

# Likestillingsredegjørelse

Lerøy Seafood Group ASA  
og datterselskap



# Innledning

I Lerøy skal det være reell likestilling, og alle medarbeidere skal sikres like muligheter uavhengig av kjønn.

Lerøy Seafood Group ASA består av 6013 medarbeidere i faste og midlertidige stillinger, og 671 av disse medarbeiderne er innleid arbeidskraft. Ved utgangen av 2023 var den prosentvise fordelingen 39 % kvinner og 61 % menn i hele konsernet. Kjønnfordelingen i Lerøy har vært stabil i flere år, og vi har 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 ansatt blir behandlet likt, uavhengig av kjønn, opprinnelse, etnisitet, hudfarge, språk, religion eller personlig filosofi. Et av Lerøys sine mål er å tilby en arbeidsplass uten diskriminering på grunn av

funksjonsevne, og vi vil tilrettelegge for individuelt tilpassede arbeidsplasser og arbeidsoppgaver for ansatte eller arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse der det er mulig.

Konsernet har alltid lagt vekt på den enkeltes kompetanse, ytelse og ansvar i vår rekrutteringspolicy, og har som en av våre strategiske prioriteringer å utvikle menneskene i Lerøy. Videre sikrer konsernet til enhver tid like ansettelsesmuligheter og rettigheter for alle ansatte, både kvinner og menn. Lerøy har et internasjonalt arbeidsmiljø med en rekke ansatte 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:** Status 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 beveger oss i riktig 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



## Del 1

Status for  
kjønnslikestilling  
i de norske  
selskapene i Lerøy

# Kjønnsbalanse

Konsernets norske selskaper består av 3932 medarbeidere i faste og midlertidige stillinger, og 132 av disse medarbeiderne er innleid arbeidskraft.

Ved utgangen av 2023 var den prosentvise kjønnsfordelingen i de norske selskapene 30 % kvinner og 70 % menn.

Konsernet har satt som mål at kvinneandelen i ledende stillinger skal være 40 % innen 2030. I 2023 var det 26 % kvinner i ledende stillinger med personalansvar i konsernets norske selskaper.

Kjønnsbalanse i konsernets norske selskaper

Selskap	Ansatte Oppgis i antall		Midlertidig ansatte Oppgis i antall		Faktisk deltid Oppgis i antall		Ufrivillig deltid Oppgis i antall (2022)		Foreldrepermisjon Gj.sn antall uker	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Lerøy Austevoll AS	112	359	17	47	5	30	0	0	98	58
Lerøy Aurora AS	71	150	23	58	1	2	0	0	63	42
Lerøy Bulandet AS	28	17	1	0	10	0	0	0	17	17
Lerøy Fossen AS	85	73	12	10	13	10	3	0	0	0
Lerøy Havfisk AS	32	380	0	0	2	1	0	0	0	0
Lerøy Midt AS	231	560	21	44	26	53	0	0	22.8	15.9
Lerøy Nord AS	2	8	1	1	0	0	0	0	0	0
Lerøy Norge AS	12	90	3	8	1	7	0	0	0	35
Lerøy Norway Seafoods AS	227	358	35	73	0	0	0	0	17	14
Lerøy Seafood AS	89	79	1	2	13	12	0	0	20.4	2.3
Lerøy Seafood Group ASA	77	106	7	4	2	4	0	0	24.7	13.5
Lerøy Sjømatgruppen AS	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Lerøy Sjøtroll Kjærelva AS	7	23	1	2	0	2	0	0	47.6	15.7
Lerøy Vest AS	29	14	3	2	2	0	0	0	28.6	8.9
Norsk Oppdrettsservice AS	11	32	1	6	6	8	0	0	0	15
Sirevaag AS	4	6	0	0	1	1	0	0	0	0
Sjømathuset AS	54	78	2	5	0	7	1	2	16.5	6.5
Sjøtroll Havbruk AS	101	424	48	111	49	111	0	0	24.3	12.6
<b>SUM NORSKE SELSKAP</b>	<b>1173</b>	<b>2759</b>	<b>176</b>	<b>373</b>	<b>131</b>	<b>248</b>	<b>4</b>	<b>2</b>		

## Uttak av foreldrepermisjon

Som en likestilt arbeidsplass har Lerøy et mål 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 2023 i de norske selskapene våre.

