



YX NORGE AS · YX STASJONSDRIFT AS

AKTIVITETS- OG REDEGJØRELSESPLIKT **2025**

Din stasjon.

Innhold

1. Innledning	3
2. Om selskapene og rapportens omfang	4
3. Metodikk og datagrunnlag	6
4. Del 1: Tilstand for likestilling (kartlegging)	7
4.1 YX Norge AS	7
4.2 YX Stasjonsdrift AS	8
4.3 Funn fra analysene	9
5. Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering	10
5.1 Forankring i styring og ledelse	10
5.2 Prinsipper, prosedyrer og standarder	10
5.3 Rekruttering og ansettelse	11
5.4 Lønn, arbeidsvilkår og utviklingsmuligheter	11
5.5 Arbeidsmiljø, trakassering og varsling	11
5.6 Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	12
6. Kontinuerlig forbedring	12
7. Kontaktinformasjon	13
7.1 Signering av selskapets ledelse og styre	13

1. Innledning

Denne rapporten er vår redegjørelse for arbeidet med likestilling og mot diskriminering i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP).

Formålet med rapporten er tredelt: For det første skal rapporten gi en faktabasert og etterprøvbar oversikt over tilstanden for likestilling i virksomheten, med særlig vekt på kjønn. For det andre skal den synliggjøre hvordan YX arbeider systematisk, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på alle relevante diskrimineringsgrunnlag. For det tredje skal rapporten fungere som et styringsverktøy for

ledelsen og som et informasjonsgrunnlag for ansatte, tillitsvalgte, eiere og offentlige myndigheter.

Rapporten er utformet for å sikre åpenhet, ansvarliggjøring og kontinuerlig forbedring av virksomhetens likestillingsarbeid, og skal legge til rette for at identifiserte utfordringer følges opp med konkrete tiltak.

2. Om selskapene og rapportens omfang

Om selskapene

YX Norge AS er en sentral drivstoffleverandør i Norge, med et landsdekkende nettverk av nærmere 280 energistasjoner. Disse stasjonene eies og drives av uavhengige selveiere, noe som bidrar til et sterkt lokalt engasjement. Uansett hvor man er i landet, er en YX-stasjon aldri langt unna, og tilbyr personlig service og streber etter å skape en positiv opplevelse for alle kunder og ansatte.

YX Norge er opptatt av å bevare og styrke forbindelsene som forener Norge – både geografisk og sosialt. I en tid hvor standardisering og sentralisering dominerer mange bransjer, legger YX vekt på mangfold og lokale forskjeller. Selskapet opprettholder sterke bånd til lokalsamfunnene der stasjonene ligger, med forhandlere som spiller en avgjørende rolle i daglig drift og kundetilfredshet.

YX Stasjonsdrift AS er et datterselskap av YX Norge AS og har ansvar for drift av et utvalg energistasjoner i egen regi. Selskapet håndterer den operative virksomheten på stasjonene, herunder daglig drift, bemanning, kundeservice, salg av drivstoff og øvrige varer og tjenester, samt etterlevelse av krav til HMS, sikkerhet og arbeidsmiljø. YX Stasjonsdrift har en sentral rolle i å sikre enhetlig kvalitet,

trygg drift og god kundeopplevelse på de stasjonene som drives direkte av konsernet.

YX Stasjonsdrift har ansatte i ulike stillingskategorier knyttet til butikk- og stasjonsdrift, og er omfattet av aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven. Selskapet opererer i tett samspill med YX Norge, som ivaretar overordnede rammer, strategi og støttefunksjoner.

I løpet av 2025 hadde YX Stasjonsdrift AS virksomhet ved følgende avdelinger: Førde, Gressvik, Naustdal, Sigerfjord, Vik og Årdal. Ansatte i avdeling Sigerfjord ble virksomhetsoverdratt 01.04.2025 og inngår derfor ikke i den kvalitative kartleggingen, da YX Stasjonsdrift ikke lenger har oppfølgingsansvar.

