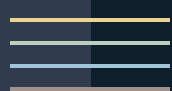


WIKBORG | REIN



Likestillings- redegjørelse 2023

Tallenes tale *

Denne rapporten beskriver likestillingsstatus hos Wikborg Rein, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte. Vi gjør oppmerksom på at kartleggingen ikke inkluderer partnere da de ikke er ansatt i firmaet.

Definisjon av stillingsgrupper

Senioradvokat / Specialist Counsel

Senioradvokater har i all hovedsak minimum 6 års erfaring. Specialist Counsel er en særskilt stillingskategori utenfor normal karrierestige, som enten er et steg mellom senioradvokat og partner, eller et mer faglig spor for de som ønsker en langsiktig karriere utenom partnerskapet.

Fast advokat: Mellomnivå advokater, fra minimum 3 års erfaring

Advokatfullmektig: Juniornivå advokater, 0 - minimum 3 års erfaring.

Business Support: Stillinger uten lederansvar

Kjønnsbalanse

Totalt i virksomheten:



Senioradvokat / Specialist Counsel:



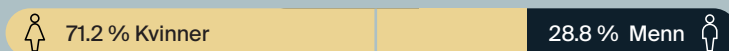
Fast advokat:



Advokatfullmektig:



Business Support:



Lønnskartlegging

Grafen under viser kvinners gjennomsnittslønn som andel av menns gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe.

88 %

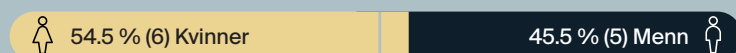
Kvinnerns andel av menns lønn totalt for virksomheten.

	Grunnlønn	Bonus	Andre goder	Uregelmessige tillegg	Overtid	Total
Senioradvokat / Specialist Counsel	94 %	67 %	87 %	Ingen data	Ingen data	90 %
Fast advokat	102 %	54 %	103 %	Ingen data	125 %	94 %
Advokatfullmektig	105 %	Ingen data	102 %	Ingen data	69 %	99 %
Business Support	133 %	Ingen data	176 %	Ingen data	366 %	137 %

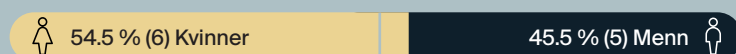
Deltid og midlertidige kontrakter

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

Midlertidig ansatte – totalt i virksomheten



Business Support



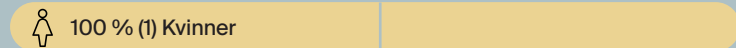
Deltid – totalt i virksomheten:



Senioradvokat / Specialist Counsel:



Advokatfullmektig



Business Support:



Ufrivillig deltid

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.



Foreldrepermisjon

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret. Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden.

	Ansatte med rett til foreldrepermisjon	Antall uker (Gjennomsnitt)
Totalt for virksomheten	Kvinner (8) Menn (3)	Kvinner – 22.4 uker (75 %) Menn – 7.7 uker (26 %)
Senioradvokat / Specialist Counsel	Kvinner (4) Menn (3)	Kvinner – 21.8 uker (74 %) Menn – 7.7 uker (26 %)
Business Support	Kvinner (4) Menn (0)	Kvinner – 23 uker (100 %)

Resultater av kartleggingen

En bevisst tilnærming bidrar til å sikre svært små kjønnsforskjeller i firmaet.

Stillingsnivåer

Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

På advokatsiden har vi valgt å dele inn i advokatfullmektig, fast advokat og senioradvokat/ Specialist Counsel. Vi har ikke nok Specialist Counsel til at disse kan danne en egen kategori. Det samme gjelder for kategorien «ansatte med lederansvar», det er derfor kun «ansatte uten lederansvar» som er tatt med i denne oversikten.

Kjønnsbalanse

Totalt sett har vi en jevn kjønnsbalanse i selskapet. Vi har en jevn fordeling i samtlige stillingskategorier, med unntak av Business support, hvor 74 % er kvinner.

Lønn og kompensasjon

Vi har svært lite forskjeller i fastlønn. Vi har stort fokus på å unngå forskjellbehandling i de årlige lønnsjusteringene. Vi tar alltid en ekstra gjennomgang med fokus på kjønn.