Som et tiltak for å sikre likestilling har Lerøy innført to ukers lønnet fødselspermisjon for far/medmor i alle de norske selskapene. Lerøy har også innført forskuttering av foreldrepenger, og gir full lønnskompensasjon over 6G, samt full feriepengeopptjening for alle som har foreldrepermisjon i de norske selskapene. Dette henger tett sammen med en av verdiene våre: **ansvarlig**, og skal sikre at ingen taper økonomisk på å ta ut foreldrepermisjon.

## Bruk av deltid og ufrivillig deltid

I de norske selskapene i Lerøy arbeider 9,6 % av medarbeiderne deltid. Av disse er 34,6 % kvinner og 65,4 % menn. For enkelte av deltidsstillingene er årsaken et redusert behov for full stilling, mens for andre er stillingsprosenten tilpasset medarbeiderens ønske og behov. En stor andel av deltidsstillingene i Lerøy er 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	131	248
Antall personer som jobber ufrivillig deltid (tall fra 2022)	4	2

Selskapene identifiserte i 2022 ufrivillig deltid gjennom samtaler med medarbeiderne, og det ble avdekket at det var en liten grad av ufrivillig deltid. Alle deltidsansatte har anledning til å snakke med sin nærmeste leder eller en representant fra HR dersom de er tilgjengelige 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.

## Bruk av midlertidige stillinger

I de norske selskapene våre er 14 % av medarbeiderne midlertidig ansatte. Når det gjelder midlertidige medarbeidere, er de fleste i denne kategorien ansatt som sesongmedarbeidere i forbindelse med økt behov i for eksempel skreisesong. Lerøy har også tilkallingsvikarer med bakgrunn i at det er ujevnt behov for ressurser; dette gjelder hele året. I tillegg ansettes noen midlertidig i forbindelse med permisjon, fravær og prosjekter.

Totaloversikt midlertidige ansatte i norske selskap	Kvinner	Menn
Antall personer, fordelt på kjønn	176	373

## Fortrinnsrett ved nedbemanning i konsern

Ved omorganisering, restrukturering og nedbemanninger plikter og arbeider Lerøy sine norske selskaper aktivt for å tilby annet passende arbeid til våre medarbeidere. Dette er i tråd med arbeidstakers vern og fortrinnsrett, og ble ytterligere styrket fra 1. januar 2024, i tråd med arbeidsmiljøloven § 14-2.

Den utvidede fortrinnsretten gjelder tilsvarende for midlertidig ansatte, med unntak av medarbeidere som er midlertidig ansatt i vikariat.

Fortrinnsretten og plikten til å tilby passende arbeid i andre norske selskap i konsernet er «sekundær», som innebærer at retten kun er aktuell i de tilfellene det ikke kan tilbys annet passende arbeid i eget selskap.

I forbindelse med digital transformasjon har konsernet anskaffet et nytt felles HR- og lønssystem for alle selskapene i Norge. Felles HR- og lønssystem vil gi oss bedre muligheter for koordinering og gode rutiner for nedbemanning og ansiennitetsberegning på tvers av selskapene i konsernet.

# Lønnsanalyse (2022)

Konsernet gjennomførte i 2022 en lønnsanalyse som omfattet alle norske selskaper med mer enn 50 medarbeidere. En tilsvarende lønnsanalyse vil bli gjennomført i 2024.

Som et ledd i arbeidet med å jobbe mot diskriminering og for likestilling har Lerøy definert fem stillingsnivåer. Inndelingen av de enkelte stillingstiltene i de ulike stillingsnivåene er vurdert med utgangspunkt i stillinger som er like eller har lik verdi, i tråd med 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 selskaper med mer enn 100 medarbeidere, og tre nivåer for selskaper med færre enn 100 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 dataene ikke er identifiserbare, og at det er minst fem personer av hvert kjønn på hvert nivå, har man definert fem nivåer. Tillitsvalgte og/eller verneombud involveres i forbindelse med lønnsforhandlinger.