YX Norge AS er heleid av selskapets selveiere. Den daglige ledelsen av YX Norge ivaretas av administrerende direktør Tom Erland Borgersen, som har det overordnede ansvaret for selskapets operative drift og videre utvikling, samt konsernansvaret i relasjon til datterselskapet YX Stasjonsdrift AS.

Rapportens omfang

Denne rapporten omfatter YX Norge AS (Oslo) og YX Stasjonsdrift AS (tidligere Sigerfjord Service AS, Sortland). I rapporten omtales de to selskapene heretter samlet som YX, med mindre annet er uttrykkelig angitt.

YX Stasjonsdrift er omfattet av aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven. YX Norge er ikke selv omfattet av lovens rapporteringsplikt, men har som morselskap utarbeidet rapporten på vegne av konsernet og hatt det overordnede ansvaret for rapportens innhold, koordinering

og oppfølging. Selv om YX Norge ikke er forpliktet til å rapportere, inkluderer selskapet også kjønnsfordelingen basert på kontraktstype og stillingsnivå.

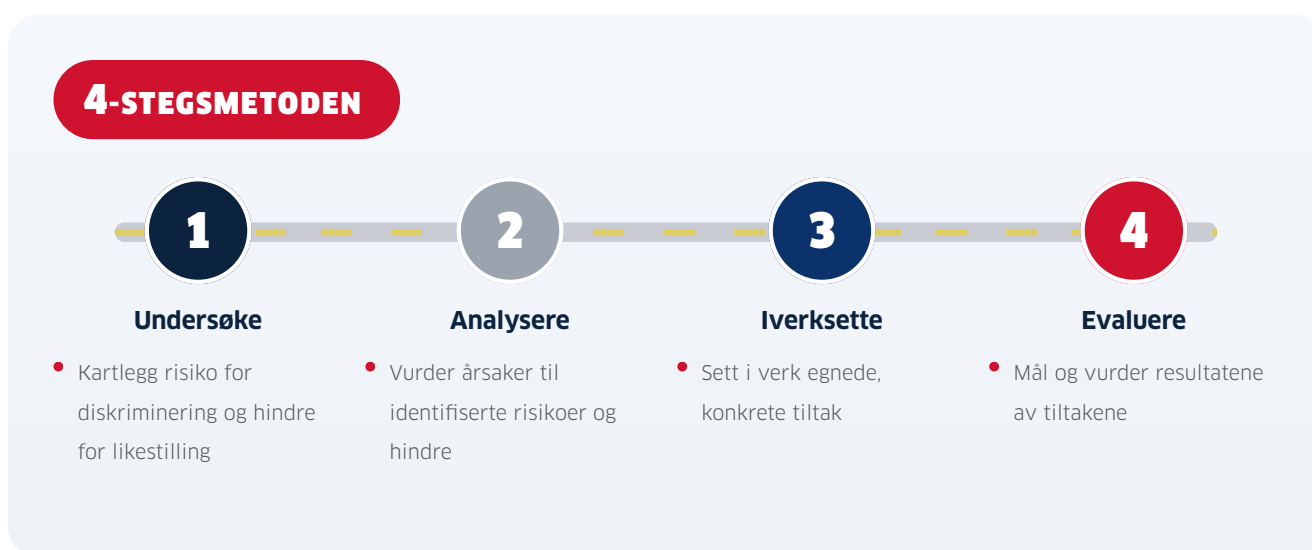
YX Stasjonsdrift har informert de ansatte om ARP-arbeidet og gitt dem mulighet til å utpeke

ansattrepresentant(er) i tråd med lovens krav. Ingen ansatte meldte interesse innen fastsatt frist. ARP-arbeidet er derfor gjennomført uten deltakelse fra ansattrepresentant(er).

3. Metodikk og datagrunnlag

Rapporten er utarbeidet i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24 og 26, som pålegger arbeidsgivere en aktivitetsplikt og en redegjørelsesplikt.

