



# ÅPENHETSLOVEN **REDEGJØRELSE**

LERØY SEAFOOD GROUP ASA OG DATTERSELSKAP

*Godkjent og signert av styret i Lerøy Seafood Group ASA og  
rapporteringspliktige datterselskap, 23 juni 2023*



**WE CARE**

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. juli 2022 til 31. desember 2022 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

- 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 nedenfor).

Redegjørelsen gjelder hele konsernet og er utstedt av og signert av styret og daglig leder i Lerøy Seafood Group ASA og tilsvarende i rapporteringspliktige datterselskaper. Redegjørelsen er publisert på [www.leroyseafood.com](http://www.leroyseafood.com)

#### 1.1 Konsernet Lerøy

Lerøy er et verdensledende sjømatelskap 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 fabrikker som produserer og pakker i Norge, Sverige, Danmark, Finland, Frankrike, Nederland, Portugal, Spania, Italia og Tyrkia. I tillegg har vi salgskontorer i USA, UK, Japan og Kina.

Vi har et bredt utvalg av bærekraftige, sunne produkter som leveres til over 80 ulike land.

Daglig leverer våre ansatte sjømat tilsvarende fem millioner måltider til butikker, restauranter, kantiner og hoteller.

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

Konsernet rapporterer i tre segmenter. Segmentoversikten nedenfor viser konsernets rapporteringspliktige datterselskaper etter åpenhetsloven per 31.12.2022.

Konsernet hadde i 2022 5.972 ansatte. Av disse var 2.379 utenfor Norge.

## Lerøy Seafood Group ASA

### Havbruk

- Lerøy Aurora AS
- Lerøy Midt AS
- Lerøy Midt Sjø AS
- Lerøy Vest AS
- Lerøy Vest Sjø AS
- Sjøtroll Havbruk AS
- Lerøy Sjøtroll Kjærelva AS
- Norsk Oppdrettservice AS

#### Havbruk

Segmentet Havbruk omfatter konsernets produksjon av laks, ørret og renseskaldyr frem til og med slakt. Konsernet har tre helintegrerte verdikjeder for produksjonen av laks og ørret i henholdsvis Nord-Norge, Midt-Norge og Vest-Norge. Konsernets virksomheter i dette segmentet, Lerøy Aurora (Nord), Lerøy Midt (Midt) og Lerøy Sjøtroll (Vest) er betydelige arbeidsgivere langs norskekysten og skal være synlige og deltakende aktører i alle regioner de opererer i.

### Villfangst

- Lerøy Havfisk AS
- Nordland Havfiske AS
- Hammerfest Industrifiske AS
- Finnmark Havfiske AS
- Lerøy Norway Seafoods AS

#### Villfangst

Segmentet Villfangst består av virksomheter som ble kjøpt opp i 2016. Da ble Lerøy eneeier i Havfisk AS og Norway Seafoods Group AS. Dette er virksomheter med betydelig aktivitet knyttet til fangst og bearbeiding av hvitfisk i Norge. Lerøy Havfisk har i dag ti trålere, mens Lerøy Norway Seafoods driver fabrikker i Berlevåg, Båtsfjord, Kjøllefjord, Melbu, Stamsund, Sørvær og Hammerfest.

### VAP, Salg og Distribusjon

- Lerøy Seafood AS
- Sjømathuset AS
- Lerøy Fossen AS
- Lerøy Norge AS
- Lerøy Bulandet AS

#### VAP, Salg og distribusjon

Innen segmentet VAP, Salg og distribusjon har Lerøy et globalt nedslagsfelt. Selskapet driver salg, markeds- og produktutvikling, distribusjon og foredling av konsernets eget råstoff og en stor andel råstoff fra samarbeidspartnere og leverandører. Lerøy har grossister og foredlingsanlegg i en rekke ulike markeder rundt om i verden: Norge, Sverige, Danmark, Finland, Nederland, Spania, Frankrike, Portugal, Italia og Tyrkia. I tillegg har vi salgskontorer i Storbritannia, USA, Kina og Japan. Den globale aktiviteten i dette segmentet er økende.

