

REDEGJØRELSE VEDRØRENDE AUSTEVOLL SEAFOOD ASA 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 selskapers respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Loven skal også sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer sin menneskerettighetsrisiko.

I henhold til åpenhetsloven vil Austevoll Seafood ASA ("AUSS" eller "Selskapet"):

- (i) gjennomføre aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECD sine retningslinjer for flernasjonale selskaper,
- (ii) redegjøre for AUSS sitt arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og
- (iii) svare på informasjonsforespørsler fra allmennheten.

AUSS eier flere globalt ledende sjømatelskaper. Disse selskapene er betydelige aktører innen havbruk, fiskeri, primær- og sekundærforedling, salg og distribusjon og opererer hovedsakelig i Norge, Peru og Chile. AUSS sammen med datterselskapene som nærmere definert i regnskapsloven § 1-3, omtales heretter som "AUSS-konsernet".

AUSS er morselskapet i AUSS-konsernet og er etablert og registrert i Norge og underlagt norsk rett. Selskapet 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).

Som holdingselskap i AUSS-konsernet utøver selskapet aktivt eierskap i de operative datterselskapene Lerøy Seafood Group ASA, Austral Group S.A.A. (Austral), FoodCorp Chile S.A. (FC), Br. Birkeland Farming AS og Br. Birkeland AS.

Følgende selskaper i AUSS-gruppen vil utstede separate rapporter i henhold til åpenhetsloven og finnes her:

- Lerøy Seafood Group ASA www.leroyseafood.com/en/contact/the-norwegian-transparency-act/
- Br. Birkeland AS www.brbi.no/apenhetsloven/
- Br. Birkeland Farming AS www.brbi.no/apenhetsloven/
- Austevoll Laksepakkeri AS www.auss.no/the-norwegian-transparency-act/

Ytterligere selskaper i AUSS-konsernet som dekkes her:

- AUSS Shared Service AS
- Austevoll Eiendom AS
- Austevoll Pacific AS inkludert Austral Group S.A.A
- A-Fish AS inkludert FoodCorp Chile S.A.

heretter referert til som "AUSS Øvrige Konsernselskaper".

Denne redegjørelsen omfatter blant annet følgende:

- (i) en generell beskrivelse av AUSS sin organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold



- (ii) opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som AUSS har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger
- (iii) opplysninger om tiltak som AUSS 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.

Denne redegjørelsen er avgitt av og signert av styret og daglig leder i AUSS og dekker perioden 1. juli 2022 til 31. desember 2022 og er tilgjengelig på AUSS' nettsider - [The Norwegian Transparency Act - Austevoll Seafood ASA \(auss.no\)](https://www.auss.no)

2. FORANKRING AV ANSVARLIG NÆRINGS LIV

2.1 Beskyttelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i AUSS-konsernet

AUSS er svært bevisst sitt ansvar for å bidra til et ansvarlig næringsliv, samfunnet som helhet og miljøet. Dette er forankret fra toppen, og inkluderer hovedaksjonær LACO AS, styret og konsernledelsen i AUSS.

AUSS-konsernet 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 AUSS-konsernet seg til å overholde følgende internasjonale konvensjoner og standarder:

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

I tillegg til å overholde de ovennevnte prinsippene for beskyttelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som nærmere beskrevet i «Human Rights and Decent Work Conditions Policy» og «AUSS Code of Conduct» har AUSS et spesielt fokus på følgende områder innen menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og forventer det samme av sine datterselskaper, leverandører og forretningspartnere:

- (i) Tvangsarbeid
- (ii) Barnarbeid
- (iii) Fast ansettelse
- (iv) Anstendig lønn og regulert arbeidstid
- (v) Fagforeninger og kollektive forhandlinger
- (vi) Diskriminering og trakassering

2.2 Aksjonærer, styre og ledelse

I AUSS-konsernet er arbeidet for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold godt forankret hos aksjonærene og i styret. Styret har godkjent «AUSS Human Rights Policies» som nærmere beskrevet nedenfor og har vært aktivt involvert i implementeringen av åpenhetsloven.

2.3 Retningslinjer og prosedyrer

Hovedprinsippene for å beskytte menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er innarbeidet i selskapets retningslinjer og prosedyrer, herunder i følgende overordnede prosedyrer godkjent og / eller tiltrådt av styret og ledelsen:

- (i) Etske retningslinjer
- (ii) "Human Rights and Decent Work Conditions Policy"
- (iii) Etske retningslinjer for leverandører

Disse er heretter referert til som "AUSS Human Rights Policies". AUSS vil sørge for at AUSS Human Rights Policies blir benyttet mot våre leverandører og forretningspartnere hvor dette er relevant. Selskapene i AUSS-konsernet skal sørge for at ytterligere og mer detaljerte prosedyrer knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og relevante for deres virksomhet, blir innarbeidet dersom det anses nødvendig basert på aktsomhetsvurderingen eller andre forretningsmessige risikoaspekter.

2.4 Ansvar og operasjonalisering

Styret i AUSS har det overordnede ansvaret for aktsomhetsvurderingene. CFO er ansvarlig for implementering, operasjonalisering og kontinuerlig forbedring av aktsomhetsvurderingsprosessen som nærmere beskrevet i "Retningslinjer for aktsomhetsvurderinger" som implementert av AUSS.

Selskapene i AUSS-konsernet vil rapportere kvartalsvis til AUSS gjennom et «Compliance Certificate». Denne compliance rapporteringen inneholder informasjon om flere relevante områder for å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, for eksempel HMS, etisk oppførsel og varsler. I samsvar med Human Rights Due Diligence Guidelines, vil selskapene i AUSS-konsernet også rapportere til AUSS ved vesentlige endringer i risikovurderingen, samt i forbindelse med den årlige redegjørelsen under åpenhetsloven.

Som en del av implementeringen av AUSS Human Rights Policies, implementerer AUSS tiltak for å sikre overholdelse av kravene i disse retningslinjene, for eksempel ved å anvende de etiske retningslinjene mot relevante leverandører.

Generelt kommuniseres rutinene internt og eksternt etter behov. AUSS vil vurdere flere implementerings- og fokusinitiativer for AUSS-konsernet, for eksempel seminarer og gruppesesjoner med relevante emner. Opplæring vil bli gitt regelmessig til relevante ansatte med fokus på AUSS Human Rights Policies.

Videre har AUSS implementert en ekstern varslingstjeneste på konsernnivå, og flere selskaper i AUSS-konsernet har implementert samme ordning. Varslingstjenesten åpner for både intern og ekstern varsling, samt anonym varsling. Lenke til rapporteringstjenesten finner du her Varsler (complylog.com) og på selskapets nettside www.auss.no.

2.5 Kommunikasjon med interessenter

AUSS kommuniserer kontinuerlig med sine interessenter gjennom kvartalsrapporter og øvrig kommunikasjon i henhold til Oslo Børs sine retningslinjer. AUSS-konsernet er også aktivt involvert i industriorganisasjonen Sjømat Norge, hvor styreleder i AUSS er medlem av styret.

3. AUSS ØVRIGE KONSERNSELSKAPER

3.1 AUSS Shared Service AS

AUSS Shared Service AS er et norsk selskap heleid av AUSS. Selskapet leverer administrative tjenester til AUSS-konsernet. Selskapet har ingen datterselskaper, og har ni ansatte.

Som selskap i AUSS-konsernet er AUSS Shared Service AS omfattet av de retningslinjer og rutiner for håndtering av faktiske og potensielle skadevirkninger på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er beskrevet for AUSS-konsernet i denne redegjørelsen.

For informasjon om aktsomhetsvurderingen for AUSS Shared Service AS og informasjon om hvilke tiltak AUSS Shared Service AS har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske skadevirkninger eller redusere vesentlig risiko for skadevirkninger, samt resultater eller forventede resultater av disse tiltakene, se punkt 4.3.2 nedenfor. For informasjon om generelle tiltak gjennomført av AUSS-konsernet som gjelder for AUSS Shared Service AS som selskap i AUSS-konsernet, se punkt 4.4 nedenfor.



3.2 Austevoll Eiendom AS

Austevoll Eiendom AS er et norsk selskap heleid av AUSS. Selskapet eier og leier ut eiendom. Selskapet har ingen datterselskaper og har ingen ansatte.