Aktivitetsplikten innebærer at arbeidsgiver skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Redegjørelsesplikten innebærer at virksomheten årlig skal redegjøre for tilstanden for likestilling og for hvordan aktivitetsplikten er oppfylt. Redegjørelsen bygger på den lovpålagte firestegsmetoden:



Figur 1: Arbeidsmetode (firestegsmetoden). Metoden gjentas årlig som en iterativ prosess.

I den kvantitative oversikten over antall ansatte er det lagt til grunn antall ansatte per 31.12. i rapporteringsåret. I lønnsstatistikken og per stillingsnivå er det derimot inkludert alle ansatte som har mottatt lønn i løpet av rapporteringsåret, uavhengig av om arbeidsforholdet var aktivt ved årsslutt.

Rapporten dekker alle diskrimineringsgrunnlag som omfattes av

loven: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse. Kartlegging av individdata er gjennomført innenfor gjeldende personvern hensyn.

4. Del 1: Tilstand for likestilling (kartlegging)

4.1 YX Norge AS

Beskrivelse av stillingsstruktur

Stillingsnivå	Stillinger	Beskrivelse av gruppen
1 – Toppledelse	Daglig leder (CEO), nestleder (COO), økonomidirektør (CFO)	Overordnet strategisk, økonomisk og juridisk ansvar; helhetlig virksomhetsstyring; øverste beslutningsmyndighet innen eget ansvarsområde
2 – Senior leder	Leder for pris og markedsinnsikt, leder salgsutvikling, senior systemutvikler	Personalansvar for team eller avdeling; operativt resultatansvar
3 – Leder / mellomleder	Regionsjef	Betydelig resultatansvar; ansvar for regioner; taktisk og delvis strategisk ansvar
4 – Support	Driftskonsulent, systemkonsulent, administrasjonssekretær	Selvstendig fagrolle; ansvar for eget fagområde/leveranser; ingen eller svært begrenset personalansvar

Kjønnsfordeling per nivå og gruppe

Kontraktstype – YX Norge AS (per 31.12.2025)			
	Kvinner	Menn	Samlet antall
Antall ansatte	3 (25 %)	9 (75 %)	12
Antall fast ansatte	3 (25 %)	9 (75 %)	12
Antall midlertidige ansatte	0	0	0
Antall heltidsansatte	3 (25 %)	9 (75 %)	12
Antall deltidsansatte	0	0	0
Ufrivillig deltid	0	0	0
Foreldrepermisjon (antall uker)	0	1 (9,5 uker)	1 (9,5 uker)

Stillingsnivå – YX Norge AS (gjennom 2025)			
	Kvinner	Menn	Samlet antall
1 Toppledelse	0	3 (100 %)	3
2 Senior leder	1 (33 %)	2 (67 %)	3
3 Leder / mellomleder	1 (25 %)	3 (75 %)	4
4 Support	2 (50 %)	2 (50 %)	4

4.2 YX Stasjonsdrift AS

Beskrivelse av stillingsstruktur

Stillingsnivå	Stillinger	Beskrivelse av gruppen
1 – Toppledelse	Daglig leder (CEO)	Overordnet strategisk, økonomisk og juridisk ansvar; helhetlig virksomhetsstyring; øverste beslutningsmyndighet
2 – Leder / butikksjef	Butikksjef	Operativt personalansvar; ansvar for daglig drift og resultater i én enhet; begrenset strategisk ansvar; erfaring fra detaljhandel og personalledelse; økonomisk forståelse og struktur
3 – Utførende salgs- og servicepersonell	Butikkmedarbeider, kioskmedarbeider, selger, servicemedarbeider, stasjonsbetjent	Interesse for mat og salg; ønske om å skape kundeopplevelser; takle høyt tempo og selvstendig arbeid; strukturert med god orden; fleksibilitet til skiftarbeid

