

Likestillingsredegjørelse 2025



Innholdsfortegnelse

Om aktivitets- og redegjørelsesplikten

Likestillings- og diskrimineringsloven fastsetter arbeidsgiveres plikt til å arbeide aktivt med likestilling i bedriften.

Likestillings- og redegjørelsesplikten, skal sikre at arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering gjøres aktivt, målrettet og planmessig innenfor bestemte personalpolitiske områder.

Del 1 A

Her oppsummeres den faktiske tilstanden for kjønnslikestillingen og en oversikt over ufrivillig deltid.

3

Del 1 B

Annethvert år skal det gjennomføres lønnskartlegging. I denne delen oppsummeres lønnskartleggingen for 2025.

6

Del 2

Her beskriver vi hvordan Norsk Tipping arbeider med like muligheter, hvilke risikoområder som er vurdert, og tiltak som både er planlagt og gjennomført.

8



Del 1 A

Denne delen beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Norsk Tipping.

Norsk Tipping har i dag en kvinneandel på 37 prosent. Dette fordeler seg ujevnt på ulike fagområder, avdelinger, ledere og alderssegmenter. Andelen av kvinner blant ledere og fagsjefer er 38 prosent, noe som er en nedgang med 1 prosentpoeng sammenlignet med tallene fra 2024. Kvinneandelen er lavest i avdeling Strategi, analyse og forretningsutvikling og Teknologi med en andel på 24 prosent. Det er betydelig færre kvinnelige søkere på stillinger innen teknologiområdet.

Tilstand for kjønnslikestilling

For midlertidige ansatte isolert sett, dvs. vikarer, engasjementer, traineer og lærlinger, er kvinneandelen 44 %.

Av nyansatte i 2025 ligger kvinneandelen på 46 %.

Kjønnsbalanse (alle ansatte per 31.12)		Herav midlertidige ansatte (per 31.12)		Foreldrepermisjon* (gjennomsnitt antall uker)		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid**		Nytilsetninger i 2025 (både faste og midlertidige ansatte)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
162 37 %	270 63 %	7 44 %	9 56 %	21 (fordelt på 21 kvinner)	15 (fordelt på 9 menn)	1	1	0	0	13	15

Kvinneandelen i Norsk Tipping har vært relativt stabil de siste ti årene, den har ligget på mellom 37 og 39 %.

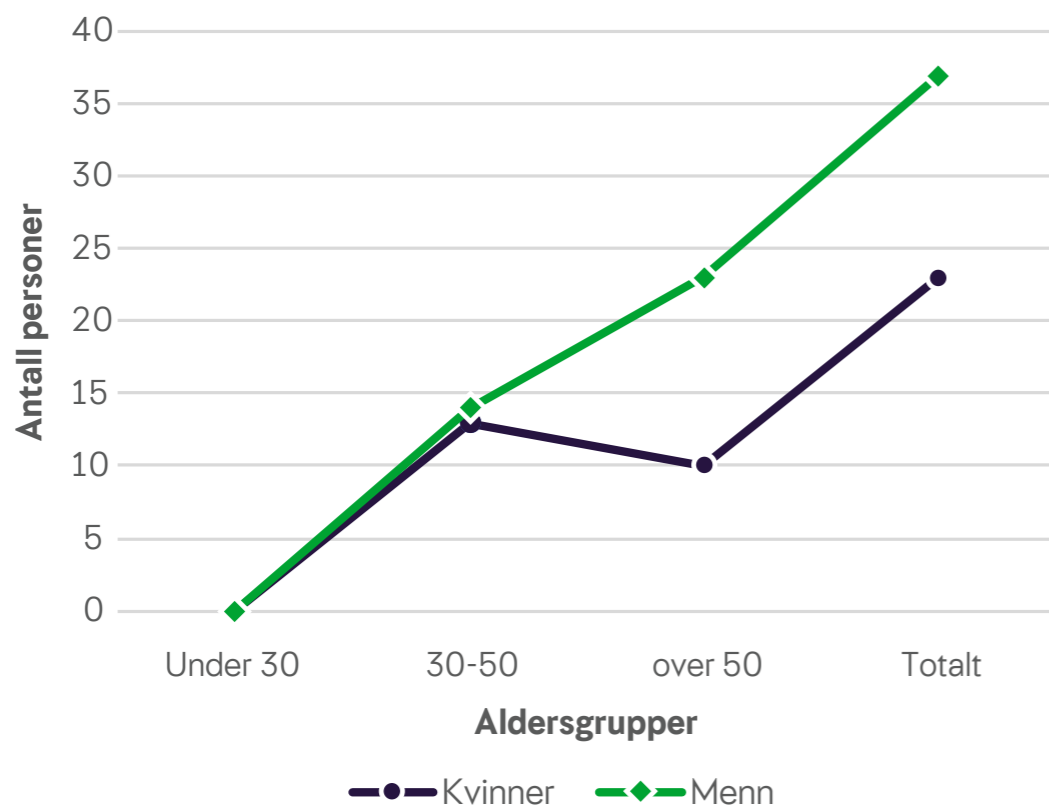
I 2025 er det to som har vært ansatt i deltidsstilling.

