



LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE

LERØY SEAFOOD GROUP ASA OG DATTERSELSKAP

*Godkjent av styret i
Lerøy Seafood Group ASA, 28.04.2023*



WE CARE

Innledning

I Lerøy skal det være reel likestilling, og alle medarbeidere skal sikres like muligheter uavhengig av kjønn. Lerøy Seafood Group ASA består av 5972 medarbeidere i faste og midlertidige stillinger, av disse utgjør 853 medarbeidere innleid arbeidskraft. Ved utgangen av 2022 var den prosentvise fordelingen 39% kvinner og 61% menn i hele konsernet. Kjønnfordelingen i Lerøy har vært stabil i flere år, og vi har i de siste årene sett en positiv utvikling i kvinneandelen.

I Lerøy arbeider vi for et trygt, inkluderende og utviklende arbeidsmiljø som bygger på konsernets verdigrunnlag. Mangfold og inkludering i Lerøy betyr at hver medarbeider blir behandlet likt, uavhengig av kjønn, alder, hudfarge, opprinnelse, etnisitet, språk, seksuell orientering, religion eller personlige filosofi. Et av Lerøy sine mål er å tilby en arbeidsplass uten diskriminering på grunn av funksjonsevne, og vi vil tilrettelegge for individuelt tilpassede arbeidsplasser og arbeidsoppgaver der det er mulig for ansatte eller arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse.

Konsernet har alltid lagt vekt på individuell kompetanse, ytelse og ansvar i sin rekrutteringspolicy, og har som en av sine strategiske prioriteringer å utvikle menneskene i Lerøy. Videre sikrer konsernet til enhver tid like ansettelsesmuligheter og rettigheter for alle medarbeidere, både kvinner og menn. Lerøy har et internasjonalt arbeidsmiljø og har en rekke medarbeidere fra ulike nasjoner. Flere av selskapene våre har multinasjonale arbeidsstyrker.

Likestillingsredegjørelsen er delt inn i to deler og omhandler de norske selskapene i konsernet:

- Del 1: tilstand for kjønnslikestilling i Lerøy
- Del 2: vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering





Menneskene i konsernet er Lerøy sin viktigste ressurs og mangfold gjør oss bedre. Det å skape et rettferdig, likestilt, inkluderende og engasjerende arbeidsmiljø bygget på samarbeid, kompetanse, læring og kontinuerlig utvikling er essensielt for oss i Lerøy.

Vi ser gjennom årlige medarbeidermålinger og ledelsesprogrammer at vi er på en god retning, men er bevisst på at det fortsatt er et stykke arbeid igjen for å sikre et likestilt miljø i alle deler av konsernets virksomhet. Derfor vil opplæring, tydelige mål og bevisstgjøring rundt likestilling og mangfold fortsatt være viktig i våre strategiske prioriteringer fremover.”

– Siren Grønhaug, CHRO Lerøy Seafood Group ASA



Likestillingsredegjørelsen er delt inn i to deler og omhandler de norske selskapene i konsernet:

- 01 Tilstand for kjønnslikestilling i Lerøy**
- 02 Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering**



Del 1

Tilstand for kjønnslikestilling i Lerøy

De norske selskapene består av 3593 medarbeidere i faste og midlertidige stillinger, av disse utgjør 138 medarbeidere innleid arbeidskraft. Ved utgangen av 2022 var den prosentvise fordelingen 29% kvinner og 71% menn i de norske selskapene.

Arbeidet med likestilling og mangfold er forankret i Lerøy sin overordnede strategi, og økning i kvinneandelen i selskapet og på ledernivå er en av KPI'ene som konsernledelsen har i strategisk målkort. Konsernet har satt som målsetning at kvinneandelen i ledende stillinger skal være 40% innen 2030. I 2022 var det 25% kvinner i ledende stillinger med personalansvar i konsernets norske selskaper.

Kjønnsbalanse i konsernets norske selskap

Selskap	Antall ansatte Oppgis i antall		Midlertidig ansatte Oppgis i antall		Faktisk deltid Oppgis i antall		Ufrivillig deltid Oppgis i antall		Foreldrepermisjon Gj.antall uker	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Lerøy Aurora AS	109	354	18	54	7	27	0	0	23,8	13
Lerøy Bulandet AS	27	16	0	0	8	0	0	0	28	0
Lerøy Fossen AS	53	39	0	1	3	4	3	0	0	2
Lerøy Havfisk AS	29	379	0	0	0	1	0	0	0	0
Lerøy Midt AS	202	537	14	35	23	62	0	0	17,1	12,6
Lerøy Nord AS	1	7	0	0	0	0	0	0	0	17
Lerøy Norge AS	13	89	3	8	6	14	0	0	32	7
Lerøy Norway Seafoods AS	238	379	39	111	0	0	0	0	17	11
Lerøy Seafood AS	99	84	1	3	15	10	0	0	28	11
Lerøy Seafood Group ASA	45	81	5	4	1	1	0	0	15	11
Lerøy Sjømatgruppen AS	1	2	0	0	0	1	0	0	0	0
Lerøy Sjøtroll Kjærrelva AS	7	22	2	4	2	4	0	0	0	12,95
Lerøy Vest AS	58	206	19	32	24	32	0	0	0	8,39
Norsk Oppdrettservice AS	14	39	5	10	9	13	0	0	0	2
Sirevaag AS	4	5	1	0	1	1	0	0	0	0
Sjømathuset AS	62	95	8	19	6	17	1	2	0	10
Sjøtroll Havbruk AS	70	227	16	35	13	29	0	0	13,33	7,61
SUM NORSKE SELSKAP	1032	2561	131	316	118	216	4	2		

Uttak av foreldrepermisjon

Som en likestilt arbeidsplass har Lerøy en målsetning om å tilrettelegge for at kvinner og menn skal ha like gode muligheter for å ta ut foreldrepermisjon. Vi oppfordrer våre mannlige medarbeidere til å ta foreldrepermisjon, på lik linje med våre kvinnelige medarbeidere. Tabellen over viser gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon fordelt på kjønn i løpet av 2022 i norske selskap.

