# ARP-rapport

## Nordlaks Produkter AS

2025

Powered by

EQUALITY CHECK

## Introduksjon

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

### Definisjon av stillingsgrupper

Daglig ledelse: Direktører i selskapet

Produksjonsledelse: Produksjonsledelse og tekniske funksjonærer (Teknisk sjef, fagansvarlige, fabrikksjef, produksjonssjefer og avdelingsledere)

Produksjonsarbeider: Produksjonsmedarbeidere ved avdeling: filet, slakteri, bioteknisk, emballasje, samt renholdsmedarbeidere alle avdelinger

Arbeidsledelse: Gruppen omfatter både produksjonsrelaterte - og tekniske stillinger. (Skiftledere slakteri, arbeidsledere filet, teamledere renhold og teknisk service, fagansvarlig elektro, automasjon, kvalitetskoordinator)

Tekniker: Ansatte i tekniske stillinger

Ledelse konsernstab: HR, økonomi, kvalitet, IT/OT, service, bærekraft, innkjøp

Konsernstab: HR, økonomi, kommunikasjon, kvalitet, IT, service, salg, marked/kommunikasjon, innkjøp

### 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

Produksjonsarbeider

29.7% kvinner 70.3% menn

## Lønnskartlegging

### Overordnet lønnsforskjell

Kvinner Menn (100%)

Kvinners andel av menns lønn er 89%

### 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

## Deltid og midlertidige kontrakter

### Midlertidige ansatte

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

### Deltid

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

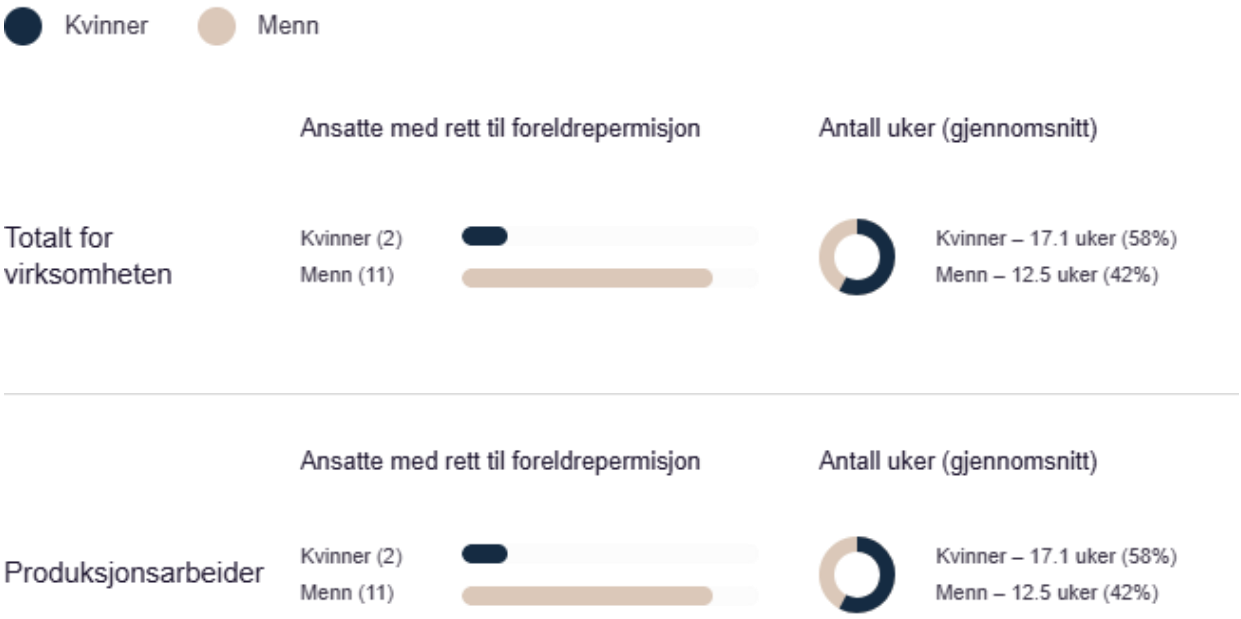
### Ufrivillig deltid

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 oss**

Nordlaks Produkter AS er slakteri- og videreforedlingsvirksomheten i konsernet, samlokalisert med hovedkontoret på Børøya i Hadsel Kommune. Konsernstab har organisatorisk tilhørighet til dette selskapet.

Slakteriet har en årskapasitet på cirka 75 000 tonn laks per år og håndterer all slakting av fisk fra Nordlaks Havbruk AS. I tillegg slakter vi for en rekke andre oppdrettsselskaper i regionen. Filetfabrikken kan håndtere om lag 7 000 tonn råstoff årlig og produserer filetvarer for Nordlaks Sales.

