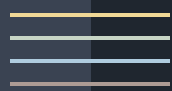


WIKBORG | REIN
100 YEARS YOUNG



Likestillings- redegjørelse

2022

1 Tilstand for kjønnslikestilling

Stillingsgrupper	Kjønnsbalanse		Lønnsforskjeller - kvinners andel av menns lønn i %			
	Kvinner	Menn	Sum kontante ytelser	Fastlønn	Bonus	Overtid
Advokatfullmektig	47 %	53 %	100 %	106 %	N/A	98 %
Fast advokat	62 %	38 %	100 %	102 %	102 %	N/A
Senioradvokat/ Specialist Counsel	43 %	57 %	100 %	97,5 %	50 %	N/A
Forretningsstøtte (uten lederansvar)	84 %	16 %	99 %	96 %	N/A	228 %

Tallene er basert på faste ansatte per 31.12.2022.

Stillingsnivåer og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder for regnskapsåret 2022. 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 Counsels 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. Det er noe ansiennitetsforskjeller innad i de enkelte kategoriene som vil kunne gi noe utslag på lønn.

Deltidsstillinger er ikke tatt med i oppstillingen: alle i forretningsstøtte som jobber deltid har samme timelønn innenfor samme kategori og det er få ansatte i disse kategoriene. Alle traineer (midlertidige stillinger) har også samme timelønn.

- **Eksempel på likt arbeid:** advokater i samme stillingskategori og i samme/ulike team, administrasjonsansatte i samme/ulike team.
- **Eksempel på arbeid av lik verdi:** advokater i samme stillingskategori, administrasjonsansatte på samme stillingsnivå.

kan forklares dels i at det er flere menn enn kvinner på dette nivået samt at mennene generelt har arbeidet noe mer enn kvinnene.

Differansen i overtid for forretningsstøtte skyldes at det er en stor overvekt av kvinner i den delen av forretningsstøtte hvor det jobbes mest overtid.

Resultater

Vi har svært lite forskjeller i lønn når det kommer til fastlønn. Forskjellen i fastlønn mellom menn og kvinner på fullmektignivå skyldes hovedsakelig at det er flere kvinner med lengre ansiennitet innenfor denne kategorien, for menn er dette jevnt fordelt.

Vi har stort fokus på å unngå forskjellsbehandling i de årlige lønnsjusteringene og vi tar alltid en ekstra gjennomgang med fokus på kjønn.

Bonusutbetaling baseres på ekstraordinær innsats basert på gitte kriterier hvor antall timer lagt ned er ett av kriteriene. Vi gjør alltid en kjønnsnøytral vurdering når bonus skal vurderes. Forskjellene i utbetaling på seniornivå

Midlertidig ansatte, deltidsansatte og uttak av foreldrepermisjon

Vi benytter i liten grad deltid i Wikborg Rein. Ansatte kan selv søke om redusert arbeid, og dette er da etter eget ønske. Vår kartlegging for 2022 viser at ingen av de med frivillig deltid har et ønske om en høyere stillingsprosent.

Vi benytter i liten grad midlertidig ansatte i Wikborg Rein. Unntakene er vikariater i forbindelse med permisjoner for faste ansatte, samt tidvis ulike prosjektansatte som er inne i en tidsavgrenset periode for å løse konkrete tidsavgrensede oppgaver. I tillegg har Wikborg Rein en traineeordning for jus-studenter. Traineeoppholdene løper fra mellom fire til seks uker, alle traineene har lik timelønn.

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid		Rekruttering 2022	
Oppgis i antall*		Oppgis i antall		Oppgis i gj.snitt antall uker		Oppgis i antall**		Oppgis i antall		Oppgis i antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
127	93	1	8	22	14	6	6	0	0	18	31

* Kun faste ansatte

** kun faste ansatte i mindre enn 30% stilling

2 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

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 tolerer ingen form for diskriminering i Wikborg Rein.

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

Vi er 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 er forankret i Wikborg Rein sin strategi og i våre verdier. Vi har et uttalt mål om å sikre likestilling i alle ledd av virksomheten og vi har særlig fokus på ansettelse, karriereutvikling og kompensasjon.

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 utgangspunkt i «Regler for god advokatskikk» og inneholder klare

retningslinjer for varsling om uetisk adferd ([oppdatert versjon ferdigstilt våren 2023](#)).

- Våre varslingsrutiner sørger for trygge kanaler og muligheter for å varsle for alle ansatte (sist oppdatert januar 2023).
- Vi er Miljøfyrtårnsertifisert. Sertifiseringen setter blant annet krav til gode rutiner for oppfølging av ansatte og arbeidsmiljø.
- 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.

