

# Likestillingsredegjørelse

# Teknotherm Marine AS

## Vision

---

In Teknotherm we like to set tough targets, and The Vision is established to give us something to stretch towards during every day at work. It motivates us to strive for improvement and look ahead to understanding the future, being up front of the rapid changes to ensure we and our clients are in the lead.

Working towards our vision we are confident that we will be the best partner for our clients to solve their present and future challenges, and ensure that we always are one step ahead.

"Teknotherm shall be the preferred HVAC & Refrigeration partner, providing our clients with the highest technical competence and the most competitive and innovative solutions"

Vår visjon setter rammen for vårt arbeid med likestilling.

Alle medarbeidere i Teknotherm Marine AS er likeverdige, uavhengige av kjønn, alder, funksjonshemming, seksuell orientering eller religiøs, etnisk og kulturell bakgrunn. Vi ønsker et bredt og mangfoldig spekter av ledere og medarbeidere, der individuelle egenskaper skal respekteres og verdsettes. Bedret kjønnsbalanse og økt mangfold (etnisitet, alder og funksjonsevne) er ønskelig på alle nivå i selskapet, og skal vektlegges ved rekruttering og kompetanseutvikling.

# Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Teknotherm Marine AS har som mål å være en arbeidsplass med full likestilling mellom kvinner og menn, og der alle ansatte har like muligheter uavhengig av kjønn. Per 31.12.2025 består arbeidsstyrken av 21 kvinner og 56 menn. Basert på vår lange erfaring er bransjen vi opererer i mannsdominert, og dette oppfattes som den viktigste forklaringen på den skjeve kjønnsfordelingen. Dette gjenspeiles også i tilgangen på søkere og hvilke fagmiljøer som tradisjonelt søker seg til bransjen.

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp mellom sum for kontante ytelser og sum avtalt lønn for regnskapsåret 2025. Vi har vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Ut ifra stillingsnivåene vi har kartlagt, har vi dessverre ikke nok antall kvinner i gruppene til å vise lønnsforskjeller på hvert nivå (krav på mer enn 5 personer). Vi har derfor valgt å kun vise totalsum for hele selskapet. Vi har også valgt å ta ut ledergruppen, da disse tallene ikke er representative for de resterende ansatte i selskapet.

Det er flere med lang ansiennitet i selskapet, som vil påvirke lønn uavhengig av likt arbeid. Dette ser vi går igjen i flere stillingsnivåer, da flere har lang fartstid i selskapet. Vi har også stillinger som krever særskilte kvalifikasjoner, som igjen påvirker markedsverdien til den ansatte. Dette ser vi går igjen i enkelte avdelinger med ansatte i stillinger som det er få av på markedet. Dette er begrunnelser for enkelte forskjeller vi har sett når vi har satt opp tabellen basert på stillingsnivåer.

Teknotherm Marine AS har som mål og ansatte flere kvinner, og oppfordrer til dette ved nye rekrutteringer. Til slutt er det alltid kompetansen til den enkelte som avgjør hvem som får tiltre stillingen.

## Resultat av lønnskartleggingen:

Vi ser ingen store lønnsforskjeller som utgjør grunnlag for diskriminering. Vi ser det er forskjeller både mellom kvinner og menn, men også mellom ansatte i samme stilling. Dette begrunnes med ansiennitet, markedsverdi og særskilte kvalifikasjoner for de gitte stillingene.

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper		Lønnsforskjeller Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	21	56	85%	85%	I/A	I/A	I/A	

Kjønns-balanse		Midlertidig ansatte		Foreldre-permisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
21	56	0	0	22	4	0	2	0	0

# Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Teknotherm Marine AS har nulltoleranse for diskriminering og dette kommer tydelig frem i vår Code of Conduct. Dersom ansatt er vitne til at noen opptre i strid med våre etiske retningslinjer har vedkommende et ansvar for å melde fra om dette til nærmeste overordnede. Dersom ansatt synes det er vanskelig å rapportere tilfellet til nærmeste overordnede, HR eller andre i ledelsen, finner vedkommende vår rutine for varsling i personalhåndboken hvor de kan velge å være anonym.

Utdrag fra Code of Conduct:

## **2.2 Equal opportunities and working environment**

Teknotherm Marine is inspired by the basic principles of personal freedom, dignity and respect in creating and sustaining a positive working environment in which all our employees get the opportunity to carry out their work in optimum circumstances and to achieve their professional goals. We make sure, besides respecting fundamental individual rights, that the basic principles regarding equal opportunities are respected by creating a working environment where there is no room/tolerance for discrimination on the basis of race, culture, ideology, gender, age, physical health, religion, etc. We consequently condemn all forms of discrimination and intimidation.

