

# Likestillingsredegjørelse for Telenor ASA for 2021

Denne likestillingsredegjørelsen gjelder for Telenor ASA som Telenor Group sitt hovedkontor som arbeidsgiver i geografien Norge. Telenor Group som konsern, har i tillegg valgt å presentere en likelønnsversikt for sine telecom-selskap globalt ettersom Telenor har fokus på likestilling i alle sine markeder, uavhengig av lokale rapporteringskrav. Ytterligere informasjon er tilgjengelig på [telenor.com: Equality & Gender Pay](http://telenor.com: Equality & Gender Pay)

Global Bands Business Units	GEM & CEOs	TMA	A	B	C	D	E	F	G	Average Business Units
Telenor Norway			n<5 4/41	103% 55/182	99% 225/719	97% 239/682	95% 187/330	104% 266/351	n/a	90% 980/2309
Telenor ASA (in Norway)			88% 14/47	90% 33/49	96% 32/51	95% 26/38	103% 24/8		n/a	90% 143/207
Telenor Sweden			n<5 2/3	111% 9/33	103% 75/226	96% 139/283	96% 120/197	99% 84/77	98% 100/260	94% 528/1079
Telenor Denmark			n<5 0/5	94% 4/23	98% 23/50	97% 51/124	91% 44/103	103% 87/129	104% 134/308	96% 343/742
DNA Finland	78% 4/14	99% 33/60	n<5 3/15	94% 5/41	94% 55/125	93% 148/340	91% 142/235	91% 126/102	103% 130/98	80% 609/956
Digi Malaysia			86% 26/30	94% 61/86	100% 144/176	95% 133/157	104% 156/130	104% 117/77	99% 71/48	84% 708/704
Dtac Thailand			92% 13/16	90% 180/161	84% 194/130	88% 375/233	87% 578/192	97% 594/164	n/a	63% 1934/896
Grameenphone Bangladesh			80% 7/45	87% 6/91	94% 31/149	98% 26/345	93% 80/452	80% 108/279	n/a	74% 259/1360
Telenor Pakistan			91% 6/26	87% 27/113	94% 40/255	99% 108/407	99% 50/127	100% 16/11	n/a	84% 247/939
<b>Telenor Group</b>										<b>85%</b> 38%/62%

## Del 1: Likestillingsredegjørelse

I Telenor ASA arbeider vi systematisk for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Den faktiske tilstand for kjønnslikestilling i Telenor ASA for perioden januar-desember 2021 beskrives i det etterfølgende.

Tallene nedenfor representerer selskapet Telenor ASA som arbeidsgiver i Norge i tråd med norske rapporteringskrav, Telenor Norge presenterer sin egen rapport. Telenors konsernledelse (GEM) redegjøres det også for i Telenors offentlig tilgjengelige lederlønnsrapport.

### 1 Fordeling av kvinner og menn per selskap og på stillingsnivåer, samt lønnsforskjeller mellom kjønn:

	Kjønnsfordeling på stillingsnivå oppgitt i antall		Lønnsforskjeller kvinnens andel av menns lønn i prosent	
	Kvinner	Menn	Grunnlønn	Totalkompensasjon all skattbar inntekt, både kontant - & naturallytelser
<b>Total fordeling kvinner vs. menn i selskapet</b>	<b>143</b>	<b>207</b>	<b>90%</b>	<b>87%</b>
Konsernledelse (GEM)	3	1	n/a	n/a
TMA	11	13	102%	99%
Band A	14	47	88%	85%
Band B	33	49	90%	85%

Band C	32	51	96%	93%
Band D	26	38	95%	91%
Band E/F	24	8	103%	103%

## 1.1 Sammensetting av stillingsgrupper

Vi har diskutert inndelingen i arbeidstakerkategorier med selskapets personalorganisasjoner, og vi har valgt en løsning med inndeling i forskjellige stillingsnivåer. Kategoriseringen av stillingene er gjort etter vurdering av flere faktorer, herunder stillingenes ansvar, påvirkning, kompleksitet og kompetansekrav. Stillingsgrupperingen er gjort på tvers av organisasjonsenhetene i selskapet.

I det følgende beskrives nærmere hvilke stillingskategorier som er gruppert i de forskjellige nivåene («band») i modellen vi har benyttet.

### Konsernledelse (Group Executive Management - GEM)

I denne gruppen inngår konsernet President/CEO og de øvrige medlemmene av konsernledelsen, Executive Vice Presidents (EVPs), ansatt i Telenor ASA i Norge.

### Telenor Management Arena (TMA)

I denne gruppen ligger senior lederroller for en konsernenhet (Group unit) eller et større funksjonsområde innenfor en slik enhet. Stillingene er definert som Senior Vice Presidents (SVPs). Disse kan beskrives som roller som etablerer langsiktige globale strategier eller styringsprinsipper for Telenorkonsernet innenfor sitt funksjonsområde. Beslutninger styres av Telenors strategiske retning og ambisjoner. Stillingene inngår i Telenor Management Arena, og rapporterer til medlemmer av konsernledelsen.

