

# Aktivitets- og redegjørelsesplikt

Rapport for  
Advokatfirmaet Thommessen AS  
2025

## INNLEDNING

Advokatfirmaet Thommessen AS (heretter «Thommessen») presenterer med dette den årlige rapporten om likestilling, mangfold og inkludering for 2025. Rapporten er utarbeidet i henhold til aktivitets- og redegjøringsplikten i likestillings- og diskrimineringsloven § 26.

Denne rapporten beskriver likestillingsstatus og lønnskartlegging hos Thommessen pr 31.12.25, og hvordan vi jobber for å sikre likestilling, inkludering og mangfold, og å forhindre diskriminering.

### **Rapportens inndeling:**

**Del 1 – Den faktiske tilstanden:** Kjønnsbalanse, midlertidige ansatte, deltid og foreldrepermisjon

**Del 2 – Lønnskartlegging:** Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, totalt og fordelt på stillingsgrupper

**Del 3 – Likestillingsredegjørelsen:** Vårt arbeid for å fremme likestilling og forhindre diskriminering

## Del 1: DEN FAKTISKE TILSTANDEN

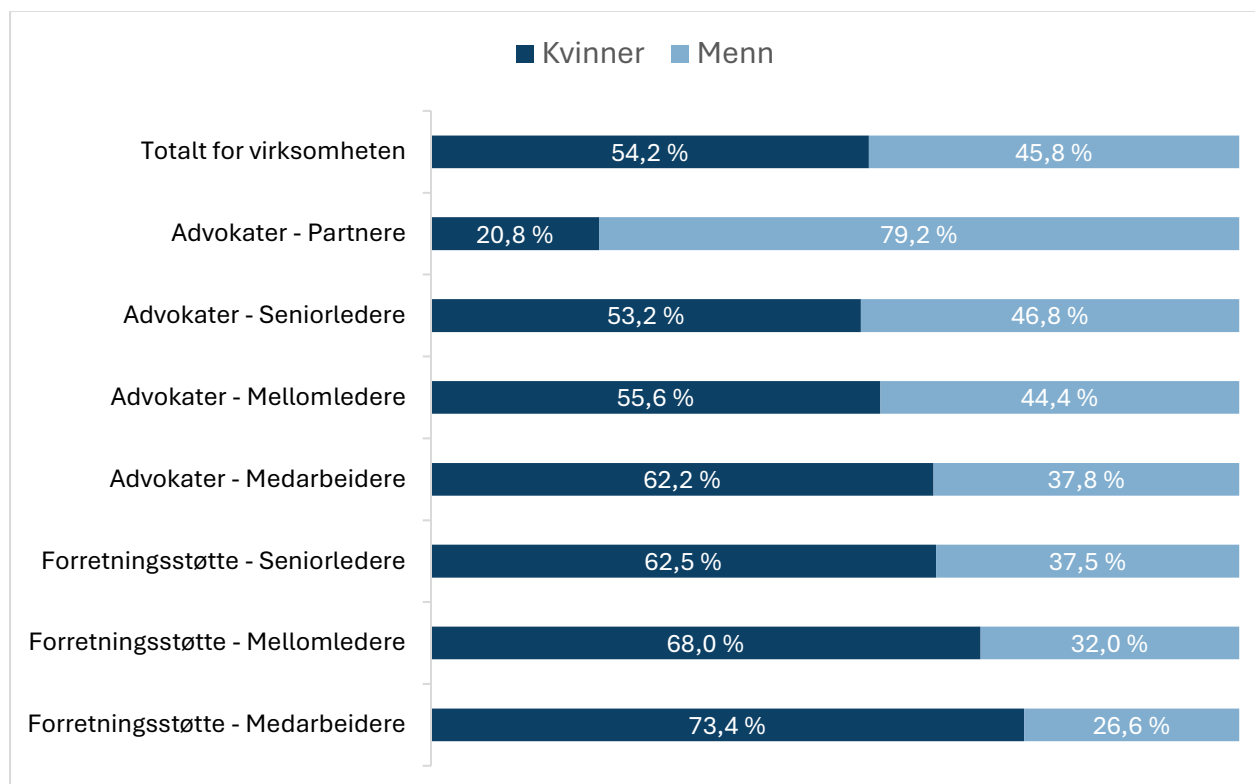
### 1.1 Stillingsgrupper

Tabellen nedenfor viser hvordan vi har definert stillingsgruppene i denne rapporten:

Stillingsgruppe	Beskrivelse
Advokater – Partnere*	Partnere inkl ledergruppe. Partnere er ikke ansatt i firmaet og er derfor ikke inkludert i lønnskartleggingen.
Advokater - Seniorledere	Managing Associates, Specialist Counsels, Associate Partners
Advokater – Mellomledere	Senior Associates
Advokater – Medarbeidere	Associates
Forretningsstøtte - Seniorledere	Stillinger med personal- og/eller fagansvar, inkludert ledergruppen
Forretningsstøtte – Mellomledere	Teamledere, medarbeidere i særlig selvstendig stilling eller med selvstendig ansvarsområde
Forretningsstøtte - Medarbeidere	Medarbeidere med begrenset selvstendighet og ansvarsområde

### 1.2 Kjønnsbalanse

Tabellen nedenfor viser kjønnsfordelingen per stillingsgruppe per 31. desember 2025:



### Kommentar:

Kjønnsbalansen blant advokater har utviklet seg positivt de siste årene. I 2025 har vi for første gang flere kvinnelige enn mannlige senioradvokater, med en kvinneandel på 53,2 prosent. Dette representerer en økning på 6,4 prosentpoeng siden 2024.

På medarbeidernivå blant advokater (Associates) er kvinneandelen for første gang over 60 prosent. De siste tre årene har 44 prosent av interne partneroppykk vært kvinner.

For å opprettholde en god kjønnsbalanse fremover vil vi ha et særlig fokus på å sikre minimum 40 prosent av hvert kjønn ved rekruttering.

### 1.3 Midlertidige ansatte

Per 31. desember 2025 har Thommessen 444 ansatte, hvorav to er i midlertidig stilling. Dette utgjør under 0,5 prosent av den totale arbeidsstyrken.

### 1.4 Deltid

Blant våre ansatte har 27 personer en deltidsstilling. Av disse er 70,4 prosent kvinner og 29,6 prosent menn. Majoriteten (88,9 prosent) av deltidsansatte er studenter som arbeider ved siden av studiene.

Vi har ingen ufrivillig deltidsansatte.

### 1.5 Foreldrepermisjon

Tabellen nedenfor viser antall ansatte som tok ut foreldrepermisjon i 2025, samt gjennomsnittlig antall uker permisjon:





### Kommentar:

Gjennomsnittlig permisjonstid for kvinner påvirkes av at flere av de 35 kvinnene som tok ut foreldrepermisjon i 2025 enten avsluttet permisjonen tidlig på året eller startet permisjonen mot slutten av året.

Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon i rapporteringsperioden.

## Del 2: LØNNKARTLEGGING

### 2.1 Metodikk

Lønnskartleggingen er gjennomført med følgende grunnlag:

- **Grunnlønn:** Per 31. desember 2025 for alle stillingsgrupper
- **Bonus og overtid for forretningsstøtte:** Per 31. desember 2025

- **Bonus og overtid for advokater:** Per 31. desember 2024, da bonusoppgjøret for advokater for 2025 først ferdigstilles i mars 2026

Denne metodikken er konsistent med tidligere rapportering og sikrer sammenlignbarhet over tid. Gjennomsnittsberegningen per stillingsgruppe er basert på årsverk (FTE).

Kartleggingen inkluderer ikke partnere, da disse ikke er ansatt i firmaet.

## 2.2 Overordnet lønnsforskjell

● Kvinner ● Menn (100%)

Kvinnens andel av menns lønn er 86%



### Kommentar:

Kvinnens andel av menns samlede lønn er 86 prosent. Ved forrige lønnskartlegging i 2023 var tilsvarende andel 83 prosent. Lønnsforskjellen er dermed redusert med 3 prosentpoeng.

## 2.3 Lønnsforskjeller fordelt på stillingsgrupper

Tabellen nedenfor viser kvinnens gjennomsnittslønn som andel av menns gjennomsnittslønn.

Et tall under 100 betyr at kvinner tjener mindre enn menn, mens et tall over 100 betyr at kvinner tjener mer enn menn.

