ARP-rapport

Nordlaks Oppdrett AS

2025

Powered by

EQUALITY CHECK

Introduksjon

Denne rapporten er produsert av Nordlaks Oppdrett AS, med software utviklet av Equality Check. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Nordlaks Oppdrett AS, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Definisjon av stillingsgrupper

Daglig ledelse: Administrerende direktør, direktør strategi og prosjektutvikling, COO

Produksjonsledelse: Leder sjø, områdeledere, teknisk leder, leder Havfarm, leder og ass. leder for operasjonssentral , leder brønnbåt, leder bygg og baser, prosjektleder utvikling, kvalitetssjef, fiskehelsepersonell, leder Nordland og Troms, leder servicebåter, produksjonssjef sjø, site manager - utviklingsprosjekt Hydra,

Driftsledelse: Driftsledere og tekniske inspektører

Produksjonsteknisk: Ansatte ved teknisk avd.

Produksjonsansatte: Akvateknikere (biologi/drift) + teknisk personell/teknikere

Renhold: Renholdere på landbaser

Kvalitet: Kvalitetsmedarbeidere sjø

Bygg og base: Ansatte ved bygg og base

Vi har involvert ansattrepresentanter

Ledelsen har gått gjennom alle stillingstitlene i virksomheten i samarbeid med ansattrepresentanter, og kommet frem til stillingsgrupper som skal sikre lik lønn for arbeid av lik verdi.

Kjønnsbalanse

Etter stillingsgrupper

Daglig ledelse

0% kvinner 100% menn

Produksjonsledelse

8.3% kvinner 91.7% menn

Driftsledelse

0% kvinner 100% menn

Produksjonsteknisk

0% kvinner 100% menn

Produksjonsansatte

20% kvinner 80% menn

Kvalitet

0% kvinner 100% menn

Bygg og base

100% kvinner 0% menn

Lønnskartlegging

Overordnet lønnsforskjell

Kvinner Menn (100%)

Kvinners andel av menns lønn er 125%

report.comment.title
NB: Vi presiserer at kvinners andel av menns lønn er 80 % i Nordlaks Oppdrett AS.
Systemet har en lesefeil av filen, noe som medfører feil i grafisk fremstilling.

Lønnsforskjell i stillingsgrupper

Kvinner Menn (100%)

Tabellen under viser **kvinners** gjennomsnittslønn som andel av menns gjennomsnittslønn. 100 % betyr at kvinner og menn tjener like mye. Et tall under 100 betyr at kvinner tjener mindre enn menn, og et tall over 100 betyr at kvinner tjener mer enn menn.