Bruk av deltid og ufrivillig deltid

I de norske selskapene i Lerøy arbeider 9.3% av medarbeiderne deltid. Av disse er 35.3% kvinner og 64.7% menn. For enkelte av deltidsstillingene er disse tilpasset et redusert behov for full stilling, eller tilpasset etter ønske og behov fra medarbeider. En stor andel av deltidsstillingene i Lerøy består av stillinger som ekstrahjelp og er besatt av studenter. Dette gir studenter muligheten til å få praktisk arbeidserfaring ved siden av studiene.

Totaloversikt deltidsansatte og ufrivillig deltid i norske selskap	Kvinner	Menn
Antall personer som jobber deltid	118	216
Antall personer som jobber ufrivillig deltid	4	2

Selskapene har identifisert ufrivillig deltid gjennom samtaler med medarbeiderne. Alle medarbeidere har anledning til å snakke med sin nærmeste leder eller HR-medarbeider, dersom noen deltidsansatte er tilgjengelig for og ønsker å arbeide mer. I henhold til interne prosedyrer, skal alle stillinger som hovedregel også lyses ut internt. Vi oppfordrer våre medarbeidere til å søke på interne karrieremuligheter.

Lerøy har ikke gode nok rutiner til å fange opp ufrivillig deltid på overordnet nivå, dette gjennomføres i lokalt selskap. Det vil i 2023 bli satt ned en arbeidsgruppe for vurdering av prosessforbedring for å kunne fange opp og gjennomføre tiltak for å redusere ufrivillig deltid i større grad fremover.

Bruk av midlertidige stillinger blant kvinner og menn

I de norske selskapene utgjør 12.4% av medarbeiderne midlertidige ansatte. Når det gjelder midlertidige medarbeidere så er de fleste stillinger i denne kategorien sesongmedarbeidere i forbindelse med økt behov i sesong, slik som f.eks. skreisesong. Lerøy har også tilkallingsvikarer med bakgrunn i at det er ujevnt behov for ressurser, dette gjelder hele året, i tillegg til i forbindelse med permisjon, fravær og prosjekter.

Totaloversikt midlertidige ansatte i norske selskap	Kvinner	Menn
Antall personer fordelt på kjønn	131	316



Lønnsanalyse for norske selskap i Lerøy Seafood Group

Lønnsanalysen omfatter norske selskap i Lerøy Seafood Group ASA med mer enn 50 medarbeidere.

Som et ledd i arbeidet med å jobbe mot diskriminering og for likestilling, har Lerøy definert fem stillingsnivåer. Inndelingen av de enkelte stillingstitlene i de ulike stillingsnivåene er vurdert med utgangspunkt i stillinger som er like eller har lik verdi iht. likestillings- og diskrimineringsloven §34.

- Eksempel på likt arbeid: to driftsteknikere i samme eller ulik avdeling/selskap
- Eksempel på arbeid av lik verdi: leder for støttefunksjon og produksjonsleder
- Eksempel på andre vurderinger: tidligere ledere som har gått ned i stilling, men beholdt lønnen, regnes som ledere

Tabellene viser kvinners andel av menns lønn i prosent. For å ivareta medarbeidernes personvern, er antall stillingsnivåer i oversikten satt til fem nivåer for selskap med mer enn hundre medarbeidere, og tre nivåer for selskap med færre enn hundre medarbeidere. Konsernledergruppens lønn er ikke inkludert i oversikten.

Beskrivelse av stillingsnivåer og lønn

Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i Lerøy og en vurdering av hvilke stillingskategorier som inngår i de ulike nivåene. Flere av selskapene opererer med flere nivåer, men for å kunne sikre at dataen ikke skal være identifiserbar og at det er minst fem personer av hvert kjønn, har man definert fem nivåer. Tillitsvalgte og/eller verneombud involveres ifm. lønnsforhandlinger.

Stillingsnivå

- Nivå 0 = konsernledelsen
- Nivå 1 = ledergruppen i selskapet
- Nivå 2 = stabsledere / avdelingsledere
- Nivå 3 = andre ledere med personalansvar, fagspesialister
- Nivå 4 = administrasjon / funksjonærer
- Nivå 5 = produksjonsmedarbeidere, lærlinger, trainee'er

Hovedfunn fra lønnsanalysen

- En stor andel av selskapene i Lerøy har lønn iht. tariff. Her er det lik lønn for kvinner og menn.
- I Lerøy er det signifikant forskjell på antall kvinner og menn i enkelte selskap, og på ulike stillingsnivåer. Dette gjør at det ikke er mulig å oppgi lønnsdata offentlig på nivåer der det er færre enn fem personer av hvert kjønn.
- Lønnsanalysen er rapportert på selskapsnivå. Lerøy har en kompleks organisasjonsstruktur med flere ulike stillingstyper. Selv om noen stillinger er gruppert på samme nivå, er lønnsnivået likevel ikke direkte sammenlignbart fordi det er ikke tatt høyde for forskjeller slik som fagområde, ansiennitet, tillegg for fagbrev/utdannelse, skiftordning, ansvar, etc. Dersom lønnsanalysen hadde vært inndelt i fagområder innen tariffavtalene i konsernet og individuell forhandlet lønn, fremfor datterselskap, ville man fått et mer korrekt sammenligningsgrunnlag for lønnsfordeling per kjønn og stillingsnivå.

