

A full-page background image of a smiling man in a yellow high-visibility jacket and a white helmet with a headlamp. He is standing in front of a body of water and a distant shoreline with mountains. The text is overlaid on the right side of the image.

Åpenhetslovens redegjørelse 2024

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

Hovedformålet med åpenhetsloven 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 menneskerettsrisiko.

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 2024 til 31. desember 2024 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 på vegne av alle rapporteringspliktige selskaper i Lerøy (se tabell 1).

Redegjørelsen er utstedt og signert av styret og daglig leder i Lerøy Seafood Group ASA og er publisert på leroyseafood.com. Tilsvarende signering er utført av styret og daglig leder i alle konsernets rapporteringspliktige selskaper.

1.1 Konsernet Lerøy

Lerøy er et verdensledende sjømat-selskap med røtter tilbake til 1899. Kjernevirksomheten til konsernet er produksjon av laks og ørret, fangst av hvitfisk og skalldyr, 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 2024 hadde konsernet 5 311 egne ansatte og 883 innleide arbeidstakere, til sammen 6 194. Av disse

var 2 295 utenfor Norge. Konsernet rapporterer i tre segmenter. Segmentoversikten nedenfor viser konsernets rapporteringspliktige datterselskaper etter åpenhetsloven per 31.12.2024.

Tabell 1

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

Havbruk

Havbruksegmentet 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 2024 hadde virksomheten rundt 1 800 ansatte og slaktet rundt 170 000 tonn laks og ørret.

Villfangst

Villfangstsegmentet består av Lerøy Havfisk og Lerøy Norway Seafoods (LNWS). Lerøy Havfisk har konsesjonsrettigheter

til å fiske i underkant av ti prosent av de samlede norske torskekvotene nord for 62. breddegrad. Lerøy Havfisk eier flere foredlingsanlegg. De fleste av disse leies ut til søsterselskapet LNWS på langsiktige kontrakter. Lerøy Havfisks trålerkonsesjoner har aktivitetsplikt knyttet til LNWS-anleggene i fem kommuner.

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

Lerøy Havfisk har rundt 450 ansatte og LNWS 550 ansatte.

VAP, Salg og Distribusjon

Segmentet VAP, Salg og Distribusjon utgjør nedstrøms-virksomheten i Lerøys fullt integrerte verdikjede. Det omfatter ikke bare slaktning, foredling, salg og distribusjon av konsernets egenproduserte produkter, men også betydelig forretningsaktivitet i samarbeid med tredjepartsleverandører. Lerøy distribuerer produkter til mer enn 80 markeder over hele verden og har virksomhet i 14 land. Segmentet har totalt rundt 3 200 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 policydokumenter som nærmere beskrevet nedenfor. Daglige ledere i rapporteringspliktige datterselskap 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 datterselskap i konsernet.

- Etiske retningslinjer
- Etiske retningslinjer for leverandører
- Policy for menneske- og arbeidsrettigheter
- Policy for HMS
- Policy for mangfold og inkludering

- Policy for varsling
- Policy for innkjøp
- Policy for råvarer i fiskefôr

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 ledere i rapporteringspliktige datterselskaper er ansvarlig for gjennomføring og oppfølging i egen virksomhet

Ovennevnte retningslinjer og policydokumenter 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 2024.

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 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, etisk oppførsel og varsler.



Styret skal hvert år revidere etiske retningslinjer og policydokumenter.

Det er utarbeidet et årshjul som skal sikre gjennomføring av ulike aktiviteter.

