

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt 2025

Innhold

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt	3
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling	4
Oversikt over kontante ytelser fordelt på kjønn	5
Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjon	7
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	8
Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering	8
Etske retningslinjer og varslingsordning	8
Mangfold, likestilling og inkludering i konsernets HR policyer	9
Våre verdier	9
Forventninger til konsernets ledere og flere lederutviklingsprogram	9
Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis	9

Arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt

Wallenius Wilhelmsen jobber aktivt for å innfri kravene i aktivitets- og redegjøringsplikten. Denne rapporten gir en beskrivelse av strategier samt tiltak og aktiviteter vi har gjennomført i 2025. Avslutningsvis beskriver vi ambisjoner og tiltak for 2026.

Wallenius Wilhelmsen er et globalt konsern med flere datterselskaper. I denne rapporten, og i tråd med kravene, beskriver vi den norske delen av virksomheten, hvor tre selskap dekkes, Supply Chain Solutions Holding AS, Wallenius Wilhelmsen ASA og Wallenius Wilhelmsen Ocean AS. Det er disse tre selskapene samlet det refereres til når vi nevner Wallenius Wilhelmsen eller selskapet i rapporten.

Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Wallenius Wilhelmsen. Lønnskartlegging skal gjøres annethvert år, og i denne rapporten sammenligner vi tall ved utgangen av 2025 med den rapporten som ble utformet med tall fra utgangen av 2023.

Del 2 redegjør for aktivitet og tiltak for å oppfylle aktivitetsplikten. Vi beskriver hvordan vi kartlegger risiko og tiltak for å fremme likestilling og forhindre diskriminering innenfor følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging og balanse mellom jobb og fritid.

Verneombudet og arbeidsmiljøutvalget har deltatt i arbeidet og fått presentert resultatet av rapporten.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Oversikten i tabellen nedenfor er stillingsnivåene fordelt etter følgende prinsipper: Nivå 1 «Executive» omfatter toppledelsen og ansatte i Senior Vice President og Vice President stillinger. Nivå 2 omfatter ansatte som er på nivå «Senior Manager» eller tilsvarende i ansvar og omfang, og Nivå 3 omfatter ansatte definert som «Manager» eller tilsvarende ansvar og omfang. Nivå 4 består av fagspesialister, her kalt «Professionals». Inndelingen følger de samme prinsippene som ble brukt i tidligere års rapporter.

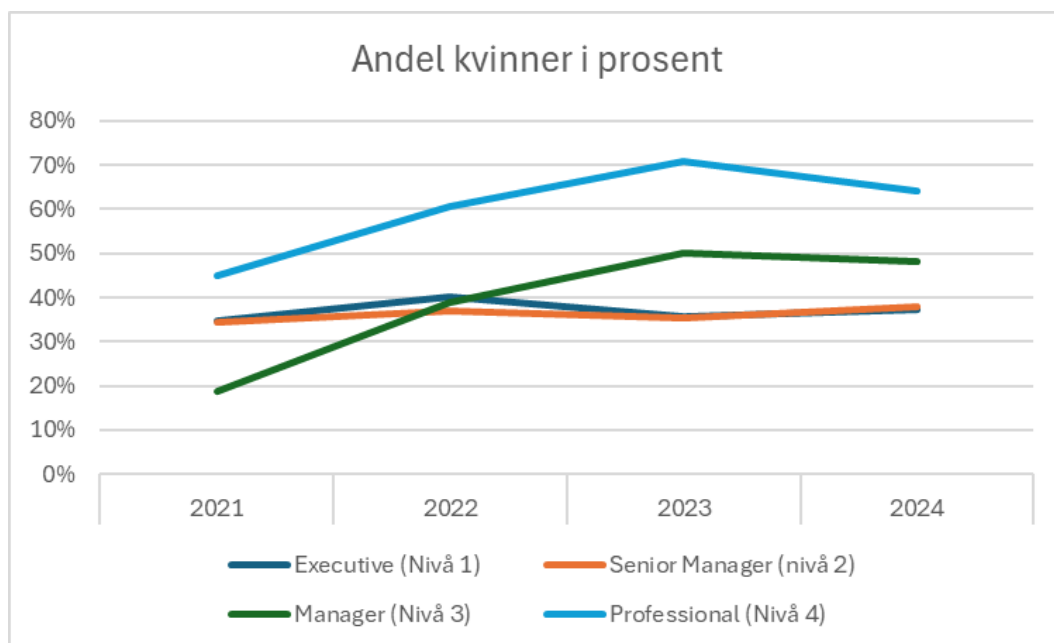
Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Total	Andel kvinner %
Executive (nivå 1)	14	24	35	37 percent
Senior Manager (nivå 2)	17	22	39	44 percent
Manager (nivå 3)	17	20	37	46 percent
Professional (nivå 4)	19	11	30	63 percent
Total	67	77	144	47 percent

