

**Arbeidsgivers
aktivitet og
redegjørelsesplikt
2023**

Innhold

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt	3
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling	3
Oversikt over kontante ytelser fordelt på kjønn	6
Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjon	8
Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering	9
Etiske retningslinjer og varslingsordning	9
Samarbeid	9
Medarbeiderundersøkelse	10
Metodikk for å sikre riktig lønnsnivå	10
Nytt HR system	11
Prioriterte områder, risiko og tiltak for 2024	11

Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

Wallenius Wilhelmsen jobber aktivt for å innfri kravene i aktivitets- og redegjørelsesplikten. Denne rapporten gir en beskrivelse av strategier samt tiltak og aktiviteter vi har gjennomført i 2023. Avslutningsvis beskriver vi ambisjoner og tiltak for 2024.

Wallenius Wilhelmsen er et globalt selskap med flere underselskaper. I denne rapporten, og i tråd med kravene, beskriver vi den norske delen av virksomheten, hvor to selskap dekkes: Wallenius Wilhelmsen ASA og Wallenius Wilhelmsen Ocean AS. Det er disse to selskapene samlet det refereres til når vi nevner Wallenius Wilhelmsen 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 2023 med den rapporten som viste tall ved utgangen av 2021.

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

I 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.

		Kvinner	Menn	Andel kvinner	Totalt
Executive	Nivå 1	10	18	36 %	28
Senior Manager	Nivå 2	11	20	35 %	31
Manager	Nivå 3	12	12	50 %	24
Professional	Nivå 4	17	7	71 %	24
Total		50	57	47 %	107

I Wallenius Wilhelmsen var det totalt 47 prosent kvinner og 53 prosent menn ved utgangen av 2023. Dette er 12 prosent økning i andel kvinner siden vi startet å rapportere i 2021, og 1 prosent økning siden 2022.

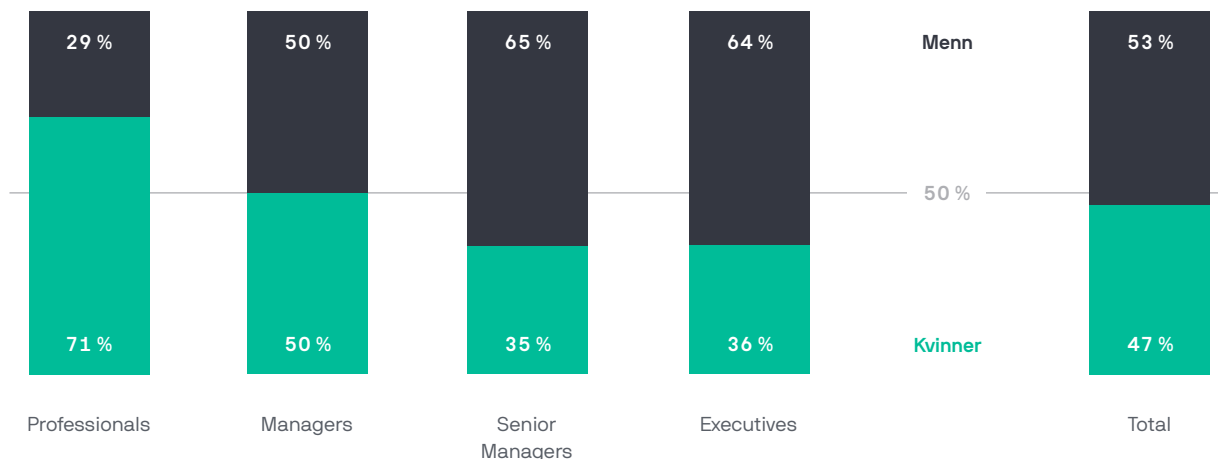
Som vi kan se av Figur 1 har Nivå 1 og 2 hatt en svak nedgang i prosentandel med henholdsvis 4 prosent nedgang på Nivå 1, og 2 prosent nedgang på Nivå 2, noe som skyldes nyansettelser av menn på disse nivåene. Den største økningen i andel av kvinner har kommet på Nivå 3 (opp 11 prosent) og Nivå 4 (opp 10 prosent) sammenlignet med 2022.