### Stillingsnivåer

**Nivå 0:** konsernledelsen

**Nivå 1:** ledergruppen i selskapet

**Nivå 2:** stabsledere/avdelingsledere

**Nivå 3:** andre ledere med personalansvar og fagspesialister

**Nivå 4:** administrasjon/funksjonærer

**Nivå 5:** produksjonsmedarbeidere, lærlinger og traineer

## 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 selskaper og på ulike stillingsnivåer. Dette gjør at det ikke er mulig å offentliggjøre lønnsdata fordelt på kjønn 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 i fagområde, ansiennitet, tillegg for fagbrev/utdannelse, skiftordning, ansvar og så videre. Dersom lønnsanalysen hadde vært inndelt i fagområder innen tariffavtalene i konsernet og individuelt forhandlet lønn fremfor datterselskap, ville man fått et mer korrekt sammenligningsgrunnlag for lønnsfordeling per kjønn og stillingsnivå.

## Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på stillingsnivå 2022

Kvinnens andel av menns lønn oppgis i prosent

### Lerøy Seafood Group ASA

	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 lav kjønnsbalanse på dette nivået.
Nivå 1	0	8	<5	-	-	-	-	-	For lav kjønnsbalanse 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 lav kjønnsbalanse på dette nivået.

### Lerøy Aurora AS

	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 har vært 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**

	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	2	7	<5	–	–	–	–	–	For lav kjønnsbalanse 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 der er det 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**

	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	5	4	<5	–	–	–	–	–	For lav kjønnsbalanse på dette nivået.
Nivå 2	5	33	44 %	45 %	0 %	34 %		13 %	Overvekt av menn. Stor variasjon i lønn mellom ulike stillinger på dette nivået. Utbetaling av uregelmessige tillegg kun til menn.
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 inngår også ansatte 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 overtidsandel.

**Lerøy Norway Seafoods AS**

	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	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.
Nivå 3	9	18	96 %	102 %	27 %	–	47 %	89 %	Det er forskjell i stillingskategorier som forklarer forskjellen, samt at menn arbeider mer overtid.
Nivå 4	7	27	71 %	79 %	77 %	–	4 %	22 %	Det er forskjell i stillingskategorier som forklarer forskjellen, samt 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**

	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	0	0	–	–	–	–	–	–	
Nivå 2	2	3	<5	–	–	–	–	–	For lav kjønnsbalanse 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**

	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	1	1	<5	-	-	-	-	-	For lav kjønnsbalanse på dette nivået.
Nivå 2	4	2	<5	-	-	-	-	-	For lav kjønnsbalanse på dette nivået.
Nivå 3	0	2	<5	-	-	-	-	-	For lav kjønnsbalanse 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**

	Antall kvinner	Antall menn	Kontante ytelser					Naturalytelser	Kommentarer ved avvik
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn/ fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser	
Nivå 1-3	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**

	Antall kvinner	Antall menn	Kontante ytelser					Naturalytelser	Kommentarer ved avvik
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn/ fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser	
Nivå 1-3	1	11	<5	-	-	-	-	-	For lav kjønnsbalanse på dette nivået.
Nivå 4	6	28	104 %	167 %	-	-	108 %	84 %	Påvirket av langvarig sykefravær blant menn og midlertidig mer overtid blant kvinner.
Nivå 5	7	40	57 %	78 %	111 %	-	5 %	60 %	Natttillegg og overtid påvirker kjønnsbalansen, samt noe høyere ansiennitet blant menn.

**Norsk Oppdrettsservice AS**

	Antall kvinner	Antall menn	Kontante ytelser					Naturalytelser	Kommentarer ved avvik
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn/ fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser	
Nivå 1-3	2	5	<5	-	-	-	-	-	For lav kjønnsbalanse på dette nivået.
Nivå 4	2	0	<5	-	-	-	-	-	For lav kjønnsbalanse 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 (2022)

Det er utformet egne stillingsnivåer for fiskefartøy for å kunne ha grunnlag for å sammenligne ulike stillinger på fartøyene. Alle fartøysansatte følger tariffen mellom fiskebåten og organisasjonene Norsk Sjømannsforbund, Det norske maskinistforbund og Norsk Sjøoffisersforbund. 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: skippere

Nivå 2: styrmenn, maskinsjefer og maskinister

Nivå 3: trålbaser, fabrikkjefer og stuerter

Nivå 4: nettmenn, fabrikkformenn og melmenn

Nivå 5: fiskere

Nivå 6: forpleiningsassistenter

Nivå 7: ansatte som er under opplæring til fagbrev eller sertifikatsgrad (lærling eller kadett)

