A fisherman in a white and dark blue raincoat with "LERØY" on the back, wearing a white helmet, stands on a boat. A large metal trawl net is being hoisted by a crane. The background shows a body of water and a distant shoreline.

# Åpenhetslovens redegjørelse 2023

Lerøy Seafood Group ASA  
og datterselskap

## Redegjørelse vedrørende Lerøy Seafood Group sitt arbeid for å fremme grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold under åpenhetsloven.



### 1. Innledning og bakgrunn

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Hovedformålet med loven er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Loven skal også sikre at allmennheten har tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer sin menneskerettighetsrisiko.

Åpenhetsloven forplikter Lerøy Seafood Group («Lerøy») til å:

- utføre aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper,
- redegjøre for Lerøy sitt arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og
- svare på informasjonsforespørsler fra allmennheten.

Lerøy Seafood Group ASA er et allmennaksjeselskap notert på Oslo Børs og har forpliktet seg til å følge gjeldende standard for eierstyring og selskapsledelse utgitt av Norsk utvalg for eierstyring og selskapsledelse (NUES). Med «Lerøy» menes Lerøy Seafood Group ASA sammen med datterselskapene som nærmere definert i regnskapsloven § 1-3.

Denne redegjørelsen omhandler perioden 1. januar 2023 til 31. desember 2023 og omfatter blant annet følgende:

- en generell beskrivelse av Lerøy sin organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som Lerøy har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger
- opplysninger om tiltak som Lerøy har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene.

Redegjørelsen er en konsernredegjørelse som er strukturert per segment som de enkelte datterselskaper er organisert under (se tabell 1).

Redegjørelsen gjelder hele konsernet og er utstedt og signert av styret og daglig leder i Lerøy Seafood Group ASA. Redegjørelsen er publisert på [leroyseafood.com](http://leroyseafood.com). Tilsvarende signering er utført av styret og daglig leder i alle konsernets rapporteringspliktige selskaper.

#### 1.1 Konsernet Lerøy

Lerøy er et verdensledende sjømatselskap med røtter tilbake til 1899. Kjernevirksomheten til konsernet er produksjon av laks og ørret, fangst av hvitfisk og skaldyr, videreforedling, produktutvikling, markedsføring, salg og distribusjon av sjømat.

En viktig del av Lerøy sin strategi er å være en helintegrert leverandør av selskapets hovedprodukter. Virksomheten utøves gjennom en rekke datterselskaper i Norge og internasjonalt. Hovedkontoret ligger i Bergen, men konsernets virksomhet foregår langs hele kysten av Norge. Lerøy har virksomheter i 14 land.

Vi har et bredt utvalg av sunne produkter som leveres til dagligvarebutikker, restauranter, kantiner og hoteller. Hver dag leverer vi sjømat tilsvarende fem millioner måltider til 80 land.

Vår visjon er å bli den ledende og mest lønnsomme globale leverandøren av bærekraftig kvalitetssjømat.

I 2023 hadde konsernet 6 013 ansatte. Av disse var 2 081 utenfor Norge.



Konsernet rapporterer i tre segmenter. Segmentoversikten nedenfor viser konsernets rapporteringspliktige datterselskaper etter åpenhetsloven per 31.12.2023.

Tabell 1

Lerøy Seafood Group ASA		
Havbruk	Villfangst	VAP, Salg og distribusjon
Lerøy Aurora AS	Lerøy Havfisk AS	Lerøy Seafood AS
Lerøy Midt AS	Nordland Havfiske AS	Sjømathuset AS
Lerøy Midt Sjø AS	Hammerfest Industrifiske AS	Lerøy Fossen AS
Lerøy Vest AS	Finnmark Havfiske AS	Lerøy Norge AS
Lerøy Vest Sjø AS	Lerøy Norway Seafoods AS	Lerøy Bulandet AS
Sjøtroll Havbruk AS		
Lerøy Sjøtroll Kjærelva AS		
Lerøy Austevoll AS		
Norsk Oppdrettsservice AS		

### Havbruk

Havbruk-segmentet omfatter konsernets tre oppdrettsregioner i Norge: Lerøy Aurora i Troms og Finnmark, Lerøy Midt på Nordmøre og i Trøndelag, og Lerøy Sjøtroll i Vestland. I 2023 hadde virksomheten rundt 1800 ansatte og slaktet rundt 160 000 tonn laks og ørret.

### Villfangst

Villfangst-segmentet består av Lerøy Havfisk og Lerøy Norway Seafoods (LNWS). Lerøy Havfisk har konsesjonsrettigheter til å fiske i overkant av ti prosent av de samlede norske torskekvotene nord for 62. breddegrad. Dette tilsvarer rundt 30 prosent av trålerflåten totale kvote. Lerøy Havfisk eier også flere foredlingsanlegg. De fleste av disse leies ut til søsterselskapet LNWS på langsiktige kontrakter. Lerøy Havfisks trålerkonsesjoner har aktivitetsplikt knyttet til LNWS-anleggene.

