ARP-rapport

Nordlaks Smolt AS

2025

Powered by

EQUALITY CHECK

Introduksjon

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

Definisjon av stillingsgrupper

Daglig leder: Konsernsjef, daglig leder, økonomidirektør, salgsdirektør, HR-direktør, markedsdirektør, kommunikasjonsdirektør, IT-direktør, Partner, Country Manager, etc.

Mellomledere: Seksjonsledere, gruppeledere, prosjektledere, teknisk leder, fagsjef, selger.

Teknisk avdeling: Prosjekt, mekanisk og el/ auto.

Produksjon: Driftsoperatører og driftsteknikere

Renhold: Renhold

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

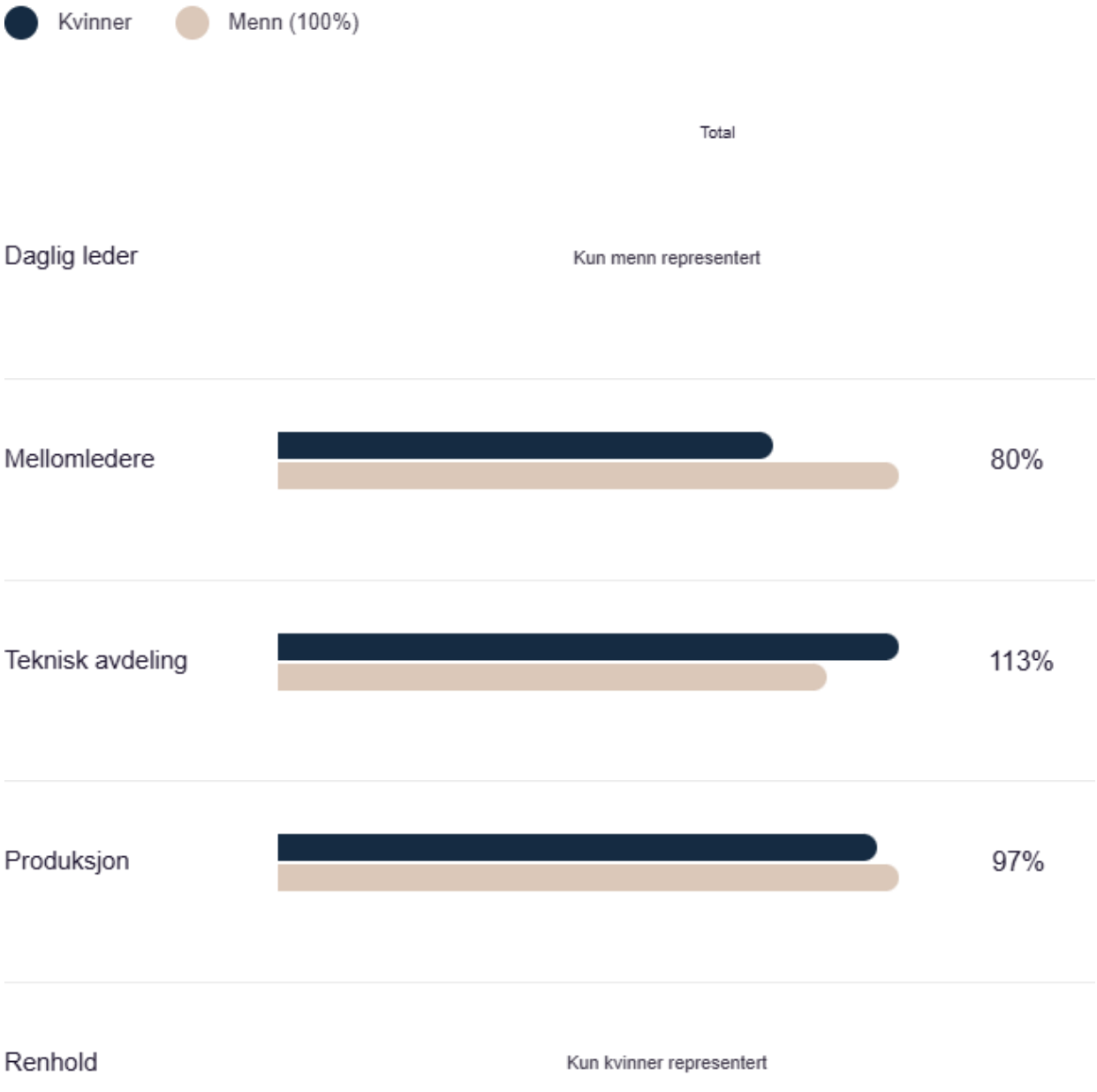
Lønnskartlegging

Overordnet lønnsforskjell

Lønnsforskjell i stillingsgrupper

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.



"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.

Det er ingen midlertidige ansatte i virksomheten.

Deltid

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

Totalt for virksomheten

Renhold

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

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. 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.

Foreldrepermisjon: Vi forskutterer lønn ved foreldrepermisjon. I Nordlaks Smolt 2025 var det uttak av foreldrepermisjon for begge kjønn og flest menn. 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 lavere 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. 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.

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.

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 med turnus kan i perioder gi økt arbeidsbelastning, og vi har stort fokus på HMS, gjennom samarbeidsmøter med tillitsvalgte, AMU og verneombud om disse ordningene. Vårt inntrykk er at samarbeid mellom ulike avdelinger, ledelse og arbeidstidsordninger fungerer på en god måte, og vi registrerer lav overtidsbelastning og sykefravær. 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 lavere 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 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. 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). I tillegg inviterer vi vært år 8. klasse på besøk til våre anlegg der vi har smoltanlegg. 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.

Arbeidsmiljø: Vi fører statistikk over HMS avvik, og vi ser ikke indikasjoner på utfordringer knyttet til diskriminering i selskapet. Det er noe turnusarbeid i selskapet, som kan medføre utfordringer knyttet til familieliv og balansen mellom jobb og fritid. For vår del har vi god dialog med AMU, verneombud og 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

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
- Sykefravær under 4%

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

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
- Lederprogram og fasilitere for ledernettverk også til nåværende ledere
- Arbeid med organisasjonskultur i tråd med våre verdier
- Tilrettelegging av arbeidsoppgaver for dem som trenger dette.

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

- Egen HR-avdeling
- 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

- Nytt adminstrasjonbygg og produksjonsanlegg i Mørsvik og Nusfjord

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 på våre nye anlegg.