Austevoll Eiendom AS er som selskap i AUSS-konsernet omfattet av de retningslinjer og rutiner for håndtering av faktiske og potensielle skadevirkninger på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er beskrevet for AUSS-konsernet i denne redegjørelsen.

Hva gjelder ombyggingen og renoveringen av Austevoll Laksepakkeri AS sine lokaler i 2022, eies denne bygningen av Austevoll Eiendom AS. Austevoll Eiendom engasjerte en totalentreprenør Svalinn (www.svalinn.no) til renovering, ombygging og utvidelse av selve bygningsmassen. Kontrakten med Svalinn inneholdt krav og forventninger til beskyttelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og Svalinn har følgende uttalelse på egne hjemmesider;

«Svalinn Group skal ha høy etisk standard i all vår forretningsvirksomhet og alle våre innkjøp. Vi vil ikke akseptere brudd på menneskerettigheter, barnearbeid, slaveri, uforsvarlig påkjenning på miljø, diskriminering, korrupsjon, samarbeid om pris eller uholdbare sosiale forhold hos oss selv eller på noen nivå hos våre underleverandører. Vi ønsker seriøse samarbeidspartnere som deler våre verdier og praktiserer følgende retningslinjer.»

Det henvises videre til informasjon på Svalinn's nettsider (www.svalinn.no). Når det gjelder prosjektgjennomføringen fra AUSS-konsernet sin side henvises det til prosjekteier Austevoll Laksepakkeri AS sin redegjørelse.

For ytterligere informasjon om aktsomhetsvurderingen for Austevoll Eiendom AS og informasjon om hvilke tiltak Austevoll Eiendom AS har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske skadevirkninger eller redusere vesentlig risiko for skadevirkninger, samt resultater eller forventede resultater av disse tiltakene, se punkt 4.3.3 nedenfor. For informasjon om generelle tiltak gjennomført av AUSS-konsernet som gjelder for Austevoll Eiendom AS som selskap i AUSS-konsernet, se punkt 4.4 nedenfor.

3.3 Austevoll Pacific AS

Austevoll Pacific AS er et norsk selskap heleid av AUSS. Selskapet er et holdingselskap og har flere datterselskaper hvorav alle er holdingselskaper uten aktivitet eller ansatte, unntatt Austral Group S.A.A ("Austral"). Austevoll Pacific AS er indirekte majoritetseier i Austral og eier i dag 90,12 % av aksjene. Austral er notert på Lima-børsen og produserer fiskemel, fiskeolje og frossen fisk. Austral opererer også i fiskeindustrien med egne fiskefartøy.

Som selskap i AUSS-konsernet er Austevoll Pacific AS omfattet av de retningslinjer og prosedyrer for håndtering av faktiske og potensielle skadevirkninger på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er beskrevet for AUSS-konsernet i denne redegjørelsen. Spesifikke retningslinjer og prosedyrer som gjelder for Austral er beskrevet i vedlegg A til denne redegjørelsen.

Etter en risikobasert tilnærming basert på lovens formål foreligger det ingen vesentlig fare for negativ påvirkning i tilknytning til selskapet Austevoll Pacific AS da selskapet ikke «leverer varer eller tjenester». Det er således ikke avdekket noen faktisk negativ konsekvens eller vesentlig risiko for negative konsekvenser gjennom aktsomhetsvurderingen.

For informasjon om generelle tiltak AUSS-konsernet, inkludert Austevoll Pacific AS, har iverksatt eller planlegger å gjennomføre for å stanse faktiske skadevirkninger eller redusere betydelig risiko for skadevirkninger, og resultatene eller forventede resultater av disse tiltakene, se punkt 4.4 nedenfor.

Aktsomhetsvurderingen for Austral er beskrevet i vedlegg A til denne redegjørelsen.

3.4 A-Fish AS

A-Fish AS er et norsk selskap heleid av AUSS. Selskapet er et holdingselskap og eier 74% av aksjene i FoodCorp Chile S.A ("FC") FC opererer i Chile og produserer fiskemel, fiskeolje, hermetisert fisk og frossen fisk. FC opererer også i fiskeindustrien med egne fiskefartøy.

Som selskap i AUSS-konsernet er A-Fish AS omfattet av de retningslinjer og prosedyrer for håndtering av faktiske og potensielle skadevirkninger på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er beskrevet for AUSS-konsernet i denne redegjørelsen. Spesifikke retningslinjer og prosedyrer som gjelder for FC er beskrevet i vedlegg B til denne redegjørelsen.

Etter en risikobasert tilnærming basert på lovens formål foreligger det ingen vesentlig risiko for negativ påvirkning knyttet til selskapet A-Fish AS da selskapet ikke «leverer varer eller tjenester». Det er således ikke avdekket noen faktisk negativ konsekvens eller vesentlig risiko for negative konsekvenser gjennom aktsomhetsvurderingen.

For informasjon om generelle tiltak AUSS-konsernet, inkludert A-Fish AS, har implementert eller planlegger å gjennomføre for å stanse faktiske skadevirkninger eller redusere betydelig risiko for skadevirkninger, og resultatene eller forventede resultater av disse tiltakene, se punkt 4.4 nedenfor.

Aktsomhetsvurderingen for FC er beskrevet i vedlegg B til denne redegjørelsen.

4 AKTSOMHETSVALDERINGENE OG RELEVANTE TILTAK

4.1 Beskrivelse av prosessen for aktsomhetsvurderingene

AUSS-konsernet har gjennomført en risikovurdering av potensiell eller faktisk negativ innvirkning på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i forbindelse med AUSS sin virksomhet og drift.

Som en del av aktsomhetsprosessen i AUSS-konsernet 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 AUSS-konsernet sin virksomhet og drift.
- Informer offentligheten gjennom en rapport på årlig basis.
- Gi informasjon på forespørsel.

4.2 Risikokartlegging på konsernnivå

4.2.1 Introduksjon

Aktsomhetsvurderingene ble initiert av en bred kartleggingsøvelse for å identifisere områder av virksomheten, på tvers av land og operasjoner, inkludert leverandørkjeden, der risikoen for negativ innvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold mest sannsynlig vil være til stede og mest signifikant.

Risikokartleggingen har tatt utgangspunkt i OECD sine retningslinjer med fokus på industririsiko, geografisk risiko, produkt-/tjenesterisiko og selskapsrisiko.

4.2.2 Industriell risiko

De viktigste industriområdene som er identifisert og som en del av risikokartleggingen, er havbruksnæringen, fiskeindustrien, produksjon / foredling av fiskeprodukter og eiendom. En generell oppsummering hentet fra relevante industriorganisasjoner av de generelle risikoene på disse industriområdene er oppsummert nedenfor.

Havbruksnæringen globalt har flere iboende utfordringer knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Følgende temaer anses av industriorganisasjoner som iboende bransjerisikoer:

- Helse og sikkerhet
- Arbeidsforhold på oppdrettslokasjonene
- Tvangsarbeid



- Barnearbeid
- Skift- og turnusarbeid og kortvarige arbeidsavtaler
- Anstendig lønn
- Arbeidstid
- Organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger
- Dårlige arbeids- og/eller boforhold for innleid personell og / eller immigrantarbeidere
- Negativ innvirkning lokalområdet
- Opprinnelse av råvarer i fiskefôr
- Komplekse verdikjeder
- Diskriminering og trakassering
- Brutal behandling
- Beskyttelse av urfolk sine rettigheter
- Involvering og støtte til lokalsamfunn

Fiskerinæringen globalt har flere iboende utfordringer knyttet til menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold. Følgende temaer er generelt ansett som typiske for bransjen:

- Helse og sikkerhet
- Tvangsarbeid
- Barnearbeid
- Anstendig lønn
- Arbeidstid
- Arbeidskontrakter
- Organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger
- Dårlige arbeids- og/eller boforhold
- Diskriminering og trakassering
- Brutal behandling
- Plastforurensning

Produksjon og foredling er en integrert del av verdikjeden for sjømatproduksjon. I denne industrien har det vært fokusert på følgende iboende utfordringer knyttet til menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold:

- Helse og sikkerhet ved produksjonsanleggene
- Tvangsarbeid
- Barnearbeid
- Anstendig lønn
- Arbeidsforhold på produksjonsanleggene
- Utstrakt bruk av sesongarbeidere
- Mangel på mangfold
- Diskriminering
- Overdreven bruk av overtid og manglende betaling for utført overtid
- Organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger
- Leverandørkjedekontroll og mangel på visibilitet spesielt knyttet til ekstern forsyning av fisk fra lokal fiskeindustri
- Risiko for menneskehandel eller ulovlige stoffer i forbindelse med transport og logistikk

I eiendomsbransjen har HMS og spesielt risiko for arbeidsrelaterte skader blitt trukket frem som generelle utfordringer. En stor del av bransjen består av flere små og mellomstore bedrifter, og arbeidsstedene er vanligvis midlertidig satt opp for å fullføre et prosjekt. Dette medfører ofte utfordringer knyttet til systematisk og strukturert HMS-fokus og arbeid. Videre har risikoen for sosial dumping, mangel på anstendig lønn og dårlige arbeidsvilkår blitt trukket frem av bransjen som utfordringer.

