

ARP-rapport

Collicare Logistics AS

2021 årlig rapport • Levert av Equality Check

Introduksjon

Denne rapporten er produsert av Equality Check, basert på data og informasjon lagt til av Collicare Logistics AS. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Collicare Logistics AS, og hvordan Collicare Logistics AS jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Definisjon av nivåer

Level 1: Top Management: CEO, Group Executive Management (CFO, COO, CDO, CMO, CDO), Business Development

Level 2: Senior Management (CCL Norway): Managing Director Norway, Finance Manager Norway, HR Manager, Sales Director, Pursher Manager, IT Manager

Level 3: Mid level Management: Country Manager, Regional Management, Site Manager, Department Manager, (reporting to Senior Management)

Level 4: Entry level / Non-management: All employees below level 3 (except terminal and warehouse.)

Level 5: Terminal and Warehouse: All employees working in warehouse and terminals

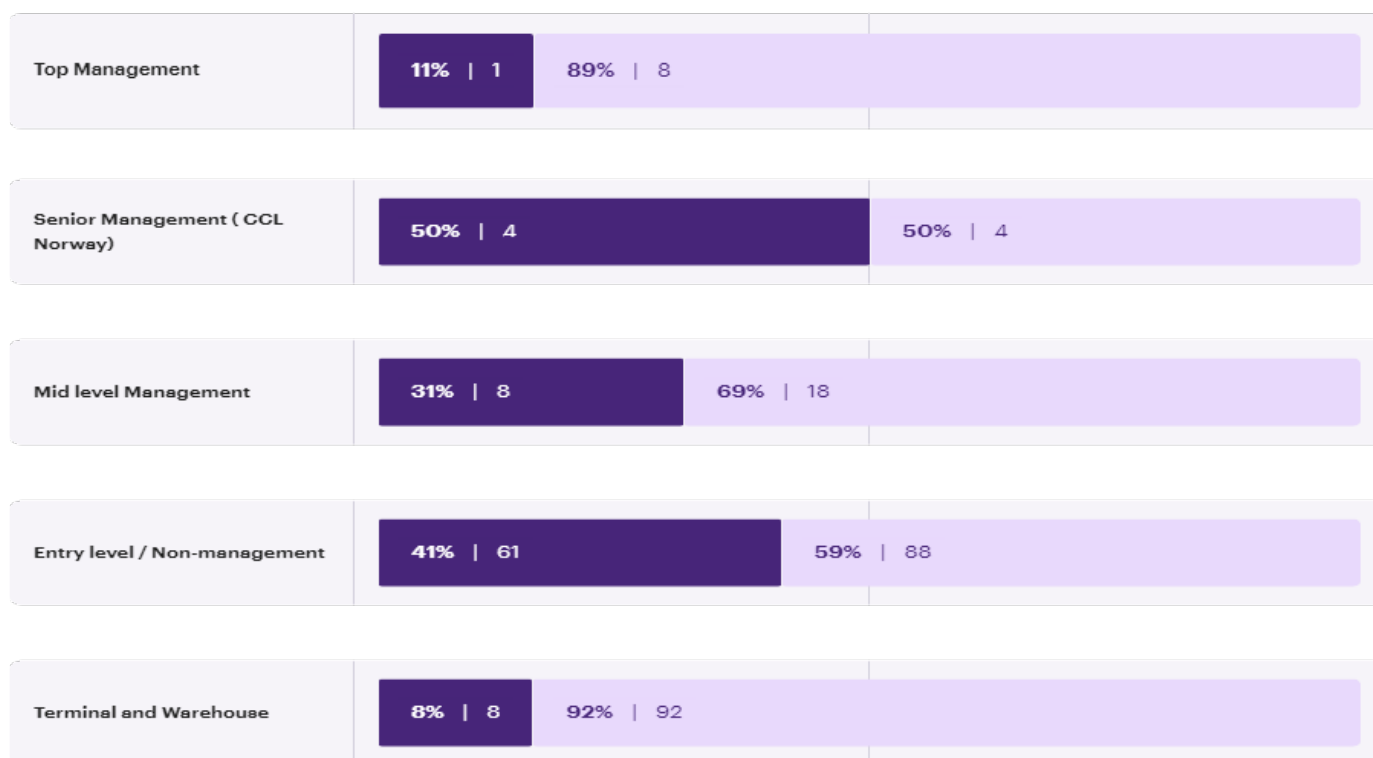
Sjekkliste

Ledelsen har gått gjennom stillingsbetegnelsene med ansattrepresentanter og inngått felles avtaler om hvordan stillingsbetegnelsene er delt på de forskjellige nivåene, for å sikre lik lønn for arbeid av lik verdi. Dataene er illustrert i grafen under.

