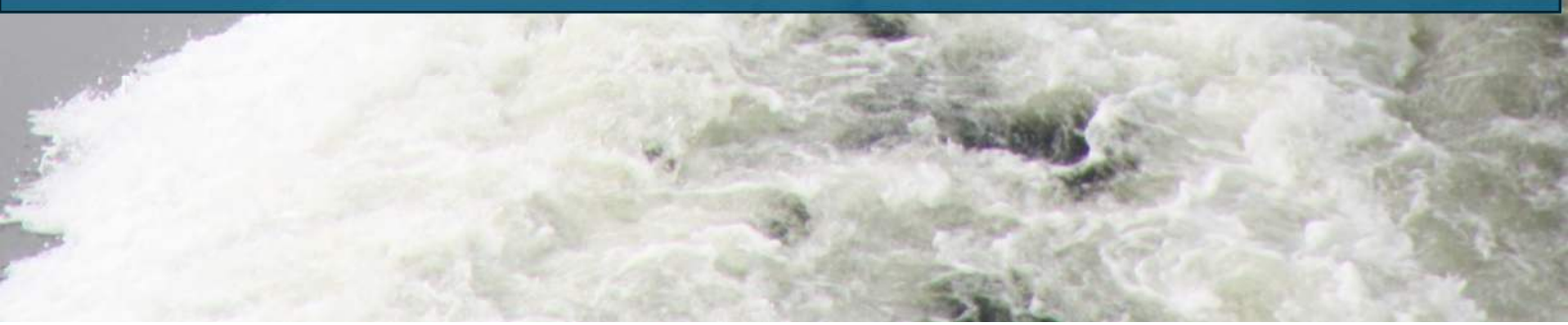




Redegjørelse for Likestilling 2025
Wilson ASA



Redegjørelse for likestilling

Denne redegjørelsen beskriver selskapets innsats for likestilling og mot diskriminering blant ansatte. I tråd med likestillings- og diskrimineringsloven forplikter selskapet seg til et aktivt, målrettet og systematisk arbeid for å nå disse målene. Oppfølgingen innebærer å identifisere diskrimineringsrisikoer og likestillingsbarrierer, analysere årsakene, iverksette tiltak og evaluere effekten.

Redegjørelsen omfatter Wilsons ansatte i Norge, mens konsernets kjønnsfordeling rapporteres i ESG-rapporten. Selskapet har nulltoleranse for diskriminering og trakassering, med særlig fokus på kjønn, graviditet, foreldrepermisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, alder, funksjonsnedsettelse, sivilstatus, kjønnsidentitet, seksuell orientering, fagforeningsmedlemskap og politisk tilhørighet.

Wilson jobber for å sikre like muligheter i rekruttering, karriereutvikling, oppsigelser, lønn, arbeidsvilkår, tilrettelegging og balanse mellom arbeid og familieliv.

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

For å fremme likestilling og hindre diskriminering følger selskapet en firetrinns metode:

1. **Identifisere og vurdere risikoer**
2. **Analysere underliggende årsaker til risikoer og likestillingshindre**
3. **Iverksette målrettede tiltak for å motvirke diskriminering**
4. **Evaluere tiltakene for å sikre ønsket effekt**

Wilsons arbeid med likestilling og ikke-diskriminering

Selskapet har prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering gjennom:

- Retningslinjer for ikke-diskriminering som er integrert i selskapets etiske retningslinjer.
- Årlige medarbeiderundersøkelser som gir selskapets ledelse innsikt i eventuelle utfordringer knyttet til diskriminering.
- Aktivt arbeid gjennom personal- og ansettelsespolitikken for å fremme likestilling og ikke-diskriminering.
- Årlige kartlegginger av trivsel og arbeidsmiljø gjennom anonyme spørreundersøkelser.

Kjønnsfordeling og kartlegging av ufrivillig deltid

Selskapet er en del av en bransje som historisk har hatt en høyere andel menn enn kvinner i de fleste stillingsgrupper.



Totalt ansatte	Kjønns-balanse		Midlertidig ansatte		Deltidsansatte		Ufrivillig deltid	
	Antall kvinner og menn totalt		Antall som er midlertidig ansatt		Antall som jobber deltid		Antall kvinner og menn som jobber ufrivillig deltid	
Totalt ansatte	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
124	40	84	2	1	1	1	0	0

Metodikk: Kartlegging av ufrivillig deltid

Som en del av prosessen har det blitt gjennomført en kartlegging av deltidsstillinger.

Stillingsnivåer

Selskapet vurderer likt arbeid og arbeid av lik verdi ved fastsettelsen av stillingsnivåer. Ved vurdering av om to ulike stillinger har lik verdi, legges det vekt på faktorer som kompetanse, ansvar, innsats og arbeidsforhold .

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer				Kvinner i andel av menn	Kvinner totaltlønn i andel av menn*
	Kvinner	Menn	Totalt			
Total	40	84	124	32 %	Rapporteres annethvert år i tråd med kravene, rapporteres neste gang for 2026.	
Nivå 1	0	1	1	0 %		
Nivå 2	1	5	6	17 %		
Nivå 3	1	8	9	11 %		
Nivå 4	3	10	13	23 %		
Nivå 5	3	8	11	27 %		
Nivå 6	4	12	16	25 %		
Nivå 7	0	14	14	0 %		
Nivå 8	0	9	9	0 %		
Nivå 9	7	12	19	37 %		
Nivå 10	21	5	26	81 %		

*For et representativt bilde av lønnsforskjellene har vi justert lønnen som om alle ansatte var ansatt hele året.