VEDLEGG A TIL REDEGJØRELSE VEDRØRENDE AUSTEVOLL SEAFOOD ASA SITT ARBEID FOR Å FREMME GRUNNLEGGENDE MENNESKERETTIGHETER OG ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD UNDER ÅPENHETSLOVEN - AUSTRAL GROUP S.A.A.

1. INNLEDNING

Dette vedlegget er en del av AUSS' sin redegjørelse under åpenhetsloven og dekker perioden 1. juli 2022 til 31. desember 2022 og er tilgjengelig på AUSS' nettsider (www.auss.no).

2. FORANKRING AV ANSVARLIG NÆRINGS LIV

2.1 Beskyttelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Austral

Som en del av AUSS-konsernet er Austral fullt ut forpliktet til å respektere internasjonalt anerkjente standarder for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og vil overholde gjeldende lover og forskrifter, inkludert internasjonalt anerkjente konvensjoner om beskyttelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Spesielt er Austral forpliktet til å overholde følgende:

- 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 der det gjelder.

I tillegg til å overholde de ovennevnte prinsippene for beskyttelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som nærmere beskrevet i Retningslinjene for menneskerettigheter og Austral Code of Conduct (som definert nedenfor), forventer AUSS-konsernet og Austral spesielt fokus på følgende emner innen menneskerettigheter av sine leverandører og forretningsforbindelser.

- (i) Helse og sikkerhet
- (ii) Tvangsarbeid
- (iii) Barnearbeid
- (iv) Fast ansettelse
- (v) Anstendig lønn og regulert arbeidstid
- (vi) Organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger
- (vii) Diskriminering og trakassering
- (viii) Brutal behandling

2.2 Aksjonærer, styre og ledelse

Austral sitt ultimate morselskap, AUSS, er fullt forpliktet til å respektere internasjonalt anerkjente standarder for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og vil overholde gjeldende lover og forskrifter, inkludert internasjonalt anerkjente konvensjoner om beskyttelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Styret i Austral har blitt informert om åpenhetsloven og implementeringsprosjektet for åpenhetsloven av ledelsen i flere styremøter. Styret har godkjent endring av de Etske Retningslinjer og Etske retningslinjer for Leverandører (som definert nedenfor) som ytterligere styrker fokuset på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Videre har styret godkjent prosjektet for å implementere åpenhetsloven, og hensikten med dette prosjektet er å respektere og fremme menneskerettighetene i tråd med internasjonale standarder. Implementeringsprosjektet gjelder Austral sine ansatte, leverandører og forretningspartnere. Styret i Austral overvåker implementeringen og rapporterer om fremdriften til AUSS.

Ledelsen har ledet prosjektet med implementering av åpenhetsloven og bidratt aktivt i aktsomhetsvurderingene og denne redegjørelsen. Ledelsen har ansvaret for risikovurderingen av områder med høy og middels risiko for potensielle brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Alle prosesser med høy og middels risiko overvåkes gjennom «Corporate Compliance Program», og spesifikke handlingsplaner utvikles for å redusere

identifiserte konsekvenser. Ledelsen har godkjent revisjonene av «Austral Human Rights policies» som definert nedenfor, herunder de Etske retningslinjer og Etske retningslinjer for leverandører.

Ledelsens oppmerksomhet er høy når det gjelder bærekraft og styringsmessige forhold, inkludert sosial bærekraft (menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold). Austral har etablert en styrings- og bærekraftskomiteé med et spesifikt ansvar på dette området og inkluderer alle medlemmer av toppledelsen, herunder leder for samfunnsansvar og kommunikasjon, samt Compliance Officer.

Styrings- og bærekraftskomiteen er ansvarlig for å

- (i) gjennomgå bærekraftstrategien med en miljømessig, sosial og styringsmessig (ESG) tilnærming
- (ii) sikre at Austral har høye standarder for eierstyring og selskapsledelse og bærekraft som sikrer et ansvarlig og bærekraftig fiskeri som bevarer og hensyntar ressursene, og produksjon for å redusere virkningene i møte med klimaendringer
- (iii) sikre respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt anbefale styret den beste selskapsstyring og bærekraftspraksis.

2.3 Retningslinjer og prosedyrer

Hovedprinsippene for å beskytte menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er innarbeidet i Austral sine retningslinjer og prosedyrer, herunder i følgende overordnede prosedyrer godkjent og / eller godkjent av styret og ledelsen:

- (i) Etske retningslinjer
- (ii) Etske retningslinjer for Leverandører

Disse er heretter referert til som "Austral Human Rights Policies".

AUSS har implementert «Retningslinjer for aktsomhetsvurderinger» vedrørende prosessen for gjennomføring av aktsomhetsvurderingene og denne vil også gjelde for Austral.

Basert på Austral sin virksomhet og eventuelle funn i risikovurderingen, vil Austral kontinuerlig vurdere behovet for å implementere ytterligere retningslinjer, for eksempel innen HMS, innkjøp og antikorrupsjon, samt allokere ansvar for overvåking av kontrollaktiviteter. For eksempel, hvis høy risiko er identifisert på et bestemt område.

Austral forventer at leverandører og forretningspartnere innlemmer og implementerer tilfredsstillende tiltak for å sikre beskyttelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Leverandører og forretningspartnere bør også sørge for at ytterligere og mer detaljerte retningslinjer knyttet til relevante aspekter av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold innarbeides dersom relevante for deres virksomhet.

2.4 Ansvar og operasjonalisering

Styret i Austral har det overordnede ansvaret for aktsomhetsvurderingene. Administrerende direktør er ansvarlig for implementering, operasjonalisering og kontinuerlig forbedring av aktsomhetsvurderingsprosessen som nærmere beskrevet her, med støtte fra et internt prosjektteam bestående av representanter fra ledelsen, internrevisjonen og HR. Denne prosjektgruppen vil rapportere til ledelsen i Austral månedlig og til styret kvartalsvis.

Videre vil Austral rapportere til AUSS kvartalsvis gjennom et «Compliance Certificate». Denne rapporteringen inneholder informasjon om flere relevante områder for å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, for eksempel HMS, etisk atferd og varsler. Dette er en viktig del av oppfølgingen og rapporteringen i AUSS-gruppen.

Austral vil også rapportere til AUSS i tilfelle vesentlige endringer i risikovurderingen og i forbindelse med AUSS sin årlige redegjørelse for aktsomhetsvurderingen i forbindelse med den årlige rapporteringen etter åpenhetsloven.

Austral har informert sine ansatte om åpenhetsloven og oppdaterte retningslinjer og prosedyrer. Relevant personell har vært involvert i aktsomhetsvurderingene.

2.5 Varsling og andre klagemekanismer

Austral har implementert en varslingstjeneste hvor varsler også kan sendes inn av eksterne parter. Etikklinjens er et rettfærdig, åpent og trygt middel for å sikre at alle rapporterte brudd på de Etske Retningslinjene håndteres konfidensielt, profesjonelt og etter et prinsipp om ikke-gjengjeldelse. Etikklinjens er åpen for ansatte, leverandører og kunder. Fra og med fjerde kvartal 2022 var etikklinjens også tilgjengelig for eksterne. Lenke til rapporteringsordningen finner du på nettsidene til Austral <https://etica.ext.austral.com.pe>.

Etikklinjens kan også brukes til å rapportere om seksuell trakassering, kjønnsdiskriminering og manglende overholdelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Austral oppfordrer sine ansatte til å si fra hvis de opplever, ser eller blir klar over upassende oppførsel, inkludert enhver form for respektløshet, trakassering, rasisme, diskriminering eller gjengjeldelse - eller har noen bekymringer om uetisk eller ulovlig oppførsel. Austral har nulltoleranse for gjengjeldelse.

