

# Odfjell Technology (OTL) Norge

## Likestillingsredegjørelse for driftsåret 2025

Odfjell Engineering AS	(org. nr. 991 491 252)
Odfjell Well Services Norway AS	(org. nr. 983 793 347)
Odfjell Platform Drilling AS	(org. nr. 918 646 175)
Odfjell Technology AS	(org. nr. 919 580 240)
Odfjell Well Services AS	(org. nr. 918 646 132)
Odfjell Offshore Ltd	(org. nr. 916 689 799)
Odfjell Operations AS	(org. nr. 963 228 252)
Odfjell Energy Crewing AS	(org. nr. 926 604 853)

## Likestilling- og diskriminering

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av

- Kjønn
- Graviditet
- Permisjon ved fødsel eller adopsjon
- Omsorgsoppgaver
- Etnisitet
- Religion
- Livssyn
- Funksjonsnedsettelse
- Seksuell orientering
- Kjønnsideidentitet
- Kjønnsuttrykk
- Og kombinasjon av ovennevnte grunnlag
- Alder
- Tilknytningsform
- Organisasjonstilhørighet



# Likestillingsredegjørelse

## OTL konsernet Norge

Selskapet følger gjeldende lover og forskrifter innenfor arbeidslivet, herunder:

- Arbeidsmiljøloven
- Diskrimineringsloven

Vi jobber aktivt med dette knyttet til alle sider av arbeidsforhold, herunder:

- Stillingsutlysning
- Ansettelse
- Omplussing
- Forfremmelse
- Opplæring
- Kompetanseutvikling
- Lønns- og arbeidsvilkår
- Opphør av arbeidsforhold

Hvert år skal vi kartlegge og redegjøre for:

- Kjønnbalansen totalt i virksomheten (antall)
- Midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
- Ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent)
- Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn

Minimum annethvert år skal vi kartlegge og redegjøre for:

- Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i prosent)
- Lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i prosent)
- Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (kjønnsforskjeller i antall eller prosent)
- Ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall)



# Tilstand for kjønnslikestilling - antall ansatte

Tabellen under viser:

\* *Kjønnsbalansen i de norske selskapene for ansatte (antall og %)*

\* *Kjønnsbalansen i de norske selskapene for midlertidige stillinger (antall)*

\* *Kjønnsbalansen i de norske selskapene for deltidsstillinger (antall)*

*Selskapet har som hovedprinsipp at alle stillinger er 100%, og redusert stilling er som oftest initiert av den ansatte.*

*Vi kjenner ikke til at noen ufrivillig innehar en deltidsstilling (bekreftet i kartlegging i arbeidsmiljøundersøkelse i de siste 5 år).*

Tall for 2025 - OTL Konsern Norge											
Selskap	Totalt antall ansatte					Antall midlertidige stillinger *)			Antall deltids stillinger		
	Antall Kvinner	Antall Menn	Kvinner %	Menn %	Antall Kvinner	Antall Menn	Antall Kvinner	Antall Menn	Antall Kvinner	Antall Menn	
Odfjell Well Services Norway AS	2	177	1.12 %	98.88 %	0	0	0	3	0	3	
Odfjell Operations AS	7	420	1.64 %	98.36 %	0	0	0	4	0	4	
Odfjell Engineering AS	41	152	21.24 %	78.76 %	3	1	2	1	0	1	
Odfjell Well Services AS	20	61	24.69 %	75.31 %	1	0	1	2	1	1	
Odfjell Platform Drilling AS	31	49	38.75 %	61.25 %	0	0	0	0	0	0	
Odfjell Technology AS	63	69	47.73 %	52.27 %	1	0	1	2	0	2	
Odfjell Energy Crewing AS	2	64	3.03 %	96.97 %	0	0	0	0	0	0	
Odfjell Offshore Ltd	4	187	2.09 %	97.91 %	0	0	0	0	0	0	
<b>Sum Norge</b>	<b>170</b>	<b>1179</b>	<b>12.60 %</b>	<b>87.40 %</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>11</b>	

\*) Oppstillingen med midlertidige og deltid inkluderer ikke lærlinger på 2 års kontrakt. Disse kommer i tillegg - 17 stykker ( 1 kvinner, 16 menn)

## Tilstand kjønnslikestilling - Foreldrepermisjon

Fordelingen i Norge av foreldrepermisjon er slik at mor har rett på 1/3, far har rett på 1/3, og resten fordeles mellom mor og far etter deres ønske. Bedriften vil alltid sette foreldrenes ønske først. Det er likevel interessant å følge med på hvordan permisjonen blir fordelt i praksis, og om selskapet ser behov for å iverksette ytterligere tilrettelegging for å sikre en likere fordeling mellom kjønn.