Bonusutbetaling baseres på ekstraordinær innsats, hvor antall timer lagt ned er ett av kriteriene. Vi gjør alltid en kjønnsnøytral vurdering når bonus skal vurderes. Forskjellene i utbetaling på seniornivå kan forklares dels i at det er flere menn enn kvinner på dette nivået samt at mennene generelt

har arbeidet noe mer enn kvinnene. Det er i hovedsak ikke noen markante forskjeller i gjennomsnittlig bonusutbetaling mellom menn og kvinner.

Forskjellene i lønn mellom kvinner og menn på Senioradvokat/Specialist Counsel nivå kommer av at det er flere menn med lengre ansiennitet i denne kategorien.

Forskjellen i lønn mellom kvinner og menn i Business Support kan forklares med at flere av kvinnene har lang ansiennitet, mens majoriteten av mennene i kategorien har vesentlig kortere arbeidserfaring og er i startfasen av sin karriere.

Differansen i overtidsutbetaling for Business Support skyldes at det er en stor overvekt av kvinner som har jobbet overtid.

Midlertidige ansatte og deltidsansatte

I 2023 igangsatte vi et prosjekt for å digitalisere saksdokumentasjon fra et stort fjernlager. Dette medførte at vi i 2023 hadde et høyere antall midlertidig ansatte enn normalt. Samtlige midlertidig ansatte har lik timelønn basert på alder.

Vi benytter oss normalt i liten grad av deltidsansatte. Unntakene er vikariater ifm. permisjoner for faste ansatte, samt ifm. arrangementer og ferieavvikling innenfor kontortjenester.

Vår kartlegging viser at ingen av de faste ansatte med frivillig deltid har ønske om en høyere stillingsprosent.

I bransjen er det vanlig med traineeopphold for jusstudenter. Vi har til enhver tid traineer hos oss på 4-6 ukers opphold. Disse er ikke tatt med i oversikten, alle traineer har den samme timelønnen.



Totalt sett har vi en jevn kjønnsbalanse i selskapet.



Likestillingsredegjørelsen

Wikborg Rein skal være en foretrukket arbeidsplass for alle, uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonalitet, religion, alder, seksuell legning og identitet, og vi skal tilrettelegge for ulike typer funksjonshemninger. Vi tolererer ingen form for diskriminering i Wikborg Rein.

For å sikre en kultur som fremmer likestilling og hindrer diskriminering har vi behov for mangfold også utover en god kjønnsbalanse. Vi trenger en mangfoldig arbeidsstyrke som gjenspeiler samfunnet for øvrig, slik at vi kontinuerlig utvikler oss i tråd med forventninger og utviklingen rundt oss.

Vi er stolte over å ha medarbeidere fra 24 ulike nasjonaliteter ved våre 6 kontorer i Norge og utlandet. Multikulturelt mangfold er et konkurransefortrinn for Wikborg Rein. Dette inkluderer språkferdigheter, evne til å komme i kontakt med internasjonale klienter fra ikke-norske kulturer, og bevissthet om

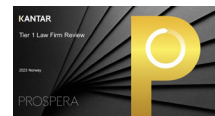
ulike forretningskulturer. Mangfold er også viktig for vårt arbeidsmiljø generelt, der ulike synspunkter og erfaringer er verdifulle for både klientarbeid og engasjement.

Vi er også stolte av våre topprangeringer i Universum og Prospera som den mest attraktive arbeidsgiveren for nyutdannede i bransjen, og jobber aktivt for å opprettholde dette.

Vårt likestillingsarbeid

Likestillingsarbeidet i Wikborg Rein omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene og de ulike områdene: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, fremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Vårt likestillingsarbeid er forankret i Wikborg Reins strategi og i våre verdier. Vi har et mål om å sikre likestilling i alle ledd av virksomheten.



Eksempler på beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder som støtter opp om vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering:

- Vår **antidiskrimineringserklæring** gir tydelig uttrykk for vårt forhold til mangfold og holdning til likestilling og diskriminering.
- Vår **likestillingspolicy** beskriver de overordnede målsetningene for vårt arbeid med å fremme likestilling og forhindre diskriminering.
- Våre **etiske retningslinjer** tar blant annet utgangspunkt i «Regler for god advokatskikk» og inneholder klare retningslinjer for varsling om uetisk adferd. (Ny versjon ble ferdigstilt våren 2023)
- Våre **varslingsrutiner** sørger for trygge kanaler og muligheter for å varsle for alle ansatte. (Sist oppdatert januar 2023)
- Vår **bærekraftsrapport** beskriver våre mål innenfor bærekraft og hvordan vi bla jobber med likestilling og diskriminering. (Vår første bærekraftsrapport ble publisert juni 2023)
- Vi er **Miljøfyrtårnsertifisert**. Sertifiseringen setter blant annet krav til gode rutiner for oppfølging av ansatte og arbeidsmiljø. (Vi ble resertifisert i 2023)
- Vi har oppnådd sølvnivå i **Ecovadis** som er en sertifisering som setter krav til gode rutiner og retningslinjer rundt miljø, arbeidsmiljø, arbeid- og menneskerettigheter, etikk og bærekraftige anskaffelser.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken i Wikborg Rein, mye av dette er beskrevet i vår **Personalhåndbok**.