**Under fem kvinner og derfor ikke inkludert i redegjørelsen

Stillingsnivåene er utformet basert på prinsippet om likt arbeid av lik verdi, samtidig som sammenlignbare stillinger er vurdert for å sikre en rettferdig inndeling. I 2025 ble stillingskategoriene revurdert, noe som resulterte i en utvidelse fra seks til ti nivåer. Bakgrunnen for å utvide kategoriene er for å få en mer riktig fremstilling av hvilket arbeid som er ansett å være av lik verdi:

- Nivå 1: Daglig leder
- Nivå 2: Ledergruppen
- Nivå 3: Ledere
- Nivå 4: Mellomledere
- Nivå 5: Ansatte med fagansvar
- Nivå 6: Operative roller med resultatansvar
- Nivå 7: Operative roller med fagansvar
- Nivå 8: Operative roller med spesial kompetanse
- Nivå 9: Operative roller med resultatpåvirkning
- Nivå 10: Service funksjoner

Overordnet er det en høyere andel menn i selskapet enn kvinner. Det er kun nivå 9 og 10 som har mer enn 5 representert av hvert kjønn. Dette gjør at lønnsammenligning kan forsterke forskjeller da det er flere kvinner på de lavere nivåene og det er ulike betingelser på stillingsnivåer på leder- og mellomledernivå. Et eksempel på dette er at kartleggingen ikke har hensyntatt ansiennitet innenfor stillingsnivåene eller ulike stillingskategorier.

På ledernivå er andelen kvinner lav, og vi jobber for å øke antallet kvinnelige ledere og har fokus på dette i rekrutteringsprosesser. Analysen viser ulikheter innenfor nivåene, vi har igangsatt en mer detaljert gjennomgang på avdelingene innad i hvert nivå for å vurdere om det er behov for tiltak.

Foreldrepermisjon

Tilrettelegging og balanse mellom arbeid og familieliv er viktig for både selskapet og de ansatte. Ansatte beholder full lønn ved fødsel, adopsjon og sykefravær utover arbeidsgiverperioden. Ved behov for permisjon utover lovfestet foreldrepermisjon, vil selskapet så langt som mulig imøtekomme dette.

I henhold til arbeidsmiljøloven har foreldrerett til inntil 12 måneders permisjon. Far, medmor eller annen omsorgsperson har rett til 2 uker permisjon ved fødsel. Foreldrepermisjonen er fordelt slik:

- Mødre- og fedrekvote: 15 uker hver (100 % uttak) eller 19 uker hver (80 % uttak).
- Fellesperiode: 16 uker (100 % uttak) eller 18 uker (80 % uttak), fordelt fritt mellom foreldrene.

	Kvinner	Menn
Totalt antall uker foreldrepermisjon	34	53,5

Antall som har tatt ut foreldrepermisjon	1	5
Gjennomsnittlig antall uker	34	10,7

Vi har kartlagt uttak av foreldrepermisjon i 2025. Tabellen over viser at en kvinne og fem menn tok ut foreldrepermisjon i løpet av året. Siden det kun var en kvinne som tok ut foreldrepermisjon er totaltallet snittet for året. Menn tok i snitt ut 10,7 uker permisjon, og to av dem hadde permisjon fordelt på to perioder. Som arbeidsgiver ønsker vi at foreldre skal ta ut den permisjonen de har rett på, og legger til rette for dette.

Gjennomførte tiltak i 2025

Selskapet gjennomførte interne undersøkelser for å måle trivsel og har oppnådd høy måloppnåelse innen områder som forholdet til ledelsen, arbeidsmiljø og meningsfullhet i arbeidet. Spesielt har selskapet scoret høyere på arbeidsplasstilfredshet sammenlignet med lignende virksomheter. Disse undersøkelsene er et viktig verktøy for å fremme likestilling og hindre diskriminering, og de understreker selskapets kontinuerlige arbeid med å sikre et positivt og inkluderende arbeidsmiljø.

I 2025 fortsatte vi arbeidet med et lederutviklingsprogram for alle ledere og mellomledere for å styrke forståelsen og bevisstheten rundt likestillings- og diskriminerings spørsmål. Vi har også oppstart på Future Leader program der vi aktivt oppfordret kvinner til å søke om å bli en del av programmet.

Planer og forventninger for fremtidig arbeid og tiltak

De etablerte rutinene og retningslinjene vil videreføres og oppdateres ved behov for å opprettholde et solid rammeverk for å fremme likestilling og bekjempe diskriminering. Selskapet vil fortsette å prioritere likestilling gjennom hele rekrutteringsprosessen. Ny varslingskanal, Whistleblower, er tilgjengelig for både ansatte og eksterne parter.

Wilson deltar i et offisielt kvinnedag arrangement i samarbeid med andre aktører i shipping næringen, for å sette fokus på blant annet kvinner i tekniske stillinger og samle bransjen for arbeid med likestilling.