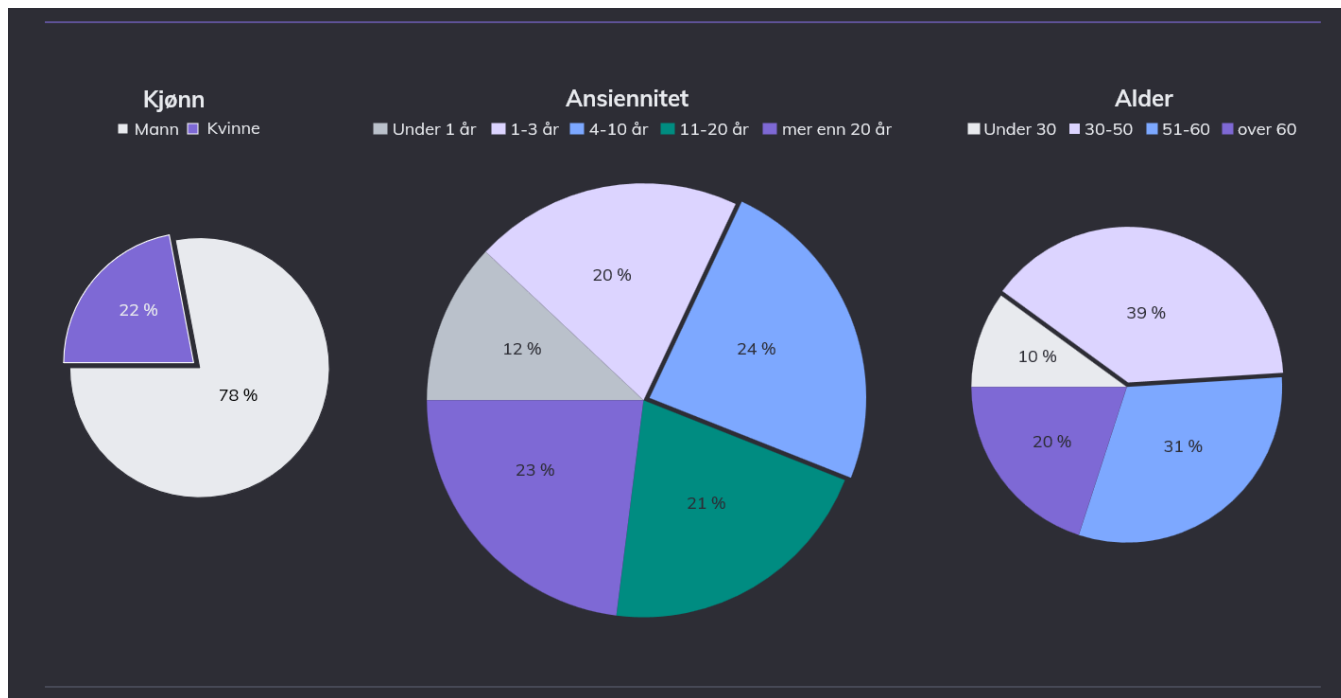


# Likestillingsredegjørelse Space Norway 2025

I Space Norway jobber vi for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, alder, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, samt kombinasjoner av disse grunnlagene. Det er mye vi ikke kan kartlegge eksakt, og som det jobbes med uten statistikk. Tallfordelingen i rapporten vil derfor dreie seg om kjønnsfordeling. Vi har økt andelen kvinner siste året med 1%. Gjennomsnittlig ansiennitet er noe redusert i 2025 sammenlignet med tidligere år. Dette harmonerer godt med det høye antall rekrutteringer det siste året, hvor vi har tatt inn flere yngre. Fortsatt er vi avhengig av senior kompetanse i enkelte stillinger.

## Fordeling av kjønn, ansiennitet og alder fordelt på selskapene



## Bakgrunn for selskapets data

Vi er et mellomstort selskap med totalt 188 ansatte i Norge i 2025. Det er fire selskaper i konsernet, men på grunnlag av tett integrasjon, er det hensiktsmessig å rapportere på likestilling og mangfold samlet for konsernet.