### Kvinnens andel av menns lønn oppgis i prosent

	Finmark Havfiske AS				Hammerfest Industrifiske AS		
	Antall kvinner	Antall menn	Sum kontante ytelser		Antall kvinner	Antall menn	Sum kontante ytelser
Nivå 1	0	6	–	Nivå 1	0	4	–
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	–

	Lerøy Havfisk AS (administrasjon)				Nordland Havfiske AS		
	Antall kvinner	Antall menn	Sum kontante ytelser		Antall kvinner	Antall menn	Sum kontante ytelser
Nivå 1–3	2	6	–	Nivå 1	0	10	–
Nivå 4	3	7	–	Nivå 2	0	30	–
Nivå 5	4	0	–	Nivå 3	1	29	–
				Nivå 4	0	23	–
				Nivå 5	2	66	–
				Nivå 6	8	0	–
				Nivå 7	1	29	–



## Del 2

Lerøys arbeid for likestilling og mot diskriminering

# For likestilling – 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 tilgjengelige i bærekraftsbiblioteket på leroyseafood.com samt i interne dokumenter slik som etiske retningslinjer, lederhåndbok, personalhåndbøker og arbeidsreglement.

### Eksempler på prinsipper, prosedyrer og standarder

- Lerøys etiske retningslinjer, del 2, kap. 3 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, 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 at det de siste årene har vært en jevn økning i kvinneandelen. I 2023 var kvinneandelen 39 % blant alle konsernets medarbeidere, og 30 % i de norske selskapene.

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

å 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 vi 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 jobber kontinuerlig med standardisering av prosesser og praksiser, da vi ser stor verdi av å standardisere praksiser 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 datterselskaper. Retningslinjene for adferd reflekterer de verdiene konsernet står for, og gir veiledning i hvordan medarbeidere 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 man skal benytte seg av ved mulig brudd på retningslinjene.

Kapittel 3 i del 2 av 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, uferhet, 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 selskaper, samt at det er utarbeidet egen e-læring som er obligatorisk for alle medarbeidere i konsernets norske datterselskaper. 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 ytringsklima. Varslingsregulverket 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 varslers skal håndteres. Disse er tilgjengelige i konsernets internkontrollsystem.

### Medarbeiderundersøkelse

Lerøy gjennomfører en årlig medarbeiderundersøkelse blant alle medarbeidere i konsernet i samarbeid med Great Place To Work. I medarbeiderundersøkelsen stilles det konkrete spørsmål som omhandler likestilling og diskriminering, for å kunne identifisere medarbeidernes opplevelse på arbeidsplassen. Undersøkelsen er fullstendig anonym, frivillig å delta i og tilgjengelig på 17 språk for å tilrettelegge for at flest mulig kan besvare medarbeiderundersøkelsen på et språk de behersker godt. Svargraden på medarbeiderundersøkelsen fra januar 2024<sup>1</sup> var på 82 % 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 ulike grupper av medarbeidere. I undersøkelsen stilles det konkrete spørsmål om mobbing og trakassering, samt diskriminering på bakgrunn av alder, kjønn, seksuell legning, kultur eller etnisk tilhørighet. Det er også åpne spørsmål der medarbeiderne kan skrive kommentarer. Gjennom medarbeiderundersøkelsen har vi identifisert at menn har en noe høyere tilfredshet enn kvinner på arbeidsplassen, men vi ser en positiv utvikling i resultatene. Medarbeiderundersøkelsen er et godt verktøy for å få synliggjort nåsituasjonen på arbeidsplassen og medarbeidernes opplevelser, og gir Lerøy viktig innsikt med tanke på videre arbeid. Involvering av medarbeiderne i oppfølging av resultatene på selskaps- og avdelingsnivå har hatt positiv effekt og er noe 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 vi nevne gjennomgang av ordbruk og bilder i stillingsannonser for å sikre at disse er mer tilpasset alle kandidater, gjennomgang av bildebruk i profileringsmaterieell for å synliggjøre mangfoldet på arbeidsplassen, samt økt deltakelse på utdanningsmesser og bedriftspresentasjoner for studenter og skoleelever for å synliggjøre karrieremulighetene som finnes i sjømatnæringen. I tillegg publiserer Lerøy artikler på leroyseafood.com med intervjuer av medarbeidere, der vi siden 2020 har lagt spesiell vekt på å formidle historier som viser kvinner i typiske mannsdominerte roller. Dette er aktiviteter vi vil fortsette å prioritere fremover, for å synliggjøre at det er spennende karrieremuligheter og rom for alle i sjømatnæringen.