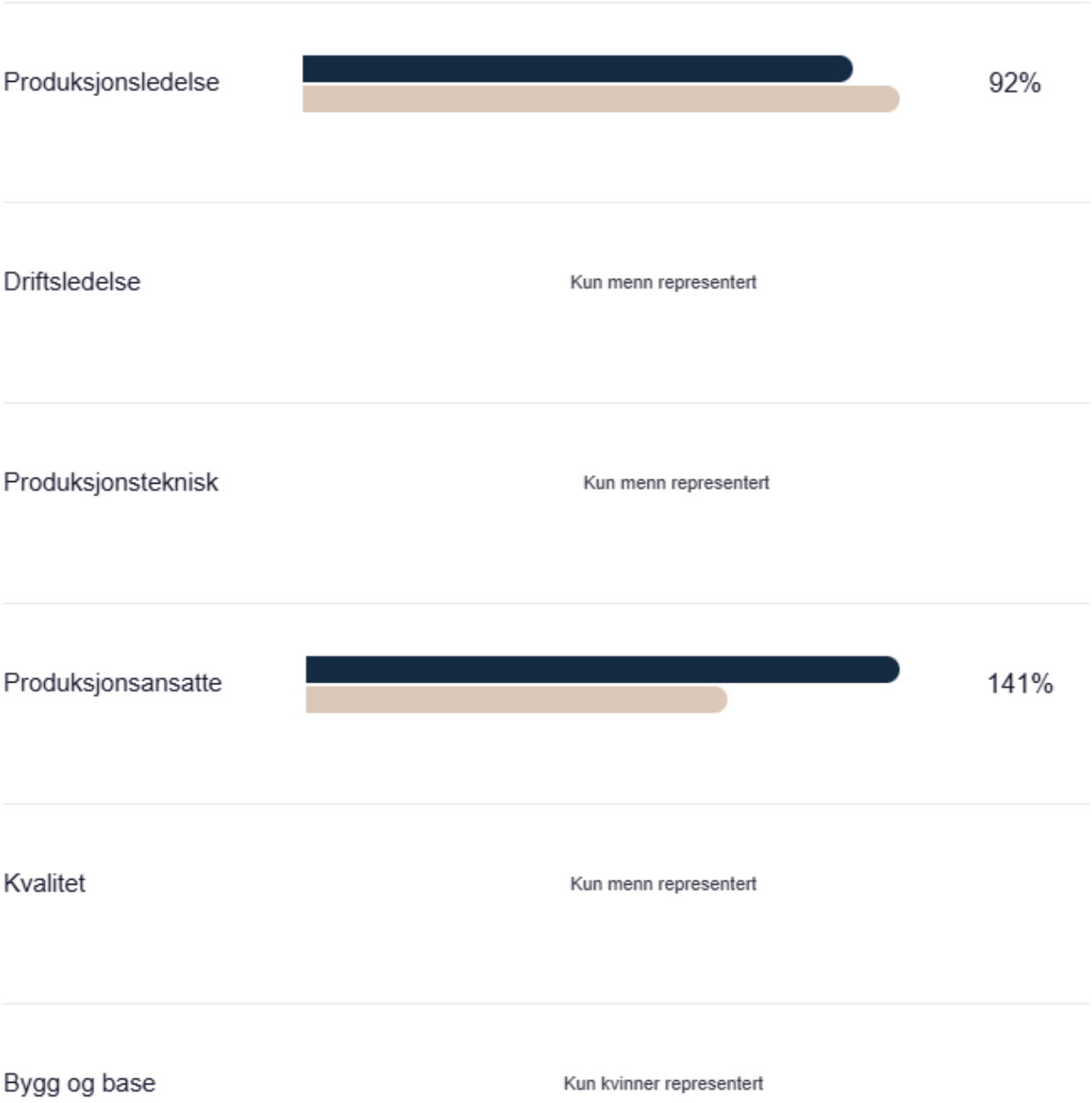
Tabellen sammenligner utbetalinger mellom kvinner og menn som mottar de ulike lønnsartene (grunnlønn, bonus osv.). Det vil si at kun ansatte som har mottatt de ulike lønnsartene er med i utregningen. For å se om det finnes noen skjevheter i hvem som mottar de ulike lønnsartene, se tabellen under "Lønnsfordeling" lenger ned i rapporten.

Kvinner Menn (100%)

Total

Daglig ledelse

Kun menn representert



"Kun menn kompenserte" betyr at det kun er menn som har mottatt denne kompensasjonen, og at det bare finnes data på ett kjønn. Det samme gjelder for kvinner.

Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

Grafen under viser hvor stor andel av de midlertidig ansatte som er kvinner eller menn.

Totalt for virksomheten

Produksjonsansatte

Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte.

Deltid

Grafen under viser hvor stor andel av de deltidsansatte som er kvinner eller menn.

Totalt for virksomheten

Produksjonsansatte

Bygg og base

Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte.

