



Likestillingsredegjørelse

2025

Lerøy Seafood Group ASA og datterselskap



Våre ansatte er vår største styrke – og mangfold gjør oss sterkere. I Lerøy er vi forpliktet til å bygge en rettferdig, inkluderende og engasjerende arbeidsplass hvor alle har like muligheter til å utvikle seg og lykkes. Gjennom samarbeid, kompetanse, læring og kontinuerlig utvikling arbeider vi for å skape et miljø som får frem det beste i våre medarbeidere.

Det er spesielt positivt å se en økning i antall kvinner som søker seg til fiskerinæringen, noe vi aktivt har arbeidet med. Siden 2020 har vi doblet andelen kvinner i Lerøy Havfisk. Vi ser at andelen kvinner som utdanner seg til yrker innen fiskeri nå er rundt femti prosent, noe som indikerer en positiv utvikling.

Vi er imidlertid bevisst på at det fortsatt er behov for videre innsats for å sikre likestilling på tvers av konsernet.

- Siren Grønhaug, CHRO Lerøy Seafood Group ASA



Innledning

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

Lerøy Seafood Group ASA har 6 773 ansatte i faste og midlertidige stillinger, i tillegg til tilkallingsvikarer. Av disse er 943 innleide arbeidstakere. Ved utgangen av 2025 besto konsernets arbeidsstyrke av 36 % kvinner og 64 % menn, basert på egne ansatte.

Vi arbeider for å sikre et trygt, inkluderende og utviklende arbeidsmiljø, forankret i konsernets verdigrunnlag. I Lerøy innebærer mangfold og inkludering at hver enkelt medarbeider behandles likt, uavhengig av kjønn, opprinnelse, etnisitet, språk, seksuell orientering og identitet, religion eller livssyn.

Et av Lerøys prioriteter er å tilby en arbeidsplass fri for diskriminering på grunnlag av funksjonsevne, og vi vil så langt som mulig tilrettelegge individuelt for ansatte og jobbsøkere med nedsatt funksjonsevne

Konsernet har alltid lagt vekt på kompetanse, prestasjoner og ansvar i sin rekrutteringspolitikk. Personlig utvikling er derfor en av våre strategiske prioriteringer. Videre sikrer konsernet like muligheter og rettigheter for alle ansatte, både kvinner og menn. Lerøy har et internasjonalt arbeidsmiljø og sysselsetter medarbeidere fra mange nasjonaliteter. Flere av selskapene i konsernet har flerkulturelle 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
-



Del 1

Status for kjønnslikestilling i de norske selskapene i Lerøy

Kjønnsbalanse

Lerøys norske selskaper har 4 174* ansatte i faste og midlertidige stillinger, hvorav 230 er innleide arbeidstakere.

Ved utgangen av 2025 besto arbeidsstyrken i de norske selskapene av 30 % kvinner og 70 % menn. Konsernets mål er at kvinner skal utgjøre 35 % av ledende stillinger innen 2030.

I 2025 utgjorde kvinner 27 % av lederstillinger med personalansvar i de norske selskapene. For konsernet totalt var andelen 26 %.

* Dersom annet ikke er oppgitt, er resten av rapporten basert på data fra konsernets norske selskaper med mer enn 50 ansatte, i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP).

Kjønnsbalanse i konsernets norske selskaper med over 50 ansatte

Selskap	Antall ansatte		Midlertidig ansatte		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid (2024)		Foreldrepermisjon gj.sn. antall uker	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Lerøy Aurora AS	142	371	26	60	19	26	0	0	23	10
Lerøy Austevoll AS	80	144	0	3	3	3	7	2	19	31
Lerøy Fossen AS	59	71	1	0	9	12	0	0	0	3
Lerøy Midt AS	209	521	13	22	25	70	0	0	22	11
Lerøy Norge AS (inkl. Sirevaag)	16	91	0	2	2	16	0	0	0	15
Lerøy Havfisk AS	49	400	13	75	3	0	0	0	0	0
Lerøy Havbruk Service AS	8	123	2	5	4	24	0	0	0	11
Lerøy Norway Seafoods AS	205	358	7	7	35	108	0	0	23	11
Lerøy Seafood AS	90	82	6	1	10	10	0	0	25	13
Lerøy Seafood Group ASA	126	141	13	7	6	8	0	0	17	15
Lerøy Sjøtroll (inkl. Kjærelva & Lerøy Vest)	150	373	53	64	46	47	0	0	21	11
Sjømathuset AS	56	79	8	6	7	8	2	1	20	11
SUM NORSKE SELSKAP	1190	2754	142	252	169	332	9	3		

Foreldrepermisjon

Som arbeidsgiver med fokus på likestilling tilstreber Lerøy at kvinner og menn skal ha like muligheter til å benytte foreldrepermisjon. Vi oppfordrer våre mannlige ansatte til å ta foreldrepermisjon på lik linje med våre kvinnelige ansatte. Tabellen over viser en kjønnsfordelt oversikt over gjennomsnittlig antall uker foreldrepermisjon tatt ut i 2025 i våre norske selskaper.