### Band A

I denne gruppen inngår leder- og ekspertroller for en konsernenhet eller et funksjonsområde innenfor en konsernenhet. Stillingene er definert som Vice Presidents (VPs).

Lederrollene kan beskrives som senior lederroller (TMA-1) med ansvar for å etablere og implementere planer for gjennomføring av selskapets overordnede strategier og ambisjoner, samt fastsette delmål innenfor eget funksjonsområde.

Ekspertrollene anerkjennes som en senior ekspert innenfor ett eller flere vektige funksjonsområder hvor ekspertisen utnyttes på tvers av Telenors globale organisasjon for å oppnå betydelig forretningseffekt.

### Band B

I denne gruppen inngår leder- og ekspertroller med ansvar for et funksjonsområde eller delområde innenfor en funksjon. Stillingene i denne gruppen er i hovedsak definert som Director-stillinger. Rollene bidrar på det strategisk/taktiske planet med planlegging og gjennomføring av strategiske initiativer.

Lederrollene kan beskrives som senior lederroller med ansvar for leveranser og resultater for egen enhet. Rollene har ansvar for ressurser, policyer og retningslinjer, samt prosesser innenfor eget ansvarsområde.

Ekspertrollene på dette nivået er seniorroller som krever spesialisert dybde og/eller bredde i kompetanse innen eget område. Rollene tolker komplekse interne eller eksterne forretningsproblemer og anbefaler løsninger/beste praksis basert på grunnleggende forståelse og markedsinnsikt.

### Band C

I denne gruppen inngår senior ekspert- og spesialistroller som har funksjonelt fagansvar innenfor områder med stor påvirkning. Rollene krever dybde og/eller bredde i kompetanse innen eget område. Rollene bidrar på det taktiske planet med planlegging og gjennomføring av strategiske initiativer og/eller anbefaler løsninger/beste praksis for komplekse interne eller eksterne forretningsproblemer.

### Band D

I denne gruppen inngår ekspert- og spesialistroller som har funksjonelt fagansvar eller delansvar. Rollene krever god og særegen kunnskap og erfaring innen eget fagområde eller breddekompetanse innen flere tilknyttede fagområder. Rollene på dette nivået er ansvarlige for å levere og gjennomføre på fagområdets handlingsplaner.

### Band E og F

I disse gruppene inngår fagspesialister som arbeider på operativt nivå med gjennomføring av handlingsplaner, identifisering og løsning av problemstillinger og å gi anbefalinger innen eget arbeidsområde. Rollene krever god kunnskap og erfaring innen egen disiplin.

## 1.2 Lønnsforskjeller, nærmere forklart

Kvinner andel av menns lønn er 90 % når det gjelder gjennomsnittlig grunnlønn, og 87 % når det gjelder gjennomsnittlig totalkompensasjon.

Hovedårsaken til lønnsforskjellene på selskapsnivå er at menn er overrepresentert i de øverste stillingskategoriene (band A-D), mens kvinner er overrepresentert i de lavere stillingskategoriene (band E-F). Menn innehar i større grad stillinger som innebærer tillegg utover grunnlønn i form av bonus- og billønnsordninger. Drivere for dette er bl.a. restruktureringer og repatrieringer, som nærmere beskrevet i avsnitt 5 og 6 nedenfor.

Når man kontrollerer for andre variabler som enhetstilørighet, avdeling og stillingsnivå synker lønnsforskjellene betydelig, til ca. 4 % på grunnlønn og ca. 4,5 % på totalkompensasjon. Det må også tas i betraktning at vi har individuell avlønning, i hovedsak utenfor lønnsystemer som fastsetter konkrete lønnsnivåer. Det kan dermed foreligge saklige grunnlag for forskjeller, med hensyn til for eksempel prestasjon, vurdering av nødvendig konkurransedyktig startlønn i selskapet, osv.

Lønnsforskjellene i grunnlønn innenfor de forskjellige gruppene kan i all hovedsak forklares ved at det er høyere gjennomsnittsalder og gjennomsnittlig tjenestetid for menn enn for kvinner i de øverste stillingskategoriene hvor menn er overrepresentert. I takt med at Telenor ASA de siste årene har hatt fokus på å øke kvinneandelen i de tidligere mer mannsdominerte områdene så har yngre kvinnelige talenter kommet inn i selskapet, men på et naturlig lavere lønnsnivå med bakgrunn i kortere yrkeserfaring. For de lavere stillingskategoriene er bildet motsatt, og det er en høyere gjennomsnittsalder og gjennomsnittlig tjenestetid for kvinner enn for menn i disse gruppene.

Når vi legger totalkompensasjonen til grunn forsterkes dette ytterligere. Menn med lengre tjenestetid i de høyere stillingskategoriene har i større grad tilleggsgodtgjøringer i form av bonus- og billønnsordninger enn kvinner i de samme stillingsgruppene. Dette forklares i hovedsak ved at selskapet de siste årene har vært gjennom flere restrukturingsprosesser som har resultert i nedgang i stillingsnivå for en del ansatte, hvorav hoveddelen har vært menn. I slike prosesser har man i liten grad fullt ut nedjustert lønn og tilleggsgodtgjøringer, så som bonus og billønn, tilsvarende stillingsnedgangen.