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

2.2.1 Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og fremme likestilling

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, og samarbeider tett med tillitsvalgte, fullmektigstyret og arbeidsmiljøutvalget (AMU) for å fremme forslag og initiativer for å sikre mangfold, likestilling og kjønnsbalanse. Det er også et tett samarbeid mellom de nevnte organene og HR/forretningsstøtte for å sikre at gode tiltak implementeres. Vi er på god vei til å sette arbeidet med likestilling og diskriminering på agendaen i de enkelte foråene og kommer til å fortsette dette arbeidet i 2023.

Høsten 2022 ble det etablert et Bærekraftsprosjekt. Formålet med prosjektet er å oppfylle relevante rapporteringsplikter og etablere interne robuste systemer for rapportering knyttet til bærekraft, herunder bl.a likestilling og diskriminering.

Våre traineeordninger er den viktigste rekrutteringskanalen for Wikborg Rein og 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 nå disse ambisjonene. Vi fokuserer på kjønnsbalanse og mangfold i alle rekrutteringer. 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.

Når det gjelder karriereutvikling har vi en egen komité som vurderer opprykk/forfremmelser. Likestilling og mulig diskriminering er viktige faktorer i denne prosessen. Komitéen består av et representativt utvalg partnere, Managing partner, COO og leder for HR.

Ifm. lønnsjustering – og bonusfastsettelse har vi en prosess hvor teamledere, HR, virksomhetsgruppeledere, advokatkomitéen og Managing partner er involvert for å sikre en grundig prosess hvor vi unngår diskriminering og sikrer lik lønn på tvers av kjønn basert på stillingsnivå og erfaring og kompetanse.

Vi har jevnlig medarbeiderundersøkelser for å kartlegge arbeidsmiljøet i Wikborg Rein, herunder likestilling og diskriminering. Undersøkelsen etterfølges av workshops, konkrete handlingsplaner og initiativer. HR fasiliterer både gjennomføring av undersøkelsen og arbeidet i etterkant. Det ble gjennomført en omfattende medarbeiderundersøkelse i Q4 2021. Neste undersøkelse ble gjennomført februar 2023.

Det ble gjennomført en omfattende risikokartlegging på likestilling og diskriminering høsten 2022. Følgende områder ble evaluert: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og



familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Analysen ble gjennomført av HR, hvor tillitsvalgte og AMU har blitt involvert og kommet med innspill. Resultatet viste at vi har gode rutiner og policies på plass, og at det ikke finnes noen kritisk risiko som krever umiddelbare tiltak. Allikevel kan vi gjøre ytterligere justeringer av retningslinjer og rutiner samt implementere tiltak for å sikre likestilling og unngå diskriminering. Analysen har resultert i en handlingsplan som vil følges opp i 2023. Tiltakene i handlingsplanen er beskrevet i punkt 2.3.

Vi gjennomfører jevnlig vernerunder og AMU-møter for å sikre at vi plukker opp eventuelle problemstillinger knyttet til både fysisk og psykososialt arbeidsmiljø.

Basert på innspill fra tillitsvalgte om at undersøkelser hos en av våre konkurrenter viste til at kvinnelige advokater tok en større andel enn menn når det gjaldt interne oppgaver, gjennomførte vi en undersøkelse på bruk av interntid. Undersøkelsen var basert

på interntid i hele 2021 og den viste at det var en lik fordeling på bruk av interntid blant kvinner og menn, og at dermed kvinner har like stor mulighet å bruke tiden på klientrelatert arbeid som menn. Dette er noe vi jevnlig kommer å følge opp fremover.

Vi har over flere år sett at vi mister flere kvinner etter hvert som de får barn og etablerer familie. I arbeidet med dette ser vi at det er en komplisert og sammensatt problemstilling og den er også helt reell for menn. Det er utfordrende å håndtere en krevende jobb og et hektisk familieliv uavhengig av om du er mann eller kvinne. Vi må fortsette å jobbe med problemstillingen, men være oppmerksom på målgruppen ved både kartlegging og tiltak.

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

2.2.2 Følgende tiltak for å hindre diskriminering og fremme likestilling er iverksatt

En rekke tiltak ble videreført eller iverksatt i 2021/2022. En del tiltak vil bli videreført også i 2023.

- Gjennomføring av en omfattende risikoanalyse av likestilling og diskriminering høsten 2022.
- Aktiv promotering av mangfold/likestillingstiltak ved artikler på intranett og i sosiale medier.
- Fortsatt arbeidet med gjennomgang og revisjon av andre gjeldende policyer og retningslinjer, samt ferdigstillelse av «Code of Conduct».
- Deltakelse i CEO Commitment for å jobbe sammen med fokus på likestilling og mangfold.
- Fokus på likestilling og mangfold i alle ledd av rekrutteringsprosessen, også i stillingsutlysninger.
- Jevnlige møter med forskjellige utvalg hvor man åpent kan ta opp problemstillinger knyttet til likestilling og diskriminering.