* Gjennomsnitt antall uker for foreldrepermisjon som er tatt ut i 2025.

** Det er sju ansatte som har delvis permisjon fra sin fulltidsstilling av helsemessige årsaker eller eget ønske om redusert arbeidstid.

Alle ledere

Fordeling på kjønn og aldersgrupper

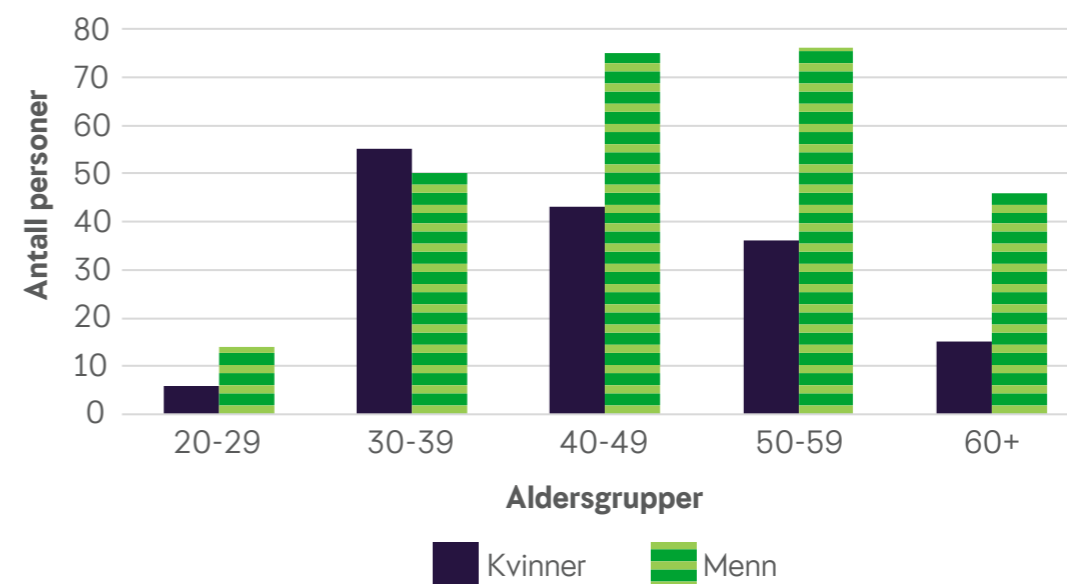


Blant ledere* i selskapet utgjør kvinnene 38 prosent, en nedgang på 1 prosentpoeng sammenlignet med 2024.

* Ledere er definert som administrerende direktør, direktører, spesialrådgivere, fagsjefer, produktutviklingsledere, enhetsledere og team- og personalledere.