Vi ser at vi stadig kommer nærmere våre uttalte ambisjoner om å øke andelen kvinner både i selskapet og i ledende posisjoner. Verdt å nevne er at det i toppledelsen i 2023 sitter tre kvinner og to menn i den norske delen av selskapet. Selskapet er i vekst og vi har hatt 19 nyansettelser i 2023 hvor ni var kvinner.

Figur 1



Figur 2



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 utenlandsk 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 hodedelling er altså tatt ut av rapporten som skildrer lønnsforskjeller.

Med i rapporteringen er 107 ansatte. Fordelt på 4 nivåer er det gjennomsnittlig 26 i hver gruppe, noe som betyr at enkelttilfeller får større utslag enn det ville gjort i større organisasjoner. Det ble i 2023 ansatt flere kvinner og tilfeldigvis ble disse i all hovedsak ansatt på Nivå 3 og 4. 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.

Verdt å nevne eksplisitt er at en mannlig leder på Nivå 1 mottok i 2023 en utbetaling i form av aksjer og kontanter (syntetiske aksjer) som del av Wallenius Wilhelmsens langtids incentiv program for toppledere. Det var i 2023 kun en norsk ansatt som mottok en relativt høy utbetaling fra dette programmet som ble startet noen år tilbake og det bidrar derfor til markante lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i 2023. Dagens program omfatter også kvinnene i toppledelsen og vi kan regne med en utjevning i forskjellene under «Bonus» fremover. Denne ordningen og utbetalingen belyses i sin helhet i lederlønsrapporten 2023.

Oversikt over kontante ytelser fordelt på kjønn

Til beregningen av lønnsforskjeller for regnskapsåret 2023 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, som ble innført i 2023, har både HR og ledere fått større 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.

		Kjønsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper		Lønnsforskjeller Kvinnens andel av menns lønn oppgitt 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	10	18	81%*	98%	0	41%*	0	0%
Senior Manager	Nivå 2	11	20	92%	95%	0	93%	0	0%
Manager	Nivå 3	12	12	89%	91%	0	83%	0	0%
Professional	Nivå 4	17	7	96%	96%	0	85%	174%	0%
Total		50	57	71%*	81%	0	34%*	136%	0%

* Sett bort fra aksjeutbetalingen til leder på Nivå 1 ville tallene for «sum kontante ytelser» vært 96 prosent på Nivå 1 og 78 prosent på Total. I kolonnen for «bonus» ville tallene vært 86 prosent på Nivå 1 og 61 prosent på Total.

Sum kontante ytelser

Sum kontante ytelser inkluderer i denne rapporten avtalt fastlønn per 31.12.2023 pluss eventuell bonus, uregelmessige tillegg, overtid og bilgodtgjørelse utbetalt i 2023.

Forskjellen i sum kontante ytelser viser at menn tjente 29 prosent mer enn kvinner i gjennomsnitt i 2023. I 2021 var denne forskjellen 13 prosent som vil si at det har vært en 16 prosent økning i forskjellen mellom kjønnene totalt. Denne økningen og forskjellen mellom kvinner og menn kan forklares til dels ved at én mannlig leder på Nivå 1 mottok i 2023 en utbetaling i form av aksjer og kontanter (syntetiske aksjer) som del av Wallenius Wilhelmsens langtidspålagt program for toppledere. Videre kan skjevfordelingen forklares med at det arbeider 10 flere kvinner enn menn på Nivå 4 (lavere lønnet nivå) og 17 flere menn enn kvinner i 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.

