

Arbeidsmiljø og organisering

Vi er et registrert oljeselskap i Norge som driver salg av mineraloljer innenfor alle kundegrupper og er for mange en totalleverandør og samarbeidspartner innen vårt område. Våre forretningsområder er B2B marine og auto og industri, samt B2C automatstasjoner og marina.

Bunker Oil AS leverer drivstoff og smøremidler til kystflåten og alle typer marine fartøyer (supplyflåten, fiskeflåten, plattformer, seismikkfartøy, skipsverft, oppdrett, frakteflåten og passasjerbåter/ferger), og er det oljeselskapet som har flest tankanlegg/ leveringspunkter av marine drivstoff langs kysten. Vi har leveringspunkter fra Tananger i sør til Kirkenes i nord. Våre hovedanlegg ligger i Ålesund, Tromsø, Hammerfest, Båtsfjord, Kirkenes, Bergen, Sløvåg og Tananger. Dette fører til stor lokal tilstedeværelse langs norskekysten. I tillegg formidler også leveranser av bunkers og smøreoljer i utenlandske havner.

Helse, miljø og sikkerhet (HMS) er vår topprioritet, og alle ansatte har rett til et trygt arbeidsmiljø. Som en bedrift under storulykkeforskriften har vi høye standarder for sikkerhet som også styrker vårt bånd med lokalsamfunnene.

Mangfold og inkludering

Vi arbeider daglig for en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass med like rettigheter og muligheter. Hensikten er å skape et miljø der alle kan bli akseptert for den de er.

I henhold til likestillings- og diskrimineringsloven samarbeider vi for å fremme likestilling og forhindre diskriminering basert på kjønn, graviditet, permisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, filosofi, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk. Vi har nulltoleranse for all trakassering.

Likestillingsarbeidet vårt omfatter rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelser, vekstmuligheter, balanse mellom arbeid og familieliv, samt beskyttelse mot trakassering. Vi jobber kontinuerlig med å identifisere og iverksette tiltak for å forhindre diskriminering og fremme likestilling.

Vi tilpasser arbeidsplassen fysisk slik at flest mulig kan utføre sine oppgaver, og sikrer individuelle tilpasninger for ansatte og arbeidssøkere med nedsatt funksjonsevne.

Tilstand for kjønnslikestilling

Likestillingsdata er viktige for å identifisere diskrimineringsrisiko og hindringer for likestilling, samt for å evaluere våre tiltak.

Vi har delt opp fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder for regnskapsåret 2024. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. De tillitsvalgte har deltatt når vi har gjennomført og evaluert lønnskartleggingen.

Det ble definert fire stillingsnivåer: leder, mellomleder, kontormedarbeider og operatør. Nivået leder inkluderer selve daglig leder og de som direkte rapporterer til den. Nivået mellomleder inkluderer andre linjes ledere og andre tilsvarende lederrolle med personalansvar. Nivået kontormedarbeider inkluderer de med mest administrative oppgaver, mens nivået operatører inkluderer de med driftsrelaterte oppgaver.

Ved utgangen av 2024 hadde vi 52 ansatte, hvorav 28,8 % er kvinner og 71,2 % er menn, og som representeres en økning av 1,9% i kvinneandel i forhold til 2023. Ingen har vist interesse for å ha et annet alternativ for kjønnsidentifikasjon.

Tabell 1 – Kjønnbalansen total i virksomheten

Stillingsnivå	Kvinne	% Kvinne	Mann	% Mann	Total	% Total
Leder	1	1,9%	5	9,6%	6	11,5%
Mellomleder	2	3,8%	13	25%	15	28,8%
Kontormedarbeider	12	23,1%	1	1,9%	13	25%
Operatør	-	-	18	34,6%	18	34,6%
Total	15	28,8%	37	71,2%	52	100%

Blant våre ansatte jobber 92,3 % heltid og 7,7 % deltid. Ansatte kan søke om deltid, midlertidig eller fast deltid.

Tabell 2 – Andel ansatte i deltidsstillinger

Stilling	Kvinne	% Kvinne	Mann	% Mann	Total	% Total
Heltid	14	26,9%	34	65,4%	48	92,3%
Deltid	1	1,9%	3	5,8%	4	7,7%
Total	15	28,8%	37	71,2%	52	100%

Hos oss er det ingen ufrivillig deltidsarbeid. 100 % sysselsetting er standardregelen, og alle personer med reduserte stillingsprosent har frivillig bedt om denne ordningen, og etter hver sitt ønske er det mulig å øke arbeidstiden igjen.

Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for at virksomheten skal kunne publisere resultatene fra lønnskartlegging offentlig. Derfor presenterer vi lønnsforskjell total i virksomheten i tabellen under:

Tabell 3 – Lønnsforskjell total i virksomheten

Ansatte	Kvinne	Mann	% Lønn kvinne / lønn mann	Total
Total	15	37	87,3%	52

Kvinnens lønn utgjør 87,3% av menns lønn. Dette indikerer at det er en lønnsforskjell mellom kjønnene, hvor kvinner i gjennomsnitt tjener 12,7% mindre enn menn.

Det er viktig å presisere at hovedtyngden av kvinnene jobber i kategorien kontormedarbeider, og vi har ingen menn i å sammenligne med i denne kategorien. Det er derfor mer nærliggende å sammenligne med mannlige operatører som er på tilsvarende nivå. I en slik sammenligning ligger de kvinnenenes lønn 1,9% høyere enn mann.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Det er viktig å skape et arbeidsmiljø som er mangfoldig og inkluderende. Ledere skal sette sammen mangfoldige team og sikre likestilling og ikke-diskriminerende tilstander i hverdag. Ansatte oppfordres til å fokusere på karrierevekst, og eventuelle interne ansettelsesprosesser skal administreres transparent med tanke på både individuelle og organisatoriske interesser. Stillingsannonser skal

fremme mangfold, og opplæring i ubevisste fordommer gis for å forbedre rettferdig rekrutteringspraksis.

Resultatet av den siste arbeidshelseundersøkelsen som inneholder faktorer som arbeidsmiljø og trivsel viser at over 90% trives godt på jobb, mens cirka 36% oppgir en ikke optimal balanse mellom jobb og fritid.

Å oppnå en best mulig balanse mellom arbeid og privatliv kan være utfordrende. Vi er dedikert til å støtte våre ansatte med sikte på å nå en bedre balanse mellom profesjonelle og personlige mål. Vi vurderer kontinuerlig muligheter for mer fleksibel arbeidstid, i henhold til arbeidsmiljøloven § 10-2 tredje ledd, som fastslår: «En ansatt har rett til fleksibel arbeidstid dersom dette kan gjennomføres uten vesentlig ulempe for virksomheten».

Vi tilbyr også fjernarbeid for roller der det er mulig å utføre oppgavene hjemmefra etter behov, og en mer omfattende arbeidsmiljøundersøkelse er planlagt for høsten 2025.

Om foreldrepermisjon

I 2024 tok ikke noen ut foreldrepermisjon. Vi sikrer at menn har like muligheter og aksept for foreldrepermisjon.

Om sykefravær

Vi følger kravene til sykefraværsoppfølging, og sikrer at ledere har blant annet ansvar for å avgjøre om fraværet er arbeidsrelatert, vurdere funksjonsevne, evaluere evne til å utføre hele eller deler av arbeidet og avgjøre om selskapet kan bidra til å redusere varigheten av fraværet.

I 2024 var gjennomsnittet for sykefravær 3,4 % mot 5,9% i 2023. Tallene gjelder egne ansatte, og fravær er ikke relatert til noen arbeidsulykke.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Vår politikk vektlegger åpenhet og rettferdighet, og forbyr enhver form for diskriminering basert på etnisitet, kjønn, alder, funksjonsnedsettelse og andre kategorier. Vi er forpliktet til å fremme et arbeidsmiljø uten diskriminering og trakassering, herunder seksuell trakassering og utnyttelse. Bunker Oil forbyr strengt seksuell utnyttelse og kjøp av seksuelle tjenester, og understreker nødvendigheten av å opprettholde menneskerettigheter og etiske standarder blant sine ansatte.

Vi har etiske retningslinjer og varslingsprotokoller for å la ansatte og eksterne parter rapportere bekymringer uten frykt for represalier. Disse retningslinjene fremmer konfidensiell rapportering av mulige uregelmessigheter. Alle ansatte og samarbeidspartnere kan rapportere kritikkverdige forhold på arbeidsplassen.

Vi arbeider kontinuerlig med å forbedre de presenterte resultatene ved å fremme bedre intern kommunikasjon mellom ansatte og ledelse, samt på tvers av lokasjoner. Vi forventer at det systematiske arbeidet vi har implementert vil resultere i enda bedre resultater ved evalueringen av året 2025.