

Likestillingsredegjørelse

Lerøy Seafood Group ASA og datterselskap

Menneskene i konsernet er Lerøy sin viktigste ressurs, og mangfold gjør oss bedre. Det å skape et rettferdig, likestilt, inkluderende og engasjerende arbeidsmiljø bygget på samarbeid, kompetanse, læring og kontinuerlig utvikling er essensielt for oss i Lerøy.

Særlig er det gledelig å se en utvikling av antall kvinner som søker seg til fiskerinæringen, noe vi har jobbet aktivt med. Siden 2020 har vi doblet antallet kvinner i Lerøy Havfisk, vårt trålrederi. Utviklingen går i riktig retning og vi fortsetter å rigge oss for fremtiden.

Vi er imidlertid bevisst på at det fortsatt er et stykke arbeid igjen for å sikre et likestilt miljø i alle deler av konsernets virksomhet. Derfor vil opplæring, tydelige mål og bevisstgjøring rundt likestilling og mangfold fortsatt være viktig i våre strategiske prioriteringer fremover.

- 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 består av 6 194 medarbeidere i faste og midlertidige stillinger, i tillegg tilkallingsvikarer, og 883 av disse medarbeiderne er innleid arbeidskraft. Ved utgangen av 2024 var den prosentvise fordelingen 36 % kvinner og 64 % menn i hele konsernet definert ut fra egne ansatte.

I Lerøy arbeider vi for et trygt, inkluderende og utviklende arbeidsmiljø som bygger på konsernets verdigrunnlag. Mangfold og inkludering i Lerøy betyr at hver ansatt blir behandlet likt, uavhengig av kjønn, opprinnelse, etnisitet, hudfarge, språk, religion eller personlig filosofi. Et av Lerøys sine mål er å tilby en arbeidsplass uten diskriminering på grunn av

funksjonsevne, og vi vil tilrettelegge for individuelt tilpassede arbeidsplasser og arbeidsoppgaver for ansatte eller arbeidssøkere med funksjonsnedsettelse der det er mulig.

Konsernet har alltid lagt vekt på den enkeltes kompetanse, ytelse og ansvar i vår rekrutteringspolicy, og har som en av våre strategiske prioriteringer å utvikle menneskene i Lerøy. Videre sikrer konsernet til enhver tid like ansettelsesmuligheter og rettigheter for alle ansatte, både kvinner og menn. Lerøy har et internasjonalt arbeidsmiljø med en rekke ansatte fra ulike nasjoner. Flere av selskapene våre har multinasjonale 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

Konsernets norske selskaper består av 3 899 medarbeidere i faste og midlertidige stillinger, og 243 av disse medarbeiderne er innleid arbeidskraft.

Ved utgangen av 2024 var den prosentvise kjønnsfordelingen i de norske selskapene 30 % kvinner og 70 % menn.

Konsernet har satt som mål at kvinneandelen i ledende stillinger skal være 40 % innen 2030. I 2024 var det 25 % kvinner i ledende stillinger med personalansvar i konsernets norske selskaper. Samlet for hele konsernet er tilsvarende kvinneandel 24 %.

Kjønnsbalanse i konsernets norske selskaper

Selskap	Antall ansatte		Midlertidig ansatte		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid		Foreldrepermisjon	
	Oppgis i antall		Oppgis i antall		Oppgis i antall		Oppgis i antall		Gj. antall uker	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Lerøy Aurora AS	101	310	14	30	13	26	0	0	19	13
Lerøy Austevoll AS	72	121	11	9	10	11	7	2	0	10
Lerøy Bulandet AS	25	19	1	0	7	3	0	0	22	0
Lerøy Fossen AS	60	70	0	0	12	15	0	0	6	11
Lerøy Havfisk AS	38	373	0	0	4	0	0	0	0	0
Lerøy Midt AS	180	482	15	26	17	46	0	0	21	13
Lerøy Norge AS	13	87	0	0	4	17	0	0	15	0
Dragøy Grossist AS	2	11	0	0	1	4	0	0	0	0
Lerøy Havbruk Service AS	6	111	2	4	2	16	0	0	0	7
Lerøy Norway Seafoods AS	205	340	8	11	30	77	0	0	21	13
Lerøy Seafood AS	93	79	1	1	12	11	0	0	19	9
Lerøy Seafood Group ASA	98	120	11	5	2	3	0	0	20	11
Lerøy Sjømatgruppen AS	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Lerøy Sjøtroll	139	356	54	66	43	47	0	0	26	23
Sirevaag AS	5	8	0	0	1	3	0	0	22	0
Sjømathuset AS	53	75	3	8	7	9	2	1	0	12
SUM NORSKE SELSKAP	1 092	2 564	120	160	165	288	9	3		

