



ARP-rapport 2025

Eidsfjord Sjøfarm AS

Innhold

1. Innledning.....	3
2. Kartlegging.....	4
Definisjon av stillingsnivåer	4
Kjønnsbalanse	5
Arbeidsvilkår	5
Lønn.....	6
3. Likestillingsredegjørelsen	6
Holmøy-konsernets arbeid med likestilling	6
Rekruttering.....	6
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	6
Foreldrepermisjon	7
4. Gjennomførte tiltak 2025.....	7
5. Vurdering av resultatene av tiltak gjennomført 2025.....	7
6. Identifisere risiko i Eidsfjord Sjøfarm AS.....	8
7. Våre mål med likestillings- og mangfoldsarbeidet	8



1. Innledning

Holmøy har gjennom stadig nyskaping og utvikling blitt et av Norges største sjømatkonsern. Vi er stolte av å være en del av Norges tradisjonsrike fiskeri- og havbruksnæring. Denne rapporten gjelder Eidsfjord Sjøfarm AS, og beskriver status og arbeid med likestilling og mangfold i selskapet for 2025.

Verden trenger mer ren, sunn og klimavennlig mat. Det er vårt oppdrag og fisk er vår lidenskap!

Med stort engasjement, strategisk tenking og solid faglig bakgrunn, bidrar alle våre medarbeidere i utviklingen av konsernets hovedoppdrag: ren, sunn og klimavennlig mat. Vår kultur er preget av **åpenhet, ærlighet, ansvarlighet og utvikling**, som gjenspeiles i våre ambisjoner for produktene våre, i det kollegiale samarbeidet, i kundeforhold og i våre fysiske omgivelser her nord. Tydelige verdier er grunnlaget for en sterk organisasjonskultur. Det er derfor viktig for Holmøy å etterleve våre verdier i alt vi gjør. Sentralt i verdiene våre står «Ansvarlighet», som for oss betyr både å ta samfunnsansvar, men også bidra til at Holmøy er en god arbeidsplass for alle våre ansatte.

Holmøy-konsernet har som ambisjon å ha et inkluderende arbeidsmiljø, med gjensidig respekt mellom ansatte, noe som gjenspeiles i konsernets etiske retningslinjer.

Holmøy ønsker å bidra til samfunnsutviklingen gjennom å være en solid lokalt forankret aktør, som tar tydelig standpunkt ved å verdsette mangfold, samt jobbe målrettet med inkludering og hindre diskriminering. Arbeidet starter i rekrutteringsfasen og jobbes videre med i utvikling av et trygt og godt arbeidsmiljø som kjennetegnes av respekt og likeverd.

I denne rapporten viser Holmøy resultatene av arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering. Holmøy anerkjenner at konsernet har områder hvor det bør jobbes mer målrettet for å kunne konkludere med måloppnåelse. På en annen side er mange faktorer som påvirker dagens status i likestillingsarbeidet.

Denne rapporten er utarbeidet i henhold til lovkravet i aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP). Bedriftens tillitsvalgte har vært involvert.



2. Kartlegging

Definisjon av stillingsnivåer

For å kunne vurdere om konsernets ansatte diskrimineres lønnsmessig er det definert stillingsnivåer som grunnlag for sammenligning. Hensikten med inndelingen er å kunne avdekke kjønnsbaserte lønnsforskjeller og diskriminering. Vurderingen er gjennomført av ledelsen i samarbeid med HR, basert på stillingsbeskrivelser og faktisk ansvar i 2025.

Inndelingen tar utgangspunktet i virksomhetens stillinger, og er vurdert ut fra kompetansen som er nødvendig for å utføre arbeidet i stillingen, ansvar som ligger til stillingen, samt arbeidsforhold og anstrengelse. Andre relevante faktorer er også tatt med i vurderingen. Dette i tråd med veileder fra BUFDIR «Kartlegge stillingsnivå».

Nivået i stillingene tilsvarer ikke den organisasjonsmessige tilhørigheten.

NIVÅ 1	
Daglig leder	Daglig leder
NIVÅ 2	
Ledergruppe/ funksjonstopper	Leder fiskehelse
NIVÅ 3	
Avdelingsleder	Driftsleder
NIVÅ 4	
Mellomleder	Assisterende driftsleder
NIVÅ 5	
Operativ ledelse	Ledende driftsoperatør
NIVÅ 6	
Operative stillinger	Driftsoperatør Teknisk operatør Renholdsoperatør
NIVÅ 7	
Lærling	Lærling