Vi er ikke kjent med at et kjønn ikke har fått gjennomført sitt ønske.

Datagrunnlaget består av kalenderårene 2021 til 2025 (5 år):

<b>OTL Konsern Norge 2021-2025</b>			
<b>Gj.snitt foreldrepermisjon</b>	Kvinner	Menn	Totalt
Sum uker alle norske selskap 2021-2025	966	1,308	2,274
Antall Kvinner / Menn	23	76	99
Gj.Snitt uker Norske AS (2021-2025)	41.98	17.21	22.97
*) Totalt alle de norske selskapene omfattet av denne rapporten			

## Lønnsgap kvinner og menn

- Lønnsfastsetting i Odfjell Technology-konsernet skal ikke påvirkes av kjønn, men av stillingens innhold, faglig kompetanse inkludert erfaring, og markedet vi opererer i.
- Vi er i en bransje hvor det er overvekt av menn i de fleste stillingsgrupper (offshore stillinger, ingeniører onshore og ledere). Dette påvirker resultatet av analysene selskapet har gjennomført knyttet til lønnsgap.
- Bransjen er i stor grad regulert med sentrale og lokale avtaler, og tariffen som er med på å sikre at det ikke oppstår utilsiktede lønnsgap mellom kjønn.
- Selskapene i Norge er omfattet av de samme kollektive avtaler og ordninger og er vurdert samlet. Med noe forskjeller på on- og offshore avtaler for ansatte.
- Selskapet har årlig gjennomgang av alle lønnsinnplasseringer i forbindelse med lønnsoppgjør.
- Selskapet har ikke mottatt henvendelser eller klager knyttet til lønnsdiskriminering på grunnlag av kjønn.
- Vi henviser til rapport for 2021 publisert i 2022, rapport for 2023 publisert i 2024, samt dette årets rapport. Neste rapport vil komme i 2028 eller tidligere.

## Overordnet lønns-gap analyse 2025

Odfjell Technology (OTL) Norge 2025										
Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Forskjeller kontante ytelser (%)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)	Forskjeller uregelmessige tillegg (%)	Forskjeller bonuser (%)	Forskjeller overtidsgodtgjørelser (%)	Forskjeller skattepliktige naturalytelser (%)
Nivå/gruppe 1	0	1	0.0 %	1						
Nivå/gruppe 2	3	3	50.0 %	6						
Nivå/gruppe 3	14	15	48.3 %	29	88.9%	85.8%	0.5%		-	101.8%
Nivå/gruppe 4	6	25	19.4 %	31	73.3%	79.9%	0.0%		0.0%	93.8%
Nivå/gruppe 5	4	38	9.5 %	42						
Nivå/gruppe 6	7	143	4.7 %	150	82.9%	100.8%	2.8%		17.6%	60.5%
Nivå/gruppe 7	10	50	16.7 %	60	88.2%	87.8%	18.6%		46.6%	99.8%
Nivå/gruppe 8	127	901	12.4 %	1,028	80.6%	95.1%	15.0%		37.4%	77.6%
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>1,176</b>	<b>12.7 %</b>	<b>1,347</b>	<b>98.4%</b>	<b>99.4%</b>	<b>99.8%</b>		<b>32.2%</b>	<b>82.9%</b>
Kvinner gjennomsnitt lønn i % av menn										
Oppgir ikke tall for grupper med mindre enn 5 personer										

Tabellen viser kvinners % andel lønn i forhold til menn.  
 Samlet oversikt alle norske selskaper med både offshore og onshore aktivitet inkludert.  
 Se påfølgende sider for utfyllende kommentarer.  
 Grupper som inneholder mindre enn 5 personer er skjult.