Som et tiltak for å fremme likestilling har Lerøy innført to uker betalt foreldrepermisjon ved fødsel, for fedre og medmødre i alle norske selskaper. Lerøy har også innført forskuttering av foreldrepenger, tilbyr full lønnskompensasjon over 6G og sikrer full opptjening av feriepenger for alle som tar foreldrepermisjon i de norske selskapene. Dette er i tråd med en av våre kjerneverdier, ansvarlig, og har som mål å sikre at ingen opplever økonomiske ulemper ved å ta foreldrepermisjon.

Bruk av deltid og ufrivillig deltid

I de norske selskapene arbeider 13 % av de ansatte deltid, hvorav 34 % er kvinner og 66 % menn. En del av deltidsstillingene reflekterer behov i virksomheten eller er tilpasset den enkelte ansattes ønsker. En betydelig andel av deltidsstillingene er studentstillinger som gir verdifull arbeidserfaring. Kartlegging i 2024 viser at en mindre andel deltidsarbeid er ufrivillig.

Totaloversikt deltidsansatte og ufrivillig deltid i norske selskap	Kvinner	Menn
Antall personer som jobber deltid	169	332
Antall personer som jobber ufrivillig deltid (2024)	9	3

Gjennom dialog med ansatte i 2024 identifiserte de norske selskapene at en mindre andel av deltidsarbeidet er ufrivillig. Alle deltidsansatte som har mulighet og ønske om økt stillingsprosent, gis anledning til å ta dette opp med nærmeste leder eller en representant fra HR. Kartlegging av ufrivillig deltid gjennomføres annethvert år. Som hovedregel utlyses alle ledige stillinger internt i tråd med gjeldende rutiner, og ansatte oppfordres til å søke interne karrieremuligheter.

Bruk av midlertidige stillinger

Midlertidig ansatte utgjør 10 % av arbeidsstyrken i de norske selskapene. De fleste midlertidige stillingene er sesongbaserte og varierer i takt med etterspørselen, for eksempel knyttet til skreifisaket. Lerøy har også en gruppe tilkallingsvikarer som benyttes ved behov for å dekke svingninger i ressursbehov gjennom året. I tillegg er enkelte ansatt midlertidig i forbindelse med permisjoner, fravær og avgrensede prosjekter.

Totaloversikt midlertidige ansatte i norske selskap	Kvinner	Menn
Antall personer som er midlertidig ansatt	142	252

Fortrinnsrett ved omorganisering

I forbindelse med omorganisering og restrukturering har Lerøys norske selskaper en plikt til, og arbeider aktivt med, å tilby ansatte annet passende arbeid. Dette er i tråd med arbeidstakervernet og reglene om fortrinnsrett, som ble ytterligere styrket fra 1. januar 2024 i henhold til arbeidsmiljøloven. Den utvidede fortrinnsretten gjelder tilsvarende for midlertidig ansatte, med unntak av ansatte som er engasjert som vikarer.

Fortrinnsretten til ny ansettelse og plikten til å tilby passende arbeid i andre norske selskaper i konsernet er sekundær, noe som innebærer at retten kun kommer til anvendelse dersom det ikke finnes annet passende arbeid i den ansattes nåværende selskap.

Som ledd i den digitale transformasjonen har konsernet innført et felles HR- og lønnsystem for alle selskaper i Norge. Dette har styrket mulighetene for samordning og forbedret prosessene for beregning av ansiennitet på tvers av selskapene i konsernet.

Lønnsanalyse

Konsernet gjennomførte i 2024 en lønnsanalyse som omfatter alle norske selskaper i konsernet med mer enn 50 ansatte. En tilsvarende analyse vil bli gjennomført i 2026.

Lerøy har definert fem stillingsnivåer som en del av arbeidet med å motvirke diskriminering og fremme likestilling. De enkelte stillingene er inndelt i disse nivåene basert på likheter i arbeidsinnhold eller arbeidets verdi, i tråd med § 34 i likestillings- og diskrimineringsloven.

- 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.

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, inkl. daglig leder

Nivå 2: Stabsledere / avdelingsledere

Nivå 3: Andre ledere med personalansvar og fagspesialister

Nivå 4: Administrasjon / funksjonærer

Nivå 5: Produksjonsmedarbeidere, renhold, stillinger som ikke krever høyere utdanning

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 offentlig gjøre 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 ikke er tatt høyde for forskjeller i fagområde, ansiennitet, tillegg for fagbrev/utdanning, 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 sammenlignings grunnlag for lønnsfordeling per kjønn og stillingsnivå. Ettersom tabellene viser kvinners andel av menns lønn i prosent, vil prosentsats bli over 100 % der hvor kvinner tjener mer enn menn, selv om forholdstallene er små.