Bortsett fra den markante forskjellen på Nivå 1 som viser 19 prosent forskjell og som påvirker totalen er forskjellene innad mellom nivåene mindre markante og viser 8 prosent (Nivå 2), 11 prosent (Nivå 3) og 4 prosent (Nivå 4). I 2021 tjente menn 13 prosent mer enn kvinner (Nivå 1), 3 prosent (Nivå 2) og 8 prosent (Nivå 3 og 4). 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 26 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 31.12.2023 mellom kvinner og menn viser at menn tjener 19 prosent mer enn kvinner totalt. Skjevfordelingen med 10 flere kvinner enn menn på Nivå 4 (lavere lønnet nivå) og 17 flere menn enn kvinner i Nivå 1 og 2 (høyere lønnede nivåer) er med på å skape denne forskjellen. I 2021 var forskjellen på 11 prosent og økningen på 8 prosent kan sees i sammenheng med økning i antall kvinner ansatt på lavere lønnsnivå. Som vi leser av tabellen, er forskjellenene innad i nivåene lavere og varierer fra 2 prosent (Nivå 1), 5 prosent (Nivå 2), 9 prosent (Nivå 3) og 4 prosent (Nivå 4). I 2021 var forskjellene 13 prosent (Nivå 1), 3 prosent (Nivå 2), 6 prosent (Nivå 3) og 7,5 prosent (Nivå 4). Særlig på Nivå 1 hvor forskjellene var størst ved forrige rapportering er vi fornøyd med at forskjellene i avtalt lønn har blitt markant mindre mellom kvinner og menn. 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.

Overtidsgodtgjørelser

I selskapet er det ingen på Nivå 1 eller 2 som får overtidsgodtgjørelse opptjent for 2023. På Nivå 4 ser vi at kvinner i gjennomsnitt mottok 74 prosent mer i overtidsgodtgjørelse enn menn. I Nivå 3 er det kun en mann som mottar overtidsgodtgjørelse, men siden det ikke er noen kvinner å sammenligne med står denne derfor på 0. Totalt ser vi at kvinner i gjennomsnitt mottok 36 prosent mer i overtidsgodtgjørelser enn menn i 2023.

Bonuser

Forskjellen mellom kvinner og menn i utbetalt bonus i 2023 ligger på 34 prosent som vil si at menn mottok i gjennomsnitt 66 prosent mer bonus enn kvinner. Størstedelen av forklaringen ligger i den nevnte bonusutbetalingen til den mannlige lederen på Nivå 1. Sett bort fra denne ligger forskjellen på 61 prosent. Forklaringen på dette ligger til dels i flere nyansettelser av kvinner generelt på lavere nivå, og spesielt forfremmelser av kvinner inn på Nivå 1. De kvinnene som var nye eller ble forfremmet i løpet av året fikk enten ikke bonus eller hadde ikke i 2023 full bonus-optjening for året 2022.

Menn tjente i snitt 59 prosent mer i bonus på Nivå 1 (39 prosent sett bort fra bonusutbetalingen), men forskjellenene innad i de andre nivåene er lavere og varierer fra 7 prosent (Nivå 2), 17 prosent (Nivå 3) og 15 prosent (Nivå 4).

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.

Uregelmessige tillegg

I selskapet er det fire menn ansatt innen IT på Nivå 1, 2 og 3 som mottar uregelmessige tillegg knyttet til vakttelefon. Denne kategorien står oppgitt i null på alle nivåer da det ikke er noen kvinner å sammenligne med. Tilleggene er inkludert i kategorien «sum kontante ytelser» og er med på å trekke opp gjennomsnittet for menn 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 2023 hadde vi 4 kvinner som jobbet midlertidig og deltid i virksomheten i 2023. Disse stillingene er midlertidige engasjement og deltidsstillinger som fylles av studenter og nyutdannede og er ikke medregnet i lønnsoversikten over. Det er ingen som jobber ufrivillig deltid. Nedenfor viser uttak av foreldrepermisjon i antall uker gjennomsnittlig fordelt på kjønn. I 2023, var det 8 kvinner og 3 menn som tok ut foreldrepermisjon. I gjennomsnitt tok kvinner ut 22 uker og menn tok ut 8 uker.

