



## LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE FOR DELY AS - 2022

Vi i Dely m/døtre, jobber for å være en attraktiv arbeidsgiver for alle som ønsker å jobbe hos oss. Den største verdiskapingen skjer på våre serveringssteder gjennom våre ansatte, som møter våre gjester og kunder hver dag. Vi er et fargerikt fellesskap, med over 100 nasjonaliteter målt i 2018, og deres arbeidsglede er helt avgjørende for vår suksess.

### Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

De fleste av våre stillinger, kan fylles av folk flest, uavhengig av kjønn, alder og etnisitet. Majoriteten av stillingene krever ikke høy utdanning, men et vennlig og serviceinnstilt mindset. Dette gjør at våre ansatte kan oppleve mestring og selvutvikling i sin arbeidshverdag, gjennom våre treningsprogrammer.

Ved utgangen av 2022 hadde Dely m/datterselskaper 1773 ansatte. 49 ansatte i Sverige og resten i Norge. Følgende selskaper tilhører Dely-gruppen;

	Antall ansatte	Kvinner	Menn
Dely AS	31	17	14
Peppes AS	966	369	597
Blender AS	303	244	59
D.Coffee AS	266	210	56
American Bistro Scandinavia AS	158	77	81
D.Coffee AB	49	29	20
<b>Totalt</b>	<b>1773</b>	<b>946</b>	<b>827</b>

Tabellen nedenfor viser kjønnsbalansen totalt i våre selskaper sammenstilt med konsernledelsen.

% andeler	Kvinner	Menn
Kjønnsbalanse alle ansatte	53	47
Kjønnsbalanse konsernledelse	29	71

Dely driver serveringskonseptene Peppes Pizza, Fridays, Starbucks, Eataly, Little Eataly, Kjøkken & Kaffe, Fattigmann og La Baguette. Godt spredt utover Norges land. I Sverige har vi 2 Starbucksavdelinger. Administrasjonen for alle konseptene samt støttefunksjoner som regnskap, lønn, innkjøp, IT og HR, sitter samlet sentralt i Oslo.

Vi har i alle år hatt hovedvekt av kvinner totalt i våre selskaper.

I våre restauranter, Peppes Pizza og Fridays, er det flere menn enn kvinner. Våre andre konsepter selger produkter over disk. En lettere serveringsform enn bordservering i restaurantene. Her jobber flest kvinner.



Funksjonærer i administrasjonen er 100 % ansatte, unntatt 2 personer. Dette er etter de ansatte selv sitt ønske og så har vi en kvinnelig pensjonist som jobber noen timer i uka. Vi har hatt 2 innleide ansatte ved lønningsavdelingen i 2.halvår, en kvinne og en mann, da slik fagkompetanse har vært svært vanskelig å få tak i.

På våre serveringssteder er majoriteten deltidsansatte. Vi er ofte første arbeidsgiver for unge ansatte og de jobber hos oss for å tjene penger under studietiden. Deltidsansatte har mulighet for å få økt sin stillingsprosent, forutsatt at driften klarer seg med samme antall ansatte for å kunne yte god gjesteservice. 17 ansatte svarer på kartleggingen om ufrivillig deltid, at de ønsker å jobbe flere timer enn dagens kontrakt. De 17 utgjør 1,2 % av våre deltidsansatte.

8 % kvinner og 6 % menn jobber i midlertidig stillinger. Dette er pga sesongvariasjoner og vikariater ved permisjoner og langtidsfravær.

Gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon er 26 for kvinner og 10 for menn.

