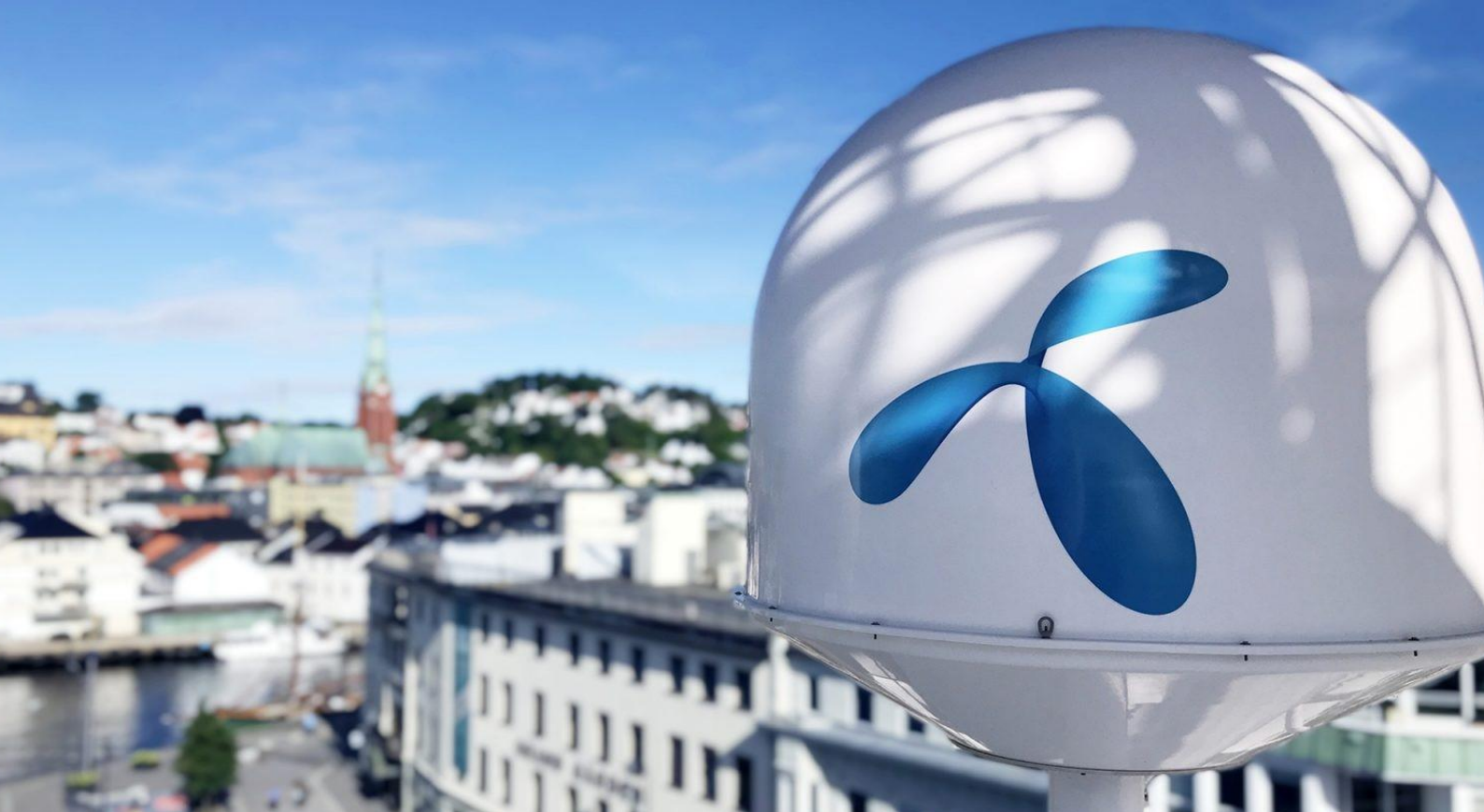




Likestillingsredegjørelse

Telenor Maritime AS, 2025

Executive Summary

Telenor Maritime AS arbeider systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering i virksomheten. Status for 2025 viser en stabil utvikling i kjønnsbalanse, med en kvinneandel på 26 %. Lønnsnivået mellom kjønnene er i hovedsak jevnt når det gjelder grunnlønn, mens forskjeller i totalkompensasjon fortsatt eksisterer. Disse forskjellene kan i hovedsak forklares med strukturelle forhold knyttet til rollefordeling, ansiennitet og tilgang til kompensasjonsgivende tillegg.