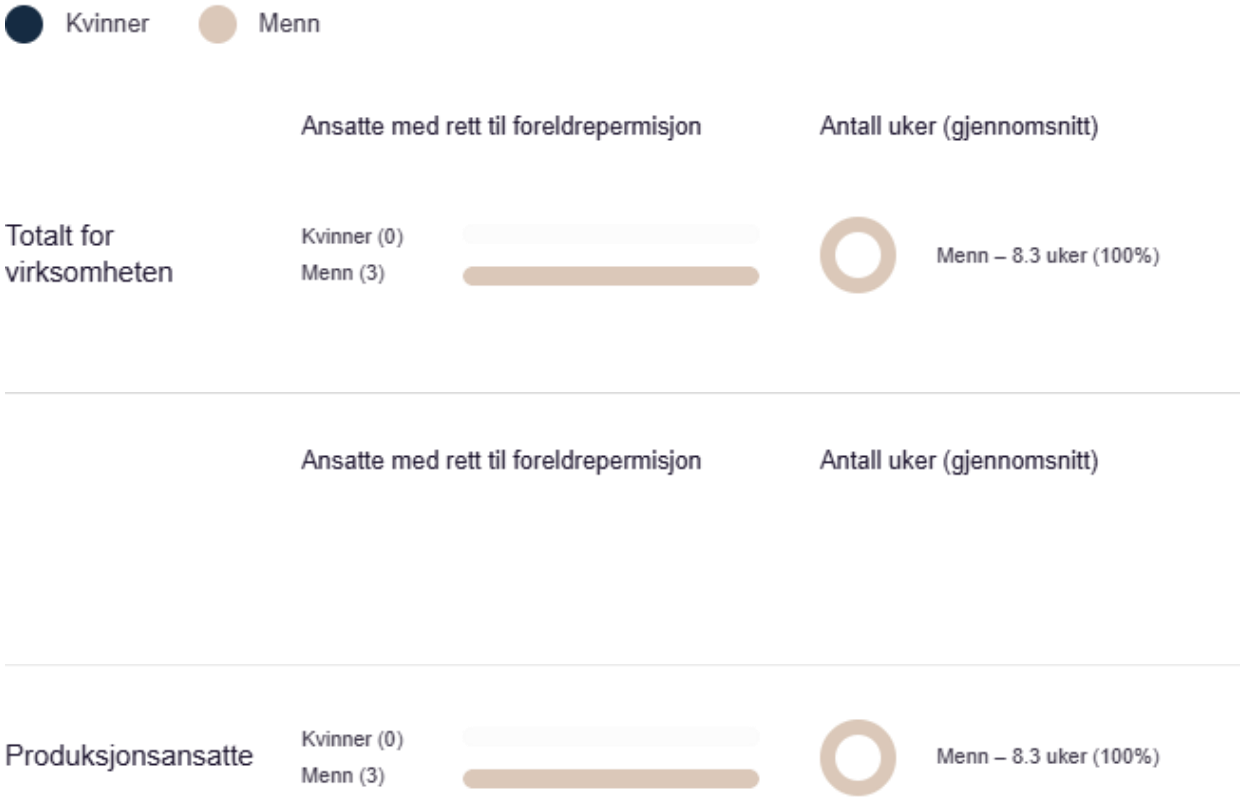
Ufrivillig deltid

Grafen under viser hvor stor andel av de som jobber ufrivillig deltid som er kvinner eller menn. Ufrivillig deltid betyr at den ansatte jobber deltid (mindre enn 100%), og ønsker å jobbe mer.

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i virksomheten.

Foreldrepermisjon

Grafen viser antall kvinner og menn som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.



Skriftlig redegjørelse

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

Om Nordlaks Nordlaks er en av Norges ledende aktører innen oppdrett, foredling og eksport av laks, med hovedkontor på Børøya i Hadsel kommune. Bærekraft er en grunnleggende del av vår forretningsstrategi og preger vårt arbeid - både som arbeidsgiver og som produsent av sunn mat til et

globalt marked. Denne rapporten gjelder Nordlaks Oppdrett AS som er et datterselskap i vårt konsern. Selskapet har 200 ansatte og drift i Nordre Nordland og Sør-Troms.