Det primære forretningsområdet til LNWS er foredling av villfanget hvitfisk. Selskapet disponerer i alt 10 foredlingsanlegg og kjøpestasjoner i Norge. 5 av disse anleggene leies fra Lerøy Havfisk. Det har blitt gjort betydelige investeringer de seneste årene, både for å effektivisere driften og å utvide produktsortimentet.

Lerøy Havfisk har rundt 400 ansatte og LNWS 600 ansatte.

### VAP, Salg og distribusjon

Segmentet VAP, salg og distribusjon utgjør nedstrøms-virksomheten i Lerøys fullt integrerte verdikjede. Det omfatter ikke bare foredling, salg og distribusjon av konsernets egenproduserte produkter, men også betydelig forretningsaktivitet i samarbeid med tredjepartsleverandører. Lerøy distribuerer til mer enn 80 markeder over hele verden og har virksomhet i 14 land. Segmentet har totalt rundt 3 000 ansatte.



## 2. Forankring av ansvarlig næringsliv

### 2.1 Beskyttelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Lerøy

Lerøy har forpliktet seg til å respektere internasjonalt anerkjente standarder for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og tilstreber å overholde alle gjeldende lover og forskrifter, inkludert internasjonalt anerkjente konvensjoner om beskyttelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Spesielt forplikter Lerøy seg til å overholde følgende internasjonale konvensjoner og standarder:

- International Bill of Human Rights og andre relevante menneskerettighetskonvensjoner
- ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet
- FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter
- OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper hvor anvendelig

I tillegg til å overholde de ovennevnte prinsippene for beskyttelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold har Lerøy, som nærmere beskrevet i etiske retningslinjer og policy dokumenter, et spesielt fokus på følgende områder innen menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

- Tvangsarbeid
- Barnearbeid
- Fast ansettelse
- Anstendig lønn og regulert arbeidstid

- Fagforeninger og kollektive forhandlinger
- Diskriminering og trakassering

Lerøy forventer tilsvarende fokus fra leverandører og forretningspartnere.

### 2.2 Styre og ledelse

I konsernet er arbeidet for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold godt forankret hos ledelse og i styret. Styret har godkjent retningslinjer og policy dokumenter som nærmere beskrevet nedenfor. Daglige ledere i rapporteringspliktige datterselskaper har sammen med konsernledelsen og styret vært involvert i prosesser knyttet til åpenhetsloven.



### 2.3 Retningslinjer og policy

Hovedprinsippene for å beskytte menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er innarbeidet i konsernets etiske retningslinjer og policy dokumenter som er gjeldene for alle datterselskaper i konsernet.

- Etiske retningslinjer
- Etiske retningslinjer for leverandører
- Human rights policy
- Occupational Health and Safety policy
- Diversity and Inclusion policy
- Whistleblowing policy
- Procurement policy
- Fish feed policy

## 2.4 Ansvar og operasjonalisering

Ansvar for implementering, operasjonalisering og kontinuerlig forbedring av aktsomhetsprosessen er som følger:

- Styret i Lerøy Seafood Group ASA har det overordnede ansvaret
- Konsernledelse og segmentledelse ivaretar aktsomhetsprosessen i sin helhet for konsernet
- Daglige lederer i rapporteringspliktige datterselskaper er ansvarlig for gjennomføring og oppfølging i egen virksomhet

Ovennevnte retningslinjer og policy dokumenter har som formål å etablere felles prinsipper og regler som skal gjelde for alle ansatte i Lerøy, leverandører og forretningspartnere. Konsernets etiske retningslinjer reflekterer de verdiene konsernet står for og gir veiledning for hvilke prinsipper medarbeidere og samarbeidspartnere skal følge når det gjelder menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold.

Alle medarbeidere skal ha ordnede forhold som innebærer egen skriftlig kontrakt, riktig lønn, tilstrekkelig opplæring, oppfølging gjennom arbeidsforholdet og organisasjonsfrihet. Selskapet har fokus på like rettigheter for kvinner og menn. Mer informasjon om konsernets arbeid for likestilling og mot diskriminering finnes i konsernets [Likestillingsredegjørelse 2023](#).

Hver enkelt medarbeider har ansvar for å praktisere de etiske retningslinjene. Konsernet kommuniserer kontinuerlig med sine ansatte og oppfordrer til åpenhet og involvering.

