



Odfjell Drilling Konsern (ODL) Norge

Likestillingsredegjørelse for driftsåret 2025

Deep Sea Management AS

(org. nr. 883 462 092)

Odfjell Drilling AS

(org. nr. 984 669 151)

Deep Sea Management International AS

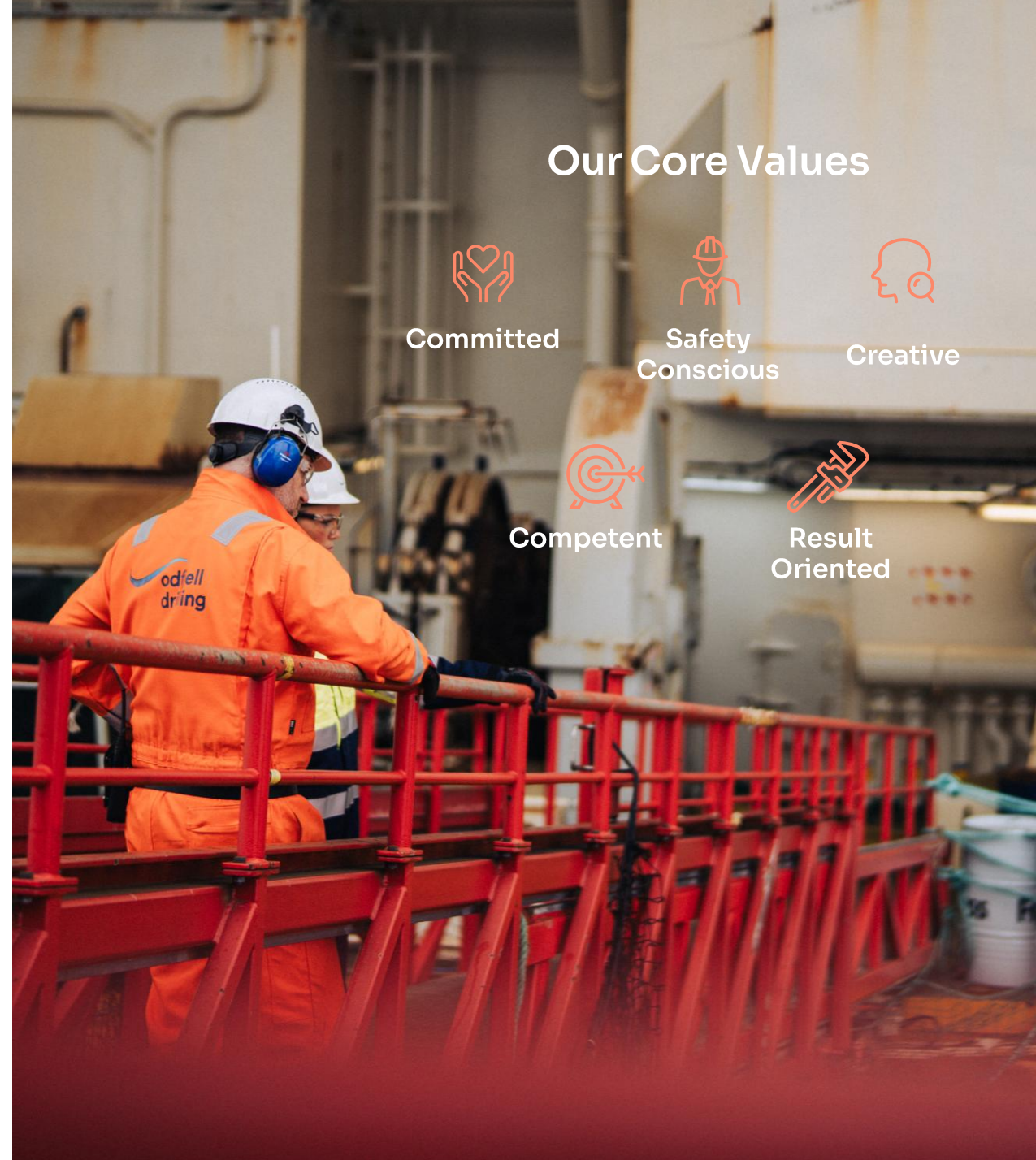
(org. nr. 930 008 974)

