

List of Signatures

Page 1/1

 **Likestillingsredegjørelse 2025_til signering.pdf**

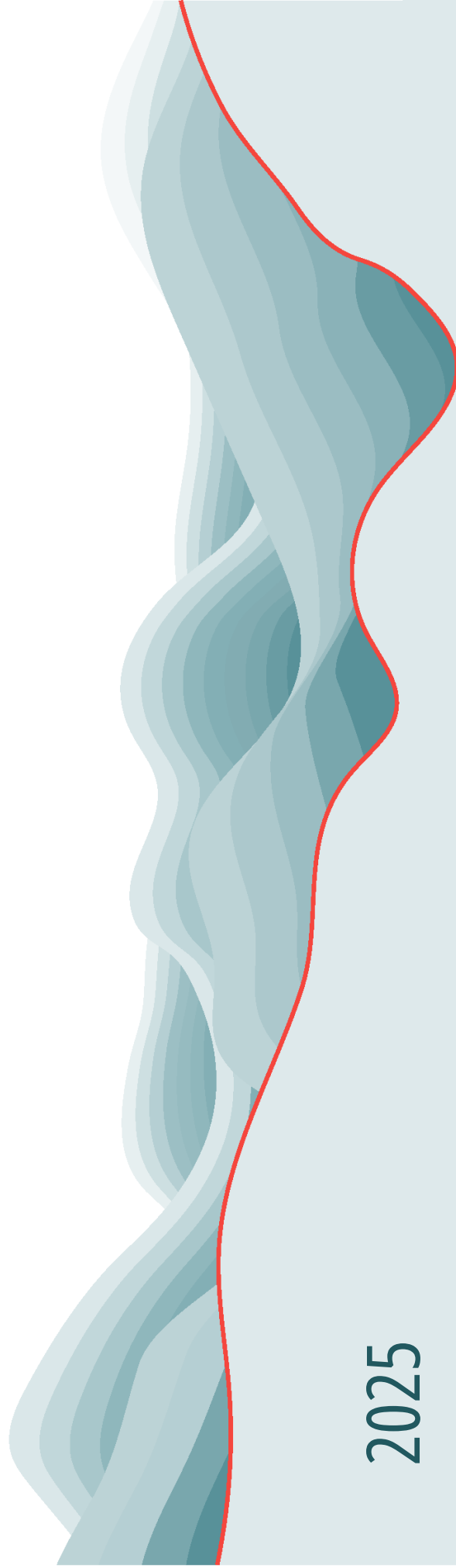
Name	Method	Signed at
Nikolaisen, Harald V	BANKID	2026-03-04 12:54 GMT+01
Aanesland, Anette	BANKID	2026-03-04 12:04 GMT+01
Johannessen, Christine Flataker	BANKID	2026-03-04 10:32 GMT+01
Turvoll, Ole Alexander	BANKID	2026-03-04 14:00 GMT+01
GISKE, ELI MARIE	BANKID	2026-03-04 11:09 GMT+01
Murstad, Cathrine	BANKID	2026-03-04 14:22 GMT+01
Dalen, Dag Morten	BANKID	2026-03-04 13:04 GMT+01
Bokn, Trond	BANKID	2026-03-04 15:25 GMT+01



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

External reference: 566BDAC2B3FE4A74A3DB87FD5DDBB2E52

Likestillingsredegjørelse for Nye Veier AS



2025



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

Document ID:
566BDAC2B3FE4A74A3DB87FD5DBB2E52

Innhold

Innledning.....	3
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling.....	3
1.1 Kjønnsbalanse.....	3
1.2 Likelønn.....	4
Tabellen viser lønn fordelt på kvinner og menn per 31.12.2025.....	
Tabellene viser en oversikt over lønn fordelt på kvinner og menn per 31.12.2025 i Nye Veier AS.....	4
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering.....	5
2.1 Hvordan likestillingsarbeidet er strukturert.....	5
2.2 Hvordan har vi arbeidet med risikoer og tiltak.....	5
2.4 Planer og videre arbeid.....	7
Styrets erklæring.....	8



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

Document ID:
566BDAC2B3FE4A74A3DB87FD5DBB2E52

Innledning

Redegjørelsen er utarbeidet i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten som fremkommer i Lov om likestilling og forbud mot diskriminering. Nye Veier AS forplikter seg til å rapportere om den faktiske tilstanden hva angår likestilling, samt tiltakene som iverksettes for å imøtekomme aktivitetsplikten.

