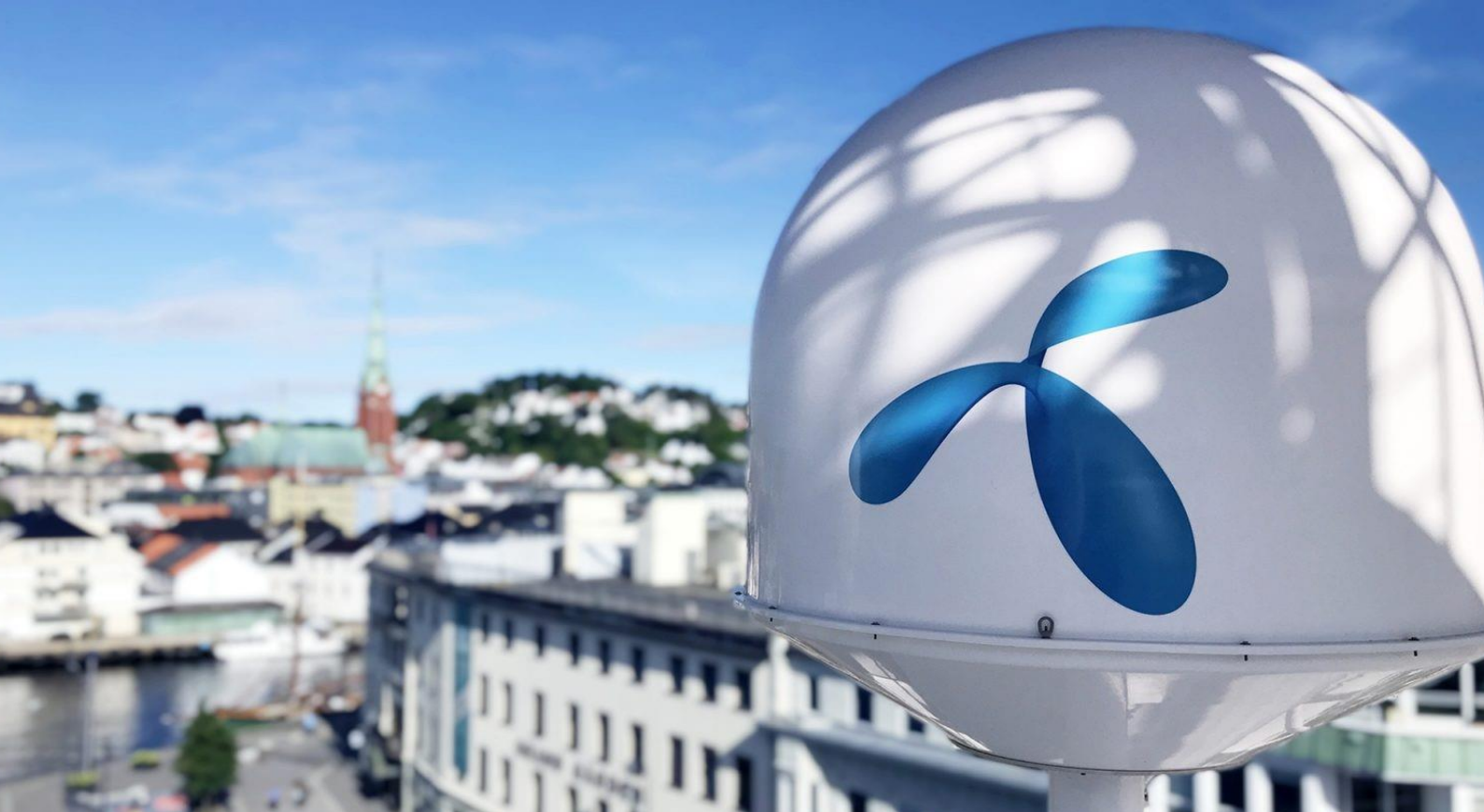




Likestillingsredegjørelse Telenor Maritime AS, 2024

Del 1: Faktisk likestillingssituasjon

I Telenor Maritime AS arbeider vi systematisk for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene. Den faktiske likestillingssituasjon i Telenor Maritime AS for perioden januar-desember 2024 presenteres i kapitel 1.

1 Fordeling av kvinner og menn, samt lønnsforskjeller mellom kjønn

Tabell 1:1 Fordeling på selskapsnivå, utvikling siste tre år

	Kjønnsfordeling		Lønnsforskjeller	
	Fordeling i selskapet oppgitt i antall		Kvinnens andel av menns lønn i prosent (%)	
	Kvinner	Menn	Grunnlønn	Total kompensasjon*
2024	28	82	98,6%	91%
2023	24	79	95%	84%
2022	24	69	97,5%	87%

* Omfatter all skattbar inntekt, både kontante og naturlytelser (middelverdi)

Tabell 1:2 Fordeling per stillingsgruppe

	Kjønnsfordeling		Lønnsforskjeller	
	Fordeling per jobbnivå oppgitt i antall		Kvinnens andel av menns lønn i prosent (%)	
	Kvinner	Menn	Grunnlønn	Total kompensasjon
2024	28	82	98,6%	91%
Band A*	0	1	-	-
Band B *	3	5	-	-
Band C	14	22	80%	83%
Band D *	4	30	-	-
Band E	6	25	99,5%	93%
Band F *	2	0	-	-

* Ved færre enn 5 ansatte av hvert kjønn i en stillingsgruppe redovises tallene ikke

1.1 Sammensetting av stillingsgrupper

Vi er et lite selskap med totalt 110 ansatte i Norge per 31.12.2024. Vi har en kvinneandel på 25%. Kvinner er overrepresentert i stillingsgruppe (band) C, og ellers relativt jevnt fordelt i selskapet og på stillingsnivå.