Innledning

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



Our Core Values



Committed



Safety
Conscious



Creative



Competent



Result
Oriented

Likestillingsredegjørelse

Odfjell Drilling Norge

Selskapet følger gjeldene lover og forskrifter innenfor arbeidslivet, herunder:

- Arbeidsmiljøloven
- Diskrimineringsloven

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

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

Hvert år skal vi kartlegge og redegjøre for:

- Kjønnsbalansen 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: (2026 for 2025, forrige gang i 2024 for 2023)

- Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/ grupper (kjønnsforskjeller i prosent)
- Lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i prosent)
- Kjønnsfordeling 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:

- * Kjønnbalansen i de norske selskapene for ansatte (antall og %)
- * Kjønnbalansen i de norske selskapene for midlertidige stillinger (antall)
- * Kjønnbalansen 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 de siste 5 år).

Tall for 2025 - ODL Konsern Norge											
Selskap	Totalt antall ansatte					Antall midlertidige stillinger *)			Antall deltids stillinger		
	antall	Antall Kvinner	Antall Menn	Kvinner %	Menn %	midlertidige	Antall midlertidige Kvinner	Antall midlertidige Menn	deltids stillinger	Antall Kvinner deltid	Antall Menn deltid
Odfjell Drilling AS	168	53	115	31.55 %	68.45 %	9	3	6	1	0	1
Deep Sea Management AS	1397	47	1350	3.36 %	96.64 %	0	0	0	4	2	2
Deep Sea Management International AS	74	1	73	1.35 %	98.65 %	0	0	0	0	0	0
Sum Norge	1639	101	1538	6.16 %	93.84 %	9	3	6	5	2	3
						*) Uten apprentice					

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)

ODL Norge 2021-2025				
Gj.snitt foreldrepermisjon		Kvinner	Menn	Totalt
Sum uker alle norske selskap 2021-2025		290	260	551
Antall Kvinner / Menn		9	32	41
Gj.Snitt uker Norske AS (2021-2025)		32.24	8.14	13.43
*) Totalt alle de norske selskapene omfattet av denne rapporten				



Lønnsgap kvinner og menn

- Lønnsfastsetting i Odfjell Drilling skal ikke påvirkes av kjønn, men av stillingens innhold, faglig kompetanse inkludert erfaring, og markedet vi operer 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 stor grad regulert med sentrale og lokale avtaler, og tariffier som er med på sike 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 ansatte avtaler.
 - 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.
Årets rapport for 2025 publisert i 2026.
Neste rapport vil komme i 2028 eller tidligere.
-

Overordnet lønns-gap analyse 2025



Odfjell Drilling 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	1	5	16.7 %	6						
Nivå/gruppe 3	5	11	31.3 %	16						
Nivå/gruppe 4	2	36	5.3 %	38						
Nivå/gruppe 5	2	85	2.3 %	87						
Nivå/gruppe 6	5	169	2.9 %	174						
Nivå/gruppe 7	4	33	10.8 %	37						
Nivå/gruppe 8	81	1,078	7.0 %	1,159	79.5%	92.0%	40.3%	Ikke relevant	62.2%	70.2%
Total	100	1,418	6.6 %	1,518	78.8%	90.1%	35.9%	Ikke relevant	60.7%	69.1%
Kvinner gjennomsnitt lønn i % av menn										
Oppgir ikke tall for grupper med 5 eller mindre personer										

Oversikten er en samlet oversikt for både offshore og onshore aktiviteten i Norge.

Se utfyllende kommentarer på neste side.

