

REDEGJØRELSE FOR 2023 VEDRØRENDE KONSERNET AUSTEVOLL SEAFOOD ASA («AUSS») SITT ARBEID FOR Å FREMME GRUNNLEGGENDE MENNESKERETTIGHETER OG ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD UNDER ÅPENHETSLOVEN

1. INTRODUKSJON OG RAPPORTERINGSSTRUKTUR FOR KONSERNET

I henhold til Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) har Austevoll Seafood ASA (AUSS) gjennomført aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECD sine retningslinjer for flernasjonale selskaper. AUSS vil i denne redegjørelsen presentere funn fra aktsomhetsvurderingen og tiltak som er iverksatt eller planlegges iverksatt. Videre vil selskapet beskrive de oppnådde eller forventede resultatet av disse tiltakene.

AUSS er et holdingselskap og morselskapet i AUSS-konsernet. AUSS 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). AUSS sammen med datterselskapene som nærmere definert i regnskapsloven § 1-3, omtales heretter som "AUSS-konsernet".

Følgende selskaper i AUSS-konsernet er direkte rapporteringspliktige under åpenhetsloven og vil utstede egne redegjørelser for sine konsern:

- (i) Lerøy Seafood Group ASA – ([The Norwegian Transparency Act \(leroyseafood.com\)](#))
- (ii) Br. Birkeland AS – ([Åpenhetsloven - Br. Birkeland \(brbi.no\)](#))
- (iii) Br. Birkeland Farming AS – ([Åpenhetsloven - Br. Birkeland \(brbi.no\)](#))

I tillegg til morselskapet Austevoll Seafood ASA omhandles følgende selskaper i AUSS-konsernet i denne redegjørelsen:

- (i) AUSS Shared Service AS
- (ii) Austevoll Eiendom AS
- (iii) Austevoll Pacific AS
- (iv) Austral Group S.A.A
- (v) A-Fish AS
- (vi) FoodCorp Chile S.A.

heretter referert til som "Konsernselskaper".

Denne redegjørelsen er avgitt av og signert av styret og daglig leder i AUSS og dekker perioden 1. januar 2023 til 31. desember 2023 og er tilgjengelig på AUSS' nettsider ([auss.no](#)) sammen med redegjørelsen for 2022.

2. AUSTEVOLL SEAFOOD ASA SIN VIRKSOMHET

2.1 Organisering, drift, tjenester og marked

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. Som holdingselskap i AUSS-konsernet utøver selskapet aktivt eierskap i porteføljeselskapene Lerøy Seafood Group ASA, Austral Group S.A.A. (Austral), FoodCorp Chile S.A. (FC), Br. Birkeland Farming AS og Br. Birkeland AS. AUSS sine porteføljeselskap opererer i 18 land og sysselsetter ca. 8500 personer ved utgangen av 2023. Hovedaktiviteten til AUSS-konsernet er i Norge med materielle operasjoner i Peru og Chile.

Nedenfor følger en kort beskrivelse av porteføljeselskapene som dekkes i denne redegjørelsen:

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

Austevoll Eiendom AS er et norsk selskap heleid av AUSS. Selskapet eier og leier ut eiendom. Selskapet har ingen datterselskaper og har ingen ansatte. Se også punkt 4.5 nedenfor.

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. Austral eier egne fiskefartøy, og produserer fiskemel, fiskeolje og frossen fisk fra eget råstoff og råstoff kjøpt fra tredjepart.

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" / "FoodCorp"). FC er lokalisert i Chile. FC eier egne fiskefartøy, og produserer fiskemel, fiskeolje og frossen fisk fra eget råstoff og råstoff kjøpt fra tredjepart.

2.2 Forankring av arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i AUSS-konsernet

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

Dette er fastsatt og nærmere beskrevet i Selskapets retningslinjer og prosedyrer, herunder i følgende overordnede prosedyrer godkjent og / eller tiltrådt av styret og ledelsen:

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

Disse er heretter referert til som "AUSS Human Rights Policies". 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 og er aktivt involvert i arbeidet med åpenhetsloven. AUSS Human Rights Policies gjelder også Konsernselskapene.

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 etablere ytterligere og mer detaljerte prosedyrer for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er relevante for deres virksomhet. Dette skal gjennomføres hvis det anses nødvendig basert på aktsomhetsvurderingen eller andre forretningsmessige risikoaspekter.

2.3 Spesielt om forankring av arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Austral

Styret og ledelsen i Austral er aktivt involvert i arbeidet med beskyttelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. 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.

Ledelsens oppmerksomhet er høy når det gjelder bærekraft og styringsmessige forhold, inkludert sosial bærekraft (menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold). Austral har etablert en styrings- og bærekrafts utvalg bestående av tre medlemmer av styret, inkludert ledelsen for samfunnsansvar og kommunikasjon, samt compliance ansvarlig. Begge med spesifikke ansvarsområder innen disse områdene.