Stillingsgrupper	Grunnlønn	Bonus	Overtid	Andre goder	Uregelmessige tillegg
Forretningsstøtte - Medarbeidere	112 %	91 %	360 %	123 %	N/A
Forretningsstøtte - Mellomledere	101 %	254 %	41 %	101 %	N/A
Forretningsstøtte - Seniorledere	96 %	105 %	-	102 %	N/A
Advokater - Medarbeidere	100 %	126 %	105 %	97 %	N/A
Advokater - Mellomledere	100 %	82 %	-	102 %	N/A
Advokater - Seniorledere	92 %	72 %	-	99 %	N/A

## 2.4 Analyse av resultatene

### Grunnlønn:

Det er tilnærmet ingen forskjeller i grunnlønn mellom kvinner og menn på samme stillingsnivå. På advokatsiden gjennomfører vi en årlig analyse av lønnsoppgjøret, med full transparens rundt eventuelle avvik. Lønns- og bonusoppgjøret er en grundig prosess som iverksettes, styres og følges opp av HR for å sørge for å sikre at lønns- og bonusnivåer kalibreres på tvers av organisasjonen.

**Bonus:**

Bonusforskjellene på mellomleder- og seniorledernivå blant advokater skyldes i hovedsak at menn i snitt fører flere klienttimer enn kvinner og at totale arbeidstimer i snitt også er høyere. Vi ser en gradvis utjevning av disse forskjellene over tid.

For å adressere dette, arbeider vi med følgende tiltak:

- Årlig paygap-analyse med gjennomgang av resultatene for hver ansattgruppe
- Kalibrering av lønns- og bonusnivåer på tvers av organisasjonen
- Fokus på rettferdig fordeling av arbeidsoppgaver og prosjekter

**Forretningsstøtte:**

Enkelte avvik i overtids- og bonusutbetalinger for forretningsstøtte på medarbeider- og mellomledernivå må ses i sammenheng med kjønns sammensetningen i disse gruppene, hvor det er en høyere andel kvinner.

**Del 3: LIKESTILLINGSREDEGJØRELSEN****3.1 Vårt arbeid med mangfold, likestilling og inkludering**

Mangfold, likestilling og inkludering er en strategisk prioritet i Thommessen. Våre medarbeidere er vår viktigste ressurs, og mangfold står sentralt i vår strategi.

Et at hovedmålene i strategien er at vi skal ha det beste prestasjons- og arbeidsmiljøet der, alle føler seg verdifulle og opplever personlig utvikling gjennom mening, læring, mestring, tillit og ansvar. Vi tror på styrken i et mangfoldig team og verdsetter ulike erfaringer og perspektiver. Vi arbeider aktivt for å skape et raust og inkluderende arbeidsmiljø hvor alle – uavhengig av kjønn, seksuell orientering, etnisitet, religion, funksjonsevne eller personlighet – skal kunne være seg selv og oppleve like muligheter.

**Organisering av arbeidet:**

Vi har et mangfolds- og inkluderingsutvalg bestående av syv medarbeidere, både jurister og ansatte fra forretningsstøtte, som samarbeider med ledelsen om konkrete tiltak. Head of HR, som er en del av ledergruppen, er et fast medlem. Utvalget sitter ett år om gangen, og fire medlemmer byttes årlig for å sikre et bredt perspektiv over tid.

**Retningslinjer og opplæring:**

- Nulltoleranse for trakassering er nedfelt i våre retningslinjer
- Varslingsrutiner med oppfordring om å varsle om kritikkverdige forhold er tydelig kommunisert
- Et læringsspill om ubevisst diskriminering er obligatorisk for alle ansatte og inngår i onboarding-programmet

## Eksterne samarbeidspartnere:

Vi samarbeider med flere eksterne partnere for å styrke mangfoldsarbeidet:

- **Big Enough Global:** Vi er vertskap og deltaker i mangfoldsnettverket «Moving the Needle»
- **Equality Check:** Norsk løsning for måling og rapportering av likestilling, med særlig fokus på kjønnslikestilling og lønnsgap
- **Oslo Pride:** Samarbeidspartner siden januar 2024
- **=Kaffe:** Driver vår kaffebar ved Oslo-kontoret og gir arbeidstrening til mennesker som har eller har hatt rusproblemer. Dette bidrar aktivt til mangfold på arbeidsplassen, i tillegg til at dette er et konkret bidrag til økt sysselsetting og arbeidstrening for mennesker som lett faller utenfor arbeidslivet.