Austral har også en etisk komité som er det styrende og beslutningstakende organ for etterlevelse og anvendelse av de Etske Retningslinjene. Den etiske komitéen har ansvar for å sikre etikklinjens drift, konfidensialitet og uavhengighet. Alle klager blir undersøkt. Den etiske komitéen er ansvarlig for å sikre at korrigerende, anbefalte og evt disiplinære tiltak er iverksatt for å forhindre lignende brudd på de Etske retningslinjene i fremtiden.

3 AKTSOMHETSVURDERINGENE OG RELEVANTE TILTAK

3.1 Beskrivelse av prosessen for aktsomhetsvurderingene

Det overordnede målet for aktsomhetsvurderingene i Austral er å sikre at virksomheten eller driften ikke har en potensiell eller faktisk negativ innvirkning på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i forbindelse med Austral sin virksomhet og drift.

3.2 Risikokartlegging

AUSS-konsernet har gjennomført en gruppekartlegging som redegjør for ovenfor. Austral sine viktigste operasjonelle områder er Peru samtidig som selskapet har leverandører og forretningspartnere i mange jurisdiksjoner. I tillegg til Peru er landene Kina, Ecuador, Israel, Sør-Korea, Taiwan og Vietnam vurdert som områder med generell økt risiko.

Peru karakteriseres generelt som et land med høy risiko knyttet til beskyttelse av menneskerettigheter og medium risiko knyttet til anstendige arbeidsforhold. Utfordringer med helse og sikkerhet på produksjonsanleggene, anstendig lønn, arbeidstid, fagorganisering er fremhevet, samt trusler mot ytringsfrihet og diskriminering i ulike rapporter.

3.3 Oppsummering av aktsomhetsvurderingene og tiltak

3.3.1 Introduksjon til aktsomhetsvurderingene

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

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

Ved vurdering av potensielle tiltak tas det hensyn til Austral sin spesifikke involvering i de faktiske eller potensielle skadevirkningene som er identifisert for å bestemme passende tiltak. Dette betyr å vurdere om Austral (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 en måldato for ferdigstillelse og restrisiko.

3.3.2 Faktiske vesentlige konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser

Det er 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.

3.3.3 Arbeidsforhold for fiskere på tredjeparts fartøy (leverandører av råstoff)

(i) Beskrivelse av risiko

Levering av råstoff fra tredjepartsleverandører representerer en iboende risiko, da det er begrenset synlighet med hensyn til beskyttelse av menneskerettigheter og arbeidsforhold på disse fartøyene.

Dette er en risiko som i hovedsak er knyttet til primærforedling og råstoff kjøpt fra leverandører, fra den lokale flåten (fartøy av tre) og mellomstore fartøy. Austral har begrenset visibilitet og innvirkning på arbeidsforholdene til fiskere om bord på disse fartøyene. Spesielt er disse risikoene knyttet til betaling av lønn, boforholdene om bord og arbeidstid.

På samme måte skal fremmedarbeidere nyte godt av arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn de som er tilgjengelige for øvrige ansatte, herunder, men ikke begrenset til, lønn, ytelser og boforhold. Det er manglende kjennskap til ansettelsespraksis for fremmedarbeidere på disse fartøyene i leverandørleddet, men alle fartøy skal fremlegge for havnemyndigheten en formell erklæring inkludert besetningsmedlemmenes identifikasjon for å få tillatelse til å dra ut med fartøyene.

(ii) Tiltak som er iverksatt eller planlegges gjennomført eller planlagt gjennomført

Austral har gjennomført et opplæringsprogram for denne leverandørkjeden hva gjelder Austral sine etiske retningslinjer, inkludert retningslinjer knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Tiltaket med implementering og kommunikasjon av de etiske retningslinjene for leverandører skal tydelig angi rammene for krav og forventninger til de enkelte leverandørene som en forutsetning for å være leverandør til Austral. I løpet av 2023 vil Austral gjøre flere interne revisjoner i leverandørens virksomhet for å sikre overholdelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og rapportere resultatene kvartalsvis.

For at fremmedarbeidere skal få tilgang til produksjonsanlegget og fartøy eiet av Austral, må de ha gyldig innvandringskort og gyldig dokumentasjon knyttet til helse- og sikkerhetsloven. Disse kravene er obligatoriske, og de er en del av adgangskontrollen til Austral sine produksjonsanlegg og fartøy. I avgangsområdet er det ombordstigningskontroller slik at bare autoriserte personer kan gå ombord og dokumentasjonen til mannskapet for industrifartøy kontrolleres.

(iii) Resultatene eller de forventede resultatene av disse tiltakene

Reduksjon av risiko gjennom implementerte krav til kontraktsparter og økt fokus og kunnskap.

Videre, gjennom implementeringen av de etiske retningslinjene, de etiske retningslinjene for leverandører og varslingsmekanismer, vil åpenhet og fokus på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold bli ytterligere fremmet både i Austral sin egen virksomhet og i forsyningskjeden, og sannsynligheten for å identifisere eventuelle risikoer vil økes og dermed i større grad reduseres.

Økt intern og eksternt åpenhet forventes å redusere risikoen for potensielle negative konsekvenser.

Gjennom det brede spekteret av tiltak som er iverksatt som beskrevet ovenfor, forventes synligheten å bli bedre, noe som gir Austral den kunnskapen som er nødvendig for å iverksette ytterligere og skreddersydde tiltak for å begrense risikoen for mangel på anstendige arbeidsforhold. Men siden denne problemstillingen er en generell problemstilling

som gjelder for næringen, vil samarbeid på tvers av selskaper og myndigheter være nødvendig for å gjennomføre materielle endringer i praksis.

3.3.4 Arbeidsforhold i leverandørkjeden

(i) Beskrivelse av risiko

Risikoen for manglende anstendig lønn og tilfredsstillende arbeidsforhold i forbindelse med verftstjenester og leverandører av tredjepartstjenester, representerer en iboende risiko.

Generell mangel på synlighet i forsyningskjeden, inkludert innen transport og logistikk, representerer en produkt- og tjenesterisiko som vil bli prioritert.

Peru karakteriseres generelt som et mellomrisikoland med høy risiko knyttet til beskyttelse av menneskerettigheter og middels risiko knyttet til anstendige arbeidsforhold. Utdfordringer knyttet til fagorganisering, yringsfriheten og diskriminering i trekkes frem i ulike rapporter.

(ii) Tiltak som er iverksatt eller planlegges gjennomført eller planlagt gjennomført

I løpet av det neste året planlegger Austral å fortsette å jobbe med leverandørrisiko og videre kartlegging av potensielle leverandørkjederisikoer som beskrevet ovenfor. Dette inkluderer planlagt informasjonsinnhenting fra leverandører med antatt høyere risiko knyttet til leverandørkartlegging.

Når det gjelder risiko i leverandørkjeden, vil tiltaket med implementering og kommunikasjon av de Etsiske retningslinjene for leverandører tydelig angi rammene for krav og forventninger til de enkelte leverandørene som en forutsetning for å være leverandør til Austral.

I løpet av 2023 vil Austral gjøre flere interne revisjoner i leverandørenes virksomhet for å sikre overholdelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og rapportere kvartalsvis resultatene.

(iii) Resultatene eller de forventede resultatene av disse tiltakene

Reduksjon av risiko gjennom implementerte krav til kontraktsparter og økt fokus og kunnskap.

Videre, gjennom implementeringen av de etiske retningslinjene, de etiske retningslinjene for leverandører og varslingsmekanismer, vil åpenhet og fokus på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold bli ytterligere fremmet både i Austral sin egen virksomhet og i forsyningskjeden, og sannsynligheten for å identifisere eventuelle risikoer vil økes og dermed i større grad reduseres.

Økt intern og ekstern åpenhet forventes å redusere risikoen for potensielle negative konsekvenser.