Industrianlegget har i tillegg en bioteknisk avdeling, som utvinner proteinfraksjon og fiskeolje fra restråstoff ved avdeling filet og slakteri. Selskapet har også fabrikk for å produsere EPS-kasser til pakking av laks, slik at vi er selvforsynt med dette, og med et behov for 15-17 000 kasser per dag, reduserer det også selskapets miljøavtrykk, ved redusert transportbehov på veiene. Idag produserer dette i våre lokaler, i tilknytning til slakteri. Nordlaks Produkter har 314 ansatte, fordelt på mer enn 15 nasjonaliteter.

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 våre 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** Fiskeindustri har tradisjonelt vært bransje med et klart flertall av kvinnelige ansatte, men for Nordlaks Produkter sin del, er kjønnsbalansen 41 % kvinner og 59 %menn. Det er flere årsaker til dette, men høy innovasjonstakt har bidratt til at vi har attraktive jobber for begge kjønn, og

særlig tekniske stillinger har høy andel mannlige ansatte. Antallet stillingskategorier og graden av kompleksitet i sentrale stillinger hos oss, gjør at behovet for kompetanse har endret seg, og vi har i stor grad lyktes med å rekruttere godt kvalifiserte kandidater, og utvikle sterke fagmiljø på ulike områder. Vi jobber aktivt med en fornuftig balanse i mangfoldet blant våre ansatte i dette selskapet, som blant annet kan ses i våre rekrutteringer.

**Foreldrepermisjon:** Vi forskutterer lønn ved foreldrepermisjon. I dette selskapet er det flest mannlige ansatte, og for 2024 var det uttak av foreldrepermisjon for begge kjønn og flest kvinner. Ut fra det vi har registrert, så har alle som hadde rettigheter, tatt ut sin permisjon. For oss er det viktig å være tydelig på at vi legger godt til rette for foreldrepermisjoner for både kvinner og menn.

**Rekruttering:** Vi jobber aktivt med å bedre kjønnsbalansen i selskapet, og vi ser positivt på å ansette flere kvinner i andre stillingskategorier i selskapet. Vi ser klare positive effekter i avdelinger med stort mangfold, både i trivsel, effektivitet og lav/moderat turnover. Nordlaks har investert mye for å sikre profesjonelle rekrutteringer og positive kandidatopplevelser.

## 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 med hensyn til 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. Fiskeindustri innenfor rødfisk er en forholdvis ung bransje, og vi har flest mannlige ansatte i slakteri, mens videreforedling har flest kvinnelige ansatte. Tekniske stillinger tilknyttet produksjonsavdelinger har også flest mannlige ansatte, mens konserstab er en avdeling med en positiv profil på mangfold og hvor kjønnsbalansen er nærmest 50/50. Vårt inntrykk forøvrig, er at det er en positiv trend i synet på norsk havbruksnæring og det å få kunne bo og jobbe i distriktene. Flere ungdommer ser på mulighetene denne Nordlaks og næringen representerer som spennende, og utdanner seg til fremtidige jobbmuligheter. Det er en merkbar økt interesse for næringen også 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. Potensialet for å lykkes med dette er stort, og vi jobber aktivt med å brande Nordlaks som merkevarenavn i arbeidsregionen, og er avhengig av å lykkes med dette, i en arbeidsregion med stor konkurranse om kandidater.

**Språk:** Fiskeindustri er en bransje med betydelig HMS risiko. Vi har gode opplæringsrutiner og med dette følger også språkkrav, primært norsk og sekundært engelsk. Vi jobber på en flerkulturell arbeidsplass i en fabrikk hvor mange språk brukes i hverdagen og mange ansatte er flerspråklige, men minimum krav er norsk/engelsk, og gjelder samtlige ansatte, mens innleid personell snakker litauisk/engelsk. Opplæring gis primært på norsk/engelsk, mens det i enkelte produksjonsavdelinger suppleres med andre språk, eks litauisk, russisk, etc, ved behov for dette for å sikre god kvalitet på opplæring. Dette gjøres av flerspråklige opplæringsansvarlige ved avdelingene. Det ble i 2024/ 2025 også avhold norskkurs i samarbeid med Nordland Fylkeskommune.

**Alder:** Vi har ansatte i 3 generasjoner representert hos oss og med ulike forventninger til en arbeidsplass. I vår fabrikk og hovedkontor er 53 % av våre ansatte i alderen 19-50 år, og 7 av 10 er menn, mens 26 % er eldre enn 50 år, hvorav 6 % er eldre enn 60 år. Selskapet er i vekstfase og bygger ny moderne fabrikk tilpasset vår fremtidige produksjon. Dette vil innebære mer innfasing av teknologi og dermed også endring i jobbkrav til stillingen og det vil være forventninger til å tilegne seg ny kompetanse i en jobb de ellers har opplevd at de er trygg på. Det vil være viktig for oss å følge opp dette i tiden fremover. Vi registrerer også en økning i ambisjoner og interessen for ansvar og 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 ansatte i faste stillinger, på heltid og med arbeidstid som regulert i særavtaler ved våre avdelinger. Deltidsstillinger brukes unntaksvis ved behov. Vi har ikke registrert at vi har ansatte i ufrivillig deltidsstillinger.

