

Fjord1 



Utgreiing om
likestilling

25

Utgreiing om likestilling 2025

Fjord1 har ein klar målsetnad om å tiltrekke seg eit mangfald av tilsette. Verksemda meiner at mangfald bidreg til ein meir robust og berekraftig organisasjon, og ønskjer tilsette med variert utdanning, kjønn, alder, etnisitet, bakgrunn og livssituasjon. Likestilling på alle nivå er viktig for Fjord1, og selskapet arbeider aktivt for å fremje like moglegheiter for alle tilsette.

Fjord1 har særleg merksemd på å auke delen kvinnelege tilsette, spesielt på sjø. Den låge kvinneandelen på sjø heng saman med at få kvinner historisk har valt maritim utdanning, noko som påverkar rekrutteringsgrunnlaget. Dei siste åra er det gledeleg å sjå at andelen kvinnelege søkarar på maritime fagretningar i Norge har vore, og framleis er, i vekst.

Fjord1 hadde følgande tilstand for kjønnslikestilling ved utgangen av 2025

Kjønnsfordeling tilsette i toppleiinga	2024	2025
Kvinner (antal)	1	2
Prosentdel kvinner i toppleiinga	20%	33,33%
Menn (antal)	4	4
Prosentdel menn i toppleiinga	80%	66,67%
Totalt antal	5	6

Tilsette etter kjønn, faste- og midlertidige tilsette

Sjø- og adm.-tilsette	2024			2025		
	Tilsett-type / avtale	Kvinner	Menn	Samla	Kvinner	Menn
Fast tilsett	148	895	1043	161	964	1125
Midlertidig tilsett	17	98	115	27	91	118
Tilsette utan garantert arbeidstid	74	432	506	67	381	448
Innleigde	3	27	30	3	26	29
Totalt antal	242	1452	1694	258	1462	1720

Adm.-tilsette	2024			2025		
	Tilsett-type / avtale	Kvinner	Menn	Samla	Kvinner	Menn
Fast tilsett	53	89	142	63	100	163
Midlertidig tilsett				4		4
Tilsette utan garantert arbeidstid	14	38	52	8	18	26
Innleigde		3	3		1	1
Totalt antal	67	130	197	75	119	194

Sjøtilsette	2024			2025		
	Tilsett-type / avtale	Kvinner	Menn	Samla	Kvinner	Menn
Fast tilsett	95	806	901	98	864	962
Midlertidig tilsett	17	98	115	23	91	114
Tilsette utan garantert arbeidstid	60	394	454	59	363	422
Innleigde	3	24	27	3	25	28
Totalt antal	175	1322	1497	183	1343	1526

Kjønnsfordelinga i Fjord1 varierer mellom land- og sjøbaserte stillingar. Administrasjonen har over tid hatt ein jamnare kjønnsbalanse, medan sjøbaserte stillingar framleis er mannsdominerte. Dette reflekterer strukturelle forhold i maritim sektor og tilgangen på kvalifiserte søkarar.

Løns- og arbeidsvilkår i Fjord1 er i hovudsak regulerte gjennom sentrale tariffavtalar og etablerte lønsstrukturar. Dette bidreg til likebehandling uavhengig av kjønn. Eventuelle skilnadar i gjennomsnittleg løn mellom kvinner og menn skuldast i hovudsak ulik fordeling mellom stillingskategoriar og leiande posisjonar, ikkje systematiske lønsskilnadar innan same type stillingar.

Fjord1 arbeider kontinuerleg for større mangfald og betre kjønnsbalanse i verksemda. Selskapet har som mål at det ikkje skal vere forskjellsbehandling knytt til rekruttering, løn og utvikling, og skal vere ein inkluderande arbeidsplass. Målet er at det ikkje skal førekomme diskriminering i verksemda.

Retningslinjer og styringssystem

Arbeidet med likestilling og ikkje-diskriminering er forankra i Fjord1 sine prinsipp, prosedyrar og styringssystem, mellom anna gjennom:

- Etske retningslinjer (Code of Conduct).
- Retningslinjer for rekruttering, tilsetting og kompetanseutvikling.
- Rutinar for medarbeidar- og leiaroppfølging.
- Retningslinjer for varsling, konflikthandtering og klagehandsaming.
- Retningslinjer for å førebyggje trakassering, seksuell trakassering og mobbing.

- Klare reglar for arbeidstid, løn og permisjonar, inkludert foreldrepermisjon.

