



OLYMPIC / 2025

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

OLYMPIC

GODKJENT AV STYRET I OLYMPIC SUBSEA ASA
01.06.2026



INNHALDSFORTEGNELSE

	Introduksjon	3
01	FAKTISK TILSTAND	4
	Beskrivelse av stillingsnivåer i Olympic Crewing AS	5
	Kartlegging av ufrivillig deltid	6
	Mulige årsaker til kjønnsforskjeller	9
	Vurdering av årets tall	11
02	VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING	13
	Om Olympic Crewing AS	00
	Hvordan arbeidet med likestilling og diskriminering er nedfelt i planer og styrende dokumenter	00
	Hvordan likestilling og diskrimineringsarbeidet er strukturert hos Olympic Crewing AS	00
	Hvordan Olympic Crewing jobber med 4-trinns metoden for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis	00
	Hvordan vi har identifisert risikoer, hinder, årsaker og tiltak i 2025	00
	Identifiserte hovedutfordringer i vår virksomhet	00
	Tiltak iverksatt	00
	Planer for videre arbeid	00
	Vurdering av tiltakene	00



Relevante Bærekraftsmål





INTRODUKSJON

Olympic Crewing AS jobber systematisk for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Med dette redegjør vi for hvordan vi oppfyller våre forpliktelser til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å skape mer likestilling og hindre diskriminering og trakassering på arbeidsplassen i henhold til aktivitets – og redegjørelsesplikten i likestilling og diskrimineringsloven.^[1]

Redegjørelsen bygger på kartlegginger, tallmateriale og dialog gjennomført i 2024 og 2025, og omfatter alle ansatte i Olympic Crewing AS. Selskapet sysselsetter utelukkende sjøansatte, som er regulert av skipsarbeiderloven og skipssikkerhetsloven, i tillegg til likestillings- og diskrimineringsloven.

¹ LOV OM LIKESTILLING OG FORBUD MOT DISKRIMINERING (LIKESTILLINGS- OG DISKRIMINERINGSLOVEN) - KAPITTEL 4 AKTIVT LIKESTILLINGSARBEID - LOVDATA





FAKTISK TILSTAND

Kartlegging og redegjøring for kjønnsbalanse, kjønnsfordeling, midlertidige ansettelser, ansatte i deltidsstillinger, gjennomsnittlig antall uker i foreldrepermisjon, lønnsforskjeller og ufrivillig deltid

BESKRIVELSE AV STILLINGSNIVÅER I OLYMPIC CREWING AS

Tabell 1 beskriver hvilke stillingsnivåer Olympic Crewing AS benytter.

TABELL 1: OVERSIKT OVER STILLINGSNIVÅER I OLYMPIC CREWING AS

NIVÅ	BESKRIVELSE
SENIØR LEDELSE	Kaptein, overstyrmann, maskinsjef
JUNIOR LEDELSE	1/2 maskinist, 1/2 styrmann, forpleiningssjef
RATINGS	Matroser, bysse- og forpleiningspersonell, kranfører og gangveisoperatører
KADETT/ANDRE	Kadetter, lærlinger

KARTLEGGING AV UFRIVILLIG DELTID

Det foreligger ingen ufrivillig deltid i selskapet, da det ikke er praktisk gjennomførbart med deltidsstillinger i sjøgående turnus. Alle ansatte jobber full tid og følger fastsatt turnus med en periode på og en periode av.

MULIGE ÅRSAKER TIL KJØNNSFORSKJELLER

Norge har et kjønnsdelt arbeidsmarked generelt. Kun 15 prosent av norske arbeidstakere er i yrker med kjønnsbalanse ². Sjøfart er tradisjonelt et mannsdominert og maskulint yrke (hardt fysisk arbeid, lenge borte fra familie, turnus) med en sterk fagkultur som verdsetter praktisk erfaring ^[3].

Det er mange og sammensatte forhold som påvirker likestillingssituasjonen i maritim næring ⁴, deriblant historiske, kulturelle, sosiale og organisatoriske forhold. Kjønnsdelingen viser seg allerede ved valg av utdanning. Faktorer som interesser, stereotyper, skolepresentasjoner og sosial bakgrunn kan ha betydning for utdanningsvalg. Kvinner som jobber i maritim næring viser til utfordringer knyttet til arbeidsmiljø, holdninger, trakassering, tilpasning av utstyr, den praktiske utformingen av arbeidsplassen, arbeidsvilkår og betingelser. Noen av disse utfordringene oppleves mer betydelige til sjøs enn i landbasert maritim næring.

Disse strukturelle forholdene preger også rekruttering og kjønnsbalanse i Olympic Crewing AS, som utelukkende sysselsetter sjøansatte.

² <https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/likestillingssstrategi-for-maritim-naering/id2983205/?ch=6>
³ <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0308597X21005212>
⁴ <https://www.regjeringen.no/contentassets/639e7c25fe044ca3afc1a171bd9ab8ca/no/pdfs/strategi-likestilling-i-maritim-naering.pdf>



VURDERING AV ÅRETS TALL

Se årets tall i tabell 2 og 3.

Lønnsforskjeller er knyttet til aldersforskjeller og forskjeller i ansiennitet/erfaring. Olympic Crewing AS følger tariffer/overenskomster der det ikke er forskjell på lønnen til menn og kvinner i samme stilling og med samme erfaring, altså kravet om lik lønn for arbeid av lik verdi er oppfylt.

Det er kjønnsubalanse i selskapet med kun 9 kvinner og 289 menn per 31.12.2025, se tabell 3. Dette får utslag i tall for uttak av foreldrepermisjon. Mange kvinner er midlertidig ansatt (vikarer og sykemeldinger eller prosjektansatte for spesielle oppdrag).

Avvik i enkelte lønnskomponenter, som uregelmessige tillegg og overtid, må sees i sammenheng med små tallgrupper, ulik stillingskategori og forskjeller i fartøysoperasjon, og gir ikke uttrykk for systematiske forskjeller basert på kjønn.

Den lave kvinneandelen blant de sjøansatte gjør at tall for uttak av foreldrepermisjon i liten grad egner seg for sammenlikning.

Forklaringer og kommentarer til Tabell 2 og Tabell 3

- Olympic Crewing AS følger tariffer/overenskomster der det ikke er forskjell på lønnen til menn og kvinner i samme stilling og med samme erfaring, altså kravet om lik lønn for arbeid av lik verdi er oppfylt.
- I tabell 2 er det kun inkludert personer som hadde lønn hele året. Totalt 6 kvinner og 184 menn.