Lønnsforskjeller og kjønnsfordeling på stillingsnivå 2024

Kvinnens andel av menns lønn oppgis i prosent

Lerøy Seafood Group ASA

	Antall kvinner	Antall menn	Kontante ytelser				Overtidsgodtgjørelser	Naturalytelser	Kommentarer ved avvik
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn/fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser			
Nivå 0	1	4	-	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 1	8	10	79%	79%	-	78%	-	100%	Spesialkompetanse med ulike krav til stilling.
Nivå 2	19	18	76%	84%	-	73%	26%	100%	Spesialkompetanse med ulike krav til stilling.
Nivå 3	20	26	92%	100%	-	84%	32%	100%	Fastlønn er lik. Avvik i lønn kommer av overtid og bonus.
Nivå 4	49	57	95%	98%	-	98%	60%	100%	Fastlønn er tilnærmet lik. Avvik i lønn kommer av overtid og bonus.
Nivå 5	1	2	-	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.

Lerøy Seafood AS

	Antall kvinner	Antall menn	Kontante ytelser				Overtidsgodtgjørelser	Naturalytelser	Kommentarer ved avvik
			Sum kontante	Avtalt lønn/fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser			
Nivå 1	1	4	-	-	-	-	-	100%	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 2	8	13	79%	86%	-	69%	44%	100%	Ansiennitet.
Nivå 3	7	4	105%	102%	250%	106%	71%	100%	Fastlønn er tilnærmet lik. Avvik i lønn kommer av overtid og bonus.
Nivå 4	69	48	102%	101%	138%	92%	92%	100%	Fastlønn er tilnærmet lik. Avvik i lønn kommer av overtid og bonus.
Nivå 5	8	10	103%	101%	-	-	124%	-	Ansiennitet.

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	16	-	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 4	8	20	103%	98%	95%	-	172%	100%	Påvirket av langvarig sykefravær menn og midlertidig mer overtid kvinner.
Nivå 5	4	49	-	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.

Lerøy Aurora AS

Tabellen under gjenspeiler medarbeidere i Lerøy Aurora AS og Lerøy Aurora Sjø 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%	72%	0%	79%	0%	24%	Ulik stillingsbeskrivelse og ansvarsområder.
Nivå 2	5	25	94%	95%	74%	93%	0%	54%	Ulik stillingsbeskrivelse og ansvarsområder.
Nivå 3	15	29	92%	96%	71%	85%	13%	54%	Flere menn er ansatt i virksomhetsområdet og kvinner i støttefunksjon.
Nivå 4	32	157	79%	86%	71%	57%	34%	35%	Lønn iht. tariff, men flere menn som har lang ansiennitet enn kvinner, samtidig som de jobber mer overtid. Dette nivået inneholder ulike stillingskategorier der det tradisjonelt ikke har vært så mange kvinner.
Nivå 5	52	106	102%	96%	172%	97%	66%	0%	Lønn iht. tariff, men menn har lengre ansiennitet enn kvinner, samt at de jobber mer overtid.

Lerøy Havbruk Service AS

	Antall kvinner	Antall menn	Kontante ytelser				Naturalytelser	Kommentarer ved avvik
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn/ fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	
Nivå 1	0	1	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 2	0	4	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 3	1	1	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 4	4	103	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 5	2	2	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.

Lerøy Midt AS

Tabellen under gjenspeiler medarbeidere i Lerøy Midt AS og Lerøy Midt Sjø 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	8	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.	
Nivå 2	10	46	90%	91%	0%	95%	23%	33%	Ulike stillingsbeskrivelser og ansvarsområder.
Nivå 3	31	63	97%	103%	56%	93%	43%	252%	Ulike stillingsbeskrivelser og ansvarsområder.
Nivå 4	88	290	92%	97%	71%	98%	69%	107%	De fleste på dette nivået er lønnet etter tariff. I tillegg er teknisk personell og enkelte stabfunksjoner inkludert.
Nivå 5	62	81	87%	94%	19%	91%	37%	130%	Tariffønn. Forskjeller pga ansiennitet og overtidsandel.

