

Likestillingsredegjørelse Wilson ASA

Wilson jobber for likestilling og mot diskriminering. Alle mennesker knyttet til selskapet skal ha lik verdi, like muligheter og like rettigheter. Selskapet har nedfelt i sin «Code of Conduct» at enhver form for diskriminering er uakseptabelt. Diskriminering skal unngås på alle grunnlag, men særlig fokus er rettet mot etnisitet, religion, alder, funksjonsnedsettelse, sivilstatus, kjønnsidentitet, seksuell orientering, fagforeningsmedlemskap og politisk tilhørighet. Wilson praktiserer dette gjennom ansettelsesprosesser, likeverdig kompensasjon, tilgang til faglig utvikling, forfremmelser, oppsigelser og pensjon.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Del 1 tar for seg tilstanden i selskapet, på rapporteringstidspunktet, når det gjelder likestilling mellom kjønn. Kartlegging av data for del 1 har skjedd i samarbeid med arbeidsmiljøutvalget (AMU).

| Kjønnsbalanse | | | | | |
|----------------|--------|---------|---------|---------|---------|
| | Totalt | Nivå 1* | Nivå 2* | Nivå 3* | Nivå 4* |
| Antall kvinner | 36 | 0 | 3 | 2 | 31 |
| Antall menn | 63 | 4 | 14 | 28 | 17 |
| Totalt | 99 | 4 | 17 | 30 | 48 |

Tabell 1 - Tilstand for kjønnsbalanse

*Nivå 1 omfatter stillingsnivå for direktør. Nivå 2 omfatter stillingsnivå for leder/mellomleder. Nivå 3 og 4 omfatter øvrige avdelinger og stillingsnivå.

Stillingsnivåer og lønn

Ved beregning av lønnsforskjeller har selskapet sett på fastlønn da bonuser og goder er like for de ansatte i regnskapsåret 2020. Selskapet har vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utforming av stillingsnivå. I vurderingen om to ulike stillinger er arbeid av lik verdi er det blant annet lagt vekt på kompetanse, kvalifikasjoner, ansvar, anstrengelser, arbeidsforhold og organisatorisk plassering.

Kartleggingen viser at det ikke er lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som er ansatt i selskapet, justert for stillingsnivå. Detaljerte tall for lønn i ulike stillingsnivåer kan ikke publiseres i denne offentlige rapporten grunnet kravet om minst fem av hvert kjønn i de ulike stillingsnivåer. Det kan opplyses at i

nivå 4 der utvalget er over 5 av hvert kjønn skiller det under NOK 5.000,- mellom snittlønn på årsbasis mann og kvinne.

Kartleggingen viser at kvinner er underrepresentert i de høyeste stillingsnivåer. Innsikt fra senere tids forskning tyder på at årsaksforholdene er mange og sammensatte. Tall fra SSB viser at litt i overkant av en av tre ledere er kvinner, og under en fjerdedel er toppledere. Privat sektor og maritim bransje har historisk sett vært mannsdominert og det tar tid å få opp andel kvinner i bransjen og spesielt i lederstillinger. Selskapet anerkjenner at det er få kvinner i de øverste stillingsnivåene. Det arbeides derfor aktivt for å rekruttere kvinner, særlig til ledende stillinger. Tiltak er blant annet gjennom stillingsannonser hvor kvinner oppfordres til å søke og ved bruk av oppdragsbeskrivelse til rekrutteringsbyrå med oppfordring om å finne kvinnelige kandidater.

| Midlertidig ansatte* | | Faktisk deltid* | | Ufrivillig deltid* | |
|----------------------|------|-----------------|------|--------------------|------|
| Kvinner | Menn | Kvinner | Menn | Kvinner | Menn |
| 0 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 |

Tabell 2 - Tilstand for kjønnslikestilling per 31.12.2020

*Antall ansatte

Lønnsvekst for ansatte i selskapet ligger historisk på eller noe over lønnsvekst for bransjen. Prinsipper for lederlønn, tillegg, godtgjørelser er beskrevet i selskapets Eierstyring og selskapsledelse dokument.

Midlertidig ansatte

Selskapet hadde ved årsskiftet 4 midlertidig ansatte. Alle midlertidig ansatte jobber fulltid. Selskapet følger hovedregelen om at arbeidstaker skal ansettes fast, men i enkelte tilfeller benyttes midlertidig ansettelse på generelt grunnlag eller i forbindelse med vikariater.

