

Arbeidsgivers  
aktivitet og  
redegjørelsesplikt  
2024

# Innhold

<b>Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt</b>	<b>3</b>
<b>Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling</b>	<b>4</b>
Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjon	5
<b>Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering</b>	<b>6</b>
Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering	6
Ethiske retningslinjer og varslingsordning	6
Mangfold, likestilling og inkludering i konsernets HR policyer	7
Våre verdier	7
Forventninger til konsernets ledere og flere lederutviklingsprogram	7
Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis	7
Arbeidsmiljøutvalget	8
Total Rewards og Korn Ferry Hays metode	8
HR system	8
Medarbeiderundersøkelse	8
Styrket fokus på mangfold likestilling og inkludering	9
Opprettelse av avdeling for organisasjonsutvikling	9
Ny læringsplattform	9
Signering av WISTA Norges "40 by 30" Pledge	9
Tiltak for likelønn	10
Prioriterte områder og tiltak for 2025	10

## Arbeidsgivers aktivitets- og redegjøringsplikt

Wallenius Wilhelmsen jobber aktivt for å innfri kravene i aktivitets- og redegjøringsplikten. Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Denne rapporten gir en beskrivelse av strategier samt tiltak og aktiviteter vi har gjennomført i 2024. Avslutningsvis beskriver vi ambisjoner og tiltak for 2025.

Wallenius Wilhelmsen er et globalt konsern med flere underselskaper. I denne rapporten, og i tråd med kravene, beskriver vi den norske delen av virksomheten, hvor to selskap dekkes; Wallenius Wilhelmsen Ocean AS og Wallenius Wilhelmsen ASA. Wallenius Wilhelmsen ASA er et holdingselskap med to ansatte per 31 desember 2024 tilknyttet ledergruppen i konsernet. Det er disse to selskapene samlet det refereres til når vi nevner Wallenius Wilhelmsen eller selskapet i rapporten. Ved globale initiativer brukes «konsernet» som begrep.

**Del 1** beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Wallenius Wilhelmsen. Lønnskartlegging skal gjøres annethvert år, og kartleggingen som ble utført i 2023 vil bli oppdatert i 2025.

**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 «Professional». Inndelingen følger de samme prinsippene som ble brukt i tidligere årsrapporter.

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Total	Andel kvinner %
Executive (nivå 1)	13	22	35	37 %
Senior Manager (nivå 2)	14	23	37	38 %
Manager (nivå 3)	14	15	29	48 %
Professional (nivå 4)	18	10	28	64 %
<b>Total</b>	<b>59</b>	<b>70</b>	<b>129</b>	<b>46 %</b>