Lerøy Sjøtroll AS

Tabellen under gjenspeiler medarbeidere i Lerøy Vest AS, Sjøtroll Havbruk AS, Lerøy Sjøtroll Kjærelva AS, Lerøy Vest Sjø AS og Sjøtroll Havbruk Sjø 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	5	-	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 2	6	29	93%	93%	0%	225%	0%	0%	Overvekt av menn. Variasjon i lønn skyldes ansiennitet og type stilling.
Nivå 3	23	25	86%	86%	197%	62%	189%	54%	Variasjon i lønn skyldes ansiennitet og type stilling.
Nivå 4	108	317	85%	94%	34%	35%	47%	20%	Overvekt av menn. Variasjon i lønn skyldes ansiennitet og type stilling.
Nivå 5	12	19	93%	92%	99%	123%	121%	0%	Variasjon i lønn skyldes ansiennitet og type stilling.

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	2	2	-	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 2	1	4	-	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 3	1	1	-	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 4	3	7	-	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 5	57	60	107%	104%	0%	-	152%	-	Ansiennitet i firma gir utslag pr ansatt, grunnet differanse kvinner/ menn- tariff avtale/fagbrev etc. Kvinner arbeider mer overtid enn menn.

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	2	-	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 2	2	2	-	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 3	1	1	-	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 4	11	16	44%	99%	3%	-	31%	98%	Menn jobber mer skift (3 skift) og overtid på dette nivået enn kvinner.
Nivå 5	35	55	75%	102%	23%	-	96%	100%	Menn jobber mer skift (3 skift) og overtid på dette nivået enn kvinner.

Lerøy Austevoll 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	3	-	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 2	1	5	-	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 3	3	4	-	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 4	9	29	79%	90%	38%	-	46%	102%	Nivået er inkludert teknisk avdeling og teamledere. Disse jobber en del overtid og helg.
Nivå 5	55	71	95%	101%	69%	-	69%	0%	Nivået har kvinner med lang ansiennitet, men det er færre kvinner enn menn som tar andre roller som gir uregelmessige tillegg. Gruppen inkluderer også industriholdere som har flere tilskudd.

Lerøy Bulandet 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	2	-	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 2	-	-	-	-	-	-	-	-	Ingen ansatte.
Nivå 3	-	-	-	-	-	-	-	-	Ingen ansatte.
Nivå 4	2	2	-	-	-	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 5	19	15	89%	96%	122%	-	59%	79%	Tilnærmet lik fastlønn kvinner og menn. Menn har mer overtid, kvinner jobber mer skift.

Lerøy Noway 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	5	10	99%	100%	-	86%	-	102%	Lik fastlønn for kvinner og menn.
Nivå 2	11	27	96%	102%	42%	-	39%	98%	Ulike stillingskategorier, samt at menn jobber mer overtid.
Nivå 3	10	14	90%	96%	1%	-	28%	81%	Ulike stillingskategorier, samt at menn jobber mer overtid.
Nivå 4	13	44	93%	104%	2%	-	11%	83%	Ulike stillingskategorier, samt at menn jobber mer overtid.
Nivå 5	233	417	100%	102%	43%	-	84%	58%	Lønn iht. tariff. Avvik i tillegg og godtgjørelser kommer av tillegg for fagbrev, hvor det er flest menn.

Hovedfunn fra lønnsanalysen for fiskefartøy (2024)

Det er utformet egne stillingsnivåer for fiskefartøy for å kunne ha grunnlag for å sammenligne ulike stillinger på fartøyene. Alle fartøysansatte følger tariffen mellom Fiskebåt og organisasjonene Norsk Sjømannsforbund, Det norske maskinistforbund og Norsk Sjøoffisersforbund. Tariffen er lik for kvinner og menn, og regnes ut fra fartøyets fangstverdi. 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

Job grade – crew members fishing vessels

- Nivå 1: Skippere
- Nivå 2: Offiserer
- Nivå 3: Leder avdeling
- Nivå 4: Nestleder avdeling
- Nivå 5: Fagbrev
- Nivå 6: Støtte
- Nivå 7: Ansatte som er under opplæring

Lerøy Havfisk (fartøysansatte)

Tabellen under gjenspeiler medarbeidere i Finnmark Havfiske AS, Hammerfest Industrifiske AS og Lerøy Havfisk AS.

	Antall kvinner	Antall menn	Kontante ytelser		Naturalytelser	Kommentarer ved avvik
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn/fastlønn	Sum skattepliktige naturalytelser	
Nivå 1	0	20	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 2	2	58	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 3	2	58	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 4	0	46	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 5	3	130	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 6	16	0	-	-	-	For få ansatte på dette nivået.
Nivå 7	8	42	100%	-	-	Pt. flere menn som søker seg til denne type stilling.

Lerøy Havfisk AS (administrasjon)

	Antall kvinner	Antall menn	Kontante ytelser		Kommentarer ved avvik
			Sum kontante ytelser		
Nivå 1	1	5	-		For få ansatte på dette nivået.
Nivå 2	2	2	-		For få ansatte på dette nivået.
Nivå 3	4	5	-		For få ansatte på dette nivået.
Nivå 4	3	1	-		For få ansatte på dette nivået.