Uttak av foreldrepermisjon

Som en likestilt arbeidsplass har Lerøy et mål om å tilrettelegge for at kvinner og menn skal ha like gode muligheter for å ta ut foreldrepermisjon. Vi oppfordrer våre mannlige medarbeidere til å ta foreldrepermisjon på lik linje med våre kvinnelige medarbeidere. Tabellen over viser gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon fordelt på kjønn i løpet av 2024 i de norske selskapene våre.

Som et tiltak for å sikre likestilling har Lerøy innført to ukers lønnet fødselspermisjon for far/medmor i alle de norske selskapene. Lerøy har også innført forskuttering av foreldrepenger, og gir full lønnskompensasjon over 6G, samt full feriepengeopptjening for alle som har foreldrepermisjon i de norske selskapene. Dette henger tett sammen med en av verdiene våre: ansvarlig, og skal sikre at ingen taper økonomisk på å ta ut foreldrepermisjon.

Bruk av deltid og ufrivillig deltid

I de norske selskapene i Lerøy arbeider 12 % av medarbeiderne deltid. Av disse er 36 % kvinner og 64 % menn. For enkelte av deltidsstillingene er årsaken et redusert behov for full stilling, mens for andre er stillingsprosenten tilpasset medarbeiderens ønske og behov. En stor andel av deltidsstillingene i Lerøy er stillinger som ekstrahjelp og er besatt av studenter. Dette gir studenter muligheten til å få praktisk arbeidserfaring ved siden av studiene.

Totaloversikt deltidsansatte og ufrivillig deltid i norske selskap	Kvinner	Menn
Antall personer som jobber deltid	165	288
Antall personer som jobber ufrivillig deltid	9	3

Selskapene identifiserte i 2024 ufrivillig deltid gjennom samtaler med medarbeiderne, og det ble avdekket at det var en liten grad av ufrivillig deltid. Alle deltidsansatte har anledning til å snakke med sin nærmeste leder eller en representant fra HR dersom de er tilgjengelige for, og ønsker å arbeide mer. I henhold til interne prosedyrer skal alle stillinger som hovedregel også lyses ut internt. Vi oppfordrer våre medarbeidere til å søke på interne karrieremuligheter.

Bruk av midlertidige stillinger

I de norske selskapene våre er 8 % av medarbeiderne midlertidig ansatte. Når det gjelder midlertidige medarbeidere, er de fleste i denne kategorien ansatt som sesongmedarbeidere i forbindelse med økt behov i for eksempel skreisesong. Lerøy har også tilkallingsvikarer med bakgrunn i at det er ujevnt behov for ressurser; dette gjelder hele året. I tillegg ansettes noen midlertidig i forbindelse med permisjon, fravær og prosjekter.

Totaloversikt midlertidige ansatte i norske selskap	Kvinner	Menn
Antall personer som er midlertidig ansatt	120	160

Fortrinnsrett ved omorganisering

Ved omorganisering og restrukturering plikter og arbeider Lerøy sine norske selskaper aktivt for å tilby annet passende arbeid til våre medarbeidere. Dette er i tråd med arbeidstakers vern og fortrinnsrett, og ble ytterligere styrket fra 1. januar 2024, i tråd med arbeidsmiljøloven.

Den utvidede fortrinnsretten gjelder tilsvarende for midlertidig ansatte, med unntak av medarbeidere som er midlertidig ansatt i vikariat.