Kjønnsfordeling per nivå og gruppe

Kontraktstype – YX Stasjonsdrift AS (per 31.12.2025)			
	Kvinner	Menn	Samlet antall
Antall ansatte	52 (69 %)	23 (31 %)	75
Antall fast ansatte	39 (68 %)	18 (32 %)	57
Antall midlertidige ansatte	13 (72 %)	5 (28 %)	18
Antall heltidsansatte	30 (70 %)	13 (30 %)	43
Antall deltidsansatte	22 (69 %)	10 (31 %)	32
Ufrivillig deltid	0	0	0
Foreldrepermisjon (antall uker)	0	1 (2,7 uker)	1 (2,7 uker)

Stillingsnivå – YX Stasjonsdrift AS (gjennom 2025)			
	Kvinner	Menn	Samlet antall
1 Toppledelse	0	1 (100 %)	1
2 Leder / butikksjef	4 (100 %)	0	4
3 Utførende salgs- og servicepersonell	80 (58 %)	59 (42 %)	139

Lønnsforskjell – YX Stasjonsdrift AS (kvinneres lønn som andel av menns, gjennom 2025)			
	Fast lønn	Kontantytelse	Naturytelse
1 Toppledelse	Se 4.3	Se 4.3	Se 4.3
2 Leder / butikksjef	Se 4.3	Se 4.3	Se 4.3
3 Utførende salgs- og servicepersonell	112 %	109 %	Ingen data

4.3 Funn fra analysene

YX arbeider systematisk for å sikre at kvinner og menn i samme stillinger, og med sammenlignbart ansvar, kompetanse og erfaring, har lik lønn. Ved vurdering av lønnsforskjeller legges det til grunn at gjennomsnittlig lønnsnivå også kan påvirkes av forhold som alder, ansiennitet, utdanning, spesialisering og stillingens innhold. Kvinners lønn er derfor analysert og presentert som andel av menns lønn i prosent innenfor sammenlignbare stillingskategorier.

For YX Stasjonsdrift viser analysen følgende:

I stillingskategorien **Toppledelse** fremkommer kun én mann, som er registrert som daglig leder av juridiske/formelle årsaker knyttet til selskapsstruktur og eierskap, og som ikke har et ordinært arbeidsforhold eller lønnsutbetaling i denne rollen fra virksomheten. Sammenligningsgrunnlaget innen kategorien vurderes dermed som ikke egnet for analyse av lønnsforskjeller etter kjønn.

I kategorien **Leder / butikksjef** består gruppen av fire kvinner og ingen menn. Det er derfor ikke mulig å foreta en sammenligning eller

trekke konklusjoner om eventuelle kjønnsforskjeller i lønn innenfor denne kategorien.

I kategorien **Utførende salgs- og servicepersonell**, som er den klart største stillingsgruppen i virksomheten, inngår 80 kvinner og 59 menn. Analysen viser at kvinner i denne kategorien i gjennomsnitt tjener 112 % av menns faste lønn. Dette indikerer at det ikke foreligger et lønnsmessig etterslep for kvinner i denne stillingsgruppen.

Det er i rapporteringsperioden ikke identifisert ufrivillig deltid i virksomheten. Videre er det ikke registrert eller rapportert saker knyttet til diskriminering eller trakassering.

Samlet sett gir analysene ikke grunnlag for å konstatere systematiske eller uforklarte lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i YX Stasjonsdrift. Virksomheten vil likevel videreføre arbeidet med å overvåke og analysere lønns- og arbeidsvilkår, med sikte på å sikre reell likestilling mellom kjønnene innenfor alle stillingskategorier også fremover.

5. Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering

YX arbeider systematisk og helhetlig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i virksomheten. Arbeidet er forankret i selskapenes verdigrunnlag, interne styringsdokumenter og gjeldende norsk lovgivning, herunder likestillings- og diskrimineringsloven. Målet er å sikre et trygt, inkluderende og rettferdig arbeidsmiljø der alle ansatte har like muligheter uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet eller -uttrykk, alder, funksjonsnedsettelse, etnisitet, religion eller

livssyn, seksuell orientering, politisk oppfatning eller andre personlige kjennetegn.