Del 1 omhandler tilstanden for kjønnslikestilling inkludert lønn hos Nye Veier. Del 2 beskriver det utørte arbeidet, samt planer for likestillingsarbeidet.



Likestillingsredegjørelse 2025

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

1.1 Kjønnsbalanse

Tabellene nedenfor viser en oversikt over kjønnsbalanse i Nye Veier AS per 31.12.2025.

Kjønnsbalanse (antall)	Kvinner		Menn		%
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	
Midlertidig ansatte (antall)	0	4	20	19	
Foreldrepermisjon (gj.snitt antall uker)	3	4	2	5	29%
Faktisk deltid (antall)	7	24	7	24	23%
Toppledeisen (antall)	7	24	7	24	77%
Mellomledelse (antall)	7	24	7	24	77%

Hovedfunnene inkluderer:

- Tall for ansatte kvinner og menn, inkludert midlertidige ansatte
- Andell kvinner i toppledeisen er økt med en. Fra 14 til 28,5 prosent

- Midlertidig ansettelse benyttes i hovedsak til traineeer, studenter, ansatte over pensjonsalder og vikarer ved foreldrepermisjon og/eller sykefravær.
- Selskapet har ikke ufrivillig deltidarbeid, men tilrettelegger for individuelle behov og livssituasjoner.
- Kvinneandelen i selskapet har gått ned fra 32 til 30 prosent. Ved nyansettelser har vi ikke klart å rekruttere til økt kvinneandel. Tilsvarende har kvinneandelen for mellomledere gått fra 28 til 22,5 prosent. Dette skyldes økning i antall ledere slik at andelen kvinner har gått noe ned.



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

Document ID: 566BDAC2B3FE4A74A3DB87FD5DBB2E52

1.2 Likelønn

Tabellen viser lønn fordelt på kvinner og menn per 31.12.2025

Tabellene viser en oversikt over lønn fordelt på kvinner og menn per 31.12.2025 i Nye Veier AS.

Gruppe	Lønn		Overtid		Antall		Gj.snitts alder	
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann
14			Betalt overtid		5		49	
15	99	100	Betalt overtid	Betalt overtid	6	2	42	36
16	89	100	1 inkl. overtid	3 inkl. overtid	11	30	39	44
17	98	100	5 inkl. overtid	9 inkl. overtid	13	50	49	52
18	100	100	2 inkl. overtid	3 inkl. overtid	12	20	47	52
19	100	85	Alle inkl. overtid	8 inkl. overtid	3	9	57	45
20	85	100	Alle inkl. overtid	Alle inkl. overtid	4	16	47	57
Totalt inkl. 14-25	93	100			57	132	46	50

I løpet av 2025 har Nye Veier jobbet systematisk for å identifisere og rette opp i lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som ikke har en naturlig eller god forklaring. For å få et objektivt målepunkt, har vi benyttet en metodikk hvor lønn sammenlignes i stillinger som er delt inn i grupper med verdier fra 14 til 25.

Gruppe 14 til 18 representerer ulike fagspesialiseringer, mens gruppe 19 representerer fagspesialiseringer og lederposisjoner og gruppene 20 til 25 omfatter lederposisjoner. Gruppe 14 er utelatt fra analysen grunnet mangel på menn for sammenligning, og de høyeste gruppene, fra 21 til 25, inneholder for få ansatte til at det blir et sammenligningsgrunnlag og er derfor også utelatt.

Det fremkommer av tabellen at kvinner i selskapet totalt sett har lavere lønn enn menn (93 mot 100 prosent). Lønnsgapet har dermed blitt redusert med 3 prosent siden 2024.