Alle ansatte

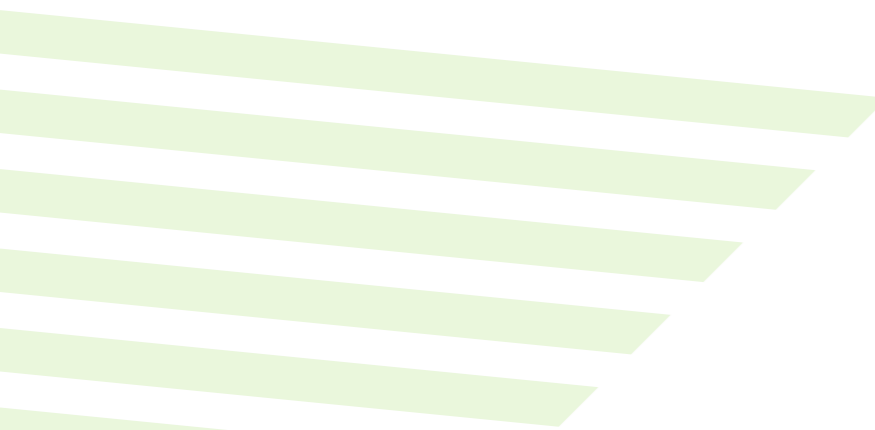
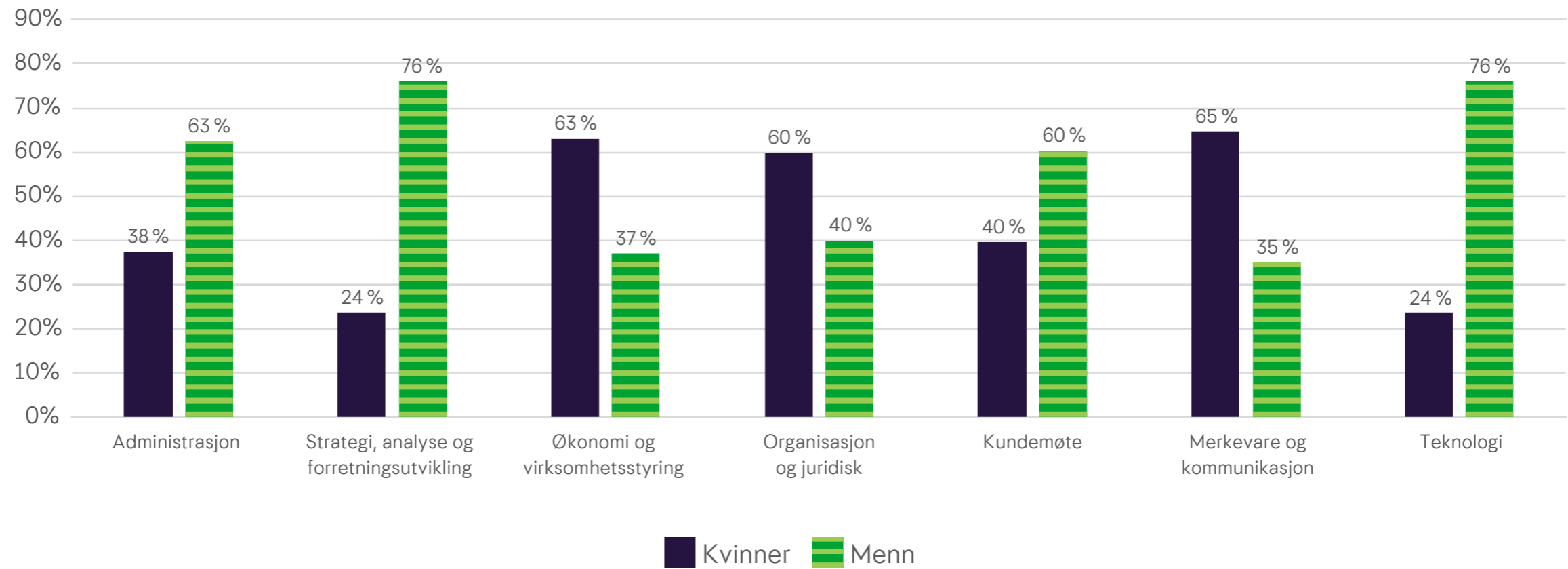
Fordeling på kjønn og aldersgrupper



Ved årsskiftet var det 37 prosent kvinner totalt i selskapet.