Konsernets verdigrunnlag

**ÆRLIG  
ÅPEN  
ANSVARLIG** Skapende

## 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, og forventer det samme av sine leverandører og forretningspartnere.

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

- Fagforeninger og kollektive forhandlinger
- Diskriminering og trakassering

### 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 de rapporteringspliktige datterselskaper har sammen med konsernledelsen og styret vært involvert i implementeringen av 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](#)
- Policy for menneske- og arbeidsrettigheter
- Policy for Helse, Miljø og Sikkerhet (HMS)
- Policy for mangfold og inkludering
- Policy for varsling
- Policy for innkjøp
- Policy for 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 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, antidiskriminering og likelønn finnes i konsernets [Likestillingsredegjørelse 2022](#).

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 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 vårt [kontaktskjema på konsernets nettsider](#).

Konsernet har tilrettelagt for varsling for eksterne via konsernets nettsted 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 2022, side 242, 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 OECD sine retningslinjer med fokus på industririsiko, geografisk risiko, produkt-/tjenesterisiko og selskapsrisiko.

Konsernet har utført aktsomhetsvurderinger i hele konsernet, 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 i konsernets redegjørelse.

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 websider. 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 selskaper på tvers av segment. Policy dokument er godkjent av styret og ledelse/styre i alle datterselskaper.

For større leverandører som leverandører av fiskefôr, blir det gjennomført fysiske revisjoner årlig med oppfølging av bla. menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det gjennomføres

også revisjoner via 3. parts selskap, nylig av alle leverandører knyttet til logistikk.

Lerøy har en kompleks verdikjede med over 9000 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, (\*Anbefalt særskilt fokus iht. arbeidstilsynet)
  - 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
- 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.

### 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 allokere til en ansvarlig person, og ved planlagte risikoreducerende tiltak fastsettes tidsfrist for ferdigstilling og restrisiko.



I risikovurderingen som er utført for konsernet er det ikke oppdaget faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser gjennom aktsomhetsvurderingen. Basert på risikovurderingen som er gjort, vil imidlertid følgende områder bli prioritert fremover:

- Helse, miljø og sikkerhet (HMS) i egen virksomhet
- Diskriminering og trakassering i egen virksomhet
- Virksomhetsstyring i leverandørledd

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

Lerøy har sterkt HMS fokus i alle deler av virksomheten og arbeider kontinuerlig med å redusere HMS risiko på mange måter.

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)

Mennesker 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

I forhold til HMS er det gjort flere tiltak som vi forventer vil gi resultat. Tiltak som kan nevnes er:

- Økt fokus fra konsernledelse
- Ansettelse av sentral HMS ressurs

- Implementering av opplæringsverktøy
- 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 5972 medarbeidere i faste og midlertidige stillinger, av disse utgjør 853 medarbeidere innleid arbeidskraft. Ved utgangen av 2022 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 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, varslings, 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 2022](#).

Norske fiskeriorganisasjoner har inngått en avtale om å forebygge og hindre alle former for trakassering i fiskerieringen. 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 leverandørledd

Vi ser at enkelte leverandører trenger å gjennomføre risikobaserte undersøkelser i egen verdikjede samt å utvikle enkelte policy dokument. Vi vil også følge opp at enkelt leverandører innfører rutiner for jevnlig oppdatering av etiske retningslinjer samt varslingskanaler for anonym varslings.

#### 3.3.3.1 Tiltak og forventet effekt

Vi forventer at et tettere samarbeid mellom leverandør og innkjøpsansvarlig 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.

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

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

- Oppdatering av etiske retningslinjer for ytterligere å styrke vårt engasjement for å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- Oppdatering av policy for menneske- og arbeidsrettigheter
- Implementering av etiske retningslinjer for leverandører
- Varslingskanal for ansatte
- Varslingskanal for eksterne
- Regelmessige e-læringskurs for ansatte

Konsernets digitale kanal for varslings 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 varslings saker til konsernledelse og styre.

Konsernet har også opprettet en varslingskanal for eksterne på konsernets hjemmesider. 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 2022 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. Informasjonshendelser

Konsernet har mottatt 5 informasjonshendelser i 2022 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 vil implementere 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 informasjonshendelser 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.