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 omfatter menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- Policy for mangfold og inkludering
- Policy for menneskerettigheter
- 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 ikkediskriminering 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 generell jevn økning i kvinneandelen. I 2025 var kvinneandelen 36% 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, med oppstart i Norge. I 2025 fortsatte konsernet den globale implementeringen av HR-systemet. Dette vil gi et bedre datagrunnlag og mulighet for å gjennomføre mer detaljerte analyser enn tidligere. Økt innsikt vil gjøre oss bedre i stand til å styrke arbeidet med likestilling og mangfold i tiden fremover.

Bedriftskultur, likestilling og mangfold er områder vi vil ha ytterligere fokus på i 2026, særlig i forbindelse med forberedelser til EUs direktiv om lønnstransparens. Lerøy har igangsatt standardisering av medarbeiderrelaterte prosesser og arbeider kontinuerlig med å forbedre og harmonisere praksis. Vi legger stor vekt på å standardisere praksis på tvers av selskaper for å sikre likebehandling i hele verdikjeden.

Etiske retningslinjer

Lerøys etiske retningslinjer består av et felles sett av prinsipper og regler som gjelder for alle ansatte og kontraktører i Lerøy Seafood Group og dets datterselskaper. Retningslinjene reflekterer konsernets verdier og gir medarbeiderne veiledning i hvordan de skal opptre og hvilke hensyn som skal tas i det daglige arbeidet. Formålet med retningslinjene er å gi ansatte en forståelse av hva som anses som riktig og galt, samt kunnskap om hvilke kanaler som skal benyttes ved mulige brudd på konsernets retningslinjer.

De etiske retningslinjene omhandler menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og fastslår at alle former for diskriminering eller trakassering på arbeidsplassen basert på etnisitet, religion, alder, språk, funksjonsevne, kjønn, sivilstatus, seksuell orientering, fagforeningsmedlemskap eller politisk ståsted er strengt forbudt.

Alle ansatte har ansvar for å gjøre seg kjent med de etiske retningslinjene. For å støtte ansatte i å ta riktige beslutninger har konsernet utviklet et e-læringskurs om de etiske retningslinjene. Nye ansatte i Norge er pålagt å gjennomføre dette e-læringskurset som del av obligatorisk onboarding. Alle ledere i konsernet har ansvar for å sikre at ansatte er kjent med de etiske retningslinjene, relevant lovverk, regler og rammeverk, inkludert varslingsordningen. Prinsippene i de etiske retningslinjene er også integrert i konsernets lederstandard og lederhåndbok.

Varsling av kritikkverdige forhold

Lerøys overordnede mål er å opprettholde en bedriftskultur som legger til rette for et godt og konstruktivt ytringsklima. Varslingsordningen skal gjøre det mulig for både ansatte og tredjeparter å si ifra om kritikkverdige forhold uten risiko for represalier eller negative konsekvenser. Det er etablert interne prosedyrer for håndtering av varsler mottatt fra både ansatte og eksterne parter. Disse er tilgjengelige i konsernets internkontrollsystem.

Medarbeiderundersøkelse

Lerøy gjennomfører årlig en medarbeiderundersøkelse for alle ansatte i konsernet i samarbeid med Great Place to Work (GPTW). Undersøkelsen er anonym og frivillig, og tilgjengelig på 18 språk. Den inneholder målrettede spørsmål om likestilling og diskriminering for å kartlegge ansattes erfaringer med arbeidsmiljøet. Svarprosenten for undersøkelsen gjennomført i starten av januar 2026, som måler erfaringer fra de siste 12 månedene, var 87 % for konsernet.

Resultatene kan brytes ned etter demografiske variabler som kjønn, alder og stillingsnivå for å avdekke forskjeller i ansattes opplevelser. Undersøkelsen omfatter blant annet mobbing og trakassering på arbeidsplassen, samt diskriminering basert på alder, kjønn, seksuell orientering, kultur og etnisitet. Åpne spørsmål gir ansatte mulighet til å gi ytterligere tilbakemeldinger.

Medarbeiderundersøkelsen er et effektivt verktøy for å vurdere arbeidsforholdene og gir Lerøy verdifull innsikt som grunnlag for kontinuerlig forbedring. Involvering av ansatte i oppfølgingstiltak på både selskaps- og avdelingsnivå har vist seg å være nyttig, og Lerøy vil videreføre denne tilnærmingen.