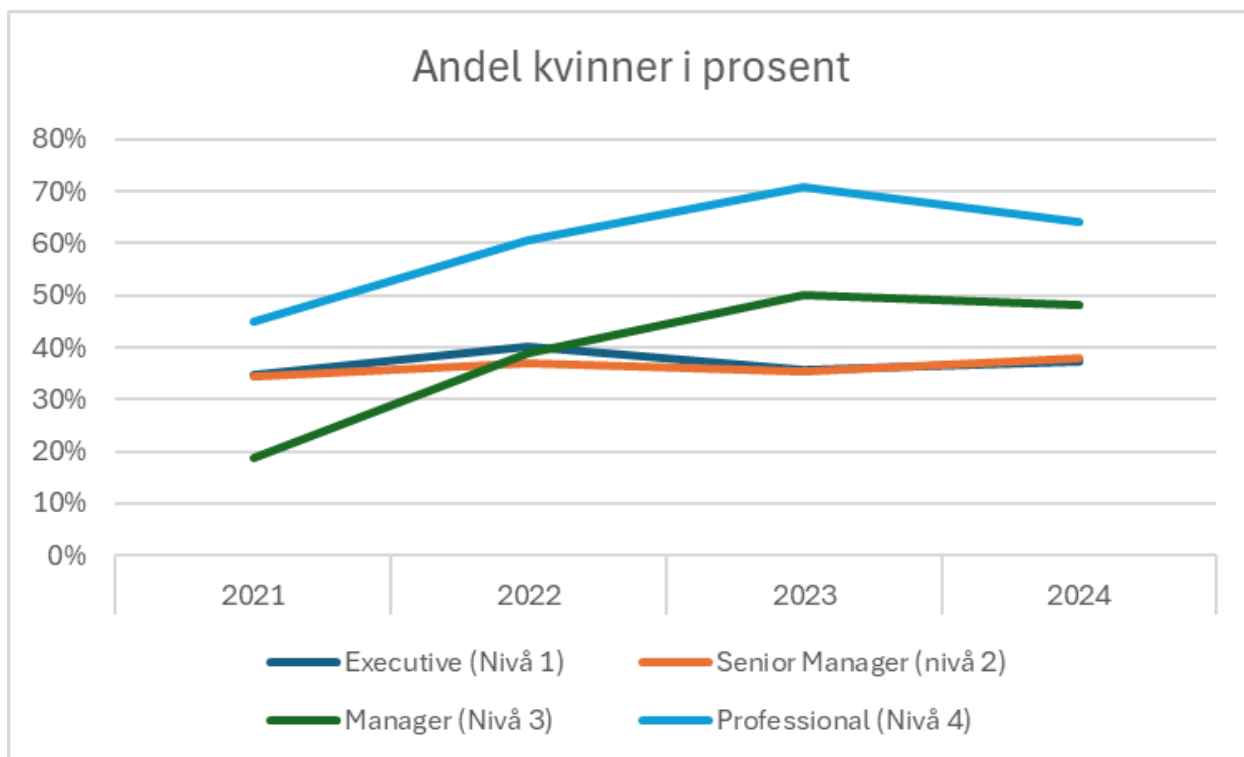
Tabell 1

I Wallenius Wilhelmsen var det totalt 46 prosent kvinner og 54 prosent menn ved utgangen av 2024. Det er en minimal nedgang i kvinneandelen siden 2023, men vi ser at vi har hatt en jevn økning i antall kvinner på 11 prosentpoeng siden vi startet å rapportere i 2021.

Selskapet er i vekst og har økt i antall ansatte fra 107 ved utgangen av 2023 til 129 ved utgangen av 2024. Blant disse ble det ansatt 9 flere kvinner og 13 flere menn. Den prosentvise andelen kvinner på nivå 1 og nivå 2 har hatt en liten økning, mens det har vært en nedgang på nivå 3 og nivå 4.

	2021				2022				2023				2024			
	Kvinner	Menn	Total	Andel kvinner %	Kvinner	Menn	Total	Andel kvinner %	Kvinner	Menn	Total	Andel kvinner %	Kvinner	Menn	Total	Andel kvinner %
Executive (Nivå 1)	8	15	23	35 %	10	15	25	40 %	10	18	28	36 %	13	22	35	37 %
Senior Manager (nivå 2)	10	19	29	34 %	10	17	27	37 %	11	20	31	35 %	14	23	37	38 %
Manager (Nivå 3)	3	13	16	19 %	7	11	18	39 %	12	12	24	50 %	14	15	29	48 %
Professional (Nivå 4)	9	11	20	45 %	20	13	33	61 %	17	7	24	71 %	18	10	28	64 %
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>59</b>	<b>91</b>	<b>35 %</b>	<b>47</b>	<b>56</b>	<b>103</b>	<b>46 %</b>	<b>50</b>	<b>57</b>	<b>107</b>	<b>47 %</b>	<b>59</b>	<b>70</b>	<b>129</b>	<b>46 %</b>
<b>Total</b>	<b>91</b>				<b>103</b>				<b>107</b>				<b>129</b>			

Tabell 2



Figur 1

### 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 Oppgis i antall av alle ansatte		Foreldrepermisjon 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
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, bærekraft 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 (DEI). Konsernet har en sentral og global DEI-strategi, og DEI arbeidet skal være en integrert del av selskapets overordnede strategi og forankres i alle deler av virksomheten. Hver forretningsenhet må eie sine egne DEI-ambisjoner.

### 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 personalhåndbok. Rutinen for varsling opplyses om også som en del av onboarding-prosessen. På intranettsiden og i vår personalhåndbok 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 varslingssaker 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 varsling. 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 dokument.

## Mangfold, likestilling og inkludering i konsernets HR policyer

Av selskapets policyer som omhandler mangfold, likestilling og inkludering (heretter forkortet som DEI (diversity, equal opportunities and inclusion)) har vi blant andre:

- Code of Conduct
- Global DEI Policy
- Global Bullying and Harassment Policy
- Global Talent Acquisition Policy
- Global Job Promotion Policy

I løpet av 2025 vil alle HR-policyer og prosesser gjennomgås for å sikre at DEI arbeidet er godt integrert og oppdatert i disse, samt at de følges opp i Norge og andre land.

## 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 DEI-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.

Høsten 2024 gjennomførte vi workshops i alle konsernets avdelinger hvor alle team ble bedt om å reflektere over verdiene sammen og skrive ned hvordan hvert team jobber ut ifra disse. Alle ansatte må også reflektere og diskutere verdiene igjennom medarbeiderundersøkelsen to ganger i året.

## Forventninger til konsernets ledere og flere lederutviklingsprogram

I løpet av 2024 lanserte konsernet sine nye lederforventninger. 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, samt alle konsernets lederutviklingsprogrammer med virkning fra 2025. Antall programmer og ledere som får delta vil øke i antall 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.