Vårt arbeid med likestilling, mangfold og inkludering en naturlig og viktig del av vår personalpolitikk. Vi ønsker å være en trygg og attraktiv arbeidsplass for alle, og legger til rette for et arbeidsmiljø som kjennetegnes av respekt, likebehandling og reell mulighet for alle til å bidra og utvikle seg. Våre verdier; Real – Ansvarlig – Nyskapende, er ment å støtte opp under dette og være en rettesnor for alt vi gjør.

Likestillingsarbeidet er godt forankret i Nordlaks' ledergruppe Arbeidet er forankret i konsernledelsen og følges opp i nært samarbeid med tillitsvalgte. Vårt arbeid med mangfold og inkludering er beskrevet i en egen strategi som revideres hvert annet år, og som også er behandlet i styret.

Grunnleggende prinsipper i Nordlaks er nedfelt i våre etiske regler Her er et utdrag:

"(..) Nordlaks består av ansatte med ulik bakgrunn, nasjonalitet, og kultur. Vår adferd – hva vi gjør og sier hver dag – avgjør vår evne til å oppnå fremgang som organisasjon. Alle ansatte skal oppføre seg på en måte som skaper tillit, styrker samhold og gjensidig respekt i bedriften. For oss betyr etisk opptreden i arbeidet; ærlighet og rettskaffenhet i samhandling med andre ansatte, kunder, samarbeidspartnere, leverandører, eiere og konkurrenter.

De etiske reglene viser hvilke forventninger og krav ledelsen i Nordlaks stiller til sine ansattes adferd, og legger til grunn at en ansatt, ved signering av arbeidsavtale, forplikter seg til å følge dette.

Respekt og likeverd er gjennomgående i alle sammenhenger, uavhengig av kjønn, rase, religion eller politisk overbevisning.(..)"

Våre ambisjoner

Bedriftskultur Våre etiske regler er ment å bidra til godt arbeidsmiljø, samt forebygge mobbing og trakassering. Dette gjøres kjent for alle ansatte, og inngår i våre dokumenter som signeres ved ansettelse. Vi jobber aktivt med dette i daglig rådgiving fra HR og det er også tatt inn i lederprogrammene våre.

Ledelse og lederutvikling: Selskapet er i sterk utvikling, og i tråd med dette er det etablert tilpassede lederprogrammer. Vi følger etablerte programmer som basisprogram i ledelse fra NHO i tillegg til intern oppfølging fra HR.

Medarbeiderundersøkelser Nordlaks gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser. Vi scorer høyt på flere områder, blant annet stolthet og trivsel på arbeidsplassen, men vi har også fått klare forbedringsforslag fra våre ansatte på områder som kan bidra til videre utvikling av selskapet.

Kjønnsbalanse Havbruk er en bransje med et klart flertall av mannlige ansatte, men vi ser den senere tid at det er betydelig økning av yngre kvinner som tar utdanning og søker jobb. I Nordlaks Oppdrett er kjønnsfordelingen 83% menn og 17 % kvinner.

Foreldrepermisjon Vi forskutterer lønn ved foreldrepermisjon. I dette selskapet er det flest mannlige ansatte, og for 2025 var det kun uttak av foreldrepermisjon for menn. For oss er det viktig å si at vi ønsker å legge godt tilrette for foreldrepermisjoner for både kvinner og menn.

Rekruttering Vi jobber aktivt med å bedre kjønnsbalansen i selskapet, og vi ser positivt på å få flere kvinnelige ansatte inn i Nordlaks Oppdrett AS og havbruksnæringen

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

Kjønnsbalanse Selskapet har lav kvinneandel på ulike nivåer, og særlig i lederstillinger.

