

Likestillingsredegjørelse

Amesto AccountHouse

Vi jobber for likestilling og mot 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 grunnlagene.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Del 1 redegjør for:

- Kjønnsbalansen totalt i virksomheten
- Midlertidig ansatte
- Ansatte i deltidsstillinger
- Fordeling av foreldrepermisjon i prosent for kvinner og menn
- Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper
- Lønnsforskjell totalt i virksomheten
- Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper
- Ansatte som jobber ufrivillig deltid

Tabell 1 viser tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Totalt antall dager: 1484 dager		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
129	62	2	0	7	7	5	3	0	0

Selskapet har i 2025 sysselsatt totalt 191 ansatte. Det er en økning på 17,9% fra fjoråret. I 2024 hadde selskapet en økning på 12,6 % i antall sysselsatte.

Veksten i antall sysselsatte kan blant annet forklares med økt arbeidsmengde, økt kapasitetsbehov, konsolidering i virksomheten, herunder overføring av en avdeling fra Amesto Solutions til Amesto AccountHouse, samt utvidet arbeid mot eksisterende kunder.

Tabell 2 viser tilstand for kjønnslikestilling lønnsmessig

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper *		Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper		Gjennomsnittlig årslønn		Lønnsforskjeller *
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Differanse i kvinners lønn sammenlignet med menn (prosent)
Total	129	62	67,6%	32,4%	769,141	830,756	-7,4%
Toppledelse (avdelingsledere, direktører)	7	8	46,7%	53,3%	1,662,948	1,343,555	23,8%
Mellomledere (Senior Manager)	11	7	61,1%	38,9%	929,462	1,017,500	-8,7%
Høyere lønnede konsulenter med spesialkompetanse (supervisor, bærekraftsrådgiver)	13	3	81,2%	18,8%	853,900	855,000	-0,13%
Høyere lønnede konsulenter (senior økonomikonsulenter, kontraktsforvalter og controller)	25	13	65,8%	34,2%	732,268	753,474	-2,8%
Konsulenter (lønnskonsulenter og økonomikonsulenter)	65	27	70,7%	29,3%	640,908	593,616	8%

* Alle våre ansatte har årslønn. Selskapet har en prestasjonsorientert bonusordning for ledende ansatte som varierer fra 10-15 %.

Beskrivelse av stillingsnivåer og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp gruppene basert på stillingsnivå i selskapet, på tvers av avdelinger. Vi har vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av gruppene. For eksempel har vi vurdert konsulenter i samme eller ulik avdeling (likt arbeid) og konsulenter på samme stillingsnivå, men i forskjellig stilling (arbeid av lik verdi). Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i selskapet og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Amesto AccountHouse har en overvekt av kvinnelige ansatte. I 2025 utgjør kvinner 67,6 % og menn 32,4 % av de ansatte. Kjønnsfordelingen kan i hovedsak forklares med markedssituasjonen

og tilgjengelig rekrutteringsgrunnlag. Selskapet har et kontinuerlig fokus på likestilling. Veksten i selskapet har bidratt til en moderat, men positiv endring i kjønnsfordelingen, ved at andelen menn har økt noe i løpet av de to årene.

Selskapet har en balansert lønnsituasjon for kvinner og menn. Den generelle lønnsituasjonen totalt i selskapet viser at kvinner tjener 7,4 % mindre enn menn. Dette er viser til en reduksjon sammenlignet med 9,5% i 2024, og indikerer en positiv utvikling mot en balansert lønnsituasjon.

Lønnsfordelingen i toppledelsen gjenspeiler bredden i lederroller og ansvar, blant annet ved at selskapets toppleder er kvinne. Sammensetningen fremstår samlet sett som balansert og representativ. Samtidig kan gjenværende lønnsforskjeller i mellomlederstillinger hovedsak forklares av strukturelle forhold knyttet til ansiennitet og erfaringsnivå, ved at flertallet av mennene har lengre ansiennitet og dermed høyere lønnsnivå. Kvinner med spesialkompetanse på seniornivå har samlet sett noe lavere ansiennitet i tilsvarende stillinger. Etter hvert som forskjellene i ansiennitet jevnes ut, forventes også lønnsforskjellene å reduseres. Denne utviklingen er allerede synlig, ettersom lønnsforskjellen mellom mannlige og kvinnelige mellomledere er redusert med 1,4% siden 2024.

Blant høyere lønnede konsulenter med spesialkompetanse er lønnsforskjellene minimale. For høyere lønnede konsulenter (uten spesialkompetanse) har kvinner imidlertid gjennomsnitt 2,8% lavere lønn enn menn. Lønnsforskjellen kan ses i sammenheng med variasjoner av tidligere erfaring og ansiennitet i stillingene. Samlet sett vurderes utviklingen som positiv, med fremgang i retning av likelønn.