Kjønnsfordeling i avdelingene 2025



Del 1 B

Denne delen oppsummerer resultatene fra lønnskartlegging for 2025.

Lønnskartlegging

Lønnskartleggingen er gjennomført i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten ved å se på grupper på tvers av fag, tariff og organisatorisk tilhørighet. I henhold til retningslinjene skal denne kartleggingen ta utgangspunkt i begrepene «likt arbeid» og «arbeid av lik verdi.» Ut fra helhetlig vurdering gjort i forbindelse med rapporteringen i 2021, har arbeidsgiver en gruppering på 26 overordnede områder for likt arbeid i selskapet, uavhengig av organisatorisk tilhørighet. Det ble gjennomført flere arbeidsmøter sammen med tillitsvalgte i 2021, hvor disse områdene ble vurdert og skåret etter omforente kriterier. Dette arbeidet resulterte i totalt 11 forskjellige stillingsgrupper/nivåer av lik verdi. Her ble det valgt å samle tidligere ledere som har endret stilling, men beholdt lønnsnivå, i egen gruppe da det ellers ville svekke sammenligningsgrunnlaget i respektive grupper som de opprinnelig var en del av.

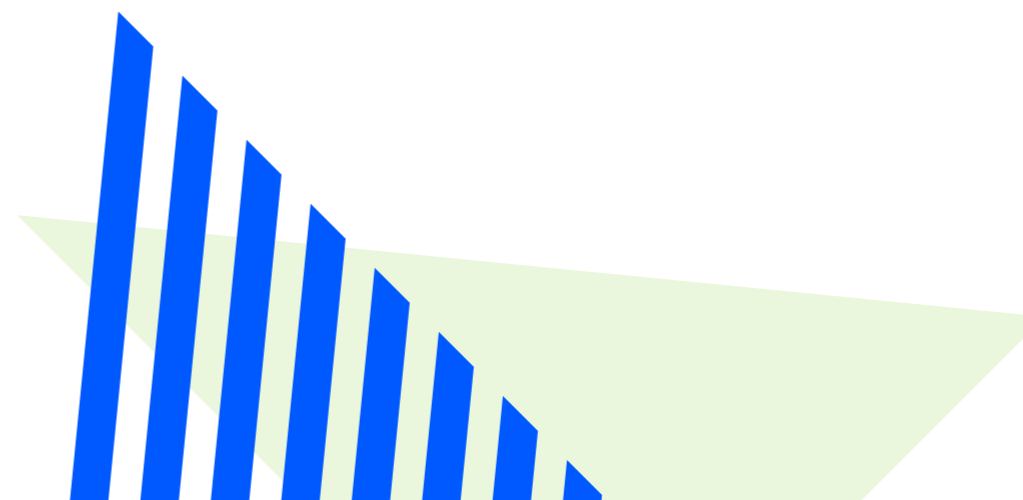
I lønnskartlegging for 2025 er det brukt samme prinsipper og stillingsgrupper som ble utarbeidet sammen med tillitsvalgte i 2021. Merk at antall personer i oversikten er basert på lønn gjennom året og ikke ansatte ved årsslutt.

Områder for likt arbeid som inngår i de respektive stillingsgrupper står i kursiv i tabellen.

Sammenligning med forrige rapportering.

I de senere årene er det jobbet målrettet med lønnskartlegging og lønnsfastsettelse for å sikre likebehandling.

Forrige rapportering var for året 2023, så utviklingen gjenspeiler det som har skjedd iløpet av 2024 og 2025. Vi ser at lønnsforskjellen i fastlønn mellom kvinner og menn forbedret seg med 4 prosentpoeng (fra 92 prosent i 2023 til 96 prosent i 2025). Dette er et resultat av arbeidet som er gjort. For å styrke dette arbeidet har vi i 2025 anskaffet et digitalt lønnskartleggingsverktøy som er integrert i vårt HR-system.