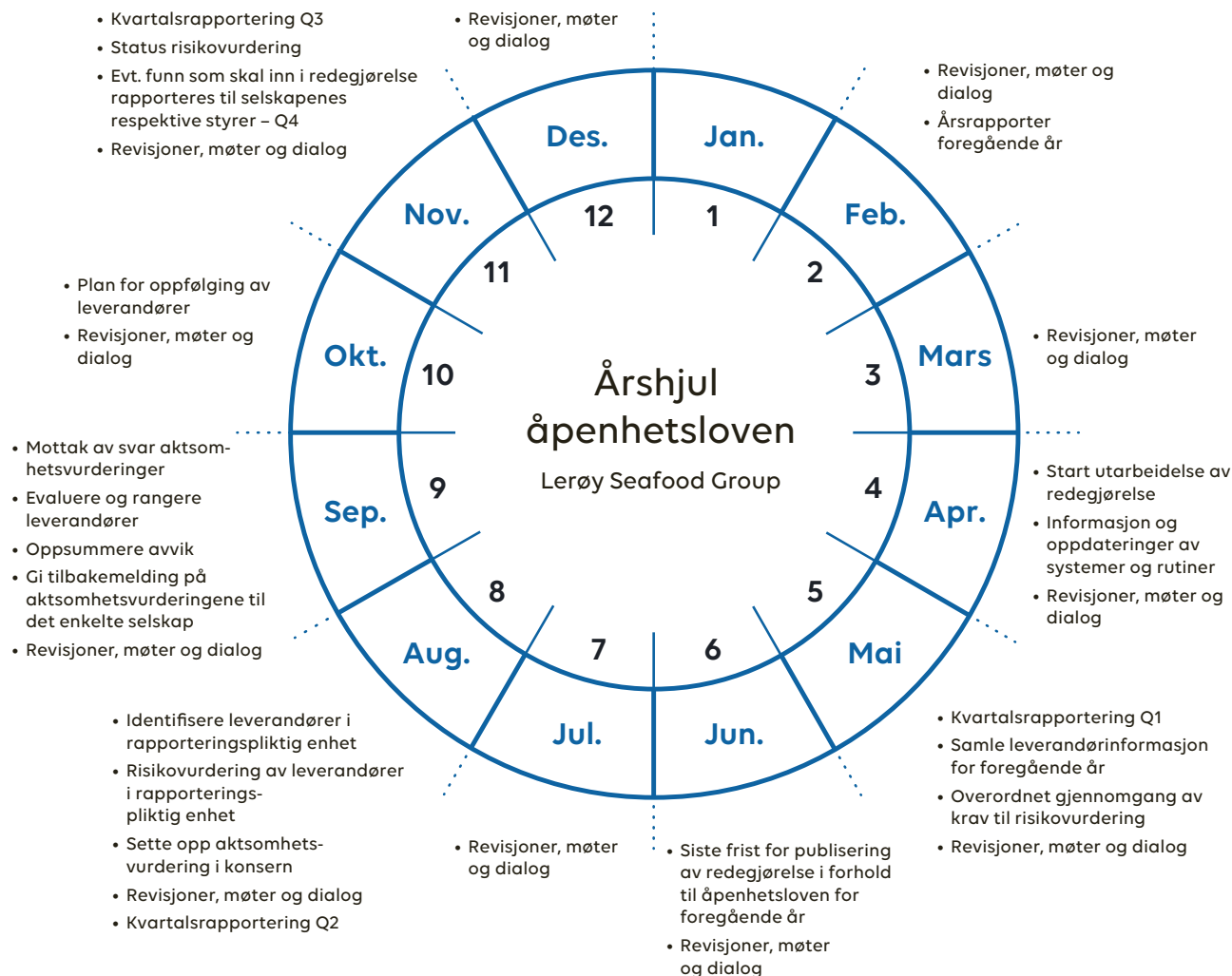
Konsernet har opprettet en nettside for leverandører hvor eksisterende og nye leverandører finner informasjon om hvilke forventninger konsernet har til dem. På nettsiden finnes etiske retningslinjer samt et erklæringsskjema for leverandører som har til formål å sikre at leverandørene utvikler seg i en mer 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.

Konsernet har tilrettelagt for varslings for eksterne via konsernets nettside hvor varslings 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. Lerøy er også aktivt involvert i ulike interesseorganisasjoner som for eksempel Sjømat Norge og Fiskebåt. Mer utfyllende informasjon vedrørende konsernets interessentdialog finnes i konsernets årsrapport side 52–53.