Vi har diskutert sammensetning av arbeidstakerkategorier med våre fagforeninger og blitt enige om en stillingsstruktur med 6 ulike nivåer A-F. Stillingene i hver gruppe er vurdert å være av lik verdi i forhold til krav til kompetanse, ansvar, kompleksitet og arbeidsforhold.

Modellen er lagt opp slik at stillingene defineres i henhold til tre ulike kategorier (ledere, eksperter, fagspesialister) og deretter i ulike grupper. I stillingsgruppe E og F finnes det ikke lederroller eller eksperter. I det følgende beskrives eksempler på hvilke stillingskategorier som er gruppert i det enkelte jobbnivå sk. «band».

Stillingsstruktur

Stillingsnivå	Stillingstype	Beskrivelse	Eksempler på stillinger
A	Executive Management	Øverste leder i selskapet (CEO). Har det overordnede ansvaret for forretningsutvikling, strategi, risiko, sikkerhet og leveranser. Mandatet er gitt av styret.	Daglig leder / CEO
B	Senior Management	Seniorledere med ansvar for strategiske og organisatoriske leveranser. Beslutninger baseres på selskapets strategi og mål. Ekspert på flere områder med høy foretningsforståelse. Proaktiv problemløsning knyttet til interne og eksterne utfordringer.	CTO, CFO, CHRO, COO, CMO Advisors, Senior Directors
C	Managers and Specialists	Ledere for funksjonsområder, ansvarlig for implementering av strategi, ressursstyring og gjennomføring av endringer. Ekspert med dyp kunnskap innen eget fagfelt og forståelse for driftskonteksten. Har ansvar for leveranser i tråd med handlingsplaner og retningslinjer fra ledelsen. Høyt kvalifiserte fagspesialister som løser komplekse problemer og støtter gjennomføring av strategi i operativ sammenheng. Har forståelse for driftskonteksten og arbeider for å nå strategiske foretningsmål.	Head of Network, Head of NOC, Head of Engineering, Head of Sales Project Manager, Product Manager, HR/HSEQ Manager, IT & Security Manager, Accounting Manager, Service Manager Tech Lead, Technical Experts, System Experts, BI Analyst
D	Senior Professional	Ekspert med spisskompetanse som jobber selvstendig med gjennomføring av handlingsplaner i samarbeid med mellomledelsen. Fagspesialister som har inngående kunnskap, løser komplekse problemer og bidrar til endring. Får veiledning fra leder. Har god kunnskap og erfaring, jobber med veiledning og løser utfordringer i kjente kontekster ved hjelp av standardprosedyrer.	Marketing Specialist, IT Administrator, Senior Engineers, Senior Controllers
E	Professional	Har god kunnskap og erfaring, jobber med veiledning og løser utfordringer i kjente kontekster ved hjelp av standardprosedyrer.	Technical Support Engineer, Engineers, Controller, Accountant, Event Coordinator
F	Administration, støttefunksjoner	Utfører enklere oppgaver og Løser grunnleggende problemer innen eget område. Jobber etter etablerte prosedyrer med veiledning, gir rutinemessige anbefalinger.	Sales Assistant, HR Administrator, Junior Engineers/Technician, Trainees

1.2 Lønnsforskjeller, nærmere forklart

Vi er et lite teknologiselskap med stor andel spesialistkompetanse, og hoveddelen av våre fagspesialister og eksperter har teknisk bakgrunn. Vi tilstreber en god fordeling mellom kjønn i alle avdelinger, men i likhet med mange andre teknologiselskap, er kjønnsbalansen ikke så jevn som vi skulle ønske. Utfordringen og forklaringen ligger til en viss grad i kjønnsfordelingen på høyere utdanning innenfor tekniske områder hvor vi typisk rekrutterer mange fra slik som informatikk, data, sikkerhet, elektro og kybernetikk. Innenfor disse studieretningene er det fortsatt stor overrepresentasjon av menn. Vi har likevel de siste par årene lyktes med bedre kjønnsbalanse i rekruttering og vi har i dag høyere %andel kvinner i ledende stillinger (kategori A-C) enn totalt sett, noe som er veldig positivt. Dette viser at det finnes gode og reelle karriereutviklingsmuligheter for kvinner i selskapet. Men utfordringen med kjønnsbalanse på flere områder vil være med oss i mange år fremover.