Kjønnsbalanse

Vises som prosent og tall i grafen

● Kvinner ● Menn



Lønn

Grunnlønn

Vises som kvinners lønn sammenlignet med menns lønn på hvert nivå for å vurdere lik lønn for arbeid av lik verdi. Dataene er illustrert i grafen under.

● Kvinner ● Menn

Top Management

kr 1

kr 1

Senior Management (CCL Norway)

kr 894 975

kr 1 022 821

13% forskjell

Mid level Management

kr 676 539

kr 708 021

4% forskjell

Entry level / Non-management

kr 526 779

kr 572 946

8% forskjell

Terminal and Warehouse

kr 444 826

kr 439 838

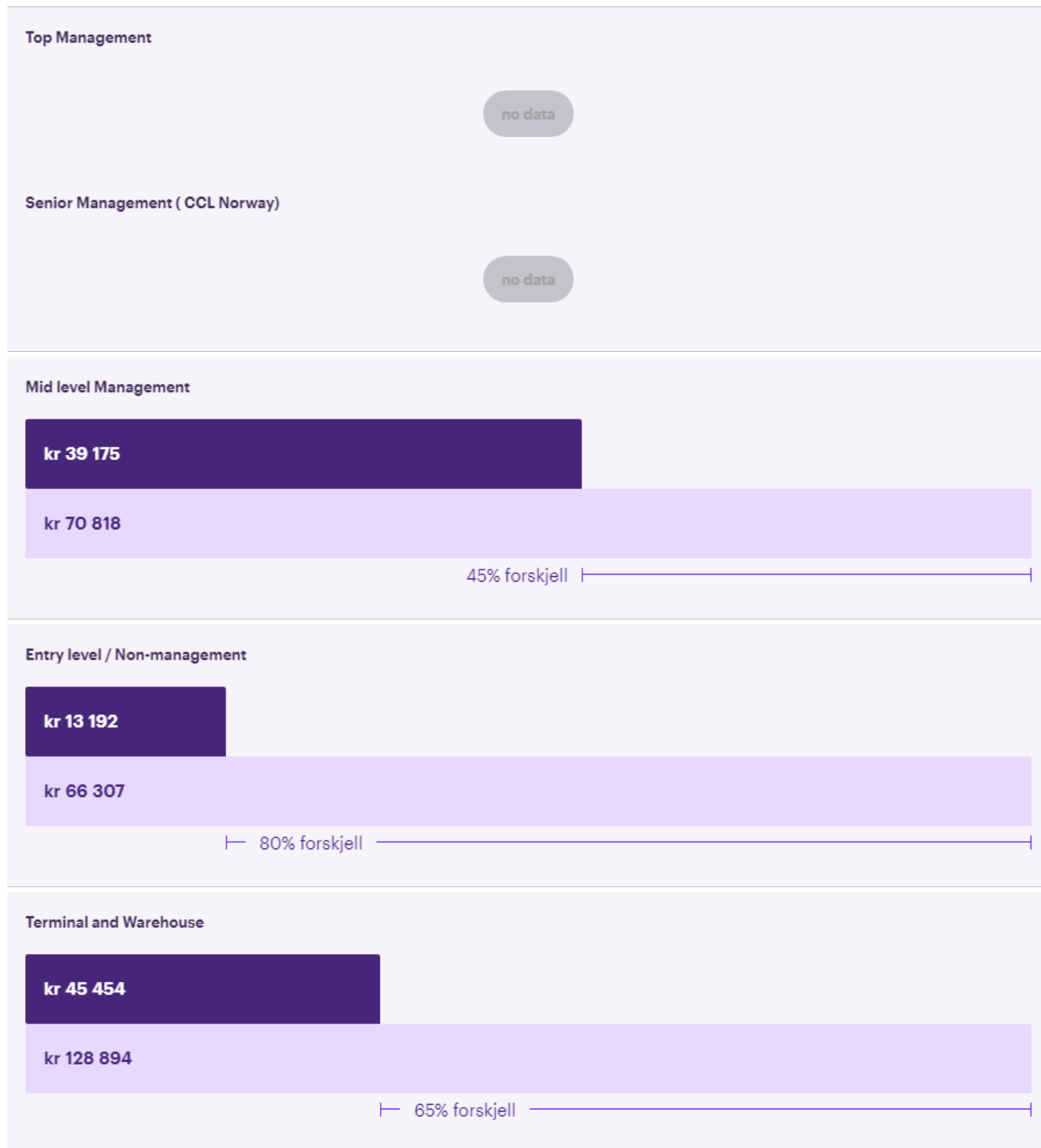
1% forskjell

Lønn

Bonus og overtid

Vises som kvinners bonus- eller overtidstillegg sammenlignet med menns på hvert nivå for å vurdere lik lønn for arbeid av lik verdi. Dataene er illustrert i grafen under.

● Kvinner ● Menn



Lønn

Andre goder

Vises som kvinners goder sammenlignet med menn på hvert nivå for å vurdere lik lønn for arbeid av lik verdi. Dataene er illustrert i grafen under. Andre goder inkluderer fordeler den ansatte mottar som ikke er i form av kontanter. Dette kan omfatte pensjon, bil, bærbare datamaskiner og andre goder.

● Kvinner ● Menn

Top Management

kr 1

kr 1

Senior Management (CCL Norway)