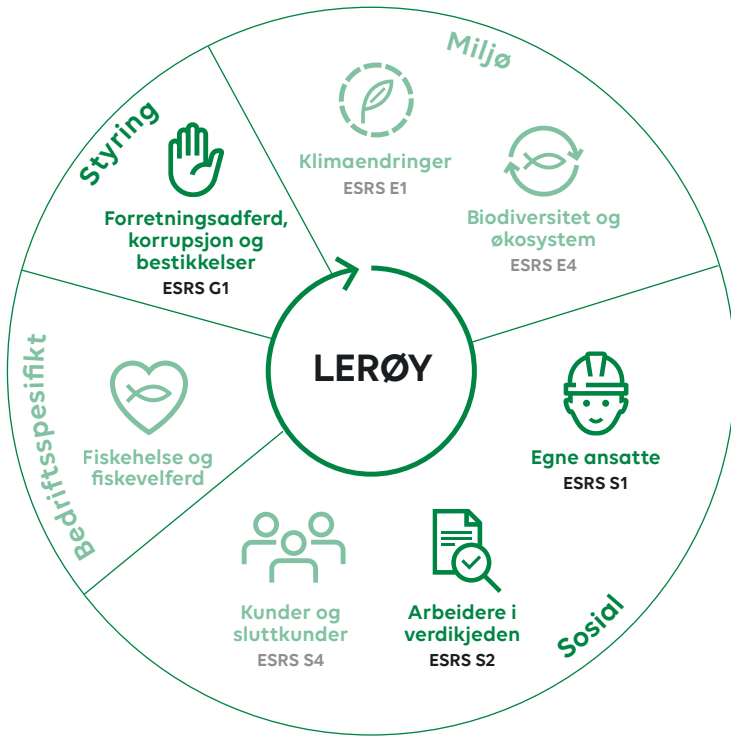


3. Aktsomhetsvurderingen og relevante tiltak

3.1 Beskrivelse av prosessen for aktsomhetsvurdering

I 2024 gjennomførte konsernet for første gang en dobbel vesentlighetsanalyse. Hensikten med denne var å finne de vesentlige områdene hvor vi som konsern har, eller kan ha, en faktisk eller en potensiell, positiv eller negativ, påvirkning gjennom hele verdikjeden på mennesker og/eller miljø. I tillegg til dette skulle analysen også identifisere områder, som kunne være en potensiell eller faktisk finansiell risiko eller mulighet, for konsernet basert på utenforstående påvirkninger. Den doble vesentlighetsanalysen gav følgende resultat:





Vesentlige temaer for Lerøy basert på dobbel vesentlighetsvurdering

Områdene med uthøvet skrift treffer åpenhetsloven, og for disse områdene er IRO'er definert, se tabell.

Følgende overordnede mål er 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 både i egen virksomhet og i konsernets leverandørkjede. I risikokartleggingen av leverandørkjeden har vi tatt utgangspunkt i OECD sine retningslinjer med fokus på industririsiko, geografisk risiko, produkt/tjenesterisiko, omsetning og selskapsrisiko.

Vesentlig område for Lerøy	Aktiviteter – IRO's *	I	R	O	Tidshorisont**			Verdikjede***			Beskrivelse
Sosiale forhold											
 S1 Egne ansatte	IRO 10 Farlige arbeidsoperasjoner										Lerøy har høy skadefrekvens på egne ansatte. I tillegg til den aktuelle skaden dette medfører for det enkelte individ påvirker det også konsernets sykefravær.
 S2 Arbeidere i verdikjeden	IRO 8a Anstendige arbeidsforhold i verdikjeden										Vesentlige mangler tilknyttet anstendige arbeidsforhold kan føre til økt skadefrekvens i verdikjeden.
	IRO 8b Beskyttelse av menneskerettigheter for arbeidere i verdikjeden										Manglende ivaretagelse av menneskerettighetene kan bidra til utnyttelse av arbeidskraft og økt risiko for brudd på menneskerettighetene.
Styringsmessige forhold											
 G1 Virksomhetsstyring	IRO 12 Brudd på etiske retningslinjer og selskaps policy'er										Fiskeindustrien regnes som en høyrisikonæring med hensyn til hvitvasking av penger og korrupsjon. Siden Lerøy opererer i næringen, er det en iboende risiko for at hvitvasking av penger og korrupsjon kan forekomme.

* IRO: I = Påvirkning, R = Risiko, O = Muligheter

** Tidshorisont: S = Kort tid (<1 år) M= medium lang tid (1-5år) L=lang tid (mer enn 5 år)

*** Verdikjede: OO = Egen aktivitet, U = Oppstrøms, D = Nedstrøms

● Faktisk negativ påvirkning ● Potensiell negativ påvirkning

Risikokartlegging/ aktsomhetsvurdering er gjennomført på følgende måte:

- Daglige ledere i selskap som er rapporteringspliktige har gjennomført risikokartlegging i egen virksomhet samt i leverandørkjeden basert på alvorlighetsgrad og sannsynlighet
- Leverandører med utvidet risiko er kartlagt i det enkelte selskap og oversendt til konsern. Lerøy har sentraliserte felles styringssystem på tvers av selskap og har derfor valgt å gjennomføre en samlet aktsomhetsvurdering sentralt for å unngå at flere Lerøy selskap følger opp de samme leverandørene. Undersøkelsen foregår ved hjelp av en desktop revisjon der spørsmål knyttet til HMS, menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold står i fokus
- Konsern har gjennomgått aktsomhetsvurderingen og gitt tilbakemelding til det enkelte selskap i forhold til resultat av undersøkelsen
- Det enkelte selskap med leverandøransvarlige skal følge opp leverandører der dette er nødvendig
- Konsernets leverandører monitoreres i forhold til sanksjoner, evt. brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold samt negativ medieomtale. Prosessen forventes implementert for alle leverandører i løpet av 2025.