Forklaringen til forskjellene på totalen fra 93 til 100 er delvis at flere menn enn kvinner har en ledende stilling, samt at gjennomsnittsalderen blant menn er noe høyere enn kvinner. Selskapet praktiserer prestasjonsbasert, individuell lønnsfastsettelse med hjemmel i tariffavtalen. Alle disse faktorene kan ha innvirkning på lønnsforskjeller. Når vi ser slike forskjeller er det viktig med lønnskategoriene som nevnt over, for å kontrollere at ikke ulikheter har andre forklaringer. Der vi har funnet det, har vi utført særskilte vurderinger og gjort justeringer.



Likestillingsregulering 2025



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

Document ID:
566BDAC2B3FE4A74A3DB87FD5DBB2E52

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1 Hvordan likestillingsarbeidet er strukturert

Arbeidet med å fremme likestilling og mangfold er et lederansvar. Arbeidet er godt forankret i selskapets styre og i toppledelsen. I 2025 ble det lansert ny virksomhetsstrategi for selskapet med disse strategiske prioriteringene frem mot 2028:

- **Mer for pengene**
Vi setter standarden for hvordan helhetlige vurderinger gir mer verdi for hver krone – for samfunnet, velbrukerne og fremtiden.
- **Fornye gjennom handling**
Vi utfordrer oss selv og samarbeidspartnere til å tenke helt nytt, optimalisere og hente ut gevinster på en måte som driver bransjen fremover.
- **Ruste for fremtiden**
Vi utvikler oss og organisasjonen kontinuerlig. Vi bruker kraften av samarbeid, mangfold og tverrfaglighet til å være endringsdyktige og gjøre prioriteringer.

Mangfold er definert som en nøkkelfaktor for selskapets suksess. Strategien skal hjelpe oss å hente ut gevinstene av mangfoldet vi

allerede har, samtidig som vi prioriterer mangfold i rekruttering og samarbeid.

For å kunne oppnå de strategiske prioriteringene og bidra til etterlevelse av disse, er det viktig at ansatte kjenner seg igjen i retningen vi skal. I tidlig fase av strategiarbeidet fikk alle ansatte delta i workshops. I etterkant for å implementere og forankre strategien i organisasjonen, har en arbeidsgruppe jobbet etter ADKAR-modellen, et strukturert rammeverk for endringsledelse, med ulike aktiviteter for ledere og ansatte.

Målet for selskapet er å sikre at alle ansatte får like muligheter med et arbeidsmiljø som ivaretar likestilling, inkludering og mangfold, og hvor alle blir behandlet med respekt, rettferdighet, og med nulltoleranse for mobbing og trakassering. For å realisere disse målene, har Nye Veier integrert likestilling og mangfold i en rekke prosesser. Eksempler på dette er ved rekruttering, introduksjon av nye medarbeidere, medarbeiderutvikling, lederutvikling, og lønnsfastsettelse. I 2025 ble etiske krav til medarbeidere oppdatert. De etiske kravene omhandler mangfold og likestilling. Obligatorisk opplæring ble gitt til alle i organisasjonen.

Arbeidet er i tillegg forankret i tydelige prinsipper og faste prosedyrer som operasjonaliserer målene for likestilling, mangfold og inkludering. Prinsippene er forankret i virksomhetens styringsdokumenter og lederforventninger, og sikrer en felles forståelse av ansvar og praksis. Prosedyrer for medarbeiderundersøkelser, avviks- og varslingshåndtering, vernerunder og systematisk leder- og medarbeideroppfølging legger rammene for hvordan likestillings- og mangfoldsarbeidet

gjennomføres i praksis. Denne systematikken bidrar til at likestillingsarbeidet er integrert i virksomhetens styrings- og arbeidsprosesser

