



Likestillingsredegjørelse for Scandza - 2021

I Scandza er engasjerte medarbeidere vår største ressurs. Vi ønsker et variert og inkluderende arbeidsmiljø og tenker at mangfold vil utvikle oss både som ansatte og selskap. Dette arbeidet er et tett samarbeid mellom ledelsen, HR, linjeledere og tillitsvalgte/ansattrepresentanter i våre selskap. Denne rapporten har blitt utarbeidet i samarbeid med nevnte grupper.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i antall		Oppgis i prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i prosentandel av ansatte		Oppgis i prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
244	453	3%	6%	18 uker	7 uker	4%	3%	0%	0%

Scandza skal være en engasjerende og utviklende arbeidsplass for alle arbeidstakere uavhengig av kjønn og etnisitet. Scandza med datterselskaper hadde 697 ansatte ved utgangen av 2021, hvorav 203 i Sverige, Danmark, Estland og Storbritannia.

Scandza i Norge består av følgende selskaper;

Selskap	Kvinner	Menn	Totalt
Scandza Norge AS	29	30	59
Scandza Salg AS	25	42	67
Bonaventura Sales AS	18	13	31
Finsbråten AS	13	8	21
Leiv Vidar AS	32	41	73
Synnøve Finden AS	49	133	182
Sørlandschips AS	9	22	31
Westend bakeri AS	5	25	30

I Scandza lever og ånder vi for våre merkevarer. Vi produserer de fleste av merkevarene våre selv i en av våre 9 fabrikker i Norge og Sverige. Ca. 65% av de ansatte jobber med produksjonen og ekspedisjon på våre fabrikker og lager. De resterende 35% av de ansatte jobber med markedsføring, salg, kvalitet, administrasjon og ledelse. Mye av produksjonsarbeidet i fabrikkene er fysisk krevende. I våre produksjonsbedrifter utgjør kvinner 35% av de ansatte. I våre selskaper som kun sysselsetter funksjonærer utgjør kvinner 46% av de ansatte.

Ansatte i Scandza er som hovedregel fast ansatt i heltidsstilling. 4% kvinner og 3% menn jobber i deltidsstillinger. Dette er etter eget ønske og ved behov for tilrettelegging ut ifra livssituasjon. De som jobber deltid, har i stor grad mulighet til å gå opp til heltidsstilling hvis de ønsker det. 3% kvinner



og 6% menn jobber i midlertidige stillinger. Dette er i hovedsak vikariater for medarbeidere i permisjon og langtidsfravær. I tillegg vil det være noen engasjementer i forbindelse med sesongtopper i produksjonen.

Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon er 7 for menn og 18 for kvinner.

Kjønnsforskjeller i lønn

Scandza gjennomførte en omstrukturering i 2021 som medførte endring i organisasjonsstruktur og selskaper. Det ble gjennomført en lønnskartlegging i 2020 for daværende organisasjon ned på ulike stillingskategorier. Konklusjonen av denne gjennomgangen var at det var enkelte stillinger som trengte justering, men overordnet var det ingen systematiske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn. På grunn av organisasjonsendringene er lønnsammenligning for 2021 basert på total lønn for ledelse og øvrige ansatte. Vi vil i løpet av 2022 gjennomføre en ny lønnskartlegging med inndeling i grupper etter stillingskategorier.

Nedenfor er en oppsummering av lønnsammenligning for våre selskaper med mer enn 50 ansatte.

Selskap: Scandza Norge AS	Antall ansatte	Antall kvinner	Forskjell mellom kvinner og menn fastlønn
Scandza Norge AS ledelse	11	< 5	n/a
Scandza Norge AS øvrige funksjonærer	48	26	92,7%

Gruppen av øvrige funksjonærer i Scandza Norge AS omfatter et spenn av ulike stillingskategorier med ulike lønnsnivå og krav til erfaring og utdanning. Vi ser at enkelte stillingskategorier er kvinnedominert, som for eksempel Marketing, mens andre er mannsdominert, eksempelvis Finans, som forklarer noe av forskjellen i lønn. Som nevnt så planlegger vi å gjøre en mer detaljert lønnskartlegging i 2022.

Selskap: Scandza Salg AS	Antall ansatte	Antall kvinner	Forskjell mellom kvinner og menn fastlønn
Scandza salg AS ledelse	7	<5	n/a
Scandza salg AS øvrige funksjonærer	60	24	100,2%

Lønnskartleggingen for Scandza salg AS viser at det er ingen forskjell mellom lønn for kvinner og menn. Tall for ledelsen publiseres ikke på grunn av størrelsen på gruppen.