TABELL 2: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING I OLYMPIC CREWING AS PER 31.12.2025, PÅ STILLINGSNIVÅ. TABELLEN DEKKER ANSATTE SOM HAR HATT LØNN HELE ÅRET

	KJØNNSFORDELING PÅ ULIKE STILLINGSNIVÅER/ GRUPPER		LØNNSFORSKJELLER KVINNERS ANDEL AV MENNS LØNN OPPGIS I PROSENT					
	KVINNER	MENN	KONTANTE YTELSE					NATURALYTELSER
			SUM KONTANTE YTELSE	AVTALT LØNN / FASTLØNN	BONUSER	OVERTIDS- GODTGJØRELSER		SUM SKATTEPLIKTIGE NATURALYTELSER
TOTAL	6,00	184,00	78,1%	80,0%	42,8%	71,4%	60,9%	Tall mangler
SENIOR LEDERE	1,00	62,00	89,9%	92,4%	43,0%	94,1%	Tall mangler	Tall mangler
JUNIOR LEDERE	2,00	53,00	94,7%	97,7%	30,3%	77,1%	Tall mangler	Tall mangler
RATINGS	2,00	57,00	82,3%	82,5%	72,4%	81,9%	51,0%	Tall mangler
KADETT/ANDRE	1,00	12,00	95,6%	96,2%	0,0%	Tall mangler	78,7%	Tall mangler

TABELL 3: TILSTAND FOR KJØNNSBALANSE, MIDLERTIDIGE ANSETTELSE, UTTAK AV FORELDREPERMISJON, DELTID OG UFRIVILLIG DELTID I OLYMPIC CREWING AS PER 31.12.2025

KJØNNSBALANSE OPPGIS I ANTALL		MIDLERTIDIG ANSATTE OPPGIS I ANTALL		FORELDRE-PERMISSJON OPPGIS I GJENNOMSNITT ANTALL UKER		FAKTISK DELTID OPPGIS I ANTALL ELLER PROSENTANDEL AV ALLE ANSATTE		UFRIVILLIG DELTID OPPGIS I ANTALL ELLER PROSENTANDEL AV ALLE ANSATTE	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
9	289	3	55	N/A	8,87	N/A	N/A	N/A	N/A



02

VÅRT ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Kartlegging og redegjøring for kjønnsbalanse, kjønnsfordeling, midlertid ansettelse, ansatte i deltidsstillinger, gjennomsnittlig antall uker i foreldrepermisjon, lønnsforskjeller og ufrivillig deltid

OM OLYMPIC CREWING AS

Olympic Crewing AS er et datterselskap i Olympic Group AS. Selskapet ligger under Olympic Subsea ASA⁵ og deretter under Olympic Shipping AS. Olympic Shipping AS er skipsmanagement for konsernets virksomhet innen offshore/subsea og drifter 12 båter som leverer fartøytjenester til olje, gass og fornybarsektoren globalt. Selskapene har hovedkontor i Fosnavåg, Norge.

Olympic Crewing AS har ansvar for fartøyenes faste ansatte og sikrer bemanning for alle skipene i flåten. Selskapet hadde per 31.12.2025 totalt 298 ansatte (faste og midlertidig ansatte).

I tillegg leier selskapet inn sjøfolk gjennom fellesforetaket Olympic Jebsen Offshore Inc (OJOS), lokalisert i Manila, Filippinene, samt ved behov vikarer fra andre bemanningsselskaper ved sykefravær eller nødstilfeller. All innleie skjer fra selskaper sertifisert i henhold til MLC 2006.

Per 31.12.2025 hadde Olympic Crewing AS innleid 201 mannskap fra OJOS. I løpet av 2025 har selskapet hatt innleie av 57 mannskap fra andre bemanningsselskaper.

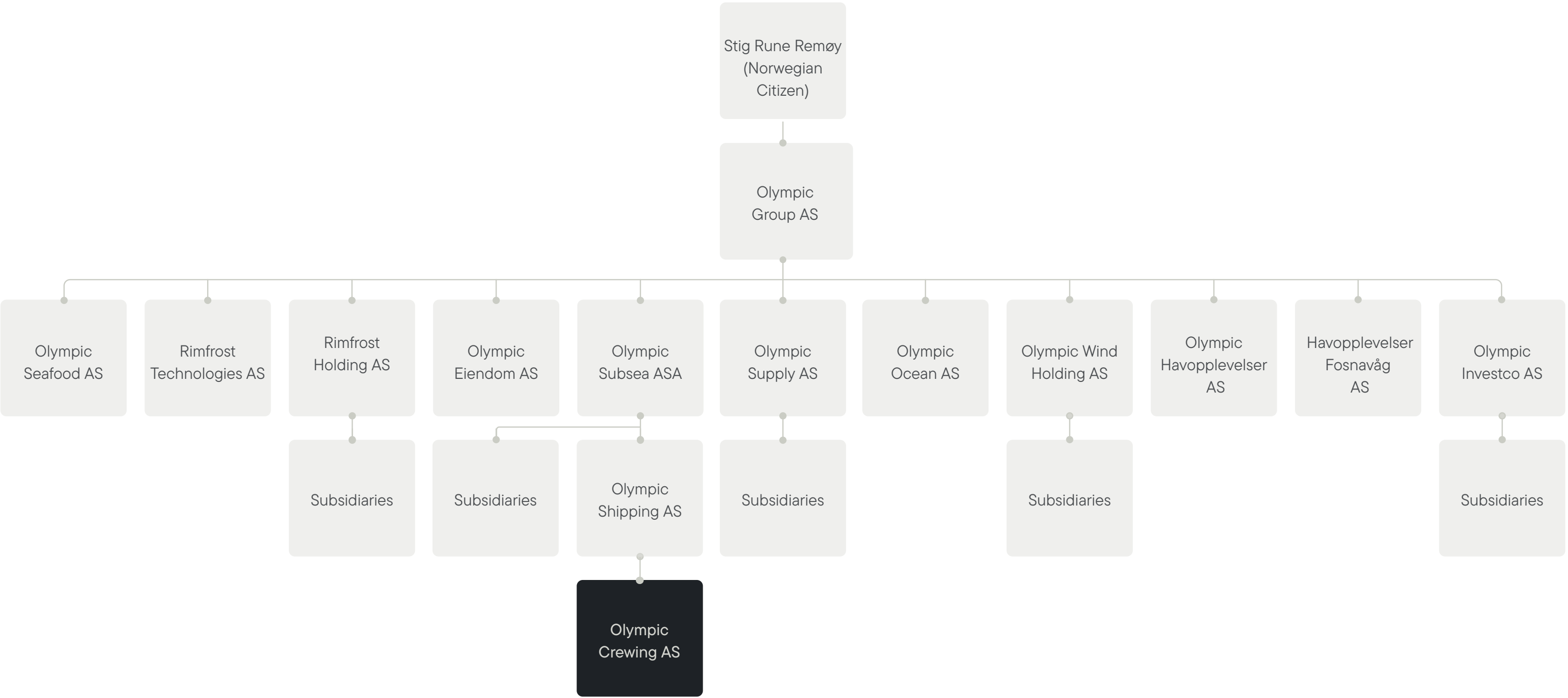
Innleide sjøfolk er ikke ansatt eller lønnet direkte av Olympic Crewing AS og inngår derfor ikke i kartleggingen av faktisk tilstand i Del 1 etter aktivitets- og redegjørelsesplikten. Samtidig inngår arbeidsmiljø, samhandling og kultur om bord som en del av selskapets vurdering av risiko for diskriminering og trakassering.