Bergen, 23. Juni 2023  
Styret i Lerøy Seafood Group ASA



**Arne Møgster**  
Styrets leder



**Britt Kathrine Drivenes**  
Styremedlem



**Karoline Møgster**  
Styremedlem



**Didrik Munch**  
Styremedlem



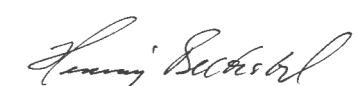
**Siri Lill Mannes**  
Styremedlem



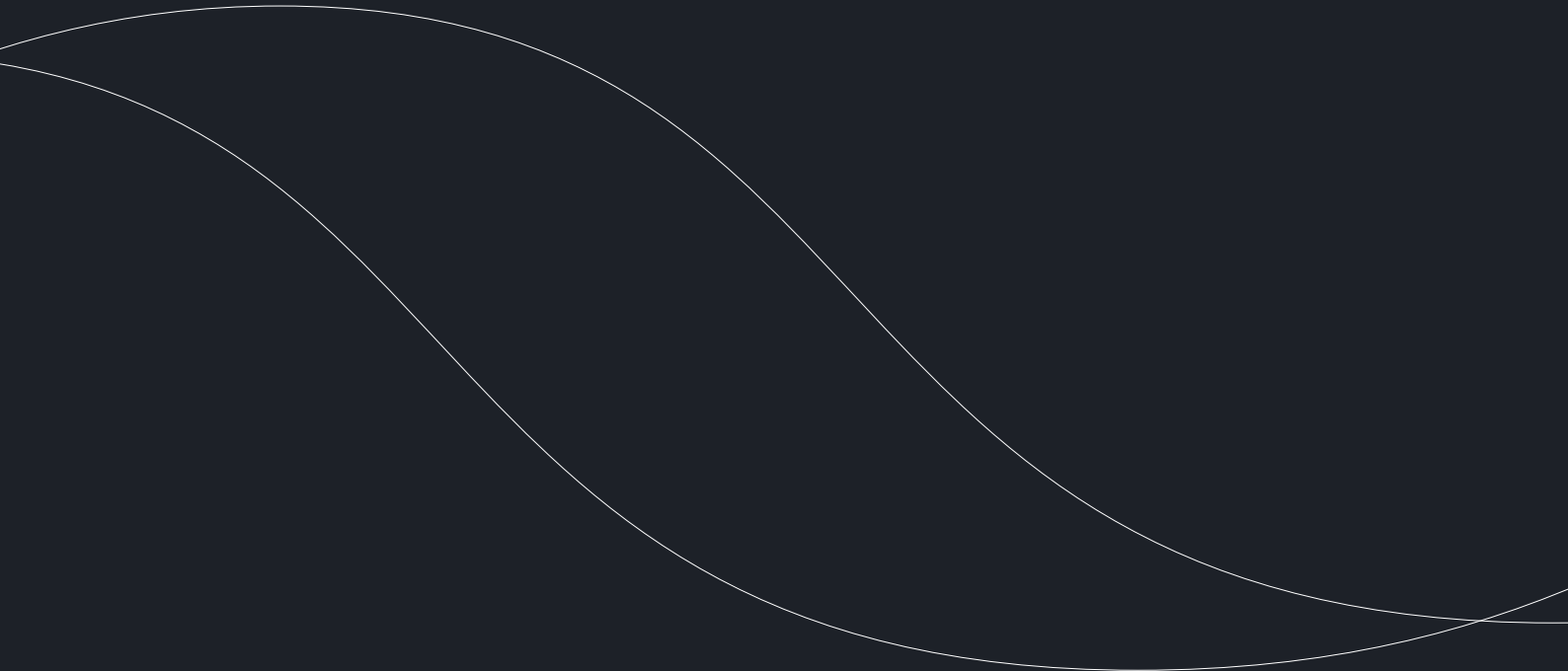
**Are Dragesund**  
Styremedlem



**Hans Petter Vestre**  
Styremedlem



**Henning Beltestad**  
Konsernleder



**Lerøy Seafood Group ASA**

Thormøhlens gate 51 B  
N - 5006 Bergen

[leroyseafood.com](http://leroyseafood.com)