

VINGMED

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) 2025

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Vingmed AS 2025

Vingmed AS sitt arbeid med likestilling er solid forankret i selskapets personalpolitikk. Det er et klart mål at arbeidsplassen vår ikke skal tolerere noen form for diskriminering. Vi legger stor vekt på mangfold, som ikke bare omfatter kjønn, men også personlige egenskaper, erfaring og bakgrunn.

En av tilbakemeldingene fra vår årlige medarbeiderundersøkelse understreker betydningen av dette: «Jeg verdsetter Vingmed-kulturen, hvor det er rom for å dele idéer, støtte hverandre og utvikle oss sammen. Samholdet vi har i Vingmed, og måten vi løfter hverandre på, utgjør en reell forskjell for meg.»

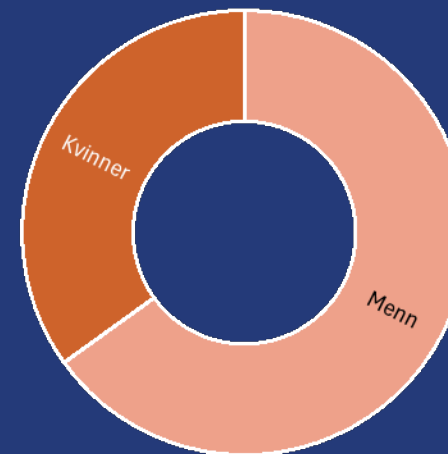
Per desember 2025 har Vingmed AS totalt 83 ansatte, fordelt på 29 kvinner og 54 menn. Selskapets ledelse består av 13 personer, hvorav 23,1 % er kvinner. Kjønnfordelingen i ledelsen er noe skjevt representert, ettersom menn utgjør 65,1 % av den samlede organisasjonen.

Styret i Vingmed AS består av tre medlemmer, hvorav én er kvinne. I styret for Vingmed Holding AS er det 4 medlemmer hvorav to er kvinner og to er menn, fordeling 50%/50%.

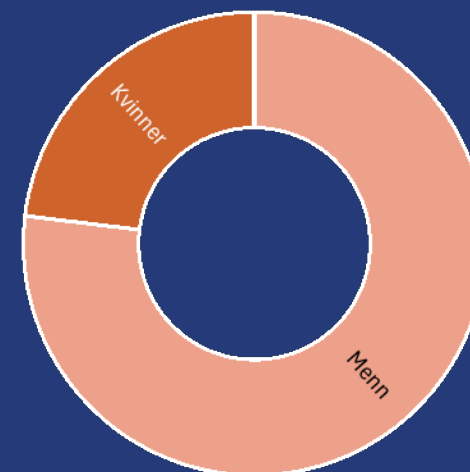
Vingmed AS benytter i svært liten grad midlertidige ansettelser, og hadde i 2025 ingen ansatte i slike stillinger. Selskapet har en ansatt i deltidsstilling, I tillegg har Vingmed AS tilknyttet tre studenter som bistår selskapet i sommermånedene og ved andre anledninger der det er behov for ekstra ressurser.

I 2025 var gjennomsnittlig permisjonstid i forbindelse med fødsel 25 uker. Vingmed AS dekker lønn utover Folketrygdens ytelser for begge kjønn, og øvrige ansattgoder opprettholdes også i permisjonstiden.

Kjønnsbalanse, Vingmed pr. des. 2025



Kjønnsbalanse, ledere Vingmed pr. des. 2025



Lønnskartlegging i Vingmed AS – Tabellen viser 2024 tall

Stillingstype	Andel Kvinner	Andel menn	Samlede ytelser	Fastlønn	Bonus	Overtids-godtgjørelse	Skattepliktige naturalytelser
Totalt	33,8 %	66,3 %	99,5 %	96,9 %	0,0%	90,1 %	79,2 %
Ledelse	33,3 %	66,7 %	98,6 %	100,7 %	0,0 %	0,0 %	50,1 %
Produktspesialister	34,4 %	65,6 %	94,0 %	96,8 %	0,0 %	0,0 %	106,6 %
Faglig støtte	66,7 %	33,3 %	75,4 %	93,4 %	0,0 %	0,0 %	33,4 %
Service	10,5 %	89,5 %	121,5 %	108,1 %	0,0 %	0,0 %	159,9 %
Virksomhetsstøtte	50,0 %	50,0 %	83,8 %	75,7 %	0,0 %	42,3 %	117,2 %

Til vår kartlegging av lønn har vi definert stillingsgrupper og nivåer med utgangspunkt i funksjon i virksomheten. Hensikten med kartleggingen er å avdekke utilsiktede lønnsforskjeller.

Vår største lønnsgruppe er produktspesialister og utgjør 25,6% av de ansatte, for 2025 utgjør gruppen 36,1%. Våre produktspesialister er alle ansatte som har salgsansvar for våre produkter. Vår serviceavdeling er også definert som en egen gruppe i vår analyse og utgjør 15,2% av de ansatte, for 2025 utgjør gruppen 21,7%. Virksomhetsstøtte utgjør vår interne salgssøtte som lager, ordrekontor, innkjøp. Intern støtte som krever særskilt utdanning er trukket ut i en egen gruppe, fagstøtte. I ledelsen sitter alle med leder- og personalansvar. Fordeling av de forskjellige lønnsgruppene er gjort i samarbeide med vårt verneombud.