Samlet danner dette grunnlaget for videre oppfølgingsarbeid i egne selskap og mot leverandørnettverket. Alle nye leverandører og kunder screenes mot sanksjonslister og negativ presseomtale som en del av godkjenningsprosessen før handel finner sted.

For større leverandører gjennomføres det i tillegg jevnlig møter der menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

står på agenda. Det gjennomføres også fysiske revisjoner via tredjepartsselskap, samt av konsernets egne ansatte.

Lerøy har, som nevnt tidligere, 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.

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 aktsomhetsvurderingen risikobasert.

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

* Anbefalt særskilt fokus iht. Arbeidstilsynet

- Omsetning
- Opprinnelsesland
- Historikk

3.3 Oppsummering av aktsomhetsvurderingene og tiltak

Nedenfor er et sammendrag av de viktigste risikoene som er identifisert 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.

Aktsomhetsvurderingen som er gjennomført i 2024 for egne ansatte avdekket en fortsatt høy skadefrekvens, der skadene har ulik alvorlighetsgrad. Konsernets arbeid videre for å få redusert skadefrekvensen er beskrevet i pkt 3.3.1.

Funn som er gjort i verdikjeden knyttet til leverandører er hovedsakelig relatert til mangelfull dokumentasjon, men det ble også avdekket to tilfeller der leverandører

hadde oppdaget brudd på menneskerettigheter i egen leverandørkjede, samt ett tilfelle der en underleverandør hadde brudd knyttet til antall arbeidstimer. Disse bruddene er fulgt opp av våre leverandører.

Konsernets fire fokusområder for 2024 vil bli videreført:

- 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-risiko gjennom ulike tiltak.

Vi har en høyere skadefrekvens enn ønskelig og vi jobber strukturelt for å redusere vår H1 verdi ved å igangsette tiltak som hindrer at skaden skjer igjen (H1 verdi = antall skader med fravær x 1 000 000/antall arbeidede timer). Lerøy har som mål å oppnå 0 skader med fravær.

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 for å stadig bli et bedre Lerøy.

Lerøys operasjoner medfører ulike former for skift og turnusarbeid, samt variasjoner i forhold til sesong. Dette følges opp gjennom tett dialog med tillitsvalgte og gjennom strukturett oppfølging av arbeidstidsbestemmelsene.

3.3.1.1 Tiltak og forventet effekt

Det er gjort en rekke tiltak i konsernet som har gitt resultat i skadefrekvens og i økt rapportering av uønskede hendelser. Vi ser også endringer i sikkerhetskulturen i selskapet. Lerøy opprettholder høyt fokus på HMS også i 2025.

Noen tiltak som er gjennomført:

- Sterkt HMS-fokus fra ledelsen blant annet gjennom strategi og konkrete mål
- HMS team som koordineres fra konsern og jobber systematisk med forbedring på tvers av selskapene
- Ansvar og myndighet er tydeliggjort
- Det er gjennomført HMS-samlinger på tvers av selskap og segment
- Økt bevissthet om rapportering av uønskede hendelser
- Systematisk oppfølging av KPI'er knyttet til HMS (måles månedlig gjennom H1 verdi og Rapporterte Uønskede Hendelser, RUH, per selskap)
- Etablert konsernfelles HMS introduksjon i Lerøy sitt e-læringsystem
- Gjennomført konsernfelles HMS uke
- Etablert rutine for læring på tvers av konsernet

I 2025 vil konsernet bygge videre på tiltak gjennomført i 2024 samt ha fokus på:

- Rapportering av uønskede hendelser
- Sikker jobbanalyse og sikkerhetsprat
- Utvikle konsernfelles opplæring innen HMS
- Gjennomføre jevnlig risikovurderinger
- Bidra til digitalisering av risikovurderinger
- Gjennomføre HMS samling for hele konsernet
- Etablere en felles HMS standard for konsernet
- Etablere granskningsteam som skal bidra til læring på tvers

Tydeliggjøre roller og ansvar i konsern i forhold til beredskapsplaner. Konsernet forventer at disse tiltakene vil redusere antall skader og konsernets H1 verdi.

