



Åpenhetslovens redegjørelse 2025

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 menneskerettighetsrisiko.

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

- utføre aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper,
- redegjøre for Lerøys 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 er nærmere definert i regnskapsloven § 1-3.

Denne redegjørelsen omhandler perioden 1. januar 2025 til 31. desember 2025 og omfatter blant annet følgende:

- en generell beskrivelse av Lerøys 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 resultater 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 sjømatelskap 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 Lerøys strategi er å være en helintegret leverandør av konsernets 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 18 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 2025 hadde konsernet 5 830 egne ansatte og 943 innleide arbeidstakere, til sammen 6 773. Av disse var 2 762 utenfor Norge. Konsernet rapporterer i tre segmenter. Segmentoversikten nedenfor viser konsernets rapporteringspliktige datterselskaper etter åpenhetsloven per 31.12.2025.

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 Seafood Industri AS
Lerøy Vest Sjø AS		Lerøy Bulandet AS
Sjøtroll Havbruk AS		
Sjøtroll Havbruk Sjø AS		
Lerøy Sjøtroll Kjærelva AS		
Lerøy Havbruk Service AS		

Havbruk

Innenfor Havbruk har våre 1 800 ansatte en fullt integrert verdikjede for produksjon av laks og ørret i tre regioner i Norge: Lerøy Sjøtroll (Vestlandet), Lerøy Midt (Midt-Norge) og Lerøy Aurora (Nord-Norge).

Villfangst

Innenfor Villfangst driver våre 1 000 ansatte 10 trålere og 10 prosesseringsanlegg i Nord-Norge. I tillegg mottar virksomheten jevnlig leveranser fra over 600 fiskefartøy i den norske kystflåten, samt egne fangster fra trålerflåten.

VAP, Salg og Distribusjon

Innenfor VAP, Salg og Distribusjon har vi virksomhet i 18 land, og våre 2 600 ansatte arbeider med prosessering, salg og distribusjon av konsernets egenproduserte sjømat, samt betydelige mengder sjømat fra tredjeparter.

I tillegg til ansatte i segmentene har konsernet også en administrativ stab ved hovedkontoret i Bergen.

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 policydokumenter, et spesielt fokus på følgende områder innen menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

- Tvangsarbeid
- Barnarbeid
- 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 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 policydokumenter, som er gjeldende for alle datterselskaper i konsernet. Vi har utviklet et bærekraftsbibliotek som beskriver hvordan konsernet arbeider med sosial og miljømessig bærekraft. Biblioteket omfatter konsernets sentrale retningslinjer og er tilgjengelig på konsernets nettsider, leroyseafood.com

- 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 anstendige 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 2025 på konsernets nettsider leroyseafood.com.

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 etablert en ordning for varsling som gjør det mulig for ansatte å rapportere kritikkverdige forhold enten med fullt navn eller anonymt.

Det er opprettet varslingsutvalg i segmentene som dekker hele konsernet. Utvalgene 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 erklærings skjema 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 innhente informasjon om åpenhetsloven ved å kontakte konsernet via et kontaktskjema på konsernets nettsider leroyseafood.com.

Konsernet har tilrettelagt for varsling for eksterne via konsernets nettsider hvor varsling kan foregå anonymt om ønskelig.

2.5 Kommunikasjon med interessenter

Lerøy kommuniserer kontinuerlig med sine interessenter gjennom kvartalsrapporter og øvrig kommunikasjon i henhold til Oslo Børs' 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 på side 51-52.

3. Aktsomhetsvurderingen og relevante tiltak

3.1 Beskrivelse av prosessen for aktsomhetsvurdering

I tråd med åpenhetsloven gjennomfører konsernet en risikobasert kartlegging av leverandører for å identifisere og vurdere faktiske og potensielle konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden. Arbeidet er basert på OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv og inngår som en sentral del av virksomhetens aktsomhetsvurdering.