Desse retningslinjene gjeld for heile organisasjonen.

Identifisering av risiko og hinder for likestilling

Fjord1 arbeider systematisk for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling. Dette skjer mellom anna gjennom:

- Medarbeidarundersøkingar, som gir innsikt i arbeidsmiljø, trivsel, balanse mellom arbeid og privatliv og førekomst av uønskt åtferd.
- Jamleg gjennomgang av retningslinjer, rutinar og praksis.
- Arbeid med nærvær og oppfølging av sjukefråvær.
- Faste møter i verne- og arbeidsmiljøutval (VMU og AMU).
- Dialog med tillitsvalde og fagforeiningar.
- Løpande rapportering av tilknytte KPI'ar til leiinga.

Identifiserte risikoområde omfattar mellom anna mannsdominerte arbeidsmiljø på sjø, utfordringar knytt til balanse mellom arbeid og famieliv for enkelte grupper, samt språkkrav som kan avgrense rekrutteringsgrunnlaget.

Tiltak for å fremje likestilling og hindre diskriminering

I 2025 vart arbeidet med likestilling vidareført og styrkt gjennom fleire målretta tiltak, mellom anna:



- Vidareføring og forbetring av skift- og arbeidstidsordningar for å leggje betre til rette for kombinasjon av arbeid- og familieliv.
- Fleksible løysingar for landtilsette der arbeidsoppgåver og drift tillèt det.
- Systematisk arbeid med haldningar og arbeidsmiljø gjennom HMS-kampanjen *Ver ein god kollega – slik gjer vi det!*
- Vidareføring av bransjesamarbeid retta mot førebygging av mobbing og trakassering organisert av NHO sjøfart.
- Deltaking i, og støtte til, initiativ som fremjar kvinner i maritime yrke.
- Førebyggjande helsetiltak og digital helserettlegg for tilsette, med mål om å styrkje helse, arbeidsevne og nærvær.
- I 2024 etablerte vi eit obligatorisk e-læringskurs for alle våre leiarar, *Medarbeidaroppfølging og leiing*. Dette har vi vidareutvikla og justert i 2025, og er no ein del av den ordinær on-boarding for alle leiarar i selskapet.
- I 2025 vart det oppretta ei stilling som leiarutviklar for å sikre ønska kompetanse, haldningar og åtferd hos Fjord1 sine leiarar.

Tiltaka er retta mot både land- og sjøtilsette, og er tilpassa ulike arbeidsformer og rammevilkår.

Resultat og vidare arbeid

Fjord1 har nulltoleranse for diskriminering og trakassering, og arbeider kontinuerleg for å sikre eit trygt, inkluderande og likeverdig arbeidsmiljø. Erfaringar frå medarbeidarundersøkingar, HMS-arbeid, dialog med tillitsvalde og oppfølging av enkeltsaker blir nytta til å vidareutvikle tiltak og praksis.



Arbeidet med likestilling er ein integrert del av den ordinære verksemdsstyringa og vil bli vidareført og utvikla i 2026, med særleg merksemd på leiarskap, arbeidsmiljø, kompetanseutvikling og nærver.

Løn

Dei fleste tilsette i Fjord1 er tilsette på sentrale tariffavtalar og avtaleverk, der løn blir fastsett etter stilling og funksjon, uavhengig av kjønn. Dette gjeld alle sjøtilsette. For administrasjonstilsette vert løn fastsett i samsvar med arbeidsoppgåver, ansvar og mynde, innanfor etablerte lønsstrukturar.

Når ein tilsett vert plassert på eit gitt lønsnivå, er formalkompetanse, relevant erfaring og stillingsinnhald avgjerande for endeleg lønsfastsetjing. Fjord1 legg til grunn at likt arbeid og arbeid av lik verdi skal lønnast likt, uavhengig av kjønn.

Eventuelle skilnader i gjennomsnittleg løn mellom kvinner og menn skuldast i hovudsak ulik fordeling mellom stillingskategoriar og leiande posisjonar, særleg innan sjøbaserte leiarroller og tekniske stillingar der menn framleis er overrepresenterte. Fjord1 vurderer løn og lønsutvikling i dialog med tillitsvalde, og arbeider kontinuerleg for å sikre at lønspolitikken ikkje inneheld diskriminerande element.