Slik sikrer vi likestilling og ikke-diskriminering

- **Generelt om arbeidet:** Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering er definert som strategisk viktig og har alltid vært en integrert del av hvordan vi arbeider i Wikborg Rein. HR har et overordnet ansvar for dette området. De samarbeider tett med tillitsvalgte, fullmektigstyret og arbeidsmiljøutvalget (AMU) for å fremme forslag og initiativer for å sikre mangfold, likestilling og kjønnsbalanse samt å hindre diskriminering. Det er også et tett samarbeid mellom de nevnte organene og HR/ledelsen for å sikre at gode tiltak implementeres.
- **Traineeordninger:** Våre traineeordninger er den viktigste rekrutteringskanalen for Wikborg Rein. Vi har en ambisjon om at vi skal ha kjønnsbalanse blant våre traineer, og at traineene skal reflektere det mangfoldet som finnes blant jus-studentene. Vi har en egen traineekomitee både i Bergen og Oslo som arbeider målrettet for å oppfylle disse ambisjonene.
- **Rekruttering:** Vi fokuserer på kjønnsbalanse og mangfold i alle rekrutteringsprosesser. Vi har rekrutteringsansvarlige partnere og teamledere som jobber tett sammen med HR i rekrutteringsprosessene og det er stor takhøyde for å utfordre hverandre på valg og fremgangsmåte i prosessene.
- **Karriereutvikling:** Vi har en egen komité som vurderer opprykk/forfremmelser. Likestilling og mulig diskriminering er viktige faktorer i denne prosessen. Komiteen består av et representativt utvalg partnere, Managing partner, COO og leder for HR.
- **Lønnsjustering:** Ifm. lønnsjustering og bonusfastsettelse har vi en prosess hvor teamledere, HR, COO, Virksomhetsgruppeledere, Advokatkomiteen og

“Vi har et særlig fokus på tilbakemeldingskultur som er et prioritert tema innen vårt arbeid med leder- og medarbeiderutvikling”





Managing partner er involvert for å sikre en grundig og transparent prosess, hvor vi unngår diskriminering og sikrer lik lønn på tvers av kjønn basert på stillingsnivå og erfaring og kompetanse.

- **Arbeidsmiljø og kultur:** Vi er opptatt av et godt arbeidsmiljø, og jobber kontinuerlig med utvikling av vår bedriftskultur. Vi har i tillegg et særlig fokus på tilbakemeldingskultur som er et prioritert tema innen vårt arbeid med leder- og medarbeiderutvikling.
- **Medarbeiderundersøkelse:** Vi har jevnlig medarbeiderundersøkelser for å kartlegge arbeidsmiljøet i Wikborg Rein. Undersøkelsen har en egen modul som omhandler likebehandling, diskriminering, mobbing, seksuell trakassering og annen trakassering. Det ble gjennomført en omfattende medarbeiderundersøkelse i Q1 2023.
- **Mobbing, diskriminering og trakassering:** Vi har varslingsrutiner som er beskrevet i vår personalhåndbok. Videre er dette et tema i faste oppfølgingsamtaler, som for eksempel seksmåneders samtaler, utviklingsamtaler og sluttsamtaler. Eventuell uakseptabel oppførsel og trakassering av alle slag følges tett opp.

- **Vernearbeid/AMU:** Vi gjennomfører jevnlig vernerunder og AMU-møter for å sikre at vi plukker opp eventuelle problemstillinger knyttet til både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.
- **Foreldrepermisjon:** Vi har gode ordninger for uttak av foreldrepermisjon, samt oppfølging og tilrettelegging ved tilbakekomst fra permisjon.