Vi har diskutert sammensetning av arbeidstakerkategorier med våre fagforeninger. Hovedkategoriene ser slik ut:

- CXO nivå (ledergruppe konsern, ledergruppe Satcom)
- Mellomledere, samt eksperter på høyt nivå
- Ingeniører, eksperter

Konsernet har generelt en lav kvinneandel. Siden våre kvinnelige ansatte er spredt over mange ulike nivåer, er antallet i hver stillingsgruppe for lavt til at vi kan offentliggjøre lønnsforskjeller på kategorinivå uten å utfordre personvernet. Vi jobber nå med å ferdigstille en ny kategorisering av stillinger på tvers av organisasjonen. Her vil vi gruppere roller som innebærer likt arbeid eller arbeid av lik verdi, basert på objektive kriterier som kompetanse, ansvar, kompleksitet og arbeidsforhold.

## Lønnsforskjeller og likelønn

Space Norway har et høyt innslag av spesialistkompetanse. Selskapet har en målsetting om balansert kjønnsfordeling, og selv om rekrutteringsgrunnlaget historisk har vært mannsdominert, har vi de siste årene sett en mer balansert fordeling ved nyansettelser. Vi har en stabil arbeidsstokk med lav grad av gjennomtrekk, noe som innebærer at utjevningen av den totale kjønnsbalansen vil skje over tid.

Generelt er kjønnsfordelingen på høyere utdanning i Norge skjev i favør av kvinner. Når det gjelder områder vi rekrutterer fra, som studieretninger innen IKT/informatikk/data, fysikk, automasjon, elektrotekniske fag og romteknologi, så er kjønnsbalansen derimot preget av høy andel av menn. Vi har likevel de siste par årene lykkes med bedre kjønnsbalanse gjennom rekruttering, men ubalansen vil vedvare i mange år fremover.

Kvinnens gjennomsnittlige grunnlønn på selskapsnivå utgjør 86 prosent av gjennomsnittslønn for menn for hele Space Norway. Andelen utgjør er en økning på 3 prosentpoeng fra i fjor. Lav representasjon i enkelte roller gjør det vanskelig å presentere meningsfull statistikk for totalkompensasjon. Våre interne gjennomganger viser likevel ingen vesentlige forskjeller mellom kjønnene i sammenlignbare stillinger. Hovedårsaken til lønnsforskjellene på grunnlønn, er at menn er overrepresentert i de øverste stillingskategoriene. Selskapet har en betydelig overvekt av ansatte i seniorsegmentet. Vi adresserer denne demografiske skjevheten gjennom strategisk bemanningsplanlegging og målrettet rekruttering. En god kvinneandel i ledelsen bidrar til å løfte den gjennomsnittlige lønnen for kvinner, slik at den ligger over mediannivået – akkurat som i fjor. I hele selskapet er det 19 prosent ledere, 23 prosent av disse er kvinner, mens det totalt sett er 22 prosent kvinner av 188 ansatte i hele selskapet. Dette er en liten men viktig økning fra fjoråret, og et tegn på at det er utviklingsmuligheter for kvinner i selskapet.

Lønnsforskjellene forklares hovedsakelig av ulikheter i erfaringsbakgrunn og fartstid. Det er en overvekt av menn i gruppene med lengst ansiennitet og høyest alder, mens kvinneandelen er høyere blant de yngre medarbeiderne med kortere erfaring. Når vi justerer for alder og ansiennitet, minsker lønnsforskjellene. For like stillinger er lønnsnivået tilnærmet likt. På grunn av små utvalgsgrupper er det statistiske grunnlaget begrenset, og vi baserer oss derfor på individuelle vurderinger av de ulike stillingskategoriene. Det må også tas i betraktning at vi har individuell avlønning, i hovedsak utenfor lønssystemer, 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.



## Pensjon

Space Norway har innskuddspensjon som ordning for alle ansatte, som innebærer at det gjøres innskudd beregnet av pensjonsgivende lønn opp til 12G i fond med varierende aksjeandel. 26 medarbeidere har en ytelsespensjonsordning som beholdes ut 2026, og som gir en andel av lønn opp til 12 G som livsvarig ytelse.

## Midlertidige ansatte, faktisk og ufrivillig deltid

I 2025 benyttet Space Norway to midlertidig ansatte. Dette er pensjonister engasjert på timebasis for å dekke behovet for ekstra kapasitet i perioder.