Tabell 1

I Wallenius Wilhelmsen var det totalt 47 prosent kvinner og 53 prosent menn ved utgangen av 2025. Det er en økning på 1 prosentpoeng kvinner siden 2024, og fra vi begynte å rapportere i 2021 har vi hatt en jevn økning på 12 prosentpoeng i selskapet. Wallenius Wilhelmsen er i vekst og har økt i antall ansatte fra 129 ved utgangen av 2024 til 144 ved utgangen av 2025. Blant disse ble det ansatt 15 flere kvinner og 22 flere menn. Den prosentvise andelen kvinner på nivå 1 er den samme som i 2024. For nivå 2 har det vært en liten økning i kvinneandel, mens vi ser en liten nedgang på nivå 3 og nivå 4.

	2021				2022				2023				2024				2025			
	Kvinner	Menn	Total	Andel kvinner %	Kvinner	Menn	Total	Andel kvinner %	Kvinner	Menn	Total	Andel kvinner %	Kvinner	Menn	Total	Andel kvinner %	Kvinner	Menn	Total	Andel kvinner %
Nivå 1	8	15	23	35 %	10	15	25	40 %	10	18	28	36 %	13	22	35	37 %	14	24	38	37 %
Nivå 2	10	19	29	34 %	10	17	27	37 %	11	20	31	35 %	14	23	37	38 %	17	22	39	44 %
Nivå 3	3	13	16	19 %	7	11	18	39 %	12	12	24	50 %	14	15	29	48 %	17	20	37	46 %
Nivå 4	9	11	20	45 %	20	13	33	61 %	17	7	24	71 %	18	10	28	64 %	19	11	30	63 %
Total	32	59	91	35 %	47	56	103	46 %	50	57	107	47 %	59	70	129	46 %	67	77	144	47 %
Total	91				103				107				129				144			

Tabell 2



Figur 1

Om tallene

For å gi et så riktig bilde som mulig av både nåtid, fortid og fremtid er vi nødt til å gjøre noen avgrensninger i rapporteringen. Tallene for antall ansatte og lønnsforskjeller ekskluderer ansatte på utenlandske kontrakter (expats) og ansatte på kontrakter som jobber enten midlertidig eller deltid for selskapet. Bakgrunnen for å ekskludere disse er at deres kompetanse, lønn og lønnsarter differensierer seg såpass fra resten av de ansatte at det ikke gir det riktige bildet på faktisk lønnslikestilling i selskapet. Det gir heller ingen verdi å rapportere dem separat da dette kun gjelder en håndfull personer. Sistnevnte gruppe rapporteres allikevel under punktet «Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjon», men deres utbetalinger og hodetelling er altså tatt ut av rapporten som beskriver lønnsforskjeller.

Med i rapporteringen er 144 ansatte. Fordelt på 4 nivåer er det gjennomsnittlig 36 i hver gruppe, noe som betyr at enkelttilfeller får større utslag enn det ville gjort i større organisasjoner. Innad i alle nivåene har vi igjen flere nivåer som rommer ulike stillinger og ansvarsspenn, så en full lønnslikhet innad i stillingsnivåene er hverken mulig eller riktig.

Oversikt over kontante ytelser fordelt på kjønn

Til beregningen av lønnsforskjeller for regnskapsåret 2025 har vi delt opp i fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Nivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og her inngår en vurdering av hvilke oppgaver og kompetanse som kreves på de ulike nivåene. Wallenius Wilhelmsen benytter seg av Korn Ferry Hays metode for stillingsevaluering, noe som sikrer en objektiv vektning av stillinger og sikrer en mer rettferdig avlønning. Ved å analysere kompetanse, erfaring og ferdigheter som kreves for de forskjellige stillingene kan vi definere nivået på stillingen og på det grunnlag fastsette hvordan den skal belønnes i forhold til andre stillinger i virksomheten og bransjen ellers. Ved hjelp av HR-systemet Workday har både HR og ledere innsikt og tilgang på statistikk over kjønn og lønn i tillegg til opplæring i lønnsmetoden. Tabellen nedenfor viser kvinners andel av menns lønn oppgitt i prosent innen kategoriene sum kontante ytelser, avtalt fastlønn, overtidsgodtgjørelse, uregelmessige tillegg, bonuser og skattepliktige ytelser.

Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper	Lønnsforskjeller Kvinners andel av menns lønn oppgis i prosent							
	Kvinner	Menn	Forskjeller sum kontante ytelser	Forskjeller avtalt lønn/ fastlønn	Forskjeller uregelmessige tillegg	Forskjeller bonuser	Forskjeller overtidsgodtgjørelser	Forskjeller skattepliktige naturalytelser
Executive (Nivå 1)	14	24	94%	94 %	0	92%	0	0
Senior Manager (nivå 2)	17	22	100%	99 %	0	107%	0	0
Manager (Nivå 3)	17	20	98%	97 %	0	122%	209%	0
Professional (Nivå 4)	19	11	100%	99 %	0	107%	146%	0
Total	67	77	82%	84 %	0	69 %	145%	0

Sum kontante ytelser

Sum kontante ytelser inkluderer i denne rapporten avtalt fastlønn per 31.12.2025 pluss eventuell bonus, uregelmessige tillegg, overtid og bilgodtgjørelse utbetalt i 2025.

Forskjellen i sum kontante ytelser viser at menn tjente 18 prosent mer enn kvinner i gjennomsnitt i 2025. I 2023 var denne forskjellen på 29 prosent, som vil si at det har blitt 11 prosentpoeng mindre forskjell mellom kjønnene. Selv om forskjellen er mindre er det stadig en skjevfordeling som kan forklares med at det arbeider 8 flere kvinner enn menn på Nivå 4 (lavere lønnet nivå) og 15 flere menn enn kvinner på Nivå 1 og 2 (høyere lønnede nivåer) hvor flere av disse er nyansatte og sitter i stillinger med et lavere lønnsnivå innad i nivåene. Flest menn fikk utbetalt uregelmessige tillegg og bilgodtgjørelse som også blir inkludert.

Innad i nivåene er forskjellene mindre og viser 6 prosent (Nivå 1), 0 prosent (Nivå 2), 2 prosent (Nivå 3) og 0 prosent (Nivå 4). I 2023 tjente menn 19 prosent mer enn kvinner (Nivå 1), 8 prosent (Nivå 2), 11 prosent (Nivå 3) og 4 prosent (Nivå 4). Vi er fornøyde med at vi for 2025 kan lese små forskjeller mellom kjønnene på sum kontante ytelser. Arbeidet med å utjevne forskjellene vil fortsette, og noen forskjeller vil det alltid være på gruppenivå når vi i flere tilfeller har flest menn i høyere stillinger innad i gruppene. I tillegg vil et lite utvalg på gjennomsnittlig 36 personer i hver gruppe være sårbart for enkelttilfeller som påvirker statistikken. Av denne grunn vil vi også fremover trolig se variasjoner fra år til år.

Avtalt lønn

Forskjellen i avtalt lønn pr 31.12.2025 mellom kvinner og menn viser at menn tjener 16 prosent mer enn kvinner totalt. Skjevfordelingen med 8 flere kvinner enn menn på Nivå 4 (lavere lønnet nivå) og 15 flere menn enn kvinner på Nivå 1 og 2 (høyere lønnede nivåer) er med på å skape denne forskjellen. I 2023 var forskjellen 19 prosent, så vi kan lese en noe mindre forskjell mellom kjønnene. Som vi ser i tabellen, er forskjellenene innad i nivåene lavere og varierer fra 6 prosent (Nivå 1), 1 prosent (Nivå 2), 3 prosent (Nivå 3) og 1 prosent (Nivå 4). I 2023 var forskjellene 2 prosent (Nivå 1), 5 prosent (Nivå 2), 9 prosent (Nivå 3) og 4 prosent (Nivå 4). Vi ser at det generelt er små forskjeller innad i nivåene. På Nivå 1 ser vi en minimal økning i forskjellene, som kommer fra at det er ansatt flere menn inn i Nivå 1 siden 2023. Noen forskjeller vil det alltid være på gruppenivå når vi har flest menn i høyere stillinger innad i gruppene samt noen enkelttilfeller som påvirker statistikken når utvalget ikke er større enn det er.

Bonuser

Forskjellen i bonus utbetalt i 2025 viser at menn fikk utbetalt 31 prosent mer bonus enn kvinner i gjennomsnittlig utbetalt bonus. For Nivå 1 og 2 er det satte bonusrammer basert på stillingskategorier og nivå. For Nivå 3 og 4 er bonus hovedsakelig diskresjonær bonus som er en viss prosent av medarbeidernes lønn, som også da naturlig nok vil variere basert på ulik lønn internt i nivåene.