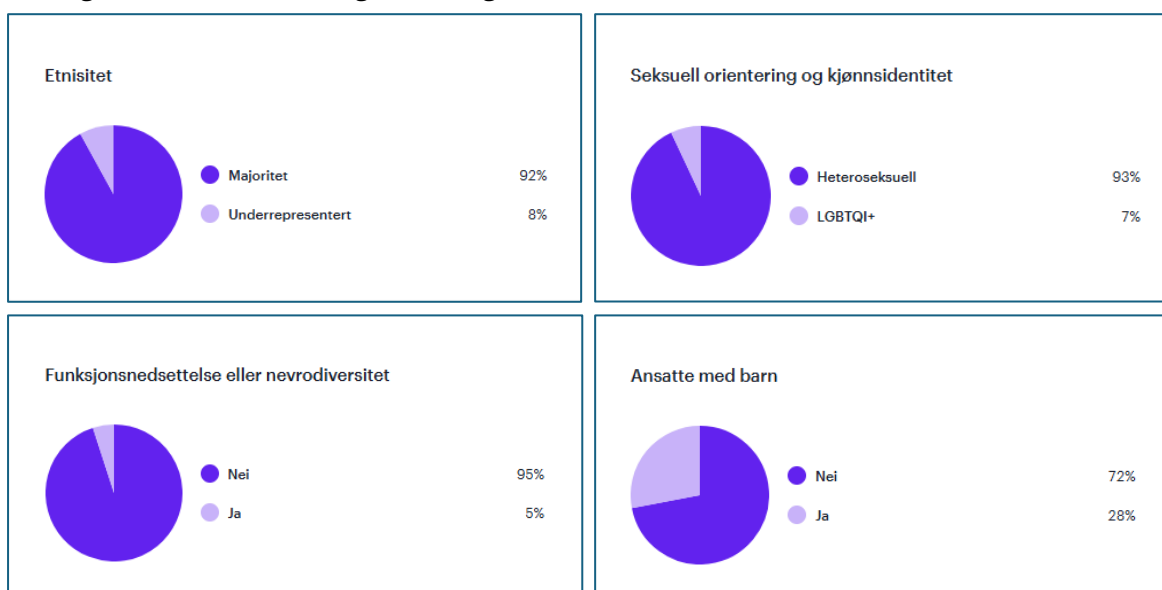
## 3.2 Kartlegging av risiko for diskriminering og hindre for likestilling

### Metode for risikoidentifisering:

For å identifisere risikoområder gjennomfører vi medarbeider- og PULS-undersøkelser tre ganger per år. Alle arbeidsgrupper gjennomgår resultatene med sine medarbeidere, ofte i samarbeid med HR. Det arrangeres workshops for å diskutere forbedringspunkter og tiltak.

I 2024 gjennomførte vi en mangfoldsundersøkelse i regi av Equality Check for å kartlegge mangfoldet i Thommessen og de ansattes opplevelse av likestilling, inkludering og tilhørighet. Innsikten fra denne undersøkelsen har vært sentral i arbeidet med å identifisere risikoer og iverksette tiltak. En ny mangfoldsundersøkelse er planlagt gjennomført i andre kvartal 2026.

Demografisk sammensetning( fra mangfoldsundersøkelsen i 2024):



### 3.3 Identifiserte risikoområder med tilhørende tiltak

Vi har identifisert følgende risikoområder for diskriminering eller hindre for likestilling, samt iverksatte tiltak for å adressere disse:

Risikoområder og mulige årsaker	
Risiko 1	<b>Rekruttering og seleksjon:</b>
Mulige årsaker	<ul style="list-style-type: none"><li>• Diskriminerende språkbruk/unødvendige krav i stillingsannonser</li><li>• Rekruttering gjennom ansattes egne nettverk/personlige omgangskretser</li><li>• Diskriminering på bakgrunn av navn/etnisitet, og en prosess som favoriserer én gruppe kandidater.</li></ul>
Risiko 1	<b>Ubevisst diskriminering:</b>
Mulige årsaker	<ul style="list-style-type: none"><li>• Forutinntatte holdninger og manglende kunnskap.</li><li>• Vitser eller sleivete kommentarer om en demografisk gruppe.</li></ul>
Risiko 2	<b>Mangel på inkludering:</b>
Mulige årsaker	<ul style="list-style-type: none"><li>• Medarbeidere som tilhører minoritetsgrupper føler seg ikke like velkommen og inkludert i kulturen i Thommessen som andre.</li><li>• Manglende tilrettelegging på arbeidsplassen, f.eks. på grunn av stigma og frykt for negative konsekvenser ved å opplyse om funksjonsnedsettelse eller nevrodiversitet*.</li><li>• Firmaarrangementer: Det kan være knyttet til mat, alkohol og aktiviteter.</li></ul>
Risiko 3	<b>Lønns- og bonusoppgjør:</b>
Mulige årsaker	<ul style="list-style-type: none"><li>• Individuell vurdering av senioradvokater basert på evalueringer som kan gi urettferdige utslag i lønn og bonus.</li><li>• Uklare kriterier for evaluering og lønns- og bonusvurdering kan favorisere enkeltpersoner eller grupper.</li><li>• Ujevn arbeidsfordeling. Dette kan skyldes at kvinner har lengre foreldrepermisjon enn menn og at de ikke får tildelt sentrale roller i store og/eller arbeidskrevende prosjekter, og at kvinner i større grad enn menn får tildelt interne oppgaver og prosjekter.</li></ul>
Risiko 4	<b>Opprykk og forfremmelser:</b>
Mulige årsaker	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manglende kjønnsbalanse på mellomleder- og seniorledernivå</li><li>• Uønsket avgang blant kvinner og småbarnsforeldre kan føre til færre kvinnelige Managing Associates, Specialist Counsels og Partnere</li><li>• Favorisering av enkeltpersoner eller at kvinner føler seg forbigått i vurderinger grunnet lengre tid i foreldrepermisjon enn menn. Men også omvendt diskriminering i form av at menn kan føle at det å ta ut foreldrepermisjon kan være et hinder for karriere.</li></ul>

\* Funksjonsnedsettelse (f.eks. nedsatt syn/hørsel, bevegelseshemming, kronisk sykdom, psykiske helseutfordringer)

\* Nevrodiversitet (f.eks. autisme, ADHD, dysleksi)

### 3.4 Mål og status

Tabellen nedenfor viser våre mål med status per 31. desember 2025:

Kategori	Beskrivelse	Resultat 31.12.25	Mål for 2026	Status
Kjønnsbalanse	På seniornivå (Managing Associates og Specialist Counsels)	53 %	50 %	●
Kjønnsbalanse	Kjønnsbalanse i opprykk til partner målt rullerende siste 3 år	44 %	50 %	●
Kjønnsbalanse	Kjønnsbalanse ved rekruttering	35-38 %	Min 40 %	●
Likestilling - Lønn	Ingen avvik i grunnlønn mellom menn og kvinner	Ingen avvik	Ingen avvik	●
Inkludering - Psykologisk trygghet	Påstanden i PULS/medarbeiderundersøkelser: "Jeg opplever at jeg kan være med selv på jobb"	93 %	Min 95 %	●
eNPS*	Et mål på om ansatte vil anbefale Thommessen til noen de kjenner	32	45	●

\* eNPS: skalaen går fra -100 til +100, hvor -100-9 beskrives med "Trenger forbedring", 10-30 med "God" og 31-100 med "Utmerket"

#### Mål fra mangfoldsundersøkelsen:

Resultat og mål viser score mellom 1 og 5 (fra helt uenig til helt enig)

Kategori	Beskrivelse	Resultat 2024	Mål 2026	Status
Svarprosent	Øke svarprosenten		Min 70 %	-
Mangfold	Øke andelen minoriteter		+ 1%-poeng	-
Psykologisk trygghet	Score på: "Jeg opplever høy grad av psykologisk trygghet"	3,9	4,1	●
Ubevisst diskriminering	På firmanivå: Gjennomsnittlig total score på fire påstander i mangfoldsundersøkelsen	4,1	4,3	●
Ubevisst diskriminering	For gruppen "Funksjonsnedsettelse eller nevrodiversitet": Økt score på Ubevisst diskriminering	3,3	4,0	●