kr 12 741

kr 100 437

87% forskjell

Mid level Management

kr 26 846

kr 19 989

26% forskjell

Entry level / Non-management

kr 12 114

kr 12 499

3% forskjell

Terminal and Warehouse

kr 4 392

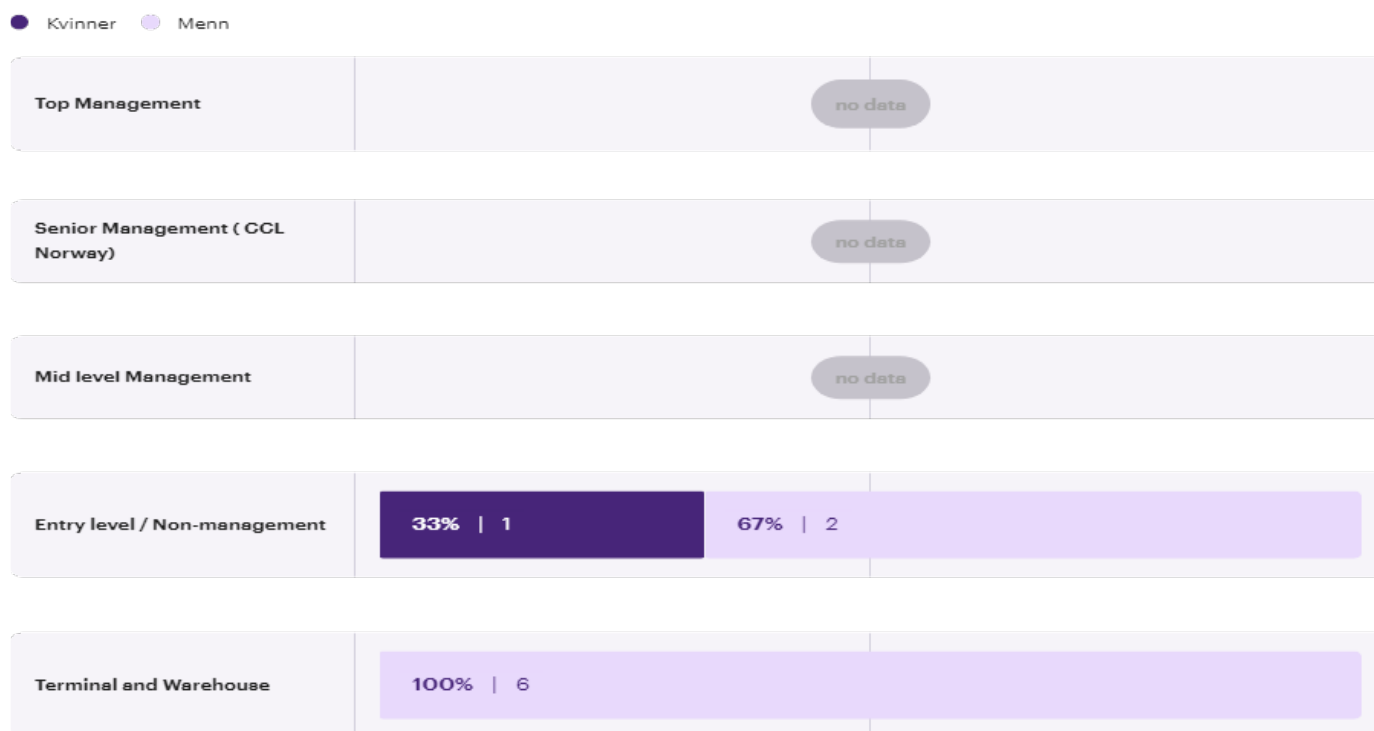
kr 6 582

33% forskjell

Arbeidsforhold

Midlertidige ansatte

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



Arbeidsforhold

Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.



Entry level / Non-management	no data
------------------------------	---------

Terminal and Warehouse	100% 5
------------------------	----------

Arbeidsforhold

Ufrivillig deltid

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.

Foreldrepermisjon

Foreldrepermisjon

Vises som antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon i absolutte tall, og gjennomsnittlig antall uker menn og kvinner var i foreldrepermisjon. Dataene er illustrert i grafen under.

● Kvinner ● Menn

Totalt	44% 4	56% 5
--------	---------	---------

Foreldrepermisjon

Foreldrepermisjon (gj.sn. antall uker)

Vises som gjennomsnittlig antall uker menn og kvinner var i foreldrepermisjon. Dataene er illustrert i grafen under.

● Kvinner ● Menn

Totalt	62% 24.5	38% 15
--------	------------	----------

Likestillingsredegjørelsen

Denne uttalelsen beskriver hvordan organisasjonen har jobbet med likestilling.

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå:

Arbeidstakernes representanter i AMU har tatt del i dette arbeidet. AMU møte avholdt 06.04.2022.

Implementering av strategier gjøres via vårt Management System, i styremøter, ledermøter og avdelingsmøter.

Collicare har nulltoleranse for mobbing og trakassering - dette er implementert i vårt Management System, her finnes også varslingsrutiner og skjema for varsling i vårt avvikssystem - Better.

Wistleblower - ligger tilgjengelig på våre nettsider. <https://www.collicare.com/corporate-social-responsibility/whistleblowing>

