

Arbeidsgivers
aktivitet- og
redegjørelsesplikt
2021

Innhold

Arbeidsgivers aktivitet- og redegjørelsesplikt	3
Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling	4
Oversikt over kontante ytelser fordelt på kjønn	4
Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjoner	5
Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering	6
Varslingsordning	6
Samarbeid	6
Medarbeiderundersøkelse	7
Lønnsmetodikk	7
Prioriterte områder, risiko og tiltak for 2021	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 vi har gjennomført i 2021. Avslutningsvis beskriver vi ambisjoner og tiltak for 2022.

Wallenius Wilhelmsen er et globalt selskap med flere selskapsnavn 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 nevner Wallenius Wilhelmsen i rapporten.

Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Wallenius Wilhelmsen. Lønnskartlegging skal gjøres annethvert år, og trer i kraft for regnskapsåret 2021.

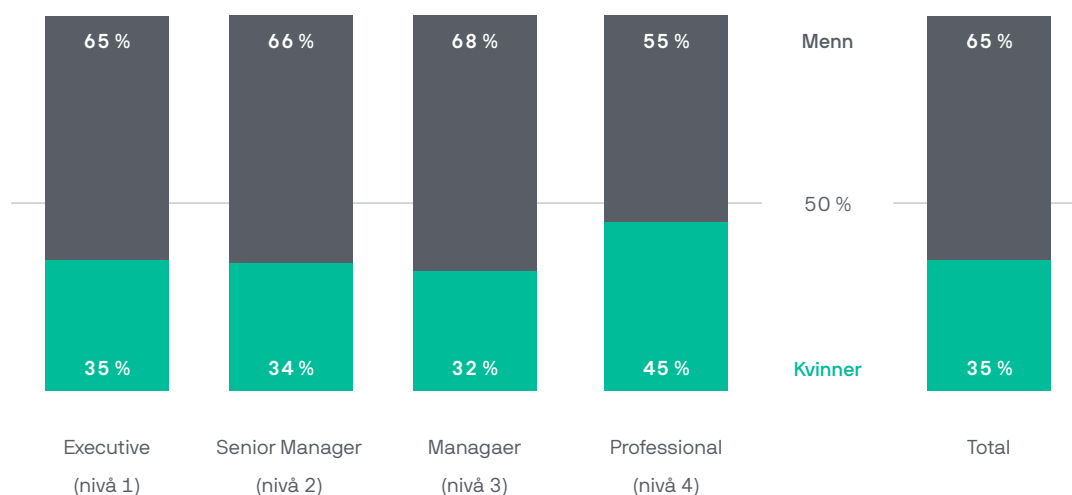
Del 2 redegjør for aktivitet og tiltak for å oppfylle aktivitetsplikten. Vi beskriver hvordan vi kartlegger risiko og tiltak for å fremme likestilling på diskrimineringsgrunnlagene innenfor følgende områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utvikling og opplæring, tilrettelegging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

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

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I Wallenius Wilhelmsen var det ved utgangen av 2021 35 prosent kvinner og 65 prosent menn ansatt i selskapet. I selskapet har vi fire ansettelsesnivåer. På «Executive-nivå» (nivå 1) var det 35 prosent kvinner. I nivåene under var kvinneandelen henholdsvis 34 prosent (nivå 2), 32 prosent (nivå 3) og 45 prosent (nivå 4).

I oversikten vist i tabellen nedenfor har vi følgende inndeling: Nivå 1 utgjør deler av toppledelsen, Senior Vice President og Vice President stillinger. Nivå 2 er Senior Manager, og nivå 3 er Manager. Nivå 4 består av fagspesialister.



		Kvinner	Menn	Andel kvinner	Totalt
Executive	Nivå 1	8	15	35 %	23
Senior Manager	Nivå 2	10	19	34 %	29
Manager	Nivå 3	6	13	32 %	19
Professional	Nivå 4	9	11	45 %	20
Total		32	59	35 %	91

Oversikt over kontante ytelser fordelt på kjønn

Til beregningen av lønnsforskjeller for regnskapsåret 2021 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. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og her inngår en vurdering av hvilke oppgaver og kompetanse som kreves i de ulike nivåene.