	Antall ansatte	Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Deltid		Ufrivillig deltid	
		Andel kvinner % av totalt ansatte	Andel menn % av totalt ansatte	Andel kvinner % av totalt ansatte	Andel menn % av totalt ansatte	Kvinner; gjennomsnitt antall uker	Menn; gjennomsnitt antall uker	Andel kvinner % av totalt ansatte	Andel menn % av totalt ansatte	Andel kvinner % av totalt deltidsansatte	Andel menn % av totalt deltidsansatte
Norge											
Dely AS	31	55	45	0	3	0	0	6	3		
Peppes AS	966	38	62	4	8	34	8	33	53		
Blender AS	303	81	19	25	7	0	18	65	12		
D.Coffee AS	266	79	21	4	0	16	11	67	17		
American Bistro Scandinavia AS	158	49	51	6	4	27	9	41	34		
<b>Totalt</b>	<b>1724</b>	<b>53</b>	<b>47</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>26</b>	<b>10</b>	<b>44</b>	<b>38</b>	<b>1</b>	

## Kjønnforskjeller i lønn

For funksjonærer i Dely m/døtre og alle våre daglige ledere på våre serveringssteder, etterstreber vi lik lønn for likt arbeid, uavhengig av kjønn. I forbindelse med lønnsoppgjøret i 2022 ble det gjennomført en individuell vurdering av lønn og en del av lønnsoppgjøret ble brukt til utjevning.

## Generelle prinsipper rundt lønn

Funksjonærer og daglige ledere på våre serveringssteder, lønnes med individuell månedslønn basert på alder, kompetanse og erfaring. Medarbeidere på våre serveringssteder, følger timelønnsattsene med tillegg for Hotell- og Restaurantarbeiderforbundet og for Baker og konditor. Pr 31.12.22 har vi 6 Peppes Pizza avdelinger som har egen tariffavtale.

Lønn justeres årlig ifbm lønnsoppgjøret. For funksjonærer gis lik % samt muligheter for utjevning av lønnsgradning. Ellers i året justeres lønn ved ny stilling/nytt ansvarsområde/nye oppgaver.

De timelønnede på våre serveringssteder justeres 1.april og utover det i tråd med ansiennitetsreglene i tariffene.



## Hvilke stillinger og lønn/goder inngår i analysen?

- Funksjonærer i Dely og administrasjonen i kjedene ansatt pr 31.12.22
- Beregninger er satt til 100 % stillinger hvis lavere stillingsbrøk
- Konsernsjef er ikke en del av analysen
- Analysen er basert på grunnlønn

## Resultat av kartleggingen

Stillingsgruppe	Kvinner	Menn	Totalt antall	Andel kvinner i %	Gjennomsnitt årslønn kvinner	Gjennomsnitt årslønn menn	Kvinner lønn i % av menn
1	2	4	6	33	NA	NA	NA
2	2	4	6	33	NA	NA	NA
3	7	1	8	88	NA	NA	NA
4	4	2	6	67	NA	NA	NA
5	6	1	7	86	NA	NA	NA
6	12	3	15	80	598 663	618 201	97
7	5	3	8	63	496 999	488 140	102

Gruppene 1-5 vises ikke pga gruppens størrelse.

Kartleggingen viser at det er noen variasjoner blant funksjonærer med P&L ansvar og innad i samme team. Noe av forklaringen er at det er varierende ansiennitet i gruppa i størrelsesorden 1-20 år, men stillingsgruppene bør ses godt på under kommende lønnsoppgjør og utjevning bør vurderes. Utover dette er det minimale forskjeller og i noen grupper er kvinner lønnet høyere enn menn.



## Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

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

Vår visjon er "En bedre hverdag for alle".

«Gjennom arbeids glede og strålende gjesteopplevelser, - ønsker Dely at både gjester, kunder og medarbeidere skal få en bedre hverdag.»

Våre verdier er retningsgivende og en del av kriteriene ved rekruttering av nye medarbeidere;

**TYDELIG** står for klar og direkte tale, klare og enkle budskap, klare og tydelige forventninger og krav til god atferd.

**MODIG** oppfordrer til å ta beslutninger vi tror bedriften er tjent med, til å tørre å sprengre grenser, og til å teste ut og utvide eget potensiale til beste for bedriften og en selv. Vi sier det vi mener og tar den nødvendige samtalen.