Fortrinnsretten og plikten til å tilby passende arbeid i andre norske selskap i konsernet er «sekundær», som innebærer at retten kun er aktuell i de tilfellene det ikke kan tilbys annet passende arbeid i eget selskap.

I forbindelse med digital transformasjon har konsernet anskaffet et nytt felles HR og lønssystem for alle selskapene i Norge. Felles HR og lønssystem har gitt oss bedre muligheter for koordinering og gode rutiner for ansiennitetsberegning på tvers av selskapene i konsernet.

Lønnsanalyse

Lønnsanalysen omfatter norske selskap i Lerøy Seafood Group ASA med mer enn 50 medarbeidere.

Som et ledd i arbeidet med å jobbe mot diskriminering og for likestilling har Lerøy definert fem stillingsnivåer. Inndelingen av de enkelte stillingstitlene i de ulike stillingsnivåene er vurdert med utgangspunkt i stillinger som er like eller har lik verdi, i tråd med likestillings og diskrimineringsloven § 34.

- Eksempel på likt arbeid: to driftsteknikere i samme eller ulik avdeling/selskap
- Eksempel på arbeid av lik verdi: leder for støttestøttfunksjon 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 offentliggjøre 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 sammenligningsgrunnlag 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

Kvinner andel av menns lønn oppgis i prosent

Lerøy Seafood Group ASA

	Antall kvinner	Antall menn	Kontante ytelser					Naturalytelser	Kommentarer ved avvik
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn/ fastlønn	Uregel-messige tillegg	Bonuser	Overtids-godt-gjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser	
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					Naturalytelser	Kommentarer ved avvik
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn/ fastlønn	Uregel-messige tillegg	Bonuser	Overtids-godt-gjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser	
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	Uregel- messige tillegg	Bonuser	Overtids- godtgjørelser	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	Uregel- messige tillegg	Bonuser	Overtids- godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser	
Nivå 1	6	7	74 %	72 %	-	79 %	-	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	Uregel-messige tillegg	Bonuser	Overtids-godt-gjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser	
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	Uregel-messige tillegg	Bonuser	Overtids-godt-gjørelser	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 %	Tarifflønn. Forskjeller pga ansiennitet og overtidandel.

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	Uregel-messige tillegg	Bonuser	Overtids-godt-gjørelser	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	Uregel-messige tillegg	Bonuser	Overtids-godt-gjørelser	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	Uregel- messige tillegg	Bonuser	Overtids- godt- gjørelser	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	Uregel- messige tillegg	Bonuser	Overtids- godt- gjørelser	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 industrirenholdere 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	Overtids-godtgjørelser	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 Norway Seafood AS

	Antall kvinner	Antall menn	Kontante ytelser					Naturalytelser	Kommentarer ved avvik.
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn/ fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	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.

Stillingsnivåer – medarbeidere på fiskefartøy

- 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
			Sum kontante ytelser	Kommentarer ved avvik
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	
			Sum kontante ytelser	Kommentarer ved avvik
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, del 2, kap. 3 omhandler menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- Policy for likestilling og inkludering
- Policy for menneske- og arbeidsrettigheter
- 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 ikke-diskriminering 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 2024 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 lønssystem for alle selskapene, i første omgang for Norge, som gir økt datagrunnlag og muligheter for mer detaljerte analyser enn det vi har hatt tidligere. Dette gir oss innsikt og mulighet for å styrke arbeidet med likestilling og mangfold i enda større grad fremover. I tillegg har konsernet valgt ny HR driftsmodell med tilhørende organisering i de

norske selskapene, der vi jobber med å spisse kompetansen ytterligere innen prioriterte fagområder, både gjennom dedikerte roller og fagnettverk. Kultur, likestilling og mangfold inngår som et av disse prioriterte fagområdene, og det planlegges for å sette ytterlige søkelys på dette i 2025. Lerøy har i tillegg startet arbeidet med standardisering av prosesser som omhandler medarbeiderne, og jobber med kontinuerlig forbedring og like praksiser. Vi ser stor verdi av å standardisere praksiser på tvers av selskapene i så stor grad som mulig for å sikre likebehandling.

