

Arbeidsgivers  
aktivitet og  
redegjørelsesplikt  
2022

# Innhold

<b>Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt</b>	<b>3</b>
<b>Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling</b>	<b>3</b>
Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjon	4
<b>Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering</b>	<b>5</b>
Etiske retningslinjer og varslingsordning	5
Samarbeid	6
Medarbeiderundersøkelse	6
Metodikk for å sikre riktig lønnsnivå	7
Prioriterte områder, risiko og tiltak for 2022	8
Videre arbeid for likestilling og mangfold	9

# Arbeidsgivers aktivitet og redegjørelsesplikt

Wallenius Wilhelmsen jobber aktivt for å innfri kravene i aktivitets- og redegjørelsesplikten. Denne rapporten er en beskrivelse av strategier samt tiltak og aktiviteter som vi har gjennomført i 2022.

Wallenius Wilhelmsen er et globalt selskap med flere navn i selskapsstrukturen. I denne rapporten beskriver vi den norske delen av virksomheten, hvor to selskapsnavn er involvert: Wallenius Wilhelmsen ASA og Wallenius Wilhelmsen Ocean AS. Det er disse to selskapene samlet det refereres til når vi omtaler Wallenius Wilhelmsen i rapporten.

Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Wallenius Wilhelmsen. Lønnskartlegging skal gjøres annethvert år, og kartleggingen som ble utført i 2021 vil bli oppdatert i 2023.

Del 2 redegjør for aktivitet og tiltak for å oppfylle aktivitetsplikten. Vi beskriver hvordan vi kartlegger risiko og tiltak for å fremme likestilling på diskrimineringsgrunnlagene 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 de har fått presentert resultatet av rapporten som også har blitt gjennomgått av selskapenes styrer.

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I Wallenius Wilhelmsen var det ved utgangen av 2022 47% kvinner og 56% menn ansatt i selskapet. Dette er en 11% økning i andelen kvinner siden 2021. På «Executive-nivå» (nivå 1) var det 40% kvinner, det er en økning på 5%. I nivåene under var kvinneandelen henholdsvis 37%, opp 3% (nivå 2), 39%, opp 7% (nivå 3) og 61% opp 16% (nivå 4).

I oversikten vist i tabellen nedenfor er nivåene fordelt etter følgende prinsipper: Nivå 1 inngår i deler av toppledelsen og omfatter Senior Vice President og Vice President stillinger. Nivå 2 er Senior Manager, og nivå 3 er Manager. Nivå 4 består av fagspesialister.

Som vist under har vi hatt en økning av kvinner i hele organisasjonen, også i ledende stillinger.

		Kvinner	Menn	Andel kvinner	Totalt
Executive	Nivå 1	10	15	40 %	25
Senior Manager	Nivå 2	10	17	37 %	27
Manager	Nivå 3	7	11	39 %	18
Professional	Nivå 4	20	13	61 %	33
<b>Total</b>		<b>47</b>	<b>56</b>	<b>46 %</b>	<b>103</b>



## Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjon

Vi hadde ingen som jobbet midlertidig eller deltid i den norske delen av virksomheten i 2022. Dette gjaldt ett par trainees og en person som hadde praksisperiode hos oss i en periode. Nedenfor viser uttak av foreldrepermisjon i antall uker gjennomsnittlig fordelt på kjønn. I 2022 hadde vi en kvinne og tre menn i foreldrepermisjon totalt for året.