Selskapet har også til enhver tid en vesentlig andel ansatte ute på utestasjoningsoppdrag i forretningsenhetene utenfor Norge. Dette er i hovedsak ansatte som går inn i senior lederroller i Telenors selskaper i Norden og Asia, og som får fastsatt lønn og tilleggsgodtgjøringer tilsvarende. Ved repatriering til Telenor ASA etter endt oppdrag beholdes i noen grad deler av lønnskompensasjonen ved gjenoptak av tidligere stilling eller ved ansettelse i ny, lavere stilling.

Det er i hovedsak innenfor band A, B og E/F hvor det er lønnsforskjeller av betydning. Det er de samme faktorene som påvirker lønnsforskjellene mellom kvinner og menn på selskapsnivå, som også påvirker de enkelte stillingskategoriene.

### Pensjon

Telenor ASA har innskuddspensjon for alle som er ansatt etter 1. januar 2006, som innebærer at det gjøres innskudd beregnet av pensjonsgivende lønn opp til 12G i fond med varierende aksjeandel. Telenor har også en ytelsespensjonsordning som ble lukket i 2006, og som gir en andel av lønn opp til 12 G som livsvarig ytelse.

## 1.3 Midlertidige ansatte, foreldrepermisjon, faktisk og ufrivillig deltid

Vi har kartlagt kjønnsfordeling hva gjelder midlertidig ansettelse, uttak av foreldrepermisjon, faktisk deltid og ufrivillig deltid. Dette beskrives nærmere i det etterfølgende.

Kjønnsbalanse totalt i selskapet		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 alle ansatte		Oppgis i prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
143	207	1,1%	0,6%	21,2	13,8	0,0	0,3	0,0	0,0

### Foreldrepermisjon

I 2021 tok 24 ansatte ut lovfestet foreldrepermisjon, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5. Menn sto for 21 % av foreldrepermisjonene i 2021 og tok i gjennomsnitt ut 13,8 uker av lovfestet permisjon. Kvinner sto for 79 % av foreldrepermisjonene og hadde i gjennomsnitt 21,2 ukers foreldrepermisjon i 2021. Dette kan være deler av permisjonen da gjennomsnittsberegningen tar utgangspunkt i antall uker foreldrepermisjon tatt ut innenfor kalenderåret 2021.

Selv om det innenfor lovens rammer gjelder valgfrihet med hensyn til hvem som tar ut permisjon, er Telenor ASA opptatt av at menn skal ha like stor anledning til, og aksept for, uttak av permisjon.

## 1.4 Sykefravær og rekruttering

### Sykefravær

Sykefraværet blant de ansatte i Telenor ASA i 2021 var på 1,7 %, mot 1,5 % i 2020. Sykefraværet blant kvinner var 2,6 %, som er en økning på 0,3 prosentpoeng fra 2020. For menn var sykefraværet på 1,2 %, en økning på 0,2 prosentpoeng fra 2020. Sykefraværet er høyest i aldersgruppene 30-39 år og > 60 år.

Det er lite registrert fravær relatert til barns eller barnepassers sykdom. Dette antas å være relatert til pålagt hjemmekontor under Covid-19 pandemien og til Telenors fleksible arbeidsmodell, Flexible Way of Work, som har gjort det mulig for ansatte å arbeide i noen grad i under barns eller barnepassers sykdom.

### Rekruttering

I 2021 rekrutterte Telenor ASA 23 nye medarbeidere, hvorav 14 (61 %) var kvinner.

## 1.5 Nærmere om ufrivillig deltid

Telenor ASA har en svært liten andel deltidsstillinger. Kartleggingen foretatt av ufrivillig deltid viser at det ikke er ufrivillig deltid i selskapet.

## Del 2: Slik arbeider vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

### 1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Telenor ASA er bundet av alle Telenors personalpolitiske dokumenter, hvor likestilling, anti-diskriminering, mangfold og inkludering utgjør en sentral del, herunder i Code of Conduct, hvor det fastslås at:

*“All employees deserve a workplace environment, independent of work location, that is free from harassment, intimidation, discrimination or threats of violence for any reason, including actions based on gender, sexual orientation or identity, race, ethnicity, disability, national origin, religious or cultural beliefs or citizenship.*

- We view employee diversity as a competitive advantage, as it broadens our perspective and allows us to better understand our customers’ needs and wants.
- Telenor does its utmost to actively promote equality in all employment practices.
- We foster a working environment where people are treated honestly and professionally and are valued for their unique ideas and differences”.

Telenor ASA gjennomfører en obligatorisk, årlig opplæring i forståelsen av Code of Conduct, inkludert dilemmatrening, for alle ansatte. Dette ble også gjennomført i 2021. Brudd på Code of Conduct og øvrige retningslinjer skal tas opp med nærmeste leder, eventuelt gjennom Telenors varslingskanal. 88 % av de ansatte i Telenor ASA opplyste i medarbeiderundersøkelsen høsten 2021 at de mener de er komfortable med å rapportere brudd på Code of Conduct hvis de ser slike brudd. 7 % stiller seg nøytrale, mens 5 % svarer negativt.