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 6 194 medarbeidere i faste og midlertidige stillinger, i tillegg tilkallingsvikarer, og av disse utgjør 883 medarbeidere innleid arbeidskraft. Ved utgangen av 2024 var den prosentvise fordelingen 39 % kvinner og 61 % menn i hele konsernet. Kjønnfordelingen i Lerøy har vært forholdsvis stabil i flere år, men 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 2024 var det 24 % kvinner i ledende stillinger med personalansvar.

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. Det er nedsatt et eget HR fagnettverk for mangfold og inkludering som arbeider for økt fokus på dette området.

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. Konsernets doble vesentlighetsanalyse som ble gjennomført etter krav i EU's Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) i 2024, har utpekt «Own workforce» som et vesentlig område for konsernet. Dette medfører at konsernet og konsernets selskap vil ha et økt fokus på oppfølging av våre ansatte i årene framover. Se konsernets årsrapport, side 96.

Ytterligere tiltak 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 som mål. Det pågår tiltak for økt mangfold på alle stillingsnivåer. For mer informasjon om Lerøys arbeid mot diskriminering og trakassering, se [Likestillingsredegjørelse 2024](#).

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.

I Lerøy Havfisk har det vært jobbet aktivt med å rekruttere flere kvinner til trålerne våre. Det er positivt at kvinneandelen øker jevnt, og at vi har fått inn flere dyktige kvinner med høy kompetanse i Lerøy Havfisk. Mangfold gir stor verdi på flere områder, og er derfor noe vi jobber aktivt med når vi lyser ut stillinger og profilerer oss på karrieremesser.

Lerøy gjennomfører årlig en medarbeiderundersøkelse for medarbeidere i konsernet i regi av Great Place To Work. I medarbeiderundersøkelsen stiller man konkrete spørsmål som omhandler blant annet diskriminering, mobbing og trakassering, for å kunne identifisere medarbeidernes opplevelse på arbeidsplassen. Undersøkelsen gir Lerøy viktig innsikt i arbeidet med arbeidsmiljø, kultur og tillitsbasert ledelse og det arbeides strukturert med oppfølging av målingen gjennom hele konsernet.

Resultatene fra målingene viser en positiv utvikling år for år, og vi forventer videre at iverksatte tiltak vil bidra til et trygt, inkluderende og utviklende arbeidsmiljø i tråd med konsernets verdigrunnlag.

3.3.3 Virksomhetsstyring i leverandørleddet

Gjennom aktsomhetsvurderingene som er gjennomført de siste årene har vi sett at enkelte leverandører har hatt en noe mangelfull risikobasert undersøkelse i egen verdikjede. Enkelte leverandører har også manglet policydokument samt oppdaterte etiske retningslinjer.

Undersøkelsen for 2024 viser blant annet at flere leverandører mangler policyer på sosiale forhold, som for eksempel menneskerettigheter, antikorupsjon, konkurransehemmende adferd osv. Flere mangler også prosedyrer og risikovurdering av sine leverandører, samt HMS-rutiner. Leverandørene som manglet HMS-rutiner arbeider på kontor og har lav risiko for arbeidsulykker.

Det ble i aktsomhetsvurderingen avdekket to tilfeller der leverandører oppdaget brudd på menneskerettigheter i egen leverandørkjede, og ett tilfelle av brudd på arbeidstimer hos

en leverandør. Disse tilfellene er i etterkant fulgt opp av våre leverandører som leverer henholdsvis råvarer og IT tjenester.

Basert på årets aktsomhetsvurdering har 7 leverandører fått risikostatus høy og 8 leverandører risikostatus medium. Leverandører med medium og høy risiko følges opp av de respektive selskapene som benytter deres tjenester.

3.3.3.1 Tiltak og forventet effekt

I konsernets doble vesentlighetsanalyse ble «Workers in the value chain» utpekt som et vesentlig område. Dette medfører at konsernet og konsernets selskap vil ha et økt fokus på oppfølging av leverandørkjeden i årene framover. Se konsernets årsrapport, side 108.