De viktigste risikoområdene er identifisert som kjønnsbalanse i tekniske stillinger, ulik tilgang til tillegg og behov for tydeligere karrierestruktur. Selskapet vil i 2026 prioritere målrettede tiltak innen rekruttering, kompensasjon og talentutvikling.

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 2025 presenteres i kapittel 1.

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*
2025	28	78	98%	90%
2024	28	82	98,6%	91%
2023	24	79	95%	84%
2022	24	69	97,5%	87%

* Omfatter all skattbar inntekt, både kontante og naturalytelser (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
2025	28	78	98%	90%
Band A*	0	1	-	-
Band B *	3	6	-	-
Band C	13	23	90%	81%
Band D *	5	23	90%	80%
Band E +F	6	25	99%	93%

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

1.2 Sammensetting av stillingsgrupper

Telenor Maritime er et lite selskap med 106 ansatte i Norge per 31.12.2025. Kvinneandelen er 26%. Kvinner er overrepresentert i stillingsgruppe C, og ellers relativt jevnt fordelt på tvers av stillingsnivåer.

Selskapet har, i samarbeid med fagforeningene, etablert en stillingsstruktur med seks nivåer (A–F). Stillingsene innenfor hvert nivå er vurdert å være av lik verdi basert på krav til kompetanse, ansvar, kompleksitet og arbeidsforhold.

Modellen er basert på tre hovedkategorier (ledere, eksperter og fagspesialister), fordelt på de ulike nivåene. I stillingsgruppe E og F er det ikke definert lederroller eller ekspertstillinger.

Nedenfor følger en nærmere beskrivelse av stillingsnivåene («band») og eksempler på tilhørende roller.

Stillingsstruktur

Stillingsnivå	Stillingsstype	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.	CTO, CFO, CHRO, COO, CMO
		Eksperter på flere områder med høy forretningsforståelse. Proaktiv problemløsning knyttet til interne og eksterne utfordringer.	Advisors, Senior Directors
C	Managers and Specialists	Ledere for funksjonsområder, ansvarlig for implementering av strategi, ressursstyring og gjennomføring av endringer.	Head of Network, Head of NOC, Head of Engineering, Head of Sales
		Eksperter med dyp kunnskap innen eget fagfelt og forståelse for driftskonteksten. Har ansvar for leveranser i tråd med handlingsplaner og retningslinjer fra ledelsen.	Project Manager, Product Manager, HR/HSEQ Manager, IT & Security Manager, Accounting Manager, Service Manager
		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 forretningsmål.	Tech Lead, Technical Experts, System Experts, BI Analyst

D	Senior Professional	Eksperter med spisskompetanse som jobber selvstendig med gjennomføring av handlingsplaner i samarbeid med ledere, produktteam mm.	Senior Engineers, Data analysts
		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.	IT Administrator, Marketing Specialist, 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

1.3 Lønnsforskjeller, nærmere forklart

Telenor Maritime er et teknologiselskap med høy andel spesialistkompetanse. Som i bransjen for øvrig er det fortsatt kjønnsubalanse, særlig i tekniske stillinger, noe som påvirker lønnsnivået på tvers av virksomheten. Samtidig har vi de senere årene sett en positiv utvikling, med økende kvinneandel i rekruttering og relativt høy andel kvinner i ledende stillinger.