For øvrig er Telenor ASA omfattet av Telenors Group Manual for Diversity and Inclusion, People Policy og Telenors varslingsrutiner, som også omfatter varslingskanalen Integrity Hotline hvor varsler om brudd på Telenors retningslinjer kan gis, også anonymt, om ønskelig. Saker som varsles til Integrity Hotline følges opp av selskapets Compliance-funksjon med nødvendige undersøkelser og eventuelle oppfølgningstiltak. Dette gjelder alle negative/kritikkverdige hendelser, herunder det som gjelder likestillingsfeltet. I 2021 har det ikke innkommet noen saker angående likestilling/diskriminering.

I 2021 ble det også laget retningslinjer for fleksibilitet i Telenor, som gir ansatte mulighet til i stor grad å velge hvor de vil utføre sitt arbeid. Dette bidrar til å sikre god balanse mellom arbeid og fritid. Det bidrar også til at ansatte med noen typer funksjonsnedsettelse kan få en enklere hverdag ved at reisetid til/fra arbeid reduseres. Disse retningslinjene er implementert gjennom Telenor ASA's prosjekt Flexible Way of Work, som har lagt vekt på involvering av ansatte og tillitsvalgte.

Telenor ASA er en tariffbundet virksomhet og er bundet av hovedavtaler, overenskomster og særavtaler mellom Telenor ASA og hhv. EL og IT Forbundet, NITO, Tekna og Negotia. Tariffavtalene gir også bestemmelser for likestilling og mangfold. Telenor ASA har et aktivt partssamarbeid med alle fire fagforeninger, og følger opp tariffoppløstelsene i nært samarbeid med disse, i både formelle og mer uformelle møter.

Telenor ASA følger Telenorkonsernet mangfolds- og inkluderingskrav og de prinsipper som er gjeldende for alle forretningsenheter, som blant annet inkluderer følgende:

- Sikre at rekruttering, utvelgelse og forfremmelse sikrer mangfold.
- Gi lærings- og utviklingsmuligheter med sikte på å øke bevisstheten og gi praktisk veiledning knyttet til mangfold og inkludering, slik at alle ansatte aktivt kan bidra til å bygge en arbeidsplass som omfavner mangfold og inkludering.

- Støtte og fremme interne nettverk og ansattgrupper som tar sikte på å løfte og skape en følelse av tilhørighet for ulike underrepresenterte grupper.

## 2 Slik arbeider vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

### 2.1 Overordnet struktur for likestillingsarbeidet

Både ledelsen og tillitsvalgte i Telenor ASA har stor oppmerksomhet med hensyn til å etterleve våre interne politikkdokumenter, som også inkluderer likestillingsfeltet. Likestillingstematikk anses i hovedsak å være et integrert tema i ulike møteplasser mellom ledelse og tillitsvalgte, som på ulike nivåer i virksomheten møtes jevnlig både formelt og uformelt med en fri agenda. I 2021 har en viktig arena vært drøftinger med de tillitsvalgte om innføring av økt fleksibilitet for hvor ansatte kan utføre sitt arbeid, blant annet med sikte på å sikre god balanse mellom arbeid og fritid. Det har i mindre grad vært gjennomført møter hvor likestilling alene har vært tema.

Styret i Telenor ASA har stort fokus på og stort engasjement for likestilling og inkludering, og Telenors mangfolds- og inkluderingsagenda diskuteres jevnlig med styret.

AMU spiller en viktig rolle i ulike temaer knyttet til helse, miljø og sikkerhet. AMU i Telenor ASA har møttes 4 ganger i 2021. Relevant tematikk i denne sammenheng diskutert i årets AMU-møter har vært:

- Covid-19 pandemien, og tilrettelegging av arbeidssituasjonen for ansatte både på arbeidsplassen og på hjemmekontoret
- Oppfølging av medarbeiderundersøkelsene
- Sykefravær
- Bruk av bedriftshelsetjenestens tjenester
- Fleksibilitet med hensyn til arbeidssted (Flexible Way of Work)

Telenor ASA har en strategisk målsetting om å beholde en kvinneandel på minimum 40 % i selskapet til 2023. På senior ledernivå er målsettingen 35 % kvinneandel og 35 % andel ikke-nordiske ledere.

Mangfold og inkludering er en integrert del av selskapets HR-strategi, og kjønnsbalanse og likelønnsforhold blir analysert og diskutert en gang per år i People Reviews som del av oppfølgingen av HR-strategien.

Telenor har en egen plattform for ansattes læring, Telenor Academy, hvor det finnes betydelig kursmateriale for medarbeidere og ledere angående likestillingstematikk, mangfold og inkludering.

### 2.2 Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Et viktig kartleggingsverktøy for å avdekke risiko for diskriminering og hindre for likestilling, er vår medarbeiderundersøkelse Employee Engagement Survey - Our Voice. Hovedundersøkelsen gjennomføres hver høst blant alle ansatte. I tillegg gjennomføres det flere mindre såkalte PULSE-undersøkelser i løpet av året. I tillegg til medarbeiderundersøkelsene er samarbeidet med de tillitsvalgte og AMU svært viktig for å få belyst problemstillinger og utfordringer med tanke på arbeidsmiljø, sykefravær og eventuelle likestillingstematikk.