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
1	2	33	38	0	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 kontor-ansatte i senior stillinger innen 2030. I 2020 var fordelingen 81:19, i 2021 79:21 og i 2022 78:22. Tallene viser at vi beveger oss i riktig retning. Som vist i tabellen ovenfor hadde det norske selskapet i 2022 en total kjønnsfordeling på 60:40 da to kvinner ble ansatt på nivå 1. Denne økningen fra 65:35 fra året før, viser at målrettede tiltak for å øke kjønnsbalansen fungerer. Likestilling er et tema som står høyt på agendaen i selskapet og det jobbes aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

### Etiske retningslinjer og varslingsordning

I Wallenius Wilhelmsen er det et uttalt ønske at ansatte skal melde fra via vår Alert-Line dersom de blir kjent med kritikkverdige forhold i virksomheten. Informasjon om varslingsrutiner er tydelig kommunisert på selskapets intranettsider. Alle nyan-satte får informasjon om de etiske retningslinjene og varslingskanalen er en del av onboarding-rutinene i selskapet. På selskapets intranettside og i vår ansatt-håndbok vises eksempler på saker som kan rapporteres: Helse, miljø & sikkerhet, mistanker om korrupsjon, interessekonflikter, arbeidsmiljø, mobbing, trakassering eller diskriminering. I løpet av 2022 lanserte vi et spill-basert bærekraftskurs for alle våre ansatte som har PC tilgang. I kurset inngikk våre etiske retningslinjer og Alertline-rapportering. Et spesifikt kurs på menneskerettigheter ble også utarbeidet for å øke forståelsen for viktigheten av dette arbeidet. Kurset inkluderte et scenario hvor en ansatt forstod at en kollega ble diskriminert, det ble vist hva den ansatte bør gjøre og hvordan bekymringen skal varsles. Vi oppdaterte i tillegg våre etiske retningslinjer som skal re-lanseres i 2023.

## 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. Globalt samarbeider vi også med organisasjoner som fremmer likestilling, for eksempel Out in Tech, Techqueria, Women who Code og Women's International Shipping & Trading Association (WISTA).

## 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 et resultat på 7.7 som er en økning på 0.4 fra 2021. Dette er en markant økning som vi er fornøyd med. Selskapet jobber likevel videre med å styrke resultatene ytterligere på dette området og vi har globale mål for likestilling og mangfold som følges tett.

## Metodikk for å sikre riktig lønnsnivå

For å sikre en objektiv, rettferdig og kjønnsnøytral lønnspraksis benytter selskapet Korn Ferry Hays metodikk for stillingsevaluering og eksterne lønnsanalyser. Denne metoden ble utviklet i USA på 1950-tallet og er en av verdens mest anvendte metoder for stillingsevaluering og 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. 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 vice president med ansvar for lønn og belønning. 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.

Vi vil løpet av 2023 gjøre en ny lønnskartlegging i henhold til kravene for å kartlegge hvilken effekt våre tiltak har hatt siden 2021.

## Prioriterte områder, risiko og tiltak for 2022

I selskapets langsiktige arbeid med likestilling og mangfold har vi strukturert arbeidet vårt tverrfunksjonelt. Vi utnytter et bredt sett av ferdigheter og setter i gang prosjekter som tilnærmer seg likestilling og mangfold fra forskjellige vinkler og perspektiver. Felles for alle initiativer vil være en fast forpliktelse fra seniorledelsen, klare mål og en datadrevet tilnærming for å måle fremgang. I 2022 fortsatte vi å sette søkelyset på kjønnsbalanse og mangfold. Som nevnt over, økte vi andelen kvinner i ledelsen. Vi arbeidet også videre med å lukke de lønnsgapene vi identifiserte i fjor.

Pandemien og behov for utstrakt hjemmekontor har endret arbeidsdagen. Vi arbeider med å tilpasse oss den nye arbeidshverdagen. Vi søker å legge til rette for en god kombinasjon av arbeid og fritidstid. Samtidig ønsker vi å legge til rette for godt samarbeid blant ansatte og vi mener at det er nødvendig med fysiske møter for å lykkes med dette og bygge vår kultur. I henhold til den nye forskriften om hjemmekontor har de ansatte mulighet til å inngå en avtale om hjemmekontor, opp til to dager i uken, etter avtale med leder. I tabellen nedenfor er en redegjørelse for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten i 2022, inkludert tiltak og status.