Forebyggende tiltak inngår som en integrert del av virksomhetens styring av leverandørleddet. Dette omfatter tydelige krav og forventninger til leverandører gjennom etiske retningslinjer for leverandører, leverandørkrav og kontraktbestemmelser.

Lerøy har en egen innkjøpspolicy som skal støtte arbeidet for rettfærdige og ansvarlige innkjøp, som gjelder for alle selskaper på tvers av konsernet.

Lerøy har, som nevnt tidligere, opprettet en egen landingside for leverandører på konsernets nettsider. Her finner leverandørene nødvendig informasjon om hvilke krav vi som konsern setter til våre leverandører, med blant annet krav knyttet til anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter.

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

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 konsernets leverandørkjede. Grunnet det store omfanget av leverandører bruker konsernet en risikobasert tilnærming for aktsomhetsvurderingen.

I risikokartleggingen av leverandørkjeden har vi tatt utgangspunkt i OECDs retningslinjer med fokus på industririsiko, geografisk risiko, produkt/tjenesterisiko, omsetning og selskapsrisiko. Leverandører blir klassifisert i risikokategorier (lav / middel / høy) basert på ulike risikokriterier knyttet til:

- Leverandørkategori (der leverandører med særskilt fokus iht. Arbeidstilsynet har forhøyet risiko)
- Land
- Type leveranse
- Historikk

Risikokartleggingen ble gjennomført ved at daglige ledere i det enkelte rapporteringspliktige selskap gjennomførte en risikokartlegging av egne leverandører.

Leverandører med høy risiko ble valgt ut til en utvidet oppfølging gjennom en undersøkelse med spørsmål knyttet til HMS, menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Basert på funn, vurderes og iverksettes tiltak som følges opp av de leverandøransvarlige i det enkelte selskap. Dette danner grunnlaget for videre oppfølgingsarbeid i de enkelte selskap og mot leverandørkjeden.

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

Aktsomhetsvurderingen som er gjennomført i 2025 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.

Konsernets fokusområder for 2025 vil bli videreført:

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

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

Lerøy har et sterkt og gjennomgående fokus på helse, miljø og sikkerhet i alle deler av virksomheten og arbeider systematisk for å redusere HMS-risiko gjennom kontinuerlig forbedringsarbeid og målrettede tiltak. Trenden for skader er nedadgående, men konsernet har et mål om å oppnå null skader med fravær og arbeider strukturert for å redusere H1-verdien (H1-verdi = antall skader med fravær x 1 000 000/antall arbeidede timer).

Lerøy anser medarbeiderne som virksomhetens viktigste ressurs, og legger stor vekt på å sikre gode, trygge og helsefremmende arbeidsforhold. Det arbeides systematisk både med forebygging av ulykker og uønskede hendelser, og med tett oppfølging dersom slike situasjoner oppstår. Som en lærende organisasjon legger Lerøy særlig vekt på risikovurderinger, analyse og forebyggende tiltak, erfaringsoverføring og kontinuerlig forbedring.

Lerøys operasjoner omfatter ulike former for skift og turnusarbeid, samt sesongmessige variasjoner. Hoveddelen av Lerøys medarbeidere er ansatt på tariff, noe som regulerer blant annet arbeidstidsordninger og overtid. Disse forholdene følges opp gjennom tett dialog med tillitsvalgte og gjennom strukturert oppfølging av arbeidstidsbestemmelsene.

For å arbeide systematisk og strukturert med helsefremmende tiltak har Lerøy i 2025 lansert konseptet «Frisk som en fisk» hvor formålet er å jobbe innsiktsbasert med ulike tiltak for å redusere sykefraværet.

3.3.1.1 Tiltak og forventet effekt

Det er gjennomført en rekke tiltak i konsernet gjennom 2025, noe som har resultert i økt rapportering av uønskede hendelser. Vi registrerer også positive endringer i sikkerhetskulturen på tvers av konsernet. Til tross for denne utviklingen gjenstår det fortsatt arbeid før målet om null skader kan nås. Lerøy vil derfor videreføre og forsterke det sterke fokuset på HMS i 2026.