Forrige medarbeiderundersøkelse ble gjennomført høsten 2021. I det følgende gir vi noen eksempler på resultater som viser hvordan ansatte oppfatter den overordnede likestillingssituasjonen i selskapet:

- På spørsmålet om de ansatte føler de kan være seg selv på jobben svarer 91 % positivt, 8 % svarer nøytralt og 1 % svarer negativt.
- På spørsmålet om ansatte føler at alle har samme muligheter til egen utvikling uavhengig av kjønn, nasjonalitet, alder, fysiske forutsetninger, personlig bakgrunn eller noe annet diskrimineringsgrunnlag, svarer 81 % positivt, 12 % svarer nøytralt og 7 % svarer negativt.
- På spørsmålet om man har nødvendig fleksibilitet til å sikre balanse mellom arbeid og fritid, svarer 84 % positivt, 8 % svarer nøytralt og 8 % svarer negativt.
- På spørsmålet om ansatte føler de kan uttrykke sine meninger uten frykt for negative reaksjoner svarer 81 % positivt, 13 % svarer nøytralt og 6 % svarer negativt.

Selv om det store flertallet av ansatte svarer positivt eller nøytralt på slike spørsmål, er det viktig å avdekke behov for eventuelle tiltak for å endre kursen for de som svarer negativt. Videre diskusjon og kartlegging av eventuelle årsaker, samt iverksettelse av eventuelle tiltak basert på resultatene, håndteres lokalt i de enkelte avdelingene.

For øvrig løfter vi følgende risikomomenter for likestillingstilstanden i Telenor ASA:

- Det er en overvekt av menn i høyere leder- og ekspertstillinger.
- Det er en overvekt av kvinner i de mer operative og administrative stillingene
- Det er en vesentlig kjønnsubalanse innenfor Technology-området

- Det er for få kvinner klare for opprykk til høyere lederstillinger.
- Selv om hoveddelen av forskjeller i lønn mellom kvinner og menn har forklarlige årsaker og minsker når man kontrollerer for alder, tjenestetid, enhetstilhørighet og stillingsnivå, er det likevel en liten andel lønnsforskjeller som mangler slike forklaringer.

## 2.3 Mulige årsaker til risikoer og hindre

Vi har i våre vurderinger funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn på selskapsnivå skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i det høyere stillingsnivåene.
- Det er lav kvinneandel innen Technology-området, hvor det tradisjonelt er færre kvinner enn menn som utdannes.
- Det er stor konkurranse i markedet om kvalifisert arbeidskraft innenfor flere viktige områder av selskapets virksomhet, og særlig innen Technology og Business Security.

## 2.4 Vi har igangsatt/gjennomført følgende tiltak i 2021

Innledningsvis kan nevnes at Telenor ASA følger en strukturert prosess for oppfølging av våre medarbeidere, kalt People Dialogue. Denne omfatter fastlagte prosesser for medarbeidersamtaler, definering av mål og fastsetting av utviklingsplaner for den enkelte ansatte. Det er nærmeste leder som har ansvaret for å følge opp sine medarbeidere og dette skal i henhold til vår personalpolitikk skje uten noen form for diskriminering på noe grunnlag.

### Kjønn

På den internasjonale kvinnedagen 8. mars i 2021, signerte konsernets leder UN Women Empowerment Principles (WEP). WEP veileder bedrifter om hvordan de kan fremme likestilling på arbeidsplassen, i markedet og i samfunnet. Ved å signere WEP understreker Telenor sin forpliktelse til å arbeide for likestilling.

I 2021 ble Telenors selskaper i Norge rangert på SHE-indeksen som 3. beste innen kjønnsbalanse i landet. Telenor var vertskap for SHE Conference 2021 på Fornebu og konsernets leder var blant annet en av foredragsholderne. Flere representanter fra ledelsen deltok på konferansen. I regi av SHE's lederprogram for 2021, SHE Leads, har konsernets leder vært mentor for en av deltagerne i programmet, som går over ett år. Fokus i mentorperioden er å utvikle hver enkelt deltagers kapasitet og evne til å gå inn i en topplederstilling.

I Telenor ASA er den totale kvinneandelen 41%. På senior ledernivå, Telenor Management Arena (TMA), er 46 % kvinner, og av Telenor ASA's 4 medlemmer i Telenors konsernledelse er 3 kvinner.

### Etnisitet og funksjonsnedsettelse

I Telenor ASA er det et stort etnisk mangfold med medarbeidere fra et stort antall ulike nasjonaliteter. Dette beriker kulturen og bidrar til å skape større forståelse og samhandling på tvers av konsernets forretningsenheter og i de markedene vi opererer i. Vi bruker engelsk som fast arbeidsspråk for å hindre at noen føler seg utenfor på grunn av språkbarrierer.

Selskapet vektlegger å utnytte konsernets mobilitetsordninger hvor medarbeidere gis mulighet til kortere eller lengre utestasjoningsoppdrag i de forskjellige forretningsenheter. Det er også et globalt Telenor-internt arbeidsmarked, hvor ansatte gis mulighet til å søke på stillinger på tvers av landegrensene.

