

Likestillingsredegjørelse Essity Norway AS 2024

Innledning om Essity

Essity er et svensk multinasjonalt selskap som spesialiserer seg på hygiene- og helseprodukter. Selskapet ble etablert i 2017 gjennom en fisjon fra Svenska Cellulosa Aktiebolaget (SCA) og har sitt hovedkontor i Stockholm. Essity har ca. 35.000 ansatte globalt og opererer i omtrent 150 land.

Essity Norway AS er et heleid datterselskap i Essity-konsernet og har hovedkontor i Oslo. Selskapet er et hygiene- og helseselskap som selger produkter innenfor personlig pleie, papir til hjemmebruk, profesjonelle hygieneprodukter og løsninger til bedriftsmarkedet. Bedriften har også et bredt produktsortiment innenfor sårpleie, med en sterk kompetanse som tilfredsstiller markedets krav til effektive behandlinger.

Vår visjon er engasjement for bedre velvære hos alle målgrupper gjennom ledende hygiene- og helseløsninger. Våre merkenavn er blant annet Libero, Libresse, Tena, Tork, Leukoplast, Jobst og Activmove.

Likestillingsredgjørelsen

Likestillingsredgjørelsen har blitt presentert for virksomhetens AMU-representanter, landets ledergruppe og styret. Redegjørelsen er en del av års oppgaven, og skal sikre og synliggjøre at Essity Norway AS arbeider aktivt for likestilling og mot diskriminering.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling hos Essity Norway AS:

- Kjønnsbalanse i virksomheten er 53% kvinner vs. 47% menn.
- Det er 2 midlertidig ansatte med fordeling kjønn 50% kvinner vs. 50% menn.
- Bedriften har 1 deltidsansatt kvinne. Det er ingen ufrivillige deltidsansatte.
- Tre ansatte hadde foreldrepermisjon i 2024 (2 kvinner og 1 mann). Antall måneder foreldrepermisjon for kvinner og menn i 2024 var 5 måneder for kvinner vs. 3 måneder for menn (kvinnene hadde i tillegg deler av foreldrepermisjon i 2023 eller 2025). Essity Norway AS følger lovverket i Norge når det gjelder foreldrepermisjoner, og ansatte velger selv sin permisjonsløsning (andel mødre kvote, fedre kvote og valg av fellesperiode). Essity Norway AS betaler full lønn i permisjonsperioden (det som overstiger grunnbeløp fra NAV), og dette gjelder likt for både kvinner og menn.
- Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper kan ses i tabellen under. Essity Norway AS, som Essity globalt, systematiserer roller, ansvar, kvalifikasjoner og annet etter nivåer som karakteriseres i Band struktur. Essity Norway AS har band nivå fra 1 – 6.

Kjønnsbalanse og lønnsforskjeller*

For regnskapsåret 2024 hadde vi følgende kjønnsbalanse i Essity Norway AS etter antall og lønnsandel:

Stillingskategorier/band	Kvinner	Menn	Totalt	Kvinner andel av menns lønn i %
Band 5 og 6 toppledere (ansvar forretning)	0	4	4	-
Band 4 mellomledere (fag eller personalansvar)	18	10	28	93,0%
Band 3 (kunder eller produktansvar)	14	16	30	102,2%
Band 1 og 2 (support roller)	7	7	14	95,4%
Total	39	37	76	

*Grupper på færre enn 6 personer publiseres ikke.

Forskjeller i lønnsnivå på ulike stillingsnivåer er vurdert å være som følge av variasjon i rolle, ansvar, erfaringsnivå, kompetanse, prestasjoner, markeds-nivå med mer. Dette betyr at eventuelle forskjeller i lønnsnivå ikke er som følge av kjønn, etnisk bakgrunn, seksuell orientering, religion eller lignende. Lønnsstatistikken over er basert på basis grunnlønn per person. Bonus og andre goder er identiske for kvinner og menn, og er knyttet til stillinger/roller.

Del 2: Likestillingsredegjørelse:

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering.

Essity Norway AS sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering er forankret i strategien og verdiene våre. Vårt mål er å ha kjønnsbalanse på alle nivåer i organisasjonen, og av den grunn vurderes alltid kjønnsbalanse ved rekrutteringer internt og eksternt.

Vår kultur bygger på tillit og respekt, og skal sikre at medarbeidere opplever trygghet på jobb. Vi har nulltoleranse for trakassering og diskriminering.

Tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering:

- Fokus på sterke verdier, internt kjent som våre «Beliefs & Behaviours» (Care, Commitment, Collaboration og Courage). Disse verdiene er vel kjente for alle ansatte, og alle presenteres for disse ved oppstart i bedriften, og verdiene løftes frem jevnlig i medarbeidermøter og sammenkomster.
- Alle ansatte har gjennomgått våre retningslinjer for «Code of Conduct» og GDPR.
- «Employee Assistance Program» tilbys alle ansatte og deres hjemmeboende familie. Dette innebærer blant annet tilgang til psykologisk bistand, økonomisk konsultering og advokathjelp.
- Helseforsikring tilbys alle ansatte uansett alder, kjønn eller arbeidsrolle. Dette tiltaket gir profesjonell og rask bistand til ulike helseutfordringer.
- Virksomheten er sertifisert som Miljøfyrtårn; siste sertifisering gjelder frem til 2027.

- Virksomheten har tydelige varslingsrutiner, både lokalt og globalt. Essity Norway AS har konkrete norske varslingsrutiner og er også en del av konsernets felles varslingsprosedyre under betegnelsen «SpeakUp».
- Organisasjonen har et engasjert og dedikert Arbeidsmiljøutvalg (AMU), som representerer alle forretningsområder i virksomheten. Våre tre verneombud har gjennomført siste trening høst 2024. Verneombudene har nær kontakt med ansatte, og går en større vernerunde per år.
- Medarbeiderundersøkelse under tittelen My Voice gjennomføres 2 ganger per år og styres av eksternt leverandør for å sikre konfidensialitet for alle. Alle ledere i virksomheten har mål om oppfølging av resultater fra undersøkelsen og utarbeide en aktivitetsplan.
- Virksomheten er partner i LEAD Network (Leading Executives Advancing Diversity). LEAD Network er en organisasjon som setter søkelys på å fremme mangfold og inkludering innenfor detaljhandelen og forbrukerindustrien. De tilbyr nettverksmuligheter, utdanning og ressurser for å støtte kvinner i ledende stillinger og bidra til en mer inkluderende arbeidsplass.
- Learning Compass er virksomhetens plattform og kilde til kompetanseutvikling for alle ansatte.
- Virksomheten har gratis menstruasjonsprodukter tilgjengelig på toaletter.
- Konseptet DEI (Diversity – Equality – Inclusion) har hatt stort fokus i konsernet siden 2023. Alle ansatte er informert om Essity's arbeidet med DEI og inkludert i mulige tiltak. I medarbeiderundersøkelsene (My Voice) evaluerer medarbeiderne DEI arbeidet i bedriften. Det er ansatt egne roller/biroller med spesielt ansvar for DEI arbeidet i konsernet.
- Arbeidsgruppe for DEI ble etablert hos Essity Norway AS i 2024. Denne gruppen, med ansatte-representanter fra alle forretningsområder, skal sikre gode aktiviteter og tiltak for å sikre stadig bedre mangfold i organisasjonen. Gruppen fremmer sine forslag til tiltak på DEI- området for ledergruppen i Norge. Eksempler på innspill og tiltak, er gjennomføring av felles lunsj i forbindelse med avslutning av fastemånedens Ramadan (gjennomført i 2025) og at det er åpnet for å styre feriedager etter religiøse helligdager.
- En nordisk foredragsholder (intern ressurs på området) holdt DEI presentasjon og fasiliterte gruppearbeid om DEI på et felles salgsmøte for alle ansatte i Essity Norway AS i november 2024.
- Essity inviterer hver 6 uke alle ansatte til å delta i «Courageous Conversations». Disse arrangementene er globale/regionale/lokale Essity-tiltak for å utvide de ansattes perspektiver på temaer som alder, kjønn, legning etc. Det er også opprettet en egen Essity-podkast med fokus på de nevnte temaene.

Planlagte tiltak for å forbedre likestillingen i fremtiden:

- Nytt for 2025 er: Leder seminar for kvinnelige ledere i band 4 (mellomledere med fag eller personalansvar) i forbindelse med kvinnedagen (gjennomført i 2025).
- Essity fortsetter fokus og videreutvikling av allerede etablerte tiltaksområder (se fokusområder over).

Kartlegging og analyse:

Essity Norway AS har siden 2015 hatt fokus på kjønnsbalanse og har kunnet rapportere ca. 50/50 andel kvinnelige og mannlige ansatte siden 2020.

Ledergruppene har jevnlig fokus på og måler kjønns-balanse i ulike enheter og hvilke spesifikke tiltak som sikrer dette.

Andre forhold:

Arbeidstider; like regler og praksis mellom kjønn.

Sykefravær; lik kjønnsbalanse ved sykefravær (ca. 50/50).

Lønnsregulering; systematisk arbeid for rettferdig lønn basert på kjønn, alder og lignende.

Kompetanseutvikling; lik kjønnsbalanse når det gjelder utviklingstilbud og gjennomføring.