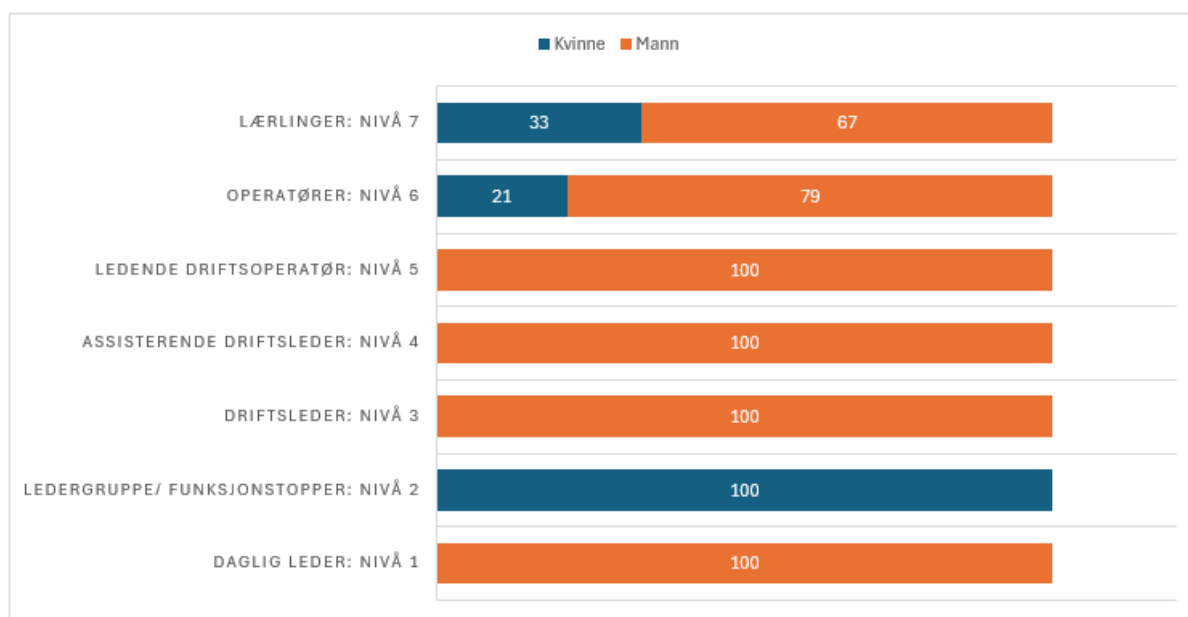
Kjønnsbalanse

Formålet med å vise kjønnsbalanse på ulike stillingsnivåer er å identifisere om organisasjonen har strukturelle forhold som kan skape eller opprettholde kjønnsubalanse. Dette er sentralt i aktivitets- og redegjørelsesplikten og gir grunnlag for å vurdere risiko og behov for målrettede tiltak.

Basert på antall ansatte viser forholdet mellom kvinner og menn i konsernet samlet var 15 % kvinner og 85 % menn i 2024, og 19 % kvinner og 81 % menn i 2025. Dette indikerer en forsiktig, men positiv utvikling i kvinneandelen, selv om kjønnsbalansen fortsatt er skjev.

For Eidsfjord Sjøfarm AS viser de samme tallene en tilsvarende utvikling, med 19 % kvinner og 81 % menn i 2025, sammenlignet med 15 % kvinner og 85 % menn i 2024, målt i antall ansatte. Endringen vurderes som moderat og må ses i sammenheng med naturlige variasjoner i bemanning, organisatoriske endringer og rekrutteringsmønstre i perioden.

Samlet sett viser kartleggingen at både konsernet og Eidsfjord Sjøfarm AS fortsatt har en lav kvinneandel, til tross for en svak positiv utvikling. Dette tilsier behov for langsiktig og målrettet innsats, særlig innen rekruttering, kompetanseutvikling og arbeidsmiljø, for å styrke likestilling og mangfold over tid. Tallene gir grunnlag for videre vurdering av risiko og behov for tiltak.



Arbeidsvilkår

Omfanget av midlertidige ansettelser i Holmøy-konsernet utgjør i 2025 samlet sett om lag 15 %. Bruken av midlertidige ansettelser varierer mellom selskapene i konsernet.

I Eidsfjord Sjøfarm AS utgjør midlertidige ansettelser i 2025 37,8 %, tilsvarende 37 midlertidige ansatte av totalt 98 ansatte. Bruken av midlertidige ansettelser er knyttet til tidsavgrensede og driftsmessige behov, herunder vikariater, og skjer innenfor rammene av gjeldende regelverk.



Økningen i både totalt antall ansatte og midlertidige arbeidsforhold i 2025 må ses i sammenheng med organisatoriske endringer i perioden, herunder innlemming av ny virksomhet og etablering av drift i Lødingen, som har påvirket bemanningssammensetningen i selskapet.