Tiltak for å hindre diskriminering og fremme likestilling

En rekke tiltak ble videreført eller iverksatt i 2022/2023. En del tiltak vil bli videreført også i 2024. Oversikten viser kun konkrete tiltak, men temaet gjennomsyres alt vi gjør.

- I samarbeid med Equality Check ble det gjennomført en undersøkelse som omhandlet likestilling og diskriminering. Undersøkelsen ble etterfulgt av workshoper for alle ansatte hvor det blant annet ble satt søkelys på ubevisst diskriminering.
- Høsten 2022 ble det gjennomført en omfattende risikokartlegging på likestilling og diskriminering. HR, tillitsvalgte og AMU var involvert i prosessen. Følgende områder ble evaluert: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklings-

muligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Følgende tiltak ble i 2023 implementert på bakgrunn av risikoenalysen:

- Oppdatering av informasjon om mangfold, likestilling og inkludering på nye nettsider.
- Oppdatering av intervjuguide til å inkludere sjekkliste om ubevisste fordommer.
- Gjennomføring av intertidtsanalyse. Analyse av timebruk og fordeling av arbeidsoppgaver mellom kvinner og menn.
- Oppdatering av mal for utviklings-samtaler.
- Oppdatering av personalhåndbok for å sikre at fravær ifm. religiøse høytider ikke får ulemper for ansatte.
- Endringer i type gaver til ansatte for å sikre at gaven er tilpasset samtlige.
- Tilby et større utvalg av alkoholfrie alternativer ifm. interne arrangementer.
- Aktiv promotering av mangfold/likestillingstiltak ved artikler på intranett og i sosiale medier.
- Våre etiske retningslinjer ble oppdatert og publisert i juni 2023.
- Ferdigstillelse og implementering av Suppliers Code of Conduct som også omhandler mangfold og likestilling (juni 2023).
- Deltakelse på stand ifm. ODA-nettverkets inspirasjonsdag 2023. ODA er Nordens ledende nettverk for mangfold og kvinner i Tech.
- Oppdatering av interne varslingsrutiner og implementering av MittVarsel (digital varslingskanal) for ansatte.
- Implementering og utrulling av revidert karriereplan for advokater. (Revidert karriereplan var ferdigstilt januar 2023)
- Inspirasjonsforedrag på Kuben VGS som har et mangfoldig miljø og elever med mange forskjellige bakgrunner. Målet med foredraget var å inspirere til jusstudier og advokatyret.
- Vår LGBTQI+ gruppe gjennomførte ifm. Pride et arrangement i samarbeid med Helsingforskomitten for alle ansatte på Oslokontoret og eksterne gjester. I forbindelse med arrangementet ble foto-utstillingen "Livet kan ikke stoppe her" vist. Utstillingen fokuserte på hvordan krigen i Ukraina har påvirket landets skeive og deres frihetskamp.
- Kvinnedagen ble markert med inspirerende artikler om kvinnelige ansatte i selskapet.
- Avtale inngåelse med Videocation som tilbyr digitale kurs innenfor en rekke fag-

områder herunder mangfold og inkludering. Dette vil settes i system, og rullet ut januar 2024.

- Markering av Verdensdagen for mental helse 10. oktober. Vi satte spesielt fokus på inkludering, og rettet søkelys på at vi alle må ta ansvar for å ta vare på hverandre som kolleger.

Risikoen for diskriminering eller andre hindre for likestilling

Vi må være oppmerksomme på følgende risikoen:

- Risiko for ubevisst diskriminering både i konkrete prosesser og i arbeidshverdagen generelt.
- Det er ulik oppfatning av hva som oppleves som like muligheter og ha fokus på kommunikasjon og dialog.
- Balanse mellom arbeid og fritid i en bransje med generelt høy arbeidsbelastning og til tider en uberegnelig arbeidsmengde med korte frister. Vi er opptatt av at de ansatte skal ha en bærekraftig hverdag, og å kunne tilrettelegge i alle faser av karrieren.

Mål

Rekruttere minst 40 % av hvert kjønn over en rullende femårsperiode når det gjelder partnere.

Ha en jevn kjønnsfordeling når det gjelder ansettelse, helst med en liten overvekt av kvinner.

Gjenspeile sammensetning på jusstudiet når det kommer til etnisitet.

Ha en jevn kjønnsfordeling i trainee-basen vår, og helst en liten overvekt av kvinnelige traineer.