Kvinnens andel av menns lønn på selskapsnivå er 98,6% når det gjelder gjennomsnittlig grunnlønn, og 91% når det gjelder gjennomsnittlig totalkompensasjon. Vi arbeider aktivt for en rettferdig lønnsfordeling. Den største forskjellen er på totalkompensasjon.

Hoveddrivere til lønnsforskjellene på selskapsnivå hva gjelder grunnlønn, er at menn er noe overrepresentert i de øverste to stillingskategoriene (A og B) der lønnen generelt sett er høyere. Vi ser også at forskjellene reduseres når man hensyntar alder og ansiennitet. Forskjellen kan delvis forklares av at vi har flere senior menn med høyere alder og lang ansiennitet, og flere yngre kvinner med mindre erfaring som har begynt i selskapet de siste årene. Alder og ansiennitet er faktorer som normalt vil påvirke lønnsutviklingen.

Hovedårsaken til at forskjellene øker mellom kvinner og menn på totalkompensasjon, er at menn i større grad har stillinger som innebærer tillegg utover grunnlønn (for eksempel billønnsordninger, bonus, vakt- og turnustillegg), samt er i stillinger der det blir arbeidet mer overtid (installatører, teknisk kundesupport og vaktordninger). Når man kontrollerer for andre variabler som alder, ansiennitet og stilling reduseres forskjellen på totalkompensasjon.

Slik bildet er i dag, er kvinner overrepresentert i stillingsgruppe C, og flere av dem har relativt sett høy lønn. Forskjellen som finnes i grunnlønn kan til viss grad forklares av alder og ansiennitet. Forskjellen i totalkompensasjon er fremst at menn arbeider mer overtid og får beredskapskompensasjon og flere menn enn kvinner har stillinger med bonusordning. Vi ser også at stillingsgruppe C har vokst med årene og at vi på sikt kan bli nødt til å vurdere å dele dette bandet i 2 eller 3 nivåer, da kompensasjonen i ulike stillinger varierer med hvilket fagfelt man arbeider innen. For eksempel produktutvikling sammenlignet med HR eller finans. Dette er også en delforklaring til lønnsforskjellene i denne gruppen, da kvinner er overrepresentert i ikke tekniske fagfelt.

I de andre stillingsgruppene har vi så lavt antall kvinner at det er vanskelig å få et statistisk godt grunnlag. Vi er derfor avhengig av en kvalitativ vurdering i tillegg, og med våre 100-tal ansatte er dette noe vi mener vi klarer å holde oversikt over.

Det må også tas i betraktning at vi har individuell lønnsfastsettelse, i hovedsak utenfor lønssystemer som fastsetter konkrete lønnsnivåer. Det kan dermed foreligge saklige grunnlag for forskjeller, med hensyn til for eksempel prestasjon, vurdering av nødvendig konkurransedyktig startlønn i selskapet osv. Videre kan vi ikke utelukke at det kan være enkeltpersoner som er feilplassert i stillingskategorier ut fra kompleksitet i stilling.

Pensjon:

Når det gjelder pensjon har Telenor Maritime innskuddspensjonsordning for alle som er ansatt etter 1. januar 2006, som innebærer at det gjøres innskudd beregnet av pensjongivende lønn opp til 12G i fond med varierende aksjeandel. Telenor har også en ytelsespensjonsordning som ble lukket i 2006, og som gir en andel av lønnen opp til 12G som en livsvarig ytelse.

1.3 Midlertidige ansatte, faktisk og ufrivillig deltid, foreldrepermisjon (HHU)

Vi har kartlagt kjønnsfordelingen knyttet til midlertidig ansettelse, uttak av foreldrepermisjon, faktisk deltid og ufrivillig deltid som vises i tabellen under.

År	Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
	Antall av alle ansatte		Prosentandel av alle ansatte		Gjennomsnitt antall uker		Prosentandel av alle ansatte		Prosentandel av alle ansatte	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2024	28	84	0%	0,9%	0,8	10,1	2,7%	0,9%	0%	0%
2023	24	79	0%	0%	15,7	6,4	1%	1%	0%	0%
2022	24	69	2,2%	16,8	13,75	0,6	0,1%	0%	0%	0%

Midlertidige ansatte, faktisk og ufrivillig deltid 2024

Selskapet har 1 midlertidig ansatt og 2 lærlinger. Vi har 4 ansatte som har bedt om å få jobbe redusert i en periode av personlige grunner.

Foreldrepermisjon 2024

I 2024 tok 5 ansatte ut lovfestet foreldrepermisjon, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, 2 kvinner og 3 menn. Totalt antall dager var 159. Menn sto for 95% av foreldrepermisjons dagene i kalenderåret 2024. Kvinner sto for 5% av foreldrepermisjons dagene. Det gjøres oppmerksom på at dette kan være deler av permisjonen, da gjennomsnittstall kun forholder seg til dager tatt ut i kalenderåret 2024.

I 2024 er menns uttak av foreldrepermisjon økt i forhold til i fjor. Selv om det innenfor lovens rammer gjelder valgfrihet med hensyn til hvem som tar ut permisjon, er Telenor Maritime AS opptatt av at menn skal ha like stor anledning til, og aksept for, uttak av permisjon.