3.3.5 Iboende risiko for handel med mennesker, narkotika og andre ulovlige stoffer via fartøy eller logistikk

(i) Beskrivelse av risiko

Dette er en iboende risiko som i hovedsak er knyttet til områdene fiskeri og primærprosessering i Austral i forbindelse med fartøy i drift og andre logistikkoperasjoner. Risikoen er at ulovlig tilgang oppnås av uautorisert personell der fartøy, lastebiler eller annen transport kan brukes til ulovlig trafikk av mennesker, narkotika eller andre ulovlige stoffer. Risikoen for menneskehandel er høyt prioritert, da den potensielle virkningen av en overtredelse vil være svært alvorlig, selv om sannsynligheten for at denne risikoen materialiserer seg vurderes som svært lav.

(ii) Tiltak som er iverksatt eller planlegges gjennomført eller planlagt gjennomført

I henhold til retningslinjene for tilgangskontroll blir alle ansatte og personer som går inn eller ut av Austral sine fartøy, produksjonsanlegg og hovedkontor kontrollert og identiteten deres validert av sikkerhetspersonell. På samme måte kontrollerer sikkerhetspersonell inn- og utkjøring av godstransportkjøretøyer (internt gods og andre kjøretøyer). I henhold til BASC-sertifiseringsprogrammet kan denne kontrollen revideres en gang i året. Austral har videre prosedyrer for uanmeldte inspeksjoner i produksjonsanleggene for å avdekke eventuell risiko.

(iii) Resultatene eller de forventede resultatene av disse tiltakene

I løpet av 2022 og 1Q 2023 har Austral ikke hatt noen hendelser knyttet til smugling av mennesker eller narkotika. Ved å implementere økt tilgangskontroll og oppfølging reduseres den iboende risikoen for menneskehandel ytterligere.

3.3.6 Iboende risiko for diskriminering og trakassering

(i) Beskrivelse av risiko

Austral har en kultur med nulltoleranse for enhver form for diskriminering eller trakassering, noe som er spesifisert i et av selskapets viktige dokumenter, våre Etsiske retningslinjer. På samme måte er Austral forpliktet til ikke-diskriminering i hele selskapet og alle våre prosesser. Austral har en Mangfoldskomite, samt «Sexual Harassment Committee», som blant annet har ansvaret for å sikre overholdelse av retningslinjene og utforme handlingsplaner for å fremme mangfold og hindre diskriminering.

Det er ikke rapportert om seksuell trakassering eller kjønnsdiskriminering. Gjennom Ethics Line ble en klage identifisert, denne klagen ble håndtert og løst i henhold til retningslinjene.

(ii) Tiltak som er iverksatt eller planlegges gjennomført eller planlagt gjennomført

Austral har siden 2021 gjennomført en «Mangfoldsuke» der alle selskapets ansatte deltar i samtaler relatert til ikke-diskriminering, respekt, toleranse og likestilling. Austral har også varslingsmekanismen som gir ansatte muligheten til å varsle i tilfelle brudd på deres rettigheter og / eller ved mistanke om diskriminerende handlinger. I løpet av 2022 er det ikke rapportert inn klager gjennom varslingsmekanismen hva gjelder diskriminering.

Videre er workshops som fokuserer på verdier avholdt. Når det gjelder likestilling, har Austral hatt en økning sammenlignet med 2020, og oppnådde en 11% deltakelse av kvinner i selskapet, som er inkludert i rapporten presentert i Distinction of Socially Responsible Company.

Austral er aktive i kampanjer og påvirkningsarbeid i samfunnet for å bedre mangfoldet i industrien. I løpet av 2022 hadde Austral blant annet 4 kampanjer på sosiale medier rundt dette temaet og har årlig en uke med spesielt fokus på mangfold og likestilling. Austral er også det første fiskeselskapet i Peru med kvinnelig Superintendent / Plant Manager, og første kvinnelige radiooperatør i Peru.

(iii) Resultatene eller de forventede resultatene av disse tiltakene

Økt bevissthet og åpenhet vil redusere den iboende risikoen for trakassering.

Mangel på mangfold er et industrielt problem, og gjennom de mange initiativene som er implementert av Austral, er ambisjonen å se en forbedring av mangfoldet på mellomlang sikt.

4. VEIEN VIDERE OG OPPFØLGING

Austral vil følge opp aktsomhetsvurderingen og tiltakene som er iverksatt i aktsomhetsprosessen som beskrevet ovenfor. Dette gjøres gjennom et risikoregister der relevante vurderinger og tiltak beskrives. Dette inkluderer kommunikasjon med interessenter og rettighetshavere om hvordan eventuelle skadevirkninger har blitt håndtert, samt å tilby eller samarbeide om gjenoppretting og kompensasjon der det er nødvendig.

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

Videre rapporterer Austral kvartalsvis på et «Compliance Certificate» til AUSS. Denne compliance rapporteringen inneholder informasjon om flere relevante områder for å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, for eksempel HMS, etisk atferd og varsler. Dette er en viktig del av oppfølgingen og rapporteringen i AUSS-gruppen.

Informasjonsforespørsler angående Austral kan sendes inn i henhold til instruks på AUSS sine nettsteder (www.auss.no).



VEDLEGG B TIL REDEGJØRELSE VEDRØRENDE AUSTEVOLL SEAFOOD ASA SITT ARBEID FOR Å FREMME GRUNNLEGGENDE MENNESKERETTIGHETER OG ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD UNDER ÅPENHETSLOVEN - FOODCORP CHILE S.A. («FC»)

1. INNLEDNING

Dette vedlegget er en del av AUSS' sin redegjørelse under åpenhetsloven og dekker perioden 1. juli 2022 til 31. desember 2022 og er tilgjengelig på AUSS' nettsider (www.auss.no).

2. FORANKRING AV ANSVARLIG NÆRINGSLIV

2.1 Beskyttelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i FC

FC er fullt ut forpliktet til å respektere internasjonalt anerkjente standarder for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og vil overholde gjeldende lover og forskrifter, inkludert internasjonalt anerkjente konvensjoner om beskyttelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Spesielt har FC godkjent og er forpliktet til å overholde følgende

- 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 der det er aktuelt.

I tillegg til å overholde de ovennevnte prinsippene for beskyttelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som nærmere beskrevet i FC sine menneskerettighetspolicyer som definert nedenfor, forventer FC spesielt fokus på følgende emner innen menneskerettigheter av sine leverandører og forretningsforbindelser.

- Tvangsarbeid
- Barnarbeid
- Fast ansettelse
- Anstendig lønn og regulert arbeidstid
- Fagforeninger og kollektive forhandlinger og
- Diskriminering og trakassering.

2.2 Aksjonærer, styre og ledelse

FC sitt ultimate morselskap, AUSS, er fullt forpliktet til å respektere internasjonalt anerkjente standarder for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og vil overholde gjeldende lover og forskrifter, inkludert internasjonalt anerkjente konvensjoner om beskyttelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Styret i FC har blitt informert om åpenhetsloven og implementeringsprosjektet for åpenhetsloven i flere styremøter. Ledelsen har ledet prosjektet med implementering av åpenhetsloven og bidratt aktivt i aktsomhetsvurderingene samt utarbeidelsen av denne redegjørelsen. Ledelsen har godkjent revisjonene av FC sine menneskerettighetspolicyer (som definert nedenfor), inkludert de Etske retningslinjene og Etske retningslinjer for leverandører.

2.3 Retningslinjer og prosedyrer

Hovedprinsippene for å beskytte menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er innarbeidet i FC sine retningslinjer og prosedyrer, herunder i følgende overordnede prosedyrer godkjent og/eller godkjent av styret og ledelsen:

- (i) Etske retningslinjer
- (ii) Retningslinjer for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- (iii) Etske retningslinjer for leverandører

Disse blir heretter referert til som "FCs menneskerettighetspolicier".

AUSS har implementert «Human Rights Due Diligence Guidelines» vedrørende prosessen for gjennomføring av aktsomhetsvurderingene og denne vil også gjelde for FC.

Basert på FC sin virksomhet og eventuelle funn i risikovurderingen, vil FC vurdere behovet for å implementere ytterligere retningslinjer, for eksempel innenfor HMS, innkjøp og antikorrupsjon der det er nødvendig. For eksempel, hvis høy risiko er identifisert på et bestemt område.

FC forventer at ansatte, leverandører og forretningspartnere innarbeider og iverksetter tilfredsstillende tiltak for å sikre beskyttelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Leverandører og forretningspartnere bør også sikre at ytterligere og mer detaljerte retningslinjer knyttet til relevante aspekter ved menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som relevante for deres virksomhet innarbeides.