OUR
RESOURCES



Selskap: Leiv Vidar AS og Synnøve Finden AS	Antall ansatte	Antall kvinner	Forskjell mellom kvinner og menn fastlønn
Leiv Vidar AS timelønnede	67	30	100%
Leiv Vidar AS fastlønnede	6	<5	n/a
Synnøve Finden AS timelønnede	150	43	100%
Synnøve Finden AS timelønnede	32	<5	n/a

Lønn og lønnsfastsetting for våre produksjonsarbeidere i Leiv Vidar AS og Synnøve Finden AS følger tariffavtaler. Timelønnsats og andre tillegg fastsettes ved lokale lønnsforhandlinger og gjelder alle produksjonsarbeiderne i tariffområdet. Fastlønnede på Leiv Vidar AS og Synnøve AS inngår i administrative og tekniske stillinger. Her er kvinneandelen for lav til at vi publiserer lønnsammenligning mellom kjønn. Fastlønnede får sin lønn vurdert en gang per år, og likestillingsperspektivet er ett av kriteriene i lønnsvurderingene.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i våre verdier, vår personalhåndbok, vår Code of conduct, som beskriver våre etiske retningslinjer, og retningslinjene vedrørende vårt samfunnsansvar (ESG-retningslinjer). Dette er styrende dokumenter som vi forventer at alle ansatte er kjent med. Disse inneholder blant annet regler og retningslinjer knyttet til diskriminering og likestilling, som gir grunnlaget for hvordan vi skal behandle hverandre og jobbe med disse områdene.

Våre etiske retningslinjer skal bidra til å bygge en selskapskultur basert på Scandzas DNA. I hovedsak gjelder dette vårt ønske om å være «Proud to serve our kids», med lidenskap, tempo og smidighet (Scandza-kulturen), og våre grunnleggende forventninger til adferd overfor kollegaer, forretningspartnere og samfunnet generelt. Vårt mål er å sikre etisk forretningsførsel som respekterer menneskerettighetene og beskytter miljøet, i vår organisasjon og forsyningskjede så vel som interessenter generelt. Scandza forventer at leverandører (og deres underleverandører) overholder disse retningslinjene og gjeldende lover.

Scandza oppmuntrer til og fremmer et mangfoldig arbeidsmiljø og like muligheter for alle ansatte i alle faser av ansettelsesforholdet. Dette gjelder uavhengig av kjønn, sivilstand, nasjonalitet, etnisk eller nasjonal opprinnelse, politiske synspunkter, funksjonshemming eller medisinsk tilstand, religion, seksuell legning eller alder. Enhver form for trakassering, diskriminering, trusler, forskjellsbehandling eller annen oppførsel som er respektløs, truende eller nedverdiggende, er uakseptabel. Det er utarbeidet varslingsrutiner som er tilgjengelig for alle ansatte,- både i vårt interne kvalitetssystem, i personalhåndboken og på www.scandza.com. Det gjennomføres vernerunder på alle lokasjoner hvor det blant annet søkes å avdekke tilfeller av trakassering eller andre uønskede psykososiale hendelser.



OUR
RESOURCES



Det er ikke rapportert om hendelser av diskriminering eller andre uønskede hendelser gjennom vernerunder eller vårt varslingsystem i 2021.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Våre selskaper jobber selvstendig med kartleggings-, forbedrings- og utviklingsarbeid som også inkluderer likestillingsarbeid. Scandza er et selskap bygd opp av en rekke oppkjøp gjennom årene og vi består i dag av mange ulike selskaper. Det har i mindre grad vært fokus på overordnede prosesser på tvers av selskapene, det har ei heller blitt satt av ressurser for å jobbe med dette. HR i konsernet jobber overordnet med å gi støtte og tilrettelegge for dette arbeidet i organisasjonen. Det foregår mange ulike aktiviteter i ulike deler av organisasjonen knyttet til likestilling og arbeid mot diskriminering.

Alle våre selskaper har en vernetjeneste organisert i ulike verneområder. Fabrikk- og lagerlokasjoner er også tilknyttet en bedriftshelsetjeneste, og vi har bedriftsutvalg og arbeidsmiljøutvalg i tråd med lovverket. Det gjennomføres opplæring i HMS for ledere og verneombud. Vi har gjennomført vernerunder med søkelys på psykososiale og fysiske forhold i virksomhetene. Det har ikke blitt avdekket forhold som tyder på diskriminering.

Vi ønsker at alle i konsernet skal gis samme forutsetning for personlig og faglig utvikling. Det er fastsatt at vi skal gjennomføre årlige utviklingssamtaler for ledere og medarbeidere, men vi har ikke per i dag et godt overordnet system for å følge opp at dette blir gjennomført. I en organisasjon i stadig utvikling er det vesentlig for oss å legge til rette for kompetanseheving på alle nivåer.

Alle ansattes lønn vurderes årlig. I forbindelse med lønnsvurderinger og lønnsfastsettelse ved nyansettelser foretas det vurdering av likelønn for å unngå at det oppstår skjevheter. Dersom det ved årlig lønnsvurdering avdekkes skjevheter som ikke kan begrunnes i andre forhold skal det settes i verk tiltak for å utjevne dette.

