

Rapport om aktivitets- og redegjørelsesplikten

NDI Norge AS

Rapportår: 2025

Publiseringsdato: 30.06.2026

1. Innledning

NDI Norge AS rapporterer med dette på den lovpålagte aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) etter likestillings- og diskrimineringsloven § 26a. Rapporten beskriver hvordan virksomheten arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering, samt en redegjørelse for den faktiske tilstanden i selskapet.

2. Om virksomheten

NDI Norge AS er en av Nordens ledende dekkgrossister. Selskapet ble grunnlagt i 1988 som en del av den familieeide NDI-konsernet, som ble etablert i Danmark i 1970 av Benny Kristensen. Med fokus på høy tilgjengelighet, effektiv levering, høyt kvalifisert kundeservice og sterke, digitale løsninger, streber NDI Norge etter å være en verdiskapende og pålitelig leverandør som hjelper kundene med å holde virksomheten i gang. NDI Norge har hovedkontor og hovedlager i Vestby samt fem lagre med strategiske plasseringer i Kristiansand, Bergen, Haugesund, Trondheim og Tromsø. Selskapet samarbeider med ledende dekk- og felgprodusenter, inkludert dekkprodusentene BKT, Alliance, Toyo og Hankook. Produktene markedsføres gjennom over 3.000 produktene, deriblant mer enn 170 forhandlere tilknyttet vår egen kjede Super Dekk Service. NDIs styre består av leder, 2 styremedlemmer valgt av aksjonærene