Rutiner på tvers av avdelinger og segment er etablert, men vi vil fortsette arbeidet med utarbeidelse og implementering av nye rutiner også i 2025. Det er blant annet utarbeidet e-læringskurs som skal sikre at ansatte og innleide er i stand til å gjenkjenne risikoforhold som krever forsterkede kontrolltiltak.

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

3.3.4 Virksomhetsstyring av kunder

Lerøy har kontakt med kunder i mer enn 80 ulike land. Arbeidet med å sikre anstendige arbeidsforhold og å forebygge brudd på menneskerettigheter er et utfordrende men viktig arbeid. Lerøy er i oppstartsfasen med dette arbeidet og har fokus på å sikre at organisasjonen har tilstrekkelig kompetanse.

3.3.4.1 Tiltak og forventet effekt

Konsernet har opprettet en rutine for screening av alle kunder. Screening skal også avdekke negativ medieomtale knyttet til anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter. Eventuelle funn blir behandlet etter fastsatt prosedyre.

Det er utarbeidet e-læringskurs som skal sikre at ansatte og innleide er i stand til å gjenkjenne risikoforhold som krever forsterkede kontrolltiltak.

Lerøy forventer at disse verktøyene vil gi konsernet mer informasjon og innsikt som kan bidra til riktige beslutninger knyttet til arbeidet for å sikre anstendige arbeidsforhold og brudd på menneskerettigheter i konsernets verdikjede.

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. Varslingssaker 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 for interne forhold rapporterer kvartalsvis status for varslings saker til konsernledelse og styre. Konsernet har også opprettet en varslingskanal for eksterne på konsernets nettsider. Alle saker meldt her 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. Varslingssakene rapporteres kvartalsvis til konsernledelse og styre via vår compliance rapportering. Av saker som er innkommet i 2024 er det ingen saker relatert til brudd på anstendige arbeidsforhold eller menneskerettigheter.

Konsernet har det siste året iverksatt flere nye rutiner for oppfølging av konsernets leverandører. Konsernets innkjøpsorganisasjon jobber strukturert med tiltak som vi forventer vil være viktig framover for å forebygge og begrense skadevirkninger i leverandørkjeden.

4. Informasjonshenvendelser

Konsernet har ikke mottatt noen informasjonshenvendelser i 2024 om hvordan Lerøy håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i henhold til åpenhetsloven.

5. Videre oppfølging fra konsernet Lerøy

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

Lerøy vil sikre implementering og oppfølging av risikoregister i konsernselskapene gjennom kvartalsvis compliance rapportering, årlig risikovurdering og halvårlige styreoppdateringer.

Det skal gjennomføres aktsomhetsvurderinger 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 13.06.2025
Styret i Lerøy Seafood Group ASA



Arne Møgster
Styreleder



Didrik Munch
Styremedlem



Karoline Møgster
Styremedlem



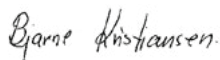
Linda Kidøy Pedersen
Styremedlem



Are Dragesund
Styremedlem



Britt Kathrine Drivenes
Styremedlem



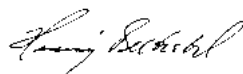
Bjarne Kristiansen
Ansattes representant



Silje Elin G. Butt
Ansattes representant



Tor-Ivar Ingebrigtsen
Ansattes representant



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 Aurora Sjø AS

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

Lerøy Midt AS

Harald Larssen (daglig leder)
Bjarne Reinert (styrets leder)
Sjur Svenningsson Malm
Helene Bergsli
Bjørn Saga Østensen
Ingun Næve
Beate Skillingstad

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)
Frode Møgster
Nils Arve Eidsheim
Bjarne Reinert
Karoline Møgster
Nina Møgster

Sjøtroll Havbruk Sjø AS

Morten Egenæs Fjæreide (daglig leder)
Helge Singelstad (styrets leder)
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 Havfisk AS

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

Nordland Havfiske AS

Ronny Vågsholm (daglig leder)
Eldar Kåre Farstad (styrets leder)
Tone Utseth Myklebust
Pål Krüger
Evelyn Lundanes Rørvik

Hammerfest Industrifiske AS

Ronny Vågsholm (daglig leder)
Eldar Kåre Farstad (styrets leder)
Elisabeth Rønning
Evelyn Lundanes Rørvik
Vidar Gulseth Holmgren

Finnmark Havfiske AS

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

Lerøy Norway Seafoods AS

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

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
Kristine Høiesen Hartviksen
Lene Fammestad

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

Lerøy Austevoll AS

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

(Signert elektronisk)



**SAFETY
FIRST.**
always