Etiske retningslinjer

Lerøys etiske retningslinjer er felles prinsipper og regler som gjelder for alle medarbeidere og innleide i Lerøy Seafood Group med datterselskaper. Retningslinjene for adferd reflekterer de verdiene konsernet står for, og gir veiledning i hvordan medarbeidere skal opptre, og hva vi må tenke på i det daglige. De etiske retningslinjene skal gi medarbeiderne en forståelse av hva som er rett, og hva som er galt, og kunnskap om hvilke kanaler man skal benytte seg av ved mulig brudd på retningslinjene.

Kapittel 3 i del 2 av de etiske retningslinjene omhandler menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, der det fremkommer at «det skal ikke foregå noe diskriminering eller trakassering i arbeidslivet basert på etnisk tilhørighet, religion, alder, språk, uførhet, kjønn, ekteskapsstatus, seksuell orientering, fagforeningsmedlemskap eller politisk tilhørighet».

Alle medarbeidere er ansvarlige for å gjøre seg kjent med konsernets etiske retningslinjer. Det gjennomføres opplæring i etiske retningslinjer i alle selskaper, samt at det er utarbeidet egen e-læring som er obligatorisk for alle medarbeidere i konsernets norske datterselskaper. Prinsippene fra konsernets etiske retningslinjer er videreført i konsernets lederstandard og lederhåndbok.

Varsling av kritikkverdige forhold

Lerøys overordnede mål er en organisasjonskultur med et godt og konstruktivt ytringsklima. Varslingsregelverket skal tilrettelegge for at eksterne og arbeidstakere kan si ifra og ytre seg kritisk, uten å risikere noen form for straff eller negative reaksjoner. Det er utarbeidet interne rutiner for hvordan eksterne og interne varsler skal håndteres. Disse er tilgjengelige i konsernets interne kontrollsystem.

Medarbeiderundersøkelse

Lerøy gjennomfører en årlig medarbeiderundersøkelse blant medarbeidere i konsernet i samarbeid med Great Place To Work. I medarbeiderundersøkelsen stilles det konkrete spørsmål som omhandler likestilling og diskriminering, for å kunne identifisere medarbeidernes opplevelse på arbeidsplassen. Undersøkelsen er fullstendig anonym, frivillig å

delta i og tilgjengelig på 17 språk for å tilrettelegge for at flest mulig kan besvare medarbeiderundersøkelsen på et språk de behersker godt. Svargraden på medarbeiderundersøkelsen for 2024¹ var på 87 % for hele konsernet (gjennomført medio januar 2025).

I medarbeiderundersøkelsen kan man filtrere de overordnede konsernresultatene på demografi, blant annet kjønn, alder og stillingsnivå, for å avdekke om det er ulike opplevelser blant ulike grupper av medarbeidere. I undersøkelsen stilles det konkrete spørsmål om mobbing og trakassering, samt diskriminering på bakgrunn av alder, kjønn, seksuell legning, kultur eller etnisk tilhørighet. Det er også åpne spørsmål der medarbeiderne kan skrive kommentarer. Medarbeiderundersøkelsen er et godt verktøy for å få synliggjort nåsituasjonen på arbeidsplassen og medarbeidernes opplevelser, og gir Lerøy viktig innsikt med tanke på videre arbeid i utvikling av kultur og gode opplevelser på arbeidsplassen. Forankring i toppledelse, samt involvering av medarbeiderne i oppfølging av resultatene på selskaps og avdelingsnivå har hatt positiv effekt og er noe Lerøy vil fortsette med årlig fremover.