Midlertidig ansatte Oppgis i antall av alle ansatte		Foreldre- permisjon Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid Oppgis i antall av alle ansatte		Ufrivillig deltid Oppgis i antall av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
4	0	22	8	3	0	0	0

Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering

Arbeidet med likestilling og mangfold er integrert i Wallenius Wilhelmsens drift og forretningsstrategi, samt i selskapets etiske retningslinjer. Likestilling handler om kjønns mangfold, men også om å sikre like rettigheter og muligheter for alle ansatte uavhengig av kjønn, funksjonsevne, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion. Wallenius Wilhelmsens mål er å være en arbeidsplass hvor alle opplever at de kan være seg selv, lære fra hverandre og er verdsatt. Det er uttalt i selskapets etiske retningslinjer at det ikke tolereres diskriminering på basis av rase, hudfarge, religion, kjønn, alder, nasjonalitet, seksuell orientering, uførhet eller annen status beskyttet av loven. Wallenius Wilhelmsen tilstreber likestilling og selskapet skal sørge for at alle gis like muligheter for ansettelse, utviklingsmuligheter og forfremmelse.

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

Selskapet satte i 2020 et mål om en kjønnsbalanse på 65:35 globalt for kontoransatte i senior stillinger innen 2030. I 2020 var fordelingen 81:19, i 2021 79:21, i 2022 78:22 og i 2023 62:38. Tallene viser at vi beveger oss i riktig retning.

Som vist i Tabell 1 hadde det norske selskapet i 2023 en total kjønnsfordeling på 53:47 (m/k). Dette er en økning på 1 prosent fra 2022 og viser at vi fortsetter å utjevne kjønnsbalansen. Videre skal vi se på likestilling som et bredere tema og hvordan det jobbes aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

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 selskapets intranettsider og personalhåndbok samt at den opplyses om som en del av onboarding-rutinene i selskapet. På selskapets intranettside og i vår ansatthåndbok vises eksempler på saker som kan rapporteres: 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.

Alle nyansatte gjennomfører et e-læringskurs i selskapets etiske retningslinjer, bærekraft, menneskerettigheter og varsling. På denne måten kommuniserer selskapet tydelig sine standpunkt og mål, og kan inkludere organisasjonen inn i det videre kontinuerlige arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering. I 2024 vil alle norske ansatte få oppdatert opplæring innenfor selskapets etiske retningslinjer.

Samarbeid

Arbeidet med likestilling og mangfold er forankret i Wallenius Wilhelmsen sin overordnede strategi og både toppledelsen og styret er engasjert i arbeidet. Arbeidet drives hovedsakelig av HR, bærekraft og kommunikasjon, i tett samarbeid med ledelsen, tillitsvalgte og verneombud. Likestilling og mangfold er jevnlig på agendaen i toppledelsens møter.

Medarbeiderundersøkelse

Hvert år gjennomfører selskapet 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 Wallenius Wilhelmsens innsats for å støtte mangfold og inkludering»

«Hos Wallenius Wilhelmsen aksepteres folk med alle bakgrunner for den de er»

«Jeg føler en tilhørighet til Wallenius Wilhelmsen»

«Jeg føler at jeg er verdsatt som person i Wallenius Wilhelmsen»

«En mangfoldig arbeidsstyrke er en klar prioritet hos Wallenius Wilhelmsen»

«Rekrutteringsprosesser hos Wallenius Wilhelmsen tiltrekker og selekterer en mangfoldig arbeidsstyrke»

«Jeg tror Wallenius Wilhelmsen er en mangfoldig arbeidsplass»

«Jeg er sikker på at jeg ikke vil bli diskriminert i Wallenius Wilhelmsen»