1.4 Sykefravær 2024

Sykefraværet blant de ansatte i selskapet var på 3,6% i 2024, mot 2,5% i 2023. Sykefraværet blant kvinner har gått opp fra 4,6% i 2023 til 6,6% i 2024. Menns sykefravær er på 2,2% i 2024, og det en økning fra 2023 (1,8%). Vi har god kontroll på årsaksbildet med hensyn til sykefravær, og ser ikke at nivået gir grunn til bekymring – men følger dette opp etter gjeldende regler.

1.5 Rekruttering 2024

I 2024 rekrutterte Telenor Maritime AS 12 medarbeidere, hvorav 5 av dem var kvinner (42%). Alle er ansatte i 100% stilling.

Del 2: Telenor Maritimes arbeid vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Telenor Maritime skal følge Telenors retningslinjer for personalpolitikk nedfelt i konsernets styrende dokumenter. I disse dokumentene utgjør likestilling, anti-diskriminering, mangfold og inkludering en sentral del, herunder i Code of Conduct, hvor det fastslås at:

“All employees deserve a workplace environment, independent of work location, that is free from harassment, intimidation, discrimination or threats of violence for any reason, including actions based on gender, sexual orientation or identity, race, ethnicity, disability, national origin, religious or cultural beliefs or citizenship.

- We view employee diversity as a competitive advantage, as it broadens our perspective and allows us to better understand our customers' needs and wants*
- Telenor does its utmost to actively promote equality in all employment practices*
- We foster a working environment where people are treated honestly and professionally and are valued for their unique ideas and differences”*

Telenor Maritime gjennomfører en obligatorisk, årlig opplæring i forståelsen av Code of Conduct, inkludert dilemmatrening for alle ansatte. Dette ble også gjennomført i 2024. Brudd på Code of Conduct og øvrige retningslinjer skal tas opp med nærmeste leder, eventuelt gjennom Telenors varslingskanal. 89% av de ansatte svarte gjennom medarbeiderundersøkelsen høsten 2024, at de mener de er komfortable med å rapportere brudd på Code of Conduct hvis de ser slike brudd. 7% stilte seg nøytrale, mens 3% svarte negativt. 92% av de ansatte mener at nærmeste leder er en rollemodell for Code of Conduct, og 7% er nøytrale.

Videre er Telenor Maritime omfattet av Telenors Group Manual for Diversity and Inclusion og People Policy, hvor mangfold og inkludering i 2024 har vært et prioritert område. Telenor Maritime er også omfattet av Telenors varslingsrutiner, som også omfatter varslingskanalen Integrity Hotline hvor varsler om brudd på Telenors retningslinjer kan gis, også anonymt, om ønskelig. Saker som varsles til Integrity Hotline følges opp av vår Compliance-funksjon med nødvendige undersøkelser og eventuelle oppfølgingstiltak. Dette gjelder alle negative/kritikkverdige hendelser, herunder det som gjelder likestillingsfeltet. I 2024 har det ikke blitt rapportert noen saker angående likestilling/diskriminering.

I 2022 implementerte Telenor retningslinjer for fleksibilitet som gir ansatte mulighet til å i stor grad velge hvor de vil utføre sitt arbeid. Dette bidrar til å sikre god balanse mellom arbeid og fritid og vi opplever at dette gir de ansatte en større fleksibilitet.

Telenor Maritime er en tariffbundet virksomhet og er bundet av hovedavtaler, overenskomster og særavtaler mellom Telenor Maritime og hhv. NITO og Tekna. Tariffavtalene gir også bestemmelser for likestilling og mangfold. Telenor Maritime har et aktivt partssamarbeid med begge fagforeningene og følger opp tariffoppliktelsene i nært samarbeid med disse, i både formelle og mer uformelle møter.

2 Slik arbeider vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

2.1 Overordnet struktur for likestillingsarbeidet

Både ledelsen og tillitsvalgte i Telenor Maritime har stort fokus på å etterleve våre policies og prosedyrer, inkludert innenfor likestillingsfeltet som er en integrert del av vår People Strategi. Vi har en HR-funksjon som jobber tett med alle personalledere og gir støtte, opplæring og veiledning vedrørende personalpolitikken i selskapet. HR-funksjonen deltar også i alle rekrutteringer, ansettelser, forfremmelser og ved lønnsfastsettelse og foretar hvert år en «equal pay analysis». Dette anser vi som et verdifullt tiltak for å ivareta likebehandling av ansatte og arbeidssøkere, uavhengig av deres bakgrunn.

Likestillingstematikk anses i hovedsak å være et integrert tema i ulike møteplasser mellom ledelse og tillitsvalgte, som på ulike nivåer i virksomheten møtes jevnlig både formelt og uformelt med en fri agenda.