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

### Lederutvikling

Lederskap er en viktig del av kulturen i Lerøy, og er avgjørende for å kunne lykkes med å nå konsernets målsettinger innen likestilling og mangfold. Lerøy fokuserer på verdibasert og fremtidsrettet ledelse som

<sup>1</sup> Medarbeiderundersøkelsen sendes ut i løpet av januar og måler medarbeidernes opplevelse for de siste 12 månedene.



bygger på konsernets verdier og forretningsstrategi. Våre ledere skal gå foran som et godt eksempel, vise retning og legge vekt 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 lederne våre er ansvarlige og dyktige i rollen sin. I 2023 fullførte 79 ledere fra de norske selskapene og 14 ledere fra de internasjonale selskapene Lerøys lederutviklingsprogram. I løpet av 2024 vil 90 ledere delta i programmet. Ambisjonen vår er at alle ledere i Lerøy skal gjennomføre lederutviklingsprogrammet.

### Lønns- og arbeidsvilkår

En stor andel av medarbeiderne i Lerøy har tariffønn, med lik lønn uavhengig av kjønn. Menn har i snitt høyere ansiennitet enn kvinner på tvers av de norske selskapene, noe som henger naturlig sammen med at sjømatnæringen historisk har vært en mannsdominert bransje. Innføringen av et nytt felles lønnsystem for de norske selskapene i 2023 vil kunne bidra til bedre sammenligningsgrunnlag på tvers av selskapene i konsernet, og vil kunne styrke dette arbeidet. I 2022 startet Lerøy arbeidet med å kategorisere stillingsnivåene i havbrukssegmentet, og vil gjøre tilsvarende kategorisering i de andre segmentene for å få 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 2022 kartla Lerøy kjønnsfordelingen per stillingsnivå i de norske selskapene i konsernet, og identifiserte at det var flertall av menn i lederstillinger og på høyere stillingsnivå i Lerøy. En tilsvarende kartlegging vil bli gjennomført i 2024 for å se om tiltakene vi har iverksatt, har hatt ønsket effekt på kjønnsbalansen. Lerøy har satt som mål at kvinneandelen i lederstillinger skal være 40 % innen 2030.

#### Kjønnsfordeling på stillingsnivå i de norske selskapene (2022)

	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 (2022)

	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 blant annet industri, fiskefartøy eller oppdrett. Stillingene 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, ønsker vi å tilrettelegge med bruk av hjemmekontor, fleksibel arbeidstid og kjernetid i den grad dette er mulig, slik at det skal være lettere å kombinere arbeid og familieliv for de som har behov for dette.

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



## Lerøy vinner pris innen arbeidsmiljø og likestilling

I 2023 ble Lerøy kåret til Årets Havbedrift for sitt arbeid med å utfordre leverandørindustrien til å produsere arbeidstøytilpasset kvinner og gravide. Resultatet ble at leverandøren Ahlsell nå tilbyr arbeidstøytilpasset kvinnekroppen. Begrunnelsen fra juryen var: «Prisen i år går til en av Norges største sjømatbedrifter, Lerøy Seafood Group. Bedriften får prisen for sitt arbeid og engasjement for å skape et trygt, inkluderende og utviklende arbeidsmiljø. Nå skal kvinner få arbeidsklær de føler seg vel i. Dette er en seier for arbeidsmiljø og likestilling, til etterlevelse for andre i næringen.»

## 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 når det gjelder alder, etnisitet og kulturell bakgrunn. Vi vet at mangfold er en styrke for virksomheten.