I konsulentstillinger har kvinner et høyere gjennomsnittlig lønnsnivå enn menn, med en forskjell på 8%. Lønnsforskjellen kan delvis forklares ved at kvinner utgjør flertallet av ansatte i konsulentstillinger da det er 70,7% kvinner. Denne fordelingen bidrar til at gjennomsnittstallene blant konsulentene påvirkes av variasjoner i alder, erfaring og ansiennitet, og dermed også lønnsnivå. Andelen menn i konsulentstillinger har økt fra 20,3% i 2024 til 29,3% i 2025, noe som indikerer en positiv utvikling mot en mer balansert kjønnsfordeling i stillingsgruppen og en betydelig reduksjon i lønnsforskjellen.

Samlet sett viser gjennomgangen av stillingsnivåer og lønn at de samlede lønnsforskjellene mellom kvinner og menn er redusert over tid. Utviklingen indikerer en positiv bevegelse i retning av likelønn, og selskapet vil fortsette arbeidet med å sikre en rettferdig og balansert lønnspraksis.

Beskrivelse av deltid og ufrivillig deltid

Amesto AccountHouse har totalt 8 ansatte i fast deltidsstilling, hvorav 5 er kvinner og 3 er menn. Av disse arbeider 3 kvinner og 2 menn deltid ved siden av fulltidsstudier. Selskapets mål er å tilby fast heltidsstilling etter fullført studieløp.

I tillegg har selskapet 3 deltidsansatte, 2 kvinner og 1 mann, som selv har valgt redusert stilling som følge av alder, familiesituasjon eller etter eget ønske. Utover dette er 2 kvinner midlertidig ansatt i 50 % vikarierende stilling ved siden av fulltidsstudier.

Selskapet har i flere tilfeller hatt studenter i fast deltidsstilling parallelt med studier, som etter endt utdanning har blitt tilbudt fulltidsstilling, også på tvers av kontorlokasjoner. Amesto AccountHouse har ingen ansatte som jobber ufrivillig deltid.

Status og tiltak

Selskapets lønnspolitikk er en integrert del av personalpolitikken. Lønnspolitikken skal sikre en rettferdig individuell lønnsprosess og ledere med personalansvar kurses årlig i forkant av lønnsjusteringene. Lønnspolitikken er basert på grundige beslutningsprosesser som skal sikre harmonisering i avlønning for ulike stillinger innenfor gjeldende lønnsintervaller. Like vurderingskriterier benyttes for å måle innsats og resultater, og vurderingen dokumenteres.

Selskapet har i løpet av de siste årene videreutviklet lønnsrammer og lønnsintervaller for å sikre bedre likevekt og etterlevelse av prinsippene for likelønn.

Prinsipper for selskapets lønnspolitikk:

- Lønnsforskjeller pga. diskriminering av kjønn, etnisitet og alder er ikke tillatt.
- Lønnspolitikken må være definert, kjent og etablert.
- Vurderingskriterier er nødvendige i en avtale som åpner for individuell fordeling. Individuell fordeling og lønnsdifferensiering må oppfattes som rettferdig.
- Lønnsjustering gjennomføres årlig.
- Lønnsjustering er basert på tillit, respekt og gjensidig kunnskap.

Dette har bidratt til mer balansert og lik lønnsfordeling i selskapet, og arbeidet med å videreutvikle lønnspolitikken vil fortsette.

Sykefravær

Samlet sykefravær for selskapet i 2025 er 2845 dager, hvilket utgjør 7,96% mot et sykefravær på 7,39% i 2024. Fordelingen i 2025 er 1,66% korttidssykefravær og 6,3% langtidssykefravær.

Sykefraværet gikk noe ned i 2024, noe som kan ses i sammenheng med tiltak for å få bedre oversikt og mer systematisk oppfølging som ble innført i 2023. I 2025 har det imidlertid vært en økning i sykefraværet, og selskapet har derfor fulgt utviklingen tett. Arbeidet med sykefravær går ut på god og tett oppfølging, samt tilrettelegging for tilbakeføring til arbeid. Selskapet vil videreføre målrettede tiltak for å redusere sykefraværet i 2026.

For å styrke kartleggingen av sykefravær i selskapet og sikre god og systematisk oppfølging av de ansatte, har det i 2025 blitt utarbeidet en generell samtalemal og videreutviklet sjekklisten for sykefravær i HR-systemet vårt. Samtalemalen gir en strukturert oppfølging over tid og sikrer god dokumentasjon av samtaler og tiltak. I tillegg er det publisert en egen rutine for sykefraværsoppfølging for ledere, der samtalemalen benyttes som verktøy for å utforske arbeidsevne og legge til rette for hensiktsmessige tilpasninger i arbeidssituasjonen. I HR-systemet har det også blitt utarbeidet en sykefraværssrapport som gir ledere oversikt over utviklingen i sykefravær på teamet, i avdelingen og på selskapsnivå.