Telenor ASA tar del i Open Mind-programmet, som ble startet av og drives av Telenor Norge AS, og selskapet hadde i løpet av 2021 inne 5 kandidater fra programmet. Programmet ble startet i 1996 for å bidra til inkludering av grupper som står utenfor arbeidslivet, og det gjennomføres i samarbeid med NAV. Programmet har to målgrupper, hvor av den ene er personer med nedsatt funksjonsevne og den andre er personer med innvandrerbakgrunn fra land utenfor EU. Programmet går over ett år og innebærer blant annet at programdeltakerne hospiterer i ulike deler av selskapet. Dette er et viktig bidrag til å styrke vår inkluderingskultur.

### Religion/livssyn

I Telenor ASA, som har et stort religiøst/livssynsmangfold, er det av stor betydning for oss å legge til rette for markering av religiøse høytider. Vi legger også vekt på å ha et variert mattilbud på våre arbeidslokasjoner tilpasset ansatte med ulik religiøs tilknytning. Ansatte ved hovedkontoret på Fornebu har tilgang til et bønnenrom.

### Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Alle ansatte i Telenor ASA skal kunne komme på jobb uten å oppleve forskjellsbehandling med bakgrunn i seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Det er opprettet et eget internt nettverk for ansatte som definerer seg innenfor LHBT+, og som har egne grupper på Telenors interne kommunikasjonsplattform Workplace. Pride 2021 ble markert med flaggheising av Pride-flagg ved våre kontorer.

## Nærmere om personalområder

### Rekruttering

Telenor ASA ønsker å være en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass, og har dette som en viktig del av sin HR-strategi. I våre rekrutteringsprosesser skal det så langt som mulig være kandidater av begge kjønn med i finalerundene. Dette følges opp av rekrutteringsteamet i samarbeid med rekrutterende leder. Vi legger også til rette for at kvinnelige ledere skal delta i intervjuer med kvinnelige kandidater. Vårt rekrutteringsteam arbeider aktivt for at selskapet skal være synlige på aktuelle arenaer for å søke å tiltrekke yngre, nyutdannede talenter til selskapet. Der hvor eksterne rekrutteringspartnere benyttes sikres det at disse har samme fokus på kjønnsbalanse og mangfold.

Ledige stillinger i selskapet utlyses alltid først internt. Vi har et globalt, internt arbeidsmarked som legger til rette for at ansatte kan søke på stillinger på tvers av selskapsstrukturen og på tvers av landegrensene.

Telenor ASA har de siste årene kjørt flere trainee-program, og kunne i august 2021 ønske velkommen til et nytt kandidatkull. Av disse var 50% kvinner. Gjennom ett år vil kandidatene ha to rotasjoner og ha en arbeidsperiode i utlandet for å få forståelse av hvordan Telenor opererer i de forskjellige markedene.

### Lønns- og arbeidsvilkår

Telenor ASA har personalpolitiske retningslinjer og tariffavtaler som sikrer likebehandling av ansatte, uavhengig av bakgrunn og de lovbestemte diskrimineringsgrunnlagene, for eksempel hva gjelder lønn og lønnsvurderinger.

Selskapet har gjennomført lønnsforhandlinger med alle fire fagforeninger og har i den forbindelse også gitt ledere veiledning i hvordan de skal fordele lønnsoppgjør som likebehandler ansatte i foreldrepermisjon og sykmeldte.

I forbindelse med lønnskartleggingen for 2021 har vi samarbeidet tett med Telenor ASA's eget forskningsmiljø, Telenor Research. Dette har gitt god bistand til analysene i kartleggingen av lønnsforskjeller mellom kjønn.

Telenor ASA betaler full lønn utover 6 G ved sykdom og ved uttak av foreldrepermisjon. Vi dekker også full lønn for fedre i to ukers permisjonen i forbindelse med fødsel. Når det gjelder foreldrepermisjon, anslås det at full lønn under permisjon kan være et tiltak som fremmer at menn i større grad tar permisjon enn de ellers ville gjort.

Alle ansatte og ledere i selskapet har tilbud om opplæring angående mangfold og inkludering på vår e-læringsplattform Telenor Academy. Telenor ASA tilbyr jevnlig HMS-kurs for ledere og HMS-ansvarlige i selskapene.

### Forfremmelse

Ledergruppene har gjennomført årlig People Forum, hvor blant annet karriereutvikling for ansatte er et tema. Det er lagt vekt på å øke andelen kvinner som gis opprykk, ved blant annet å definere konkrete utviklingsplaner, som jevnlig følges opp av leder og medarbeider i People Dialogue.

Utover dette vektlegger selskapet at alle skal ha samme mulighet til egen utvikling uavhengig av kjønn, nasjonalitet, alder, fysiske forutsetninger, personlig bakgrunn eller noe annet diskrimineringsgrunnlag. Dette måles årlig i Telenors medarbeiderundersøkelse Employee Engagement Survey – Our Voice.