«Jeg tror at Wallenius Wilhelmsen vil handle riktig i tilfeller av diskriminering»

«Folk med alle bakgrunner har de samme mulighetene hos Wallenius Wilhelmsen»

For denne delen av undersøkelsen hadde det norske selskapet i 2023 et resultat på 7.7 av 10 som er samme som i 2022 og en økning på 0.4 siden 2021. Anonyme kommentarer i undersøkelsen etterlyser mer trening og søkelys på temaene mangfold og inkludering. Selskapet jobber videre med å styrke resultatene ytterligere på dette området og vil i løpet av 2024 sette globale mål for likestilling og mangfold på agendaen.

Metodikk for å sikre riktig lønnsnivå

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. I 2023 ble alle ledere i Norge kurset 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.

I 2022 ansatte vi en leder med ansvar for lønn og belønning på globalt nivå. Ett av ansvarsområdene er å foreta gode og detaljerte lønnsanalyser for å sikre riktig lønnsnivå for alle typer stillinger uavhengig av kjønn, samt identifisere mulige skjevheter i selskapets lønnspraksis generelt. I 2023 ble avdelingen for lønn og belønning ytterligere styrket, og hele selskapet gikk over på HR systemet Workday som sørger for en transparente og gode analyser og prosesser knyttet til lønn.

Nytt HR system

I 2023 ble HR systemet Workday implementert i hele selskapet. Workday er en felles digital plattform for HR- og persondata med prosesser som forbedrer beslutningstaking, overholdelse og ytelse. Ved å ha standardiserte prosesser og ett sted å lagre og få tilgang til informasjon om ansatte og organisasjoner, kan selskapet gi pålitelig og konsistent rapportering innen rammen for personvern. I tillegg gir Workday enhetlige datadefinisjoner og formater, noe som forbedrer kvaliteten og sammenlignbarheten til data og analyser. Dette gir oss som selskap mulighet til å fremme likestilling og hindre diskriminering gjennom å bruke systemet for lønnskartlegging og kartlegging av for eksempel alder, kjønn og nasjonalitet. Systemet kan brukes til utvikling og effektivisering av strategier for rekruttering og etterfølgerplanlegging for å nevne noe. I 2024 vil HR fokusere videre på å bruke systemet som et verktøy for slik effektivisering.

Prioriterte områder, risiko og tiltak for 2024

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

For å oppsummere 2023 er det verdt å trekke frem at selskapet ansatte 9 kvinner og 10 menn og dermed fortsatte å øke kvinneandelen i selskapet. Ved å få flere kvinner inn i selskapet har vi mulighet til å bygge opp flere av disse slik at de kan tre inn i lederroller i fremtiden.

I løpet av året 2023 trådte enda en ny kvinne inn i toppledelsen hvor det nå sitter tre kvinner og to menn i Norge. I 2023 mottok vår CEO en pris fra WISTA Norway (Women's International Shipping & Trading Association) for sin uttalte ambisjon og forpliktelse til å rekruttere kvinnelige talenter og ledere inn i bransjen. Gjennomsnittlig avtalt lønn mellom kvinner og menn innad i nivåene varierer noe, men spesielt på toppledernivå er forskjellene mindre enn tidligere. Selskapets etiske retningslinjer ble oppdatert og distribuert gjennom nytt HR system. Dette systemet har gitt HR og ledere gode verktøy i arbeidet for likestilling og inkludering fremover.

Vi erfarer at arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er kontinuerlig og et felt man alltid kunne gjort enda mer. Det positive ved å være en del av et globalt selskap er at man har ressurser og verktøy til å sette gode rammer for arbeidet, men vi ser samtidig også at ansvaret og initiativet for nye tiltak lett kan pulveriseres. Vår oppgave lokalt er å fortsette å være bevisste på dette og gjøre lokale initiativer og tilpasninger til den globale strategien på området.