Lønns-gap fortsettelse: Overordnede betraktninger



- Odfjell Drilling har valgt å analysere alle de norske selskapene samlet slik at vi får et total bilde av eventuelle lønns-gap 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 Drilling har på ressursnivå tilegnet og registret 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 mellomledernivå og fagansvarstillinger, samtidig som det i stor grad reflekterer kompleksitet og ansvar i stillingene. Vi har brukt disse 8 nivåene i analysene internt knyttet til lønn. Grunnet antall kvinner på de ulike nivåene – er det kun nivå 8 som har mer enn 5 kvinner og som dermed er offentliggjort i denne likestillingsredegjørelsen.
- 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 1412 ressurser med tilhørende lønnsselementer er inkludert i analysen. Det er stor ubalanse i kjønn da en jobbkategori kan ha 0 kvinner og 100+ menn. Men vi mener likevel dette gir det beste «epler og epler» grunnlaget for gjennomsnittsanalyser og den beste beskrivelsen av situasjonen. Vi har gått til anskaffelse av leverandør med programvare som skal hjelpe oss med enda bedre analyser i fremtiden, hvor alle stillinger blir analysert og vektlagt for enda bedre sammenlikning av stillinger av samme verdi.
- Kvinneandelen har økt fra 2024 (3,6%) til 6,6% i 2025. Dette er resultat av høyt fokus på rekruttering av kvinner til selskapet på alle nivå.
- Avtalt fastlønn inkludert faste tillegg viser at kvinner ligger i gjennomsnitt på 87,4% 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. For alle kontant ytelse summert for 2025 ligger kvinner på totalt 79,5% av menns lønn. Det viser at det er forskjeller i uttak av de variable ytelsene mellom kjønnene. Spesielt lav i år på grunn av utkjøp av obligasjoner til ledergruppen som påvirker kjønnsanalysene.
Ved analyse av avtalt grunnlønn i ansettelses avtale for alle ansatte i Norge i desember 2023 ser vi at kvinner i gjennomsnitt ligger på 92%.
- 92% av arbeidsstokken arbeider offshore. Her er lønnen tariffert for alle stillinger og for ansiennitet i stillingen. Disse tariffene er kjønnsnøytrale og sikrer lik lønn for kvinner og menn.
- Ved dypdykk i analyse arbeidet 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.

Del 3

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering



- Vårt likestillingsarbeid er forankret i Selskapenes strategier, verktøy og retningslinjer
- Majoriteten av våre ansatte (90%) arbeider offshore og er regulert av tariffavtaler som er kjønnsnøytrale
- Vi følger gjeldende lover, forskrifter, hovedavtaler
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i selskapenes personalpolitikk som er tilgjengelig for våre medarbeidere på våre intranettsider.

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 kvinne nettverk i virksomheten, «Women in Drilling» nettverket er etablert for å bidra til å styrke å utvikle en likestillingskulturen i selskapet.
- Samarbeidet som vi etablerte med WISTA i 2023 har nå resultert i to av våre ansatte har fått en plass i styret i WISTA i 2024. Dette synes vi er spennende og samarbeidet fortsetter på et nytt nivå. Årlige «Kvinneseminar» arrangeres.
- Vi satser på lederutdanning både onshore og offshore, blant annet for å utvikle lederkulturen vår også innenfor området likestilling og ikke-diskriminerende praksis.
- Vi har gjennomført allmøter hvor både likestilling, mobbing og trakassering har vært tema.
- Alle våre stillingsannonser og rekrutteringsprosesser er nøytrale. (Vi vasker stillingsbeskrivelser og utlysninger for bias)
- Vi har satt i gang en omfattende anti bullying and harassment kampanje «Dont be a bully, be a buddy)
- 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