### Utviklingsmuligheter

Alle ansatte har laget sin egen utviklingsplan i samråd med leder. Alle ansatte gis 40 timer av arbeidstiden i løpet av et kalenderår til egen læring og utvikling. Dette initiativet kalles 40 hour Challenge.

Det store antallet ansatte rapporterer at de mener utviklingsmulighetene er like for alle ansatte, uavhengig av bakgrunn. Det gjennomføres også ulike lederutviklingskurs og ekspertprogrammer for ansatte.

### Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv/ omsorgsoppgaver/ permisjon ved fødsel/ adopsjon

Telenor ASA har i 2021 implementert Telenors modell for økt fleksibilitet knyttet til arbeidssted for medarbeidere. Medarbeidere kan i stor grad, innenfor noen rammer, velge selv hvor de vil utføre arbeidet. Dette har skjedd i nært samarbeid med og etter drøftinger med tillitsvalgte. Vi anser økt fleksibilitet som et gode som bidrar til å gjøre det enklere å kombinere arbeid med familieliv og omsorgsoppgaver, levering og henting i barnehagen, samt evne til å stå i arbeid for ansatte med kronisk sykdom eller funksjonsnedsettelse.

I forbindelse med pandemien, har Telenor ASA også gjennom 2021 opprettholdt en utvidet kvote for permisjon med lønn ved barns sykdom.

### Tilrettelegging

Det har gjennom Covid-19 pandemien og i 2021 vært etablert en tverrfaglig arbeidsgruppe for håndtering av problemstillinger knyttet til pandemien. Vi har etter drøftinger med våre tillitsvalgte gitt tilbud om tilrettelegging av arbeidsplasser hjemme, med lån av utstyr fra Telenor, tilbud om innkjøp av papp-pult til å benytte som hevs/senk-pult, ekstern skjerm, tastatur, mus, headset mv. Ansatte som av viktige velferdsgrunner har hatt behov for å komme på jobb under pandemien, har fått tilrettelagt for dette. Behov for tilrettelegging tas opp med nærmeste leder, som vurderer nødvendige tiltak, eventuelt i samråd med HR og bedriftshelsetjenesten.

Vi har gjennom pandemien økt antallet psykologtimer og fysikalske behandlinger som er dekket gjennom vår helseforsikring.

### Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Telenor ASA har en egen Compliance-funksjon og varslingsrutiner for negative hendelser, inklusive for trakassering i ulike former. Hendelser kan varsles via vår offisielle varslingskanal Integrity Hotline som alle ansatte har enkel tilgang til. Det har i 2021 ikke innkommet slike saker til Integrity Hotline.

I 2021 ble det sendt ut en nano-quiz til alle ansatte i selskapet vedrørende seksuell trakassering med hensikt å øke bevisstgjøringen omkring temaet blant ledere og ansatte. Denne var frivillig å gjennomføre, og anslagsvis 35% av de ansatte Telenor ASA fullførte dette initiativet.

## 2.5 Tiltak som planlegges i året som kommer

I 2022 vil vi diskutere med tillitsvalgte, verneombud og AMU om opprettelse av et årshjul for likestillingsarbeidet, hvor fire-steps modellen for aktivt likestillingsarbeid i § 26 i likestillings- og diskrimineringsloven vil bli lagt til grunn. De tillitsvalgte og AMU vil involveres i dette arbeidet og delta i diskusjoner om hvilke fora som er mest hensiktsmessig for diskusjoner og arbeid fremover. Telenors Learning & Development-avdeling har utviklet et e-læringsprogram kalt Diversity & Inclusion Foundation som er tilgjengelig for alle ledere og ansatte i vår e-læringsplattform. Dette programmet omfatter blant annet moduler som Recognizing discrimination, Unconscious bias, Microaggressions, Diversity and Inclusion in the Workplace. HR i Telenor ASA vil i 2022 oppmuntre de ansatte i selskapet til å gjennomføre dette e-læringsprogrammet som del av tidligere nevnte 40 Hour Challenge.

Telenor viderefører også i 2022 sitt Open Mind program for begge målgrupper som tidligere beskrevet, og Telenor ASA ser positivt på engasjering av kandidater fra Telenor Open Mind og andre eksterne/offentlige arbeidstreningsprogrammer.

Telenor ASA har en faglig sterk Research-avdeling som bl.a. arbeider med forskning på nye arbeidsformer, likelønn, sosial inkludering, mangfold samt effekter av hjemmekontor. Resultatene fra dette forskningsarbeidet vil bli lagt til grunn for vårt videre arbeid med likestilling og inkludering i selskapet.

Rekrutteringsmiljøet vårt vil gjennomføre et prosjekt knyttet til økt mangfold i rekruttering med vekt på å se muligheter og avdekke mulige hindre for mangfold. I denne sammenhengen vil vi også vurdere våre stillingsannonser og vurdere hvordan disse fremstår med hensyn til å fremme mangfold, også på andre grunnlag enn kjønn.

Utestasjonerings-miljøet i Telenor vil som del av en gjennomgang og revidering av Telenors utestasjoneringspolitikk også se på hvordan bedre tilpasse denne slik at det blir mer attraktivt for småbarnsfamilier å reise ut. Med dette håper vi å redusere mulige hindre for at kvinner ønsker å gå inn i utestasjoneringsoppdrag.