Vi ser mindre forskjeller internt på de ulike nivåene med 8 prosent (Nivå 1), 7 prosent mer til kvinner (Nivå 2), 22 prosent mer til kvinner (Nivå 3) og 7 prosent mer til kvinner (Nivå 4). På nivå 2 er en del av grunnen til skjevheten mellom kvinner og menn at flere av kvinnene har rykket opp på nivå med prosentvis bonus i løpet av året og mottatt både denne bonusen

samt den diskresjonære bonusen. På Nivå 3 kan vi også lese skjevhet, som skyldes at det er ansatt flere menn enn kvinner på dette nivået i løpet av året, og hvor disse mennene ikke har hatt opptjening til bonusutbetaling i 2025. Dette skaper en skjevhet internt på dette nivået. På Nivå 4 er det mindre forskjeller med 7 prosent mer bonus utbetalt til kvinner som hovedsakelig bunner i flere kvinner ansatt på dette nivået.

Gjennom standardisert bonusordning minsker forskjellene, men det vil alltid være årlige variasjoner som bunner i tilfeldigheter basert på når en ansatt kom inn i selskapet og kvalifiserte til å få bonus.

Overtidsgodtgjørelser

I selskapet er det ingen på Nivå 1 eller 2 som fikk overtidsgodtgjørelse for 2025. På totalen kan vi se at kvinner i gjennomsnitt mottok 145 prosent mer i overtidbetaling enn menn. Dette skyldes et høyere antall kvinnelige medarbeidere på Nivå 3 med tre flere kvinner og Nivå 4 med 8 flere kvinner. Innad i nivåene er det også store forskjeller med 209 prosent mer til kvinner på Nivå 3 og 146 prosent mer til kvinner på Nivå 4. Vi har ulike stillingskategorier og nivåer internt i de gitte nivåene, og kan se at flere kvinner innehar de høyere nivåene innad i Nivå 3 og 4, som vil gi en høyere sum på overtidstimer arbeidet. Det finnes også roller som er mer utsatt for å jobbe overtid i visse perioder. Disse rollene er det nå kvinner som innehar både i Nivå 3 og Nivå 4. Dette er en del av begrunnelsen for den store skjevfordelingen vi ser her.

Uregelmessige tillegg

I selskapet er det to medarbeidere av samme kjønn som mottar uregelmessige tillegg knyttet til IT vakttelefon. Denne kategorien står oppgitt i null på alle nivåer da det ikke er noen av det motsatte kjønn å sammenligne med. Tilleggene er inkludert i kategorien «sum kontante ytelser» og er med på å trekke opp gjennomsnittet noe i denne kategorien totalt og på gruppenivå.

Skattepliktige naturalytelser

Alle ansatte har i forbindelse med betalt jobbtelefon samme skattetrekk og derfor står denne tabellen i null da det ikke er noen forskjeller mellom kvinner og menn i denne kategorien.

Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjon

Ved utgangen av 2024 hadde vi 3 kvinner og 3 menn som jobbet midlertidig i virksomheten. Fem av disse jobber deltid i selskapet parallelt med fulltidsstudier. Det er dermed ingen som jobber ufrivillig deltid. Nedenfor vises uttak av foreldrepermisjon i antall uker gjennomsnittlig fordelt på kjønn i løpet av året 2024. Det var 6 kvinner og 7 menn som tok ut foreldrepermisjon. I gjennomsnitt tok kvinner ut 17 uker og menn tok ut 11 uker.

Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Oppgis i antall av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall av alle ansatte		Oppgis i antall av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
3	3	17	11	2	3	0	0

Tabell 3

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Arbeidet med likestilling og diskriminering er integrert i Wallenius Wilhelmsens drift, forretningsstrategi og etiske retningslinjer (Code of Conduct). Likestilling handler om å sikre like rettigheter og muligheter for alle ansatte. Det er uttalt i konsernets etiske retningslinjer at det ikke tolereres trakassering og diskriminering på basis av rase, hudfarge, religion, kjønn, alder, nasjonalitet, seksuell orientering, uførhet eller annen status beskyttet av loven. For å løse de utfordringene vi står overfor, trenger vi en likestilt og mangfoldig organisasjon. Wallenius Wilhelmsen har som mål å være en arbeidsplass der alle føler seg trygge til å være seg selv, lære av hverandre og bli verdsatt. Selskapet jobber aktivt for likestilling og sikrer like muligheter for ansettelse, utvikling og forfremmelse.

Wallenius Wilhelmsen skal vise respekt for enkeltmennesket og arbeider aktivt for et godt arbeidsmiljø som er kjennetegnet av likeverd og mangfold.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Arbeidet med likestilling og mangfold er en integrert del av Wallenius Wilhelmsens overordnede strategi, med sterk forankring i både toppledelsen og styret. HR og kommunikasjon leder an i dette arbeidet, i tett samarbeid med ledelsen, tillitsvalgte og verneombud. Temaet er jevnlig på agendaen i toppledelsens møter og alle forretningsenheter må integrere sine egne KPI-er og mål knyttet til mangfold, likestilling og inkludering (heretter forkortet DIB- Diversity, Inclusion and Belonging). Konsernet har en global DIB-filosofi som er en integrert del av overordnet strategi og forankres i alle deler av virksomheten.