Kvinnens andel av menns lønn er 98 % for grunnlønn og 90 % for samlet kompensasjon. Vi arbeider systematisk for en rettferdig lønnsutvikling.

Lønnsforskjeller i grunnlønn forklares i hovedsak av:

- Overrepresentasjon av menn i de høyest lønnede stillingskategoriene
- Forskjeller i alder og ansiennitet

Forskjeller i samlet kompensasjon er i større grad knyttet til:

- Ulik fordeling av roller med tillegg (bonus, vakt, turnus mv.)
- Høyere omfang av overtid i enkelte tekniske funksjoner, hvor menn er overrepresentert

Forskjellene reduseres når det kontrolleres for stilling, alder og ansiennitet.

I enkelte stillingskategorier er kvinneandelen lav, noe som gir begrenset statistisk grunnlag. Vurderingene suppleres derfor med kvalitative analyser.

Selskapet praktiserer individuell lønnsfastsettelse. Selv om dette kan medføre variasjoner, arbeides det systematisk for å sikre at forskjeller er saklig begrunnet og i tråd med prinsipper om likebehandling.

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 pensjonsgivende 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.

1.4 Midlertidige ansatte, faktisk og ufrivillig deltid, foreldrepermisjon

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

År	Kjønnsbalanse Antall av alle ansatte		Midlertidig ansatte Prosentandel av alle ansatte		Foreldre- permisjon Gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid Prosentandel av alle ansatte		Ufrivillig deltid Prosentandel av alle ansatte	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
2025	28	78	0%	0%	2	27	0,74%	0,38%	0%	0%
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 2025

Selskapet har ingen midlertidige ansettelser utover de 2 lærlinger som har tidsbegrenset arbeidsavtaler under lærlingperioden. Vi har 4 ansatte som har bedt om å få jobbe redusert i en periode av personlige grunner.

Foreldrepermisjon 2025

I 2025 tok 4 ansatte ut lovfestet foreldrepermisjon, jf. arbeidsmiljøloven § 12-5, 1 kvinne og 3 menn. Totalt antall dager var 150. Menn sto for 90% av foreldrepermisjons dagene i kalenderåret 2024. Kvinner sto for 10% 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 2025.

I 2025 er menns uttak av foreldrepermisjon redusert 5% i forhold fra i fjord. 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.

1.5 Sykefravær 2025

Sykefraværet blant de ansatte i selskapet var på 3,0% i 2025, mot 3,4% i 2024. Sykefraværet blant kvinner har gått ned fra 6,6% i 2024 til 5,5% i 2025. Menns sykefravær er på 2,2% i 2025, noe som er uendret fra 2024. Vi har god kontroll på årsaks bildet med hensyn til sykefravær, og ser ikke at nivået gir grunn til bekymring – men følger dette opp etter gjeldende regler.

1.6 Rekruttering 2025

I 2025 startet 7 nye medarbeidere i Telenor Maritime AS i 100% stillinger. Av disse er 2 kvinner (28,6%), og begge startet i tekniske stillinger, noe som er en positiv utvikling.

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 følger Telenors konsernretningslinjer, hvor likestilling, mangfold og ikke-diskriminering inngår som sentrale prinsipper. Dette er forankret i blant annet Code of Conduct, som stiller krav til et arbeidsmiljø fritt for diskriminering, trakassering og andre uakseptable forhold, og fremhever mangfold som en styrke. Telenor Maritime er videre omfattet av Telenors styrende dokumenter for mangfold og inkludering, samt People Policy, hvor området er prioritert. Alle ansatte gjennomfører årlig obligatorisk opplæring i Code of Conduct, inkludert dilemmatruening. I 2025 var gjennomføringsgraden 100 %.

Medarbeiderundersøkelsen fra 2025 viser at:

89 % opplever at de trygt kan rapportere brudd på retningslinjene
93 % opplever nærmeste leder som en god rollemodell

Brudd på retningslinjene kan tas opp med leder eller via Telenors varslingskanal (Integrity Hotline), som også åpner for anonym varslings. Varsler følges opp av Compliance-funksjonen. I 2025 ble det ikke rapportert saker knyttet til likestilling eller diskriminering.