Attraktiv arbeidsgiver

Lerøy bidrar på flere områder for å gjøre sjømatnæringen mer attraktiv å jobbe i. En del av dette arbeidet gjøres i samarbeid med næringsklyngen for sjømat, NCE Seafood Innovation. Av tiltak de siste årene kan vi nevne gjennomgang av ordbruk og bilder i stillingsannonser for å sikre at disse er mer tilpasset alle kandidater, samt gjennomgang av bildebruk i profileringsmaterieill for å synliggjøre

mangfoldet på arbeidsplassen. Vi har også økt deltakelse på utdanningsmesser og bedriftspresentasjoner for studenter og skoleelever for å synliggjøre karrieremulighetene som finnes i sjømatnæringen. I tillegg publiserer Lerøy artikler på leroyseafood.com med intervjuer av medarbeidere, der vi siden 2020 har lagt spesiell vekt på å formidle historier som viser kvinner i typiske mannsdominerte roller. Dette vil vi fortsette å fremme, for å synliggjøre at det er spennende karrieremuligheter og rom for alle i sjømatnæringen.

Lerøy har to år på rad vunnet pris som den mest attraktive arbeidsgiver i sjømatnæringen, valgt av studenter i hele Norge.

Konsernet ønsker å fortsette å styrke mangfoldet i Lerøy ytterligere, og vil jobbe videre med utvikling og forbedring av de tiltakene som allerede er iverksatt, samt ha økt fokus på opplæring i rekrutteringsprosesser for å unngå fordommer og ubevisst diskriminering. Et viktig tiltak fremover vil være å fremme intern mobilitet og hospitering, og synliggjøre interne karrieremuligheter for alle våre medarbeidere.

¹ Medarbeiderundersøkelsen sendes ut i løpet av januar og måler medarbeidernes opplevelse for de siste 12 månedene.

Lederutvikling

Lederskap er en viktig del av kulturen i Lerøy, og er avgjørende for å kunne lykkes med å nå konsernets målsettinger innen likestilling og mangfold. Lerøy fokuserer på verdibasert og fremtidsrettet ledelse som bygger på konsernets verdier og forretningsstrategi. Våre ledere skal gå foran som et godt eksempel, vise retning og legge vekt på å oppnå resultater i fellesskap. Å være leder i Lerøy er en tillitserklæring som innebærer betydelig ansvar. Konsernet har utviklet lederhåndbok, lederstandard og lederutviklingsprogrammer for å sikre at lederne våre er ansvarlige, samt har rett kompetanse i sin rolle.

I 2024 fullførte 74 ledere fra de norske selskapene og 10 ledere fra de internasjonale selskapene Lerøys lederutviklingsprogram. I løpet av 2025 vil 80 ledere delta i programmet, samt at vi gjennomfører første pilot for et eget program for førstelinjeledere. Ambisjonen vår er at alle ledere i Lerøy skal gjennomføre lederutviklingsprogrammene.

Lønns- og arbeidsvilkår

Som arbeidsgiver har Lerøy mål om å være en inkluderende arbeidsplass for alle våre medarbeidere. De fleste medarbeiderne i Norge jobber ikke i administrative stillinger på et kontor, men har fysiske arbeidsoppgaver knyttet til blant annet industri, fiskefartøy eller oppdrett. Stillingene vil ofte inkludere skiftordning og fast arbeidstid, noe som gjør at det kan være vanskelig å tilrettelegge for balanse mellom arbeid og familieliv i så stor grad som man skulle ønske for denne gruppen. For medarbeidere som arbeider i administrative stillinger, ønsker vi å tilrettelegge med bruk av hjemmekontor, fleksibel arbeidstid og kjernetid i den grad dette er mulig, slik at det skal være lettere å kombinere arbeid og familieliv for de som har behov for dette.

I medarbeiderundersøkelsen er det flere konkrete spørsmål om dette temaet, som gir oss verdifull innsikt å jobbe videre med. Et av tiltakene vil være å utvikle Lerøys livsfasepolitikk, og bevisstgjøre ledere og medarbeidere rundt ulike behov arbeidstakere kan ha gjennom de ulike livsfasene, fra nyutdannet til pensjonist.