Lerøy Seafood Group ASA

Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på stillingsnivå 2022									
Kvinner andel av menns lønn oppgis i%									
	Antall kvinner	Antall menn	Kontante ytelser					Naturalytelser	Kommentarer ved avvik
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser	
Nivå 0	1	4	>5	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået
Nivå 1	0	8	>5	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået
Nivå 2	4	8	>5	-	-	-	-	-	For lav kjønnsbalanse på dette nivået
Nivå 3	23	40	96%	99%	-	77%	81%	-	Fastlønn er tilnærmet lik. Avvik i lønn kommer av overtid og bonus.
Nivå 4	16	20	100%	100%	-	127%	56%	-	Fastlønn er lik på dette nivået. Avvik i lønn kommer av overtid og bonus.
Nivå 5	1	1	>5	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået

Lerøy Aurora AS

Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på stillingsnivå 2022									
Kvinner andel av menns lønn oppgis i%									
	Antall kvinner	Antall menn	Kontante ytelser					Naturalytelser	Kommentarer ved avvik
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser	
Nivå 1	6	7	74%	85%	-	54%	-	15%	Ulike stillingsbeskrivelser og ansvarsområder.
Nivå 2	3	24	>5	-	-	-	-	-	For lav kjønnsbalanse på dette nivået
Nivå 3	10	35	94%	103%	7%	63%	51%	163%	Stort spenn i stillingsbeskrivelser og ansvarsområder
Nivå 4	25	113	88%	94%	73%	97%	43%	67%	Lønn iht. tariff, men menn har lengre ansiennitet enn kvinner og de jobber mer overtid. Dette nivået inneholder ulike stillingskategorier der det tradisjonelt ikke er så mange kvinner
Nivå 5	62	148	91%	98%	56%	83%	61%	71%	Lønn iht. tariff, men menn har lengre ansiennitet enn kvinner, samt at de jobber mer overtid

Lerøy Midt AS

Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på stillingsnivå 2022									
Kvinner andel av menns lønn oppgis i%									
	Antall kvinner	Antall menn	Kontante ytelser					Natural- ytelser	Kommentarer ved avvik
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser	
Nivå 1	2	7	>5	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået
Nivå 2	2	37	>5	-	-	-	-	-	For lav kjønnsbalanse på dette nivået
Nivå 3	23	25	102%	102%	165%	113%	1%	136%	Ulike stillingsbeskrivelser og ansvarsområder.
Nivå 4	51	221	92%	96%	69%	96%	63%	71%	Lønn iht. til tariff, men flere menn som har lang ansiennitet i næringen. Det er også flere menn som er NK som gir ekstra godtgjørelse. Teknisk personell er inkludert og har per i dag ingen kvinner ansatt.
Nivå 5	65	147	81%	85%	47%	91%	63%	134%	Lønn iht. tariff, men flere menn som har lang ansiennitet i næringen.

Lerøy Sjøtroll AS

Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på stillingsnivå 2022									
Kvinner andel av menns lønn oppgis i%									
	Antall kvinner	Antall menn	Kontante ytelser					Natural- ytelser	Kommentarer ved avvik
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser	
Nivå 1	5	4	>5	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået
Nivå 2	5	33	44%	45%	0%	34%	0%	13%	Stor variasjon i stillingsbeskrivelse og ansvar på dette nivået
Nivå 3	16	36	78%	108%	8%	63%	7%	70%	Kvinner har lavere andel variabel lønn. Mer overtid blant menn
Nivå 4	37	248	94%	94%	62%	101%	48%	92%	De fleste på dette nivået er lønnet etter tariff. I gruppen er også teamansvarlige som har et lønnstillegg for teamansvar. På teamansvarlige er det en overvekt av menn. Kvinner arbeider generelt mindre overtid enn menn
Nivå 5	30	34	67%	68%	102%	49%	60%	50%	Tarifflønn. Forskjeller pga. ansiennitet og overtidandel

Lerøy Norway Seafoods AS

Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på stillingsnivå 2022									
Kvinnens andel av menns lønn oppgis i%									
	Antall kvinner	Antall menn	Kontante ytelser					Natural- ytelser	Kommentarer ved avvik
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser	
Nivå 1	6	10	69%	69%	-	77%	0%	1%	
Nivå 2	11	19	57%	86%	59%	381%	48%	65%	Det er utbetalt en engangsbonus som gjør at det blir et så stort avvik ulik stillingskategori og ansvar.
Nivå 3	9	18	96%	102%	27%	-	47%	89%	Det er forskjell i stillingskategorier som gjør at det oppstår forskjell, og at menn arbeider mer overtid.
Nivå 4	7	27	71%	79%	77%	-	4%	22%	Det er forskjell i stillingskategorier som gjør at det oppstår forskjell, og at menn arbeider mer overtid.
Nivå 5	182	223	84%	94%	77%	-	48%	0%	Lønn iht. tariff. Avviket kommer av forskjell i ansiennitet og tillegg for fagbrev.