Noen tiltak som ble gjennomført i 2025:

- HMS-team som koordineres fra konsern og jobber systematisk med forbedring på tvers av selskapene
- Standardisert generell HMS-opplæring og kompetanseutvikling for ledere og ansatte for å øke forståelsen og kompetansen
- Kontinuerlig rapportering, analyse og måling av HMS-hendelser for å lære av dem og forhindre at hendelser skjer igjen
- Gjennomføring av HMS-revisjoner for å etablere status og identifisere forbedringstiltak
- Gjennomføring av en konsernomfattende HMS-uke for å sikre fokus på HMS og gjennomføre risikoreduserende aktiviteter på tvers av konsernet
- Arrangert en HMS-samling for hele konsernet for å dele beste praksis og styrke kompetansen slik at HMS-fokuset økes i hele organisasjonen
- Startet arbeidet med en HMS-standard for LSG
- Gjennomført HMS-workshops i flere selskaper
- Opplæring av HMS-personell innen revisjon og gransking
- Startet utviklingen av et verktøy for risikovurdering som gjør det enklere å gjennomføre risikovurderinger og dele informasjon om risiko
- Utviklet en beredskapsplan for konsernet

I 2026 vil konsernet ha fokus på:

- Utvikle konsernfelles opplæring innen HMS
- Implementere en KPI knyttet til HMS på HIPO (High Potential incident)
- Bidra til digitalisering av risikovurderinger
- Gjennomføre workshops i selskap med høy H1-verdi
- Implementere systemstøtte for håndtering av beredskapssituasjoner og gjennomføre beredskapsøvelser i LSG
- Kontinuerlig rapportere, analysere og måle HMS-hendelser.
- Legge til rette for bedre og mer effektiv læring etter alvorlige hendelser
- Utvikle forbedrede rotårsakskategorier for HMS-hendelser for å styrke læringen

- Gjennomføre HMS-revisjoner for å etablere status og identifisere forbedringstiltak
- Gjennomføre en konsernomfattende HMS-uke for å sikre fokus på HMS og utføre risikoreduserende aktiviteter på tvers av konsernet
- Implementere en HMS-standard på tvers av konsernet for å sikre beste praksis innen HMS
- Utvikle opplæringsvideoer innen HMS og innføre standardisert HMS-opplæring
- Utarbeide en veileder for risikovurdering av det psykososiale arbeidsmiljøet

Tydliggjøre 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 alle medarbeidere sikres like muligheter uavhengig av kjønn. Lerøy består av 6 773 medarbeidere i faste og midlertidige stillinger, i tillegg tilkallingsvikarer. Av disse utgjør 943 medarbeidere innleid arbeidskraft. Ved utgangen av 2025 var den prosentvise fordelingen 36 % kvinner og 64 % menn i hele konsernet.

Kjønnsfordelingen 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 35 % innen 2030. I 2025 styrket vi kjønnsbalansen i vår ledelse. Andelen kvinner i lederstillinger med personalansvar økte fra om lag 24 % i 2024 til rundt 26 % i 2025. Denne utviklingen gjenspeiler både en økning i antall kvinnelige ledere og en svak reduksjon i antall mannlige ledere i tilsvarende roller.

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. Konsernet har 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 EUs Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) i 2025, 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 94.

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 Lerøys 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 2025 på konsernets nettsider leroyseafood.com

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 kvinner 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 har siden 2020 gjennomført en årlig 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.

Når det avdekkes gjennom undersøkelsen at medarbeidere opplever å bli mobbet eller trakassert på arbeidsplassen er dette noe som tas svært alvorlig og følges opp mot selskapene som en del av kontinuerlige arbeidsmiljøarbeid.

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.