En stor andel av medarbeiderne i Lerøy har tarifflønn, med lik lønn uavhengig av kjønn. Menn har i snitt høyere ansiennitet enn kvinner på tvers av de norske selskapene, noe som henger naturlig sammen med at sjømatnæringen historisk har vært en mannsdominert bransje. Innføringen av et nytt felles lønssystem for de norske selskapene i 2023 har ført til at vi nå har bedre sammenligningsgrunnlag på tvers av selskapene i konsernet, og vi vil kunne styrke dette arbeidet i tiden fremover. Det er gjennomført et forprosjekt for å inkludere stillingsnivåene i det nye HR og lønssystemet, og det jobbes med tilsvarende kategorisering i de andre segmentene for å få bedre sammenligningsgrunnlag på tvers av de norske selskapene. Dette standardiseringsarbeidet, sammen med overgang til felles stillingstitler, vil være viktig for å kunne gjennomføre mer detaljerte lønnsanalyser på tvers av stillingskategorier og fagområder. I tillegg vil det gi grunnlag for bedre analyser per selskap, noe som vil gi et mer riktig sammenligningsgrunnlag på konsernnivå, som igjen sikrer likebehandling.

Sammenlignet med 2022, ser vi en positiv endring i antall kvinner per stillingsnivå på nivå 1-4 i de norske selskapene i konsernet. Det er også flere kvinner som er under opplæring til fagbrev eller sertifikatsgrad på fiskefartøy. Vi ser imidlertid at det fortsatt er flertall av menn i lederstillinger og på høyere stillingsnivå i Lerøy, og at det derfor er behov for å jobbe videre med tiltak for bedre kjønnsbalanse både i bransjen

og internt i Lerøy. Lerøy har satt som mål at kvinneandelen i lederstillinger skal være 40 % innen 2030.



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 %
Nivå 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 tillitsvalgte fra hele verdikjeden til Lerøy. Det kom frem mange viktige perspektiver og forslag, og gode refleksjoner med inspirasjon fra konferansen. Flere av innspillene fra workshopen har blitt tatt med videre i arbeidet med likestillingsredegjørelsen og som tiltak for å styrke arbeidet med likestilling og mangfold i Lerøy. Et av tiltakene som ble gjennomført i etterkant av workshopen, var å utfordre leverandørindustrien til å levere arbeidstøy tilpasset kvinnekroppen.

Årets mangfoldsvirksomhet

I 2021 ble Lerøy Norway Seafoods avdeling Melbu kåret til årets mangfoldsvirksomhet på Integrerings og mangfoldsdirektoratets årskonferanse. På fabrikken arbeider ca. 120 medarbeidere, og 70 % har innvandrerbakgrunn. De fleste teamledere på fabrikken kommer fra andre land enn Norge, og ledelsen er opptatt av å tilrettelegge slik at alle medarbeidere får like muligheter, blant annet til å ta fagbrev. Fabrikken arrangerer norskundervisning, og i tillegg tilrettelegger de for ekstra spesialundervisning med egen lærer slik at flere blir stødige nok i språket til å kunne ta fagbrev innen sjømatfaget, noe som både er positivt for arbeidsgiver og medarbeiderne.

Et annet tiltak som har blitt iverksatt, er økt grad av visualisering av prosesser, noe som gjør opplæring lettere for de med et annet morsmål enn norsk. Tilsvarende aktiviteter som i Lerøy Norway Seafoods avdeling Melbu gjennomføres også i andre deler av konsernet.

Språk er en viktig del av inkluderingen på arbeidsplassen og i samfunnet, og som arbeidsgiver ser vi stor verdi i å bidra til at medarbeiderne våre lærer seg det lokale språket. 56 medarbeidere tok språkkurs i regi av arbeidsgiver i 2024. I tillegg har konsernet forbedret våre interne kommunikasjonskanaler med tekst både på norsk og engelsk.