Kvinnens kjønnsfordeling per stillingstyper pr desember 2025: Ledelse 23,1%, Produktspesialist 36,7%, Faglig støtte 80%, Service 11,1%, og Virksomhetsstøtte 41,7%

Vi har i vår kartlegging inkludert fastlønn, bonus, overtid og skattepliktige ytelser. Ytelsene fremstilles som kvinners andel av menns lønn i %.

Lønnskartlegging i Vingmed AS – forts. 2024

Fastlønn Vingmed AS fastsetter lønn individuelt med utgangspunkt i NITO sin årlige lønnsstatistikk. Den overordnede målsetningen er at lønnsnivået generelt skal ligge i øvre 75. persentil, med sammenligningsgrunnlag basert på alder og utdanningsnivå. Ved de årlige lønnsjusteringene legges det stor vekt på å unngå forskjellsbehandling, og selskapet har de siste årene arbeidet målrettet for å utjevne utilsiktede lønnsforskjeller. Kartlegging viser at det ikke er vesentlige lønnsforskjeller mellom kjønnene. Eventuelle avvik skyldes i all hovedsak forskjeller i utdanning og erfaring.

Bonus Vingmed AS har en generell resultatbasert bonusordning som gjelder likt for alle ansatte. For 2024 ble det ikke utbetalt bonus, ettersom de økonomiske resultatene ikke oppfylte de fastsatte kriteriene for bonusutbetaling.

Overtidsgodtgjørelse Bruken av overtidsgodtgjørelse i selskapet er begrenset. De fleste ansatte har fleksibilitet til å styre sin egen arbeidshverdag, og det legges vekt på å sikre en sunn balanse mellom arbeid og fritid. Ansatte som ikke har krav på overtidsbetaling, kompenseres med en ekstra ferieuke, uavhengig av arbeidsbelastning. Kartlegging viser at uttak av overtid varierer mellom kjønnene.

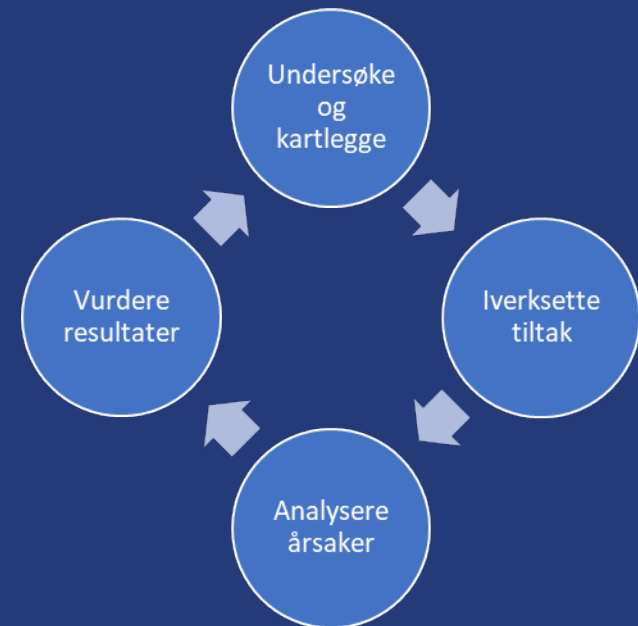
Skattepliktige naturalytelser Skattepliktige naturalytelser i Vingmed AS består i hovedsak av fri bil, som tilbys ansatte med behov for dette for å kunne utføre sin stilling. Alle ansatte har like forsikrings- og pensjonsordninger. Eventuelle forskjeller i naturalytelser mellom kjønnene skyldes individuelle valg, ettersom ikke alle ansatte som tilbys fri bil eller fri telefon ønsker å benytte seg av denne skattepliktige ytelsen

Del 2: Vingmed AS sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vingmed AS sitt likestillingsarbeid er forankret i vår personalpolitikk. Det er et uttalt mål at Vingmed AS er en arbeidsplass ikke aksepterer noen for diskriminering. Likestillingsarbeidet omfatter rekruttering, lønns og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, balanse mellom arbeid og fritid, samt arbeid mot trakassering.

Det overordnede ansvaret for arbeidet ligger hos styret i Selskap. Ledelsen i Vingmed tar aktiv del i arbeidet for likestilling og mot diskriminering og samarbeidet er nært forankret med AMU og selskapets verneombud. Våre mål for likestilling er tydelig omtalt i vår personalhåndbok og beskrevet i alle stillingsinstrukser.