Beskrivelsen av virksomheten og bemanningsmodellen er relevant for vurderingen av likestilling og diskriminering, særlig knyttet til kjønnsbalanse, kulturforskjeller, arbeidsmiljø og varsling om bord. Bemanningsmodellen, i kombinasjon med et sterkt kjønnsdelt arbeidsmarked i maritim næring, bidrar til lav kvinneandel blant de sjøansatte og er et sentralt utgangspunkt for selskapets videre likestillingsarbeid.

Kvinneandelen om bord på Olympic sine fartøy var 4,8 % i 2025. Dette tallet inkluderer både egne ansatte og innleide sjøfolk. En betydelig andel av de kvinnelige sjøansatte er innleid gjennom Olympic Jebsen Offshore Inc (OJOS). Dette bidrar til lav kvinneandel blant Olympic Crewing AS' egne ansatte, og påvirker dermed tallgrunnlaget i kartleggingen av kjønnsbalanse og uttak av foreldrepermisjon.



FIGUR 1: KONSERNSTRUKTUR I OLYMPIC GROUP OG PLASSERINGEN AV OLYMPIC CREWING AS



HVORDAN ARBEIDET MED LIKESTILLING OG DISKRIMINERING ER NEDFELT I PLANER OG STYRENDE DOKUMENTER

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i Olympic Crewing AS er forankret i selskapets overordnede styring, strategiske mål og sentrale styrende dokumenter. Dette sikrer at arbeidet er innlemmet i den daglige driften og i selskapets systematiske HMS- og arbeidsmiljøarbeid.

Likestilling og mangfold er særlig knyttet til selskapets strategiske mål om å være en attraktiv arbeidsgiver, oppnå null skader og sikre ansvarlig virksomhetsstyring. Disse hensynene er en del av både styringssystemer og ledelsesoppfølging, og understøtter arbeidet for et trygt, rettferdig og inkluderende arbeidsmiljø om bord.

Videre er arbeidet forankret i selskapets bærekraftsstrategi, som bygger på en dobbel vesentlighetsanalyse. Ett av de fire prioriterte bærekraftsområdene er ansattes sikkerhet og velvære, med ambisjoner om å:

- sikre en helsefremmende, trygg og støttende arbeidsplass
- fremme en arbeidsplasskultur som støtter mangfold og inkludering på alle nivåer
- utvikle ansatte gjennom nødvendig opplæring og kompetansebygging
- opprettholde en stabil og kompetent arbeidsstyrke

Hvert bærekraftsområde er understøttet av konkrete mål, som er beskrevet nærmere i selskapets bærekraftsrapport for 2025.

Likestilling og ikke-diskriminering er også nedfelt i selskapets sentrale policier og retningslinjer, herunder Human and



Labour Rights Policy, Code of Conduct og Fair Treatment Policy. Disse dokumentene gir føringer for likebehandling, respekt og forventet adferd, og gjelder for alle ansatte.

For sjøansatte er krav og forventninger til arbeidsmiljø ytterligere operasjonalisert i Shipboard Operation Main Manual, som blant annet inneholder nulltoleranse for mobbing og trakassering.

Selskapet har etablert varslingsrutiner og varslingskanaler som gjør det mulig for ansatte og eksterne å varsle om kritikkverdige forhold, både internt og eksternt, også anonymt. Varslingsordningen er tilgjengelig i selskapets styrende dokumentasjon og er en sentral del av arbeidet for å forebygge og håndtere diskriminering og trakassering.

Olympic Crewing AS er medlem av UN Global Compact og har forpliktet seg til å følge og rapportere på organisasjonens ti prinsipper.

Prinsipp 6, om å sikre at diskriminering i arbeidslivet avskaffes, er særlig relevant for selskapets arbeid med likestilling og ikke-diskriminering.

HVORDAN LIKESTILLING OG DISKRIMINERINGSARBEIDET ER STRUKTURERT HOS OLYMPIC CREWING AS

Arbeidet med likestilling og mot diskriminering i Olympic Crewing AS er forankret i ledelsen og gjennomføres som en del av selskapets systematiske HMS- og arbeidsmiljøarbeid.

Chief QHSE and Crewing Officer har det overordnede ansvaret for arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering, herunder etterlevelse av aktivitets- og redegjørelsesplikten. Arbeidet gjennomføres i samarbeid mellom Chief QHSE and Crewing Officer, VP Crewing og Head of Sustainability, som sammen følger opp kartlegginger, risikovurderinger, tiltak og rapportering.

Ledelsen om bord på fartøyene, herunder kaptein, safety officer og verneombud, har et særskilt ansvar for det daglige forebyggende arbeidet mot diskriminering, trakassering og mobbing. Likestilling og arbeidsmiljø inngår som en del av arbeidet i verne- og miljøutvalg om bord, og følges opp gjennom faste møte- og rapporteringsstrukturer.

Ansatte involveres gjennom etablerte arenaer som verne- og miljøutvalg, månedlige møter om bord, medarbeidersamtaler,

spørreundersøkelser og rederikonferanser. Disse arenaene gir ansatte mulighet til å gi tilbakemeldinger om arbeidsmiljø, samhandling og eventuelle forhold knyttet til likestilling og diskriminering.

Varslingsordningen er en sentral del av strukturen for å avdekke og håndtere kritikkverdige forhold, inkludert trakassering og diskriminering. Varsler behandles i tråd med selskapets etablerte rutiner og følges opp av ansvarlig ledelse. Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering inngår i selskapets systematiske risikostyring. Identifiserte risikoer, hindre og årsaker danner grunnlag for prioritering av tiltak, og følges opp etter den strukturerte arbeidsmetodikken som er beskrevet i kapittel 0.





HVORDAN OLYMPIC CREWING JOBBER MED 4-TRINNS METODEN FOR Å SIKRE LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING I PRAKSIS

Hvordan vi har identifisert risikoer, hinder, årsaker og tiltak i 2025

Olympic Crewing AS arbeider systematisk etter aktivitets- og redegjørelsesplikten i tråd med Bufdirs anbefalte 4-trinnsmetode:

I 2025 har Olympic Crewing AS arbeidet systematisk med alle trinnene i 4-trinnsmetoden. Det har vært lagt særlig vekt på kartlegging og analyse av risikoer, hindre og årsaker knyttet til likestilling og diskriminering, samtidig som det er iverksatt og fulgt opp tiltak innenfor identifiserte risikoområder.