Interne og eksterne markeringer av likestilling og mangfoldsaktiviteter

En viktig del av arbeidet med likestilling og mangfold i Lerøy er å formidle – internt og eksternt – konsernets holdninger til og ambisjoner for likestilling og mangfold. Lerøy benytter

konsernintranett, sosiale medier og websidene våre aktivt for å formidle informasjon. Dette er noen av aktivitetene som har fått ekstra oppmerksomhet de siste årene:

- 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

I Lerøy arbeider vi kontinuerlig med likestilling og mangfold i alle selskapene i konsernet. Selv om det har vært gjennomført gode prosesser og tiltak lokalt i selskapene, har Lerøy som konsern fremdeles en vei å gå før vi har oppnådd våre ambisjoner og mål innen likestilling og mangfold. En viktig del av arbeidet videre fremover vil bestå i å standardisere prosesser og gjennomføre tiltak for alle selskaper i konsernet basert på beste praksis. Dette arbeidet har til nå i stor grad vært drevet av HR, men med ønske om fremover å jobbe mer agilt med økt grad av involvering av organisasjonen, og mer tverrfaglig. Dette arbeidet vil vi intensivere i 2025 med flere dedikerte ressurser og strukturer som sikrer etterlevelse.



Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personalområde	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvar	Status	Resultat
Rekruttering	Ønske om økt mangfold på alle stillingsnivåer og objektive vurderinger av kandidater	Økt mangfold på karriereportal Ordlyd og krav i stillingsannonser Standardisere prosesser Opplæring i intervjueteknikk og ubevisst bias Aktiv deltakelse på utdanning- og yrkesmesser	Øke andelen kvinnelige søkere Øke andelen kvinner på jobbintervju Øke andelen minoriteter på jobbintervju Økt andel kvinner i styrene	HR og ledere	Pågår Planlagte aktiviteter i veikart	Økt andel kvinner
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Ønske om å synliggjøre interne utviklingsmuligheter for alle ansatte	Standardisere prosesser Kompetanseoversikt Utviklingsplaner Intern mobilitet og hospitering Lerøy mentorprogram Økt implementering av Lerøy Way ²	Økt grad av intern mobilitet Økt andel kvinnelige søkere til lederstillinger	HR og ledere Lerøy Way Office	Pågår Planlagte aktiviteter i veikart	Økt score på GPTW ³ Økt andel kvinner i lederstillinger
Lønns og arbeidsvilkår	Ønske om at lønn skal være basert på stillingsnivå og stillingskategori	Standardisere prosesser Felles HR og lønnsystem i Norge Standardisering av stillingsnivå og stillingskategorier Lønnsanalyse i Norge	Lik lønn uavhengig av kjønn	HR og ledere	Pågår Planlagte aktiviteter i veikart	Økt score på GPTW
Tilrettelegging og mulighet til å kombinere arbeid og familieliv	Noe ulik oppfatning av work-life balance i selskapene	Standardisere prosesser Felles livsfasepolitikk Tilpasset arbeidstøyt til kvinner og gravide Fleksibel arbeidstid i stillinger der det er mulig Mulighet for hjemmekontor i stillinger der det er mulig	Inkludering og tilrettelegging ved behov Sikre at vi har arbeidstøyt som er tilpasset kvinner og gravide	HR og ledere	Pågår Planlagte aktiviteter i veikart	Økt score på GPTW
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Enkelte uønskede hendelser knyttet til mobbing og trakassering	E-læring i - Etske retningslinjer - Likestilling og mangfold - Varsling - Standardisere prosesser - Lederutvikling - Kommunikasjon	Obligatorisk opplæring Bruk av intern varslingskanal	HR og ledere	Pågår Planlagte aktiviteter i veikart	Null uønskede hendelser
Arbeidsmiljø	Ulike medarbeideropplevelser i selskapene	Medarbeiderundersøkelse Standardisere prosesser Likestilling og mangfold fast på agendaen i AMU Informasjon på norsk og engelsk på intranett	Reduksjon i sykefravær Økt tilfredshet	HR og ledere	Pågår Planlagte aktiviteter i veikart	Økt score på GPTW Reduksjon i sykefravær Redusert turnover

² Lerøy Way er opplæring, kurs og forum for å fremme enhetlige arbeidsmetoder og prinsipper innen konsernet.

³ 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