Arbeidet er bygget rundt firestegsmetoden:

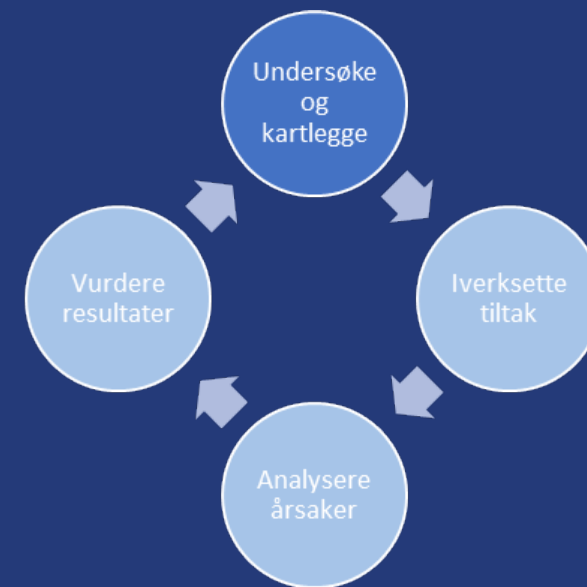


Vingmed AS sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Undersøke og kartlegge

For å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling samarbeider ledelsen i Vingmed med AMU og verneombud. Som metodikk brukes en modellutarbeidet av EY som gjør kartleggingen og vurderingene av disse gode og strukturerte. Arbeidet innarbeides som fast del av årshjulet til AMU og dekker alle de nevnte personalområdene:

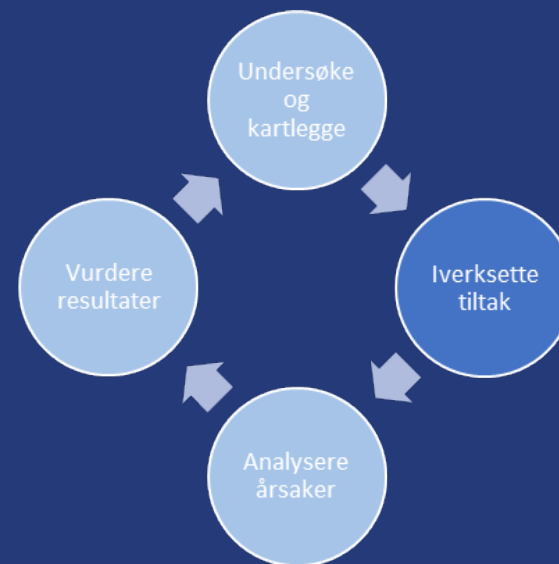
- Rekruttering
- Lønn og arbeidsvilkår
- Forfremmelse
- Utviklingsmuligheter
- Tilrettelegging
- Arbeid og fritid/familieliv
- Arbeidsmiljø
- Kompetansehevende tiltak



Vingmed AS sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Iverksette tiltak

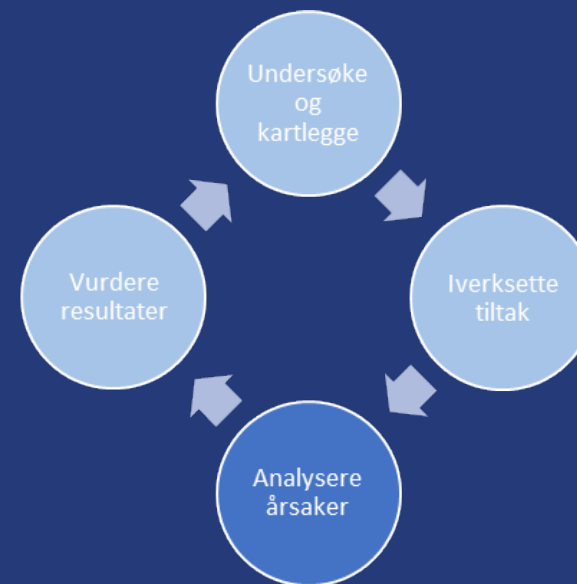
For å løpende sikre at vi har et godt arbeidsmiljø som ivaretar likestilling og hindrer diskriminering, avvik eller forhold som krever oppfølging bli ivaretatt med tiltak rettet mot det konkrete avviket. Dette kan være kortsiktige og/eller langsiktige, avhengig av type avvik og vurdering av hvor effektivt tiltaket vil være. Ledelsen i Vingmed AS vil være ansvarlig for å sikre gjennomførelsen av tiltak, dette i nært samarbeide med AMU og verneombud.



Vingmed AS sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Analyserer årsaker

Årsaker følges opp og analyseres løpende i møte med AMU og verneombud. I tillegg har selskapet en egen gruppe som bidrar inn i Vingmed AS sin årlige medarbeiderundersøkelse. Gruppen er også sentral i evalueringen av resultatene, disse hensyntar også de nevnte personalområdene.



Vingmed AS sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vurdere resultater

Alle tiltak som settes inn i arbeidet for likestilling og mot diskriminering evalueres opp mot fastsatt tiltak og målet for tiltaket. Evalueringen gjøres i tråd med fastsatt frist for tiltaket. Den totale tiltaksplanen for Vingmed AS sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering vil evalueres i tråd med årshjulet til AMU.