Scandza er opptatt av at de ansatte skal ha en god balanse mellom jobb og fritid. Vi ønsker å tilrettelegge for en livsfasetilpasset arbeidsgiverpolitikk der alle ansatte skal ha mulighet til å benytte seg av rettigheter til permisjoner. Vi vil bestrebe oss på å tilrettelegge for den enkelte arbeidstaker så langt det lar seg gjøre uten at det får uheldige konsekvenser for andre ansatte, bedriftens nødvendige fleksibilitet og økonomi. I 2021 har det spesielt vært stort fokus på tilrettelegging i forbindelse med koronapandemien.

Eksempler på aktiviteter for likestilling og inkludering i 2021:

I 2021 ble Sørlandschips nominert til [Mangfoldsprisen](#) på bakgrunn av sitt inkluderingsarbeid. Mangfoldsprisen er statens utmerkelse for fremragende bruk av innvandreres kompetanse i arbeidslivet og vi er veldig stolte over å ha blitt nominert til denne prisen.



I 2021 ble vi stolt sponsor av Team Synnøve! Et sponsorat som gir grunnlag for verdens første kvinnelige team i en råtøff sport! Disse jentene representerer en tøff Synnøve med bein i nesa som satser og tar spranget!

[Team Synnøve - verdens første kvinnelige dødseteam! - YouTube](#)

Gjennom 2021 har vi hatt et aktivt samarbeid med NAV vedrørende bruk av virkemidler som språktreningsplasser, lønnstilskudd og arbeidsutprøving for å inkludere personer med nedsatt funksjonsevne. Gode norskkunnskaper er viktig for å kunne jobbe i våre produksjonsenheter. Vi har derfor gjennomført språkopplæring for egne ansatte i samarbeid med eksterne kursleverandører.

Vi har gjennomført digitalt møte og fysisk samling med konsernets tillitsvalgte og ansattrepresentanter. Tema på samlingene har blant annet vært ansvar og rolle som tillitsvalgte, ny pensjonsordning og aktivitets- og redegjøringsplikten.

Vi jobber kontinuerlig med forbedring i produksjonen, herunder automatisering, forbedring av arbeidsprosesser relatert til hms, anskaffelse av løftehjelpemidler, transportbånd og tilpasset truck til oppgaver og temperatur. Dette er tiltak som gjør oss mer effektive og robuste samtidig som det forebygger belastningsskader og gjør arbeidsprosessene lettere fysisk. Vi mener dette også fremmer godt likestillingsarbeid.

Gjennom pandemien ble det foretatt spørreundersøkelser rundt hjemmekontor og organisering av arbeidet, men ingen generell medarbeiderundersøkelse. Vi ser at å ha en regelmessig medarbeiderundersøkelse med spørsmål knyttet til likestilling og diskriminering ville kunne være med på å identifisere eventuelle områder vi bør jobbe med både på lokalt og overordnet nivå, samt at vi vil kunne følge opp utviklingen over tid.

Ledere har en viktig rolle i likestillingsarbeidet og å forhindre at det skjer diskriminering på arbeidsplassen. Regelmessig oppfølging av medarbeidere, hvor dette er et tema er et viktig tiltak for å fange opp mulige problem. Per dags dato har vi ikke et system som gjør at vi kan følge opp at alle medarbeidere har hatt medarbeidersamtale.

Det er et uttalt mål om å bedre kjønnsbalansen blant ledere i konsernet. Dette vil bli vurdering spesielt i rekrutteringsprosesser og i forbindelse med kompetanseutvikling i organisasjonen.

Vi planlegger blant annet følgende aktiviteter i 2022:

- Gjennomgang og revidering av eksisterende retningslinjer og prosedyrer for å sikre et likestillings- og diskrimineringsperspektiv.
 - Implementere rekrutteringspolicy som inkluderer praksis for å unngå diskriminering og fremme likestilling i rekrutteringsprosessen.
 - Konsernets lønnspolitikk skal etablere eksplisitte kriterier knyttet til likelønn for lønnsfastsettelse for funksjonærer.
 - Rekrutteringspolicy og opplæring av ledere. Krav om at vurdering av mangfold og likestilling skal inngå som et element i rekrutteringsprosessen.
- Kartlegging og analyse av lønn og betingelser.
- Kvalitetssikre at medarbeidersamtaler blir gjennomført på alle nivåer. Utviklingsmuligheter og mulighet for interne opprykk skal være en del av medarbeidersamtalen.



OUR RESOURCES



- Fortsette samarbeidet med tillitsvalgte og ansattrepresentanter, med fokus på deres rolle i arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering.
- Fortsatt høyt fokus på HMS på fabrikkene.
- Synliggjøre arbeidet med mangfold, likestilling og ikke-diskriminering internt og eksternt.