Dette følges opp gjennom året på flere nivå. Fra 2026 innføres en trafikklysmodeell for konsernets oppfølging hvor hvert selskap etter gitte kriterier i forhold til resultat av medarbeiderundersøkelsen og funnene relatert til mobbing og trakassering deles i tre kategorier som gir ulik oppfølging.

Grønn kategori: Gode resultater, her kan selskapene jobbe videre på egenhånd

Gul kategori: Konsernet har en undersøkelsesplikt

Rød kategori: Konsernet har en aktivitetsplikt

Målsettingen er at vi gjennom strukturert oppfølging ytterligere vil forbedre resultatene av medarbeiderundersøkelsen i alle selskap, samt redusere antallet som oppgir at de opplever å bli mobbet, diskriminert eller trakassert på arbeidsplassen

3.3.3 Virksomhetsstyring i leverandørleddet

Konsernet arbeider systematisk med virksomhetsstyring i leverandørleddet for å sikre ansvarlige innkjøp, etterlevelse av gjeldende krav og redusert risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Virksomhetsstyringen i leverandørleddet er en kontinuerlig prosess som inngår som en del av virksomhetens aktsomhetsvurdering. Oppfølging baserer seg på risikovurdering og informasjon fra egenvurdering, dialog, revisjoner og annen tilgjengelig informasjon. Dersom det avdekkes funn, avvik eller økt risiko, evalueres oppfølgingen og tilpasses deretter. Dette kan innebære tettere dialog, krav om forbedringstiltak og/eller revisjon.

I 2025 ble 91 leverandører valgt ut til videre oppfølging. Resultatet viste at noen leverandører mangler policydokument. Felles for noen av de mindre leverandørene er utilstrekkelig formalisering av policyer for å fremme sosiale, etiske og sosiale standarder. Lerøy har dialog med leverandørene og søker å påvirke forholdene hos leverandørene. I 2025 ble det avdekket et tilfelle med leverandør som ikke hadde gode nok arbeidsvilkår, knyttet til reisegodtgjørelse til sine ansatte. Denne leverandøren er blitt fulgt opp, og avviket er blitt lukket. Det er ikke blitt avdekket funn som kan anses som faktisk negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

3.3.3.1 Tiltak og forventet effekt

Konsernet har rutiner for systematisk oppfølging av leverandører. Tiltakene er forankret i konsernets innkjøpsorganisasjon og gjennomføres på tvers av avdelinger og segmenter. Formålet er å forebygge og begrense risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden. Det er etablert rutiner for leverandør oppfølging i konsernet, og arbeides kontinuerlig med forbedring av oppfølgingsrutinene.

Som del av dette er det utviklet e-læringskurs som skal sikre at ansatte og innleide har nødvendig kompetanse til å identifisere risikoforhold som krever forsterkede kontroll- og oppfølgingstiltak. Dette bidrar til økt bevissthet, mer ensartet praksis og tidligere identifisering av risiko.

Videre legges det vekt på tettere og strukturert dialog med leverandører. For større leverandører gjennomføres det jevnlig møter der menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er faste tema. Dette gir bedre innsikt i leverandørens praksis, styrker forventningsavklaringen og legger til rette for forbedringer over tid.

Konsernet forventer at kombinasjonen av intern kompetanseheving, tydelige rutiner og tett dialog med leverandører vil bidra til at krav og forventninger iverksettes 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:

- 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

Konsernet har etablert omfattende varslingsrutiner for å sikre at alle meldinger om mistanke om kritikkverdige forhold, lovbrudd eller brudd på konsernets etiske retningslinjer og interne policyer blir håndtert med objektivitet, rettferdighet og integritet. Når avvik avdekkes, iverksettes egnede tiltak for å rette opp forholdene.

Det er etablert egne varslingsutvalg i alle konsernets segmenter. Utvalgene har ansvar for å foreta innledende vurderinger av innmeldte saker og deretter henvise hver sak til relevant forretningsenhet for videre behandling. De følger opp at saksbehandlingsrutinene etterleves, og at nødvendige tiltak blir gjennomført før sakene formelt avsluttes.

