

# Likestillingsredegjørelse Essity Norway AS 2025

## 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 tilfredsstillende 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.

## Likestillingsredegjørelsen

Likestillingsredegjørelsen 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:

- Kjønnbalanse i virksomheten er 54% kvinner vs. 46% menn.
- Det er 2 midlertidig ansatte med fordeling kjønn 50% kvinner vs. 50% menn.
- Bedriften har 2 deltidsansatt kvinner. Det er ingen ufrivillige deltidsansatte.
- Tre ansatte hadde foreldrepermisjon i 2025 (2 kvinner og 1 mann). Antall måneder foreldrepermisjon for kvinner og menn i 2025 var 3 måneder for kvinner vs. 3 måneder for menn). 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.
- Kjønnfordeling 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 2025 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	0
Band 4 mellomledere (fag eller personalansvar)	18	11	29	95%
Band 3 (kunder eller produktansvar)	18	16	34	101%
Band 1 og 2 (support roller)	8	6	14	99%
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>37</b>	<b>81</b>	

\*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 ekstern 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 arbeid 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 intern ressurs holdt DEI presentasjon og fasiliterte gruppearbeid om DEI på et felles salgsmøte for alle ansatte i Essity Norway AS i slutten av 2025.
- Essity inviterer 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:**

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, 29. mai 2026

Per Conradi Andersen  
Styrets leder

Christina M. Rydebrink  
Styremedlem

Carina Månsson  
Styremedlem

Jørgen Tiltnes  
Styremedlem

Asle Nistad  
Styremedlem

**Signature:**



**Email:** pca@kvale.no

**Signature:** *Christina Rydebrink*

**Email:** christina.rydebrink@essity.com

**Signature:** *Carina Månsson*

**Email:** carina.fritz.mansson@essity.com

**Signature:** *Asle Nistad*

**Email:** asle.nistad@essity.com

**Signature:** *Jørgen Tiltnes*

**Email:** jorgen.tiltnes@essity.com