Arbeidet med likestilling og mot diskriminering er integrert i ordinære HR-prosesser og ledelsespraksis, og omfatter blant annet rekruttering, kompetanseutvikling, lønns- og arbeidsvilkår, karriereutvikling, arbeidsmiljø og medbestemmelse. YX legger til grunn at mangfold bidrar til bedre beslutninger, økt innovasjon og en mer robust organisasjon.

5.1 Forankring i styring og ledelse

Ansvar for likestilling og ikke-diskriminering er forankret i ledelsen, og følges opp gjennom etablerte styringslinjer. Ledere har et særskilt ansvar for å etterleve selskapets retningslinjer, forebygge uønsket adferd og sikre likebehandling i sine respektive enheter. Dette innebærer blant annet å:

- fremme en inkluderende kultur i det daglige arbeidet

- sikre objektive og saklige vurderinger ved ansettelse, lønnsfastsettelse og utviklingsmuligheter
- reagere raskt og korrekt på varsler eller meldinger om trakassering eller diskriminering

Likestillingsarbeidet ses i sammenheng med virksomhetens HMS- og arbeidsmiljøarbeid, og inngår som en naturlig del av arbeidet med et fullt forsvarlig arbeidsmiljø.

5.2 Prinsipper, prosedyrer og standarder

YX sitt arbeid med likestilling og mot diskriminering er basert på fastsatte prinsipper, interne retningslinjer og etablerte standarder for god personal- og virksomhetsstyring. Disse er forankret i selskapenes personalhåndbok og i de ansattes etiske retningslinjer, og gir føringer for hvordan virksomheten forventer at ansatte og ledere skal opptre.

Personalhåndbok

Personalhåndboken fungerer som en sentral og felles referanse for ansatte i YX. Håndboken beskriver selskapets tilnærming til arbeidsforhold, ansettelsespolitikk og grunnleggende rettigheter og plikter i arbeidsforholdet, og gir oversikt over rammer for blant annet rekruttering, arbeidsvilkår, samarbeid, arbeidsmiljø og oppfølging av ansatte. Den inneholder også henvisninger til gjeldende norsk lovgivning, herunder regler

om likestilling, ikke-diskriminering og arbeidsmiljø, og bidrar til forutsigbarhet, likebehandling og en felles forståelse av hvilke standarder som gjelder.

Etiske retningslinjer

YX har etablert et sett med etiske retningslinjer som skal sikre at ansatte opptrer med integritet, ansvarlighet og profesjonalitet i sine roller. Retningslinjene gjelder for alle ansatte uavhengig av stilling eller funksjon. Når det gjelder likestilling, mangfold og inkludering, slår retningslinjene fast at YX tilstreber et inkluderende arbeidsmiljø preget

av mangfold og likestilling, og at ansatte skal behandle hverandre og eksterne parter med respekt. Det er en klar forventning om at ansatte ikke deltar i noen form for trakassering eller annen adferd som kan oppfattes som støtende, truende eller nedverdiggende, inkludert uønsket oppmerksomhet av seksuell karakter. YX har nulltoleranse for diskriminering basert på alder, kjønnsidentitet eller -uttrykk, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, etnisitet, politisk eller religiøs overbevisning eller andre individuelle egenskaper.

5.3 Rekruttering og ansettelse

YX arbeider for like muligheter i rekrutteringsprosesser. Stillinger lyses ut på en måte som skal nå et bredt kandidatgrunnlag, og krav til kompetanse og erfaring utformes med utgangspunkt i stillingens faktiske behov. Ved ansettelse legges det vekt på saklige kriterier som kvalifikasjoner, erfaring og egnethet, og ikke forhold som kan gi grunnlag for usaklig forskjellsbehandling.