Konsernet har videre etablert en egen varslingskanal for eksterne på konsernets nettsider. Saker som varsles gjennom denne kanalen, blir registrert, undersøkt og behandlet i samsvar med konsernets interne rutiner.

Varslingsaker rapporteres kvartalsvis til konsernledelse og styre via vår compliance rapportering. Av saker som er innkommet i 2025 er det ingen saker relatert til brudd på anstendige arbeidsforhold eller menneskerettigheter.

Varsler som gjelder kritikkverdige arbeidsforhold – som brudd på rutiner, mangler i arbeidsprosesser eller bekymringer knyttet til helse, miljø og sikkerhet – vurderes og følges opp i henhold til etablerte prosedyrer. I noen av sakene som ble behandlet i perioden er det avdekket kritikkverdige forhold som har blitt håndtert gjennom konkrete tiltak i selskapene der situasjonene har oppstått. Tiltakene omfatter blant annet forbedring av rutiner, opplæring, lederveiledning, nødvendige sanksjoner og tettere oppfølging fra ledelsen. Lerøy har nulltoleranse for trakassering, og arbeider systematisk for å sikre at alle ansatte har trygge, forsvarlige og anstendige arbeidsforhold. Varsler er en viktig kilde til læring og forbedring i hele organisasjonen.

De generelle tiltakene for å stanse, forebygge eller begrense skadevirkninger har konsernet iverksatt egnede tiltak for leverandørkjeden. Dette omfatter:

- Fastsettelse av tydelige krav og forventninger til leverandører gjennom etiske retningslinjer, leverandørkrav og rammeavtaler.
- Risikobaserte leverandørspørreskjemaer.
- Gjennomfører regelmessige leverandørvurderinger og revisjoner internt eller ved bruk av en tredjepart.
- Dialog og oppfølging med leverandører.

Basert på resultatet fra egenvurderinger eller revisjoner følges leverandørene opp gjennom møter, fysiske revisjoner eller andre former for oppfølging. Dersom det identifiseres risiko for negativ påvirkning, iverksetter virksomheten tiltak som er tilpasset risikoens art og alvorlighetsgrad. Ved eventuelle funn i egenvurdering eller revisjoner forventes det at leverandører lukker avvikene innen rimelig tid.

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 i 2025 mottatt to informasjonshenvendelser 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 aktsomhetsvurderinger 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 gjenoppretting 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 på konsernets nettsider. 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, 12 juni 2026

The Board of Directors of Lerøy Seafood Group ASA



Arne Møgster
Chairman



Didrik Munch
Board member



Karoline Møgster
Board member



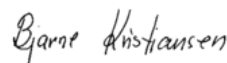
Linda Kidøy Pedersen
Board member



Are Dragesund
Board member



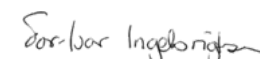
Britt Kathrine Drivenes
Board member



Bjarne Kristiansen
Employees' representative



Silje Elin G. Butt
Employees' representative



Tor-Ivar Ingebrigtsen
Employees' representative



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 Havbruk Service AS

Emil Tetlie Brimsholm (daglig leder)
Kurt-Einar Karlsen (styrets leder)
Ingri Marie Rostad Øvregard
Harald Larssen
Bjarne Reinert
Hildebjørg Åsvang

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 Rafaelson
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)
Eirik Fosse
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
Wenche Sandøy
Ragna Sofie Hillersøy

Lerøy Seafood Industri AS

Roy Eide (daglig leder)
Ivar Wulff (styrets leder)
Henning Kolbjørn Beltestad
Kim Fjellheim

(Signert elektronisk)



One Lerøy
UNIQUE ALONE
STRONGER TOGETHER



Lerøy Seafood Group ASA

Thormøhlens gate 51 B
N - 5006 Bergen

leroyseafood.com