Konsernet har tilrettelagt for anonym, intern varsling dersom de ansatte ønsker å varsle om kritikkverdige forhold. Det er opprettet varslingsutvalg som dekker hele konsernet. Utvalget koordinerer saksbehandling og iverksettelse av nødvendige tiltak.

Selskapene i Lerøy konsernet rapporterer kvartalsvis til konsernet gjennom et «compliance certificate». Compliance rapporteringen inneholder informasjon om flere relevante områder for å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, for eksempel HMS, etiske retningslinjer og varsler.

Styret skal hvert år revidere etiske retningslinjer og policy dokumenter. Det er utarbeidet et årshjul som skal sikre gjennomføring av ulike aktiviteter gjennom året.

Konsernet har opprettet en [nettside for leverandører](#) på konsernets globale nettsted. På denne siden kan eksisterende og nye leverandører finne informasjon om hvilke forventninger konsernet har til sine leverandører. Konsernet har utarbeidet etiske retningslinjer for leverandører og et erklærings skjema som er tilgjengelig på nettsiden for leverandører. Disse dokumentene forklarer konsernets krav til leverandører og har som formål å sikre at leverandørene utvikler seg i en bærekraftig retning. I dokumentene legges det særlig vekt på å tydeliggjøre konsernets respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, så vel som tiltak konsernet har iverksatt for å bekjempe korrupsjon og hvitvasking.

Interessenter kan få informasjon om åpenhetsloven ved å kontakte konsernet via et kontaktskjema på konsernets nettsider på [leroyseafood.com](http://leroyseafood.com).

Konsernet har tilrettelagt for varsling for eksterne via konsernets nettside hvor varsling kan foregå anonymt om ønskelig [her](#).

## 2.5 Kommunikasjon med interessenter

Lerøy kommuniserer kontinuerlig med sine interessenter gjennom kvartalsrapporter og øvrig kommunikasjon i henhold til Oslo Børs sine retningslinjer. Se [Årsrapport 2023](#), side 211, for oversikt over interessentgrupper. Lerøy er også aktivt involvert i ulike interesseorganisasjoner som for eksempel Sjømat Norge.

## 3. Aktsomhetsvurderingen og relevante tiltak

### 3.1 Beskrivelse av prosessen for aktsomhetsvurdering

Konsernet har gjennomført en risikovurdering av potensiell eller faktisk negativ innvirkning på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i forbindelse med konsernets virksomhet og drift.

Som en del av aktsomhetsprosessen er følgende overordnede mål satt i tråd med åpenhetsloven:

- Sikre at virksomheten eller driften ikke har en potensiell eller faktisk negativ innvirkning på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i forbindelse med konsernets virksomhet og drift
- Informere offentligheten gjennom en rapport på årlig basis
- Gi informasjon på forespørsel

### 3.2 Risikokartlegging

Risikokartlegging er gjennomført i et bredt omfang for å identifisere områder av virksomheten, på tvers av land og operasjoner, inkludert leverandørkjeden, der risikoen for negativ innvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er mest aktuell.

I risikokartleggingen har vi tatt utgangspunkt i OECD sine retningslinjer med fokus på industririsiko, geografisk risiko, produkt-/tjenesterisiko og selskapsrisiko. I 2023 har fokuset spesielt vært rettet mot leverandører som

opererer i landene der det er høyest risiko basert på ITUC Global Rights Index og Transparency Internationals Corruptions Perception Index. Lerøy har forretningsaktivitet i Spania og Tyrkia, og har derfor hatt et ekstra fokus på leverandører i disse landene.

Konsernet har utført aktsomhetsvurderinger både i egen virksomhet og mot leverandører, med særlig fokus på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som en del av etterlevelsen av kravene i åpenhetsloven.

Lerøy har sentraliserte funksjoner, felles styringssystemer og standardisering på tvers av selskaper innad i samme segment. Det er av den grunn gjennomført aktsomhetsvurderinger på segmentnivå som omfatter alle selskapene innenfor det respektive segmentet. Daglige ledere i rapporteringspliktige datterselskaper har gjennomført aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet. Dersom det er risikoforhold eller funn som spesifikt er knyttet til et selskap innenfor et segment, vil dette bli spesifisert.

Basert på risikokartlegging er det foretatt en prioritering. Denne er hovedsakelig basert på alvorlighetsgrad og sannsynlighet. Det er så foretatt en nærmere vurdering av prioriterte risikoområder.

Lerøy har, som nevnt innledningsvis, opprettet en egen landingsside for leverandører på konsernets nettsider. Her vil leverandørene finne nødvendig informasjon om hvilke krav vi som konsern setter til våre leverandører.

Det er utarbeidet en policy for innkjøp og diverse prosedyrer for hvordan innkjøp i konsernet skal

gjennomføres. Dette er dokument som gjelder for alle våre selskap på tvers av segment.