Wallenius Wilhelmsen har en global DIB- portal hvor det tydelig viser hvordan dette arbeidet er knyttet opp mot vår overordnede strategi og muliggjøringen av denne, samt hvordan det er tett knyttet mot vår Code of Conduct.

Etiske retningslinjer og varslingsordning

I Wallenius Wilhelmsen har vi tydelige etiske retningslinjer som vi forventer at alle ansatte følger. Informasjon om varslingsrutiner er tydelig kommunisert på konsernets intranettsider og i personalthåndbok. Rutinen for varsling opplyses om også som en del av onboarding-prosessen med e-læring som alle må gjennomføre. På intranettsiden og i vår personalthåndbok vises eksempler på saker som kan rapporteres og inkluderer helse, miljø & sikkerhet, mistanker om korrupsjon, interessekonflikter, arbeidsmiljø, mobbing, trakassering eller diskriminering. Første instans er å melde inn til leder eller HR, men vi har også en global ekstern og anonym varslingskanal. Eventuelle varslings saker som gjelder forhold i Norge, vil bli gransket av ekstern part og behandlet internt av HR og avdelingen for compliance.

Alle nyansatte gjennomfører et e-læringskurs i konsernets etiske retningslinjer (Code of Conduct), bærekraft, menneskerettigheter og varslingsrutiner. På denne måten kommuniserer Wallenius Wilhelmsen tydelig sine standpunkt og mål, og kan inkludere organisasjonen inn i det kontinuerlige arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering. I 2024 ble det rullet ut oppdatert opplæring av etiske retningslinjer som var obligatorisk å gjennomføre samt krav til alle ansatte om å signere på at de har lest dokumentet.

E-læringskurset om konsernets etiske retningslinjer (Code of Conduct) har i 2025 blitt oppdatert, og alle medarbeidere er pliktig å gjennomføre det oppdaterte kurset. På denne måten holdes alle medarbeidere oppdatert på endrede krav og retningslinjer, samtidig som temaets viktighet for firmaet forsterkes ved gjentakelse.

Mangfold, likestilling og inkludering i konsernets HR policyer

Av konsernets policyer som omhandler mangfold, likestilling og inkludering, DIB, har vi blant andre:

- Code of Conduct
- Global Bullying and Harassment Policy
- Global Talent Acquisition Policy
- Global Job Promotion Policy
- Diversity, Inclusion and Belonging Philosophy

Våre verdier

I løpet av 2024 lanserte konsernet nye verdier som bidragsyttere til mangfold, likestilling og inkludering. Verdiene gjelder for hele vår arbeidsstyrke globalt. Verdiene er "We Care», «We Challenge» og «We Commit». Fra et DIB-perspektiv betyr verdiene at vi oppmuntrer ansatte til å si sin mening og ha forskjellige synspunkter, at vi bryr oss om våre ansattes sikkerhet og trivsel og at vi streber etter å være en bærekraftig arbeidsgiver. Verdiene er en del av vår obligatoriske «Code of Conduct» og gjelder for alle ansatte.

I 2025 har verdiene blitt videre inkorporert i alt konsernet foretar seg og ligger tydelig til grunn i alle større avgjørelser som blir tatt både lokalt og globalt. Viktigheten og tyngden som legges på verdiene våre blir ytterligere forsterket av at alle ansatte må reflektere og diskutere verdiene igjennom medarbeidersamtalento ganger i året.

Forventninger til konsernets ledere og flere lederutviklingsprogram

Konsernet har en uttalt lederforventning som er gjeldende for alle ledere globalt i organisasjonen. Disse understreker at ledere må ha en inkluderende mentalitet, oppføre seg på en måte som sikrer at vi har mangfoldige og inkluderende arbeidsplasser der alle ansattes talenter og egenskaper verdsettes, samt at åpen kommunikasjon og ulike synspunkter oppmuntres og lyttes til.

Lederforventningene er innlemmet i medarbeidersamtaler mellom leder og ansatt. I løpet av 2025 har dette også blitt en del av alle konsernets lederutviklingsprogrammer. Antall programmer og ledere som får delta har økt i 2025, og deltakerne kommer fra alle deler av organisasjonen og fra alle regioner. Kursene setter søkelys på inkluderende ledelse, selvbevissthet, kulturell forståelse, psykologisk trygghet og ubevisst bias. Alt med formål om å styrke våre ledere til å være mer inkluderende i sin utøvende ledelse.