I mer komplekse sykefraværssaker benytter selskapet Fønix, som bidrar med strukturert oppfølging, veiledning og støtte i dialogen mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Fønix har særskilt kompetanse innen sykefraværssarbeid, arbeidsinkludering og tilrettelegging, og bidrar til å styrke tilknytningen til arbeid på en trygg og forsvarlig måte.

Amesto Trust SO benyttes som konsernets system for registrering og håndtering av avviksmeldinger. I løpet av 2025 er det ikke rapportert om alvorlige skader eller ulykker på arbeidsplassen.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Likestillingsarbeidet omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene og de ulike personalområdene: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Selskapet arbeider aktivt for å forhindre diskriminering innenfor områder som blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering.

- Vårt likestillingsarbeid skal være forankret i våre strategier, verktøy og retningslinjer.
- Vi har retningslinjer for å hindre mobbing og trakassering, og rutiner for varsling av kritikkverdige forhold.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i øvrige instruksjoner og prosedyrer der det er relevant.
- Vi har en omforent lønnspolitikk med grundige beslutningsprosesser og saklige kriterier for lønnsfastsettelse.

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

Likelønn og lønnsprosesser

Amesto AccountHouse jobber for å fremme et arbeidsmiljø som sikrer likestilling og ikke-diskriminering. Selskapet arbeider kontinuerlig med å fremme kjønnsbalanse og har høyest andel kvinner innenfor lønnsfaget. Kompetanseheving benyttes som et virkemiddel for å understøtte likeverdige utviklingsmuligheter.

Lønnsjusteringsfunksjonen i HR-systemet benyttes aktivt som en del av selskapets lønnsprosesser. Funksjonen gir tilgang til historiske lønnsdata og er et strukturert sammenligningsgrunnlag på tvers av stillinger, stillingsnivåer og avdelinger i selskapet. Dette bidrar til økt transparens og reduserer risiko for diskriminering i lønnsfastsettelsen, samtidig som dokumentasjon av prosessene er godt ivaretatt. I tillegg er det etablert rutiner for ekstraordinær lønnsjustering, for å sikre at justeringer utenfor ordinær prosess skjer i tråd med gjeldende lønnspolitikk.

Tilrettelegging for arbeid og familieliv

I 2025 har vi etablert en egen rutine for å støtte medarbeidere i overgangen til foreldrepermisjon og tilbake i arbeid. Rutinen, kalt Leave- og Reboarding, skal bidra til å ivareta medarbeidere i en sårbar og viktig livsfase der familiesituasjonen endrer seg.

Formålet med rutinen er å sikre forutsigbarhet og god informasjon gjennom hele prosessen - fra planlegging av permisjon til oppstart igjen. Dette innebærer blant annet tydelig oversikt over

rettigheter og plikter som arbeidstaker, samt en strukturert overlevering av arbeidsoppgaver og kunder for å unngå unødvendig stress.

Arbeidsmiljø og inkludering

Selskapet arbeider kontinuerlig for å sikre et godt og inkluderende arbeidsmiljø. Amesto AccountHouse følger et «office first»-prinsipp, med hovedvekt på arbeid fra kontoret, da dette bidrar til tilhørighet, læring og samarbeid på tvers av team og avdelinger. For å styrke samhold og trivsel tilbyr selskapet ulike sosiale aktiviteter gjennom personalklubben Amesto Social, som legger til rette for flere sosiale møteplasser, arrangementer og felles aktiviteter for alle ansatte.

Team Health Check

I løpet av 2025 har alle teamene i selskapet gjennomført to workshops, kalt «Team Health Check». Tiltaket er gjennomført som en del av arbeidet med å sikre et godt, inkluderende og velfungerende arbeidsmiljø, i tråd med selskapets visjon om å være et «Awesome Place to Work».

Team Health Check er en strukturert teambuildingøvelse som bidrar til å styrke samhandling, trygghet og felles forståelse i teamene. Gjennom refleksjon og dialog gis alle medarbeidere mulighet til å bli hørt, noe som fremmer likeverd, involvering og kontinuerlig forbedring. Resultater fra medarbeiderundersøkelsen benyttes som et grunnlag for å følge utviklingen i samarbeid og arbeidsmiljø over tid, og for å vurdere effekt av tidligere tiltak samt behov for justeringer. Investering i medarbeidere og teamutvikling er et sentralt virkemiddel for å fremme trivsel, samarbeid og bærekraftig utvikling i organisasjonen.