Nye leverandører og kunder screenes mot sanksjonslister og negativ presseomtale som en del av godkjenningsprosessen. Negativ presseomtale er offentlig tilgjengelig negativ, ufordelaktig eller skadelig informasjon, herunder dårlige arbeidsvilkår og menneskerettighetsbrudd. Fremover vil eksisterende leverandører og kunder monitoreres mot sanksjonslister og negativ presseomtale.

For større leverandører gjennomføres det fysiske revisjoner. Det siste året er det inngått et partnerskap med konsernets største fôrleverandør, noe som muliggjør et enda tettere samarbeid også mot underleverandører. Det gjennomføres revisjoner blant konsernets leverandører via tredjeparts selskap, samt av konsernets egne selskap. Revisjoner som dette har høyt fokus på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Lerøy har en kompleks verdikjede med over 9 000 leverandører fra mer enn 30 land. Dette medfører at det generelt vil være risiko knyttet til vår leverandørkjede. Grunnet det store omfanget av leverandører er det gjennomført en risikobasert tilnærming.



Gjennom en risikobasert tilnærming ble leverandørene vurdert ut ifra ulike risikokriterier:

- **Leverandørkategori**

- Service akvakultur
- Fiskefôr
- Byggetjenester\*
- Skips og verftsindustri\*
- IKT
- Transport\*
- Renhold\*
- Næringsmidler
- Rettigheter til land og ressurser
- Bemanningstjenester\*
- Utstyr
- Andre

- **Omsetning**

- **Opprinnelsesland**

- **Historikk**

Videre ble det gjennomført en undersøkelse mot utvalgte leverandører med følgende fokus:

- **Virksomhetsstyring**

- Etske retningslinjer
- Policy dokument
- Compliance
- KS system
- Anti korrupsjon
- Konkurranshemmende adferd