Lerøy Seafood AS

Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på stillingsnivå 2022									
Kvinnens andel av menns lønn oppgis i%									
	Antall kvinner	Antall menn	Kontante ytelser					Natural- ytelser	Kommentarer ved avvik
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser	
Nivå 1	0	0	-	-	-	-	-	-	
Nivå 2	2	3	>5	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået
Nivå 3	37	36	72%	90%	-	69%	55%	-	Ansiennitet er ikke vurdert
Nivå 4	47	35	112%	106%	-	90%	139%	-	Ansiennitet er ikke vurdert
Nivå 5	9	10	101%	130%	-	-	69%	-	Flere kvinner som arbeider overtid enn menn

Lerøy Fossen AS

Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på stillingsnivå 2022									
Kvinnens andel av menns lønn oppgis i%									
	Antall kvinner	Antall menn	Kontante ytelser					Natural- ytelser	Kommentarer ved avvik
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser	
Nivå 1	1	1	>5	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået
Nivå 2	4	2	>5	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået
Nivå 3	0	2	>5	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået
Nivå 4	4	6	>5	-	-	-	-	-	For lav kjønnsbalanse på dette nivået
Nivå 5	41	26	98%	99%	99%	-	85%	-	Lønn iht. tariff. Ulik ansiennitet. Menn arbeider mer overtid enn kvinner.

Sjømathuset AS

Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på stillingsnivå 2022									
Kvinnens andel av menns lønn oppgis i%									
	Antall kvinner	Antall menn	Kontante ytelser					Natural- ytelser	Kommentarer ved avvik
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser	
Nivå 1-3	6	6	140%	79%	97%	-	246%	-	Kvinner arbeider mer overtid enn menn
Nivå 4	12	3	>5	-	-	-	-	-	For lav kjønnsbalanse på dette nivået
Nivå 5	43	79	88%	99%	75%	-	92%	-	Lønn iht. tariff. Skiftordning, ansiennitet og overtid vil påvirke totallønn

Lerøy Norge AS

Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på stillingsnivå 2022									
Kvinnens andel av menns lønn oppgis i%									
	Antall kvinner	Antall menn	Kontante ytelser					Natural- ytelser	Kommentarer ved avvik
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser	
Nivå 1-3	1	11	>5	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået
Nivå 4	6	28	104%	167%	-	-	108%	84%	Påvirket av langvarig sykefravær menn og midlertidig mer overtid kvinner
Nivå 5	7	40	57%	78%	111%	-	5%	60%	Natttillegg og overtid påvirker kjønnsbalansen, samt noe høyere ansiennitet menn

Norsk Oppdrettsservice AS

Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på stillingsnivå 2022									
Kvinnens andel av menns lønn oppgis i%									
	Antall kvinner	Antall menn	Kontante ytelser					Natural- ytelser	Kommentarer ved avvik
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser	
Nivå 1-3	2	5	>5	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået
Nivå 4	2	0	>5	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået
Nivå 5	7	23	73%	46%	-	-	27%	-	Menn har stillinger med mer ansvar og arbeider mest overtid. Kvinnelige lærlinger/ deltidsansatte gjør at avviket fremstår som stort.

Hovedfunn fra lønnsanalysen for fiskefartøy

Det er utformet egne stillingsnivå for fiskefartøy for å kunne ha sammenligningsgrunnlag mellom ulike stillinger på fartøyene. Alle fartøysansatte følger tariffen mellom fiskebåt og organisasjonene Norsk Sjømannsforbund, Norsk Maskinistforbund og Sjøoffisersforbundet. Tariffen er lik for kvinner og menn. Det er få kvinner som jobber på fiskefartøy. På grunn av dette er det ikke mulig å rapportere offentlig på lønn på de ulike nivåene.

Stillingsnivå – medarbeidere på fiskefartøy

- Nivå 1 = skipper
- Nivå 2 = styrmann, maskinsjef og maskinist
- Nivå 3 = trålbass, fabrikkssjef og stuert
- Nivå 4 = nettmann, fabrikk-formann og melmann
- Nivå 5 = fiskere
- Nivå 6 = forpleiningsassistent
- Nivå 7 = ansatte som er under opplæring til fagbrev eller sertifikatsgrad (lærling, kadett)

Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på stillingsnivå 2022							
Kvinnens andel av menns lønn oppgis i%							
	Finnmark Havfiske AS				Hammerfest Industrifiske AS		
	Antall kvinner	Antall menn	Sum kontante ytelser		Antall kvinner	Antall menn	Sum kontante ytelser
Nivå 1				Nivå 1			
Nivå 2	0	18	-	Nivå 2	0	12	-
Nivå 3	0	18	-	Nivå 3	1	11	-
Nivå 4	0	16	-	Nivå 4	0	8	-
Nivå 5	0	42	-	Nivå 5	0	24	-
Nivå 6	6	0	-	Nivå 6	0	0	-
Nivå 7	0	18	-	Nivå 7	0	2	-

	Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på stillingsnivå 2022 Kvinner andel av menns lønn oppgis i%						
	Lerøy Havfisk AS (administrasjon)				Nordland Havfiske AS		
	Antall kvinner	Antall menn	Sum kontante ytelser		Antall kvinner	Antall menn	Sum kontante ytelser
Nivå 1	2	6	-	Nivå 1	0	10	-
Nivå 2	3	7	-	Nivå 2	0	30	-
Nivå 3	4	0	-	Nivå 3	1	29	-
Nivå 4				Nivå 4	0	23	-
Nivå 5				Nivå 5	2	66	-
Nivå 6				Nivå 6	8	0	-
Nivå 7				Nivå 7	1	29	-

Del 2

Lerøys arbeid for likestilling og mot diskriminering

I arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering har Lerøy tatt utgangspunkt i personalområdene: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging, og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Lerøys likestillingsarbeid er forankret i konsernets ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Detaljerte beskrivelser er tilgjengelig i bærekraftsbiblioteket på leroyseafood.com, samt interne dokumenter slik som f.eks. etiske retningslinjer, lederhåndbok, arbeidsreglement og personalhåndbøker.