2.4 Ansvar og operasjonalisering

Styret i FC har det overordnede ansvaret for aktsomhetsvurderingene. Administrerende direktør er ansvarlig for implementering, operasjonalisering og kontinuerlig forbedring av aktsomhetsvurderingsprosessen som nærmere beskrevet her, med støtte fra et internt prosjektteam bestående av representanter fra ledelse, internrevisjon/kontroll og HR. Denne prosjektgruppen vil rapportere til FC-ledelsen månedlig og til styret kvartalsvis.

Videre vil FC rapportere til AUSS kvartalsvis gjennom et «Compliance Certificate». Denne rapporteringen inneholder informasjon om flere relevante områder for å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, for eksempel HMS, etisk atferd og varsler. Dette er en viktig del av oppfølgingen og rapporteringen i AUSS-konsernet.

FC vil også rapportere til AUSS i tilfelle vesentlige endringer i risikovurderingen og i forbindelse med AUSS sin årlige redegjørelse for aktsomhetsvurderingen i forbindelse med den årlige rapporteringen etter åpenhetsloven.

FC har informert sine ansatte om åpenhetsloven og oppdaterte retningslinjer og prosedyrer. Relevant personell har vært involvert i aktsomhetsvurderingene. For 2023 har FC planlagt et opplæringsprogram for alle ansattes som inkluderer de etiske retningslinjene. FC vil årlig gjennomføre opplæring gjennom samlinger og digital e-læring av alle ansatte, som dekker relevante prosedyrer, samt menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Generelt kommuniseres rutene internt og eksternt etter behov. FC har implementert en varslingskanal som er innarbeidet i den interne reguleringen av helse og sikkerhet.

3 AKTSOMHETSVALDERINGENE OG RELEVANTE TILTAK

3.1 Beskrivelse av prosessen for aktsomhetsvurderingene

Det overordnede målet for aktsomhetsvurderingene i FC er å sikre at selskapets virksomhet eller drift ikke har en potensiell eller faktisk negativ innvirkning på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i forbindelse med FC sin virksomhet og drift.

3.2 Risikokartlegging

3.2.1 Introduksjon

AUSS-konsernet har utført en risikokartlegging som redegjort for ovenfor. FC sitt viktigste driftsområde er Chile, men med leverandører og forretningspartnere i mange jurisdiksjoner. I tillegg til Chile er landene Kina, Nigeria, Hellas, Peru, Korea og Vietnam vurdert som områder med økt risiko. Chile regnes generelt som et lavrisikoland knyttet til beskyttelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Utfordringer som trekkes frem er diskriminering, fremmedarbeideres rettigheter og diskriminering basert på kjønn.



3.3 Oppsummering av aktsomhetsvurderingene og tiltak

3.3.1 Innføring av aktsomhetsvurderingen for menneskerettigheter

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

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 FC sin spesifikke involvering i de faktiske eller potensielle skadevirkningene som er identifisert for å bestemme passende tiltak. Dette betyr å vurdere om FC (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 en måldato for ferdigstilling og restrisiko.

3.3.2 Faktiske vesentlige konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser

Det er 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.

3.3.3 Arbeidsforhold for fiskere på tredjeparts fartøy (leverandører av råstoff)

(i) Beskrivelse av risiko

Fiskeri innebærer en iboende risiko for utfordrende arbeidsforhold og innebærer ofte anstrengende aktivitet i et krevende miljø. Fiskere kan i sitt arbeid måtte bruke tungt utstyr knyttet til fiskerioperasjonen. Arbeidsgivere skal gi arbeidstakerne trygge og hygieniske arbeids- og bomiljøer i samsvar med gjeldende bransjestandarder, herunder tilgang til sanitæranlegg, rent drikkevann og hygieniske fasiliteter for matlaging.

Levering av råvarer fra tredjepartsleverandører representerer en iboende og vesentlig risiko da det er begrenset synlighet om beskyttelse av menneskerettigheter og arbeidsforhold på disse fartøyene. Dette er en risiko som i hovedsak er knyttet til primærforedling og råstoff kjøpt fra leverandører, fra lokal industriell flåte og mellomstore fartøy. FC har begrenset synlighet og innvirkning på arbeidsforholdene til fiskerne på disse fartøyene. Potensielle risikoer er knyttet til betaling av lønn, boforholdene ombord, matforsyning og arbeidstid.

På samme måte skal fremmedarbeidere nyte godt av arbeidsvilkår som ikke er dårligere enn de som er tilgjengelige for øvrige ansatte, herunder, men ikke begrenset til, lønn, ytelser og boforhold.

(ii) Tiltak som er iverksatt eller planlegges gjennomført eller planlagt gjennomført

FC har implementert en intern helse- og sikkerhetsforskrift inkludert i FC sin "Ethical Conduct", som i kapittel XVII fastsetter krav om et anstendig arbeidsmiljø, inkludert forbud mot seksuell trakassering eller trakassering på ethvert grunnlag. FC opererer også under en «Felony Prevention Model». Årlig utarbeider FC sin Felony Prevention Model Advisor en status sjekklister av interne helse- og sikkerhetsforskrifter som er grunnlaget for oppfølging av relevante problemstillinger, inkludert arbeidsforhold.

Selskapet forsyner alle fartøy med tilstrekkelig mat og vann på hver tur. Beskyttelsesutstyr er gitt for sikker drift. Tillitsvalgte og fagforeninger er også involvert i disse prosessene.

Videre tiltak belyses nedenfor:

- Fremmedarbeidere

FC har retningslinjer og praksis som forbyr diskriminering på ethvert grunnlag, inkludert i de interne helse- og sikkerhetsforskriftene til FC. FC er underlagt lov 21325 (2021) "Immigration and Foreign People". Denne loven etablerer regler om migrasjon, for å regulere innreise, opphold og utreise av immigranter fra landet, og utøvelse av rettigheter og plikter.

Årlig utarbeider FC sin revisjonsavdeling en intern sjekklister for arbeidere, der arbeidsforholdet blir revidert og verifisert (et utvalg av migrantarbeidere). I 2022 hadde FC 4% av fremmedarbeidere.

- Barnarbeid

Enhver ansettelse av mindreårige under 18 år er regulert av de interne helse- og sikkerhetsforskriftene. Mindreårige under 18 år skal ikke utføre arbeid som setter deres helse eller sikkerhet i fare, herunder nattarbeid. Ingen mindreårige under 15 år skal anses, unntatt for eksempel praktikanter. Denne policyen er i full overensstemmelse med den chilenske loven. En gang i året utarbeider vår Felony Prevention Model Advisor en status sjekklister av interne helse- og sikkerhetsforskrifter som inkluderer dette emnet. Arbeidsmyndigheter og sertifiseringsorganer som BAP, Marin Trust, BRC, sjekker også dette.

- Anstendig lønn

I Chile er det en minstelønn etablert ved lov, så våre arbeideres lønn er på markedsnivå og over minstelønn etablert av chilensk lov. Månedlig kontrollerer og oppdaterer personellavdelingen endringene i minstelønn. Årlig utarbeider vår revisjonsavdeling en intern arbeidssjekklister, der arbeidsposter blir revidert og verifisert og støtter etterlevelsen.

- Arbeidstid

Retningslinjer rundt arbeidstid er inntatt i FC sine interne helse og sikkerhetsforskrifter. Dette er i henhold til gjeldende lov. Årlig utarbeider vår Felony Prevention Model Advisor en sjekklister vedrørende samsvar med våre interne helse- og sikkerhetsforskrifter som inkluderer dette emnet. Årlig gjennomfører vår revisjonsavdeling en intern gjennomgang av et utvalg av de ansatte og utarbeider en internkontrollister hvor arbeidsforholdet blir revidert og verifisert.

- Arbeidsavtale

Retningslinjer rundt arbeidsavtaler er inntatt i FC sine interne helse og sikkerhetsforskrifter. Dette er i henhold til gjeldende lov. Årlig utarbeider vår Felony Prevention Model Advisor en sjekklister vedrørende samsvar med våre interne helse- og sikkerhetsforskrifter som inkluderer dette emnet

- Fremmedarbeidere

Fremmedarbeidere skal ha samme rettigheter og vilkår som andre arbeidstakere. For at alle migrantarbeidere skal komme inn på produksjonsanlegget og fartøyene som tilhører FC, må migrantarbeiderne ha gyldig immigrasjonskort og gyldig dokumentasjon knyttet til helse- og sikkerhetsloven, Disse kravene er obligatoriske, og de er en del av adgangskontrollen til produksjonsanlegg og fartøy. I avgangsområdet er det ombordstigningskontroller slik at bare autoriserte personer kan gå ombord og dokumentasjonen til mannskapet for industrifartøy kontrolleres.