\* Anbefalt særskilt fokus iht. arbeidstilsynet

- **Verdikjede**

- Krav og retningslinjer til egen leverandørkjede

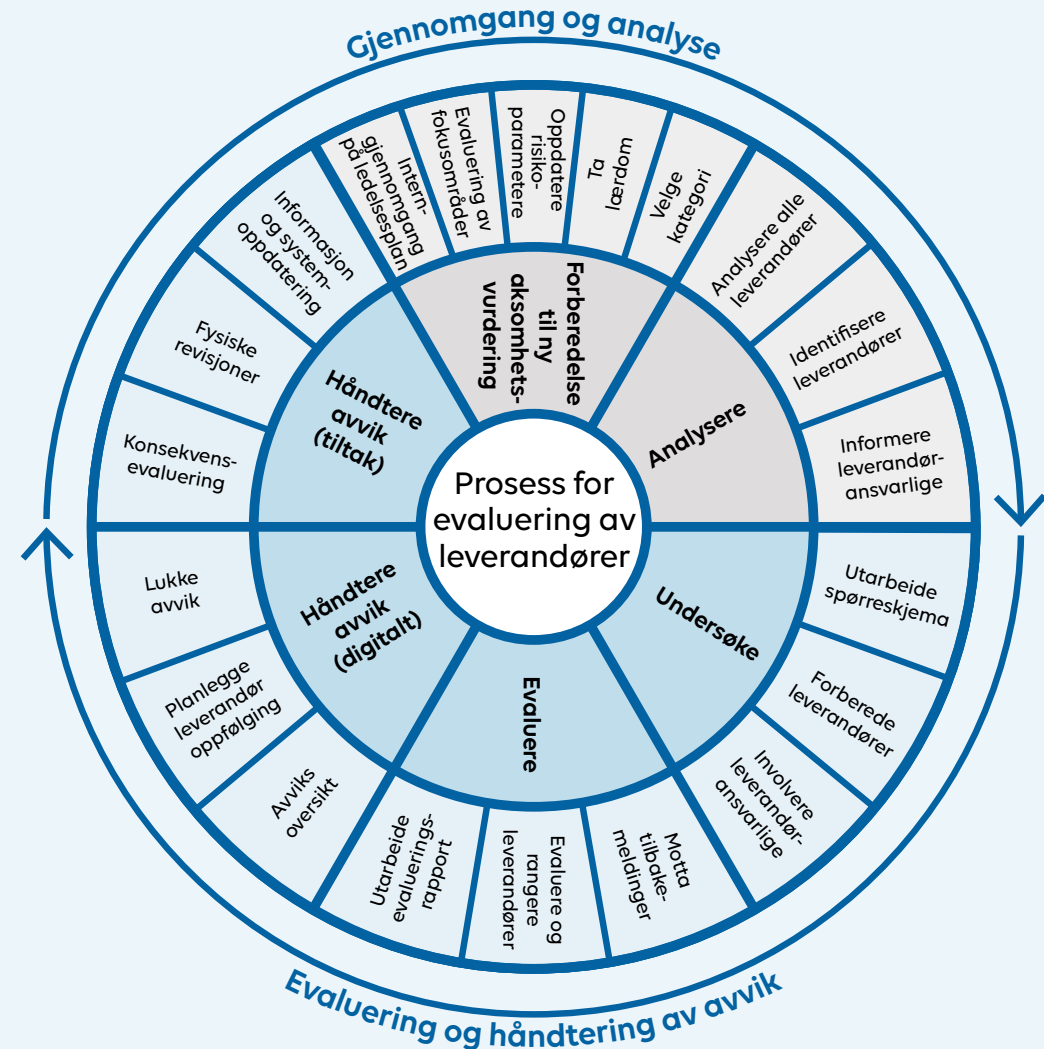
- **Menneskerettigheter**

- Anstendig lønn
- Arbeidstidsbestemmelser
- Likestilling og diskriminering
- Slaveri og tvangsarbeid
- Barnearbeid
- Fagorganisering
- Varslingsrutiner

- **HMS**

- Arbeidsmiljø
- Sikkerhet
- Sykefravær
- Risikovurderinger

Resultater fra den risikobaserte tilnærmingen og undersøkelsene blir videre evaluert og eventuelle tiltak iverksatt.



Figuren viser oppfølging og evaluering av leverandører

### 3.3 Oppsummering av aktsomhetsvurderingene og tiltak

Nedenfor er et sammendrag av de viktigste risikoene som er identifisert i risikovurderingen og de implementerte og planlagte risikoreducerende tiltakene for å stanse, forhindre eller redusere slike skadevirkninger.

Ved vurdering av potensielle tiltak tas det hensyn til Lerøys spesifikke involvering i de faktiske eller potensielle skadevirkningene som er identifisert for å bestemme passende tiltak. Dette betyr å vurdere om Lerøy (a) forårsaket (eller ville forårsake) den negative virkningen; eller (b) bidratt (eller vil bidra) til den negative virkningen; eller om (c) den negative virkningen er (eller ville være) direkte knyttet til driften, produktene eller tjenestene gjennom et forretningsforhold.

Andre risikoer som identifiseres vil bli fulgt opp på samme måte ved å vurdere gjeldende kontroller og vurdere anbefalte tiltak. Risikoene allokeres til en ansvarlig person, og ved planlagte risikoreducerende tiltak fastsettes tidsfrist for ferdigstilling og restrisiko.

**I aktsomhetsvurderingen som er utført for konsernet er det ikke oppdaget faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser.**

Konsernets tre fokusområder for 2023 vil bli videreført til 2024. I tillegg vil vi fremover ha økt fokus på virksomhetsstyring av kunder:

- Helse, miljø og sikkerhet (HMS) i egen virksomhet
- Diskriminering og trakassering i egen virksomhet
- Virksomhetsstyring av leverandører
- Virksomhetsstyring av kunder

#### 3.3.1 Helse, miljø og sikkerhet (HMS) i egen virksomhet

Lerøy har et sterkt HMS fokus i alle deler av virksomheten og arbeider kontinuerlig med å redusere HMS gjennom ulike tiltak.

Vi har et høyere skadeomfang enn ønskelig og vil derfor jobbe for å redusere vår H1 verdi. Dersom ikke tiltak gjennomføres vil det være en økt risiko for at nye skader inntreffer. (H1 verdi= Antall skader med fravær \*1 000 000/antall arbeidede timer)

Menneskene er Lerøys viktigste ressurs, og vi vil legge til rette for best mulige arbeidsforhold for våre medarbeidere. I Lerøy har vi et sterkt fokus på både forebygging av ulykker og uønskede hendelser, samt tett oppfølging om og når uhellet er ute. Vi er en lærende organisasjon som lærer av de feil som er gjort, og ønsker å bruke denne lærdommen for å stadig bli et bedre Lerøy.

##### 3.3.1.1 Tiltak og forventet effekt

Det er gjort en rekke tiltak i ulike deler av konsernet i året som har gått og vi ser endringer i holdninger og kultur som igjen gir resultat i forhold til skadeomfang. HMS er som nevnt svært viktig for konsernet og vi vil opprettholde et økt fokus på dette området også i 2024.