## Nærmere om foreldrepermisjon, sykefravær og rekruttering

### Foreldrepermisjon

Når det gjelder uttak av foreldrepermisjon i 2025, har menn i konsernet til sammen tatt ut 20 uker fordelt på tre personer og 1 kvinne har tatt ut 41 uker.

### Sykefravær

Når det gjelder sykefravær for 2025, skiller vi på gamle Space Norway og Space Norway Satcom (tidligere Telenor Satellite).

### Langtidsfravær

I det største selskapet bestående av 2/3 av våre ansatte, Space Norway Satcom, har det vært 2,1% legemeldt fravær. I Space Norway AS, er legemeldt sykefravær omtrent 3%. Det totale legemeldte fraværet for alle ansatte i Norge blir derfor 2,4%. Vi opplever ikke dette som et generelt problem. Vi ser at fravær er høyest i aldersgruppen 50-59, etterfulgt av aldersgruppen 40-49.

### Rekruttering

Space Norway rekrutterte totalt 22 nye medarbeidere i 2025, hvorav 23 prosent var kvinner. For selskapet er det nå en forutsetning at alle nyansatte kan sikkerhetsklareres på nødvendig nivå. Dette hensyntar vi ved rekruttering og før oppstart. Dette kravet begrenser oss noe i forhold til fritt valg av kandidater.

## Sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

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

Space Norway er opptatt av likestilling, antidiskriminering, mangfold og inkludering. Dette er blant annet nedfelt i selskapets etiske retningslinjer. Gjennom 2025 har hovedfokuset vært rettet mot å etablere et felles rammeverk for et samlet Space Norway-konsern og de etiske retningslinjene ble styregodkjent i januar 2026.

Space Norway skal fra 2026 gjennomføre en obligatorisk, årlig opplæring i forståelsen av de etiske retningslinjene, inkludert dilemmatrening for alle ansatte. Dette er også gjennomført tidligere for Space



Norway Satcom som del av Telenor. Dersom ansatte opplever brudd på Space Norways retningslinjer oppfordres den ansatte til å varsle om dette til nærmeste leder, eller gjennom Space Norways varslingskanal. Ny varslingsrutine er på plass.

Saker som varsles følges opp av juridisk avdeling med nødvendige undersøkelser og eventuelle oppfølgingstiltak. Dette gjelder alle kritikkverdige hendelser, herunder det som gjelder likestillingsfeltet. I 2025 har det ikke innkommet noen saker angående likestilling eller diskriminering.

I 2025 ble det også videreført retningslinjer for fleksibilitet i Space Norway, og dette bidrar til å sikre god balanse mellom arbeid og fritid. Disse retningslinjene evalueres i samarbeid med tillitsvalgte.

Space Norway er en virksomhet som er bundet av hovedavtaler, overenskomster og særavtaler. Tariffavtalene gir også bestemmelser for likestilling og mangfold. Space Norway har et aktivt partssamarbeid med fagforeningene, og følger opp tariffoppliktelsene i nært samarbeid med disse. Det har i mindre grad vært gjennomført møter hvor likestilling og diskriminering har vært et spesifikt tema. 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. Det er en høy organisasjonsgrad i konsernet. Totalt er det 41 medlemmer i NITO og 53 i Tekna som er organisert via lokale grupper. Det utgjør totalt halvparten av våre ansatte.

## **Strukturen for likestillingsarbeidet**

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) spiller en viktig rolle i selskapet knyttet til ulike temaer innen helse, miljø og sikkerhet. AMU har i 2025 hatt 4 møter. I 2025 har det av relevante områder i denne sammenheng særlig vært tematikk knyttet til nytt HMS, retningslinjer, nye ordninger, sikkerhetsklarering og organisering. I tillegg til har vi behandlet overtid, sykefravær, mål og skadeforebygging. Ingen saker rundt likestilling eller diskriminering har blitt tatt opp i AMU i 2025.