Holmøy-konsernet har en tydelig heltidskultur, og legger til rette for at ansatte skal ha stillinger tilsvarende fulltid. På konsernnivå fordeler deltidsansettelser seg relativt likt mellom kvinner og menn.

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i konsernet. Deltidsansettelser gjelder i hovedsak personer som kombinerer arbeid med utdanning, annet arbeid eller pensjonisttilværelse.

Lønn

Holmøy-konsernet har en uttalt strategi om å være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende i arbeidsmarkedet vi operer i. Lønnspolitikken i Eidsfjord Sjøfarm AS forholder seg til årlige sentrale tariff. Betingelsene kan allikevel fravikes i særlige tilfeller slik at vi kan rekruttere og beholde godt kvalifiserte arbeidstakere av begge kjønn. Virksomheten fører en lønnspolitikk som er konsekvent i forhold til de prinsipper som legges til grunn, slik at lønnsnivå i ulike stillingsgrupper oppleves forutsigbar og rettferdig.

Eidsfjord Sjøfarm fastsetter lønn ut fra tariff. Lønnen beregnes ut fra det som er tariffbestemt, og tar hensyn til ansiennitet og andre tillegg, som for eksempel fagbrevtillegg. Lønnsforskjellen mellom kvinner og menn fra stillingsnivå 3 til 5 er dermed 0%. På stillingsnivå 1 og 2 finnes det ikke grunnlag for kjønns-sammenligning.



3. Likestillingsredegjørelsen

Holmøy-konsernets arbeid med likestilling

Eidsfjord Sjøfarm AS er en del av Holmøy-konsernet og følger konsernets felles prinsipper og retningslinjer for likestilling, mangfold og inkludering. Arbeidet skjer i tråd med gjeldende lovverk og i dialog med tillitsvalgte.

Under følger en beskrivelse av hvordan Holmøy på konsernnivå jobber aktivt for å fremme likestilling og forhindre diskriminering i alle selskapene i konsernet.

Rekruttering

Rekruttering i Eidsfjord Sjøfarm AS gjennomføres i tråd med konsernets felles rekrutteringsstrategi.

Ansettelsesprosesser skal være rettferdige, profesjonelle og inkluderende, og søkers diskrimineringsvern ivaretas i alle faser. Konsernets verdier **åpenhet, ærlighet, ansvarlighet** og **utvikling** vektlegges i utlysningstekster og i dialog med kandidater.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Utvikling er en del av konsernets grunnverdier. Eidsfjord Sjøfarm AS legger til rette for faglig utvikling og kompetanseheving, blant annet gjennom



kurs, opplæring og deltakelse i nye eller utvidede arbeidsoppgaver. Det legges vekt på jevnlig dialog med ansatte, herunder medarbeidersamtaler og samtaler ved behov, for å identifisere ønsker om utvikling og aktuelle tiltak.

Foreldrepermisjon

Eidsfjord Sjøfarm AS følger konsernets retningslinjer for foreldrepermisjon. I tråd med konsernets retningslinjer tilbyr Eidsfjord Sjøfarm AS full lønn og full opptjening av feriepenger under foreldrepermisjon.

I 2025 var det 1 ansatt som tok ut foreldrepermisjon.

4. Gjennomførte tiltak 2025

I 2025 er det gjennomført flere tiltak i Eidsfjord Sjøfarm AS for å styrke likestilling, forutsigbarhet og et inkluderende arbeidsmiljø, i tråd med konsernets overordnede prinsipper og kravene i aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Virksomheten ble tariffbundet i 2024, og videreutvikling av partssamarbeidet har vært et sentralt fokusområde i 2025. Det er arbeidet systematisk med å etablere tydelige og forutsigbare rutiner for samarbeid med tillitsvalgte. Tillitsvalgte og AMU benyttes som sentrale arenaer i arbeidet med arbeidsmiljø, likestilling og inkludering.

2025 var første året det ble gjennomført lokale lønnsforhandlinger i virksomheten. Gjennomføringen av lokale forhandlinger har vært et viktig steg i utviklingen av partssamarbeidet og bidrar til økt åpenhet, forutsigbarhet og involvering knyttet til lønns- og arbeidsvilkår.

I løpet av året har konsernet deltatt på relevante fora for å synliggjøre muligheter for personer som står utenfor

arbeidslivet, blant annet gjennom deltakelse på yrkesmesse i regi av NAV. Dette bidrar til økt synlighet og et bredere rekrutteringsgrunnlag over tid.

Konsernets strategidokument er gjort tilgjengelig for alle ansatte. Her fremheves kjerneverdierne åpenhet, ærlighet, ansvarlighet og utvikling, samt betydningen av samarbeid, kompetansedeling og tillit på tvers av selskapene i konsernet. Arbeidet med felles systemer og god informasjonsflyt er videreført som støtte for dette.