I løpet av 2025 vil Wallenius Wilhelmsen søke å ytterligere innlemme lederforventningene i våre globale og lokale prosesser.

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

Mye av arbeidet som gjøres på DEI-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 DEI-tiltak på agendaen og bli inkludert i drøftelse av lokale initiativer. Et konkret eksempel var et ønske som ble fremmet om å tilby ansatte som ikke snakker norsk støtte til norskkurs, og det ble implementert i 2024.

## 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.

## 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 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 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 2024 et resultat på 7.8 av 10 som er en liten økning (0.1) fra 2023 og en økning på 1 poeng siden 2020. Anonyme kommentarer i 2024-undersøkelsen etterlyser mer strategisk og strukturert tilnærming til tema. Gjennom økte ressurser og fokus vil selskapet i 2025 jobbe videre med å sette enda tydeligere globale mål for likestilling og mangfold.

## Styrket fokus på mangfold likestilling og inkludering

Som resultat av et ønske om å løfte DEI 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 DEI integreres i alle våre HR-prosesser, og at organisasjonen setter KPI-er innenfor området og sørger for transparens. Arbeidet er påbegynt i 2024. Videre jobbes det med å utarbeide et DEI-veikart og plan for å skape målbare og transparente KPI-er fra 2025.

## Opprettelse av avdeling for organisasjonsutvikling

Konsernet har i løpet av 2024 omstrukturert HR-avdelingen globalt og økt antall ansatte i avdelingen «People & Organisational Development». Målet har vært å bygge et team med medarbeidere som skal drive strategiske HR-prosjekter, opplæring og utvikling, lederutvikling, kulturbygging og DEI. Teamet forventes å være fullt på plass i løpet av 2025 og vil gi enda tydeligere globale retningslinjer, standarder og prosesser som sikrer konsernets utvikling på nevnte områder. Medarbeiderne i dette teamet er alle bidragsyttere til DEI, og vil samarbeide tett med lederen for DEI for å støtte DEI-strategien. Ansvar for gjennomføringen av tiltak ilegges «Strategic People Business Partners».

## Ny læringsplattform

I 2024 besluttet konsernet å investere i læringsplattformen Workday Learning, og i 2025 skal systemet implementeres. Den nye plattformen vil bygge videre på eksisterende opplæringsmateriell og vil gjøre det mulig å tilby DEI-opplæring til alle ansatte globalt i ett og samme system med gode muligheter for oppfølging av gjennomført opplæring for både ledere og HR.

## Signering av WISTA Norges "40 by 30" Pledge

Women's International Shipping & Trading Association (WISTA) er en internasjonal organisasjon for maritime fagfolk med 4 350 medlemmer i mer enn 56 land, som har som mål å tiltrekke flere kvinner til shippingindustrien, støtte dem i karrierene deres og generelt fremme mangfold innen den maritime sektoren. WISTA Norway består av rundt 450 bedrifter, og Wallenius Wilhelmsen er medlem. I mars 2024 signerte selskapet WISTA Norway sitt løfte "40 by 30".

WISTA Norway "40 by 30" Pledge ber selskaper forplikte seg til å skape spesifikke mål for mangfold forankret i toppledelsen som er målbare og transparente. Spesielt ber WISTA Norway selskaper om å forbedre representasjonen av kvinner i seniorlederroller, med ambisjon om å ha 40 prosent av seniorlederrollene besatt av kvinner innen 2030.

Wallenius Wilhelmsen har valgt å tolke dette kjønnsfokuserede målet bredere enn WISTA Norway for å forbedre vår kjønnsfordeling innen hele organisasjonen globalt og hensyntatt lokale lover og vise vår forpliktelse til DEI. Konsernet har som

mål å forbedre kjønnslikestillingen fra Senior Manager-nivå og oppover. Arbeidet vil variere ut fra lokale forhold og forutsetninger de neste fem årene og planen for arbeidet vil legges i løpet av 2025.

Som vist i Tabell 1 hadde selskapet her i Norge i 2024 en total kjønnsfordeling på 54:46 (m/k). Dette er en nedgang på ett prosentpoeng fra 2023 men en økning sett over tid. På nivå 1 og 2 er tallene henholdsvis 37 prosent og 38 prosent andel kvinner i senior roller, noe som betyr at den norske delen av selskapet ikke er så langt unna målet om 40 prosent.

## Tiltak for likelønn

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

## Prioriterte områder og tiltak for 2025

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.

I tabellen nedenfor er en redegjørelse for selskapet sine pågående tiltak for å oppfylle aktivitetsplikten i 2024. Oversikten inkluderer også nye tiltak for 2025 på både globalt og lokalt nivå.