Attraktiv arbeidsgiver

Lerøy arbeider aktivt for å gjøre sjømatnæringen mer attraktiv som arbeidsplass. Deler av dette arbeidet gjennomføres i samarbeid med sjømatklyngen NCE Seafood Innovation. Nylige initiativer omfatter forbedring av språk og bildebruk i stillingsannonser for å appellere til et bredere spekter av kandidater, synliggjøring av mangfold i profileringsmaterieill og økt deltakelse på utdanningsmesser og studentpresentasjoner for å fremheve karrieremuligheter i sjømatnæringen. I tillegg publiserer Lerøy medarbeiderintervjuer på leroyseafood.com, med særlig fokus på å løfte frem kvinner i tradisjonelt mannsdominerte roller.

Konsernet er forpliktet til å videreutvikle mangfold og inkludering gjennom å videreføre og forbedre eksisterende tiltak, styrke opplæring i rekrutteringsprosesser for å redusere skjevheter, samt øke intern mobilitet. Et sentralt satsingsområde fremover vil derfor være å utvide mulighetene for intern karriereutvikling og legge til rette for utvikling på tvers av alle nivåer i organisasjonen.

Ledelsesutvikling

Ledelse er en av konsernets strategiske prioriteringer, og en viktig del av Lerøys bedriftskultur, samt avgjørende for å realisere konsernets mål innen likestilling og mangfold.

Lerøy legger vekt på verdibasert og fremtidsrettet ledelse, forankret i konsernets verdier og forretningsstrategier. Våre ledere skal gå foran som gode eksempler, sette retning og ha fokus på å oppnå resultater som et team. Det å være leder i Lerøy er en tillitserklæring som innebærer et betydelig ansvar. Konsernet har utviklet en lederhåndbok, en lederstandard og egne lederutviklingsprogrammer for å sikre at lederne utøver rollen på en ansvarlig og profesjonell måte.

I 2025 styrket Lerøy arbeidet med leder- og kompetanseutvikling gjennom flere sentrale initiativer. Et nytt lederprogram for førstelinjeledere, Leder i Felt, ble introdusert, sammen med sertifisering av 26 interne trenere gjennom strukturerte «Train-the-Trainer»-opplegg. Det ble etablert et eget fagnettverk for spesialister, og Lerøy Learning Community på Engage ble lansert for å gi bedre oversikt over lærings- og utviklingsmuligheter på tvers av organisasjonen, i tillegg til en ny kompetanseside – Lerøy Learning.

I løpet av året ble Kompetansestyringsgruppen etablert og samlet for første gang, hvor strategiske prioriteringer for 2026 ble definert. Totalt gjennomførte 85 ledere lederutviklingsprogrammer i 2025. For 2026 er det planlagt at om lag 150 ledere vil delta i ulike programmer.

Lønns og arbeidsvilkår

Som arbeidsgiver har Lerøy som mål å være en inkluderende arbeidsplass for alle ansatte. De fleste ansatte i Norge arbeider ikke i administrative kontorstillinger, men har fysiske arbeidsoppgaver knyttet til industri, fiskefartøy eller havbruk. Disse stillingene innebærer ofte skiftordninger og faste arbeidstider, noe som kan gjøre det utfordrende å tilrettelegge for balanse mellom arbeid og privatliv i ønsket grad for denne gruppen. For ansatte i administrative stillinger tilrettelegger vi i størst mulig grad for bruk av hjemmekontor, fleksibel arbeidstid og kjernetid, slik at det blir lettere å kombinere arbeid og familieliv for de som har behov for det.

I medarbeiderundersøkelsen er det flere konkrete spørsmål knyttet til dette temået, noe som gir oss verdifull innsikt i videre forbedringsarbeid. Ett av tiltakene vil være å videreutvikle Lerøys livsfasepolitikk og øke bevisstheten blant ledere og ansatte om de ulike behovene medarbeidere kan ha i ulike livsfaser, fra nyutdannede til personer nær pensjonsalder.

En stor andel av Lerøys ansatte er lønnet i henhold til tariffavtaler, med lik lønn uavhengig av kjønn. I gjennomsnitt har menn lengre ansiennitet enn kvinner i de norske selskapene, noe som er en naturlig konsekvens av at sjømatnæringen historisk har vært mannsdominert. Innføringen av et nytt felles lønssystem for de norske selskapene i 2023 har gitt et bedre grunnlag for sammenligning på tvers av konsernets selskaper, og vil kunne styrke dette arbeidet videre.

Et forprosjekt har etablert stillingsnivåer i det nye HR- og lønssystemet, og tilsvarende kategorisering er under arbeid i andre deler av virksomheten. Standardisering av stillingstitler og stillingsklassifisering vil legge til rette for mer detaljerte lønnsanalyser på tvers av roller og fagområder, og gi bedre sammenligningsgrunnlag både på selskaps- og konsernnivå for å støtte likebehandling.