Selskapet tilbyr fleksible arbeidsformer, inkludert mulighet for valg av arbeidssted, som bidrar til balanse mellom arbeid og fritid og økt inkludering.

Telenor Maritime er tariffbundet og har et etablert samarbeid med fagforeningene. Likestilling og ikke-diskriminering følges opp gjennom både formelle og løpende dialoger.

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

2.1 Overordnet struktur for likestillingsarbeidet

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er innlemmet i Telenor Maritimes People-strategi og følges opp i tett samarbeid mellom ledelse, HR og tillitsvalgte.

HR-funksjonen støtter ledere i alle sentrale personalprosesser, inkludert rekruttering, forfremmelser og lønnsfastsettelse. Det gjennomføres årlig analyser av lønn (equal pay analysis) for å avdekke og følge opp eventuelle forskjeller.

Likestilling er et gjennomgående tema i dialogen mellom ledelse og tillitsvalgte, både i formelle og uformelle arenaer. Arbeidsmiljøutvalget (AMU) er en sentral samarbeidsarena, og har i 2025 behandlet temaer som medarbeiderundersøkelsen, sykefravær, bruk av bedriftshelsetjeneste og fleksible arbeidsformer, herunder også likestillingsrelaterte problemstillinger.

Selskapet benytter Telenor Academy til kompetanseutvikling, inkludert opplæring i temaer som ubevisst bias, særlig rettet mot ledere.

Økt mangfold og bedre kjønnsbalanse er en strategisk prioritet og vektlegges i rekrutteringsprosesser. Samarbeidet med tillitsvalgte omfatter også vurderinger av likelønn i forbindelse med lønnsoppgjør.

2.2 Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Medarbeiderundersøkelsen (EES) er et sentralt verktøy for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling. Resultatene fra 2025 viser gjennomgående høy grad av inkludering og likebehandling, blant annet opplever 97 % at de kan være seg selv på jobb og 93 % at alle har like utviklingsmuligheter. Samtidig peker resultatene på enkelte forbedringsområder, særlig knyttet til psykologisk trygghet og opplevelse av like muligheter. Oppfølging av resultater skjer i den enkelte avdeling.

Det er i tillegg gjennomført en helhetlig risikovurdering av likestillingssituasjonen. Følgende hovedrisikoer er identifisert:

- Kjønnsubalanse, særlig i tekniske miljøer
- Begrenset tilgang på kvinnelig teknisk kompetanse
- Behov for økt bevissthet om likestilling og inkludering
- Manglende struktur for karriere- og utviklingsløp
- Risiko for utilsiktede lønnsforskjeller ved individuell lønnsfastsettelse

Arbeidet med å redusere identifisert risiko inngår som en integrert del av virksomhetens HR- og ledelsesprosesser.

2.3 Mulige årsaker til risikoer og hindre

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

- Lønnsforskjeller på selskapsnivå er i stor grad knyttet til kjønnsbalanse, med overvekt av menn i seniorroller og tekniske stillinger
- Forskjellene reduseres når det justeres for alder og ansiennitet, hvor menn i større grad har lengre erfaring
- Sterk konkurranse om teknologisk kompetanse, kombinert med lavere kvinneandel i relevante utdanningsløp
- Menn har oftere roller med tillegg (f.eks. turnus, vakt, overtid), som påvirker samlet lønnsnivå
- Kjønnsubalansen kan påvirke evnen til å rekruttere og beholde kvinnelige ansatte

2.4 Igangsatte og/eller gjennomførte følgende aktiviteter i 2025

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.

I 2025 har vi etablert et nytt HCM system som muliggjør at vi får større innsikt i at alle ansatte får oppfølging gjennom året.