- Artesanales fartøy

En kontraktsanalyse pågår knyttet til Artesanales-fartøyene for å sikre at det stilles klare kontraktskrav og forventninger til FC sine leverandører. Videre har FC gjennomført et opplæringsprogram med leverandørene som har kontrakt/leveringsavtaler angående FC sine etiske retningslinjer, inkludert retningslinjer knyttet til menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold.

- Interessentkommunikasjon og involvering

Association of Fishing Industrialists (ASIPES) er en ideell handelsorganisasjon som har som hovedmål å fremme utviklingen av den industrielle fiskesektoren ved å sikre bevaring av arter. Deres visjon er "Å være organisasjonen av ansvarlige industrielle fiskere og forpliktet til regional utvikling, bærekraft av ressurser og fremme av sjømatforbruk". FC er et aktivt medlem av denne organisasjonen.

(iii) Resultatene eller de forventede resultatene av disse tiltakene



Gjennom det brede spekteret av tiltak som er iverksatt som beskrevet nedenfor, forventes synligheten å bli bedre, noe som gir FC den kunnskapen som er nødvendig for å iverksette ytterligere og skreddersydde tiltak for å begrense risikoen for mangel på anstendige arbeidsforhold. Men siden denne problemstillingen er en generell problemstilling som gjelder for næringen, vil samarbeid på tvers av selskaper og myndigheter være nødvendig for å gjennomføre materielle endringer i praksis.

3.3.4 Arbeidsforhold i leverandørkjeden

(i) Beskrivelse av risiko

Risikoen for mangel på anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden er iboende, for eksempel mangel på anstendig lønn, mangel på tilstrekkelig arbeidstid, tvangsarbeid og diskriminering knyttet til verftstjenester og leverandører av tredjepartstjenester.

Generell mangel på synlighet i forsyningskjeden, inkludert transport og logistikk, representerer en produkt- og tjenesterisiko som vil bli prioritert.

(ii) Tiltak som er iverksatt eller planlegges gjennomført eller planlagt gjennomført

- FC har en Felony Prevention Model som inkluderer "Anskaffelse, kontraktsinngåelse og evaluering av leverandører prosedyre og due diligence prosedyre for leverandører, entreprenører og eksterne rådgivere". Dette blir årlig gjennomgått av en Felony Prevention Advisor.
- Inkorporering av tilleggsklausul om sanksjoner ved brudd på etiske retningslinjer inkludert i avtaler/innkjøpsordre inngått med ansatte og leverandører.
- Et sammendrag av FC sin menneskerettighetspolicy vil bli distribuert til ansatte, kunder og leverandører.
- Videre implementering av de etiske retningslinjene for leverandører
- Forbedre tilpasningen mellom selskapets sesongmessige behov og arbeidsregulering med hensyn til arbeidstid
- I løpet av det neste året planlegger FC å fortsette å jobbe med leverandørrisiko og videre kartlegging av potensielle leverandørkjederisikoer som beskrevet ovenfor. Dette inkluderer planlagt informasjonsinnhenting fra leverandører med antatt høyere risiko knyttet til leverandørkartlegging.
- I løpet av 2023 vil FC gjøre flere interne revisjoner i leverandørenes virksomhet for å validere overholdelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og rapportere resultatene kvartalsvis.

(iii) Resultatene eller de forventede resultatene av disse tiltakene

Når det gjelder risiko i leverandørkjeden, vil tiltaket med implementering og kommunikasjon av de etiske retningslinjene for leverandører tydelig sette rammer for krav og forventninger til den enkelte leverandør som en forutsetning for å være leverandør til FC. Dette forventes å føre til redusert risiko gjennom implementerte krav til kontraktsparter og økt fokus og kunnskap.

Videre, gjennom implementeringen av de etiske retningslinjene, de etiske retningslinjene for leverandører og varslingsmekanismer, vil åpenhet og fokus på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold bli ytterligere fremmet både i FC sin egen virksomhet og i verdikjeden, og sannsynligheten for å identifisere eventuelle risikoer vil økes og dermed i større grad reduseres.

3.3.5 Risiko for smugling av mennesker, narkotika og andre ulovlige stoffer via fartøy eller logistikk

Dette er en risiko som i hovedsak er knyttet til områdene fiskeri og primærprosessering i FC i forbindelse med fartøy i drift og andre logistikkoperasjoner. Risikoen er at ulovlig tilgang oppnås av uautorisert personell der fartøy, lastebiler eller annen transport kan brukes til ulovlig trafikk av mennesker, narkotika eller andre ulovlige stoffer. Risikoen for menneskehandel prioriteres da de potensielle konsekvensene av en overtredelse vil være svært alvorlige, selv om sannsynligheten for at denne risikoen skal materialisere seg vurderes som svært lav.

(i) Beskrivelse av risiko

Dette er en iboende risiko som i hovedsak er knyttet til områdene fiskeri og primærprosessering i FC i forbindelse med fartøy i drift og andre logistikkoperasjoner. Risikoen er at ulovlig tilgang oppnås av uautorisert personell der fartøy, lastebiler eller annen transport kan brukes til ulovlig trafikk av mennesker, narkotika eller andre ulovlige

stoffer. Risikoen for menneskehandel er høyt prioritert, da den potensielle virkningen av en overtredelse vil være svært alvorlig, selv om sannsynligheten for at denne risikoen materialiserer seg vurderes som svært lav.

(ii) Tiltak som er iverksatt eller planlegges gjennomført eller planlagt gjennomført

I henhold til retningslinjene for tilgangskontroll blir alle ansatte og personer som går inn eller ut av FC sine fartøy, produksjonsanlegg og hovedkontor gjennomgått og identiteten deres validert av sikkerhetspersonell. På samme måte kontrollerer sikkerhetspersonell inn- og utkjøring av godstransportkjøretøyer (internt gods og andre kjøretøyer). I henhold til BASC-sertifiseringsprogrammet kan denne kontrollen revideres en gang i året.

FC har videre prosedyrer for uanmeldte inspeksjoner i produksjonsanleggene for å avdekke eventuell risiko. I henhold til retningslinjene for tilgangskontroll skal alle ansatte og personer som går inn eller ut av fartøyene, produksjonsanleggene og hovedkontoret gjennomgås og identiteten deres valideres av sikkerhetspersonell.

(iii) Resultatene eller de forventede resultatene av disse tiltakene

I løpet av 2022 og 1Q 2023 har FC ikke hatt noen hendelser knyttet til menneskehandel eller narkotika. Ved å iverksette økt tilgangskontroll og oppfølging forventes den iboende risikoen for menneskehandel å bli ytterligere redusert.

4 VEIEN VIDERE OG OPPFØLGING

FC vil følge opp aktsomhetsvurderingen og tiltakene som er iverksatt i aktsomhetsprosessen som beskrevet ovenfor. Dette gjøres gjennom et risikoregister der relevante vurderinger og tiltak beskrives. Dette inkluderer kommunikasjon med interne og eksterne interessenter om hvordan eventuelle skadevirkninger har blitt håndtert, samt å gi eller samarbeide om gjenoppretting og kompensasjon der det er nødvendig.

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

Informasjonsforespørsler angående FC kan sendes inn i henhold til instruks på AUSS sine nettsider (www.auss.no).

4.2.3 Geografisk risiko

I dag opererer AUSS-konsernet i 18 land (inkludert felleskontrollert virksomhet) og sysselsatte ca. 8.500 personer ved utgangen av 2022. Hovedaktiviteten til AUSS-konsernet er i Norge med materielle operasjoner i Peru og Chile.

For å vurdere generell landrisiko bruker AUSS-konsernet Rule of Law Index og Global Rights Index.

Rule of Law Index måler landenes rettssikkerhet på tvers av åtte faktorer: (1) Maktfordeling mellom lovgiver, regjering og domstoler, (2) Fravær av korrupsjon, (3) Open Government, (4) Grunnleggende rettigheter, (5) Orden og sikkerhet, (6) Regulatorisk gjennomføringsevne, (7) Velfungerende sivilprosess og (8) Velfungerende kriminalprosess. Indeksen er en god indikasjon på beskyttelsesnivået for menneskerettighetene i et land.