Space Norway arbeider målrettet for å øke kvinneandelen og utjevne dagens kjønnskjevhet. Bakgrunnen for den nåværende situasjonen er beskrevet i foregående avsnitt, og danner grunnlaget for våre planlagte tiltak.. Det er god dialog mellom ledelsen og tillitsvalgte. Vi forsøker sammen å rette fokus på aktiviteter vi kan dra nytte av. Vi har eksempelvis samtaler rundt likelønn i forbindelse med lønnsoppgjøret., I dialogen mellom ledelse og ansatte kan også ubalanse knyttet til kjønn adresseres. Vi har forholdsvis flere kvinner med relativt sett høy lønn enn lav lønn. Det er likevel grunn til å påpeke at med så lavt antall kvinner er det vanskelig å få et godt statistisk grunnlag og vi er derfor avhengig av en kvalitativ vurdering i tillegg. I 2025 ble nytt HR- og HMS-system implementert for hele konsernet. Dette er et viktig verktøy for å holde en god oversikt over disse temaene.

## **Eventuelle risikoer for diskriminering**

Etter sammenslåing er hele konsernet underlagt sikkerhetsloven. Det er en møysommelig oppgave å kartlegge hele selskapet med hensyn til nivå for klarering av hver enkelt avdeling og ansatt. Dette arbeidet har medført at flere av våre ansatte ikke har oppnådd nødvendig sikkerhetsklarering som følge av strenge krav for tilknytning til Norge. Vi har tidligere vært stolte av å ha mange nasjonaliteter representert i arbeidsstokken, men dette blir nå en større utfordring. Dette er ingen intern diskriminering, men et pålegg fra sikkerhetsmyndighetene.



## Forebygging av diskriminering

Et viktig kartleggingsverktøy for å avdekke risiko for diskriminering og hindre for likestilling, er våre årlige medarbeiderundersøkelser, den siste fra desember 2024. I det årshjulet er den årlige medarbeiderundersøkelse lagt til våren, og vi vil derfor ikke kunne dokumentere nye tall her i år. Under implementering av system og ordninger har vi hatt mange møter med avdelinger og grupperinger, og disse har gitt oss viktig innsikt. I tillegg er samarbeidet med de tillitsvalgte og AMU viktig for å få belyst problemstillinger og utfordringer med tanke på arbeidsmiljø, sykefravær, og eventuelle relevante likestillingtemaer.

## Igangsatte eller planlagte tiltak

Vi har i 2025 etablert tydelige og felles rutiner, rettferdige og gode betingelser. Vi jobber fortsatt for å skape og etterleve felles kultur og samarbeid på tvers. Vi har sammen skapt ny visjon og nye verdier samt lederforventninger. Alle ledere har vært involvert og ansvarliggjort, og ansatte har bidratt i arbeidet med å utarbeide visjon og verdier gjennom samlinger.

## Kontorlokaler

Selskapet har i dag tre hovedlokasjoner. Ansatte på to av lokasjonene skal flytte inn i felles kontorlokaler på Skøyen. På grunn av sikkerhetsmessige hensyn tar dette arbeidet litt tid, og innflytning er planlagt i fjerde kvartal 2026. Vi har frem til flytting tilrettelagt arbeidsområder på begge steder for å sikre at prosjekter og prosesser kan fungere effektivt på tvers av lokasjonene.

## Funksjonsnedsettelse

Det er viktig for at lokalene er tilgjengelig for alle uavhengig av funksjonsnedsettelse. Dette er en viktig del av utformingen av nye lokaler på Skøyen. Vår fleksible modell for valg av arbeidssted, bidrar til at ansatte med ulike typer funksjonsnedsettelser kan få en enklere hverdag blant annet ved at reisetid til/fra arbeid reduseres.

## Etnisitet

Historisk sett har vi vært et selskap med svært mange ulike kulturer og nasjonaliteter representert. Som beskrevet tidligere, begrenser det oss noe mer nå. Space Norways kundegrunnlag strekker seg over store deler av Europa; Asia og USA. Produksjon og sammenstilling av selskapets utstyr og satellitter foregår i de samme geografiske områdene. Satellittindustrien er en nisjebransje som krever spesialisert kompetanse fra et internasjonalt arbeidsmarked. Som følge av de skjerpede kravene til sikkerhetsklarering beskrevet ovenfor, har selskapet i 2025 hatt mindre handlingsrom enn tidligere til å rekruttere fritt på tvers av landegrensener. Vi har engelsk og norsk som skriftlig arbeidsspråk, og har 10-15 nasjonaliteter representert. Tross engelsk som skriftlig arbeidsspråk, så oppfordrer vi alle til å ta norskkurs for bedre trivsel og integrering i samfunnet generelt, og for å styrke tilknytningen til Norge. Kostnadene til norskopplæring dekkes i sin helhet av arbeidsgiver.



## Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

I Space Norway ønsker vi at alle ansatte skal kunne være seg selv fullt ut på jobb, og vi ønsker all form for mangfold velkommen som en verdifull del av vår arbeidsstyrke.

## Aldersdiskriminering

Det er en relativt høy gjennomsnittsalder i Space Norway, men vi jobber aktivt med å senke denne gjennom rekruttering. Det er viktig at alle opplever gode utviklingsmuligheter uavhengig av alder. Vi jobber aktivt med kompetanseheving når ny teknologi kommer inn, og vi har fokus på at alle holder seg relevante og motivert. Noen miljø har høy snittalder og dette utgjør en ekstra utfordring der alle over 62 år kan risikere å slutte på kort varsel. Space Norway har lav naturlig avgang blant seniorer, og vi har flere eksempler på medarbeidere som innehar sentrale roller frem til øvre aldersgrense på 72 år.

## Samarbeid studenter

Space Norway jobbet i 2025 med fornyelsen av sponsoravtalen med Orbit NTNU, som er Norges største studentorganisasjon. Disse studentene utvikler, konstruerer og opererer satellitter, og består av mer enn 110 studenter fra over 40 ulike studieretninger. Orbit retter seg mot begge kjønn, men det er et mål at dette skal vekke interesse hos kvinnelige studenter for tekniske områder. Derfor prioriterer Space Norway som selskap å støtte dette arbeidet. Samarbeidet har tidligere vært meget vellykket og Space Norway har fått god dekning ved hjelp av Orbit NTNU.

## Nærmere om personalområder

Space Norway har en personalpolitikk og lønnspolitikk som støtter likebehandling av alle ansatte.

I 2025 gjennomførte 13 HMS-kurs for ledere og 2 nye verneombud gjennomgikk HMS/OHS kurs for verneombud.

Selskapet har gjennomført lønnsforhandlinger med fagforeningene og har i den forbindelse også gitt ledere veiledning i hvordan de skal fordele lønnsoppgjør på en ikke-diskriminerende måte, inklusive likebehandle ansatte i foreldrepermisjon og sykmeldte.

Space Norway betaler full lønn utover 6G 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.

## Utviklingsmuligheter

Ledige stillinger utlyses både internt og eksternt, og vi oppfordrer aktivt de som har uttrykt ønske om videreutvikling til å søke. Vi har god erfaring med at jobbrotasjon bedrer samarbeid og forståelse på tvers i organisasjonen.

Vi ser positivt på intern utvikling, og selskapet har lyktes med å utfordre flinke medarbeidere til å vokse inn i mer utfordrende roller. Dette har gitt gode resultater og fornøyde medarbeidere/ledere.



Det skal utarbeides utviklingsplaner for den enkelte i samråd med leder. Som selskap er vi positive til, og avhengige av, at våre ansatte ønsker kompetanseheving og faglig utvikling.

## **Videre i fusjonsprosessen**

Vi vurderer likestillingstilstanden i selskapet overordnet som god, med mange positive aktiviteter og tiltak. Vi ser likevel behov for en mer systematisk tilnærming til likestillingsarbeidet. Dette gjelder særlig kartlegging av risikomomenter og iverksettelse av målrettede tiltak.

I 2025 har vi hatt hovedfokus på å styrke vår felles kultur i konsernet samt innføring av nye systemer som ERP og HR/lønn. På grunn av den høye gjennomsnittsalderen i konsernet, har vi også rettet ekstra oppmerksomhet mot de yngre ansatte for å sikre at de blir godt integrert. Medarbeiderundersøkelsen fra 2024 viser at denne aldersgruppen har spesifikke ønsker når det gjelder ledelse og arbeidsforhold. Et tiltak vi har gjort i 2025 har vært utarbeidelse av et solid introduksjonsprogram. Vi ønsker å tilrettelegge videre for behov i forhold til dette i 2026.