AMU spiller en viktig rolle i ulike temaer knyttet til helse, miljø og sikkerhet. I AMU er våre tillitsvalgte faste medlemmer. AMU har i 2024 møttes fire ganger og likestillingsarbeid har vært ett diskutert tema. Øvrige punkter på agendaen i AMU er sykefravær, oppfølging av medarbeiderundersøkelsen, bruk av bedriftshelsetjenestens tjenester og fleksibilitet med hensyn til arbeidssted. Videre er samarbeidet med de tillitsvalgte og AMU svært viktig for å få belyst problemstillinger og utfordringer med tanke på eventuelle relevante likestillings- og diskrimineringstemaer.

Telenor har en egen plattform for ansattes kompetanseutvikling (Telenor Academy), hvor det finnes betydelig kursmaterieell angående likestillingstematikk, for eksempel læringsmoduler i såkalt unconscious bias. Særlig ledere oppfordres til å ta disse kursene som en del av sin lederutvikling.

Telenor Maritime har en strategisk målsetning om å øke kvinneandelen og mangfoldet i selskapet. Dette målet er med oss i hver rekruttering og ansettelse som en av de parameterne vi vektlegger.

Vi samarbeider med tillitsvalgte og gjør analyser av lønn i forbindelse med lønnsoppgjøret, også med tanke på likelønn mellom kjønn.

2.2 Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Et viktig kartleggingsverktøy for å avdekke risiko for diskriminering og hindre for likestilling, er våre medarbeiderundersøkelser (Employee Engagement Survey – EES). Forrige medarbeiderundersøkelse (EES) ble gjennomført høsten 2024 og med en svært høy deltakelse. I det følgende gir vi noen eksempler på resultater som viser hvordan ansatte oppfatter den overordnede likestillingssituasjonen i Telenor Maritime:

I undersøkelsen fremgår det at 98% av de ansatte føler de kan være seg selv på jobben. På spørsmål om ansatte føler at alle har samme muligheter til egen utvikling uavhengig av kjønn, nasjonalitet, alder, fysiske forutsetninger, personlig bakgrunn eller noe annet diskrimineringsgrunnlag, svarer 97% positivt, 8% nøytralt og 1% negativt. På spørsmål om man har nødvendig fleksibilitet til å sikre balanse mellom arbeid og fritid, svarer 93% av ansatte positivt, 5% nøytralt og 2% negativt. På spørsmål om ansatte føler

de kan uttrykke sine meninger uten frykt for negative reaksjoner, svarer 88% ja, 6% nøytralt og 5% negativt.

Selv om det store flertallet av ansatte svarer positivt eller nøytralt på slike spørsmål, er det viktig å avdekke behov for eventuelle tiltak for å endre kursen for de som svarer negativt. Videre kartlegging av eventuelle årsaker og iverksettelse av eventuelle tiltak basert på resultatene fra medarbeiderundersøkelsene gjøres i de enkelte avdelinger.

På selskapsnivå har vi gjennomført en risikovurdering av likestillingssituasjonen i Telenor Maritime i samarbeid med ledelse, tillitsvalgte, HR og Compliance-funksjonen for å avdekke mulige risikoområder og komme med forslag til eventuelle risikoreduserende aktiviteter. Følgende risikomomenter ble identifisert:

- Vi har en relativt stor kjønnsubalanse i virksomheten med overvekt av menn på alle nivåer. Ubalansen er størst i våre tekniske miljøer som utgjør majoriteten av stillinger i selskapet.
- Vi ser at det er utfordrende å finne kvinner med den tekniske kompetanse vi etterspør, og at det tradisjonelt sett er få kvinner som utdannes, hvilket er en risiko for vårt mål om å utjevne ubalansen og oppnå ønsket likestilling.
- Vi har etablerte ordninger og prosesser som bidrar til å ivareta likestilling, men vi må kontinuerlig arbeide med bevisstgjøring i forhold til likestilling- og ikke-diskriminering, noe som kan bidra til å øke forståelse og motvirke eventuelle holdninger som kan hindre likestilling.
- Vi mangler en tydelig struktur for karriereveier, noe som kan være en risiko ved for eksempel forfremmelser.
- Vi praktiserer individuell lønnsfastsettelse i Telenor Maritime. Det kan gi en økt risiko for lønnsforskjeller som ikke har forklarlige årsaker i alder, ansiennitet, divisjonstilhørighet, jobbkategori og stillingsnivå.

2.3 Mulige årsaker til risikoer og hindre

Vi har i våre vurderinger funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn på selskapsnivå skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens øverste stillinger og i tekniske miljøer.
- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn blir redusert hvis vi tar hensyn til alder og ansiennitet. Det er flere menn enn kvinner med relativt sett høy alder og lang ansiennitet.
- Det er stor konkurranse om kvalifisert arbeidskraft generelt innenfor Telenor Maritimes nedslagsfelt, og det er tradisjonelt betydelig færre kvinner enn menn som utdannes og søker jobber innenfor våre teknologiske områder.
- Menn har i større grad enn kvinner roller som gir ulike tillegg (for eksempel billønn, turnustillegg, vakttillegg) og arbeider i snitt mer overtid.
- Kjønnsubalansen i selskapet fra før anslås å kunne gjøre det vanskeligere både å rekruttere og beholde kvinnelige ansatte.