Eksempler prinsipper, prosedyrer og standarder

- Del 2, kap. 3 i Lerøys etiske retningslinjer omhandler menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- Policy for likestilling og inkludering
- Policy for menneske- og arbeidsrettigheter
- Lerøys varslingsplakat, prosedyre og varslingskanal er kommunisert og tilgjengeliggjort for alle medarbeidere i konsernet
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i den øvrige personalpolitikken

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Lerøy er en stor aktør innenfor sjømatnæringen, en næring som historisk sett er en svært mannsdominert bransje. Lerøy har gjennom flere år jobbet aktivt med å øke kvinneandelen i selskapet, da vi opplever at mangfold er positivt for arbeidsplassen. I en analyse av Lerøy sitt samfunnsregnskap kommer det frem at det er et klart flertall av menn blant konsernets medarbeidere, men det har de siste årene vært en jevn økning i kvinneandelen, og i 2022 var kvinneandelen 39% blant alle konsernets medarbeidere, i norske selskap er prosentandelen 28.7%.

Likestilling og mangfold er viktig del av kulturen i Lerøy og er prioritert i konsernets aktiviteter. I forbindelse med digital transformasjon har konsernet anskaffet nytt, felles lønns- og HR-system for alle selskapene i Norge, som vil gi økt datagrunnlag og muligheter for mer detaljerte analyser enn det man har hatt historisk. Dette vil gi økt innsikt for å

kunne styrke arbeidet med likestilling og mangfold i enda større grad fremover. I tillegg har konsernet valgt ny HR driftsmodell med tilhørende organisering i de norske selskapene, der man vil spisse kompetansen ytterligere innen prioriterte fagområder, både gjennom dedikerte roller og fagnettverk. Kultur, likestilling og mangfold inngår som et av disse prioriterte fagområdene. Lerøy har startet arbeidet med standardisering av prosesser som omhandler medarbeiderne, og vil fortsette dette arbeidet i 2023, da man ser stor verdi av å standardisere praksis på tvers av selskapene i så stor grad som mulig.

Etiske retningslinjer

Lerøys etiske retningslinjer er felles prinsipper og regler som gjelder for alle medarbeidere og innleide i Lerøy Seafood Group med datterselskap. Retningslinjene for adferd reflekterer de verdiene konsernet står for og gir medarbeiderne veiledning i hvordan vi skal opptre og hva vi må tenke på i det daglige. De etiske retningslinjene skal gi medarbeiderne en forståelse av hva som er rett og hva som er galt, og kunnskap om hvilke kanaler en skal benytte seg av ved mulig brudd på retningslinjene.

Del 2, kapittel 3 i de etiske retningslinjene omhandler menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, der det fremkommer at «*det skal ikke foregå noen diskriminering eller trakassering i arbeidslivet basert på etniske tilhørighet, religion, alder, språk, uførhet, kjønn, ekteskapsstatus, seksuell orientering, fagforenings-medlemskap eller politisk tilhørighet*».

Alle medarbeidere er ansvarlige for å gjøre seg kjent med konsernets etiske retningslinjer. Det gjennomføres opplæring i etiske retningslinjer i alle selskap, samt at det er utarbeidet egen e-læring som er obligatorisk for alle medarbeidere i konsernets norske datterselskap. Prinsippene fra konsernets etiske retningslinjer er videreført i konsernets lederstandard og lederhåndbok.

Varsling av kritikkverdige forhold

Lerøys overordnede mål er en organisasjonskultur med et godt og konstruktivt yringsklima. Varslingsregelverket skal tilrettelegge for at eksterne og arbeidstakere kan si ifra og ytre seg kritisk, uten å risikere noen form for straff eller negative reaksjoner. Det er utarbeidet interne rutiner for hvordan eksterne og interne varslere skal håndteres. Disse er tilgjengelig i konsernets internkontrollsystem.

Medarbeiderundersøkelse

Lerøy gjennomfører årlig en medarbeiderundersøkelse for alle medarbeidere i konsernet i regi av Great Place To Work. I medarbeiderundersøkelsen stiller man konkrete spørsmål som omhandler likestilling og diskriminering, for å kunne identifisere medarbeidernes opplevelse på arbeidsplassen. Undersøkelsen er fullstendig anonym, frivillig å delta på, og er tilgjengelig på 18 språk for å tilrettelegge for at flest mulig kan besvare medarbeiderundersøkelsen på et språk de behersker godt. Svargraden på medarbeiderundersøkelsen som ble besvart i begynnelsen av januar 2023* var på 86% for hele konsernet.