Selskapet er sertifisert i ordningen Likestillt arbeidsliv, som er et nasjonalt initiativ. I forbindelse med sertifiseringen er det etablert et råd med mandat fra ledelsen for det videre arbeidet. Rådet består av ledere, tillitsvalgte, ansatte og HR. Oppgave til rådet er å følge opp årshjul med ulike aktiviteter som skal sikre kontinuitet i arbeidet. Sertifiseringen har gitt selskapet et gode verktøy og metodikk i det videre arbeidet. Kommunikasjon og kunnskap er en viktig del av mangfoldsarbeidet. Resultater og oppdateringer fra rådet og de ulike aktivitetene har blitt presentert i ledelsens møter, styremøter, samt arbeidsmiljøutvalget (AMU/BU). Dette er også delt internt i fellesmøter for ansatte og på andre interne kanaler, for å sikre at organisasjonen er informert om selskapets arbeid for likestilling og mangfold.

2.2 Hvordan har vi arbeidet med risikoer og tiltak

For å identifisere risiko og behov for tiltak benytter vi flere datakilder, blant annet medarbeiderundersøkelser, pulsmålinger, utviklings- og sluttsamtaler, avvik, vernerunder, innspill fra vernetjenesten og drøftinger i AMU/BU. Arbeidet følger firetrinnsmetoden som er forankret i ldl. § 26 og er integrert i metodikken for sertifiseringsordningen Likestillt arbeidsliv.



Basert på dette helhetsbildet utarbeidet Likestillingsrådet en handlingsplan for 2025 hvor det ble identifisert risikoområder som det arbeides forebyggende med. Risikoen representerte normale forhold som kan oppstå i matrise- og kunnskapsorganisasjoner, og er ikke uttrykk for faktiske eller omfattende problemer, men et grunnlag for systematiske og målrettede tiltak. De overordnede risikoområdene som er identifisert omfatter blant annet:

- Risiko for at enkelte ansatte kan oppleve lavere grad av inkludering eller tilhørighet
 - Risiko for at rekrutteringsprosesser ikke tiltrekker et bredt nok mangfold av søkere
 - Risiko for uklarerheter i kultur og forventninger, særlig for nyansatte
 - Risiko for at krenkende eller uønsket atferd, som mobbing eller trakassering, ikke fanges opp tidlig nok
- Nye Veier er sertifisert i ordningen Likestilt arbeidsliv, og likestillingsrådet følger opp kravene i både ARP og sertifiseringen. Rådet prioriterer tiltak innenfor:

- Frankring av likestillingstiltak
- Inkluderende arbeidsmiljø
- Rekrutteringsprosesser
- Tilrettelegging og livsfaser
- Likelønn

Gjennom året gjennomføres større og mindre tiltak. For 2025 var dette noen av aktivitetene:

Ny plattform for intern HMS

Seiskapet har en ny og brukervennlig plattform for å melde avvik, forbedringer og observasjoner i Intern HMS. Målet har vært å få opp rapporteringsgraden og å jobbe med utviklingen av en god sikkerhetskultur. Et av initiativene var å lage vår egen HMS-sang "*Det er sånn vi gjør det*" hos oss, supplert med konkurranser og andre aktiviteter.

Mangfoldssuke

I 2025 ble mangfoldssuken gjennomført med tema som inkludering, respekt og fellesskap. Det var lagt opp til ulike aktiviteter som skulle bidra til refleksjon og samtale. Det ble også publisert e-læring for alle ansatte.

Nytt medarbeiderundersøkelseverktøy

Vi anskaffet et nytt system for medarbeiderundersøkelser. Dette inneholdt flere spørsmål om mangfold, inkludering, likestilling, sykefravær, krenkelse, mobbing og trakassering. Undersøkelsen gir oss et bedre verktøy for å jobbe mer målrettet og gjøre de riktige tiltak.

Undersøkelsen i 2025 viser positiv utvikling, blant annet innen meningsfylt arbeid, relasjoner og psykologisk trygghet. Hvert område og avdelingene følger opp med egne tiltak basert på resultatene.

Evaluering av vernetjenesten

Det ble gjennomført en evaluering av vernetjenesten i Q4. Det ble utarbeidet en rapport og det foreligger en liste med tiltak som følges opp av HR i 2026.