Kjønn:

Vi har hatt særlig fokus på å øke kvinneandelen i selskapet de siste årene, og KPI på at få inn flere kvinner i lederstillinger og i de tekniske miljøene. I 2025 har vi hatt gleden av å ansette to kvinnelige Frontend utviklere til vårt Engineering team.

Kjønnsbalansen økte marginalt, fra 25% i fjor til 26% i år. Vi har lange relasjoner med våre ansatte og lav utskifting, og dette vil være med å påvirke hvor lang tid en utjevning vil ta, men vi fortsetter å fokusere på en utjevnet kjønnsbalanse..

Tilrettelegging og funksjonsnedsettelse:

Vi er fleksible for å legge til rette for at våre ansatte skal ha en god arbeidshverdag i livets ulike faser, og har en

Vi arbeider strukturert og systematisk med å legge til rette for at våre ansatte skal ha en god arbeidshverdag i livets ulike faser eller ved funksjonsnedsettelse, og vi har en årlig HMS plan som også inkluderer tiltak for likestilling og inkludering. Bland annet har vi gjennomført følgende aktiviteter i 2025:

- lederopplæring i inkluderende arbeidsliv og tilretteleggingsansvar for å øke kompetansen og bevisstgjøre ledere på rundt usynlige funksjonsnedsettelse (f.eks. kognitiv belastning, psykisk helse).
- digitalt seminar om psykisk helse for alle ansatte i samarbeid med bedriftshelsetjenesten
- årlige ergonomirunden for å bevisstgjøre og fange opp behov for fysisk tilpassing og tilrettelegging
- vært i dialog med NAV om muligheter for inkluderende rekruttering
- 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 (tilpassing av arbeidsoppgaver, fleksibilitet med hjemmekontor eller utvidet fleksitid, hvile ildagen, sitteplassering mm). Vi har digitale verktøy som gir god fleksibilitet i tilretteleggingen.
- tilbud for individuell støtte til ansatte ved behov gjennom bedriftshelsetjenesten
- flere senior ansatte har benyttet tilbud om å trappe ned arbeidstid ved fylte 62 år

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

Etnisitet:

Vi er et selskap med flere ulike kulturer og nasjonaliteter representert, og våre kunder og leveranser er globale. Vi er vant med ulikheter, og vi opplever det naturlig med mangfold. Vi har engelsk som

arbeidsspråk som gjør det enklere å inkludere ansatte som ikke har norsk som morsmål. Ved nyansettelse av tilbyr vi norsk kurs for den som har behov eller ønsker det.

I 2025 har vi

- tydeliggjort inkluderende budskap i stillingsannonser (internasjonale kandidater velkommen)
- tilpasset onboarding opplegg for internasjonale ansatte (språk, kultur, praktisk støtte)
- tilbudt norsk kurs for ansatte som ikke har norsk som morsmål
- kartlagt opplevd inkludering i medarbeiderundersøkelsen

Religion/livssyn:

Telenor Maritime har ansatte med ulike religiøse tilknytning og legger til rette for markering av religiøse høytider, og bønn i arbeidstiden. Vi har hatt dialoger med ledere for bevisstgjøring om håndtering av religion/livssyn i arbeidshverdagen.

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.

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 2025 hatt flere stillingskampanjer, og vi har jobbet bevisst med bruk av bilder og inkluderende språk i utlysningene for å appellere til personer med ulike bakgrunn til å søke. I våre rekrutteringsprosesser skal det så langt som mulig være kandidater av begge kjønn i finalerundene, og ulike 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.

Vi har i 2025 etablert nye prinsipper og en modell for lønnsfordeling som skal sikre en rettferdig fordeling av lønnsmidler, innenfor rammen til tariffavtalen. I forbindelse med lønnsforhandlingene har også i år blitt gjort en Equal Pay analyse som vi bruker aktivt for å justere strukturelle forskjeller.

