



ARP-rapport 2025

Prestfjord 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	6
4. Gjennomførte tiltak 2025	7
5. Vurdering av resultatene av tiltak gjennomført 2025.....	7
6. Identifisere risiko i Prestfjord 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 Prestfjord 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).



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	
Ledelse	Administrerende direktør, Daglig leder
NIVÅ 2	
Ledere	Skipper
NIVÅ 3	
Operative stillinger 1	Chief, Fabriksjef, Styrmann, Trålbass, Stuert, Driftsleder
NIVÅ 4	
Operative stillinger 2	Fisker, Baaderreparatør, Forpleiningsassistent, Frysemann, Kombi, Maskinist, Nettmann, Prosess, Formann
NIVÅ 5	
Lærlinger	Lærlinger





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 Prestfjord AS er forholdet mellom kvinner og menn 8 % / 92 % i 2025, mot 9 % / 91 % i 2024. Tallene viser en stabil kjønnsfordeling med mindre utslag fra år til år, og kvinneandelen er fortsatt lav i selskapet.



Arbeidsvilkår

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

I Prestfjord AS var det i rapporteringsåret totalt 220 ansatte, hvorav 21 var midlertidig ansatt. Dette tilsvarer 9,5 % 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 som strategi å være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende i arbeidsmarkedet. I Prestfjord AS fastsettes lønn i hovedsak gjennom sentrale tariffavtaler for lott og hyre på selskapets trålere.

Mannskapet om bord lønnes etter tariff fra Norsk Sjømannsforbund, Det norske maskinistforbundet og Norsk Sjøoffisersforbundet. Lott og hyre fordeles etter tariffbestemte satser og antall personer om bord, og er uavhengig av kjønn. Lønnskartleggingen viser derfor ingen lønnsforskjeller mellom kvinner og menn i operative stillinger.

I administrative stillinger er det kun menn ansatt, og det foreligger dermed ikke sammenligningsgrunnlag for vurdering av eventuelle kjønnsbaserte lønnsforskjeller i disse stillingene.

3. Likestillingsredegjørelsen

Holmøy-konsernets arbeid med likestilling

Prestfjord 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 Prestfjord 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. Prestfjord 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

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

I 2025 var det 4 menn og 1 kvinne som tok ut foreldrepermisjon.



4. Gjennomførte tiltak 2025

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

Tillitsvalgte og AMU benyttes som sentrale arenaer i arbeidet med arbeidsmiljø, likestilling og inkludering.

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 varslings. 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 å opprettholde tydelige rammer for likebehandling og et trygt arbeidsmiljø i Prestfjord AS. Bruk av tillitsvalgte og AMU

som arenaer for dialog bidrar til å sikre medvirkning og systematisk oppfølging av arbeidsmiljø- og likestillingsspørsmål.

Samtidig viser kartleggingen at tiltakene i begrenset grad har påvirket kjønnsbalansen i virksomheten. Kvinneandelen er fortsatt lav, og endringene fra året før er små. Dette må ses i sammenheng med virksomhetens driftsform og rekrutteringsgrunnlag, som i stor grad består av mannsdominerte maritime fagmiljøer.

Erfaringene fra 2025 viser at arbeidet med likestilling og mangfold i Prestfjord AS i hovedsak må være langsiktig og knyttet til rekruttering, synlighet og holdningsskapende arbeid over tid, snarere enn kortsiktige tiltak med umiddelbar effekt.

6. Identifisere risiko i Prestfjord AS

Kartleggingen for 2025 viser at Prestfjord AS har en vedvarende skjev kjønnsbalanse, med betydelig underrepresentasjon av kvinner i alle stillingskategorier. Dette vurderes som en reell strukturell risiko for likestilling i virksomheten.

En sentral risikofaktor er knyttet til virksomhetens etablerte karriere- og kompetanseløp for ledende stillinger om bord. For stillinger på bro (nivå 2 – skipper) baserer Prestfjord AS seg i hovedsak på intern rekruttering, hvor ønsket karrierevei er dekkserfaring/fisker → dekksoffiser → skipper. Dette vurderes som viktig for sikkerhet, effektiv drift og kvalitet i operasjonene om bord.

Samtidig innebærer denne karriereveien en risiko for kjønnsbalansen, da tilgangen på kvinnelige søkere til dekk- og fiskerstillinger i dag er begrenset. Dette



påvirker rekrutteringsgrunnlaget videre opp i organisasjonen, og reduserer andelen kvinnelige kandidater til ledende maritime stillinger over tid.

Rekrutteringsgrunnlaget for Prestfjord AS hentes i stor grad fra maritime og operative fagmiljøer som tradisjonelt er mannsdominerte. Dette gjelder både faste stillinger og lærlingeplasser innen fiske og fangst. Selv om virksomheten har ansatte med ulik etnisk bakgrunn, vurderes dette ikke å redusere risikoen knyttet til kjønnsbalanse.

Samlet sett vurderes risikoen knyttet til likestilling i Prestfjord AS å være langsiktig og strukturell, og av en karakter som krever målrettet og vedvarende innsats over tid, særlig rettet mot tidlig rekruttering, lærlingeløp og utvikling av kvinnelige kandidater innenfor eksisterende karrierestrukturer.

7. Våre mål med likestillings- og mangfoldsarbeidet

Prestfjord AS skal alltid ansette den kandidaten som er best kvalifisert for stillingen. Samtidig erkjenner virksomheten at et bredere og mer mangfoldig rekrutteringsgrunnlag er en forutsetning for at kvalifikasjonsprinsippet skal fungere etter hensikten over tid.

Prestfjord AS ønsker å videreføre dagens rekrutteringsstrategi for stillinger på bro, hvor nødvendig kompetanse og erfaring bygges gjennom operative roller på dekk. Dette vurderes som avgjørende for sikkerhet, effektiv drift og kvalitet i virksomheten.

Med utgangspunkt i kartleggingen og identifiserte risikoområder vil Prestfjord AS i 2026 særlig ha fokus på følgende mål og tiltak:

- Være en aktiv pådriver for økt rekruttering av kvinner til maritime utdanningsløp innen blå linje, fiske og fangst, blant annet gjennom samarbeid med relevante utdanningsmiljøer og bransjeinitiativ.
- Følge opp og arbeide målrettet for å sikre at Prestfjord AS får sin andel av kvinnelige fiskerlæringer når slike kandidater er tilgjengelige.
- Vurdere og etablere stipend- eller støtteordninger for utvalgte fiskere som ønsker å videreutdanne seg innen nautikk, med mål om å kvalifisere seg til stillinger på bro over tid.
- Videreføre arbeidet med et trygt og inkluderende arbeidsmiljø, herunder psykososialt arbeidsmiljø, som fast tema i AMU og i dialogen mellom ledelse, ansatte og tillitsvalgte.

Gjennom disse tiltakene ønsker Prestfjord AS å legge til rette for langsiktig utvikling av kompetanse og karriereveier som over tid kan bidra til bedre kjønnsbalanse innenfor virksomhetens eksisterende drifts- og sikkerhetskrav.