Lønnsutvikling

Lønsgapet mellom kvinner og menn i Fjord1 viser ei totalt sett svak negativ utvikling i 2025 samanlikna med 2024 på om lag 1 prosent

poeng. Ser ein isolert på lønsgapet mellom kvinnelege og mannlege sjøtilsette har det vore ei positiv utvikling på i overkant av to prosentpoeng i same periode. Det har likevel vore ein til dels kraftig negativ auke i lønsgapet mellom kvinnelege og mannlege tilsette i administrasjonen på over 12 prosentpoeng, og det er dette som totalt sett gir ei negativ utvikling i lønsgapet for selskapet.

Noko av årsaka til lønsgapet skuldast mellom anna at det framleis er fleire menn enn kvinner i leiinga av selskapet totalt, noko som bidreg til å trekkje gjennomsnittsløna for menn opp.

Om ein ser på gjennomsnittleg løn for menn og kvinner blant administrasjons tilsette, finn vi at kvinner tener i gjennomsnitt 65,2% av det menn gjere. Denne skilnaden skuldast fleire forhold. I administrasjonen er det fleire mannlege leiarar enn kvinner. Vi ser og at det er langt fleire menn innan tekniske stillingar, ei fagretning der det ofte er høg gjennomsnittleg løn.

For våre sjøtilsette er det og forskjell på gjennomsnittleg lønn mellom kvinner og menn, der kvinner i gjennomsnitt tener 68,4 % av det menn gjere. Årsaka er at det er langt fleire mannlege tilsette i leiande og offisersposisjonar på sjø, enn kvinner.

Lønnsforskjell og samla godtgjersle

Sjøtilsette

	2025	2024
Lønnsforskjell mellom kjønn i prosent	31,58 %	33,93 %
Årleg samla godtgjersle for den høgaste betalte personen i forhold til medianverdien av årleg samla godtgjersle for alle tilsette	1,95	2,05

Landtilsette

	2025	2024
Lønnsforskjell mellom kjønn i prosent	34,76 %	22,27 %
Årleg samla godtgjersle-grad for den høgast betalte personen i forhold til medianverdien av årleg samla godtgjersle for alle tilsette	16,25	12,45

Sum sjø og land tilsette

	2025	2024
Lønnsforskjell mellom kjønn i prosent	33,99 %	31,88 %
Årleg samla grad av godtgjersle for den høgast betalte personen i forhold til medianverdien av årleg samla godtgjersle for alle tilsette	12,9	9,25



Utrekning

Forholdstalet for årleg samla godtgjersle for den høgast lønte tilsette samanlikna med median årleg samla godtgjersle for alle tilsette er berekna ved å dele den årlege samla godtgjersla til den høgast lønte tilsette i gruppa på ein vekta median av årleg samla godtgjersle, der den høgast lønte tilsette er halden utanfor, for heile tilsettmassen, slik dette er presentert i tabellane for **Sjø**, **Land** og **Sjø og land**.

Lønsgap mellom kjønn

Sjøtilsette	Gjennomsnittleg årsløn
Menn	798 013
Kvinner	546 007

Administrasjonstilsette	Gjennomsnittleg årsløn
Menn	773 174
Kvinner	504 398

Sjø og administrasjonstilsette	Gjennomsnittleg årsløn
Menn	794 472
Kvinner	524 448

Årleg total godtgjersle

Sjøtilsette	Forhold
Høgast betalte	1 564 378
Median	804 101

Administrasjonstilsette	Forhold
Høgast betalte	9 951 381
Median	612 386

Sjø og administrasjonstilsett	Forhold
Høgast betalte	9 951 381
Median	771 179

Oversikta viser alle tilsette som har over 10 000 kr utbetalt i 2025. Timevikarar som har hatt utbetalingar under 10 000 kr i året, er ikkje med i lista.

Styret i Fjord1 AS

Florø, 25.03.2026



Neil Marvell
Styremedlem



Julia Collin Delavaud
Styremedlem



Angela Roshier
Styremedlem



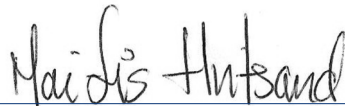
Antonie Cavallé
Styremedlem



Geir Bruvik Mjelde
Administrerende direktør
Fjord1 AS



Eric Nasby
Styremedlem



Mai Lis Hvitsand
Styremedlem
(Tilsetterepresentant)



Martha Kold Monclair
Styreleiar



Morten Falkanger
Styremedlem
(Tilsetterepresentant)