Sammenlignet med 2022 ser vi en positiv utvikling i antall kvinner per stillingsnivå på nivå 1–4 i de norske selskapene i konsernet. Det er også en økning i antall kvinner som gjennomfører fagbrev eller sertifiseringsløp tilknyttet arbeid på fiskefartøy. Samtidig er det fortsatt en overvekt av menn i lederstillinger og på høyere stillingsnivåer i Lerøy, noe som understreker behovet for å videreføre målrettede tiltak for å bedre kjønnsbalansen både i næringen generelt og internt i konsernet. Lerøy har satt et mål om at andelen kvinner i lederstillinger skal utgjøre 35 % innen 2030.

I 2026 vil konsernet etablere en standardisert stillingsarkitektur med tilhørende nivåstruktur, som skal implementeres i alle konsernets selskaper i tråd med nye krav knyttet til EUs direktiv om lønstransparens.



Kjønnsfordeling på stillingsnivå i de norske selskapene

	2022					2024					Endring antall kvinner per nivå
	Totalt	Kvinner	Kvinner %	Menn	Menn %	Totalt	Kvinner	Kvinner %	Menn	Menn %	
Nivå 0	5	1	20%	4	80%	5	1	20%	4	80%	0%
Nivå 1	71	25	35%	46	65%	91	38	42%	53	58%	7%
Nivå 2	179	40	22%	139	78%	236	63	27%	173	73%	4%
Nivå 3	319	119	37%	200	63%	295	113	38%	182	62%	1%
Nivå 4	916	211	23%	705	77%	1 486	396	27%	1 090	73%	4%
Nivå 5	1 216	470	39%	746	61%	1 427	540	38%	887	62%	-1%

Kjønnsfordeling på stillingsnivå på fiskefartøy

	2022					2024					Endring antall kvinner per nivå
	Totalt	Kvinner	Kvinner %	Menn	Menn %	Totalt	Kvinner	Kvinner %	Menn	Menn %	
Nivå 1	24	1	4 %	23	96 %	20	0	0 %	20	100%	-4%
Nivå 2	64	1	2 %	63	98 %	60	2	3 %	58	97%	2%
Nivå 3	60	2	3 %	58	97 %	60	2	3 %	58	97%	0%
Nivå 4	57	3	5 %	54	95 %	46	0	0 %	46	100%	-5%
Nivå 5	138	6	4 %	132	96 %	133	3	2 %	130	98%	-2%
Nivå 6	14	14	100 %	0	0 %	16	16	100 %	0	0%	0%
Grade 7	50	1	2 %	49	98 %	50	8	16 %	42	84%	14%



Lerøy vinner pris innen arbeidsmiljø og likestilling

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 fra i overkant av 80 ulike nasjonaliteter. Vi vet at mangfold er en styrke for virksomheten.

Arbeidstøy tilpasset kvinner og gravide

I 2023 ble Lerøy kåret til Årets Havbedrift for sitt arbeid med å utfordre leverandørindustrien til å produsere arbeidstøy tilpasset kvinner og gravide. Resultatet ble at leverandøren Ahlsell nå tilbyr arbeidstøy tilpasset 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.» Initiativet ble skapt i forbindelse med arrangementet «Kvinner i Havet», hvor Lerøy gjennomførte en intern workshop for å identifisere mulige barrierer og skape muligheter for å styrke arbeidet med likestilling og mangfold i Lerøy. På workshopen deltok medarbeidere og tillits valgte fra hele verdikjeden til Lerøy. Flere av forslagene fra workshopen er senere tatt inn og implementert som konkrete tiltak.

Årets mangfoldsvirksomhet

I 2021 ble Lerøy Norway Seafoods sin fabrikk på Melbu kåret til «Årets mangfoldsvirksomhet» under Integrerings- og mangfoldsdirektoratets (IMDi) årskonferanse. Fabrikken har om lag 120 ansatte, hvor 70 % har innvandrerbakgrunn, og majoriteten av teamlederne har ikke norsk bakgrunn. Ledelsen arbeider aktivt for å sikre like muligheter for alle ansatte. Det tilbys norskopplæring ved fabrikk, supplert med tett oppfølging fra en dedikert lærer, for å gi flest mulig det språklige grunnlaget som kreves for å oppnå fagbrev. Dette er positivt både for virksomheten og den enkelte medarbeider. Det er også tatt i bruk økt prosessvisualisering, noe som gjør

opplæringen mer tilgjengelig for ansatte som ikke har norsk som førstespråk. Tilsvarende tiltak er gjennomført i andre deler av konsernet. Språk er en viktig forutsetning for inkludering både på arbeidsplassen og sosialt, og som arbeidsgiver ser Lerøy stor verdi i å bidra til at ansatte lærer det lokale språket. I 2024 deltok 56 ansatte på språkkurs organisert av Lerøy. I tillegg har konsernet forbedret interne kommunikasjonskanaler ved å benytte både norsk og engelsk språk.