**LYTTENDE** innebærer hos oss at vi er interessert i andres synspunkter, og at vi undersøker når vi er i tvil om hva den andre mener. Utad innebærer det at vi observerer og lytter til markedet for å sikre at vi skjønner hva de ønsker og at vi dekker deres behov.

**ÆRLIG OG REDELIG** innebærer at vi holder det vi lover hverandre, at vi følger samfunnets regler og lover for forretningsdrift og arbeidsmiljø, og at vi i all vår atferd holder oss innenfor de avtaler og instruksjoner som gjelder for vår forretningsdrift.

I hverdagen gjelder våre samspillsløfter;

- Jeg er åpen og ærlig – jeg gir, og jeg skaffer meg tilbakemelding
- Jeg har respekt for andre – personer, tid og meninger
- Jeg er lojal og holder avtaler
- Jeg bidrar aktivt til felles mål
- Jeg bidrar til arbeids glede
- Vi hjelper hverandre til å bli gode

Disse er viktige i vårt samspill og inkludering, på veien mot et godt arbeidsmiljø.

Ved kartlegging av nasjonaliteter i 2018, talte vi over 100 ulike nasjonaliteter.

Vi har internasjonale brands som Fridays og Starbucks, hvor det jobber mange fremmedspråklige.

Vi jobber tett med Briga/Kompetanse Norge, hvor vi tilbyr språktrening i kombinasjon med digitale ferdigheter. Og med noen norskkunnskaper, kan våre ansatte starte på veien mot fagbrev i salg.

Våre serveringssteder jobber tett med sitt lokale NAV kontor, og vi ser det som vår plikt å bidra til at jobbsøkere får arbeidstrening slik at de igjen kan komme ut i arbeid.

Vi har nulltoleranse for alle typer trakassering og mobbing og uønskede hendelser kan varsles via vår varslingskanal. Vi mottok i 2022 tre varsler som alle er håndtert på en god måte.

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

Alle våre serveringssteder har verneombud som i samarbeid med daglig leder gjennomfører årlige vernerunder og risikovurderinger. Vår bedriftshelsetjeneste dinHMS bistår serveringsstedene ved behov og kan gjennomføre arbeidsmiljøkartlegginger. Det har ikke vært behov for kartlegging i 2022.

Bedriftshelsetjenesten holder også kurs for våre verneombud og ledere, slik at kompetanse innen HMS, arbeidsmiljø og sykefraværsoppfølging er tilfredsstillende og i tråd med lovkrav.

Bedriftshelsetjenesten deltar også i vårt arbeidsmiljøutvalg 4 gn pr år.



Vi har stor tro på at jo bedre vi kjenner hverandre, jo bedre blir vi sammen.

Det prioriteres tid til gode onboarding prosesser når nye medarbeidere starter hos oss, slik at de raskt kan oppleve trygghet og samhold.

Vi gjennomfører 3 prøvetidssamtaler for raskt å kunne avdekke om noen skulle oppleve uønskede hendelser i våre avdelinger.

Målet er at alle får sin medarbeidersamtale, minimum 1 gang i året. Vi har kun manuell kontroll av at dette faktisk gjennomføres.

Funksjonærene flyttet i 2022 inn i nye kontorlokaler, sammen med Peppes Pizza sitt callsenter, i mars. Vi jobber fortsatt i aktivitetsstyrt landskap med clean desk policy og alle arbeidsplasser har hev/senk pulter og stoler. 12 av plassene kan bookes på forhånd, da det er viktig for noen å hvor de skal sitte.

Etter flere år med covid og mye hjemmekontor, opplever vi at veien tilbake til kontoret er lang for mange.

Målet er at våre ansatte minimum er på kontoret 50 % av sin arbeidstid.

Tilrettelegging og sosiale tilstelninger vil fortsatt trenge fokus i tiden som kommer.