I vurderingen av risikobildet har selskapet også tatt hensyn til endringer i internasjonalt regelverk, herunder vedtatte endringer i Maritime Labour Convention (MLC) i 2025 som stiller tydeligere krav til forebygging og håndtering av vold, trakassering og mobbing om bord på skip. Dette medfører at sikkerhetskurs fremover vil ha mer innhold rettet mot mobbing og trakassering.

Arbeidet er gjennomført av en intern ARP-gruppe bestående av Chief QHSE and Crewing Officer, VP Crewing og Head of Sustainability, som har hatt faste møter og løpende dialog gjennom året. Gruppen har tatt utgangspunkt i både interne og eksterne kilder for å få et helhetlig bilde av risikobildet.

Som grunnlag for kartlegging og vurderinger har selskapet blant annet benyttet:

- medarbeider- og arbeidsmiljøundersøkelser blant ansatte og innleide sjøfolk
- Samtaler med ansatte før neste skift
- tidligere risikovurderinger og aktsomhetsvurderinger
- resultater og problemstillinger identifisert gjennom selskapets dobbelte vesentlighetsanalyse
- erfaringer fra varslingssaker
- tilbakemeldinger fra rederikonferanser og dialog mellom landorganisasjonen og ledelsen om bord
- rapportering og referater fra møter om bord på fartøyene

Kartleggingen har tatt utgangspunkt i kjente utfordringer i maritim næring, herunder risiko knyttet til kjønnsbalanse, arbeidsmiljø, kulturforskjeller, trakassering og mobbing. Disse forholdene er vurdert opp mot selskapets egen virksomhet og bemanningsmodell.

Resultatet av kartleggingen og analysen danner grunnlag for de identifiserte hovedutfordringene og risikoområdene som er presentert i kapittel O, samt prioritering av tiltak i kapittel O og O.



IDENTIFISERTE HOVEDUTFORDRINGER I VÅR VIRKSOMHET

De identifiserte hovedutfordringene bygger på en samlet vurdering av tallmateriale, spørreundersøkelser og dialog gjennomført i 2025, samt kartlegginger og risikovurderinger fra 2024.

I slutten av 2025 gjennomførte Olympic Crewing AS spørreundersøkelser blant sjøansatte i både Olympic Crewing AS og Olympic Jebsen Offshore Inc med temaer knyttet til likestilling, mangfold, arbeidsmiljø, mobbing og trakassering. Undersøkelsene viser gjennomgående høy grad av opplevd trivsel, inkludering og psykologisk trygghet. Samtidig fremkommer kjønn og kjønnsbalanse, mangfold/kultur og mobbing/trakassering som prioriterte utfordringsområder, samt behov for fortsatt styrking av rapporteringskultur og tillit til oppfølging.

Tilbakemeldinger fra fartøyene gjennom sikkerhetsmøter bekrefter behovet for fortsatt fokus på respekt, samhandling og varsling, og peker samtidig på behov for mer struktur og støtte til disse diskusjonene.

Samlet ligger dette til grunn for virksomhetens risikovurderinger og prioritering av tiltak i det videre arbeidet med likestilling, arbeidsmiljø og forebygging av diskriminering, mobbing og trakasseering.

Tabell 4 viser selskapets identifiserte hovedutfordringer knyttet til likestilling og diskriminering:

⁶ OECD-DUE-DILIGENCE-GUIDANCE-FOR-RESPONSIBLE-BUSINESS-CONDUCT.PDF

⁷ <https://www.regjeringen.no/contentassets/639e7c25fe044ca3afc1a171bd9ab8ca/no/pdfs/strategi-likestilling-i-maritim-naering.pdf>

TABELL 4: RISIKOVURDERINGER FOR OLYMPIC CREWING AS



Risiko er vurdert som kombinasjonen av alvorlighet og sannsynlighet, hvor alvorlighet tillegges større vekt enn sannsynlighet i prioriteringene, etter vanlig praksis for aktsomhetsvurderinger ⁶.

RISIKOOMRÅDE

RISIKO FOR DISKRIMINERING OG HINDRE FOR LIKESTILLING	KJØNN	Det er mange og sammensatte forhold som påvirker likestillingssituasjonen i maritim næring, deriblant historiske, kulturelle, sosiale og organisatoriske forhold. Kjønnsdelingen viser seg allerede ved valg av utdanning. Faktorer som interesser, stereotyper, skolepresentasjoner og sosial bakgrunn kan ha betydning for utdanningsvalg. Kvinner som jobber i maritim næring viser til utfordringer knyttet til arbeidsmiljø, holdninger, trakassering, tilpasning av utstyr, den praktiske utformingen av arbeidsplassen, arbeidsvilkår og betingelser. Noen av disse utfordringene oppleves mer betydelige til sjøs enn i landbasert maritim næring. Risikokonklusjon: Dette medfører risiko for vedvarende lav kvinneandel og økt sårbarhet for utenforskap og trakassering dersom forholdene ikke følges opp systematisk.
	GRAVIDITET	Ved graviditet legges det til rette for dette og vi følger lovverk/overenskomster. Risikokonklusjon: Risiko for diskriminering knyttet til graviditet vurderes som lav.
	PERMISJON VED FØDSEL ELLER ADOPSJON	I henhold til overenskomster. De aller fleste av de faste ansatte mener at selskapet har gode rutiner for å følge opp ansatte som tar foreldrepermisjon. Risikokonklusjon: Risiko for diskriminering vurderes som lav.
	OMSORGSOPPGAVER	Det kan være krevende å kombinere arbeid til sjøs med daglige omsorgsoppgaver da arbeidet er turnuspreget og man må tilbringe 100 % av tiden til sjøs. Dette kan være til hinder for likestilling da kvinner tradisjonelt har tatt større ansvar for omsorgsoppgaver. Likevel rapporterer selskapets ansatte og innleide at de i stor grad er fornøyde med muligheten til å kombinere arbeid og familieliv. Risikokonklusjon: Det foreligger lav til moderat risiko for at omsorgsoppgaver kan virke begrensende for rekruttering og deltakelse.
	ETNISITET, RELIGION, LIVSSYN	Fast mannskap i høyere stillinger er i hovedsak skandinavisk eller europeisk, mens lavere stillinger i stor grad bemannes av sjøfolk fra Olympic Jebsen Offshore Inc, hovedsakelig fra Filippinene. Ulik språklig og kulturell bakgrunn kan skape utfordringer knyttet til kommunikasjon, samarbeid, hierarki og konflikthåndtering. Interne undersøkelser viser at kulturforskjeller kan oppleves som utfordrende for arbeidsmiljøet om bord. Risikokonklusjon: Dette innebærer risiko for misforståelser, utenforskap og redusert psykologisk trygghet dersom kulturforskjeller ikke håndteres aktivt.
	FUNKSJONSNEDETTELSE	Selskapet kan ikke ansette sjøfolk med funksjonsnedsettelse grunnet strenge krav til helseattest til sjøs. Risikokonklusjon: Risiko for diskriminering vurderes som lav, da begrensningen følger lov- og sikkerhetskrav.
	SEKSUELL ORIENTERING, KJØNNSIDENTITET, KJØNNSUTTRYKK	Studier og undersøkelser viser noe forekomst av trakassering og seksuell trakassering. Dette er en kjent utfordring i bransjen. Risikokonklusjon: Det foreligger risiko for trakassering og uønsket adferd dersom forebygging og oppfølging ikke er tilstrekkelig.
	ALDER – MEN DETTE GRUNNLAGET HAR DERE IKKE PLIKT TIL Å JOBBE MED I ARP	Selskapet har relativt høy gjennomsnittsalder som følge av tidligere nedbemanning i offshore-sektoren. Dette kan gi ujevn alderssammensetning om bord og utfordringer knyttet til karriereutvikling, kompetansefornyelse og kontraktsforlengelser for eldre arbeidstakere. Risikokonklusjon: Aldersrelaterte forhold kan påvirke arbeidsmiljø og opplevd likebehandling, men inngår ikke i aktivitets- og redegjørelsesplikten.