I 2021 ble Lerøy Norway Seafoods avdeling Melbu kåret til årets mangfoldsvirksomhet på Integrerings- og mangfoldsdirektoratets årskonferanse. På fabrikken arbeider ca. 120 medarbeidere, og 70 % har innvanderbakgrunn. 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, og i tillegg tilrettelegger de for ekstra spesialundervisning med egen lærer. Slik at flere blir stødige nok i språket til å kunne ta fagbrev innen sjømatfaget, noe som både er positivt for arbeidsgiver og medarbeiderne. Et annet tiltak

som 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 avdeling 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 i å bidra til at medarbeiderne våre lærer seg det lokale språket.

## Interne og eksterne markeringer av likestilling- og mangfoldsaktiviteter

En viktig del av arbeidet med likestilling og mangfold i Lerøy er å formidle – internt og eksternt – konsernets holdninger til og ambisjoner for likestilling og mangfold. Lerøy benytter konsernintranett, sosiale medier og websidene våre aktivt for å formidle informasjon. Dette er noen av aktivitetene som har fått ekstra oppmerksomhet de siste årene:

- Vinner av prisen «Årets Havbedrift» i 2023
- Vinner av prisen «Årets Mangfoldsvirksomhet» i 2021
- Pride
- Kvinnedagen
- Rosa sløyfe-løpet
- Likestillingskonferansen «Kvinner i Havet»
- TV-aksjonen
- Artikler med historier fra medarbeidere i Lerøy
- FNs bærekraftsmål

I forbindelse med arrangementet «Kvinner i Havet» gjennomførte Lerøy en intern workshop for å identifisere potensielle barrierer og skape muligheter for å styrke arbeidet med likestilling og mangfold i

Lerøy. På 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 workshopen har blitt tatt med videre i arbeidet med likestillingsredegjørelsen og som tiltak for å styrke arbeidet med likestilling og mangfold i Lerøy. Et av tiltakene som ble gjennomført i etterkant av workshopen, var å utfordre leverandørindustrien til å levere arbeidstøytilpasset kvinnekroppen. Dette arbeidet bidro blant annet til at Lerøy i 2023 ble kåret til «Årets Havbedrift» for sitt arbeid med arbeidsmiljø og inkludering.

## Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre diskriminering

I Lerøy arbeider vi kontinuerlig med likestilling og mangfold i alle selskapene i konsernet. 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 mål innen likestilling og mangfold. En viktig del av arbeidet videre fremover vil bestå i å standardisere prosesser og gjennomføre tiltak for alle selskaper i konsernet basert på beste praksis. Dette arbeidet har til nå i stor grad vært drevet av HR, men med ønske om fremover å jobbe mer agilt med økt grad av involvering av organisasjonen, og mer tverrfaglig.

**Tiltaksoversikt og handlingsplan**

Personalområde	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvar	Status	Resultat
Rekruttering	Ønske om økt mangfold på alle stillingsnivåer og 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	Ønske om å synliggjøre interne utviklingsmuligheter for alle ansatte	Standardisere prosesser Kompetanseoversikt Utviklingsplaner Intern mobilitet og hospitering Lerøy mentorprogram Økt implementering av Lerøy Way	Økt grad av intern mobilitet Økt andel kvinnelige søkere til lederstillinger	HR og ledere Lerøy Way Office	Pågår Planlagte aktiviteter i veikart	Økt score på GPTW <sup>2</sup> Økt andel kvinner i lederstillinger
Lønns- og arbeidsvilkår	Ønske om at lønn skal være basert på stillingsnivå og stillingskategori	Standardisere prosesser Felles HR- og lønssystem i Norge Standardisering av stillingsnivå og stillingskategorier Lønnsanalyse i Norge	Lik lønn uavhengig av kjønn	HR og ledere	Pågår Planlagte aktiviteter i veikart	Økt score på GPTW
Tilrettelegging og mulighet til 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 – Etske retningslinjer – Likestilling og mangfold – Varsling Standardisere prosesser Lederutvikling Kommunikasjon	Obligatorisk opplæring Bruk av intern varslingskanal	HR og ledere	Pågår Planlagte aktiviteter i veikart	Bedre oppfølging av varslingsaker
Arbeidsmiljø	Ulike medarbeideropplevelser i selskapene	Medarbeiderundersøkelse Standardisere prosesser Likestilling og mangfold fast på agendaen 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

2 Årlig gjennomfører Lerøy konsernet medarbeiderundersøkelse blant alle ansatte i samarbeid med Great Place To Work.