I medarbeiderundersøkelsen kan man filtrere de overordnede konsernresultatene på demografi, blant annet kjønn, alder og stillingsnivå, for å avdekke om det er ulike opplevelser blant medarbeiderne. I undersøkelsen stilles det konkrete spørsmål om mobbing og trakassering, samt diskriminering ift. alder, kjønn, seksuell legning og kulturell eller etnisk tilhørighet. Det er også åpne spørsmål der medarbeiderne kan skrive kommentarer. Gjennom medarbeiderundersøkelsen har man identifisert at menn har en noe høyere tilfredshet enn kvinner på arbeidsplassen, men man ser en positiv utvikling i resultatene på undersøkelsen på alle påstander, uavhengig av kjønn. Medarbeiderundersøkelsen er et godt verktøy for å få synliggjort nåsituasjonen på arbeidsplassen og medarbeidernes opplevelser, og gir Lerøy viktig innsikt i videre arbeid. Involvement av medarbeiderne i oppfølging av resultatene på selskap- og avdelingsnivå har hatt positiv effekt, og er et tiltak Lerøy vil fortsette med fremover.

Attraktiv arbeidsgiver

Lerøy bidrar på flere områder for å gjøre sjømatnæringen mer attraktiv å jobbe i. Av tiltak de siste årene kan det nevnes gjennomgang av ordbruk og bilder i stillingsannonser for å sikre at disse er mer tilpasset alle kandidater, gjennomgang av bildebruk i profileringsmateriell som synliggjør mangfoldet på arbeidsplassen, samt økt deltakelse på utdanningsmesser og bedriftspresentasjoner for skoleelever for å synliggjøre hvilke karrieremuligheter som finnes i sjømatnæringen. I tillegg publiserer Lerøy artikler på leroyseafood.com med intervjuer av medarbeidere, der vi har hatt spesielt fokus siden 2020 på å formidle historier som viser kvinner i typiske mannsdominerte roller. Dette er aktiviteter vi vil fortsette å ha fokus på fremover, for å synliggjøre at det er spennende karrieremuligheter og rom for alle i sjømatnæringen.

Konsernet ønsker å fortsette med å styrke mangfoldet i Lerøy ytterligere, og vil jobbe videre med utvikling og forbedring av tiltakene som har blitt iverksatt, samt ha økt fokus på opplæring i rekrutteringsprosesser for å unngå fordommer og ubevisst diskriminering. Et viktig tiltak fremover vil være økt fokus på intern mobilitet og hospitering, og synliggjøre interne karrieremuligheter for alle våre medarbeidere.



* Medarbeiderundersøkelsen sendes ut de to første ukene i januar, og måler medarbeidernes opplevelse for de siste 12 månedene.

Lederutvikling

Lederskap er en viktig del av kulturen i Lerøy, og er avgjørende for å kunne lykkes med konsernets målsetninger innen likestilling og mangfold. Lerøy fokuserer på verdibasert og fremtidsrettet ledelse som bygger på konsernets verdier og forretningsstrategi. Våre ledere skal gå foran som et godt eksempel, vise retning og fokusere på å oppnå resultater i fellesskap. Å være leder i Lerøy er en tillitserklæring som innebærer betydelig ansvar. Konsernet har utviklet lederhåndbok, lederstandard og lederutviklingsprogrammer for å sikre at våre ledere er ansvarlige og dyktige i rollen sin. I 2022 fullførte 90 ledere fra de norske selskapene og 33 ledere fra de internasjonale selskapene Lerøys lederutviklingsprogram. I løpet av 2023 vil 108 ledere delta i programmet. Vår ambisjon er at alle ledere i Lerøy skal gjennomføre Lerøys lederutviklingsprogram.

Lønns- og arbeidsvilkår

En stor andel av medarbeiderne i Lerøy har tarifflønn, med lik lønn uavhengig av kjønn. Menn har i snitt høyere ansiennitet enn kvinner på tvers av de norske selskapene, noe som har en naturlig sammenheng med at sjømatnæringen historisk har vært en mannsdominert bransje. Innføringen av et nytt felles lønssystem for de norske selskapene i 2023 vil kunne bidra til økt sammenligningsgrunnlag på tvers av selskapene i konsernet, og vil kunne styrke dette arbeidet. Man har i 2022 startet arbeidet med kategorisering av stillingsnivå i havbrukssegmentet, og vil gjøre tilsvarende kategorisering i de andre segmentene for å kunne ha bedre sammenligningsgrunnlag på tvers av de norske selskapene. Dette standardiseringsarbeidet, sammen med overgang til felles stillingstitler, vil være viktig for å kunne gjennomføre mer detaljerte lønnsanalyser på tvers av stillingskategorier og fagområder, i tillegg til analyser per selskap, noe som vil gi et mer riktig sammenligningsgrunnlag på konsernnivå.

I arbeidet med likestillingsredegjørelsen har man identifisert at det er flere menn i lederstillinger og på høyere stillingsnivå i Lerøy. Lerøy har satt som målsetning at kvinneandelen i lederstillinger skal være 40% innen 2030.

Kjønnsfordeling på stillingsnivå i de norske selskapene	Totalt	Kvinner	Menn
Nivå 0	5	1 (20%)	4 (80%)
Nivå 1	71	25 (35%)	46 (65%)
Nivå 2	179	40 (22%)	139 (78%)
Nivå 3	319	119 (37%)	200 (63%)
Nivå 4	916	211 (23%)	705 (77%)
Nivå 5	1216	470 (39%)	746 (61%)

Kjønnsfordeling på stillingsnivå i fiskefartøy	Totalt	Kvinner	Menn
Nivå 1	24	1 (4%)	23 (96%)
Nivå 2	64	1 (2%)	63 (98%)
Nivå 3	60	2 (3%)	58 (97%)
Nivå 4	57	3 (5%)	54 (95%)
Nivå 5	138	6 (4%)	132 (96%)
Nivå 6	14	14 (100%)	0 (0%)
Nivå 7	50	1 (2%)	49 (98%)

