



ARP-rapport 2025

Holmøy Produkter 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 Holmøy Produkter AS	7
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 Holmøy Produkter 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 virksomhetens 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.

Det har vært noen strukturelle endringer i stillingsnivåene fra 2024 til 2025. Som en nyopprettet virksomhet er det normalt at organisasjonen utvikles over tid, og i 2025

ble det etablert flere mellomlederstillinger for å styrke ledelsesstrukturen og støtte driften.

NIVÅ 1	
Daglig leder	Daglig leder
NIVÅ 2	
Avdelingsleder	Produksjonsleder Kvalitetsleder Teknisk leder Produksjonsleder filet Service- og administrasjonsleder
NIVÅ 3	
Fagleder	Driftsleder teknisk Kvalitetskoordinator
NIVÅ 4	
Arbeidsleder	Skiftleder Teamleder renhold Logistikkkoordinator
NIVÅ 5	
Operativ leder	Prosessleder
NIVÅ 6	
Operativ stilling	Kantinemedarbeider Logistikkoperatør Operatør ventemerd Produksjonsoperatør Renholdsoperatør Automatiker Servicetekniker Driftstekniker



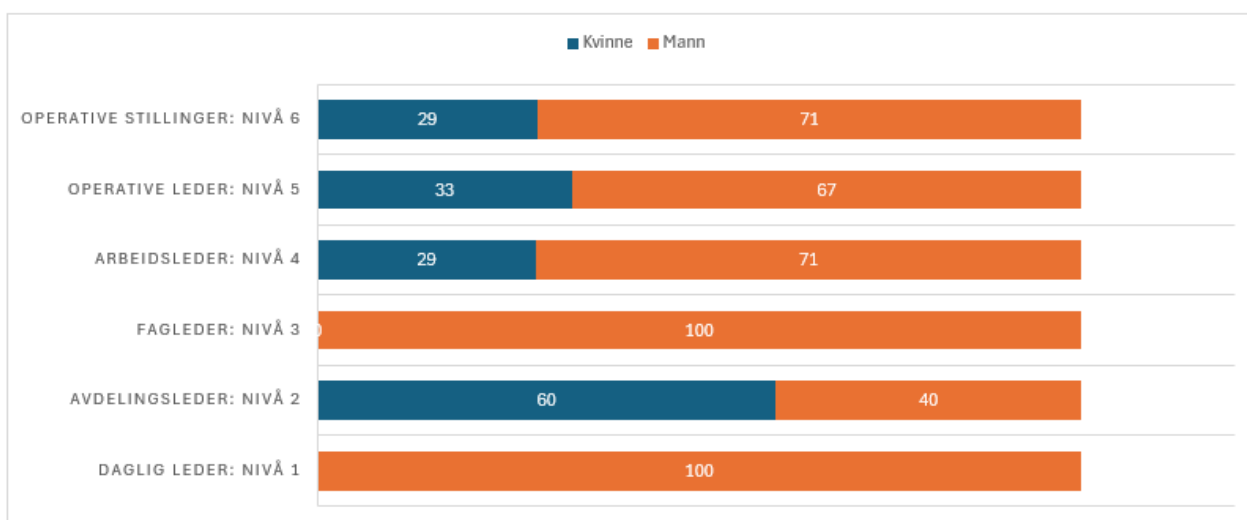


Kjønnsbalanse

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

For konsernet samlet er forholdet mellom kvinner og menn 19 % / 81 % i 2025. Dette viser en svak, men positiv utvikling sammenlignet med 15 % / 85 % i 2024. Selv om kvinneandelen fortsatt er lav, viser utviklingen at konsernet beveger seg i en forsiktig positiv retning.

For Holmøy Produkter AS er forholdet mellom kvinner og menn 32 % / 68 % i 2025, mot 31,4 % / 68,5 % i 2024. Tallene viser en stabil kjønnsfordeling mellom årstallene, med en svak økning i kvinneandelen. Endringer i organisasjonsstruktur, jf. endring i stillingsnivåer, kan påvirke prosentfordelingene mellom kvinner og menn per nivå, særlig der det er få ansatte. Tallene bør derfor tolkes i lys av at enkelte nivåer er nye eller har et lite antall medarbeidere.



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 Holmøy Produkter AS var det i rapporteringsåret totalt 106 ansatte, hvorav 9 var midlertidig ansatt. Dette tilsvarer 8,5 % av de ansatte i selskapet.

Samtlige midlertidige ansettelser er begrunnet i midlertidige og tidsavgrensede behov, herunder vikariater, og benyttes innenfor rammene av gjeldende regelverk.