Interne og eksterne markeringer av likestilling og mangfoldsaktiviteter

En viktig del av Lerøys arbeid er å kommunisere konsernets tilnærming og ambisjoner innen likestilling og mangfold både internt og eksternt. Lerøy benytter aktivt konsernets intranett, sosiale medier og nettsider til dette formålet. Noen av aktivitetene som har fått særlig oppmerksomhet de siste årene inkluderer:

- Stolt sponsor av Brann Kvinner, første norske kvinnelag i Champions League
- Artikkel som fremmer kvinner i næringslivet: Fra lærling til leder – med Lerøy i ryggen
- Vinner av prisen «Årets Havbedrift» i 2023
- Vinner av prisen «Årets Mangfoldsvirksomhet» i 2021
- Pride
- Kvinnedagen
- Rosa sløyfe-løpet
- Likestillingskonferansen «Endring i havet»
- TV aksjonen
- Artikler med historier fra medarbeidere i Lerøy
- FNs bærekraftsmål

Handlingsplan for å fremme likestilling og hindre diskriminering

Lerøy arbeider kontinuerlig med å fremme likestilling og mangfold i hele konsernet. Vi har fortsatt et stykke igjen før vi når våre ambisjoner og mål på dette området. Et viktig element i det videre arbeidet vil være å standardisere prosesser og implementere tiltak i alle konsernets selskaper basert på beste praksis. Så langt har dette arbeidet i stor grad vært drevet av HR. Fremover vil vi legge vekt på en mer smidig tilnærming og i større grad involvere organisasjonen som helhet, med et mer tverrfaglig perspektiv i gjennomføringen av tiltakene.

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personalområde	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvar	Status	Resultat
Rekruttering	Økt mangfold på alle stillingsnivåer. Objektiv vurdering av kandidater.	Økt mangfold i karriereportalen Standardiserte prosesser Opplæring i intervjuetnikker og håndtering av ubevisste fordommer/biased Rekrutteringsstrategi.	Øke andelen kvinnelige søkere Øke andelen kvinner som innkalles til intervju. Øke andelen minoriteter som innkalles til intervju.	HR og ledere	Pågår Planlagte aktiviteter i veikart	Økt andel ansatte med minoritetsbakgrunn og kvinner
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Synliggjøring av interne utviklingsmuligheter for alle ansatte.	Lederutvikling Utviklingsplan Intern mobilitet Lerøys mentorprogram Økt implementering av Lerøy Way*	Øke nivået på intern mobilitet Øke andelen kvinner som søker lederstillinger	HR og ledere Lerøy Way Office	Pågår Planlagte aktiviteter i veikart	Økt score i GPTW** Økt andel kvinner i lederstillinger
Lønns og arbeidsvilkår	Lønn basert på stillingsnivå og stillingskategori.	Standardiserte prosesser tandardisering av stillingsnivåer og stillingskategorier som forberedelse til EUs direktiv om lønstransparens	Lik lønn uavhengig av kjønn	HR og ledere	Pågår Planlagte aktiviteter i veikart	Lik lønn uavhengig av kjønn
Tilrettelegging og mulighet til å kombinere arbeid og familieliv	Noe ulik oppfatning av work-life balance i selskapene	Standardiserte prosesser Enhetlig livsfasepolicy Fleksitid der dette er mulig Mulighet for hjemmekontor der dette er mulig	Tilrettelegge for inkludering	HR og ledere	Pågår Planlagte aktiviteter i veikart	Økt score i GPTW
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Enkelte uønskede hendelser knyttet til mobbing og trakassering	Konsernfelles e-læringskurs innen: - Etske retningslinjer - Likestilling og mangfold - Varsling - Standardisere prosesser - Lederutvikling - Kommunikasjon	Obligatorisk opplæring Bruk av intern varslingskanal	HR og ledere	Pågår Planlagte aktiviteter i veikart	Økt score i GPTW
Arbeidsmiljø	Ulike medarbeideropplevelser i selskapene	Medarbeiderundersøkelse Standardiserte prosesser Likestilling og mangfold som fast tema i AMU-møter Arbeidsmiljøutvalg(AMU) Informasjon tilgjengelig på intranettet på norsk og engelsk	Reduksjon i sykefravær Økt medarbeidertilfredshet	HR og ledere	Pågår Planlagte aktiviteter i veikart	Økt score i GPTW Reduksjon i sykefravær Redusert turnover

*Lerøy Way er opplæring, kurs og forum for å fremme enhetlige arbeidsmetoder og prinsipper innen konsernet.

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



Lerøy Seafood Group ASA

Thormøhlens gate 51 B
N - 5006 Bergen

leroyseafood.com