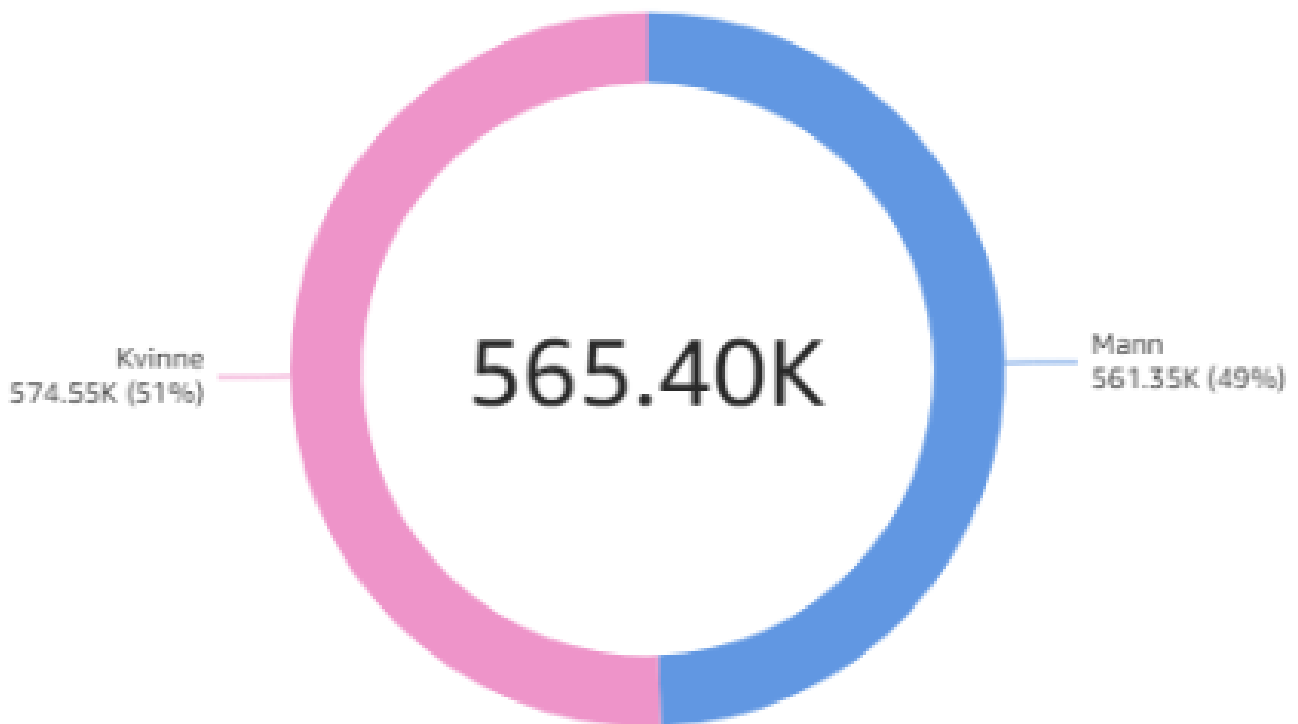
Medarbeiderundersøkelser skal gjennomføres 2 ganger pr år - dette er nedfelt i vår HR Strategi. Mål på totalt score er satt til 4 på siste medarbeiderundersøkelse. Resultatet ble 4,65.

Gjennomsnittslønnen pr år kr. 565.400,-

GJennomsnittslønnen for kvinner ligger litt høyere enn for menn.

Andelen kvinnelige arbeidstakere : 31%

Gjennomsnitt årslønn pr. Kjønn



Våre mål:

- Collicare skal arbeide for minimum 40% andel kvinner i selskapet.
- Collicare skal som arbeidsgiver bare ha lovlige forskjeller mellom kvinner og menn mht lønn og arbeidsvilkår
- Collicare skal hindre diskriminering av kjønn, alder og etnisitet gjennom å sikre manifold ved rekruttering
- Collicare skal gi like muligheter til å kombinere jobb og fritid uavhengig av kjønn og alder.
- Collicare skal sørge for god tilgjengelighet for mennesker med nedsatt funksjonsevne

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling:

- Kjønnbalanse, høyest andel menn.