Personal-område	Beskrivelse av tiltak	Ansvar og Status
<b>Rekruttering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mangfold og likestilling settes som krav når vi benytter eksterne rekrutteringstjenester.</li> <li>Alle stillinger utlyses på interne karrieresider. Interne kandidater vurderes alltid.</li> <li>I alle annonser i Norge er følgende tekst oppgitt: "The Wallenius Wilhelmsen Group is an equal opportunity employer that strongly believes in diversity and a value driven culture".</li> <li>Vi jobber kontinuerlig med å invitere kvinner inn i rekrutteringsprosessene, særlig til IT stillinger og andre senior posisjoner hvor det er en ujevnhet.</li> <li>En strukturert og inkluderende intervju metode benyttes for å redusere sjansen for diskriminering og sikre en rettfærdig prosess.</li> <li>Utvelgelsesprosessen i rekrutteringer etterstrebtes å være rettfærdig, objektiv og inkludere underrepresenterte grupper for å utjevne forskjeller innad i team og i selskapet.</li> <li>HR deltok på seminar i regi av HR Norge med tema mangfold og rekruttering i 2024 for å øke egen bevissthet på området.</li> <li>I 2025 vil prosessen gjennomgås globalt for standardisering og forventes å styrke DEI arbeidet i Norge.</li> </ul>	<p><b>Ansvar:</b> HR  <b>Evaluering av tiltak:</b> Kontinuerlig og i samarbeid med global HR.  <b>Status:</b> Arbeid pågår.</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. Disse legges ut på intranett. Alle kvalifiserte kandidater oppfordres til å søke på interne stillinger.</li> <li>Gjennom etterfølgelsesplanlegging skal kvinnelige kandidater identifiseres til senior roller. I 2025 blir dette ansvaret lagt på Strategic People Business Partners, et nytt område i HR.</li> </ul>	<p><b>Ansvar:</b> HR  <b>Evaluering av tiltak:</b> Kontinuerlig og i samarbeid med nærmeste leder  <b>Status:</b> Arbeid pågår</p>

Personal-område	Beskrivelse av tiltak	Ansvar og Status
<b>Lønns- og arbeidsvilkår</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ved hjelp av lønnsmetodikken til Korn Ferry og nytt HR system vil vi fortsette å gjøre lønnsanalyser og eventuelle justeringer.</li> <li>• I forbindelse med EUs likelønnsdirektiv vil Norge bli direkte omfattet til å ta nok en lønns gjennomgang i Norge i 2025.</li> </ul>	<b>Ansvar:</b> HR <b>Evaluering av tiltak:</b> Kontinuerlig og i samarbeid med nærmeste leder. <b>Status:</b> Arbeid pågår.
<b>Tilrettelegging</b>	<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. Ordninger knyttet til dette finnes i personalhåndboken.</li> </ul>	<b>Ansvar:</b> HR <b>Evaluering av tiltak:</b> Kontinuerlig og i samarbeid med nærmeste leder. <b>Status:</b> HR bistår ledere slik at retningslinjer følges.
<b>Mulighet for å kombinere arbeid, fritid og familieliv</b>	<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 i foreldrepermisjon for begge foreldre.</li> <li>• Fysisk trening i arbeidstid (1 t) ble lagt til som en ordning i 2024.</li> </ul>	<b>Ansvar:</b> HR <b>Status:</b> HR bistår ledere ved behov.
<b>Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 &amp; sikkerhet, arbeidsmiljø, mobbing, trakassering eller diskriminering.</li> </ul>	<b>Ansvar:</b> HR <b>Evaluering av tiltak:</b> Kontinuerlig og i samarbeid med toppledelsen. <b>Status:</b> HR kobles på i aktuelle varslingsaker.
<b>Opplæring</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alle nyansatte læres opp i konsernets etiske retningslinjer, bærekraft, menneskerettigheter og varsling gjennom obligatorisk e-læring.</li> <li>• Alle lederkurs vil i 2025 fokusere sterkere på forventninger til ledere med mer fokus på DEI.</li> <li>• Ny læringsplattform vil øke mulighetene for opplæring i DEI.</li> <li>• Norske ansatte som ikke kan norsk, fikk fra og med 2024 mulighet til å få støtte av selskapet til å ta norskkurs som et tiltak for inkluderende arbeidsmiljø.</li> </ul>	<b>Ansvar:</b> HR <b>Evaluering av tiltak:</b> Kontinuerlig og i samarbeid med toppledelsen <b>Status:</b> Arbeid pågår

Vi gjør en årlig evaluering av tiltakene og aktivitetene som er nevnt ovenfor. Dette danner grunnlaget for hva vi ønsker å videreføre i 2025. Med den nevnte nye ansatte som jobber på globalt nivå med DEI vil HR, ledere og ansatte i Norge gradvis øke sin bevissthet på tema gjennom ulike tiltak som kommer fra sentralt plan, samt bli enda mer bevisst på hva fokusområdene bør være i Norge utover tiltak som allerede er på plass.