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

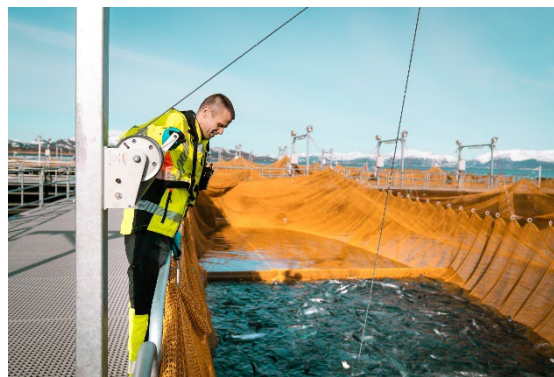
Holmøy-konsernet har en uttalt strategi om å være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende i arbeidsmarkedet vi operer i. Lønnspolitikken i Holmøy Produkter AS forholder seg til årlige sentrale tariffen. Betingelsene kan allikevel fravikes i særlige tilfeller slik at vi kan rekruttere og beholde godt 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.

Holmøy Produkter AS fastsetter lønn ut fra tariff og følger denne. Lønnen beregnes ut fra tariffbestemmelser og det tas hensyn til ansiennitet og andre tillegg, som for eksempel fagbrevtillegg.

I stillingsnivå 3 til 5 er lønn fastsatt gjennom tariff og beregnes ut fra kompetanse og ansiennitet. Dette innebærer lik lønn for kvinner og menn innen samme stillingskategori.

Det foreligger ikke tilstrekkelig datagrunnlag til å kunne publisere tall uten risiko for identifisering av enkeltpersoner på stillingsnivå 2. Av personvern hensyn er tallene derfor ikke inkludert.

På stillingsnivå 1 er det ansatt 1 person, slik at rapportering på lønnsforskjell ikke er aktuelt i på dette nivået.



3. Likestillingsredegjørelsen

Holmøy-konsernets arbeid med likestilling

Holmøy Produkter 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 Holmøy Produkter 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. Holmøy Produkter 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

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

I 2025 var det 3 ansatte som tok ut foreldrepermisjon, hvorav 100% var menn.

4. Gjennomførte tiltak 2025

I 2025 er det gjennomført flere tiltak i Holmøy Produkter 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 kjerneverdiene 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 Holmøy Produkter AS. Særlig arbeidet med partssamarbeid, tariffbinding og tydeliggjøring av roller og ansvar har styrket grunnlaget for et inkluderende og forutsigbart arbeidsmiljø.

6. Identifisere risiko i Holmøy Produkter AS

Kartleggingen for 2025 viser at kjønnsbalansen i Holmøy Produkter AS er relativt jevn sammenlignet med øvrige selskaper i konsernet, med 32 % kvinner og 68 % menn. Samtidig vurderes kjønnsbalansen som sårbar på enkelte stillingsnivåer, særlig der antall ansatte er lavt eller hvor det har vært



organisatoriske endringer og etablering av nye mellomlederstillinger i perioden.

Virksomheten er preget av varierende arbeidsbelastning gjennom året, der aktiviteten normalt er høyere i andre halvår. Bemanningsbehovet påvirkes av slaktevolum og biologiske forhold, noe som gjør bruk av midlertidige ansettelser og innleie til en nødvendig del av driften i perioder.

Når det gjelder arbeidsvilkår, er andelen midlertidige ansettelser i Holmøy Produkter AS lav sammenlignet med konsernet for øvrig. Det vurderes likevel som relevant å følge utviklingen over tid, for å sikre at bruken av midlertidighet er konsekvent, saklig begrunnet og ikke får utilsiktede konsekvenser for tilknytning og utviklingsmuligheter.

Lønnskartleggingen viser ingen systematiske lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i stillingskategorier der det foreligger sammenligningsgrunnlag. Samtidig tilsier tariffbasert lønnsfastsettelse og personvern hensyn i enkelte nivåer at virksomheten må ha løpende oppmerksomhet på sammenhengen mellom stillingsnivå, ansvar og lønnsutvikling.

Dette tilsier behov for systematisk oppfølging over tid, særlig knyttet til utvikling av nye roller, bemanningspraksis og karriereveier.

7. Våre mål med likestillings- og mangfoldsarbeidet

Holmøy Produkter AS skal alltid ansette den kandidaten som er best kvalifisert for stillingen. Samtidig erkjenner virksomheten at et bredt og mangfoldig søker- og kandidatgrunnlag er en forutsetning for at kvalifikasjonsprinsippet skal fungere etter hensikten over tid.

Med bakgrunn i kartleggingen for 2025 og identifiserte risikoområder vil Holmøy Produkter AS i 2026 ha særlig fokus på følgende mål og tiltak:

- Sikre like utviklings- og karrieremuligheter for ansatte, blant annet gjennom tydelig rolleavklaring og dialog om kompetanse- og utviklingsbehov.
- Følge utviklingen i kjønnsbalanse på ulike stillingsnivåer, særlig i nye og endrede roller, for å forebygge utilsiktede forskjeller over tid.
- 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 psykososialt arbeidsmiljø, herunder forebygging av trakassering og uønsket adferd, som fast tema i AMU og i dialogen mellom ledelse og ansatte.

Gjennom systematisk oppfølging og langsiktig arbeid skal Holmøy Produkter AS bidra til et inkluderende arbeidsmiljø som fremmer trivsel, utvikling og like muligheter for alle ansatte.