

Likestillingsredegjørelse 2025

Innledning

Alpinco AS skal ha en organisasjon som jobber for likeverd og mangfold og har som mål å være en arbeidsplass hvor det ikke forekommer 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. Dette er første året selskapet rapporterer på likestilling.

Del 1 tilstand for kjønnslikestilling

Tabellen under viser kjønnsbalansen i Alpinco AS, antall midlertidige ansatte på sesong, gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon og den faktiske deltid.

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte sesong*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid faste*		Ufrivillig deltid**	
Ansatt pr. 31.12.2025		Antall pr. 31.12.2025		Gjennomsnittlig antall uker pr 31.12.2025		Gjennomsnittlig antall uker pr 31.12.2025		Gjennomsnittlig antall uker pr 31.12.2025	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
9	14	-	-	-	-	-	-	-	-

* Kartlegges hvert år

** Kartlegges annethvert år

I perioden 1. januar til 31. desember 2025 hadde Alpinco AS totalt 23 ansatte. Antall årsverk er 21.

Stillingsomfang og ansettelsesformer

De faste ansatte er ansatt i heltidsstillinger.

Fast stab

Den faste staben består av 23 personer, hvorav 9 kvinner og 14 menn. Det er ingen fast ansatte som jobber ufrivillig deltid.

Foreldrepermisjon

Det er to ansatte, en mann og en kvinne som har tatt ut foreldrepermisjon i 2025.

Lønn og kjønnsfordeling

Tabellen under viser kvinners gjennomsnittslønn som andel av menns gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe, oppgitt i prosent. For å sikre sammenlignbarhet er lønn beregnet som heltidslønn (100 % stilling). Timelønn for sesongansatte i deltidstillinger er derfor omregnet til årslønn basert på full stilling.

Tabellen viser kvinners lønn som andel av menns lønn (i %), per stillingsgruppe.

Lønnskategorier	Andel kvinner	Lønn	Uregelmessige tillegg	Overtid	Skattepliktige ytelser	Summert lønn
Bachelor	39%	67%	-	-	0%	5,95 mill

Tallene over indikerer at kvinners lønn ligger lavere enn menns (kvinners andel 67%). Grunnen til dette er forskjeller i ansiennitet og stillingstid, siden flere menn enn kvinner har lang erfaring i virksomheten og dermed opparbeidet seg høyere lønn. De fleste ledende stillinger er også besatt av menn. Alpinco AS vil følge utviklingen over tid og vurdere behov for tiltak knyttet til rekruttering, kompetanseutvikling og lønnspraksis.

Snittlønn

Totalt for selskapet er Kvinners andel av menns lønn 67%.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Arbeidsmiljø, mangfold og rekruttering i Alpinco AS

Ved rekruttering til faste stillinger oppfordres interne kandidater til å søke. Alle ledige stillinger kunngjøres gjennom interne kommunikasjonskanaler. Det finnes muligheter for intern karriereutvikling i Alpinco-konsernet, og ansettelse skjer basert på egnethet og kompetanse. Per i dag har vi ingen formalisert karrierestige, men dette vurderes som et utviklingsområde fremover.

Tilrettelegging, HMS og inkludering

Alpinco AS arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet (HMS) i tett samarbeid med bedriftshelsetjenesten gjennom bla. eksponeringskartlegging, avviksrapporter og løpende dialog med den enkelte ansatte. Målet er å kartlegge behov og tilrettelegge arbeidsforholdene så langt det lar seg gjøre, slik at alle ansatte får en trygg og funksjonell arbeidshverdag.

Alpinco-konsernet har lang tradisjon som en døråpner til arbeidslivet for unge med begrenset arbeidserfaring. Gjennom praktisk opplæring og muligheter for intern utvikling, får ansatte verdifull kompetanse og erfaring som kan danne grunnlag for videre karriere – både internt i selskapet og i arbeidslivet for øvrig.

For å senke terskelen for varsling har vi også lansert en varslingskanal som gjør det mulig for ansatte å varsle anonymt.

Medarbeiderundersøkelser

Alpinco AS gjennomfører årlige HKI-undersøkelser for å måle medarbeidertilfredshet og arbeidsglede i konsernet. Undersøkelsen er tilgjengelig på norsk, dansk, svensk, engelsk og polsk, og resultatene presenteres både avdelingsvis og samlet for selskapet. Tilbakemeldingene viser høy trivsel, sterkt samhold og stolthet over arbeidsplassen, særlig blant ansatte i operativ drift. Samtidig peker flere på behov for bedre og mer samordnet kommunikasjon fra ledelsen, tydeligere informasjonsflyt i en flerspråklig organisasjon samt forbedringer innen opplæring, utstyr og praktiske arbeidsrammer. Samlet gir kommentarene et bilde av et engasjert arbeidsmiljø med klare forventninger til videre profesjonalisering.

Det ble lagt til fem ekstra spørsmål i årets undersøkelse for å få et bedre bilde av selskapets arbeid med mangfold, likestilling og inkludering.

Selskap	Område	Resultat
Kvitfjell Alpinanlegg AS	Arbeidsglede	*Høyt resultat
Kvitfjell Alpinanlegg AS	Mangfold, likestilling og inkludering	*Høyt resultat

*Skårverdien defineres som følger; Lavt resultat (under 59), Middels resultat (60-74) Høyt resultat (75 eller høyere)

Kvinner utgjør 39 % av de ansatte i selskapet, og er fordelt på flere avdelinger. Det er ikke mulig å analysere svarene etter kjønn uten å kompromittere anonymiteten. Totalt for konsernet ligger kvinners eNPS score i konsernet på 43, en økning på 23 fra fjoråret.

Videre tiltak

Vi skal fortsette å ha fokus på å rekruttere flere kvinner inn i ledende stillinger. Medarbeiderundersøkelsen indikerer også at vi vil dra nytte av å jobbe mer systematisk med klarhet i roller og ansvarsfordeling.

- **Kommunikasjon og ledelse:** Styrke strukturert, tydelig og mer samordnet kommunikasjon fra ledelsen.
- **Verktøy og prosesser:** Videreutvikle verktøy og prosesser slik at arbeidsforhold og effektivitet bedres for den enkelte ansatte.

- **Arbeidsvilkår og samhandling:** Forbedre praktiske rammevilkår knyttet til arbeidstid, samt styrke samarbeid og rolleforståelse på tvers av avdelinger.