Stillingsgruppe	Kjønnsfordeling på stillingsgruppene			Lønnsforskjeller			
				Kontante ytelser			
	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Forskjeller kontante ytelser samlet (%)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)	Forskjeller uregelmessige tillegg (%)*	Forskjeller overtidsgodtgjørelser (%)*
Totalt for hele selskapet	166	283	37 %	92 %	96 %	29 %	61 %
Stillingsgruppe/nivå - 1 Toppleidelse	2	6	25 %	95 %	96 %		
Stillingsgruppe/nivå - 2 Fagspesialister	6	7	46 %	101 %	101 %		
Stillingsgruppe/nivå - 3 Enhetsledere	10	8	56 %	94 %	94 %		
Stillingsgruppe/nivå - 4 Organisasjon og ledelse, programvareutvikling, bruker- og interaksjonsdesign, IT, sikkerhet og compliance, interessenthåndtering.	52	126	29 %	88 %	94 %	17 %	14 %
Stillingsgruppe/nivå - 5 Merkevare-, kategori- og produktutvikling, innovasjon, innkjøp.	16	17	48 %	90 %	90 %	359 %	35 %
Stillingsgruppe/nivå - 6 Produktproduksjon Sport, drift av IT.	0	20	0 %	I denne gruppen er det ingen kvinner.**			
Stillingsgruppe/nivå - 7 Markedsføring, analyse/innsikt, finans/selskapsstyring.	31	21	60 %	102 %	100 %	24 046 %	238 %
Stillingsgruppe/nivå - 8 Innholdsproduksjon, Digitalt salg, øvrig produktproduksjon.	15	32	32 %	93 %	101 %	11 %	107 %
Stillingsgruppe/nivå - 9 Fysisk salg, kundebehandling, regnskap/administrasjon.	29	34	46 %	101 %	96 %	150 %	344 %
Stillingsgruppe/nivå - 10 Eiendom	2	3	40 %	I denne gruppen ligger kvinners andel lavere enn snittet for selskapet (96 %).**			
Stillingsgruppe/nivå - 11 Arvelønn	3	9	25 %	I denne gruppen ligger kvinners andel høyere enn menns gjennomsnittslønn.**			

Kommentarer til oversikten

- Lønssammenligningen er basert på mal fra Bufdir fra februar 2021.
- Ingen ansatte har bonusgodtgjørelser. Naturalytelser er ikke tatt med i oversikten da alle ansatte i selskapet stort sett har de samme ytelsene.

* Uregelmessige tillegg består i all hovedsak av vakt- eller turnustillegg. Arbeidet i de respektive stillingsgruppene er vurdert som lik verdi, men behov for turnus- og andre tilleggsytelser er svært varierende i de forskjellige fagområdene - og individuelt. Dette forklarer de store prosentvise forskjellene slik det kommer frem i oversikten. Overtidsgodtgjørelser har tilsvarende store individuelle forskjeller.

** Av personvern hensyn må det være minst fem av hvert kjønn på et stillingsnivå/-gruppe for at resultatene skal kunne publiseres offentlig. Unntak er toppleidelse hvor lønnsinformasjon publiseres i årsrapport.

Del 2

Denne delen beskriver hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Selskapet har føringer på flere nivåer for arbeidet med likestilling og mot diskriminering.

Arbeidet med likestilling og mangfold styres gjennom selskapets kvalitetssystem og vedtatte policyer. Målsettingen i selskapets HR -policy er «Vi har utviklet en av Norges mest attraktive arbeidsplasser». Her uttrykkes også at «Norsk Tipping ønsker et bredt og mangfoldig spekter av ledere og medarbeidere», og at «selskapet søker å oppnå et mangfold i team og ledelse på alle nivåer både med hensyn til kjønn, erfaring, alder og faglig og kulturell bakgrunn».

Dette er også inkludert i selskapets etiske retningslinjer, retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering, og konkrete rutiner for varsling av kritikkverdige forhold.