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

Mye av arbeidet som gjøres på DIB-området er globale initiativer og prosesser med lokale planer og tilpasninger der det er hensiktsmessig. I dette kapittelet vil vi beskrive disse tiltakene og foreløpige resultater der de er tilgjengelige.

Arbeidsmiljøutvalget

Arbeidsmiljøutvalget (AMU) møtes hvert kvartal for å diskutere innkomne saker for Norge. AMU skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø og delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i selskapet. AMU har muligheten til å sette lokale DIB-tiltak på agendaen og bli inkludert i drøftelse av lokale initiativer.

Total Rewards og Korn Ferry Hays metode

Avdelingen Total Rewards er globalt ansvarlige for alt arbeid relatert til lønn og kompensasjon og setter retningslinjer for lokalt nivå.

For å sikre en objektiv, rettferdig og kjønnsnøytral lønnspraksis benytter selskapet Korn Ferry Hays anerkjente metodikk for stillingsevaluering og eksterne lønnsanalyser. Metoden går ut på å evaluere innholdet i stillingen og ikke stillingsinnehaveren. Metoden fungerer på alle typer funksjoner og roller uavhengig av stillingsnivå. Korn Ferry Hays metode for stillingsevaluering hjelper selskapet med å måle vår konkurransedyktighet på lønn eksternt, samt at selskapet kan måle intern lønnspraksis og sikre en konsekvent og forutsigbar utøvelse av lønnspolitikken. Jevnlig holdes det opplæring i metodikken. Ved bruk av denne metoden sikrer vi i tillegg at lønnsutviklingen kan overvåkes og justeres om nødvendig. Det er enkelt å sammenligne lønnsnivåer mellom ulike grupper i selskapet, samt se hvordan kvinner og menn lønnes i forhold til hverandre i sammenlignbare stillinger.

Metodikken benyttes globalt i konsernet og sikrer en rettferdig, objektiv og kjønnsnøytral lønn og kompensasjon på tvers av lokasjoner og landegrenser.

HR system

HR-systemet Workday ble implementert i 2023 og er en felles plattform for HR- og persondata. Systemet hjelper konsernet med å standardisere prosesser og sikre pålitelig rapportering. Dette styrker mangfold og likestilling gjennom muligheter for lønnskartlegging og dataanalyse av faktorer som alder, kjønn og nasjonalitet. I 2024 ble systemet videreutviklet og effektiviserer prosessene rundt lønn og bonuser, og i 2025 vil det bli brukt til etterfølgerplanlegging.

Medarbeiderundersøkelse

Hvert år gjennomfører konsernet en medarbeiderundersøkelse globalt. Undersøkelsen fokuserer blant annet på de ansattes oppfatning av organisasjonens innsats for å opprettholde en mangfoldig arbeidsstyrke og skape et miljø hvor hver enkelt føler seg inkludert. Undersøkelsen inkluderer spørsmål om likestilling, inkludering og diskriminering og de ansatte gir poeng fra 1-10 basert på hvor enige de er i følgende utsagn:

«Jeg er fornøyd med innsatsen til Wallenius Wilhelmsens for å fremme mangfold og inkludering».

«I Wallenius Wilhelmsen aksepteres alle, uansett bakgrunn».

«Jeg har en følelse av tilhørighet i Wallenius Wilhelmsen».

«Jeg er trygg på at jeg ikke kommer til å bli forskjellsbehandlet i Wallenius Wilhelmsen».

«Alle har de samme mulighetene i Wallenius Wilhelmsen, uansett bakgrunn».

«Jeg tror Wallenius Wilhelmsen ville reagert på riktig måte ved tilfeller av diskriminering».

For denne delen av undersøkelsen hadde selskapet i 2025 et resultat på 8.2 poeng av 10 mulige, som er en økning på 0.4 poeng fra 2024 og en økning på 1.4 poeng siden 2020.

Styrket fokus på mangfold, likestilling og inkludering

Som resultat av et ønske om å løfte DIB-arbeidet ytterligere ble det i 2024 etablert en global rolle med stillingstittel «Vice President - Culture, Diversity, Inclusion & Belonging».

Denne rollen har ansvar for å utvikle og implementere en strategi rundt vår kultur, mangfold, likestilling og inkludering. Hensikten er at disse tiltakene sikrer at konsernet oppfyller den overordnede konsernstrategien og uttalte mål. Rollen skal spesielt sørge for at DIB integreres i alle våre HR-prosesser, og at organisasjonen setter KPI-er innenfor området og sørger for transparens.