**Foreldrepermisjon:** Både kvinner og menn tok ut sin foreldrepermisjon i 2025. Vi har ikke registrert ansatte (både kvinner og menn) som ble foreldre, har rettighet til foreldrepermisjon og som ikke tok ut denne. Vårt inntrykk er at dette fungerer bra og at ledere har god dialog med sine ansatte om permisjoner.

**Universell utforming og tilrettelegging for ansatte med nedsatt funksjonsevne:** Arbeid i vår fabrikk er fysisk krevende jobber, med krav til fysisk helse, så ansettelse av personer med nedsatt funksjonsevne er ikke aktuelt for produksjonsrelaterte stillinger. For merkantilt ansatte kan det være aktuelt, og det vil i stor grad være lokalisert til vårt hovedkontor. 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 i en fabrikk med ulikt råstoff og arbeidstidsordninger (skift/turnus) kan i perioder gi økt arbeidsbelastning, og vi har stort fokus på HMS, gjennom samarbeidsmøter med tillitsvalgte og verneombud om disse ordningene. Vårt inntrykk er at samarbeid mellom ulike avdelinger, ledelse og arbeidstidsordninger fungerer på en god måte, og vi registrerer forholdsvis lav overtidsbelastning. Det er fortsatt høyere aktivitet i sommerhalvåret, noe som har sammenheng med produksjonsbegrensningene til oppdrettere som kjøper slaktetjenester hos oss. Det innebærer også at vi som fabrikk har 2/3 av vårt slaktevolum 2. halvår hvert kalenderår. Vi har jevnlig målinger på HMS parametre, godt samarbeid mellom HR og ledere, og ledere har god oversikt over ansattes arbeidssituasjon. 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 kvinneandel de siste 3 årene har vært forholdsvis stabil, fra 32 % i 2021 til 33 % i 2024, og 32% i 2025. Vi ønsker å fortsette et positivt arbeid med mangfold og kjønnsbalanse i vårt selskap. 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. Vi er selskap og konsern i positiv utvikling, turnover er lavere enn antallet nyansettelser, men menn er fortsatt overrepresentert i våre ansettelser, noe som vi antar har sammenheng med tilgjengelige kandidater som har den kompetanseprofilen som ligger til stillingene.

**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 sine 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 og fiskeindustri/foredling, også kvinner, og at yngre arbeidstakere bosetter seg i regionen. Søknadstallene til akvakultur har de siste år hatt en betydelig økning i vårt område. Dette er en bransje med betydelig HMS risiko, og det er krav til norsk/engelsk språk til samtlige ansatte. All opplæring gis på norsk/engelsk, og det er et ufravikelig krav. Vi ser at vi har mange jobbsøkere som er svakt engelsktalende, og språkkrav er et av kriteriene som vurderes ved ansettelse, 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. En del av våre mannlige ansatte i alder 50 + (produksjonsavdelinger) har lav formell utdannelse og lang erfaring, mens kvinnene har betydelig formalkompetanse, 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 skift og turnusarbeid i selskapet, som kan medføre utfordringer knyttet til familieliv og balansen 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 2025-2026

**Kjønnsfordeling**

- Øke kvinneandelen med 5 prosentpoeng fra 32% til 36 % (samlet i selskapet)

**Ledelse**

- Alle nyansatte ledere skal gjennomføre Nordlaks lederprogram
- Utvikle/videreutvikle interne lederprogram i perioden

**Rekrutteringer**

- En kandidat av hvert kjønn representert i sluttvurderinger ved rekrutteringer, dersom tilgjengelige kvalifiserte kandidater

**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

**Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkluderingLedelse - og organisasjonsutvikling**

- Ledertrening/lederutvikling til alle nye ledere
- Praktisk dilemmatrening, med caser relatert til likestilling, diskriminering og mangfold
- 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

**Universell utforming**

- Nytt administrasjonsbygg
- Medvirkning av tillitsvalgte og verneombud
- Veiledning fra eksterne samarbeidspartnere

## 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 og gjennomført i 2025
- Sertifisering i bruk av profilverktøy (2024)
- Kurs i intervjuteknikk (2025)
- Tar i bruk ny leverandør av profilverktøy i 2026 (tilpasset vårt behov og integrert i ATS)

**Universell utforming**

- Viser til utbyggingsprosjekt - ny fabrikk og administrasjonsbygg, hvor det blir moderne fasiliteter i fabrikk, samt universell utforming i administrasjonsbygg

## 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

**Universell utforming**

- Status er at prosjektet er ajour iht plan og følges tett opp av ledelse i Nordlaks Produkter