Ledelse - og organisasjonsutvikling Bedriften har høye forventninger til god ledelse og ryddige, profesjonelle prosesser, og viderefører et aktivt arbeid mht. ledertrening/lederutvikling/organisasjonsutviklingsprosesser. Vår vurdering er at det er noe risiko forbundet med dette, men at vi har etablert gode rutiner, rådgivning og lederprogram som skal sikre videre positiv utvikling.

Risiko ved rekrutteringer Vi legger stor vekt på å ansette personer med positive holdninger og verdier, og som i tillegg oppfyller kvalifikasjonskravene. Dette er en forholdsvis ung næring med overvekt av mannlige ansatte, og vi har 85 % menn hos oss. Vi ser at flere ungdommer nå velger denne næringen, og en økt interesse blant kvinner. Det er et klart ønske for oss å ha en bedre kjønnsbalanse, og det er noe vi vil være oppmerksom på ved våre rekrutteringer.

Språk Havbruk er en bransje med betydelig HMS risiko, og det er krav til norsk språk til samtlige ansatte. All opplæring gis på norsk, og det er et ufravikelig krav. I tillegg til norsk bør ansatte beherske engelsk språk på et grunnleggende nivå, da det stilles stadig større krav til å tilegne seg ny kompetanse, ref kvalifikasjonskrav

Alder Vi har ansatte i 3 generasjoner representert hos oss og med ulike forventninger til en arbeidsplass. Hovedandelen ansatte er menn i alderen fra 20-50 år. Det er flere risikofaktorer i dette bilder. Det ene er ovenfor våre ansatte i alderen 50-70 år, som opplever økning og endring i jobbkrav til stillingen og forventninger til å tilegne seg ny kompetanse i en jobb de ellers har opplevd at de er trygg på. Det andre er med tanke på unge kvinner som kommer inn i næringen. Mange av våre mannlige ansatte har lav formell utdannelse og lang erfaring, mens kvinnene har betydelig formalkompetanse og lite erfaring og helt avhengig av god opplæring av våre ansatte. Kompetansen er gjerne fagbrev og eller høyere utdannelse innen akvakultur og ledelse. Vi registrerer en økning i ambisjoner og interessen for lederstillinger blant yngre arbeidstakere, og det gjelder både kvinner og menn.

Legning Vi har en omsorgsfull personalpolitikk i Nordlaks, og setter stor pris på alle våre ansatte. Våre etiske regler er tydelig på at vi har nulltoleranse for diskriminering og vi er opptatt av å tiltrekke oss ansatte som kjenner seg igjen i, og identifiserer seg med våre verdier. Vår vurdering er at det er lav risiko for diskriminering ut fra seksuell legning.

Deltid, midlertidige stillinger og ufrivillig deltid Vi ansetter primært alle våre ansatte i faste stillinger, på heltid og i turnusarbeid. Våre deltidsstillinger er relatert til renhold ved våre landbaser,

hvor omfanget av arbeidet er deltid, men i faste stillinger. Vi har ikke registrert at vi har ansatte i ufrivillig deltidsstillinger.

ForeldrepermisjonDet var kun menn som tok ut foreldrepermisjon i 2024, men vi legger til grunn at det skyldes høy andel menn i selskapet. Vi har ikke registrert ansatte (både kvinner og menn) som ble foreldre og har rettighet til foreldrepermisjon og som ikke tok ut denne.

Ansatte med nedsatt funksjonsevne Dette er jobber med krav til fysisk helse, og arbeid fra båt, så ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne er ikke aktuelt for produksjonsrelaterte stillinger. For merkantilt ansatte kan det være aktuelt, og det vil være lokalisert til våre større landbaser og eller øvrige kontorsteder. Mulighetene ved våre lokasjoner er noe begrenset, men det bygges nå ny fabrikk med hovedkontor, og dette vil ha universell utforming.