I løpet av 2025 har det blitt gjennomført flere initiativer for å bedre mangfold, likestilling og inkludering. Blant annet har det vært gjennomført en kampanje rundt Støtte for Mental Helse, som inkluderte global e-læring, fysiske plakater samt «TipSheets». Det har vært gjennomført en kampanje om psykologisk trygghet som inkluderte e-læring for alle medarbeidere, egen e-læring for alle ledere samt plakater. Vi har lansert en egen global Portal for «Culture & DIB» hvor alt dette materialet, pluss ekstra informasjon om temaet er samlet for at alle i konsernet skal ha enkel tilgang til all informasjon om temaet. I tillegg til disse initiativene, er det gjennomført en aktiv oppfølging etter medarbeidersamtalen med kontorer/ ledere hvor det kommer frem skjevheter ved kjønn.

Utvikling av avdeling for organisasjonsutvikling

I løpet av 2025 har avdelingen «People & Organisational Development» blitt fulltallig og kommet godt i gang med sitt viktige arbeid globalt i organisasjonen. Målet har vært å bygge et team med medarbeidere som skal drive strategiske HR-prosjekter, opplæring og utvikling, lederutvikling, kulturbygging og DIB. Teamet har i 2025 påbegynt arbeidet med å skape enda tydeligere globale retningslinjer, standarder og prosesser som sikrer konsernets utvikling på nevnte områder. Medarbeiderne i dette teamet er alle bidragsyttere til DIB, og vil samarbeide tett med ledelsen for å støtte DIB- filosofien.

Ny læringsplattform

I 2025 har læringsplattformen Workday Learning blitt implementert- WalWil Campus. Den nye plattformen bygger videre på eksisterende opplæringsmateriell og gjør det mulig å tilby DIB-opplæring til alle ansatte globalt i ett og samme system. Det globale systemet har også gitt oss gode muligheter for oppfølging av gjennomført opplæring for både ledere og HR. Det er også opprettet og lansert en portal for WalWil Campus hvor man enkelt får oversikt over hva WalWil Campus er, hvorfor det er lansert, samt oversikt over de ulike opplæringstilbudene som finnes, og hvem det er rettet mot.

Tiltak for likelønn

Innen 2026 skal lønns-gap på over 5 prosent mellom kjønn i like roller uten rettfærdig grunn reduseres, i tråd med EUs likelønnsdirektiv. Konsernet har i den forbindelse startet arbeidet allerede i 2025 med å etablere KPI-er for likelønn for å sikre oppfyllelse av disse kravene.

Prioriterte områder og tiltak for 2026

I selskapets langsiktige arbeid med likestilling og mangfold har vi strukturert arbeidet vårt tverrfunksjonelt. Felles for alle initiativer vil være en fast forpliktelse fra ledelsen, klare mål og en datadrevet tilnærming for å måle fremgang.

I tabellen nedenfor er en redegjørelse for selskapet sine pågående tiltak for å oppfylle aktivitetsplikten i 2025. Oversikten inkluderer også nye tiltak for 2026 på både globalt og lokalt nivå.