Wallenius Wilhelmsen benytter seg av lønnsmetoden til Korn Ferry Hay gruppen, som jobber for at likt arbeid og arbeid av lik verdi lønnes likt. Ved å dissekere den enkelte stilling/stillingskategori, kan vi definere nivået på stillingen og på det grunnlag fastsette hvordan den skal belønnes i forhold til andre stillinger i virksomheten og bransjen for øvrig.

Tabellen nedenfor viser forskjellen på sum kontante ytelser og avtalt fastlønn. Sum kontante ytelser inkluderer bilgodtgjørelse for de som har dette.

		Kjønnsfordelig på ulike stillingsnivåer/grupper		Lønnsforskjeller Kvinnerns andel av menns lønn oppgis i prosent				
		Kvinner	Menn	Kontante ytelser				
				Forskjeller Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Executive	Nivå 1	8	15	87,3%	87,4%	0	0	0
Senior Manager	Nivå 2	10	19	97,7%	97,1%	0	0	0
Manager	Nivå 3	6	13	93%	94,1%	0	0	0
Professional	Nivå 4	9	11	92,5%	92,5%	0	0	0
Total		32	59	90,3%	90,1%	0	0	0

Forskjellen i sum kontante ytelser mellom kvinner og menn er på 9,7 prosent. Menn tjener mer enn kvinner i gjennomsnitt. På nivå 1 som er toppledernivå viser tabellen at menn i denne kategorien tjener 12,7 prosent mer enn kvinner. En forklaring er at administrerende direktør er en mann og denne stillingen befinner seg i denne kategorien.

På nivå 2 tjener menn 2,3 prosent mer enn kvinner. Forskjellen i denne kategorien har minket siden 2020 som et resultat av at vi det siste året har fått flere kvinner inn i lederstillinger. På nivå 3 og 4 er forskjellen henholdsvis 7 prosent og 7,5 prosent. Vi hadde ingen uregelmessige tillegg eller overtidbetaling i 2021.

I 2021, mottok kun et fåtall ansatte bonus, fordi vi ikke hadde et systematisk bonusprogram. I toppledelsen var det en kvinne og en mann med bonus stipulert i deres ansettelseskontrakt. Enkelte andre medarbeiderne fikk begrensede bonuser basert på prestasjoner.

I løpet av året, er et betydelig arbeid nedlagt for å utarbeide et systematisk og objektivt bonusprogram. Det nye programmet vil gjelde for nivå 1 og 2, og alle ansatte på disse nivåene vil være kvalifisert for bonus hvis gitte mål blir nådd. Tildelingen av bonus, vil dermed bli basert på en systematisk tilnærming og sikre likebehandling. Utbetalinger av bonus vil basere seg på prestasjon for året 2021 og utbetales ut i 2022. Med 2022 som basisår, vil vi rapportere på bonusutbetalinger fremover.

Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjoner

Det var ingen som jobbet midlertidig eller deltid i den norske delen av virksomheten i 2021. Tabellen nedenfor viser uttak av foreldrepermisjon i antall uker gjennomsnittlig fordelt på kjønn. I 2021 hadde vi en kvinne og tre menn i foreldrepermisjon totalt.

Midlertidig ansatte		Foreldre-permisjon		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
0	0	27	13	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 bygge en arbeidsplass, hvor alle føler de kan være seg selv, lære fra hverandre og bli 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 mellom kjønnene og for minoriteter og selskapet skal sørge for at alle gis like muligheter for ansettelse og forfremmelse.

Wallenius Wilhelmsen ønsker å vise respekt for enkeltmennesket og arbeider aktivt for et godt arbeidsmiljø, kjennetegnet av likeverd og mangfold. I 2021 ble det gjennomført et obligatorisk treningsprogram for alle ansatte globalt om selskapets etiske retningslinjer. Opplæringen bestod av e-læring for våre ca. 2500 ansatte som har PC og virtuelle workshops for de øvrige ca. 5500 ansatte som ikke har PC. Vi er svært fornøyde med at 80 prosent av våre ansatte fullførte opplæringen til tross for den krevende arbeidssituasjonen koronapandemien har gitt.