Arbeidsmiljø Nordlaks har overordnede policyer for å sikre lik praksis i konsern og profesjonell oppfølging. Når det gjelder arbeidsmiljø har vi etiske regler, arbeidsreglement og personalhåndbok. Dette er også tema i medarbeidersamtaler og arbeidsmiljøkartlegginger. Vi har et omfattende kvalitetssystem, og i vår oppfølging av avvik og eller personalsaker vil det håndteres iht våre rutiner for dette.

Balansen mellom arbeid og fritid Nordlaks er opptatt av at våre ansatte skal ha det bra på jobb hos oss, og trives hos oss som arbeidsgiver. Arbeid innen havbruk medfører turnusarbeid, og i innarbeidingsordninger jobber man lengre arbeidsdager i bytte med friperioder, innenfor det vi har anledning til å avtale i arbeidsmiljøloven. Vi har forholdsvis lav overtidsbelastning, men det er fortsatt høyere aktivitet i sommerhalvåret. Vi har jevnlig målinger på HMS parametre, på viktigheten av at ledere har god oversikt over ansattes arbeidssituasjon, og det gjennomføres medarbeidersamtaler årlig. Vi har ingen indikasjon på at jobb hos oss ikke er forenlig med god balanse.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Kjønnsbalanse Det er fortsatt lav kvinneandel i selskapet, og det skyldes primært at det er en ung næring som tradisjonelt i likhet med fiskeri har blitt valgt av menn. Både næringen og vi som bedrift jobber aktivt med å tiltrekke oss yngre arbeidstakere, både kvinner og menn. Vi ser at de siste 3 årene har vi økt vår kvinneandel fra 12% til 17 % og vi ønsker å fortsette en positiv utvikling i tiden fremover. Et tiltak som har fungert har vært at vi har endret måten vi skriver stillingsutlysninger på, profilen vi har på våre annonser og hva vi legger vekt på og ser etter i utvelgelsen av kandidater. Dette har gitt oss flere kvinnelige søkere, og vi registrerer at Nordlaks har godt omdømme i arbeidsmarkedet og oppfattes som en attraktiv bedrift.

Ledelse - og organisasjonsutvikling Vi har høy grad av innovasjon og utvikling både i næringen og i Nordlaks. Det er større grad av spesialisering av fagområder for å skape en optimal driftsorganisasjon. Det opprettes nye avdelinger og fagområder med behov for ledelse og oppfølging. Vi har bevisst satset på talenter i Nordlaks, og tilpassede lederprogrammer og tett oppfølging og rådgivning fra HR. Vi ser at det er viktig at nye ledere hos oss får tett oppfølging, forventningsavklaringer og utøver ledelse i tråd med Nordlaks`verdier.

Risiko ved rekrutteringer Vi jobber i en region med stor konkurranse om arbeidskraft og hvor det er tradisjon for å velge tradisjonelt med tanke på utdannelse og yrkesmuligheter. Det er derfor viktig å komme inn på skoler og fortelle elevene om næringen og jobbmulighetene. Dette er en

mannsdominert bransje, og vi ønsker å jobbe med kjønnsbalansen da vi ser svært positivt på å ansette flere kvinner. Vi har jobbet aktivt med rekruttering og det å vise frem næringen til barn og unge, gjennom vårt visningsanlegg for akvakultur (Akvakultur i Vesterålen, AIV) Vårt håp er at dette på sikt skal bidra til at flere unge søker havbruk, også kvinner, og at yngre arbeidstakere bosetter seg i regionen. Havbruk er en bransje med betydelig HMS risiko, og det er krav til norsk språk til samtlige ansatte. All opplæring gis på norsk, og det er et ufravikelig krav. Vi ser at vi har mange jobbsøkere som er engelsktalende, men dette medfører HMS risiko, og på sjøsiden holder vi fast ved vår vurdering på språkkrav, for å sikre kritisk viktig opplæring.