Som arbeidsgiver har Lerøy mål om å være en inkluderende arbeidsplass for alle våre medarbeidere. De fleste medarbeiderne i Norge jobber ikke i administrative stillinger på et kontor, men har fysiske arbeidsoppgaver knyttet til bl.a. industri, fiskefartøy eller oppdrett. Arbeidstiden vil ofte inkludere skiftordning og fast arbeidstid, noe som gjør at det kan være vanskelig å tilrettelegge for balanse mellom arbeid og familieliv i så stor grad som man skulle ønske for denne gruppen. For medarbeidere som arbeider i administrative stillinger er det ønsket å tilrettelegge med bruk av hjemmekontor, fleksibel arbeidstid og kjernetid, i den grad dette er mulig, slik at det skal være lettere å kunne kombinere arbeid og familieliv for de som har behov for dette.

I medarbeiderundersøkelsen er det flere konkrete spørsmål som omhandler dette temaet, som gir arbeidsgiver verdifull innsikt å jobbe videre med. Et av tiltakene vil være å utvikle Lerøys livsfasepolitikk, og bevisstgjøre ledere og medarbeidere rundt ulike behov arbeidstaker kan ha gjennom de ulike livsfasene; fra nyutdannet og til pensjonist.

Årets mangfoldsvirksomhet

Likestilling i Lerøy dreier seg om mer enn kjønn. Vi er opptatt av å sikre mangfold og inkludering gjennom en god balanse mellom kjønnene, men også i forhold til alder, etnisitet og kulturell bakgrunn. Vi vet at mangfold er en styrke for virksomheten.

I 2021 ble Lerøy Norway Seafoods avd. Melbu kåret til årets mangfolds-virksomhet på Integrerings- og mangfoldsdirektoratets årskonferanse. På fabrikken arbeider ca. 120 medarbeidere, der 70% har innvandrerbakgrunn.

De fleste teamledere på fabrikken kommer fra andre land enn Norge, og ledelsen er opptatt av å tilrettelegge slik at alle medarbeidere får like muligheter, blant annet til å ta fagbrev. Fabrikken arrangerer norskundervisning, i tillegg til å tilrettelegge for ekstra spesialundervisning med egen lærer slik at flere er stødige nok i språket til å kunne ta fagbrev innen sjømatfaget, noe som både er positivt for arbeidsgiver og medarbeidere. Et annet tiltak som også har blitt iverksatt, er økt grad av visualisering av prosesser, noe som også gjør opplæring lettere for de med et annet morsmål enn norsk. Tilsvarende aktiviteter som i Lerøy Norway Seafoods avd. Melbu gjennomføres også i andre deler av konsernet. Språk er en viktig del av inkluderingen på arbeidsplassen og i samfunnet, og som arbeidsgiver ser vi stor verdi av å bidra til at våre medarbeidere skal lære seg lokalt språk.

Interne og eksterne markeringer av likestilling og mangfolds aktiviteter

En viktig del av arbeidet med likestilling og mangfold i Lerøy er å formidle internt og eksternt om konsernets holdninger og ambisjoner for likestilling og mangfold. Lerøy benytter konsernintranett, sosiale medier og webside aktivt for å formidle informasjon, og noen av aktivitetene som har fått ekstra oppmerksomhet i 2022 er bl.a.:

- Vinner av årets mangfoldsvirksomhet 2021
- Pride
- Kvinnedagen
- Rosa sløyfeløpet
- Likestillingskonferansen «Kvinner i Havet»
- TV-aksjonen
- Artikler med historier fra medarbeidere i Lerøy
- FN's bærekraftsmål

I forbindelse med arrangementet «Kvinner i Havet» gjennomførte Lerøy en intern workshop for å identifisere potensielle barrierer og skape muligheter for å kunne styrke arbeidet med likestilling og mangfold i Lerøy. I workshopen deltok medarbeidere og tillitsvalgte fra hele verdikjeden til Lerøy. Det kom frem mange viktige perspektiver og forslag, og gode refleksjoner med inspirasjon fra konferansen. Flere av innspillene fra workshop har blitt tatt med videre i arbeidet med likestillingsredigjørelsen og som tiltak for å styrke arbeidet med likestilling og mangfold i Lerøy.

