introduksjonskurs med HR og velkomstmøte med daglig leder. • Fadderordning • Obligatorisk og frivillig opplæring og kurs • Lese og signere etiske retningslinjer og erklæringer • Besøk hovedkontor og sambesøk i distriktet	Faglig utvikling, trivsel og "lagfølelse". Få innsikt i felles retningslinjer, kultur og verdier.
Kompetanse og utvikling av medarbeidertrivsel	• Medarbeidersamtaler og jevnlig oppfølging • Sosiale arenaer • Godkjent lærebedrift	Faglig utvikling, trivsel og "lagfølelse". Få innsikt i felles retningslinjer, kultur og verdier.
Øvrig	• Sykefravær m/ full lønn • Helseforsikring • Tilbud om influensavaksine • Tilbud om helsekontroller • Mulighet for hjemmekontor • Subsidiert kantine • AFP	Medarbeidertrivsel og kulturbygging

Handlingsplan 2026

Basert på kartleggingen og analysen gjennomført i 2025, har KAESER vedtatt følgende handlingsplan for å styrke likestilling og mangfold i kommende periode:

1. Rekruttering og employer branding

Mål: Øke mangfoldet i søkermassen til operative stillinger.

Tiltak: Revidere rekrutteringspolicy for å sikre objektive prosesser. Vi skal oppdatere bildebruk og tekst i stillingsannonser for å appellere bredere.
Kartlegge kjønnsbalanse og mangfold blant kandidater innkalt til intervju.

2. Lønn og goder

Mål: Sikre full rettferdighet i kompensasjon og ytelser.

Tiltak: Implementere full lønnskompensasjon over 6G ved foreldrepermisjon fra 1. januar 2026. Vi skal også gjennomføre en skriftliggjøring av kriteriene for bil- og utgiftsordningen for å sikre at disse er objektive og transparente.

3. Arbeidsmiljø og inkluderende kultur

Mål: Skape en kultur preget av psykologisk trygghet og inkluderende sjargong.

Tiltak: Gjennomføre foredrag om ubevisste fordommer og bedriftskultur. Vi vil fortsette vårt fokus på psykisk helse og stressmestring som en del av vårt forebyggende HMS-arbeid.

4. Karriereutvikling

Mål: Like muligheter for faglig vekst for alle ansatte.

Tiltak: KPI på andel ansatte med individuell utviklingsplan.
Vi skal sikre at sertifiseringer og kursing tilbys proaktivt til alle grupper.

5. Balanse mellom arbeid og fritid

Mål: Økt forutsigbarhet for våre serviceteknikere.

Tiltak: Innføre 2-måneders rullerende oversikt over planlagte serviceoppdrag.
Gjennomføre månedlige koordineringsmøter mellom teknikere og koordinatore for å optimalisere reiseruter ut fra geografisk lokasjon og personlige behov.