Deltidsansatte og ufrivillig deltid

Ved årsskiftet hadde selskapet 2 ansatte som jobbet deltid. Selskapet har i utgangspunktet ikke deltidsstillinger. De som jobber deltid, har selv kommet med forespørsel om dette. Selskapet har i de tilfeller tilrettelagt for deltidarbeid. Årlige medarbeidersamtaler skal, blant annet, avdekke om den ansatte er fornøyd med sin arbeidssituasjon. Resultatet fra medarbeidersamtaler og undersøkelser i forbindelse med denne rapporten viser at deltidsansatte er fornøyd med sin arbeidssituasjon. Det konkluderes dermed at det ikke eksisterer ufrivillig deltidarbeid i selskapet. Det er følgelig ikke iverksatt

tiltak for å redusere andel deltidsansatte. Dersom arbeidstakers behov eller ønsker endres vil dette bli evaluert fortløpende.

Foreldrepermisjon

Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv er sentralt for selskapet og de ansatte. Ansatte beholder full lønn utover 6G ved fødsel og adopsjon samt ved sykefravær utover arbeidsgiverperioden. Ved ønske eller behov fra arbeidstaker, som ikke omfattes av den lovfestede foreldrepermisjonen, søker selskapet å imøtekomme den ansatte etter beste evne. Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon var 33 for kvinner og 16 for menn i rapporteringsåret 2020.

Vurdering av tall i forhold til tidligere år

Rapporteringsåret 2020 er første gang selskapet har utarbeidet en offentlig likestillingsredegjørelse. For de kommende rapporteringsår vil tallgrunnlaget fra tidligere års likestillingsredegjørelser bli benyttet for å vurdere selskapets utvikling innen dette temaet.

Selskapet opplever rapporteringsplikten for arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering som et positivt bidrag for å fremme likestilling og arbeide mot diskriminering. En slik offentlig redegjørelse øker bevisstheten på alle nivå i selskapet og anses som et av mange positive virkemidler for å utjevne kjønnsbalansen i vår bransje som historisk og fremdeles er overrepresentert av menn.

Del 2: Selskapets arbeid for likestilling og mot diskriminering

Del 2 beskriver hvordan likestilling og ikke-diskriminering er integrert i selskapets prinsipper, prosedyrer og standarder, og hvordan selskapet jobber i praksis med likestilling og ikke-diskriminering. Arbeidet med å fremme likestilling er et kontinuerlig arbeid. Fremover skal arbeidet vurdere å gjøres i henhold til fire-steps arbeidsmetoden, dette innebærer undersøke risiko for diskriminering og hindre for likestilling, analysere årsaker, iverksette tiltak og evaluere resultatet av arbeidet.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Wilson har implementert prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering gjennom følgende:

- Retningslinjer for ikke-diskriminering er forankret i selskapets Code of Conduct
- Selskapet jobber aktivt gjennom sin personal- og ansettelsespolitikk for å fremme likestilling og ikke-diskriminering

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

Selskapet jobber kontinuerlig for å sikre likestilling og ikke-diskriminering på alle områder. I rekrutteringsprosesser er det et sentralt tema som de involverte parter jobber for å sikre. Selskapet praktiserer lik lønn for likt arbeid eller arbeid av lik verdi og etterstreber å tilby best mulig arbeidsvilkår for de ansatte. Alle ansatte skal ha like utviklingsmuligheter og forfremmelser vurderes basert på fastsatte kriterier. Ved behov for tilrettelegging etterstreber selskapet å imøtekomme den ansattes ønsker og behov etter beste evne. Slike tilfeller vurderes fortløpende og i dialog med den ansatte.

Selskapet skal være en attraktiv arbeidsgiver, både for ansatte og potensielle fremtidige ansatte. Et sentralt element for å være en attraktiv arbeidsgiver er å sikre likestilling og ikke-diskriminering. Dette vil ikke bare komme arbeidstaker til gode, men også arbeidsgiver. I 2021 vil selskapet derfor arbeide med å systematisere hvordan det skal jobbes med likestilling og ikke-diskriminering i praksis.

Undersøkelser gjort i forbindelse med denne rapporten har ikke avdekket mangel på likestilling eller ikke-diskriminering. Selskapet anerkjenner likevel at en større grad av systematisering av arbeidet vil komme alle parter til gode. Det er derfor planlagt å jobbe med følgende tiltak i 2021.

Tiltak vi planlegger for 2021:

- Vurdere å arbeide etter fire-steps metoden.
- Utføre en grundig analyse av resultatene fra dette arbeidet.
- Rapportere mulige risikoer og hindre for likestilling og ikke-diskriminering, hvordan vi har jobbet for å minimere risiko og eliminere potensielle hindre samt resultatet av det aktive arbeidet for likestilling og mot diskriminering.