## Lønnsgap fortsettelse: Overordnede betraktninger

- Odfjell Technology har valgt å analysere alle de norske selskapene samlet slik at vi får et totalbilde av eventuelle lønnsgap mellom kjønn. Vi sikrer da også at gruppene (nivåene) vil inneholde nok ressurser til å inkluderes i analysen og til å gi best mulig informasjon, samt gi oss viktig grunnlag for å arbeide med tiltak.
- Odfjell Technology har på ressursnivå tilegnet og registrert det vi kaller et stillingsgraderingssystem fra 1-8, hvor 1 er Administrerende Direktører (CEO) og hvor 8 er ansatte i ulike fagstillinger uten personal- eller fagansvar. Dette nivåspekteret reflekterer godt de ulike nivåene vi har i organisasjonsstrukturen og synliggjør godt de ulike mellomledernivåer og fagansvarstillinger, samtidig som det i stor grad reflekterer kompleksitet og ansvar i stillingene. Vi har brukt disse 8 nivåene i analysene knyttet til lønn.  
Vi har gått til anskaffelse av leverandør med programvare som skal hjelpe oss med analyser i fremtiden, hvor alle stillinger blir evaluert og vektlagt for bedre sammenligning og analyser av stillinger av samme verdi.
- For å sikre sammenlignbare tall i analysen er utvalget redusert til å omfatte alle ansatte som har vært ansatt i hele kalenderåret 2025. Vi har også justert for andre situasjoner som gjør at grunnlaget/utvalget skal bli godt – f.eks. personer med perioder med ulønnet permisjon mm. Dette betyr at 1161 ressurser med tilhørende lønnselementer er inkludert. Det er likevel noe ubalanse i kjønn da en jobbkategori kan ha 0 kvinner og mange menn. Men vi mener likevel dette gir det beste «epler og epler» grunnlaget for gjennomsnittsanalyser og den beste beskrivelsen av situasjonen.
- Avtalt fastlønn inkludert faste tillegg viser at kvinner ligger i gjennomsnitt på 101,3% av lønnen til menn. Dette mener vi er et svært godt resultat for vår mannsdominerte bransje og med de utslag dette får grunnet sammensetningen av ressursene. Dette viser at vi har lyktes med arbeidet de siste år med å få flere kvinner i ledende posisjoner, samt fortsette med likelønn på alle nivå i selskapene.  
For alle kontantytelser summert ligger kvinner på totalt 98,4% av menns lønn.  
Det viser at det er forskjeller i uttak av de variable ytelsene mellom kjønnene da særlig på overtid.
- Ved dypdykk i analysearbeidet har vi ikke funnet noen som er diskriminert på fastlønn og faste elementer på grunnlag av kjønn. Variable elementer vil avhenge direkte av arbeidsinnsats som f.eks. overtid, og individuelle vurderinger knyttet til bonuser.

## Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i selskapenes strategier, verktøy og retningslinjer
- Vi følger gjeldende lover, forskrifter, hovedavtaler
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i selskapenes personalpolitikk som er tilgjengelig for våre medarbeidere gjennom våre intranettsider.
- Ny prosedyre knyttet til lønnsfastsetting er utarbeidet hvor likestilling er en sentral og viktig del.

## Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling

- Vi gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser hvor dette er et av de områdene som undersøkes.
- Vi har et tett samarbeid med våre fagforeninger for å sikre et godt og forsvarlig arbeidsmiljø for alle ansatte i selskapet.
- Vi har etablert et kvinnenettverk i virksomheten, Odfjell Technology Women Network (OTWN). Nettverket er etablert for å bidra til å styrke og utvikle en likestillingskultur i selskapet. Det har de siste årene vært høy aktivitet i nettverket med medlemsmøter på alle våre lokasjoner, både nasjonalt og internasjonalt.
- Vi gjennomfører lederutdanning både for onshore og offshore ledere, for å utvikle våre ledere i tråd med våre lederprinsipper og lederkulturen. Likestilling og ikke-diskriminerende tiltak/praksis er tema i våre program.
- Vi har gjennomført allmøter hvor både likestilling, mobbing og trakassering har vært tema, og det vil det være også fremover.
- Alle våre stillingsannonser og rekrutteringsprosesser er nøytrale.
- Vi har etablert varslingsrutiner som er kommunisert ut i organisasjonen og gjort tilgjengelig på våre nettsider.
- Vi er medlem i Norges rederiforbund, vår arbeidsgiverorganisasjon, som arbeider aktivt for å fremme likestilling og ikke diskriminering innenfor næringen.