- Rekrutteringsprosesser. Nytt system fra 2022, bedre oversikt over kjønnsfordeling og etnisitet blant søkerne. Vi følger selskapets Code of Conduct og vi har et mangfold av ansatte når det gjelder nasjonalitet,

religion og etnisitet. Vi ønsker å bli enda bedre og derav implementering av nytt rekrutteringsverktøy.

- Lønnsfastsettelse. Det er ikke registrert vesentlig forskjellsbehandling av lønns- og arbeidsvilkår på bakgrunn av kjønn, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet, religion og livssyn, etnisitet, omsorgsoppgaver, graviditet eller forelderpermisjon. Collicare arbeider for lik lønn for likt arbeid og lik kompetanse/utdanning. Lønn for lager /terminal er regulert i tariffavtale, skift tillegget utgjør

lønnforskjellen på dette nivået.

- Forfremmelse. Alle stillinger utlyst internt og eksternt. Alle kandidatert behandles likt, basert på kompetanse/utdanning.

- Foreldrepermisjon, Collicare følger reglene i arbeidsmiljøloven. Alle søknader om foreldrepermisjon/svangerskapspermisjon innvilges både for kvinner og menn. Det er normalt uttak av permisjon

fordelt på menn og kvinner, det er ingen tendens til at folk ikke tar ut permisjon.