Antall ansatte: 66

Hovedkontor: Toveien 50, 1540 Vestby

NDI NORGE A/S

Org nr 948 583 232

+47 69 83 34 10

post@ndi-no.com

NDI Vestby

Hovedkontor/sentrallager

Toveien 50

1540 Vestby

NDI Kristiansand

Buråsen 26

4636 Kristiansand S

NDI Kopervik

Vestheimvegen 5

4250 Kopervik

NDI Bergen

Nordre Brurås 16

5131 Nyborg

NDI Trondheim

Torgardstrøa 1

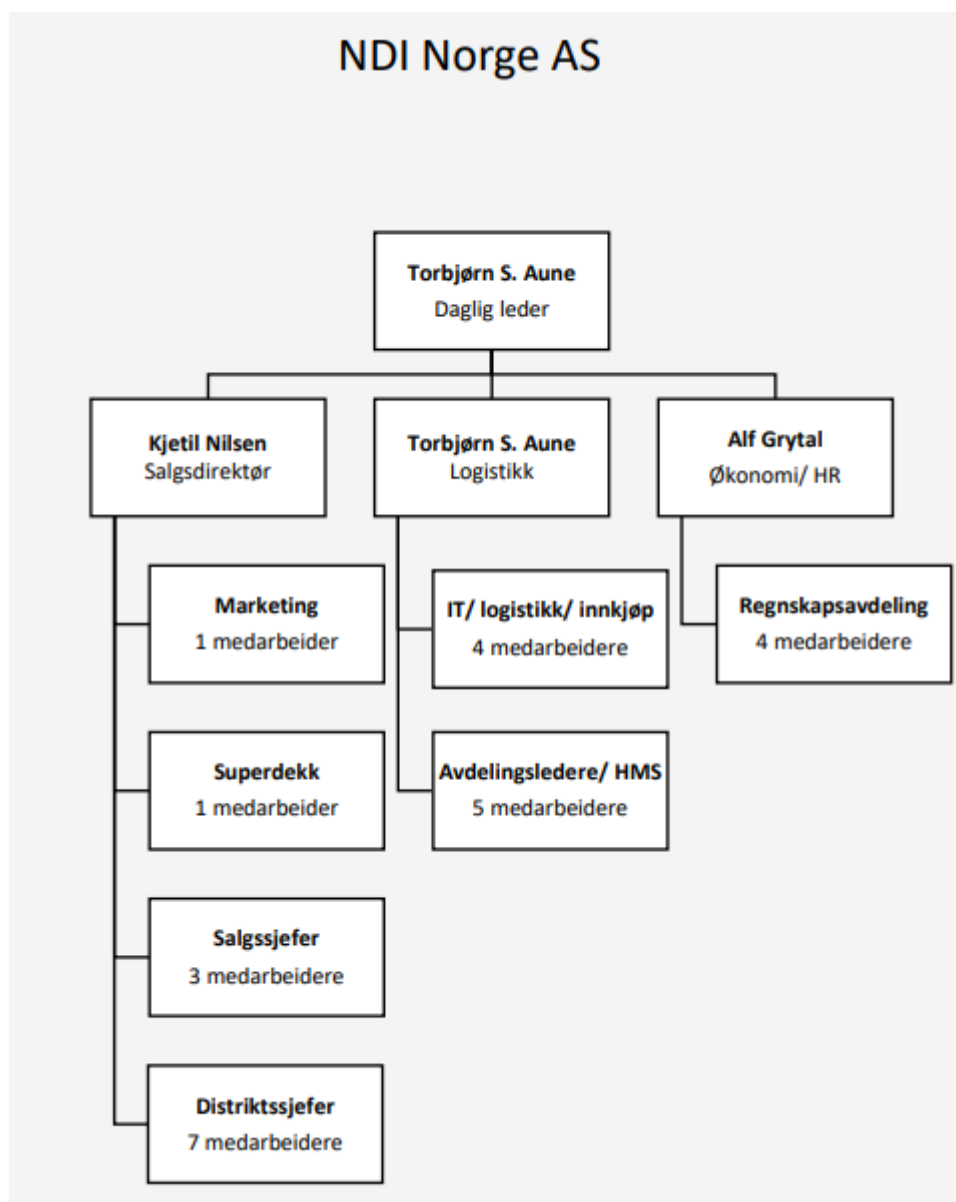
7093 Tiller

NDI Tromsø

Tromsøysundveien 22

9020 Tromsdalen

Organisasjonsstruktur:



3. Arbeid med likestilling og inkludering

3.1 Overordnet mål

NDI Norge AS skal være en arbeidsplass der alle ansatte har like muligheter til utvikling og trivsel, uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, religion, funksjonsevne, seksuell orientering eller andre diskrimineringsgrunnlag.

3.2 Prinsipper og retningslinjer

- Nulltoleranse for diskriminering og trakassering
- Klare retningslinjer for rekruttering og lønnspolitikk
- Fokus på kompetanseutvikling og like muligheter
- Rutiner for håndtering av varsler om trakassering og diskriminering

4. Kartlegging av faktisk tilstand

Område	Status 2025	Kommentar
Kjønnsfordeling	92 % menn / 8 % kvinner	Overvekt av menn i tekniske stillinger, jevnere fordeling i administrasjon.
Lønn	Kvinner tjener i snitt 97 % av menn.	Ingen vesentlige systematiske forskjeller observert.
Deltid / heltid	1,5 % menn	Det er en ansatt som på slutten av sin arbeidskarriere har ønsket redusert stilling.
Foreldrepermisjon	N/A	Selskapet tilrettelegger for fleksible ordninger.
Mangfold	15% er ansatte med innvandrerbakgrunn	Arbeidet med mangfold pågår, men det er ikke spesifikke tiltak og kurs rettet mot dem da man ikke har sett at det er behov for det.
Tilgjengelighet	Det er vanskelig å tilby tilrettelegging for lageransatte, men kontorlokalene er tilrettelagt for ansatte med funksjonsnedsettelse.	Tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne vurderes individuelt.

5. Tiltak gjennomført i 2025

1. Rekruttering og mangfold
 - Gjennomgang av stillingsannonser for kjønnsnøytralt språk
 - Samarbeid med NAV og lokale aktører for inkludering
2. Kompetanse og utvikling
 - Kurs i inkluderende ledelse og bevisstgjøring
 - Løpende medarbeiderutviklingssamtaler med fokus på utvikling og trivsel
3. Arbeidsmiljø
 - Intern varslingskanal etablert
 - Årlig HMS- og trivselsundersøkelse
4. Foreldrevennlighet og fleksibilitet
 - Fleksibel arbeidstid og mulighet for hjemmekontor der det er praktisk mulig

6. Planlagte tiltak for 2026

Område	Tiltak	Mål
Kjønnsbalanse	Øke kvinneandelen	12 % innen 2027
Lønns gjennomgang	Årlig analyse av lønnsforskjeller	Sikre lik lønn for likt arbeid
Mangfold	Utvide samarbeid med integreringsprogrammer	Økt representasjon
Kompetanse	Fortsatte lederopplæring i likestilling og inkludering	Økt bevissthet og bedre praksis

7. Oppsummering

NDI Norge AS har et godt grunnlag for likestilling og ikke-diskriminering, men ser behov for videre tiltak for å bedre kjønnsbalansen i enkelte deler av organisasjonen og styrke mangfolds arbeidet. Arbeidet med å fremme en inkluderende og rettferdig arbeidsplass vil fortsette som en integrert del av virksomhetens strategi.

8. Godkjenning

Denne rapporten er godkjent av:

Daglig leder: _____

Dato: _____