- Dialog med teamledere om problemstillinger og retningslinjer rundt likestilling (samlinger etc.).
- Videreføring av strategiarbeid – verdier og kultur er viktige elementer i strategien og i diskusjonene i implementeringen. Vår identitetsplattform, inkl. våre verdier, ble revitalisert i 2022. Det har i den forbindelsen blitt gjennomført workshops om kultur og verdier i samtlige team.
- Det har blitt inngått avtale med MittVarsel som er en digital varslingskanal. Implementert og rullet ut februar 2023.
- Varslingsrutinene ble oppdatert ifm. med implementering av ny varslingskanal.
- Ny policy om hjemmekontor har blitt implementert, for å sikre fleksibilitet for ansatte.
- De fleste partnere, teamledere, Specialist Counsel og senioradvokater har gjennomført lederprogram i løpet av 2021/2022.

Målet vårt må være at arbeidet med å fremme likestilling og å hindre diskriminering blir en integrert del av våre arbeidsprosesser og en naturlig del av styringen av vår virksomhet.

- Vi har holdt inspirasjonsforedrag på Kuben VGS som har et mangfoldig miljø og elever med mange forskjellige bakgrunner. Målet med foredraget var å inspirere til jusstudier og advokatyrket.
- Vår LGBTQ+gruppe gjennomførte ifm. Pride et foredrag for alle ansatte om å være homofil i advokatbransjen.
- Vi har oppdatert våre retningslinjer om foreldrepermisjon slik at de er tilpasset et mer modernisert samfunn.

2.3 Kommende tiltak og planlagte aktiviteter:

- **Varsling:** Sikre at den digitale varslingskanalen som er implementert blir godt kjent blant våre ansatte.
- **Medarbeiderundersøkelse:** En omfattende medarbeiderundersøkelse ble sendt ut februar 2023. Undersøkelse inneholdt bl.a en egen modul som omhandlet likestilling og diskriminering. Undersøkelsen ble fulgt opp på allmøte og per team, og de enkelte teamene laget tiltaksplaner.
- **Viktige arenaer for diskusjon og kartlegging:** Ta en gjennomgang av hva vi ønsker å oppnå og hvilke fora som er best egnet for å oppnå dette.
- **Kommunikasjon:** Fortsatt fokus på synliggjøring av vårt arbeid både internt og eksternt.
- **Policy og retningslinjer:** Vi vil fortsette å oppdatere relevante policyer og retningslinjer, og kommunisere disse til organisasjonen. Ferdigstilling av «Code of Conduct» er en av disse.

Tiltak basert på risikoanalyse:

- **Rekruttering:** Fortsatt fokus på likestilling og mangfold i alle ledd av rekrutteringsprosessen, også i stillingsutlysninger. Oppdatering av rekrutteringspolicy og intervjuguide.
- **Forskjell i arbeidsoppgaver:** Gjennomføre interntidsanalyse for kvinner og menn for 2022, for å sikre at

det ikke er en ubevist fordeling av arbeidsoppgaver.

- **Forfremmelse og utvikling:** Sikre at ny karriereplan for advokater (datert 21.12.2022) blir godt kjent blant ansatte.
- **Forfremmelse og utvikling:** Arrangere interne inspirasjonsforedrag/workshoper om karriere og WLB hvor vi løfter frem temaer som skal inspirere særlig kvinner til å bli partnere, hvordan balansere familieliv med en krevende arbeidshverdag o.l.
- **Tilrettelegging:** Fortsette å videreutvikle rutiner, oppfølging og tilrettelegging ifm. foreldrepermisjoner, og tilbakekomst etter permisjon.

2.4 Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

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 og vi har hatt en 50/50 fordeling på menn og kvinner i partnerutnevnelser for 2022. Vi ser også en jevn fordeling mellom kjønnene hvis vi ser partnerutnevnelser de siste årene under ett.

Vi har gjennom 2022 revidert en del policyer og retningslinjer med fokus på likestilling og å hindre diskriminering. Dette arbeidet vil videreføres i 2023. Vi håper en god implementering og ytterligere økt fokus vil medføre at nye prosjekter og initiativer igangsettes. I tillegg må vi bli flinkere på å få ut informasjon om det arbeidet som blir gjort på området.

Målet vårt må være at arbeidet med å fremme likestilling og å hindre diskriminering blir en integrert del av våre arbeidsprosesser og en naturlig del av styringen av vår virksomhet. Vi er godt på vei, men har fortsatt en del å gå på. Vi vil uansett trenge å gjøre fortløpende kartlegginger og ha god dialog med ansattrepresentanter for å sikre at vi oppnår det vi ønsker og får synliggjort eventuelle risikoer eller problemstillinger som må adresseres.

WIKBORG | REIN
100 YEARS YOUNG

wr.no

OSLO | BERGEN | LONDON | SHANGHAI | SINGAPORE