- Deltidsarbeid. Det er ingen i Collicare som arbeidet ufrivillig deltid i 2021, våre 5 deltidsansatte

kombinerer jobb og skole.

- Midlertidig ansatte. Ni ansatte arbeidet midlertidig i 2021, det i forbindelse med sykdom og

ferieavvikling. Flest midlertidig ansatte på terminal og lager, flest menn

- Arbeidstid/fritid/fleksitid. Arbeidstiden reguleres av kontrakt og er fast 7,5 timer fra 08.00 - 16.00.

Terminal og lager arbeides det skift. Ingen fleksitid, prøveordning for frivillig hjemmekontor.

- Funksjonsevne. Collicare har tilrettelagt for arbeidstakere med redusert funksjonsevne på de fleste av sine lokasjoner.

- Spesifikke mannsdominerte avdelinger og lederstillinger. Transportbransjen er mannsdominert. Enkelte avdelinger skal fokusere og arbeide aktivt for å rekruttere kvinner. Oppfordre kvinner til å søke på

lederstillinger i selskapet.

- Språk, Collicare har arbeidstakere med ulike nasjonalitet og språk

- Seniorpolitikk

Årsaker til de identifiserte risikoene:

Vi hadde ikke rekrutteringsverktøy i 2021, derav ingen god oversikt over søknader fordelt på kjønn, etnisitet etc.

Kjønnforskjeller når det gjelder naturalytelser, goder som f.esk. firmabil mottas av ansatte i en stilling som krever mye kjøring i yrke.

Kjønnforskjeller for overtid/bonus/skift, primært da terminalarbeidere har et vesentlig tillegg i form av skiftarbeid og 92% av arbeidstakere på terminal og lager er menn.

Arbeidstakeres på lager/terminal har arbeidstid i henhold til skift og har derfor ikke mulighet for videre fleksibilitet og/eller hjemmekontor

Mannsdominert på 4 av 5 nivåer i selskapet. Transportnæringen er en mannsdominert næring og primært vanskelig å rekruttere kvinner.

I Collicare er norsk hovedspråket og det meste av informasjon formidles på norsk.

Collicare har ingen spesielle retningslinjer, rutiner, opplæring eller formelle/uformelle systemer som diskriminerer.

Arbeidskontrakter er standard - uavhengig av om ansettelsesform.

Collicare skal kartlegge vår senior politikk - risikoen er at dette ikke er på plass ennå.

Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering:

- Implementert nytt rekrutteringssystem, RecMan, i januar 2022 for bedre oversikt over søkere fordelt på kjønn og nasjonalitet og for utvelgelse av kandidater. Et system hvor vi kan måle intervjuer og ansettelser basert på kjønn og nasjonalitet. Alle Collicare sine stillinger utlyses internt og eksternt og alle søkere behandles likt ut i fra gitte kriterier, erfaring, kunnskap, utdanning, men uavhengig av kjønn,

funksjonsevne, etnisk bakgrunn og alder.

- Collicare har satt et likestillingsmål når det gjelder rekruttering, Vurder en intervjukandidat fra hvert kjønn til intervjuer. Vurder å angi i stillingsannonser at alle kvalifiserte søkere oppfordres til å støke stillingen uavhengig av f. eks. kjønn, funksjonsevne og etnisk bakgrunn. Oppfordre kvinner til å søke på

stillinger i avdelinger hos oss som er mannsdominert, f.eks. lager og terminal

- Alle arbeidstakere mottar grunnleggende opplæring og innføring i selskapets rutiner, prosesse og strategier innen HR. Opplæringen foretas av HR avdelingen. Dette er en dokumentert opplæring og en

kombinasjon av e-læring og fysiske møter.

- Alle nye arbeidstakere følges opp med flere nyansatt samtaler det første ansettelsesåret. Vi vil justere

disse slik at vi får kartlagt eventuelle avvik når det gjelder diskriminering og likestilling.

- Collicare starter i 2022 opp en trainee ordning for unge arbeidstakere som ikke har arbeidserfaring.

Eget traineeprogram er utarbeidet. Vi har kommunikasjon med ulike utdanningsinstitusjoner.