BESKRIVELSE AV RISIKO, ANALYSE OG ÅRSAKER



RISIKOOMRÅDE	BESKRIVELSE AV RISIKO, ANALYSE OG ÅRSAKER	
KJØNNSBALANSE		Det er svært lav andel av de sjøansatte som er kvinner. Se risiko over (kjønn). Dette begrenser mangfold, rekrutteringsgrunnlag og muligheten til å oppnå bedre kjønnsbalanse over tid. Risikokonklusjon: Lav kjønnsbalanse vurderes som en vesentlig strukturell utfordring for likestilling og mangfold over tid.
FORSKJELLER MELLOM KVINNER OG MENN I DELTID, MIDLERTIDIGHET OG UTTAK AV FORELDREPERMISJON		Ingen av de faste ansatte jobber deltid eller ufrivillig deltid. Noen ansatte er midlertidig ansatte. Det er lik rett til uttak av foreldrepermisjon i henhold til overenskomster og norsk lovverk. På grunn av få kvinner er dette vanskelig å monitorere. Se tabell. Risikokonklusjon: Risiko vurderes som lav, men begrenset datagrunnlag gir redusert styringsinformasjon.
LØNNSFORSKJELLER OG KJØNNSFORDELING PÅ ULIKE NIVÅER/GRUPPER (ANNETHVERT ÅR)		Alle stillingene i Olympic Crewing AS følger tariffbasert lønn, og det gjøres ingen forskjell på grunnlag av kjønn, alder eller mangfold når noen blir ansatt. Det er lik lønn for likt arbeid. Likevel kan det være tendenser til at kvinner innehar lavere stillinger og innehar mindre erfaring enn menn. Se tabell. Risikokonklusjon: Det foreligger begrenset risiko for indirekte forskjeller knyttet til stillingsnivå og erfaring.
UFRIVILLIG DELTID		Ingen jobber deltid eller ufrivillig deltid i Olympic Crewing AS. Risikokonklusjon: Risiko vurderes som lav.
MOBBING OG TRAKASSERING		Mobbing og trakassering er en kjent utfordring i maritim næring. Forhold som isolasjon over lengre perioder, tett samhandling om bord, begrenset privatliv, hierarkiske strukturer, kulturelle forskjeller og psykisk belastning kan øke risikoen for uønsket adferd dersom dette ikke forebygges systematisk. Risikokonklusjon: Samlet vurderes mobbing og trakassering som et høyrisikoområde med mulig alvorlige konsekvenser for arbeidsmiljø, sikkerhet og trivsel.
REKRUTTERING OG BEMANNINGSPRAKSIS		Rekruttering av sjøansatte skjer i et sterkt kjønnsdelt arbeidsmarked med begrenset tilgang på kvinnelige kandidater. En betydelig andel kvinnelige sjøansatte om bord er innleid gjennom bemanningsselskap, noe som påvirker kjønnsbalansen blant Olympic Crewing AS' egne ansatte. Det foreligger risiko for at strukturelle forhold i rekrutterings- og bemanningsprosesser kan bidra til vedvarende lav kvinneandel dersom disse ikke følges opp systematisk. Risikokonklusjon: Rekruttering og bemanningspraksis vurderes som et strukturelt risikoområde for vedvarende lav kvinneandel dersom ikke tiltak følges opp systematisk.
VARSLINGSKULTUR		Selv om selskapet har etablerte varslingsrutiner, kan hierarkiske strukturer, tett samhandling om bord og avhengighetsforhold mellom mannskap bidra til frykt for negative konsekvenser ved varsling. Dette kan føre til underrapportering av kritikkverdige forhold, herunder trakassering og diskriminering, dersom ansatte ikke opplever tilstrekkelig trygghet ved å si fra. Risikokonklusjon: Det foreligger moderat risiko for underrapportering av kritikkverdige forhold dersom ansatte ikke opplever tilstrekkelig trygghet ved varsling.
TURNUSARBEID		Turnusarbeid til sjøs er et grunnleggende arbeidsvilkår som kan innebære utfordringer knyttet til familieliv og omsorgsoppgaver, særlig i enkelte livsfaser. Samtidig gir turnusordninger også muligheter i form av forutsigbarhet og sammenhengende friperioder. Kartleggingen viser at ansatte i stor grad rapporterer tilfredshet med turnusordningene. Risikokonklusjon: Turnusarbeid vurderes som et strukturforhold som både kan innebære utfordringer og gi muligheter. Samlet vurderes risikoen som lav, og det er per i dag ikke identifisert behov for generelle nye tiltak.



TILTAK IVERKSATT

Med utgangspunkt i kartleggingen av risikoer og hindre for likestilling har Olympic Crewing AS i 2025 iverksatt en rekke tiltak rettet mot de mest vesentlige risikoområdene, særlig knyttet til mobbing og trakassering, arbeidskultur, varsling og lederansvar.