Alder Vi har ansatte i 3 generasjoner representert hos oss og med ulike forventninger til en arbeidsplass. Hovedandelen ansatte er menn i alderen fra 20-50 år. Det er flere risikofaktorer i dette bilder. Det ene er ovenfor våre ansatte i alderen 50-70 år, som opplever økning og endring i jobbkrav til stillingen og forventninger til å tilegne seg ny kompetanse i en jobb de ellers har opplevd at de er trygg på. Det andre er med tanke på unge kvinner som kommer inn i næringen. Mange av våre mannlige ansatte har lav formell utdannelse og lang erfaring, mens kvinnene har betydelig formalkompetanse og lite erfaring og helt avhengig av god opplæring av våre ansatte. Kompetansen er gjerne fagbrev og eller høyere utdannelse innen akvakultur og ledelse. Vi registrerer en økning i ambisjoner og interessen for lederstillinger blant yngre arbeidstakere, og det gjelder både kvinner og menn.

Arbeidsmiljø Vi fører statistikk over HMS avvik, og vi ser ikke indikasjoner på utfordringer knyttet til diskriminering i selskapet. Det er stor grad av turnusarbeid i oppdrett, som også kan medføre utfordringer knyttet til familieliv og balanse mellom jobb og fritid. For vår del har vi god dialog med tillitsvalgte i faste samarbeidsmøter om dette, og får innspill om noe bør justeres. Vi har som mål å ha tilstrekkelig grunnbemanning og vi har regelmessig risikovurdering og evaluering av våre turnusordninger.

Vi har satt følgende mål

Våre mål for 2025:

Kjønnsfordeling

- Øke kvinneandelen til 20 % blant akvateknikere

Ledelse

- Alle nyansatte ledere skal gjennomføre Nordlaks lederprogram
- Utvikle interne lederprogram

Rekrutteringer

- Tiltrekke både kvinnelige og mannlige kvalifiserte kandidater ved rekruttering
- En kandidat av hvert kjønn representert i sluttvurderinger ved rekrutteringer, dersom mulig

Arbeidsmiljø

- Score 8 av 10 på stolthet og tilhørighet i medarbeiderundersøkelsen

- Ingen diskrimineringssaker
- Ingen mobbing og trakasseringssaker

Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

Ledelse - og organisasjonsutvikling

- Ledertrening/lederutvikling til alle nye ledere
- Praktisk dilemmatrening, med caser relatert til likestilling, diskriminering og mangfold
- Tilby lederprogram og fasilitere for ledernettverk også til nåværende ledere
- Arbeid med organisasjonskultur i tråd med våre verdier

Rekrutteringer

- DNV sertifisering innen rekruttering
- Sertifiseringer i bruk av profilkartlegging av kandidater
- Byttet rekrutteringssystem, og revidert rutine for rekruttering for å sikre profesjonelle prosesser
- Aktivt jobbe for kjønnsbalanse, forutsatt kvalifiserte kandidater

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

Vi jobber kontinuerlig med forbedringsarbeid i bedriften, og de tiltakene som er skissert er en pågående prosess, og er forankret i bedriftens strategiplan for 2025-2027.

Ledertrening/lederutvikling

- Dette gjennomføres løpende etter oppsatt plan, forankret i konsernledelse og følges opp av HR

Rekruttering

- DNV sertifisering, forankret i konsernledelse (2025)
- Sertifisering i bruk av profilverktøy (2024)
- Det gjennomføres årlige kurs/faglig oppdatering

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

Rekrutteringsprosesser

- Byttet rekrutteringssystem
- Revidert rutine rekruttering
- Kompetanseutvikling/kursprogram

Ledelse/ledertrening

Det er gjennomført lederutviklingsprogrammer og ledertrening på ulike ledernivå, nesten alle ledere i bedriften har gjennomført ledertrening/lederutviklingsprogram. Det er svært gode tilbakemeldinger på dette, og arbeidet videreføres og utvikles videre i tråd med bedriftens behov for kommende periode