- 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 sett verken bestemmelser eller praksis som kan være diskriminerende
- Forekommer det trakassering i virksomheten?
 - Vi har interne skriftlige retningslinjer for varsling om blant annet trakassering og vi har innarbeidet rutiner for hvorledes slik saker skal behandles.
- Tar mannlige arbeidstakere foreldrepermisjon?
 - Vår rapportering i del 1 viser at også mannlige arbeidstakere tar foreldrepermisjon
- Er det overrepresentasjon av det ene kjønn blant ledere i virksomheten?
 - Ja, olje og gass industrien har en overrepresentasjon av menn. Dette er noe vi arbeider med løpende, gjennomfører diskusjoner, setter mål og gjennomfører tiltak i samarbeid med tillitsvalgte for å forsøke og få en mer jevn fordeling av kjønn i ledende posisjoner.
- Arbeider alle virksomhetens ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn i lavtlønnsyrker?
 - Vi har få lavtlønnsyrker. Vi har ansatte fra ulike etniske bakgrunn og de er ikke kun ansatt i lavtlønnsyrker.
- Har ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn de samme reelle mulighetene til avansement som etniske majoriteter?
 - Ja.
- 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.
- Kan utfordringene være et resultat av tilsynelatende nøytrale praksiser, for eksempel at viktige møter systematisk skjer etter normal arbeidstid?
 - Vi har jobbet aktivt mot at tilsynelatende nøytrale praksiser skal ha virkning for likestillingen og diskrimineringsarbeidet. Viktige møteplasser ønskes skal avholdes innenfor normal arbeidstid.
- Har vi mulighet for å tilrettelegge for mer fleksibel arbeidstid?
 - På kontor har vi fleksibel arbeidstidsordning med avtale om hjemmekontor. Offshorearbeid er bundet opp til skift ordninger og utføres på installasjon i faste rotasjonsperioder (iht til avtale i tariffavtaler).

Ytterligere risikovurderinger



Følgende risikoer for diskriminering og hinder for likestilling er identifisert

- Deler av vår virksomhet er sterkt mannsdominert. Effekten av dette kan føre til økt risiko for diskriminering ved at tilbakemeldinger, behov, tilrettelegging og utvelgelse gjenspeiler flertallets kjønns premisser. 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 diskriminerings arbeid i selskapene

Tiltak:

- Selskapenes ledertrening er justert og tar for seg tema likestilling og ikke diskriminering.
- Vi har satt i gang en omfattende anti bullying and harassment kampanje.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover

- Fokus på tema i selskapets ledertreningen vil lede til større fokus og bedre resultater innenfor området likestilling og ikke diskriminering.
- Kvinnenettverket «Women in Drilling» får en sterkere forankring i selskapet. Gjennom aktivt arbeid vil nettverket være med på å sette dagsorden innenfor arbeidet med likestilling og ikke diskriminering.
- Ytterligere forsterke arbeidet med selskapets ansatte-representanter for å styrke vår innsats for likestilling og ikke diskriminering.

Selskapet gjennomfører årlige lønnskartlegginger, med publisering i år (2026) for 2025.

Tiltak vi planlegger for 2026



Tiltak vi planlegger i året som kommer er blant annet:

- Fortsette arbeidet med likestillings og ikke-diskrimineringsarbeidet i vårt HMS system og rutiner
- Fortsette 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
- Vi har pågående kampanjer knyttet til Mobbing og trakassering som omfatter alle selskapene våre
- Vi har også et Safety Coaching opplæringsprogram gående på riggene våre hvor likestilling er et av teamene
- Medarbeiderundersøkelse som kartlegger ansattes ønskede prioritering i arbeidet med Menneskerettigheter
- Økt fokus på Menneskerettigheter og videreutvikling av policy, risk matriser mm
- Videreutvikle datainnsamling- og analysearbeidet til bærekrafts rapportering knyttet til likestilling og lønnsgap
- Forberede selskapet til ny åpenhets rapportering som får virkning fra 2026

«Women in Drilling» fortsetter sitt arbeid med strategi for å gjøre kvinnerelaterte spørsmål synlige, vil holde informasjonsmøter og dialog med kvinner i bedriften.

Samarbeid med WISTA ble etablert i 2023 – og arbeidet fortsetter i 2025.

Vi henviser også til selskapets bærekrafts-rapport for årene 2020, 2021, 2022 samt integrert årsrapport for 2023 og 2024 som man kan finne på www.odfjelldrilling.com for mer informasjon knyttet til selskapets fokusområder.

The logo for Odfjell Drilling, featuring a white, stylized wave icon to the left of the text "odfjell" and "drilling" stacked vertically in a white, sans-serif font.

odfjell
drilling