Det er nulltoleranse for mobbing og trakassering i virksomheten. I 2025 er arbeidet med å etablere en felles varslingskanal med like rutiner i konsernet videreført. Målet er at alle selskaper skal benytte samme system for varsling. Dette er et langsiktig arbeid for å sikre felles forståelse av roller, rutiner og forventninger.

5. Vurdering av resultatene av tiltak gjennomført 2025

Tiltakene som er gjennomført i 2025 vurderes samlet sett å ha bidratt til økt struktur, tydeligere rammer og bedre forutsetninger for likebehandling i Eidsfjord Sjøfarm AS. Særlig arbeidet med partssamarbeid, tariffbinding og tydeliggjøring av roller og ansvar har styrket grunnlaget for et inkluderende og forutsigbart arbeidsmiljø.

Kartleggingen viser samtidig at virksomheten har hatt organisatoriske endringer og vekst i perioden, blant annet knyttet til etablering av drift i Lødingen. Dette har påvirket bemanningssammensetningen. Tiltakene som er iverksatt må derfor ses i lys av en virksomhet i utvikling.



Videre viser tallene for kjønnsbalanse en positiv, men fortsatt begrenset forbedring. Dette indikerer at gjennomførte tiltak alene ikke er tilstrekkelige for å oppnå ønsket effekt, og at arbeidet med likestilling og mangfold må videreføres og forsterkes over tid.

6. Identifisere risiko i Eidsfjord Sjøfarm AS

Kartleggingen for 2025 viser at kjønnsbalansen i Eidsfjord Sjøfarm AS fortsatt er skjev, med betydelig underrepresentasjon av kvinner i de fleste stillingskategorier. Selv om kvinneandelen har økt sammenlignet med 2024, vurderes dette fortsatt som en reell og vedvarende risiko for manglende likestilling i virksomheten.

Videre identifiseres det en risiko knyttet til rekrutteringsgrunnlaget, særlig innen fag- og driftsstillinger. Virksomheten rekrutterer i stor grad fra utdannings- og fagmiljøer som tradisjonelt er mannsdominerte, noe som kan bidra til et snevert søkergrunnlag og begrense tilgangen på kvinnelige kandidater, inkludert lærlinger.

Når det gjelder lønn, viser kartleggingen ingen lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i stillingsnivåene der det foreligger sammenligningsgrunnlag.

Virksomheten har i 2025 hatt en relativt høy andel midlertidige ansettelser. Dette må ses i sammenheng med varierende arbeidsbelastning gjennom året, hvor bemanningsbehovet i stor grad påvirkes av biologiske forhold i lakseproduksjonen, sesongvariasjoner og driftsmessige behov.

I tillegg gjennomføres ferieavvikling løpende gjennom hele året, noe som

medfører behov for vikarer og midlertidig bemanning for å sikre forsvarlig drift.

Samtidig er virksomheten oppmerksom på at omfattende bruk av midlertidige ansettelser kan innebære risiko for ulik tilknytning og utviklingsmuligheter over tid. Bruken av midlertidighet følges derfor opp for å sikre at praksisen er saklig begrunnet, midlertidig av karakter og ikke får utilsiktede konsekvenser for likestilling og inkludering.

7. Våre mål med likestillings- og mangfoldsarbeidet

Eidsfjord Sjøfarm AS skal alltid ansette den kandidaten som er best kvalifisert for stillingen. Samtidig erkjenner virksomheten at et bredt og mangfoldig søkergrunnlag er en forutsetning for at kvalifikasjonsprinsippet skal fungere etter hensikten.

Med bakgrunn i kartleggingen for 2025 og identifiserte risikoområder vil Eidsfjord Sjøfarm AS i 2026 prioritere følgende mål og tiltak:

- Arbeide mer målrettet for å øke andelen kvinnelige søkere til fag- og driftsstillinger, blant annet gjennom valg av rekrutteringskanaler og synliggjøring av virksomheten som arbeidsgiver.
- Videreutvikle deltakelse i rekrutterings- og synliggjøringsprosjekter, som MarinJentecamp, for å bidra til et bredere rekrutteringsgrunnlag over tid.
- Følge opp psykososialt arbeidsmiljø, herunder forebygging av trakassering og



uønsket adferd, som et fast tema i AMU og i dialogen mellom ledelse, ansatte og tillitsvalgte.

- Videreføre arbeidet med å gjøre etiske retningslinjer og policy for mangfold og respekt kjent i organisasjonen, og sikre tydelig og forutsigbar oppfølging av eventuelle brudd.
- Ha løpende oppmerksomhet på bruk av midlertidige ansettelser, med mål om å sikre at praksisen er saklig begrunnet og ikke bidrar til utilsiktede forskjeller mellom grupper over tid.