Personal-område	Beskrivelse av tiltak	Ansvar og Status
Rekruttering	<ul style="list-style-type: none"> Mangfold og likestilling settes som krav når vi benytter eksterne rekrutteringstjenester. Alle stillinger utlyses på interne karrieresider. Interne kandidater vurderes alltid. I alle annonser i Norge er følgende tekst oppgitt: "At Wallenius Wilhelmsen Groupwe champion diversity, inclusion and belonging. As an equal opportunity employer, we are committed to foster a culture where every individual feels valued and welcomed". I alle annonser I Norge er det også et avsnitt hvor det oppfordres til å søke selv om kandidaten ikke nødvendigvis kan huke av på alle kravene. Dette fordi forskning viser at spesielt kvinner ikke søker om de mangler noen kvalifikasjoner som er oppgitt. Vi jobber kontinuerlig med å invitere kvinner inn i rekrutteringsprosessene, særlig til IT stillinger og andre senior posisjoner hvor det er en ujevnhet. En strukturert og inkluderende intervjuetode benyttes for å redusere sjansen for diskriminering og sikre en rettferdig prosess. Utvelgelsesprosessen i rekrutteringer etterstrebes å være rettferdig, objektiv og inkludere underrepresenterte grupper for å utjevne forskjeller innad i team og i selskapet. I 2025 vil prosessen gjennomgås globalt for standardisering og forventes å styrke DIB arbeidet i Norge. 	<p>Ansvar: HR</p> <p>Evaluering av tiltak: Kontinuerlig og i samarbeid med global HR.</p> <p>Status: Arbeid pågår.</p>
Strategisk planlegging av arbeidsstyrken	<ul style="list-style-type: none"> I 2026 skal det utarbeides og lanseres et rammeverk for strategisk planlegging av arbeidsstyrken. Dette for å sikre vi ruster oss for fremtiden med ansettelser som vil være strategisk viktige for firmaet. 	<p>Ansvar: HR</p> <p>Evaluering av tiltak: Kontinuerlig og i samarbeid med nærmeste leder</p> <p>Status: Arbeid pågår</p>
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	<ul style="list-style-type: none"> Alle ansatte i selskapet skal behandles likt og det skal ikke forekomme forskjellsbehandling knyttet til forfremmelse og utviklingsmuligheter. Alle ansatte får informasjon om nye stillinger. Disse legges ut på intranett. Alle kvalifiserte kandidater oppfordres til å søke på interne stillinger. 	<p>Ansvar: HR</p> <p>Evaluering av tiltak: Kontinuerlig og i samarbeid med nærmeste leder</p> <p>Status: Arbeid pågår</p>
Lønns- og arbeidsvilkår	<ul style="list-style-type: none"> Ved hjelp av lønnsmetodikken til Korn Ferry og HR- system vil vi fortsette å gjøre lønnsanalyser og eventuelle justeringer. I forbindelse med EUs likelønnsdirektiv startet arbeidet med å sikre likelønn, så alle kravene vil bli innfridd i 2026. 	<p>Ansvar: HR</p> <p>Evaluering av tiltak: Kontinuerlig og i samarbeid med nærmeste leder.</p> <p>Status: Arbeid pågår.</p>
Tilrettelegging	<ul style="list-style-type: none"> Individuelle avtaler gjøres for å tilrettelegge arbeidstid i perioder av livet der det er behov for dette. Alle ansatte har rett på velferdspermisjon. Ordninger knyttet til dette finnes i personalhåndboken. 	<p>Ansvar: HR</p> <p>Evaluering av tiltak: Kontinuerlig og i samarbeid med nærmeste leder.</p> <p>Status: HR bistår ledere slik at retningslinjer følges.</p>
Mulighet for å kombinere arbeid, fritid og familieliv	<ul style="list-style-type: none"> Selskapet har gode ordninger for å kombinere arbeid og fritid med mulighet for hjemmekontor, fleksitidordning og full lønn i foreldrepermisjon for begge foreldre. Fysisk trening i arbeidstid (1 t) ble lagt til som en ordning i 2024. 	<p>Ansvar: HR</p> <p>Status: HR bistår ledere ved behov.</p>

Personal-område	Beskrivelse av tiltak	Ansvar og Status
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	<ul style="list-style-type: none"> Konsernet har en anonym varslingslinje der innrapporterte saker blir fulgt opp av compliance avdelingen samt HR ledere eller jurister der det er relevant. Det er uttalt at eksempel på saker som kan rapporteres her inkluderer: helse, miljø & sikkerhet, arbeidsmiljø, mobbing, trakassering eller diskriminering. 	<p>Ansvar: HR</p> <p>Evaluering av tiltak: Kontinuerlig og i samarbeid med toppledelsen.</p> <p>Status: HR kobles på i aktuelle varslingssaker.</p>
Opplæring	<ul style="list-style-type: none"> Alle nyansatte læres opp i konsernets etiske retningslinjer, bærekraft, menneskerettigheter og varsling gjennom obligatorisk e-læring. Alle lederkurs vil i 2025 fokusere sterkere på forventninger til ledere med mer fokus på DIB. Ny læringsplattform vil øke mulighetene for opplæring i DIB. Norske ansatte som ikke kan norsk, har mulighet til å få støtte av selskapet til å ta norskkurs som et tiltak for inkluderende arbeidsmiljø. 	<p>Ansvar: HR</p> <p>Evaluering av tiltak: Kontinuerlig og i samarbeid med toppledelsen</p> <p>Status: Arbeid pågår</p>

Vi gjør en årlig evaluering av tiltakene og aktivitetene som er nevnt ovenfor. Dette danner grunnlaget for hva vi ønsker å videreføre i 2026. Med den fullstendige etableringen av avdelingen «People & Organisational Development» samt rollen «Vice President - Culture, Diversity, Inclusion & Belonging» som jobber på globalt nivå med DIB, har det som nevnt blitt initiert diverse tiltak. Med tiltak som allerede er gjennomført og tiltak som er på agendaen vil HR og ledere og ansatte i Norge gradvis øke sin bevissthet på tema. Gjennom tiltakene vil vi bli enda mer bevisst på hva fokusområdene bør være i Norge utover tiltak som allerede er på plass.