Utviklingsmuligheter og karriere

Amesto AccountHouse er stolte av å tilby et skreddersydd utviklingsprogram for nyutdannede innen økonomi og regnskap, som legger til rette for autorisasjon som statsautorisert regnskapsfører. Gjennom Future Star-programmet satser selskapet målrettet på unge talenter og gir den ansatte reelle muligheter for faglig utvikling og vekst, kombinert med tett oppfølging og langsiktig karriereprogresjon.

Satsningen på nyutdannede gjennom Future Star bidrar til å gi like innganger til arbeidslivet, samtidig som selskapet bygger langsiktig kompetanse og sikrer bærekraftig utvikling i organisasjonen.

Helse og velferd

Som en del av ivaretagelse av ansatte, tilbyr selskapet svært gode forsikringsordninger for å støtte både fysisk og psykiske helse. Informasjon om ordningene deles jevnlig gjennom året, bl.a. som fast innslag i informasjonsmøte for nyansatte. Forsikringsordningene dekker tjenester som psykolog, fysioterapi, kiropraktor og online lege.

Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

- Arbeidets art krever at ansatte har gode norskkunnskaper, både skriftlig og muntlig. Dette er noe begrensende for mangfoldet i selskapet.
- Arbeidets art medfører krav til bl.a. utdanning, autorisasjon eller relevant erfaring innenfor de fleste stillinger, og dette kan føre til begrensninger i mangfoldet.

- Manglende kjennskap til selskapets retningslinjer og rutiner for å hindre diskriminering på arbeidsplassen kan være en risikofaktor.

Mulige årsaker til risikoer og hindre

Selskapet har identifisert følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Norskkravet kan være et hinder for en mangfoldig arbeidsplass, særlig for utenlandske jobbsøkere.
- Selskapet mottar få søkere med hull i CV, noe som kan skyldes at stillingsannonseene inneholder spesifikke og nødvendige krav til kvalifikasjoner og kompetanse.
- Selskapet mottar få søknader fra personer med nedsatt funksjonsevne. Årsaken kan være at annonseteksten ikke fremhever at alle kvalifiserte kandidater oppfordres til å søke, også søkere med behov for særlig tilrettelegging.
- Obligatoriske kurs (digitale) synes ikke å være tilstrekkelig for å sikre kjennskap til selskapets retningslinjer og rutiner for å hindre diskriminering. Det er avdekket at kunnskapen om hvordan man går fram dersom man opplever eller observerer diskriminering på arbeidsplassen ofte er glemt.

Beskrivelse av tiltak

I arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering vurderer selskapet løpende risikoer og hindre for mangfold. Arbeidets art krever gode norskkunnskaper, noe som kan være begrensende for mangfoldet. Likevel har selskapet over flere år samarbeidet med NAV om arbeidstrening som et virkemiddel for å styrke norskkunnskaper innen relevante fagfelt.

I år har vi arbeidet med følgende tiltak:

- Utarbeidelse av rammeverk for karriere- og kompetanseutvikling, som omfatter alle stillingsnivå i selskapet, med oppstart av kompetanseprosjekt i HR-systemet vårt.
- Gjennomføring av to runder med Team Health Check i alle team, som et tiltak for å styrke samhandling, involvering og et inkluderende arbeidsmiljø.
- Tilrettelegging for sosiale møteplasser og felles aktiviteter gjennom personalklubben Amesto Social.
- Videreutvikling av onboardingsprogrammet «Velkommen til Amesto», på tvers av selskapene i konsernet, for å sikre en inkluderende og strukturert oppstart for nyansatte.
- Selskapet har arbeidet med å forbedre rekrutteringsprosessen for å redusere risiko for diskriminering og sikre likebehandling. Stillingsutlysninger revideres for å tydeliggjøre at alle kvalifiserte kandidater oppfordres til å søke, også søkere med behov for særskilt tilrettelegging.
- Ferdigstilling av felles rutiner i konsernet for varsling av kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, med gjennomført felles gjennomgang og informasjon på allmøte.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- Videreutvikling og gjennomføring av kompetansehevingsprogram i avdelingene, herunder videreføring av standardisert onboardingsprogram for nyansatte. Som en del av dette planlegges implementering av kompetansemul i HR-systemet som skal bidra til bedre individuell opplæring, utvikling, samt kartlegging av kompetanse
- Hyppigere gjennomføring av obligatoriske kurs om selskapets retningslinjer og rutiner for å hindre diskriminering.

- Selskapet viderefører tiltak som allerede er på plass, i samarbeid med arbeidsgiver og arbeidstakerrepresentantene.
- Enkelte avdelinger skal ta imot praktikanter for å tilby arbeidserfaring også til kandidater som har behov for språklig opplæring.