Som en del av arbeidet med inkludering og samfunnsansvar samarbeider YX også med

NAV for å bidra til at flere får mulighet til å komme i arbeid, blant annet gjennom tilrettelegging for praksisplasser, arbeidsutprøving eller rekruttering av kandidater som av ulike grunner står utenfor arbeidslivet. Virksomheten er bevisst på risiko for ubevisste bias i rekruttering, og tilstreber strukturerte prosesser der vurderinger dokumenteres og begrunnes. Der det er relevant, vurderes også tiltak for bedre kjønnsbalanse i stillingskategorier eller nivåer med skjev representasjon.

5.4 Lønn, arbeidsvilkår og utviklingsmuligheter

YX arbeider for lik lønn for arbeid av lik verdi. Lønn fastsettes basert på stillingens ansvar, kompetansekrav, markedssituasjon og den enkeltes erfaring og prestasjon, uavhengig av kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag. I tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten gjennomføres lønnskartlegginger som grunnlag for å identifisere og vurdere

eventuelle systematiske lønnsforskjeller. Alle ansatte skal ha reell tilgang til relevante utviklingstiltak, og tilrettelegging vurderes individuelt der ansatte har behov for dette, for eksempel ved funksjonsnedsettelse, graviditet eller omsorgsansvar.

5.5 Arbeidsmiljø, trakassering og varsling

Et trygt og respektfullt arbeidsmiljø er en forutsetning for likestilling. YX har nulltoleranse for trakassering, herunder seksuell trakassering, mobbing eller annen

krenkende adferd. Ansatte skal behandles med respekt, og det forventes at alle bidrar til et inkluderende arbeidsmiljø preget av åpenhet og gjensidig tillit. Virksomheten har etablerte

rutiner for varsling, og ansatte oppfordres til å si ifra dersom de opplever eller blir kjent med kritikkverdige forhold. Varsler skal håndteres

konfidensielt og uten risiko for represalier for den som varsler.

5.6 Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

YX legger til rette for at ansatte skal ha reell mulighet til å kombinere arbeid og familieliv i ulike livsfaser. Virksomheten følger gjeldende regelverk knyttet til foreldrepermisjon, omsorgspermisjon og andre lovfestede rettigheter, og tilstreber fleksibilitet der dette er forenlig med driften, blant annet gjennom tilpasning av arbeidstid, midlertidige

endringer i stillingsomfang eller tilrettelegging av arbeidsoppgaver ved behov. Behov for tilrettelegging vurderes individuelt, og YX legger vekt på dialog mellom leder og medarbeider for å finne løsninger som ivaretar både den ansattes situasjon og virksomhetens behov.

6. Kontinuerlig forbedring

Arbeidet med likestilling og mot diskriminering er en kontinuerlig prosess. YX evaluerer jevnlig egne praksiser og tiltak, blant annet gjennom medarbeiderdialog, kartlegginger og rapportering etter ARP-regelverket. Erfaringer fra dette arbeidet brukes aktivt til å identifisere

forbedringsområder og vurdere behov for nye eller justerte tiltak.

Gjennom dette arbeidet søker YX å sikre etterlevelse av lovpålagte krav, samtidig som virksomheten utvikler en organisasjonskultur der mangfold og likestilling er en naturlig og verdsatt del av arbeidshverdagen.

7. Kontaktinformasjon

For mer informasjon om likestillingsarbeidet i YX, vennligst ta kontakt direkte med:

CFO: Aleksander Higgins Lilløy Solvold

E-post: aleksander.higgins.solvold@yx.no

7.1 Signering av selskapets ledelse og styre

Rapporten er godkjent av selskapets ledelse og styre i kraft av digital signatur:

Tom Erland Borgersen

Daglig leder

Annar Sletvold

Styrets leder

Arve Wangensteen

Styremedlem

Astrid Johanne Ustad

Styremedlem

Eva Karin Klausen

Styremedlem