2.4 Igangsatte og/eller gjennomførte følgende aktiviteter i 2024

Innledningsvis kan nevnes at Telenor Maritime følger en prosess for oppfølging av våre medarbeidere, kalt People Dialogue. Denne omfatter fastlagte prosesser for medarbeidersamtaler, fastsetting av mål og utviklingsplaner for de ansatte.

Det er nærmeste leder som har ansvaret for å følge opp sine medarbeidere og dette skal i henhold til vår personalpolitikk skje uten noen form for diskriminering på noe grunnlag.

Kjønn:

Vi har hatt særlig fokus på å øke kvinneandelen i selskapet, og hatt som målsetning at få inn flere kvinner i lederstillinger og i de tekniske miljøene. Det har vi til stor grad også lyktes med. I år har vi rekruttert en ny kvinnlig Chief Operations Officer, og styrket operasjons teamet med en kvinnlig Customer Success Manager/Product Manager.

Takket være at 5 av 12 stillinger i år har blitt tilsatt av kvinner, så øker kjønnsbalansen i selskapet til 25% fra 21% i fjor. Vi vil fortsette å ha høyt fokus på en utjevnert kjønnsbalanse. Vi har lange relasjoner med våre ansatte og lav utskifting, og dette vil være med å påvirke hvor lang tid en utjevning vil ta.

Funksjonsnedsettelse:

I de tilfeller våre ansatte har eller har fått funksjonsnedsettelse, gjør vi det vi kan for å tilrettelegge på best mulig måte i samråd med den enkelte ansatte.

Vi har tilrettelagt sitteplassering for de av våre ansatte som har nedsatt hørsel, og er bevisst på at bruke mikrofon ved større arrangement og allmøter.

Vi har per i dag ingen ansatte med bevegelighetsutfordringer, men våre lokaler er universelt utformet og ingen funksjonshemmende forhold som hinder.

Praktisering av fleksibelt arbeidssted vil kunne være en fordel for ansatte med ulike funksjonsnedsettelser og kan bidra positivt til å øke andelen medarbeidere med nedsatt funksjonsevne. Vi gjør vårt beste for å legge til rette for de medarbeiderne vi har med funksjonsnedsettelser.

Etnisitet:

Vi er et selskap med flere ulike kulturer og nasjonaliteter representert, og våre kunder og leveranser er globale. Dette gjør at vi er vant med ulikheter, og vi opplever det naturlig med mangfold også internt. Vi har engelsk som arbeidsspråk og alt skriftlig gjøres på engelsk. Dette styrker Telenor Maritime sin mulighet for å være en inkluderende og attraktiv arbeidsplass for alle og gjør det enklere å inkludere ansatte som ikke har norsk som morsmål. Ved nyansettelse tilbyr vi norsk kurs for den som har behov eller ønsker det.

Religion/livssyn:

Telenor Maritime har ansatte med ulik religiøs tilknytning og legger til rette for markering av religiøse høytider, og bønn ila arbeidstiden.

Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk:

I Telenor Maritime skal du kunne komme på jobb med hele deg, uavhengig av seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Vi er opptatt av å være inkluderende, og å være

bevisst i form av inkluderende språkbruk. Vi inviterer med partner til vårt julebord og gir medmor og medfar permisjon ved fødsel/adopsjon.

Nærmere om personalområder

Rekruttering:

Telenor Maritime ønsker å være en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass, og har dette som en viktig del av sin HR-strategi. Vi har i 2024 hatt flere stillingskampanjer, og vi har jobbet bevisst med bruk av bilder og inkluderende språk i utlysningene for å appellere til personer med ulik bakgrunn til å søke. I våre rekrutteringsprosesser skal det så langt som mulig være kandidater av begge kjønn i finalerundene, og ulik bakgrunn.

Lønns- og arbeidsvilkår:

Telenor Maritime har personalpolitiske retningslinjer og tariffavtaler som skal sikre likebehandling av ansatte, uavhengig av bakgrunn og de lovbestemte diskrimineringsgrunnlagene, for eksempel hva gjelder lønn og lønnsvurderinger.

Selskapet har gjennomført lønnsforhandlinger med de to fagforeningene og har i den forbindelse også gitt ledere veiledning i hvordan de skal fordele lønnsoppgjør på en ikke-diskriminerende måte, inklusive likebehandle ansatte i foreldrepermisjon og sykmeldte. I forbindelse med lønnsforhandlingene har også en Equal Pay analyse blitt gjort.

Telenor Maritime betaler full lønn utover 6G ved sykdom og ved uttak av foreldrepermisjon. Vi dekker også full lønn for fedre/medmor i toukers permisjonen i forbindelse med fødsel. Når det gjelder foreldrepermisjon, anslås det at full lønn under permisjon kan være et tiltak som fremmer at menn i større grad tar permisjon enn de ellers ville gjort.

Forfremmelse:

Vi har som policy at utlyse alle nye ledige stillinger internt for at gi alle mulighet for karriere og utvikling innen selskapet.