Selskapet satte i 2020 et mål om en kjønnsbalanse på 65:35 globalt for kontorarbeidere i senior stillinger innen 2030. I 2021 var fordelingen 79:21, en forbedring fra 2020 da fordelingen var 81:19. Tallene viser at vi beveger oss i riktig retning. Som vist til i tabellen ovenfor hadde det norske selskapet i 2021 en total kjønnsfordeling på 65:35. I 2021 ble det satt mål om å rekruttere ti kvinner til ledende senior stillinger (nivå 2) globalt. Dette målet ble nådd og resulterte i nyansettelser av elleve kvinner på dette nivået. De globale målene som er satt viser at likestilling er et tema som er høyt på agenda i selskapet og at det jobbes aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Varslingsordning

I Wallenius Wilhelmsen er det et uttalt ønske om at ansatte skal melde fra via vår «AlertLine» dersom de blir kjent med kritikkverdige forhold i virksomheten. Informasjon om varslingsrutiner er tydelig kommunisert på selskapets intranettsider. I 2021 utførte selskapet et globalt opplæringsprogram for alle ansatte om selskapets etiske retningslinjer. På selskapets intranettside og i vår ansatthåndbok er det kommunisert eksempler på saker som kan rapporteres: helse, miljø & sikkerhet, mistanker om korrupsjon, interessekonflikter, arbeidsmiljø, mobbing, trakassering eller diskriminering.

Samarbeid

Arbeidet med likestilling og mangfold er forankret i en overordnet strategi, hvor både toppledelsen og styret er engasjert i arbeidet. Arbeidet drives hovedsakelig av HR, bærekraft og kommunikasjon, i tett samarbeid med 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 stiller blant annet spørsmål om likestilling, inkludering og diskriminering og de ansatte gir poeng fra 1-10 basert på hvor enig 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 nådde den norske delen av selskapet et resultat på 7.3 som er en økning på 0.5 fra 2020. Selskapet jobber videre med å styrke resultatene på dette området og har globale mål for likestilling og mangfold som følges opp.

Lønnsmetodikk

For å sammenligne stillinger og lønnsnivå på tvers av landegrenser, benytter vi en metodikk som er utviklet for et globalt perspektiv av Korn Ferry Hay Gruppen. Denne metoden for lønn – og stillingsevaluering er kjønnsnøytral, siden den har søkelys på stillingen og ikke individet. Metoden er testet i flere miljøer og land, og har vært funnet å være en skjevhetfri metodikk.

I metodikken identifiserer vi blant annet stillingens verdi. For å identifisere lønns-gapet, innhentes lønn til alle stillingsinnehaverne og det beregnes lønsspenn innen hver stillingsgruppe. Når arbeidsvurderingen er avsluttet og alle stillingene er rangert, kan hver stilling plasseres i grupper av stillinger med tilnærmet lik verdi. For å identifisere lønns-gapet innhentes lønn til alle stillingsinnehaverne og det beregnes et lønsspenn innen hver stillingsgruppe. Lønsspennet vil være avstanden mellom den høyest og lavest lønte innen hver stillingsgruppe.

Prioriterte områder, risiko og tiltak for 2021

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 2021 har selskapet særlig satt søkelys på kjønnsbalanse og det har blitt satt konkrete mål for å oppnå en jevnere fordeling globalt.

For å sikre likestilling og rettferdig lønn, gjennomførte vi i 2021 en global kjønnskompensasjons-analyse. Analysen vurderte kompensasjon basert på kjønn, regioner, stillinger og forfremmelser før og etter den årlige lønnsjusteringen. Deretter gjorde vi en sammenligning med anerkjente og relevante markedsdata. Målet med analysen var å løfte lønnen til ansatte som ikke var kompensert i henhold til markedsreferansen i vårt lønssystem.

Analysen viste at selv om like mange kvinner og menn ble forfremmet, var andelen kvinnelige ansatte som har blitt forfremmet større enn blant menn. Den viste også at selskapet har lyktes med å løfte et betydelig antall ansatte som tidligere ble kompensert under 80 prosent av markedsreferansen. Imidlertid eksisterer det fortsatt lønnsforskjeller i visse regioner og i visse stillingskategorier. Vi skal jobbe videre med å tette dette gapet.