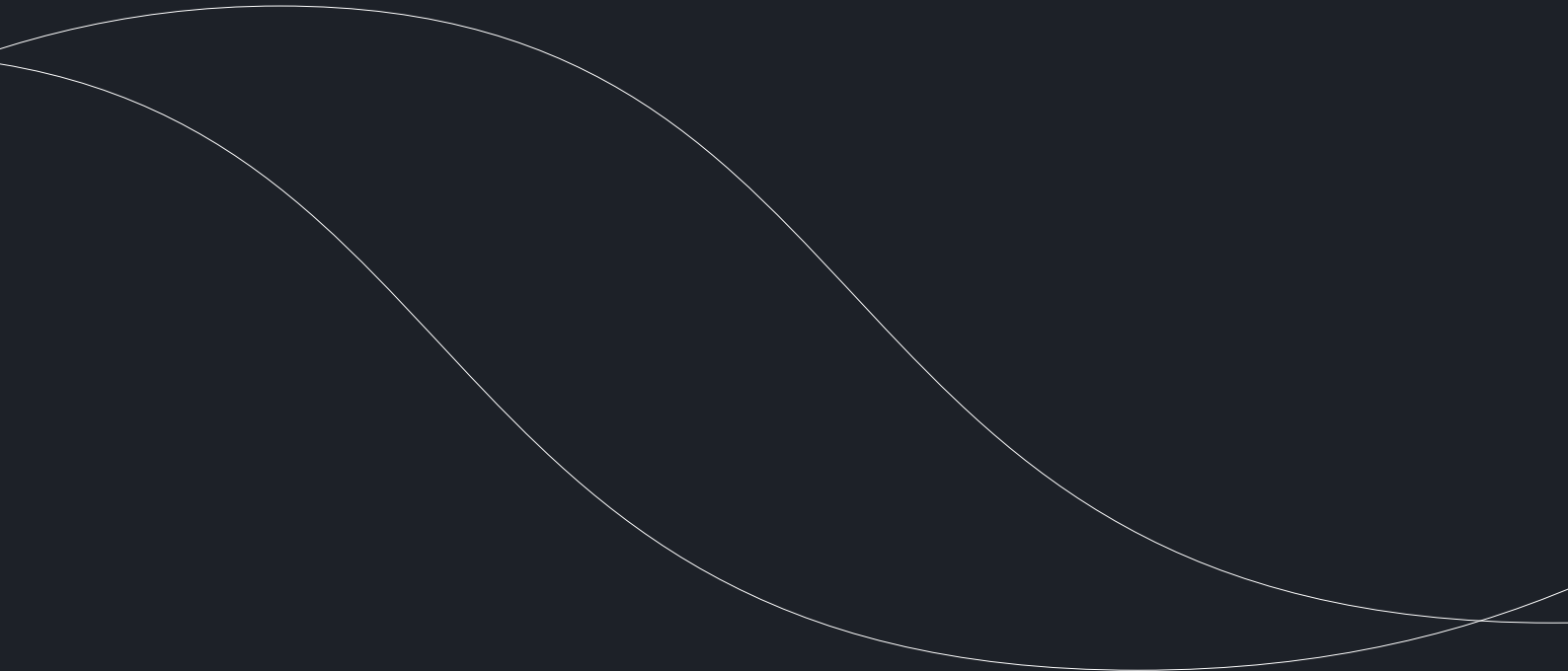
Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre diskriminering

I 2022 har det pågått mye godt arbeid med likestilling i selskapene i Lerøy. Selv om det har vært gjennomført gode prosesser og tiltak lokalt i selskapene, har Lerøy som konsern fremdeles en vei å gå før vi har oppnådd våre ambisjoner og målsetninger innen likestilling og mangfold. En viktig del av arbeidet videre gjennom 2023 vil bestå i å standardisere prosesser og gjennomføre tiltak for alle selskap i konsernet basert på beste praksis. Arbeidet har til nå i stor grad vært drevet av HR, men med ønske å jobbe mer agilt med økt grad av involvering av organisasjonen og jobbe mer tverrfaglig fremover.

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personal-område	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvar	Status	Resultat
Rekruttering	Økt mangfold på alle stillingsnivåer Objektive vurderinger av kandidater	Økt mangfold på karriereportal Ordlyd og krav i stillingsannonser Standardisere prosesser Opplæring i intervjueteknikk og ubevisst bias	Øke andelen kvinnelige søkere Øke andelen kvinner på jobbintervju Øke andelen minoriteter på jobbintervju	HR og ledere	Pågår Planlagte aktiviteter i veikart	Økt andel kvinner
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Synliggjøre interne utviklingsmuligheter for alle ansatte	Standardisere prosesser Kompetanseoversikt Utviklingsplaner Intern mobilitet og hospitering Lerøy mentorprogram Økt implementering av Lerøy Way	Økt grad intern mobilitet Økt andel kvinnelige søkere til lederstillinger	HR og ledere Lerøy Way Office	Pågår Planlagte aktiviteter i veikart	Økt score på GPTW Økt andel kvinner i lederstillinger
Lønns- og arbeidsvilkår	Lønn basert på stillingsnivå og stillingskategori	Standardisere prosesser Felles HR- og lønnsystem i Norge Standardisering av stillingsnivå og kategorier Lønnsanalyse i Norge	Lik i lønn uavhengig av kjønn	HR og ledere	Pågår Planlagte aktiviteter i veikart	Økt score på GPTW
Tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Lavere score i GPTW enn ønsket på work-life balance	Standardisere prosesser Felles livsfasepolitikk Tilpasset arbeidstøyt til kvinner og gravide Fleksibel arbeidstid i stillinger der det er mulig Mulighet for hjemmekontor i stillinger der det er mulig	Inkludering og tilrettelegging ved behov Sikre at vi har arbeidstøyt som er tilpasset kvinner og gravide	HR og ledere	Pågår Planlagte aktiviteter i veikart	Økt score på GPTW
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Uønskede hendelser	Konsern e-læring i: - etiske retningslinjer - likestilling og mangfold - varsling Standardisere prosesser Lederutvikling Kommunikasjon	Obligatorisk opplæring Bruk av intern varslingskanal	HR og ledere	Pågår Planlagte aktiviteter i veikart	Oppfølging av varslingsaker
Arbeidsmiljø	Ulik medarbeideropplevelser i selskapene	Medarbeiderundersøkelse Standardisere prosesser Likestilling og mangfold er fast agenda i AMU Informasjon på norsk og engelsk på intranett	Reduksjon i sykefravær Økt tilfredshet	HR og ledere	Pågår Planlagte aktiviteter i veikart	Økt score på GPTW Reduksjon i sykefravær Redusert turnover





Lerøy Seafood Group ASA

Thormøhlens gate 51 B
N - 5006 Bergen

leroyseafood.com