Vi vil fortsette våre analyser av lønnsforskjeller, og der hvor vi finner at det oppstår uforklarlige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn vil tiltak bli vurdert.

Vi vil også gjennomgå våre policyer og praksis for lønnsjusteringer ved stillingsnedgang som følge av restruktureringer, samt for lønnsjusteringer ved repariering til tidligere eller ny stilling etter endt utestasjoneringsoppdrag. Målsettingen vil være å sikre at disse reglene ikke bidrar til ytterligere lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i selskapet.

Av andre spesifikke tiltak innenfor mangfold og inkludering kan det nevnes at selskapet i 2022 vil fasilitere opplæring for HR i tematikken kjønns- og seksualitetsmangfold i regi av foreningen FRI, og vil videreføre samarbeidet med de øvrige Telenor-selskapene om å markere PRIDE 2022.

## 3 Vurdering av resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Det er fortsatt en vei å gå når det kommer til kjønnsbalanse i virksomheten. Vi har i dag en total kvinneandel på 41%, men det er viktig å arbeide videre for både å opprettholde denne andelen og for å bedre kjønnsbalansen både totalt og innenfor alle områdene i selskapet. Det vil fortsatt arbeides aktivt med rekruttering av kvinner fremover, spesielt i ekspert- og lederstillinger på høyere nivå og innenfor områder som tradisjonelt har vært mannsdominerte. Dette gjelder også for rekruttering av menn i lavere stillingsnivåer. Fortsatt gjennomføring av trainee-programmer vil være en del av dette, hvor kandidatutvelgelsen vil ha vekt på kjønnsbalanse og mangfold.

Det har de siste årene vært arbeidet med å utvikle vår prosess for People Dialogue (medarbeidersamtaler), og dette er et viktig verktøy for den videre utviklingen av virksomheten. Det vil bli lagt fokus på at alle ansatte skal ha en aktiv utviklingsplan som kontinuerlig vedlikeholdes og oppdateres for å bidra til å sikre selskapets nåværende og fremtidige kompetansebehov. Dette anser vi også som å være et viktig tiltak i arbeidet for å bedre kjønnsbalansen i selskapet gjennom planmessig tilrettelegging for videreutviklingen av kvinner inn i senior lederroller og tyngre ekspertroller i de høyere stillingsnivåene.

Medarbeiderundersøkelsene gir et bilde av at det store flertallet av medarbeidere mener alle har like muligheter i selskapet, uavhengig av kjønn, nasjonalitet, alder, fysisk helse, personlig bakgrunn eller andre diskrimineringsgrunnlag. Tilsvarende gjelder at de aller fleste medarbeidere føler at de kan være seg selv på jobben. Dette er svært positivt sett med selskapets øyne. Det er



imidlertid potensial for ytterligere forbedringer, og dette vil følges opp i de ulike avdelingene når det arbeides med tiltak for medarbeiderundersøkelsene.

Selskapet og de tillitsvalgte er fornøyde med arbeidet med økt fleksibilitet med hensyn til arbeidssted. Dette arbeidet vil følges opp ytterligere i 2022. Vi vil samtidig vurdere om økt fleksibilitet og mulighet for å arbeide hjemmefra potensielt kan ha negative likestillingseffekter. Enkelte studier kan tyde på at mye bruk av hjemmekontor gjør at ansatte som velger dette blir mindre synlige ved for eksempel vurderinger av opprykk. Det er således en viktig del av vår opplæring i Flexibel Way of Work for våre ledere at arbeid fra hjemmekontor ikke skal påvirke den enkeltes utviklings- og karrieremuligheter i selskapet. Det er viktig for oss at et tiltenkt positivt tiltak for ansatte og et anslått konkurransefortrinn ikke gir utilsiktede negative konsekvenser for likestilling i den andre enden. Vi vil derfor også fortsette å vurdere behov for eventuelle tiltak i denne sammenheng.

Telenor ASA vil fortsette med inntak av kandidater via Open Mind-programmet, både for personer med funksjonsnedsettelse og for personer med minoritetsbakgrunn. Dette anser vi som svært viktige tiltak for å bidra til likestilling, ikke bare i selskapet, men også på samfunnsnivå.

Selv om vi vurderer likestillingstilstanden i selskapet overordnet som god og med mange positive aktiviteter og tiltak, ser vi at det er behov for en enda mer systematisk tilnærming i arbeidet med likestillingsfeltet. Dette gjelder særlig kartlegging av risikomomenter og iverksettelse av målrettede tiltak, på alle diskrimineringsgrunnlag, og særlig kombinasjoner av slike.

I 2022 vil selskapet arbeide enda mer systematisk med likestillingsarbeidet. Vi vil samarbeide aktivt med de tillitsvalgte og med AMU og vernetjenesten for å gjøre nødvendige prioriteringer og fastsette egnede møteplasser for dette. Dette er også diskutert med de tillitsvalgte som vil tas aktivt med i det videre arbeidet.

Fornebu, 21. mars 2022  
Styret for Telenor ASA