Selskapet har en målsetning om å oppnå 40 prosent andel av begge kjønn blant ledere og ansatte. Det er fortsatt en utfordring å bedre kjønnsbalansen innenfor enkelte fagmiljøer hvor det er store skjevheter. Årsaken til dette er sammensatt, og selskapet erfarer at det generelt er vanskelig å rekruttere kvinner inn til IT-området.

Slik jobber selskapet for å sikre likestilling og hindre diskriminering i praksis

I Norsk Tipping er arbeidet med likestilling, mangfold og diskriminering forankret gjennom faste, formelle og lovpålagte fora i samarbeid med de tillitsvalgte. Tillitsvalgte fra fagforeningene og hovedverneombudet deltar aktivt i dette arbeidet og representerer de ansatte

Dette samarbeidet er en integrert del av samarbeidsutvalgets arena, hvor de personalpolitiske områdene (rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter/ opplæring, tilrettelegging, kombinasjon arbeidsliv og familieliv, og arbeidsmiljø) danner et viktig fundament for arbeidet.

I henhold til prioritert plan er alle disse personalpolitiske områdene diskutert og risikovurdert. Samlet har dette gitt et godt grunnlag for blant annet felles diskusjoner med både ledelse og tillitsvalgte.

Prioriterte områder med tiltak

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

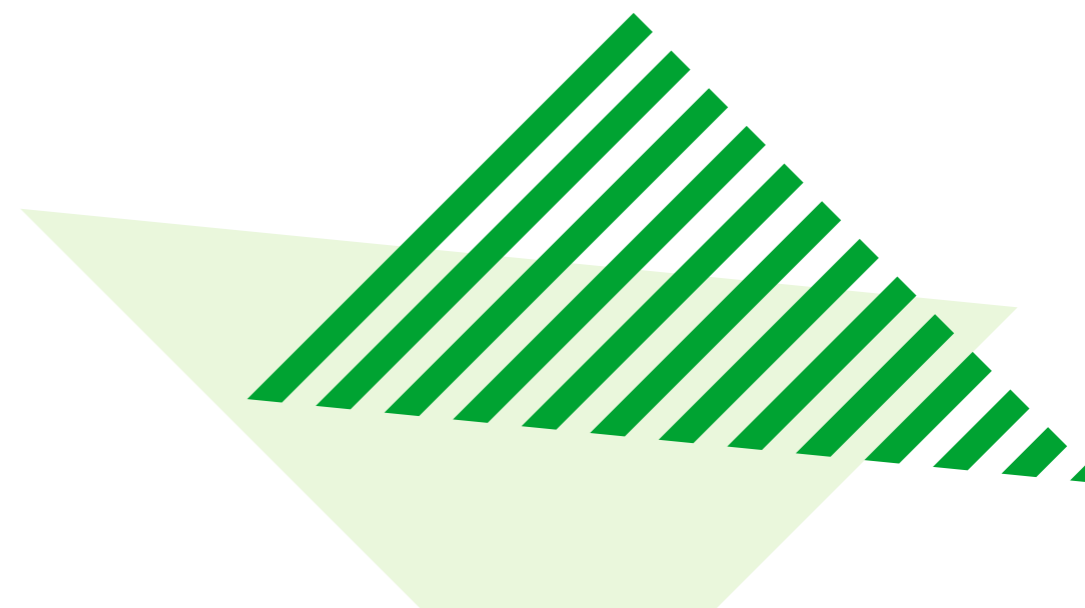
Gjennom arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten er det ikke avdekket vesentlige utfordringer knyttet til diskriminering eller hindringer for likestilling. Arbeidet har likevel synliggjort forbedringsområder og mulige tiltak.

Annet hvert år gjennomføres en full lønnskartlegging for å avdekke eventuelle lønnsforskjeller. Dersom det oppdages utilsiktede lønnsforskjeller basert på kjønn, blir disse korrigert. Det er en forventning om at lønnskartlegging generelt vil bidra til at selskapet fortsetter å videreutvikle gode rutiner for å hindre uønskede lønnsforskjeller mellom kjønn.