- Collicare har 3 arbeidstakere fra NAV på arbeidstrening - vi har arbeidstakere på arbeidstrening til enhver tid, antall varierer. Likt fordelt på kjønn men i hovedsak arbeidstakere med annen etnisk bakgrunn. Collicare har et tett samarbeid med NAV og andre i forbindelse med arbeidstrening med spesielt fokus på arbeidstrening for arbeidstakere med annen etnisk bakgrunn og mennesker som har falt utenfor arbeidslivet av ulike årsaker.

- Collicare er et internasjonalt selskap så mye av kommunikasjonen gjøres på engelsk. Språkkrav ved rekruttering er derfor norsk og engelsk.
- Collicare har etablert samarbeid og gjennomført et norsk kurs med Kompetansehuset.no. og Folkeuniversitetet. Collicare kan tilby arbeidstakere web baserte språkkurs. informasjon om språk kurs blir implementert i vår personalhåndbok.
- Collicare tilbyr bruk av tolk for arbeidstakere med dårlig norsk og engelsk kunnskap i viktige personalsaker. Ekstert eller internt (arbeidstakere med samme språk som har bedre norsk kunnskap.)
- Collicare har en lønnspolitikk som ivaretar ansatte i foreldrepermisjon ved at disse også mottar den generelle lønnsøkningen i selskapet.
- Collicare sin personalhåndbok finnes på norsk og engelsk, Vi er i ferd med å utarbeide ny web basert personalhåndbok og ser på muligheten for valg av flere språk.
- Vår personalhåndbok har et kjønnsnøytralt språk, dette kvalitetssikres i 2022 i forbindelse med ny personalhåndbok.
- Alle ansatte på terminal og lager mottar tilpasset arbeidstøy og sko, arbeidstøy er også tilpasset for kvinner. Det er ellers ingen kleskode i selskapet forøvrig.
- Collicare sin lokasjoner har tilrettelegging for ansatte med funksjonsnesettelse, slik som : parkeringsplasser, automatisk døråpner ved inngangsparti, heis og handicaptoalett. Tilrettelegging i form av fleksibel arbeidstid, tilpassede arbeidsoppgaver, tilpasset stol, skjerm etc. i tett samarbeid med bedriftshelsetjenesten.
- Collicare har arbeidstidsordninger som gjør det mulig å kombinere arbeid og familieliv. Et pågående prøveprosjekt vedr delvis frivillig hjemmekontor. Skiftordninger utarbeidet i samarbeid med arbeidstakernes representanter.
- Collicare tilrettelegger for fri for ulike religiøse helligdager, dette er nedfelt i vår personalhåndbok.

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå:

Collicare Logistics AS har strategi og gode rutiner for arbeid med likestilling og diskriminering. Det er ikke avdekket store avvik i denne kartleggingen. Selskapet vil holde samme kurs fremover med justeringer i henhold til satte tiltak.

Årsaken til at kvinner har noe høyere gjennomsnittslønn må sees i sammenheng med stillingskategori. Ansatte i nivå 5 er i hovedsak menn og trekker gjennomsnittslønnen for menn ned.

Arbeid med likestilling og diskriminering settes mer på dagsorden i styret, ledelsen og AMU, slik at vi arbeider systematisk med dette fremover.

Den ferdige rapporten presenteres på vårens ledersamling. Arbeidstakere vil bli informert i avdelingsmøter.

Collicare Logistics AS har et flertall av mannlige arbeidstakere, 31% er kvinner. Målet er å øke andelen kvinner til 40% i løpet av en to års periode, allikevel er den gjennomsnittelige årslønnen litt høyere for kvinner enn for menn.

Collicare Logistics AS har et mangfold av ansatte med ulike bakgrunn, språkkunnskap og kulturell forståelse. Vi ser på mangfold som en styrke i vår bedrift. Mangfoldet bidrar til innovasjon, vekst, bedre problemløsning, økt kreativitet, større fleksibilitet og styrking av kulturverdier og språk. Mangfold sammen med stor faglig kompetanse og engasjement bidrar til selskapets vekst og konkurransedyktighet.

Collicares fremste styrke er våre ansatte!