### 3.5 Tiltak gjennomført i 2025

Iverksatte tiltak	Beskrivelse	Formål
Rekruttering og seleksjon	Årlig gjennomgang av tekster i stillingsannonser mtp formuleringer og krav	Forhindre diskriminering
Rekruttering og seleksjon	Strukturert rekrutteringsprosess med kompetansebaserte intervjuer og bruk av anerkjente personlighets- og evnetester i prosessen. HR med sertifisert rekrutterings- og mangfoldskompetanse er involvert i hele prosessen.	Rettferdig og "unbiased" prosess som forhindrer diskriminering, med fokus på kompetanser som er relevante for rollen man vurderes til.
Rekruttering og seleksjon	Fjerne kravet til det tradisjonelle søknadsbrevet ved å erstatte det med konkrete og relevante utvalgsspørsmål.	Forhindre diskriminering. Vi setter fokuset på de faktiske kompetansekravene og unngår at man tillegger subjektive meninger om hva en søknad bør inneholde, som kanskje ikke er relevant for vurderingen av kandidaten.
Rekruttering og seleksjon	Traineerekruttering: kandidater fra alle universiteter med minst 40 % av hvert kjønn	Sikre bredest mulig mangfold
Markering av Kvinnedagen	Lunsjforedrag for alle ansatte med Maria Breen "Hvordan snakke om kvinner og menn?"	Bevisstgjøring Trygt, inkluderende og støttende arbeidsmiljø med likeverd
Markering av Pride	Lunsjforedrag for alle ansatte med Torben/Cathrine Dyhr-Nielsen med fokus på transpersoners hverdag Utdeling av Amnesty sine armbånd tre år på rad Informative innlegg på Teams for hele firmaet Pop-up shop fra Oslo Pride v/kaffebaren vår i VIA	Bevisstgjøring Trygt, inkluderende og støttende arbeidsmiljø med likeverd

Iverksatte tiltak	Beskrivelse	Formål
Markering av Verdensdagen for psykiske helse	Markering i hele oktober Lunsjforedrag for alle ansatte med fokus på psykisk helse Inngått partnerskap med The Human Aspect med fokus på ledelse og psykisk helse. Masterklasser for alle ansattgrupper med fokus på selvledelsesverktøy.	Trygt, inkluderende og støttende arbeidsmiljø med likeverd.
Årlig gjennomgang av lønns- og bonusoppgjør inkl paygap-analyse	Lønnskartlegging og -analyse for å avdekke eventuelle lønnsforskjeller knyttet til kjønn og ansiennitet. Resultatet presenteres for hver ansattgruppe	Likestilling og lik lønn for likt arbeid
Inkludering og psykologisk trygghet	Egen seksjon i medarbeider- og PULS-undersøkelsene som kartlegger opplevelsen av psykologisk trygghet	Trygt, inkluderende og støttende arbeidsmiljø med likeverd
Inkludering – nedsatt funksjonsevne eller nevrodivergente	Vi kartlegger eventuelle tilretteleggingsbehov hos nyansatte.	Trygt, inkluderende og støttende arbeidsmiljø med likeverd. Bidrar til at det er lettere for medarbeidere med f.eks nedsatt funksjonsevne eller nevrodivergens å informere om behov for tilrettelegging.

### 3.6 Øvrige tiltak gjennomført i 2025

#### **Inkludering og samfunnsansvar:**

Vi har to år på rad invitert ungdomsklubber og ungdomsorganisasjoner fra områder i Oslo med høy frafallsrate på videregående skole til inspirasjonsforedrag. Formålet er å gi ungdommer innsikt i ulike karriereveier og muligheter, samt inspirere dem til å sette seg mål uavhengig av bakgrunn.

#### **Kvinnehelse:**

I 2025 innførte vi et enkelt inkluderingstiltak for kvinnehelse ved å plassere sanitærprodukter på toaletter i alle etasjer i kontorlokalene.

**Kompetansedeling:**

Head of HR har holdt foredrag om mangfold, likestilling og inkludering og deltar i nettverk med flere av de største firmaene i Norge på tvers av bransjer. Dette bidrar til å sette fokus på likestillingsarbeid i bransjen og gir nyttig innsikt og inspirasjon.

**3.7 Videre arbeid**

Vi evaluerer og iverksetter fortløpende nødvendige tiltak innen mangfold, inkludering og likestilling. Våre erfaringer tyder på at målrettet bevisstgjøringsarbeid — som lederopplæring, styrket internkommunikasjon og holdningskampanjer — har særlig effekt når det kombineres med konkrete strukturelle tiltak og klar oppfølging.

**Prioriterte aktiviteter for 2026:**

- Gjennomføre ny mangfoldsundersøkelse i regi av Equality Check i andre kvartal 2026
- Oppdatere risikovurderingen basert på nye resultater
- Iverksette nye tiltak med involvering av ansattrepresentanter og AMU
- Særlig fokus på å forbedre opplevelsen for ansatte med funksjonsnedsettelse eller nevrodiversitet
- Evaluere og styrke tiltak for rettferdig arbeidsfordeling

---

*Rapporten er utarbeidet i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 26 og publiseres som del av årsberetningen for 2025.*