##### Noen tiltak som er gjennomført:

- Økt fokus fra ledelsen
- Det er ansatt en sentral ressurs som leder arbeidet med HMS på tvers av selskap og segment
- Ansvar og myndighet er tydeliggjort
- Det er gjennomført samlinger på tvers av selskap og segment
- Rutiner og rapportering er forbedret

**I 2024 vil konsernet bygge videre på tiltak gjennomført i 2023 samt ha fokus på:**

- Rapportering av uønskede hendelser og avvik
- Sikker jobbanalyse og sikkerhetsprat
- Ulike kompetansehevende tiltak
- Digitaliseringsprosjekter
- Kontinuerlig forbedringer
- Flere KPI'er knyttet til HMS

Konsernet forventer at disse tiltakene sammen med daglig ledelse vil redusere antall skader og konsernets H1 verdi framover i tid.

#### 3.3.2 Diskriminering og trakassering i egen virksomhet

I Lerøy skal det være reel likestilling, og alle medarbeidere skal sikres like muligheter uavhengig av kjønn. Lerøy består av 6 013 medarbeidere i faste og midlertidige stillinger, av disse utgjør 671 medarbeidere innleid arbeidskraft. Ved utgangen av 2023 var den prosentvise fordelingen 39 % kvinner og 61 % menn i hele konsernet. Kjønnfordelingen i Lerøy har vært stabil i flere år, og vi har i de siste årene sett en positiv utvikling i kvinneandelen i alle våre segment. Konsernet har satt som mål at kvinneandelen i ledende stillinger skal være 40 % innen 2030. I 2023 var det 26 % kvinner i ledende stillinger med personalansvar i konsernets norske selskaper.

I Lerøy arbeider vi for et trygt, inkluderende og utviklende arbeidsmiljø som bygger på konsernets verdigrunnlag. Mangfold og inkludering i Lerøy betyr at hver medarbeider blir behandlet likt, uavhengig av kjønn, alder, hudfarge, opprinnelse, etnisitet, språk, seksuell orientering og religion.



### 3.3.2.1 Tiltak og forventet effekt

Det jobbes med kontinuerlig utvikling på området for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i alle deler av vår virksomhet. Noen av tiltakene som pågår er opplæring av ledere gjennom lederutviklingsprogrammer, lederhåndbok, fagsamlinger, samt økt faglig støtte fra HR for å kunne identifisere og håndtere uønskede hendelser. For alle våre medarbeidere er noen av konsernets kontinuerlige forbedringstiltak fokus på kommunikasjon og informasjon om konsernets etiske retningslinjer og verdier, samt regelmessig opplæring i rutiner og policyer. Konsernet har e-læringskurs for etiske retningslinjer, varsling, likestilling og mangfold.

Arbeidet med likestilling og mangfold er forankret i Lerøy sin overordnede strategi. Økning i kvinneandelen i selskapene og på ledernivå er en av KPI'ene som konsernledelsen har i strategisk målkort. Det pågår tiltak for økt mangfold på alle stillingsnivåer. For mer informasjon om Lerøys arbeid mot diskriminering og trakassering, se [Likestillingsredegjørelse 2023](#).

Norske fiskeriorganisasjoner har inngått en avtale om å forebygge og hindre alle former for trakassering i fiskerinæringen. Segment Villfangst har særlig fokus på de funn som er gjort i bransjen om trakassering og har som en følge av dette økt fokus på tiltak rettet mot dette i egen virksomhet og i samarbeid med bransjen

Lerøy gjennomfører årlig en medarbeiderundersøkelse for alle medarbeidere i konsernet i regi av Great Place To Work. I medarbeiderundersøkelsen stiller man konkrete spørsmål som omhandler diskriminering, mobbing og

trakassering, for å kunne identifisere medarbeidernes opplevelse på arbeidsplassen. Undersøkelsen gir Lerøy viktig innsikt i videre arbeid med arbeidsmiljø og ledelse.

Konsernet forventer at iverksatte tiltak vil bidra til et trygt, inkluderende og utviklende arbeidsmiljø i tråd med konsernets verdigrunnlag.

### 3.3.3 Virksomhetsstyring i leverandørleddet

Gjennom aktsomhetsvurderingen som ble gjennomført i 2022 så vi at enkelte leverandører hadde en noe mangelfull risikobasert undersøkelse i egen verdikjede. Enkelte leverandører hadde også manglende policy dokument samt etiske retningslinjer som ikke var oppdatert. Dette ser vi også i undersøkelsen i 2023 og vi vil derfor fortsette å ha fokus på virksomhetsstyring opp mot våre leverandører også i 2024.

#### 3.3.3.1 Tiltak og forventet effekt

Nye krav gjennom åpenhetslov og EU's Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), har medført tettere dialog og oppfølging mot konsernets leverandører gjennom hele verdikjeden i 2023.

Nye rutiner på tvers av avdelinger og segment er etablert, men vi vil fortsette arbeidet med utarbeidelse og implementering av nye rutiner også i 2024.