Et sentralt tiltak i 2025 har vært gjennomføring av et omfattende lederutviklingsprogram for kapteiner og chiefer. Lederkurset har hatt som mål å styrke ledernes kompetanse innen arbeidsmiljø, inkludering, håndtering av uønsket adferd og ansvar knyttet til det psykososiale

arbeidsmiljøet om bord. Selskapet vurderer dette som et betydelig løft i det forebyggende arbeidet, ettersom ledere om bord har en nøkkelrolle i å sette standard for kultur, adferd og trygghet for å si fra.

I tillegg er det i 2025 gjennomført tiltak knyttet til tydeliggjøring av roller og ansvar, varsling, bevisstgjøring og måling av arbeidsmiljøforhold. En samlet oversikt over tiltak som er iverksatt i 2025, ansvar, status og resultat, fremgår av Tabell 5.

TABELL 5: 2025 TILTAK KNYTTET TIL LIKESTILLING OG DISKRIMINERING I OLYMPIC CREWING AS OG RESULTATER

BAKGRUNN FOR TILTAK	BESKRIVELSE AV TILTAK	MÅL FOR TILTAKENE	ANSVARLIG	RESULTAT
KJØNNSBALANSE	Selskapet arbeider kontinuerlig for å bedre kjønnsbalansen blant mannskapet om bord. Dette omfatter innsats for å fremme kvinner i maritime utdanninger, aktiv deltakelse på utdanningsmesser og målrettet rekruttering gjennom Olympic Jebsen Offshore Inc (OJOS). Som del av dette arbeidet tas det inn kadetter fra OJOS med en målsetting om lik kjønnsfordeling (50/50 kvinner og menn). Videre er det etablert et særskilt fokus på å rekruttere kvinnelige forpleiningsassistenter fra OJOS, et område som tidligere har vært mannsdominert.	Sikre økt kvinneandel i flåten. Mål: 10 % kvinneandel innen 2030 (inkluderer egne ansatte og innleide fra Olympic Jebsen Offshore Inc). Mål: 2 kvinnelige forpleiningsassistenter per båt (hvor dette er mulig)	Chief QHSE and Crewing Officer	Kontinuerlig prosess. Arbeidet bidrar til økt bevissthet om kjønnsbalanse i rekruttering, men lav tilgang på kvinnelige kandidater gjør at effekten på tall fortsatt er begrenset. Kvinneandel 2023: 2,7 %, 2024: 5,9 %, 2025: 4,8 %
VARSLING/TILBAKEMELDINGER	Minne alle ansatte om våre varslingsrutiner og varslingskanaler slik at alle ansatte kan føle seg trygge på at varsling om kritikkverdige forhold vil håndteres profesjonelt	At flere tør å varsle om kritikkverdige forhold, at alle har forstått hva et kritikkverdig forhold er og hvordan selskapet håndterer et varsel	VP Crewing	Forbedret varslingsrutiner og informert om disse gjennom interne kanaler (Olympic News)
VARSLING/TILBAKEMELDINGER	Kurse i organisasjonen håndtering av varsler https://juc.no/produkter/varsling-identifisering-og-handtering-av-varslingssaker	At selskapet er godt rustet til å håndtere varsler på en profesjonell måte som ivaretar varsler og den varsles om på en trygg måte	Chief HSEQ and Crewing Officer	Relevant nøkkelpersonell har gjennomført opplæring i håndtering av varslingssaker. Selskapet vurderer seg bedre rustet til å håndtere varsler på en strukturert og profesjonell måte.
VARSLING/TILBAKEMELDINGER	Etablere regelmessige målinger på likestilling, diskriminering, trakassering og mobbing for å kunne måle at tiltakene som iverksettes fungerer	Sikre at effekt av tiltakene kan måles	VP Crewing	Gjennomført Q4-2025. Neste måling planlagt Q4-2026.
VARSLING/TILBAKEMELDINGER	Senke terskelen for tilbakemeldinger om viktige temaer som likestilling, diskriminering, trakassering og mobbing. Vi ønsker å utnytte eksisterende kanaler, ved å eksempelvis etablere et lavterskeltilbud (QR-kodebasert) for tilbakemeldinger relatert til likestilling, diskriminering, trakassering og mobbing. Et slikt verktøy gir ansatte muligheten til å dele observasjoner og innspill uten å måtte bruke formelle varslingskanaler, men mer som en pulsmåling av arbeidsmiljøet. Crewing-avdelingen lager statistikk til PEC-møter.	Sikre at terskelen for å informere om utfordringer er tilstrekkelig lav og at selskapet får informasjon om forholdene om bord på båtene	Chief HSEQ and Crewing Officer	Ikke gjennomført i beskrevet form i 2025. Har prioritert å jobbe med varslingsrutiner og synliggjøre disse, et arbeid som fortsetter inn i 2026. Det sendes også ut årlige spørreundersøkelser som fanger opp trender



ROLLER OG ANSVAR	Tydeliggjøre ansvar knyttet til likestilling, diskriminering, trakassering og mobbing om bord på båtene. Kaptein, Verneombud, Safety Officer	Tydeliggjøre ansvar knyttet til likestilling, diskriminering, trakassering og mobbing om bord på båtene	VP Crewing	Roller og ansvar er tydeliggjort om bord, og temaet inngår i faste møte- og rapporteringsarenaer.
KULTURFORSKJELLER. SPØRREUNDERSØKELSER VISER AT MANGE OPPLEVER KULTURFORSKJELLER OM BORD PÅ BÅTENE SOM EN UTFORDRING FOR ARBEIDSMILJØET.	Selskapet ønsker å bevisstgjøre de ansatte på båtene gjennom kurs/kompetanseheving i kulturforståelse	Bedre kulturforståelse mellom nordmenn og filippinere, men også andre relevante kulturer. Målet er å redusere konfliktnivå.	VP Crewing, Chief HSEQ and Crewing Officer	Tiltaket er utsatt etter prioritering av øvrige arbeidsmiljøtiltak i 2025.
TRAKASSERING OG MOBBING. SPØRREUNDERSØKELSER VISER AT FLERE ANSATTE HAR OPPLEVD TRAKASSERING OG MOBBING	Selskapet har jevnlige kampanjer mot trakassering og mobbing, og ønsker å holde fokuset oppe på dette. Ved å også etablere målinger vil selskapet kunne se om tiltakene har effekt	Avholde holdningskampanje, bevisstgjøring. Målet er å redusere forekomst av trakassering og mobbing	Chief HSEQ and Crewing Officer	I 2025 ble det gjennomført en enkel holdningskampanje (IMO)
	Introdusere mobbing og trakassering, samt likestilling og diskriminering som eget agendapunkt i månedlige sikkerhetsmøter.	Øke bevisstheten omkring temaene. Redusere forekomst av trakassering og mobbing	VP Crewing	Gjennomført
	Gi verneombud opplæring for bedre å kunne identifisere og håndtere saker knyttet til likestilling, diskriminering, mobbing og trakassering	Øke bevisstheten omkring temaene. Redusere forekomst av trakassering og mobbing	VP Crewing	Ikke gjennomført i 2025 – tas videre i 2026.
RUTINER OG POLICIER	Selskapet ønsker å tydeliggjøre sine rutiner og sin politikk på området likestilling, diskriminering, mobbing og trakassering i Shipboard operation manual og ved å forbedre sin code of conduct	Sikre at alle ansatte vet hva selskapets forventninger er knyttet til likestilling, diskriminering, mobbing og trakassering	Chief HSEQ and Crewing Officer, Head of Sustainability	Oppdaterte rutiner er kommunisert til organisasjonen.
ALDER	Vurdere egnede tiltak for eldre arbeidstakere for å redusere generasjonskløfter og skape inkluderende arbeidsplasser	Redusere generasjonskonflikter	VP Crewing	Rederikonferansen avdekket at dette temaet ikke ble rangert høyt av de ansatte og tiltak nedprioriteres foreløpig