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

Teknotherm Marine AS ønsker alltid å sikre likestilling og ikke-diskriminerende praksis i selskapet. Dette gjør vi gjennom hele ansettelsesforholdet, men vi knytter det her til arbeidsmetoden:

### Rekruttering:

Teknotherm Marine AS rekrutterer alltid den kandidaten som er best kvalifisert for stillingen. Vi praktiserer en reell og konsekvent likestillings- og ikke-diskrimineringspolicy i alle deler av rekrutteringsprosessen. Ingen søkere skal behandles annerledes på grunn av kjønn, alder, etnisitet, funksjonsevne, religion, seksuell orientering eller andre forhold som ikke er relevante for stillingen.

Samtidig ønsker selskapet å styrke både kjønnsbalansen og mangfoldet i bedriften. Disse perspektivene tas hensyn til hele veien i rekrutteringsprosessen. Men påvirker aldri hvem som til slutt blir valgt — den mest kvalifiserte kandidaten blir alltid tilbudt stillingen.

Teknotherm Marine AS følger etablerte rutiner for rekruttering når nye behov oppstår. Stillinger lyses vanligvis ut på finn.no og LinkedIn, og gjøres kjent også internt slik at nåværende ansatte gis mulighet til å søke.

#### Lønns- og arbeidsvilkår:

Teknotherm Marine AS ønsker å sikre alle ansatte den lønnen og de arbeidsvilkårene som tilhører den gitte stillingen og ansvarsområdet de innehar. Det skal ikke forekomme noen form for diskriminering eller være et hinder for likestilling når slike beslutninger gjøres.

#### Forfremmelse og utviklingsmuligheter:

Teknotherm Marine AS er en kompetansehevende bedrift som ønsker å være en attraktiv arbeidsgiver gjennom å videreutvikle ansatte. Vi gjør vurderinger om forfremmelser og utviklingsmuligheter basert på kompetanse og innsats og dette er en del av vår årlige medarbeidersamtale.

#### Tilrettelegging:

Teknotherm Marine AS har som mål å skape en inkluderende, trygg og rettferdig arbeidsplass der alle ansatte gis like muligheter til å lykkes. Selskapet tilrettelegger så langt det er praktisk og faglig mulig for den enkelte medarbeiders behov, slik at hver ansatt kan yte sitt beste og samtidig oppleve mestring, støtte og respekt i arbeidshverdagen. Gjennom lokale vernerunder sikrer vi at de fysiske arbeidsforholdene er tilpasset ansatte, blant annet når det gjelder ergonomi, sikkerhet og arbeidsutstyr. I tillegg gjennomføres årlige medarbeidersamtaler mellom nærmeste leder og medarbeider, som er et viktig verktøy for å avdekke mulige behov for individuell tilrettelegging knyttet til arbeidsoppgaver, trivsel, arbeidstid og arbeidssted.

#### Andre relevante forhold:

Arbeidsmiljøet anses som en svært viktig faktor for å sikre at medarbeidere trives. Uavhengig av livssituasjon skal alle ansatte oppleve arbeidsplassen som et trygt og godt sted å være.

Selskapet gjennomførte i mars 2026 en trivselsundersøkelse basert på de samme spørsmålene som ble brukt i 2023. I tillegg ble det inkludert spørsmål i tråd med endringene i **arbeidsmiljøloven § 4-3**, som fra 1. januar 2026 tydeliggjør arbeidsgivers plikt til å sikre et fullt forsvarlig psykososialt arbeidsmiljø. Resultatene fra undersøkelsen skal gjennomgås i ledergruppen og diskuteres med ansatte lokalt.

Teknotherm Marine AS gjør løpende vurderinger av likestilling og diskriminering i selskapet. Hovedsakelig er det HR, AMU og ledelsen som gjør dette gjennom vernerunder, AMU-møter og medarbeideroppfølging.

I løpet av 2026 skal eventuelle tiltak vurderes og iverksettes, og gjennom trivselsundersøkelser blant de ansatte og gjennomgang av handlingsplanen for likestilling på AMU-møter, vil vi løpende kunne kartlegge status på tiltakene.

\*\*\*