Oslo, 23. mai 2025

Per Conradi Andersen

Styrets leder

Bjørn Øyrås

*Daglig leder og
Styremedlem*

Christina M.
Rydebrink

Styremedlem

Carina Månsson

Styremedlem

Christine S. Rød

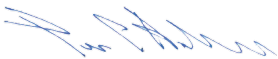
Styremedlem

Asle Nistad

Styremedlem

Signature: 

Email: carina.fritz.mansson@essity.com

Signature: 

Email: pca@kvale.no

Signature: *Christina Rydebrink*

Email: christina.rydebrink@essity.com

Signature: *Bjørn Øyrås*

Email: bjorn.oyras@essity.com

Signature: *Asle Nistad*

Email: asle.nistad@essity.com

Signature: *Christine S. Rød*

Email: christine.rod@essity.com

Likestillingsredgjørelsen 2024 for Essity Norway AS for board signing

Final Audit Report

2025-05-23

Created:	2025-05-23
By:	Afag WESTBY (afag.westby@essity.com)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAAadQJ5LyOX1VXvvZOWBFWxYWSXpHT7OnU

"Likestillingsredgjørelsen 2024 for Essity Norway AS for board signing" History

-  Document created by Afag WESTBY (afag.westby@essity.com)
2025-05-23 - 1:30:52 PM GMT- IP address: 193.221.54.115
-  Document emailed to carina.fritz.mansson@essity.com for signature
2025-05-23 - 1:30:56 PM GMT
-  Email viewed by carina.fritz.mansson@essity.com
2025-05-23 - 3:23:54 PM GMT- IP address: 62.241.62.147
-  Signer carina.fritz.mansson@essity.com entered name at signing as Carina Fritz Månsson
2025-05-23 - 3:24:40 PM GMT- IP address: 134.238.48.106
-  Document e-signed by Carina Fritz Månsson (carina.fritz.mansson@essity.com)
Signature Date: 2025-05-23 - 3:24:42 PM GMT - Time Source: server- IP address: 134.238.48.106
-  Document emailed to Per Conradi Andersen (pca@kvale.no) for signature
2025-05-23 - 3:24:44 PM GMT
-  Email viewed by Per Conradi Andersen (pca@kvale.no)
2025-05-23 - 3:32:02 PM GMT- IP address: 52.102.18.213
-  Document e-signed by Per Conradi Andersen (pca@kvale.no)
Signature Date: 2025-05-23 - 3:32:22 PM GMT - Time Source: server- IP address: 83.108.95.204
-  Document emailed to christina.rydebrink@essity.com for signature
2025-05-23 - 3:32:24 PM GMT
-  Email viewed by christina.rydebrink@essity.com
2025-05-23 - 5:17:06 PM GMT- IP address: 45.95.49.20

-  Signer christina.rydebrink@essity.com entered name at signing as Christina Rydebrink
2025-05-23 - 5:17:47 PM GMT- IP address: 134.238.48.106
-  Document e-signed by Christina Rydebrink (christina.rydebrink@essity.com)
Signature Date: 2025-05-23 - 5:17:49 PM GMT - Time Source: server- IP address: 134.238.48.106
-  Document emailed to bjorn.oyras@essity.com for signature
2025-05-23 - 5:17:51 PM GMT
-  Email viewed by bjorn.oyras@essity.com
2025-05-23 - 5:27:21 PM GMT- IP address: 104.28.105.25
-  Signer bjorn.oyras@essity.com entered name at signing as Bjørn Øyrås
2025-05-23 - 5:27:55 PM GMT- IP address: 84.208.179.158
-  Document e-signed by Bjørn Øyrås (bjorn.oyras@essity.com)
Signature Date: 2025-05-23 - 5:27:57 PM GMT - Time Source: server- IP address: 84.208.179.158
-  Document emailed to asle.nistad@essity.com for signature
2025-05-23 - 5:27:59 PM GMT
-  Email viewed by asle.nistad@essity.com
2025-05-23 - 6:22:11 PM GMT- IP address: 34.99.149.39
-  Signer asle.nistad@essity.com entered name at signing as Asle Nistad
2025-05-23 - 6:22:54 PM GMT- IP address: 34.99.149.39
-  Document e-signed by Asle Nistad (asle.nistad@essity.com)
Signature Date: 2025-05-23 - 6:22:56 PM GMT - Time Source: server- IP address: 34.99.149.39
-  Document emailed to christine.rod@essity.com for signature
2025-05-23 - 6:22:58 PM GMT
-  Email viewed by christine.rod@essity.com
2025-05-23 - 6:40:08 PM GMT- IP address: 45.146.206.232
-  Signer christine.rod@essity.com entered name at signing as Christine S. Rød
2025-05-23 - 6:40:43 PM GMT- IP address: 134.238.139.203
-  Document e-signed by Christine S. Rød (christine.rod@essity.com)
Signature Date: 2025-05-23 - 6:40:45 PM GMT - Time Source: server- IP address: 134.238.139.203
-  Agreement completed.
2025-05-23 - 6:40:45 PM GMT