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering er sentralt for at selskapet skal lykkes med sin målsetting om å være en attraktiv arbeidsplass i et konkurransepreget og forventningsfullt marked.

Norsk Tipping er en teknologibedrift og opplever et utfordrende arbeidsmarked. Selskapet har mål om god kjønnsbalanse, både totalt og blant selskapets ledere. Ved årsskiftet var 37 prosent av de ansatte kvinner, mens kvinneandelen blant ledere var 38 prosent.

Selskapet jobber for å inspirere flere kvinner til å se muligheter innenfor teknologiområdet og velge IT-utdanning. Det gjør vi blant annet ved å delta på utdannings- og rekrutteringsarenaer, samt andre samarbeidsarenaer, for å synliggjøre hva vi kan tilby fremtidige arbeidstakere. På disse arenaene løfter vi frem både mangfold og kvinner som viktig for selskapet.



Prioriterte områder og tiltak for likestilling og mot diskriminering

Personalpolitiske områder	Bakgrunn/ risikoområde	Tiltak
Lønns- og arbeidsforhold	Risiko for opplevd diskriminering og lønnsforskjeller mellom kvinner/menn.	Utført 2025 <ul style="list-style-type: none"> Gjennomført lønnskartlegging i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten. Implementert definerte karriereveier for hele teknologiavdelingen, inkludert eventuell lønnstilpasning. Videreført arbeidet med lønnskartlegging med sikte på å innfri nytt EU-direktivet om minimumsstandarder for lønnstransparens, gjeldende fra 7. juni 2026. I tillegg testet et digitalt verktøy som hjelpemiddel i dette arbeidet. Planlagt 2026 <ul style="list-style-type: none"> Implementere nytt lønnskartleggingssystem, Sysarb.
	Arbeidsmiljø og medarbeider-tilfredshet generelt.	Utført 2025 <ul style="list-style-type: none"> Gjennomført medarbeiderundersøkelse høsten 2025 (MUST). Planlagt 2026 <ul style="list-style-type: none"> Følge opp avvik i Winningtemp.
	Bedre arbeidsmiljø og legge til rette for økt samhandling.	Utført 2025 <ul style="list-style-type: none"> Fortsatte oppussingen av lokaler for å legge til rette for bedre samhandling og et mer funksjonelt arbeidsmiljø. Planlagt 2026 <ul style="list-style-type: none"> Videreføre jobben med nye organisasjonsstrukturer. Renovering av deler av bygningsmassen.
	Redusere risiko for diskriminering og manglende likestilling.	<ul style="list-style-type: none"> Jevnlig ha temaer om arbeidsmiljø på HR i hverdagen.
Rekruttering	Kjønnsbalanse og mangfold.	Utført 2025 <ul style="list-style-type: none"> Fokusert på kvalitet i stillingsannonser og bevisst bruk av ordvalg for å fremme mangfold. Planlagt 2026 <ul style="list-style-type: none"> Videreføre arbeidet med fokus på mangfold og øke kvinneandelen i selskapet.
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Like muligheter.	Utført 2025 <ul style="list-style-type: none"> Utvidet rammene for muligheten til fleksibel arbeidstid.
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Redusere risiko for diskriminering og manglende likestilling.	Utført 2025 <ul style="list-style-type: none"> Etablert struktur for karriere- og læringsveier. Planlagt 2026 <ul style="list-style-type: none"> Ta i bruk kompetansemodulen i 4Human. Flere avdelinger skal arbeide for å etablere en struktur for karriere- og læringsveier.
Tilrettelegging	Universell utforming.	Utført 2025 <ul style="list-style-type: none"> Tilrettelagt for bedre fysisk fremkommelighet hos Norsk Tipping med bl.a. automatisk dørpumpe på tunge dører og utbedret rømningsvei.
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Hindre diskriminering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.	Utført 2025 <ul style="list-style-type: none"> Gjennomført medarbeiderundersøkelse for å kartlegge og forebygge trakassering og diskriminering. Planlagt 2026 <ul style="list-style-type: none"> Bruke BHT for oppfølging av resultatet rundt mobbing fra MUST.