Ha en score på > 4 (av 5) på spørsmålet som omhandler at man føler seg inkludert i organisasjonen i medarbeiderundersøkelsen 2024.

Sikre at kvinner og menn har en jevn fordeling av interne oppgaver.

Jevn kjønnsfordeling i stillingskategorier for advokater.

Økt andel mannlige ansatte i Business Support.



Tiltak og planlagte aktiviteter

For å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering vil vi i 2024 videreføre mange av de tiltakene som allerede er iverksatt. Noe av det vi kommer å fokusere på fremover er tiltak innenfor følgende områder:

- **Rekruttering:** Fortsatt fokus på likestilling og mangfold i alle ledd av rekrutteringsprosessen, også i stillingsutlysninger. Fortsette å være bevisst på både bilde- og språkbruk i stillingsutlysninger for å tiltrekke oss mangfold blant søkere. Vår rekrutteringspolicy skal revideres og oppdateres.
- **Forskjell i arbeidsoppgaver:** Gjennomføre interntidsanalyse for kvinner og menn, for å sikre at det ikke er en ubevisst fordeling av arbeidsoppgaver, og at begge kjønn har like stor mulighet til å ha klientrelatert arbeid.
- **Forholdet mellom arbeid og fritid:** Arrangere interne inspirasjonsforedrag/workshoper om karriere og forholdet mellom jobb og fritid. Fortsette å fokusere på at arbeidshverdagen blir mest mulig forutsigbar for våre ansatte og at oppgavene fordeles jevnt.
- **Lederutvikling:** Det er viktig for oss å fortsette fokuset på lederutvikling blant



annet for å sikre god kommunikasjon og oppfølging, samt tydelige forventningsavklaringer. Videre fokus på utvikling av en god tilbakemeldingskultur.

- **Tilrettelegging:** Fortsette å videreutvikle rutiner, oppfølging og tilrettelegging ifm. foreldrepermisjoner, og tilbakekomst etter permisjon.
- **DEI-utvalget:** Igangsette arbeidet i vårt reetablerte mangfolds- og inkluderingsutvalg. DEI-utvalget er etablert for å fremme et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø i selskapet. Utvalget skal arbeide for å skape bevissthet om viktigheten av mangfold, inkludering og likestilling, samt identifisere områder for forbedring og foreslå strategier for å sikre like muligheter for alle ansatte. I tillegg skal utvalget fungere som en sparringspartner og initiativtaker innenfor mangfold, inkludering og likestilling.
- **Medarbeiderundersøkelse:** En omfattende medarbeiderundersøkelse vil sendes ut mai 2024. Undersøkelsen inneholder bla en egen modul som omhandler likestilling og diskriminering.
- **Kommunikasjon:** Fortsatt fokus på synliggjøring av vårt arbeid innenfor mangfold, likestilling og inkludering.

- **Policy og retningslinjer:** Vi vil fortsette å oppdatere relevante policyer og retningslinjer, og kommunisere disse til organisasjonen.
- **E-læring:** Ta i bruk digitale kurs for å øke kunnskap og bevissthet.

“Vårt arbeid med å fremme likestilling og å hindre diskriminering skal være en integrert del av våre arbeidsprosesser og en naturlig del av styringen av vår virksomhet.”

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover

Vi har gjennom 2023 revidert en del policyer og retningslinjer med fokus på likestilling og å hindre diskriminering. Dette arbeidet er videreført i 2024. Vi håper en god implementering og ytterligere økt fokus vil medføre at nye prosjekter og initiativer igangsettes. I tillegg må vi bli flinkere til å få ut informasjon om det arbeidet som blir gjort på området.

Kartleggingen av lønn viser til at vi har tilnærmet lik lønn mellom kjønnene. Vi har over tid en lik fordeling mellom kjønnene når det gjelder opprykk og karriereutvikling.

Vårt arbeid med å fremme likestilling og å hindre diskriminering skal være en integrert del av våre arbeidsprosesser og en naturlig del av styringen av vår

virksomhet. Vi er godt på vei, men har fortsatt noe å gå på. Vi vil fortsette å gjøre fortløpende kartlegginger og ha god dialog med ansattrepresentanter, AMU og DEI-utvalget for å sikre at vi oppnår det vi ønsker og får synliggjort eventuell risiko eller problemstillinger som må adresseres.

WIKBORG | REIN

wr.no

OSLO | BERGEN | STAVANGER | LONDON | SHANGHAI | SINGAPORE