I 2024 blir det viktig å jobbe videre med alle tiltak vi gjør som vi ser fungerer, og jobbe videre med å få flere kvinner inn i ledende stillinger. HR globalt har ansatt en ny ressurs og vil sammen med styre, toppledelse og kommunikasjon jobbe frem en ny strategi for mangfold.

I tabellen nedenfor er en redegjørelse for selskapets pågående tiltak for å oppfylle aktivitetsplikten i 2023. Oversikten inkluderer også nye tiltak for 2024.

Personalområde	Beskrivelse av tiltak	Ansvar og status
Rekruttering	<ul style="list-style-type: none"> Mangfold og likestilling settes som krav når vi benytter eksterne rekrutteringstjenester der det er relevant. Rekruttere flere kvinner til seniorstillinger. Alle stillinger utlyses på interne karrieresider. Interne kandidater vurderes alltid. I alle annonser er følgende tekst oppgitt: "The Wallenius Wilhelmsen Group is an equal opportunity employer that strongly believes in diversity and a value driven culture". En strukturert og inkluderende intervju metode 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. HR skal delta på seminar i regi av HR Norge med tema mangfold og rekruttering i 2024. 	<p>Ansvar: HR</p> <p>Evaluering av tiltak: Kontinuerlig og i samarbeid med global HR.</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. Dette legges ut på intranett. Alle kvalifiserte kandidater oppfordres til å søke på interne stillinger. Gjennom etterfølgelsesplanlegging skal kvinnelige kandidater identifiseres til senior roller. Ny global ressurs ansatt i 2024 er satt til å jobbe blant annet med intern karriereutvikling. 	<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 nytt HR system vil vi fortsette å gjøre gode lønnsanalyser og eventuelle justeringer. 	<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: Arbeid pågår</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. 	<p>Ansvar: HR</p> <p>Status: Arbeid pågår</p>
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	<ul style="list-style-type: none"> Selskapet har en anonym varslingslinje der innrapporterte saker blir fulgt opp av 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: Arbeid pågår</p>
Opplæring	<ul style="list-style-type: none"> Alle nyansatte læres opp i selskapets etiske retningslinjer, bærekraft, menneskerettigheter og varsling gjennom obligatorisk e-læring. I 2024 vil det tilbys kurs i mangfoldsledelse for ledere i Norge 	<p>Ansvar: HR</p> <p>Evaluering av tiltak: Kontinuerlig og i samarbeid med toppledelsen</p> <p>Status: Arbeid pågår</p>

Personalområde	Beskrivelse av tiltak	Ansvar og status
Andre relevante områder	<ul style="list-style-type: none">• Det arbeides kontinuerlig med å gjøre det attraktivt å være på kontoret med gode fasiliteter og sosiale arrangement. Dette tilrettelegger for tilstedeværelse som igjen fremmer like muligheter for karriereutvikling i henhold til forskning på området.• Medarbeiderundersøkelsen inkluderer spørsmål om mangfold og likestilling.• Videreutvikling av HR systemets funksjoner som har med likestilling og inkludering å gjøre.	<p>Ansvar: HR</p> <p>Evaluering av tiltak: Kontinuerlig og i samarbeid med toppledelsen og linjeledere</p> <p>Status: Arbeid pågår.</p>

Vi gjør en årlig evaluering av tiltakene og aktivitetene som nevnt ovenfor. Dette danner grunnlaget for hva vi ønsker å videreføre i 2024. I tillegg jobbes det ytterligere med å iverksette flere tiltak for likestilling og mangfold. I tillegg til den globale handlingsplanen innenfor dette området vil det også utvikles lokale planer i Norge for å styrke dette arbeidet. Eksempler kan være kursing av HR og ledere på tema mangfold, ekstra søkelys på gode rekrutteringsprosesser og bruke data fra nytt HR system til å belyse hvor vi med fordel kan bli mer bevisste på å fremme likestilling og hindre diskriminering.