Personalområde	Beskrivelse av tiltak	Ansvar og status
<b>Rekruttering</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rekruttere flere kvinner til seniorstillinger.</li><li>• Alle stillinger utlyses på interne karrieresider. Interne kandidater har fortrinnsrett dersom kandidatene for øvrig har lik kompetanse.</li><li>• I alle annonser skal følgende tekst stå: "The Wallenius Wilhelmsen Group is an equal opportunity employer that strongly believes in diversity and a value driven culture".</li><li>• Være bevisst på hvilke ord som benyttes ved utforming av stillingsannonser.</li><li>• Gjennomføre en strukturert og inkluderende intervjuetode for å redusere sjansen for diskriminering og sikre en rettferdig prosess</li><li>• I intervjuer stiller vi ikke spørsmål om graviditet, familieplanlegging eller andre private forhold som ikke er relevante.</li><li>• Utvelgelsesprosessen i rekrutteringer skal være rettferdig, objektiv og inkludere underrepresenterte grupper</li><li>• Vårt arbeidsspråk er engelsk. Det åpner for søkere som ikke har norsk som morsmål.</li></ul>	<p><b>Ansvar:</b> HR</p> <p><b>Evaluering av tiltak:</b> Kontinuerlig og i samarbeid med HR.</p> <p><b>Status:</b> I 2022 ble 3 kvinner ble rekruttert til seniorstillinger i den norske organisasjonen. Arbeidet om å øke andelen videreføres.</p>
<b>Forfremmelse og utviklingsmuligheter</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Alle ansatte i selskapet skal behandles likt og det skal ikke forekomme forskjellsbehandling knyttet til forfremmelse og utviklingsmuligheter.</li><li>• Alle ansatte får informasjon om nye stillinger og stillinger i interne prosjekter. Dette legges ut gjennom rekrutteringsverktøyet iCims og på intranett. Alle kvalifiserte kandidater oppfordres til å søke på interne stillinger.</li><li>• Gjennom etterfølgelsesplanlegging identifiseres kvinnelige kandidater til seniorstillinger.</li></ul>	<p><b>Ansvar:</b> HR</p> <p><b>Evaluering av tiltak:</b> Kontinuerlig og i samarbeid med nærmeste leder</p> <p><b>Status:</b> Arbeid pågår</p>
<b>Lønns- og arbeidsvilkår</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Selskapet benytter seg av lønnsmetodikken til Hay-Korn Ferry som sørger for at likt arbeid og arbeid av lik verdi lønnes likt. Ved å dissekere den enkelte stilling/stillingskategori, kan man definere tyngden på stillingen og på det grunnlag bestemme hvordan den skal belønnes i forhold til andre stillinger i virksomheten og arbeidsmarkedet virksomheten er en del av.</li></ul>	<p><b>Ansvar:</b> HR</p> <p><b>Evaluering av tiltak:</b> Kontinuerlig og i samarbeid med nærmeste leder og toppledelsen</p> <p><b>Status:</b> Arbeid pågår.</p>