Utviklingsmuligheter:

Alle ansatte har laget sin egen utviklingsplan i samarbeid med leder. Alle ansatte gis 40 timer av arbeidstiden i løpet av et kalenderår til egen læring og utvikling. Dette initiativet kalles "40 hour challenge". Det store flertallet av ansatte rapporterer at de mener utviklingsmulighetene er like for alle ansatte, uavhengig av bakgrunn. Det gjennomføres også utviklings/ekspertprogrammer for ansatte, og det legges vekt på så langt som mulig å ha kjønnsbalanse i deltakelsen i slike programmer.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv/omsorgsoppgaver/permisjon ved fødsel/adopsjon:

Telenor Maritime har fleksibel arbeidstid mellom klokken 7-18, med en kjernetid mellom 9-15. Vi praktiserer Telenors modell for økt fleksibilitet. Medarbeidere kan i stor grad, innenfor noen rammer, velge selv hvor de vil utføre arbeidet. Utarbeiding av retningslinjer har skjedd i nært samarbeid og etter drøftinger med tillitsvalgte. Vi anser økt fleksibilitet som et gode som bidrar til å gjøre det enklere å kombinere arbeid med familieliv og omsorgsoppgaver, levering og henting i barnehagen, etc. Vi har det siste året ansatt flere ansatte med små barn der vi har klart å tilpasse arbeidet på en måte som muliggjør å være i krevende stillinger med reising og arbeidstopper, og et tiltak som fremmer utviklingsmuligheter uansett familiesituasjon.

Tilrettelegging:

Vi er en arbeidsgiver med en åpen holdning ovenfor det beste for våre ansatte og vi tilrettelegger så langt det er mulig når individuelle behov oppstår. Vi er også fleksible for å legge tilrette for at våre ansatte skal ha en god arbeidshverdag i livets ulike faser. Vi har også et nært samarbeid med bedriftshelsetjenesten og i vår avtale inngår også individuell støtte til ansatte ved behov.

Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold:

Telenor Maritime har en egen Compliance-funksjon og varslingsrutiner for negative hendelser, inklusive for trakassering i ulike former. Hendelser kan varsles via vår offisielle varslingskanal Integrity Hotline som alle ansatte har enkel tilgang til. Det har i 2024 ikke innkommet slike saker til Integrity Hotline.

HR i selskapet har i 2024 utført bevisstgjøringskampanjer rettet mot ledere der likestillingsproblematikk, trakassering og mangfold og inkludering, har vært temaer i fokus.

2.5 Tiltak som planlegges i året som kommer

Vi gjennomgår områder hvor det foreligger uforklarlige lønnsforskjeller mellom kvinner og menn, og vurderer behov for eventuelle tiltak i denne sammenheng. I forbindelse med lønnsoppgjøret vil vi igjen utføre en Equal Pay analyse og eventuelle funn knyttet til ujevnheter som ikke kan forklares av alder, ansiennitet, divisjonstilhørighet, jobbkategori og vurdere lønnsjusteringer utenom det årlige lønnsoppgjøret.

Rekrutteringer vil ha særlig fokus på å øke mangfoldet og vi utforsker mulige forbedringer i våre annonsekampanjer for å attrahere kandidater med ulik bakgrunn. Vårt langsiktige mål er å nå 50% kjønnsbalanse i lederstillinger.

Vi kommer fortsette å ha fokus på at de unge skal føle samhørighet, inkludering og se personlig utviklingsmulighet i selskapet. Vi opplever det har fungert veldig bra med opplærings- og onboardingprogrammet vi har etablert og vi vil fortsette utvikle dette konseptet og synliggjøre karriereveier. Vi planlegger å invitere de unge til en samling for å høre hva som gjør deres arbeidsdag meningsfull - og hva vi kan gjøre bedre for å gi de støtte og mulighet til å utvikle seg i selskapet.

3 Vurdering av resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Det er fortsatt en vei å gå når det kommer til kjønnsbalanse i virksomheten. Det vil dermed fortsatt arbeides aktivt med sikte på økt rekruttering av kvinner fremover. I denne sammenheng er det ønskelig å utvikle eksisterende og nye samarbeidsarenaer, blant annet med studiesteder som utdanner til tekniske områder, for eksempel innen IT.

Medarbeiderundersøkelsene gir et bilde av at det store flertallet av medarbeidere mener alle har like muligheter i selskapet, uavhengig av kjønn, nasjonalitet, alder, fysiske helse, personlige bakgrunn eller andre diskrimineringsgrunnlag. Tilsvarende gjelder at de aller fleste medarbeidere føler at de kan være seg selv på jobben. Dette er svært positivt sett med selskapets øyne. Det er imidlertid potensial for ytterligere forbedringer, og dette vil følges opp i de enkelte miljøer når det arbeides med tiltak for å følge opp medarbeiderundersøkelsene.

Vi vil kontinuerlig vurdere om økt fleksibilitet og mulighet for å arbeide hjemmefra potensielt kan ha negative likestillingseffekter. Enkelte studier kan tyde på at mye bruk av hjemmekontor gjør at ansatte som velger dette blir mindre synlige ved for eksempel vurderinger av mulig opprykk.