ITUC har utviklet Global Rights Index. ITUC sin hovedoppgave er å fremme og forsvare arbeidernes rettigheter og interesser, gjennom internasjonalt samarbeid mellom fagforeninger, globale kampanjer og påvirkningsarbeid innenfor de store globale institusjonene. Hovedområdene omfatter følgende: fagforening og menneskerettigheter; økonomi, samfunn og arbeidsplass; likestilling og ikke-diskriminering; og internasjonal solidaritet. ITUC Global Rights Index gir relevant informasjon om generell beskyttelse av arbeidstakerrettigheter i et land.

4.2.4 Selskaps-spesifikke risikoer / tjeneste- og produktspesifikke risikoer

Fra et konsernperspektiv fremheves følgende iboende selskaps-/tjenestespesifikke risikoer:

- (i) Generell mangel på synlighet i forsyningskjeden i en internasjonal og kompleks forsyningskjede, inkludert transport og logistikk.
- (ii) Prosesseringsaktiviteten er basert på manuelt arbeid med iboende økt risiko for personskader og helseplager.
- (iii) Iboende risiko relatert til HMS- og arbeidsforhold i forbindelse med fiskeri.
- (iv) Arbeidsforhold for sesongarbeidere / innleid personell og immigrantarbeidere, særlig i forbindelse med periodevis intens operasjonell/industriell aktivitet.

4.3 Oppsummering av aktsomhetsvurderingene og tiltak

4.3.1 Introduksjon til aktsomhetsvurderingene

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

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

Ved vurdering av potensielle tiltak tas det hensyn til AUSS' spesifikke involvering i de faktiske eller potensielle skadevirkningene som er identifisert for å bestemme passende tiltak. Dette betyr å vurdere om AUSS (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 risikoreduserende tiltak fastsettes en måldato for ferdigstillelse og restrisiko.

4.3.2 Austevoll Seafood ASA og AUSS Shared Service AS

I risikovurderingen som er utført for AUSS og AUSS Shared Service AS 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:

Emne	Beskrivelse	Risikovurdering	Tiltak	Forventet effekt av tiltak
Risiko i leverandørkjeden	Iboende risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden	Generell mangel på synlighet i forsyningskjeden utover første ledd i leverandørkjeden.	i) Etske retningslinjer for leverandører implementert ii) Fortsatt kartlegging av leverandørkjeden iii) Implementering av varslingsmekanisme	Reduksjon av risiko gjennom implementerte krav til kontraktsparter og økt fokus og kunnskap. Økt intern og ekstern åpenhet forventes å redusere risikoen for potensielle negative konsekvenser.

4.3.3 Austevoll Eiendom AS

I risikovurderingen som er utført for Austevoll Eiendom AS 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:

Emne	Beskrivelse	Risikovurdering	Tiltak	Forventet effekt av tiltak
HMS	Iboende risiko for skade på arbeidsplassen	I eiendomsbransjen har HMS og spesielt risiko for arbeidsrelaterte skader blitt trukket frem som en utfordring. Alt arbeid gjøres imidlertid gjennom leverandører.	a) Implementering og opplæring knyttet til etiske retningslinjer og etisk atferd b) Implementert etiske retningslinjer for leverandører c) Fortsatt kartlegging av leverandørkjeden d) Implementering av varslingsmekanisme	Økt opplæring, fokus og bevissthet forventes å redusere risikoen for potensielle HMS-hendelser.



Risiko i leverandørkjeden	Iboende risiko for dårlige arbeidsforhold i leverandørkjeden både knyttet til underleverandører og knyttet til innsatsfaktorer	Generell HMS-risiko og iboende risiko for sosial dumping, mangel på anstendig lønn og dårlige arbeidsforhold i bransjen.	i) Etske retningslinjer for leverandører implementert iii) Fortsatt kartlegging av leverandørkjeden iv) Implementering av varslingsmekanisme	Reduksjon av risiko gjennom implementerte krav til kontraktsparter og økt fokus og kunnskap. Økt intern og eksternt åpenhet forventes å redusere risikoen for potensielle negative konsekvenser.
----------------------------------	---	---	---	--

4.4 Generelle tiltak for å stanse, forebygge eller begrense skadevirkninger

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

- (i) Oppdatering av etiske retningslinjer for ytterligere å styrke sitt engasjement for å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold Etske retningslinjer
- (ii) Godkjenning og implementering av retningslinjer for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- (iii) Godkjenning og implementering av etiske retningslinjer for leverandører
- (iv) Implementering av varslingsmekanisme
- (v) Planlagt årlig e-læringskurs for ansatte
- (vi) Godkjenning av retningslinjer for gjennomføring av due diligence vurderinger i AUSS

I løpet av det neste året planlegger AUSS å fortsette å jobbe med leverandørrisiko og videre kartlegging av potensielle leverandørkjederisikoer som beskrevet ovenfor. Dette inkluderer planlagt informasjonsinnhenting fra leverandører med antatt høyere risiko knyttet til leverandørkartlegging.

Når det gjelder risiko i leverandørkjeden, vil tiltaket med implementering og kommunikasjon av de etiske retningslinjene for leverandører tydelig angi rammene for krav og forventninger til den enkelte leverandør som en forutsetning for å være leverandør til AUSS-konsernet.

Videre, gjennom implementeringen av de etiske retningslinjene og de etiske retningslinjene for leverandører, vil åpenhet og fokus på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold bli ytterligere fremmet både i egen virksomhet og i leverandørkjeden, og sannsynligheten for å identifisere eventuelle risikoer vil øke.

5 VEIEN VIDERE OG OPPFØLGING

AUSS vil følge opp aktsomhetsvurderingen og tiltakene som beskrevet ovenfor. Dette gjøres gjennom et risikoregister der relevante vurderinger og tiltak beskrives. Dette inkluderer kommunikasjon med interessenter og rettighetshavere om hvordan eventuelle skadevirkninger har blitt håndtert, samt å tilby eller samarbeide om gjenoppretting og kompensasjon der det er nødvendig.

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

Videre rapporterer de operative selskapene i AUSS-konsernet et kvartalsvis «Compliance Certificate» til AUSS. Denne rapporteringen inneholder informasjon om flere relevante områder for å sikre menneskerettigheter og



anstendige arbeidsforhold, for eksempel HMS, etisk atferd og varsler. Dette er en viktig del av oppfølgingen og rapporteringen i AUSS-konsernet.

AUSS vil besvare informasjonshenvendelser som beskrevet her [åpenhetsloven - Austevoll Seafood ASA \(auss.no\)](https://www.auss.no/åpenhetsloven).

Følgende selskaper i AUSS-konsernet vil selv håndtere forespørsler om informasjon mottatt av de respektive selskapene:

- Lerøy Seafood Group ASA www.leroyseafood.com/en/contact/the-norwegian-transparency-act/
- Br. Birkeland AS www.brbi.no/apenhetsloven/
- Br. Birkeland Farming AS www.brbi.no/apenhetsloven/
- Austevoll Laksepakkeri AS www.auss.no/the-norwegian-transparency-act/



AUSS vil utstede årlig redegjørelse fremover. Denne redegjørelsen er signert elektronisk av styrets medlemmer og daglig leder.

Storebø, 19.06.2023

Helge Singelstad

Helge Singelstad (Jun 21, 2023 09:07 GMT+2)

Helge Singelstad
Styrets leder

Hege

Hege Charlotte Bakken (Jun 21, 2023 08:59 GMT+2)

Hege Charlotte Bakken
Styrets nestleder

Helge Møgster

Helge Møgster
Styremedlem

Lill Maren Møgster

Lill Maren Møgster
Styremedlem

Siren M. Grønhaug

Siren M. Grønhaug (Jun 21, 2023 21:48 GMT+2)

Siren Grønhaug
Styremedlem

Eirik D. Melingen

Eirik D. Melingen
Styremedlem

Hege Åse Solbakken

Hege Åse Solbakken (Jun 21, 2023 10:32 GMT+2)

Hege Solbakken
Styremedlem

Petter Dragesund

Petter Dragesund
Styremedlem

Arne Møgster

Arne Møgster
Konsernsjef