Vi forventer at et tettere samarbeid mellom leverandør, kvalitet og innkjøp vil gi ønsket effekt over tid. Intern kompetanseheving samt tett dialog mot enkelt leverandører forventes å gradvis føre til at nye rutiner implementeres både internt og eksternt.

Virksomhetsstyring i leverandørleddet er svært viktig for konsernet og er derfor etablert som et av konsernets vesentlige områder gjennom konsernets vesentlighetsanalyse. Virksomhetsstyring i leverandørleddet vil ha høyt fokus i tiden framover også innen andre områder enn det som går på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Gjennom det nye bærekraftsdirektivet CSRD, som konsernet omfattes av fra 2024, vil konsernet rapportere på dette området i sin årsrapport som en del av styrets beretning.

## 3.4 Generelle tiltak for å stanse, forebygge eller begrense skadevirkninger

For å redusere identifiserte risikoer har Lerøy implementert følgende generelle tiltak:

- Årlig revisjon av etiske retningslinjer
- Årlig revisjon av policy for menneske- og arbeidsrettigheter
- Årlig revisjon av etiske retningslinjer for leverandører
- Varslingskanal for ansatte
- Varslingskanal for eksterne
- Kontinuerlig læring og utvikling av ledere og ansatte

Konsernets digitale kanal for varsling av kritikkverdige forhold gir de ansatte mulighet til å varsle anonymt. Varslings saker blir registrert, undersøkt og behandlet i henhold til varslingspolicy og interne rutiner. Det skal hensyntas at varslings saker er ulike. Avhengig av sakens karakter, omfang og alvorlighetsgrad, utføres undersøkelser ved lokal ledelse, COO for det aktuelle segmentet, CEO, eller i spesielle tilfeller av styret. Tiltak som iverksettes vil avhenge av avvikets art og alvorlighetsgrad.

Konsernets varslingsutvalg rapporterer kvartalsvis status for varslingsaker til konsernledelse og styre. Konsernet har også opprettet en varslingskanal for eksterne på konsernets nettsider. Alle saker blir registrert, undersøkt og behandlet i henhold til konsernets interne rutiner. Innrapporterte saker følger tilsvarende saksgang som håndtering av interne varsler ved at de avhengig av sakens karakter, omfang og alvorlighetsgrad, håndteres av lokal ledelse, COO for aktuelt segment, CEO eller i spesielle saker av styret. Sakene rapporteres kvartalsvis til konsernledelse og styre. Av saker som er innkommet i 2023 er det ingen saker relatert til anstendige arbeidsforhold eller menneskerettigheter.

Konsernet har det siste året iverksatt flere nye rutiner for oppfølging av konsernets leverandører. En utvidet innkjøpsorganisasjon er ett av tiltakene som er iverksatt og som vi forventer vil være viktig framover for å forebygge og begrense skadevirkninger i leverandørkjeden.

## 4. Informasjonshenvendelser

Konsernet har mottatt tre informasjonshenvendelser i 2023 om hvordan Lerøy håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i henhold til åpenhetsloven. Disse er besvart i henhold til åpenhetslovens bestemmelser.

## 5. Videre oppfølging fra konsernet Lerøy

Lerøy vil følge opp aktsomhetsvurderingen og tiltakene som beskrevet ovenfor i henhold til prosedyrer og retningslinjer, samt gjennom kortsiktige og langsiktige initiativer. Dette inkluderer kommunikasjon med interessenter om hvordan eventuelle negative konsekvenser er håndtert, samt å sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd.

Det skal gjennomføres aktsomhetsvurderinger minst årlig, samt ved vesentlige endringer i risikobildet eller

vesentlige endringer i konsernets risikovurderinger. Lerøy har retningslinjer for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger til bruk i segment og alle konsernselskap for å sikre en omforent gjennomføring av aktsomhetsprosessen i hele konsernet.

Lerøy vil besvare informasjonshenvendelser fra konsernet og datterselskap som beskrevet [her](#).

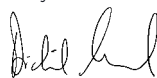
Lerøy Seafood Group ASA vil utstede årlig redegjørelse på vegne av konsernet. Redegjørelsen er signert av styrets medlemmer og daglig leder. Tilsvarende har konsernets rapporteringspliktige selskaper signert redegjørelsen elektronisk.