Det er således en viktig del av vår opplæring for våre ledere at arbeid fra hjemmekontor ikke skal påvirke den enkeltes utviklings- og karrieremuligheter i selskapet. Det er viktig for oss at et tiltenkt positivt tiltak for ansatte og et anslått konkurransefortrinn ikke gir utilsiktede negative konsekvenser for likestilling i den andre enden. Vi vil derfor fortsatt vurdere behov for eventuelle tiltak i denne sammenheng.

Selv om vi vurderer likestillingstilstanden i selskapet overordnet som god og med mange positive aktiviteter og tiltak, ser vi at det er behov for en enda mer systematisk tilnærming i arbeidet med likestillingsfeltet. Dette gjelder særlig kartlegging av risikomomenter og iverksettelse av målrettede tiltak, på alle diskrimineringsgrunnlag, og særlig kombinasjoner av slike.

Arendal, 17.06.2025

Styret for Telenor Maritime AS

Peter Severin

Carl Peter Severin

Styreleder

Randi Heirung

Randi Heirung

Styremedlem

Thor Jørgen Guttormsen

Thor Jørgen Guttormsen

Styremedlem

Håkon Berdal

Håkon Berdal

Styremedlem

Tordis Hovstad Aas

Tordis Hovstad Aas

Styremedlem

Lars Erik Lunøe

Lars Erik Lunøe

Daglig leder

Verifikasjon

Transaksjon 09222115557549702179

Dokument

Likestillingsredegjørelse Telenor Maritime AS
Hoveddokument
12 sider
Initiert 2025-06-17 14:57:43 CEST (+0200) av Sissel Tveiten (ST)
Ferdigstilt 2025-06-18 08:34:03 CEST (+0200)

Initiativtaker

Sissel Tveiten (ST)
Telenor Maritime
sissel.tveiten@telenormaritime.com
+4795769700

Underskriverne

Peter Severin (PS)
peter.severin@telenor.com

 **bankID**

Peter Severin

Navnet norsk BankID oppga var "Carl Peter Severin"
BankID utstedt av "BankID - Bankenes ID-tjeneste AS"
2024-11-17 22:12:36 CET (+0100)
Signert 2025-06-18 08:34:03 CEST (+0200)

Thor Jørgen Guttormsen (TJG)
thor.jorgen.guttormsen@hoegh.com

 **bankID**



Navnet norsk BankID oppga var "Thor Jørgen Guttormsen"
BankID utstedt av "Nordea Bank Abp filial i Norge"
2025-03-15 07:14:55 CET (+0100)
Signert 2025-06-17 18:35:02 CEST (+0200)

Håkon Berdal (HB)
hbe@telenormaritime.com

 **bankID**

Håkon Berdal

Navnet norsk BankID oppga var "Håkon Berdal"
BankID utstedt av "Nordea Bank Abp filial i Norge"
2024-06-05 10:18:48 CEST (+0200)
Signert 2025-06-17 16:40:14 CEST (+0200)

Randi Wiese Heirung (RWH)
randi.heirung@telenor.no

 **bankID**

Randi Heirung

Navnet norsk BankID oppga var "Randi Wiese Heirung"
BankID utstedt av "Nordea Bank Abp filial i Norge"
2025-01-05 12:13:34 CET (+0100)
Signert 2025-06-17 21:34:46 CEST (+0200)



Verifikasjon

Transaksjon 09222115557549702179

Tordis Hovstad Aas (THA)

tordis.hovstad.aas@telenormaritime.com

 **bankID**



Navnet norsk BankID oppga var "Tordis Merete Hovstad Aas"

BankID utstedt av "BankID - Bankenes ID-tjeneste AS"

2024-04-24 16:09:08 CEST (+0200)

Signert 2025-06-17 17:12:36 CEST (+0200)

Lars Erik Lunøe (LEL)

lars.erik.lunoe@telenormaritime.com

 **bankID**



Navnet norsk BankID oppga var "Lars Erik Lunøe"

BankID utstedt av "DNB Bank ASA"

2024-04-23 12:49:54 CEST (+0200)

Signert 2025-06-17 15:12:03 CEST (+0200)

Denne verifiseringen ble utstedt av Scrive. For mer informasjon/bevis som angår dette dokumentet, se de skjulte vedleggene. Bruk en PDF-leser, som Adobe Reader, som kan vise skjulte vedlegg for å se vedleggene. Vennligst merk at hvis du skriver ut dokumentet, kan ikke en utskrevet kopi verifiseres som original i henhold til bestemmelsene nedenfor, og at en enkel utskrift vil være uten innholdet i de skjulte vedleggene. Den digitale signeringsprosessen (elektronisk forsegling) garanterer at dokumentet og de skjulte vedleggene er originale, og dette kan dokumenteres matematisk og uavhengig av Scrive. Scrive tilbyr også en tjeneste som lar deg automatisk verifisere at dokumentet er originalt på:

<https://scrive.com/verify>