PLANER FOR VIDERE ARBEID

Med utgangspunkt i identifiserte risikoområder og erfaringer fra tiltak iverksatt i 2025, vil Olympic Crewing AS videreføre og styrke arbeidet med likestilling og mot diskriminering i kommende periode. Planlagte tiltak er særlig rettet mot områder der kartleggingen viser vedvarende eller forhøyet risiko, herunder mobbing og trakassering, arbeidskultur, varsling, lederansvar og strukturelle utfordringer knyttet til lav kvinneandel i virksomheten.

Flere av de planlagte tiltakene bygger videre på initiativer gjennomført i 2025, inkludert lederutvikling for kapteiner, styrmenn og chiefer, med utvidelse til forpleiningssjefer, tar også hensyn til anbefalinger fra eksterne fagmiljøer og bransjerapporter. Dette inkluderer blant annet anbefalinger fra Sjøfartsdirektoratet knyttet til sikkerhet, arbeidsmiljø og inkluderende ledelse om bord.

Anbefalingene i prosjektet «*Sikkerhet for alle – tiltak for en sikrere og mer inkluderende arbeidsplass på sjøen*»^{[10][11]} peker på at mange av utfordringene knyttet til trakassering, diskriminering og arbeidsmiljø i sjøfarten ikke kan løses gjennom enkeltstående eller kun reaktive tiltak. Rapporten understreker behovet for mer forpliktende og systematisk arbeid, med særlig vekt på kompetansebygging, organisatoriske arbeidsmiljøfaktorer og ledelsens rolle om bord.

Videre fremheves det at tiltak bør rettes mot de som allerede arbeider til sjøs, for å sikre trivsel, trygghet og mulighet til å bli værende i næringen over tid. Dette innebærer blant annet styrking av lederkompetanse, bedre håndtering av arbeidsmiljø- og varslingssaker, økt bevissthet om



risikofaktorer for minoriteter, samt kontinuerlig oppfølging og evaluering av tiltak.

Oversikt over planlagte tiltak, herunder mål, ansvar og fremdrift, fremgår av tabellen nedenfor. Tiltakene vil følges opp som del av selskapets systematiske arbeid etter aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Lederkompetanse og ansvar (videreføring fra 2025)

Lederutviklingsprogrammet for kapteiner og chiefer som ble gjennomført i 2025 vurderes som et viktig tiltak for å styrke det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. I 2026 planlegges nye kurskull for ledere som ikke deltok i 2025, herunder kapteiner, overstyrmenn, chiefer og forpleiningssjefer. Videreføring av lederopplæringen skal bidra til å sikre en felles forståelse av lederansvar, håndtering av arbeidsmiljøutfordringer og forebygging av mobbing, trakassering og diskriminering.

Mobbing og trakassering – kompetanse og forebygging

For å styrke det forebyggende arbeidet mot mobbing, trakassering og annen uønsket adferd vil Olympic Crewing AS i 2026 implementere en samordnet tiltakspakke som kombinerer kompetanseheving, strukturert dialog og bruk av anerkjente verktøy. Tiltakspakken omfatter gjennomføring av OLP-kurs med særskilt fokus på mobbing og trakassering, videre bruk av eksisterende sikkerhetsmøter som arena for dialog om arbeidsmiljø og samhandling, samt vurdering av Sjøfartsdirektoratets «Be a Buddy»-opplegg^[12] som støtteverktøy i dette arbeidet.

OLP-kursene skal bidra til økt bevissthet om uønsket adferd, tydeliggjøre forventninger til adferd om bord og styrke evnen til å håndtere krevende situasjoner på et tidlig stadium. Gjennom månedlige sikkerhetsmøter vil veiledningsmateriell, refleksjonsspørsmål og konkrete eksempler benyttes for å senke terskelen for å ta opp temaer knyttet til respekt, samhandling og arbeidsmiljø.

«Be a Buddy»-opplegget vurderes som et supplement til disse tiltakene, og kan benyttes både i lederopplæring og i dialog med mannskap for å styrke felles forståelse av ansvar, støtte kolleger og trygghet for å gripe inn ved uønsket adferd. Samlet skal tiltakspakken bidra til et mer åpent, inkluderende og trygt arbeidsmiljø, og til å forebygge alvorlige hendelser før de utvikler seg til formelle varslingsaker.

Integrering i sikkerhetsarbeidet

Som del av det systematiske HMS-arbeidet planlegges det å styrke innholdet i obligatoriske sikkerhetskurs, slik at temaer som mobbing, trakassering, likestilling og diskriminering i større grad inngår. Tiltaket skal tydeliggjøre sammenhengen mellom godt arbeidsmiljø og sikker drift, og bidra til økt trygghet for å si fra.

Varsling og synlighet

For å senke terskelen for varsling og gjøre varslingsordningen mer synlig, planlegges det i 2026 å utarbeide og tilgjengeliggjøre varslingsplakater om bord på fartøyene. Plakatene skal tydeliggjøre hva som kan varsles om, hvordan varsling skjer og hvilke rettigheter ansatte har.

Policier og rutiner

I 2026 vil selskapet sikre videre oppfølging og implementering av oppdaterte policier og rutiner knyttet til likestilling, diskriminering, mobbing og trakassering. Dette skal bidra til at forventninger, roller og ansvar er tydelige for alle ansatte, både på land og om bord. Det vil også gjennomføres opplæring i selskapets Code of Conduct.

Styrke sikkerhetsmøtene og øke kompetanse

Som et ledd i det forebyggende arbeidet planlegger Olympic Crewing AS i 2026 å utvikle veiledningsmateriell til bruk i månedlige sikkerhetsmøter om bord. Formålet er å gjøre det enklere for ledelse og mannskap å ta opp og diskutere temaer som arbeidsmiljø, samhandling, mobbing, trakassering og respekt på en strukturert og trygg måte.