Personalområde	Beskrivelse av tiltak	Ansvar og status
Tilrettelegging	<ul style="list-style-type: none"><li>• Individuelle avtaler gjøres for å tilrettelegge arbeidstid i perioder av livet der det er behov for dette.</li><li>• Alle ansatte har rett på velferdspermisjon og ordninger knyttet til dette finnes i ansatthåndboken.</li></ul>	<p><b>Ansvar:</b> HR</p> <p><b>Evaluering av tiltak:</b> Kontinuerlig og i samarbeid med nærmeste leder</p> <p><b>Status:</b> Arbeid pågår</p>
Mulighet for å kombinere arbeid, fritid og familielev	<ul style="list-style-type: none"><li>• Selskapet har gode ordninger for å kombinere arbeid og fritid med mulighet for hjemmekontor, fleksitidordning og full lønn, mao ikke bare de lovpålagte óG, i foreldrepermisjon for begge foreldre. Det er også mulighet for å jobbe deltid i perioder ved behov f.eks. endringer i familiesituasjon.</li></ul>	<p><b>Ansvar:</b> HR</p> <p><b>Evaluering av tiltak:</b> Kontinuerlig og i samarbeid med toppledelsen</p> <p><b>Status:</b> Arbeid pågår</p>
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	<ul style="list-style-type: none"><li>• Selskapet har en anonym varslingslinje der innrapporterte saker blir fulgt opp av HR ledere, jurister eller andre fagspesialister der det er relevant.</li><li>• Det er uttalt at eksempel på saker som kan rapporteres her inkluderer: Helse, miljø &amp; sikkerhet, mistanker om korrupsjon, interessekonflikter, arbeidsmiljø, mobbing, trakassering eller diskriminering.</li></ul>	<p><b>Ansvar:</b> HR</p> <p><b>Evaluering av tiltak:</b> Kontinuerlig og i samarbeid med toppledelsen</p> <p><b>Status:</b> Arbeid pågår</p>
Trening	<ul style="list-style-type: none"><li>• Det ble i 2022 gjennomført et obligatorisk seminar på likestilling og mangfold for våre ledere globalt. Seminaret ble holdt av en internasjonalt anerkjent ekspert. Målet var å øke bevisstheten om mangfold.</li><li>• I 2022 lanserte vi spill-basert bærekraftskurs hvor våre etiske retningslinjer og varslingskanalen Alertline var inkludert.</li><li>• Vi utarbeidet et spesifikt kurs om menneskerettigheter. Målet</li></ul>	<p><b>Ansvar:</b> HR</p> <p><b>Evaluering av tiltak:</b> Kontinuerlig og i samarbeid med toppledelsen</p> <p><b>Status:</b> Arbeid pågår</p>
Andre relevante områder	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tilrettelegging av hjemmekontorløsninger for ansatte er høyt prioritert, inklusiv oppfølging av ansatte på hjemmekontor.</li><li>• Medarbeiderundersøkelse som inkluderer spørsmål om mangfold og likestilling</li></ul>	<p><b>Ansvar:</b> HR</p> <p><b>Evaluering av tiltak:</b> Kontinuerlig og i samarbeid med toppledelsen og linjeledere</p> <p><b>Status:</b> Arbeid pågår.</p> <p><b>Oppgang på 0.4 poeng i medarbeiderundersøkelse.</b></p>
Etiske retningslinjer	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vi oppdaterer i tillegg våre etiske retningslinjer og vil lansere disse i 2023.</li></ul>	<p><b>Ansvar:</b> Compliance</p> <p><b>Evaluering av tiltak:</b> Lansere kurs for å iverksette de nye retningslinjene i selskapet.</p>
Lønnskartlegging	<ul style="list-style-type: none"><li>• Lønnskartlegging i henhold til kravene i Redegjørelsesplikten vil utføres.</li></ul>	<p><b>Ansvar:</b> HR</p> <p><b>Evaluering av tiltak:</b> Utføre kartlegging av lønnsnivået for kvinner og menn på de forskjellige nivåene i organisasjonen.</p> <p><b>Status:</b> Ikke påbegynt.</p>

## Videre arbeid for likestilling og mangfold

Vi gjør en årlig evaluering av tiltakene og aktivitetene som nevnt ovenfor. Dette danner grunnlaget for hva vi ønsker å videreføre i 2023. I tillegg jobbes det ytterligere med å iverksette flere tiltak for likestilling og mangfold. Eksempler inkluderer bevissthetstrening når det gjelder mangfold for ledere, utarbeide rekrutteringsannonser med beskrivelse som fremmer mangfold, opplæring av rekrutteringsansvarlige og interne bevisstgjøringskampanjer. I tillegg til den globale handlingsplanen innenfor dette området vil det også utvikles lokale planer i hvert land for å styrke dette arbeidet.