Beredskap for egen helse

Det ble gjennomført en egen kampanje og presentert en ressursliste på intranett med nyttig informasjon og kontaktfinformasjon om blant annet helseforsikringen og bedriftshelsetjenesten.

Hospitering

HR har lagt til rette for at ansatte kan hospitere i andre deler av selskapet som en del av medarbeiderutviklingen.

Ny virksomhetsstrategi

Det er lagt ned mye arbeid for å sikre en god implementering av strategien. Arbeidet har omfattet å tydeliggjøre hva den betyr for ansatte når det gjelder samarbeid, mangfold og tverrfaglig arbeid, og hvordan kan vi lykkes i praksis.

Tiltakene som er iverksatt følges opp gjennom ulike årshjul og selskapets styringssystem. Effekten vurderes gjennom medarbeiderundersøkelser, pulsmålinger, avviksstatistikk og erfaringer fra ledere og ansatte. Der vi allerede har innhentet resultater, ser vi blant annet at innføringen av ny avviksløsning, økt brukervennlighet har bidratt til høyere rapporteringsgrad. Oppfølgingspraksisen gjør at vi kan justere tiltak systematisk basert på dokumentert effekt.



Likestillingsredigjøreise 2025



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

Document ID:
566BDAC2B3FE4A74A3DB87FD5DDBB2E52

2.4 Planer og videre arbeid

For 2026 planlegger vi blant annet:

- Å øke læring og bevisstgjøring av mangfold gjennom mangfoldsduke, opplæring, markeringer, kampanjer og dillematrening
- Økt synliggjøring av ansattes kompetanse, blant annet ved bruk av KI
- Organisasjonsutviklingsprosjekt om tverrfaglig arbeid og samarbeid på tvers
- Oppfølging av ulike livsfaser hos ansatte
- Forbedrede rekrutteringsprosessene
- Resertifisering av Likestilt arbeidsliv
- Samarbeid med bransjeaktører og akademia
- Kompetansepåfyll for verneombud (årshjul)

Nye Veier inviterer alle som ønsker mer informasjon om selskapets innsats for å fremme mangfold og likestilling til å ta direkte kontakt. E-post post@nyeveier.no



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

Document ID:
566BDAC2B3FE4A74A3DB87FD5DBB2E52



Likestillingsredegjørelse 2025

Styrets erklæring

Styret i Nye Veier AS har i dag behandlet og vedtatt Likestillingsredegjørelse for 2025, utarbeidet i samsvar med aktivitets- og redegjøringsplikten som følger av likestillings- og diskrimineringsloven §26.

Redegjørelsen beskriver den faktiske tilstanden for likestilling i virksomheten, herunder kjønnsbalanse, lønn, arbeidsvilkår og relevante risikovurderinger, samt arbeidet selskapet har gjennomført for å fremme likestilling og hindre diskriminering i tråd med lovens krav.

Styret bekrefter at redegjørelsen gir en riktig og tilstrekkelig fremstilling av selskapets arbeid innenfor aktivitets- og redegjøringsplikten for rapporteringsåret.

Kristiansand, 03.03.2026

Styret har benyttet elektronisk signatur

Styret i Nye Veier AS:

Styrets leder Harald V. Nikolaisen,

Styrets nestleder Eli Giske

Styremedlem Dag Morten Dalen

Styremedlem Christine Flataker Johannessen

Styremedlem Trond Bokn

Ansattvalgt styremedlem Cathrine Murstad

Ansattvalgt styremedlem Ole Turvoll



Sertifiseringsordning i regi av Agder fylkeskommune – «Likestilt arbeidsliv»

 Likestillingsredegjørelse 2025



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

Document ID:
566BDAC2B3FE4A74A3DB87FD5DBB2E52

Skal vi komme noen vei
må veiene bygges



HOVEDKONTOR
Kjøtta 6
4630 Kristiansand

+47 479 72 727
post@nyeveier.no
nyeveier.no



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

Document ID:
566BDAC2B3FE4A74A3DB87FD5DBB2E52