Veiledningen skal bestå av konkrete temaer, refleksjonsspørsmål og eksempler, og bidra til felles forståelse av forventninger til adferd om bord. Tiltaket bygger på en vurdering av at lavterskel og jevnlig dialog er en viktig forutsetning for å forebygge uønskede hendelser og styrke arbeidsmiljøet over tid.

Kulturforskjeller i en sammensatt besetning er identifisert som et relevant risikoområde for arbeidsmiljø og samhandling om bord. Selskapet har besluttet å prioritere mer målrettede tiltak knyttet til kulturforståelse og samarbeid i 2027, etter at hovedfokuset i 2025 og 2026 er lagt på mobbing og trakassering, varsling og lederkompetanse. Denne prioriteringen er gjort for å sikre tilstrekkelig kapasitet og kvalitet i gjennomføringen av planlagte tiltak.

¹⁰ BROSJYRE SAFESEA (A5)

¹¹ PROSJEKTRAPPORT_SIKKERHET-FOR-ALLE_V1.0---SIGNED.PDF

¹² BE A BUDDY UNDERVISNINGSSOPPLEGG - SJØFARTSDIREKTORATET



TABELL 6: PLANER FOR VIDERE ARBEID

OMRÅDE	BAKGRUNN FOR TILTAK (HVILKEN RISIKO)	BESKRIVELSE AV TILTAK	MÅL	ANSVARLIG	FRIST	RESULTAT
REKRUTTERING	Lav kvinneandel i virksomheten og begrenset tilgang på kvinnelige kandidater i maritim næring.	Videreføre arbeid med synliggjøring av selskapet og mangfold i rekruttering, inkludert bruk av representativt bildemateriell og kommunikasjon i annonser og presentasjoner. Selskapet deltar i utdanningsmesser og oppsøkende aktiviteter mot relevante skoler og maritime utdanninger, benytter kadettordninger som inngang til sjøgående stillinger, og samarbeider med Olympic Jebsen Offshore Inc om rekruttering.	Bidra til økt kvinneandel over tid. 10 % innen 2030	Chief HSEQ and Crewing Officer	Kontinuerlig	Arbeidet pågår – effekter følges gjennom utvikling i kvinneandel
FORFREMMEELSE, UTVIKLINGSMULIGHETER OG KARRIERE	Risiko for opplevd forskjellsbehandling knyttet til opprykk og karriereutvikling, særlig for innleid mannskap.	Tydeliggjøre kriterier for opprykk og utvikling i Olympic Crewing AS. Sikre at avtaler med Olympic Jebsen Offshore Inc beskriver utviklings- og opprykksmuligheter, slik at manglende karriereutvikling ikke gir grunnlag for opplevelse av diskriminering.	Likebehandling og tydelige forventninger.	VP Crewing	2026	
TILRETTELEGGING/ MULIGHET FOR Å KOMBINERE ARBEID OG FAMILIELIV	Lav kvinneandel i sjøgående stillinger og risiko for frafall av kvinner i krevende livsfaser.	Der det er praktisk mulig, kan selskapet vurdere individuelle løsninger for midlertidig arbeid i landorganisasjonen for sjøansatte kvinner som bor i nærheten av hovedkontoret, som del av arbeidet med å beholde kompetanse og redusere frafall.	Bidra til at kvinner i større grad kan bli værende i virksomheten over tid.	Chief HSEQ and Crewing Officer / VP Crewing	Løpende	Tiltaket benyttes ved behov og vurderes individuelt.
KULTURFORSKJELLER, RESPEKT, ARBEIDSMILJØ	Kartlegginger viser at kultur- og språkforskjeller kan skape utfordringer for samhandling og arbeidsmiljø.	Utvikle veiledningsmateriell til bruk i månedlige sikkerhetsmøter for å legge til rette for dialog om samhandling, respekt og arbeidsmiljø. Mer målrettede kurs i kulturforståelse prioriteres fra 2027.	Bedre samhandling og forebygging av konflikter.	Chief HSEQ and Crewing Officer / VP Crewing	2026 (veiledning), 2027 (kurs)	
TRAKASSERING, SEKSUELL TRAKASSERING OG KJØNNSBASERT VOLD	Kartlegginger viser forekomst av mobbing og trakassering, som vurderes som et høyrisikoområde.	Videreføre lederutviklingsprogram for kapteiner, overstyrmenn og chiefer med nye kull i 2026, samt utvide til forpleiningssjefer. Videre gjennomføre OLP-kurs om mobbing og trakassering, styrke innhold i sikkerhetskurs, synliggjøre varslingskanaler om bord gjennom plakater og integrere temaet i månedlige sikkerhetsmøter.	Forebygge mobbing og trakassering og styrke trygghet for å si fra.	Chief HSEQ and Crewing Officer	2026-2027	
POLICIER, RUTINER OG FORVENTET ADFERD	Risiko for uklarhet om forventninger, roller og ansvar knyttet til arbeidsmiljø, mobbing og trakassering.	Videre oppfølging og implementering av oppdaterte policier og rutiner knyttet til likestilling, diskriminering, mobbing og trakassering. Gjennomføre opplæring i selskapets Code of Conduct for relevante målgrupper.	Tydeliggjøre forventninger til adferd og ansvar for alle ansatte.	Chief HSEQ and Crewing Officer / VP Crewing	2026	
	Gi verneombud opplæring for bedre å kunne identifisere og håndtere saker knyttet til likestilling, diskriminering, mobbing og trakassering	I 2026 skal det gjennomføres verneombudkonferanse blant lokale rederier hvor temaet vil tas opp	Øke bevisstheten omkring temaene Redusere forekomst av trakassering og mobbing	VP Crewing	2026	



VURDERING AV TILTAKENE

Tiltakene vil bli fulgt opp og evaluert av ansvarlig funksjon og rapportert til Chief HSEQ and Crewing Officer. Vurderingen vil blant annet baseres på tilbakemeldinger fra ansatte, resultater fra arbeidsmiljø- og sikkerhetsundersøkelser, erfaringer fra varslingssaker og gjennomføring av planlagte aktiviteter.

Effekt og videre behov for justering av tiltakene vil bli gjennomgått som del av ledelsens årlige gjennomgang. Evalueringen vil danne grunnlag for prioritering av nye eller videreførte tiltak i selskapets arbeid med likestilling og arbeidsmiljø.





OLYMPIC SUBSEA ASA

Holmsildgata 12 — 6090 Fosnavåg, Norway
E-mail: post@olympic.no
Phone: +47 70 08 12 00

OLYMPIC