Bergen, den 13.06.2024  
Styret i Lerøy Seafood Group ASA

**Arne Møgster**  
Styreleder



**Didrik Munch**  
Styremedlem



**Linda K. Pedersen**  
Styremedlem



**Are Dragesund**  
Styremedlem



**Bjarne Kristiansen**  
Styremedlem



**Tor Ivar Ingebrigtsen**  
Styremedlem



**Karoline Møgster**  
Styremedlem



**Britt Kathrine Drivenes**  
Styremedlem



**Silje Elin Butt**  
Styremedlem



**Henning Beltestad**  
CEO Lerøy Seafood Group ASA



## Rapporteringspliktige datterselskaper i Lerøy Seafood Group ASA etter åpenhetsloven

### Lerøy Aurora AS

Kurt-Einar Karlsen (daglig leder)  
Bjarne Reinert (styrets leder)  
Sjur Svenningsson Malm  
Tor-Ivar Ingebrigtsen

### Lerøy Midt AS

Harald Larssen (daglig leder)  
Bjarne Reinert (styrets leder)  
Sjur Svenningsson Malm  
Finn Wilhelm Sinkaberg  
Helene Bergsli  
Bjørn Saga Østensen

### Lerøy Midt Sjø AS

Harald Larssen (daglig leder)  
Bjarne Reinert (styrets leder)  
Sjur Svenningsson Malm

### Lerøy Vest AS

Morten Egenæs Fjæreide (daglig leder)  
Bjarne Reinert (styrets leder)  
Sjur Svenningsson Malm  
John Andre Njåstad

### Lerøy Vest Sjø AS

Morten Egenæs Fjæreide (daglig leder)  
Bjarne Reinert (styrets leder)  
Sjur Svenningsson Malm

### Sjøtroll Havbruk AS

Morten Egenæs Fjæreide (daglig leder)  
Helge Singelstad (styrets leder)  
Sjur Svenningsson Malm  
Frode Møgster  
Nils Arve Eidsheim  
Bjarne Reinert  
Karoline Møgster  
Nina Møgster

### Lerøy Sjøtroll Kjærelva AS

Morten Egenæs Fjæreide (daglig leder)  
Bjarne Reinert (styrets leder)  
Sjur Svenningsson Malm

### Lerøy Austevoll AS

Ivar Helge Melingen (daglig leder)  
Ivar Wulff (styrets leder)  
Henning Beltestad  
Kim Fjellheim

### Norsk Oppdrettservice AS

Karl Tron Skarpenes (daglig leder)  
Bjarne Reinert (styrets leder)  
Andreas Lindhom  
Harald Larssen  
Morten Egenæs Fjæreide  
Torgny Vetarhus

### Lerøy Havfisk AS

Eldar Kåre Farstad (daglig leder)  
Helge Singelstad (styrets leder)  
Arne Møgster  
Henning Kolbjørn Beltestad  
Britt Kathrine Drivenes  
Sjur Svenningsson Malm  
André Steffensen

### Nordland Havfiske AS

Ronny Vågsholm (daglig leder)  
Eldar Kåre Farstad (styrets leder)  
Tone Utseth Myklebust  
Lars Ole Sørensen  
Pål Krüger

### Hammerfest Industrifiske AS

Ronny Vågsholm (daglig leder)  
Eldar Kåre Farstad (styrets leder)  
Elisabeth Rønning  
Kurt Alfred Methi  
Evelyn Lundanes Rørvik

### Finnmark Havfiske AS

Ronny Vågsholm (daglig leder)  
Eldar Kåre Farstad (styrets leder)  
Tone Utseth Myklebust  
Sigurd Kvammen Råfaelsen  
Evelyn Lundanes Rørvik  
Andreas Bye Paulsen

### Lerøy Norway Seafoods AS

Børge Soleng (daglig leder)  
Helge Singelstad (styrets leder)  
Arne Møgster  
Bjarne Egil Kristiansen  
Nina Katrine Hanssen  
Henning Kolbjørn Beltestad  
Sjur Svenningsson Malm  
Britt Kathrine Drivenes  
Mikael Johansen

### Lerøy Seafood AS

Ivar Wulff (daglig leder)  
Henning Kolbjørn Beltestad (styrets leder)  
Sjur Svenningsson Malm  
Kjersti Selvik  
Linda Larsen  
Fredrik Kristensen

### Sjømathuset AS

Nikolai Thorstensen (daglig leder)  
Ivar Wulff (styrets leder)  
Vidar Egil Olsen  
Eirik Fosse  
Lene Fammestad  
Kristine H. Hartviksen

### Lerøy Fossen AS

Endre Kristensen (daglig leder)  
Ivar Wulff (styrets leder)  
Knut Hallvard Lerøy  
Kjersti Selvik  
Tove Camilla Ruud Olsen  
Toralf Tufta

### Lerøy Norge AS

Tom Nordby (daglig leder)  
Ivar Wulff (styrets leder)

### Lerøy Bulandet AS

Per Arild Tysse (daglig leder)  
Knut Hallvard Lerøy (styrets leder)  
Ivar Wulff  
Owen Jarvis Westergård  
Ruth Landøy  
Ragna Sofie Hillersøy

(Signert elektronisk)