## Identifikasjon av diskusjonspunkter med tillitsvalgte

1. Har virksomheten bestemmelser eller praksiser om lønn og andre ansettelsesvilkår som er direkte eller indirekte diskriminerende?
  - Vår gjennomgang av dette viser at vi ikke har bestemmelser eller praksis som kan være diskriminerende
2. Forekommer det trakassering i virksomheten?
  - Vi har interne skriftlige retningslinjer for varsling om blant annet trakassering og vi har innarbeidet rutiner for hvordan slike saker skal behandles.
3. Tar mannlige arbeidstakere foreldrepermisjon?
  - Vår rapportering i del 1 viser at også mannlige arbeidstakere tar foreldrepermisjon
4. Er det overrepresentasjon av det ene kjønn blant ledere i virksomheten?
  - Ja, olje og gass industrien har en overrepresentasjon av menn. I konsernledelsen har vi en 50/50 % fordeling av kvinner og menn. Det er en målsetning å øke kvinneandelen blant ledere generelt i virksomheten.
5. Arbeider alle virksomhetens ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn i lavtlønnsyrker?
  - Vi har ansatte fra ulike etniske bakgrunner og de behandles på lik linje med alle våre ansatte. Vi er ikke en virksomhet som har lavtlønnsyrker.
6. Har ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn de samme reelle mulighetene til avansement som etniske majoriteter?
  - Ja.
7. Forekommer det fordommer eller holdninger som hindrer likestilling blant ansatte eller hos ledelsen?
  - Vi har hatt og vil ha flere tiltak for å unngå at det foreligger slike fordommer, se tiltaks- og handlingsplan.
8. Kan utfordringene være et resultat av tilsynelatende nøytrale praksiser, for eksempel at viktige møter systematisk skjer etter normal arbeidstid?
  - Vi jobber aktivt mot at tilsynelatende nøytrale praksiser skal ha virkning for likestillingen og diskrimineringsarbeidet. Viktige møter avholdes innenfor normal arbeidstid.
9. Har vi mulighet for å tilrettelegge for mer fleksibel arbeidstid?
  - Vår virksomhet praktiserer en fleksibel arbeidsstedsløsning for kontoransatte, hvor de må være minimum tre dager på kontorstedet i uken. Offshorearbeid er bundet opp til skift ordninger og utføres på en eller flere installasjoner i faste rotasjonsperioder (ihht tariffavtaler).

## Ytterligere risikovurderinger

Følgende risikoer for diskriminering og hinder for likestilling er identifisert

- Deler av vår virksomhet er sterkt mannsdominert. Det kan gi økt risiko for diskriminering ved at tilbakemeldinger, behov, tilrettelegging og utvelgelse gjenspeiler flertallets kjønnspremisser. Selskapet har fokus på dette.

Følgende årsaker til risikoer og hinder er identifisert, og følgende tiltak er igangsatt:

### Risiko:

- Manglende fokus på likestilling og ikke-diskrimineringsarbeid i selskapene

### Tiltak:

- Selskapenes ledertrening er justert og tar for seg tema likestilling og ikke diskriminering.
- Det er gitt fokus gjennom selskapets ledelse og tiltak

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover:

- Fokus på tema i selskapets ledertrening vil ytterligere forbedre resultatene innenfor området likestilling og ikke-diskriminering.
- Kvinnenettverket (OTWN) har en sterk forankring i selskapet. Gjennom aktivt arbeid vil nettverket være med på å sette dagsorden innenfor arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering. I tillegg til kvinners vilkår i arbeidslivet fokuserer nettverket også på tiltak innenfor det generelle arbeidsmiljøet.
- Ytterligere forsterke samarbeidet med selskapets tillitsvalgte for å styrke innsatsen for arbeidsmiljøet, herunder likestilling og ikke-diskriminering, jf Arbeidsmiljøloven og da spesifikt mot Kap. 4.

Selskapet gjennomfører årlige lønnskartlegginger og publiserer disse hvert andre år.



## Tiltak vi planlegger for 2026

Tiltak vi planlegger i året som kommer er blant annet:

- Videreføre arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i vårt HMS system og rutiner
- Tydelig grep knyttet til arbeidet med anti-mobbing og diskriminering med kampanjen «Just be OK!»
- Videreføre arbeidet med kompetanseheving på likestillings- og diskrimineringsarbeidet ved kursing, økt bevisstgjøring m.m.
- Gjennomgang av alle vilkår slik at vi påser at disse ikke bryter med krav om likelønn
- Økt fokus på Menneskerettigheter gjennom vårt leverandørnettverk
- Videreutvikle datainnsamling- og analysearbeidet til bærekraftsrapporter, knyttet til likestilling og lønnsgap
- Forberede selskapet til ny åpenhetsrapportering som får virkning fra 2026
- Odfjell Technology Women Network vil arbeide med strategi for å gjøre kvinnerelaterte spørsmål og andre arbeidsmiljørettede spørsmål synlige.

Vi viser også til våre årsrapporter for 2023, 2024 og 2025.





[www.odfjelltechnology.com](http://www.odfjelltechnology.com)