Telenor Maritime betaler full lønn utover 6G ved sykdom og ved uttak av foreldrepermisjon. Vi dekker også full lønn for fedre/medmor i tokers 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 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 med familieliv og omsorgsoppgaver:

Telenor Maritime tilbyr fleksibel arbeidstid (07:00–18:00) med kjernetid mellom 09:00 og 15:00, samt mulighet for fleksibelt arbeidssted innenfor gitte rammer. Retningslinjene er utarbeidet i samarbeid med tillitsvalgte. Fleksibilitet i arbeidstid og arbeidssted anses som et viktig tiltak for å legge til rette for god balanse mellom arbeid og familieliv, herunder omsorgsoppgaver som levering og henting i barnehage.

Det siste året har vi også tilrettelagt arbeidssituasjonen for ansatte i krevende roller med reiseaktivitet og arbeidstopper, slik at disse kan kombineres med småbarnsfasen. Dette bidrar til å sikre like utviklingsmuligheter uavhengig av livssituasjon.

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 2025 ikke innkommet slike saker til Integrity Hotline.

HR i selskapet har i 2025 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

Det planlegges flere tiltak i 2026 for å videreutvikle arbeidet med likestilling og inkludering:

Se over kompensasjonsordninger som driver lønnsforskjeller

Vi vil gjennomføre en mer detaljert analyse av områder med potensielle lønnsforskjeller, med særlig fokus på kompensasjonsordninger og tillegg. Formålet er å vurdere om det er behov for justeringer. Equal pay-analyser gjennomføres årlig.

Etablere felles prosess og veileder for tilrettelegging

Det skal utvikles en felles veileder for tilrettelegging, for å sikre lik praksis og tydelig rolleavklaring mellom leder, HR og ansatte.

KPI'er for mangfold og inkludering 2026-2028

Det vil etableres tydelige KPI-er for kommende periode, blant annet knyttet til kjønnsbalanse i lederstillinger, mangfold i team og likelønn. Dette vil inngå som del av oppfølging i rekruttering, utvikling og karriereprosesser.

Årlig statusgjennomgang med ledere

Det planlegges å innføre mer systematiske årlige gjennomganger av status, risiko og tiltak med ulike ledernivåer.

3 Vurdering av resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Likestillingstilstanden i Telenor Maritime vurderes samlet sett som god, med høy grad av opplevd inkludering og like muligheter blant ansatte. Medarbeiderundersøkelsen viser at flertallet opplever at de kan være seg selv på jobb og har like utviklingsmuligheter, uavhengig av bakgrunn. Samtidig identifiseres det forbedringsområder som følges opp i de enkelte enheter.

Kjønnsbalanse, særlig i tekniske miljøer, er fortsatt en utfordring. Selskapet vil derfor videreføre arbeidet med å øke kvinneandelen, blant annet gjennom målrettet rekruttering og samarbeid med relevante utdanningsmiljøer.

Fleksible arbeidsformer, inkludert bruk av hjemmekontor, vurderes som et viktig tiltak for inkludering. Samtidig følges det opp at slik fleksibilitet ikke gir utilsiktede negative effekter på karriereutvikling og synlighet, og dette inngår i lederopplæring og oppfølging.

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering vil videreutvikles med økt fokus på systematikk, herunder tydeligere kartlegging av risiko og mer målrettede tiltak på tvers av diskrimineringsgrunnlag.

Arendal, 18.06.2026

Styret for Telenor Maritime AS

Carl Peter Severin

Styreleder

Randi Heirung

Styremedlem

Thor Jørgen Guttormsen

Styremedlem

Håkon Berdal

Styremedlem

Tordis Hovstad Aas

Styremedlem

Magnus Müller

Daglig leder

Verification

Document ID 09222115557581490751

Signatories

Click [here](#) to download the evidence file.

This verification was issued by Scrive. For more information/evidence about this document see the concealed attachments in the linked evidence file. Please observe that if the document is printed, the integrity of such printed copy cannot be verified as per the below. The digital signature (electronic seal) ensures that the integrity of this document can be verified by tools such as Adobe Reader.