Det har i 2021 vært utstrakt bruk av hjemmekontor blant Wallenius Wilhelmsens ansatte som følge av koronapandemien. I den innledende fasen av pandemien var teknisk tilrettelegging av hjemmekontorløsninger for ansatte høyt prioritert. Det har siden vært en viktig lederoppgave å følge opp medarbeidere både faglig og psykososialt. På den måten har selskapet søkt å tilrettelegge for gode arbeidsforhold med godt arbeidsmiljø.

I tabellen nedenfor er en redegjørelse for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten i 2021, inkludert tiltak og status.

Personalområde	Beskrivelse av tiltak	Ansvar og Status
Rekruttering	<ul style="list-style-type: none">• Rekruttere flere kvinner til senior posisjoner.• Alle stillinger utlyses på interne karrieresider. Interne kandidater har alltid fortrinnsrett.• 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".• Ordlegging ved utforming av stillingsannonser.• En strukturert og inkluderende intervjuemetode benyttes for å redusere sjansen for diskriminering og sikre en rettferdig prosess• I intervjuer diskuteres ikke graviditet, familieplanlegging eller andre private forhold som ikke er relevant.• Utvelgelsesprosessen i rekrutteringer bør være rettferdig, objektiv og inkludere underrepresenterte grupper• Vårt arbeidsspråk er engelsk. Det åpner for søkere som ikke har norsk eller andre lokale språk som morsmål.	<p>Ansvar: HR</p> <p>Evaluering av tiltak: Kontinuerlig og i samarbeid med global HR.</p> <p>Status: Arbeid pågår. I 2021 rekrutterte vi 11 kvinner til ledende roller som er oppgang fra året før. Vi nådde målet som var satt.</p>

fortsetter neste side...

Personalområde	Beskrivelse av tiltak	Ansvar og Status
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 og stillinger i interne prosjekter. Dette legges ut gjennom rekrutteringsverktøyet iCims og på intranett. Alle kvalifiserte kandidater oppfordres til å søke på interne stillinger. Gjennom etterfølgelsesplanlegging, identifisere kvinnelige kandidater til senior roller. 	<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"> Selskapet benytter seg av lønnsmetodikken til Korn Ferry Hay 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. Kjønnkompensasjonsanalyse 	<p>Ansvar: HR</p> <p>Evaluering av tiltak: Kontinuerlig og i samarbeid med nærmeste leder og toppledelsen</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, og 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>Evaluering av tiltak: Kontinuerlig og i samarbeid med toppledelsen</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, mistanker om korrupsjon, interessekonflikter, 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>
Trening	<ul style="list-style-type: none"> Det ble i 2021 gjennomført et obligatorisk treningsprogram for alle ansatte om selskapets etiske retningslinjer. 	<p>Ansvar: HR</p> <p>Evaluering av tiltak: Kontinuerlig og i samarbeid med toppledelsen</p> <p>Status: Arbeid pågår</p>
Andre relevante områder	<ul style="list-style-type: none"> Tilrettelegging av hjemmekontorløsninger for ansatte er høyt prioritert, inklusiv oppfølging av ansatte på hjemmekontor. Medarbeiderundersøkelse som inkluderer spørsmål om mangfold og likestilling 	<p>Ansvar: HR</p> <p>Evaluering av tiltak: Kontinuerlig og i samarbeid med toppledelsen og linjeledere</p> <p>Status: Arbeid pågår. Oppgang på 0,5 poeng i medarbeiderundersøkelse.</p>

Videre arbeid for likestilling og mangfold

Vi gjennomfører en årlig evaluering av tiltakene og aktivitetene som nevnt ovenfor. Dette danner grunnlaget for hva vi ønsker å videreføre til 2022. I tillegg jobbes det ytterligere med å iverksette flere tiltak for likestilling og mangfold. Eksempler inkluderer bevissthetstrening i mangfold for ledere, utarbeide rekrutteringsannonser med beskrivelse som fremmer mangfold, opplæring av rekrutteringsansvarlige og interne bevisstgjøringskampanjer. Handlingsplanen nedenfor beskriver flere tiltak som rulles ut globalt i 2022. I tillegg til den globale handlingsplanen innenfor dette området, vil det også utvikles lokale planer i hvert land for å styrke dette fokuset.