## Planlagte tiltak i 2023

### Rekruttering

Vi oppmuntrer alle til å søke jobb hos oss. Vår rekrutteringspolicy skal revideres slik at vi øker fokus på likestillingsperspektivet i alle våre rekrutteringsprosesser. Alle maler for stillingsutlysninger skal også revideres, slik at vi sikrer at ordlyd blir gjennomgående i alle utlysninger.

Vi har ingen planlagte rekrutteringer i konsernledelsen, men ønsker at sammensetningen skal gjenspeile samfunnet generelt.

Det jobbes med å ansette faste lønnskonsulenter.

### Lønn- og arbeidsvilkår

Vi jobber kontinuerlig med lik lønn for likt arbeid. På våre serveringssteder er lønn satt gjennom tariffsatser for timelønn og tillegg, som oppdateres årlig, basert på alder og erfaring og vi følger arbeidsmiljøloven for beregning av overtid. Minste arbeidstid er definert i våre kontrakter med den enkelte. Våre funksjonærer jobber alle 100 % med mindre de ønsker noe annet selv. Våre daglige ledere er alle ansatt i 100 % stillinger. Våre funksjonærer og daglige ledere har individuell lønn. Her gjøre en årlig kartlegging ifbm lønnsoppgjøret for å avdekke eventuelle lønnsglidninger pga nyrekrutteringer, lønnsnivå kvinner og menn, samt lønnsnivå innenfor de ulike stillingsgruppene.

Alle våre ansatte får dekket reise, kost og losji ifbm pålagte aktiviteter av arbeidsgiver.

### Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Vi ønsker fortrinnsvis å rekruttere internt. Vi utlyser alltid alle stillinger via vårt intranett, slik at de som ønsker kan søke nye utfordringer. Interne søkere blir alltid kalt inn til intervju.

For fremmedspråklige, tilbyr vi språktrening, slik at de kan være aktuelle for stillinger som krever at de snakker godt norsk.

Basic trening gjøres digital pr brand og er tilgjengelig for alle i en app.

Vi har gode treningsprogrammer, som kontinuerlig oppdateres, slik at våre ansatte kan søke nye utfordringer internt, om de ønsker det. Karrierestiger er definerte.

For ledere og talenter, gjennomføres treningen Proud til learn og Proud til lead.

I tillegg trener ledergruppene blant funksjonærene med Tipping Point Methodology og psykologene Ihlen, for personlig utvikling.



### **Tilrettelegging**

Våre serveringssteder jobber godt opp mot sitt lokale NAV kontor, og tar imot mennesker som trenger arbeidstrening for å kunne komme tilbake til arbeidslivet.

Vi opplever at for våre funksjonærer kan veien tilbake til kontoret være lang. Vi har kartlagt hva ansatte ønsker og trenger i våre nye lokaler og har gjort tilpasninger i tråd med det. Bookbare plasser, støydemping, avlastningsbrett for beina, hodetelefoner ol.

Vi vil prioritere sosiale tiltak for funksjonærene på Servicekontoret for å gjøre arbeidsplassen så god som mulig og sammen med den enkelte avklare balansen mellom oppmøte på kontoret og arbeid hjemmefra.

### **Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv**

Dely har som mål at overtid skal være på et minimum, slik at våre ansatte har godt med familietid.

Vi har fleksibel arbeidstid og en digital hverdag gjør at et arbeidssted kan være så mangt.

For ansatte med høy lønn dekker vi mellomværende mellom utbetaling av foreldrepenger og faktisk lønn, slik at økonomi ikke skal være til hinder for de som ønsker seg en familieforøkelse.

### **Arbeidsmiljø**

Vi har fått ny visjon og fokus på denne, verdier, samspillsløfter og kultur generelt, vil bli prioritert fremover.

Vi etablerer nytt verktøy for måling av medarbeiderengasjement og arbeidsglede. Målingen skal som tidligere kalles «Puls», og dette blir den viktigste tilbakemeldingskanalen for våre ledere på veien mot et godt arbeidsmiljø. Oppstart Q4 for alle.