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) Code of Conduct
- (ii) Human Rights policy
- (iii) Supplier Code of Conduct

Styret i Austral har det overordnede ansvaret for aktsomhetsvurderingene. Daglig leder 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 rapporterer til ledelsen i Austral månedlig og til styret kvartalsvis.

2.4 Spesielt om forankring av arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i FoodCorp

Styret og ledelsen i FoodCorp er aktivt involvert i arbeidet med beskyttelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Hovedprinsippene for å beskytte menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er innarbeidet i FoodCorp 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

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 rapporterer til FC-ledelsen månedlig og til styret kvartalsvis.

2.5 Hvordan vi jobber med aktsomhetsvurderinger i AUSS-konsernet

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

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.

Porteføljeselskapene i AUSS gruppen rapporterer 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 AUSS sine Retningslinjer for aktsomhetsvurderinger, vil selskapene i AUSS-konsernet også rapportere til AUSS ved vesentlige endringer i risikovurderingen, samt i forbindelse med den årlige redegjørelsen under åpenhetsloven.

2.6 Interessentdialog

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.

Austral har en aktiv og ansvarlig rolle i lokalmiljøet. Austral er for eksempel tilknyttet SNP (Sociedad Nacional de Pesqueria). Austral's CEO og COO er en del av styret i SNP og bidrar aktivt i organisasjonen. SNP har ulike program, blant annet innen sosial bærekraft, hvor de arbeider med prosjekter for å bekjempe anemi hos barn under 3 år. I tillegg leder Austral's CEO etikuttvalget i SNP, som har som mål å overholde deres etiske retningslinjer og fremme etiske verdier for god fiskeripraksis og anstendige arbeidsforhold.

FC er et aktivt medlem av organisasjonen Association of Fishing Industrialists (Pescadores Industriales del Biobio). Dette 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's CEO er del av styret i Pescadores Industriales del Biobio og bidrar aktivt i organisasjonen.

2.7 AUSS-konsernet sine varslingskanaler og klagemekanismer som skal bidra til å avdekke negative konsekvenser

AUSS har en ekstern varslingsjeneste på konsernnivå, og flere selskaper i AUSS-konsernet har implementert samme ordning. Varslingsjenesten åpner for både intern og ekstern varslings, samt anonym varslings. Lenke til rapporteringstjenesten finner du her: [IntegrityLog](#)

De norske konsernselskapene har også verneombud i henhold til arbeidsmiljøloven. Verneombudet er et godt bindeledd mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, og bidrar til å skape en trygg arbeidsplass gjennom helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet (HMS). Verneombudet har mulighet til å stanse arbeidet ved umiddelbar fare for liv og helse og kan varsler dersom arbeidstakere har bekymringer.

Austral har en varslingstjeneste hvor varsler også kan sendes inn av eksterne parter. Etikklinjen er åpen for ansatte, leverandører, kunder og lokalsamfunn. Etikklinjen er også tilgjengelig for eksterne. Rapporten kan sendes inn anonymt, og identiteten til varsleren skal beskyttes både under og etter etterforskning. Lenke til rapporteringsordningen finner du på nettsidene til Austral: <https://etica.ext.austral.com.pe>.

FoodCorp har en intern varslingstjeneste som fremgår av deres interne prosedyrer som alle arbeidstakere er kjent med. For eksterne har nettsidene en «Kontakt oss» link som kan benyttes til eventuelle bekymringsmeldinger eller varsler fra eksterne. Interessenter kan også kontakte selskapets ansatte direkte.

3 OVERORDNET OM AKTSOMHETSVALDERINGENE

3.1 Beskrivelse av prosessen for aktsomhetsvurderingene

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

3.2 Kort om oppdatert risikokartlegging på konsernnivå

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, samt være mest betydelig.

Risikokartleggingen er basert på OECD sine retningslinjer med fokus på industririsiko, geografisk risiko, produkt-/tjenesterisiko og selskapsrisiko. For en nærmere beskrivelse av metodikken og fokusområdene i risikokartleggingen, samt en generell oversikt over industriell risiko, henvises det til redegjørelsen fra 2022(auss.no). De operasjonelle områdene er de samme som i 2022, og det er ikke identifisert materielle endringer sammenlignet med risikokartlegging gjort i 2022.

Basert på den ovennevnte risikokartleggingen er det foretatt en tilsvarende prioritering som i 2022. Prioriteringen er primært basert på alvorlighetsgrad og sannsynlighet, med liv og helse som det overordnede prioritetsområdet for AUSS-konsernet. Deretter er det gjennomført en grundig vurdering av de prioriterte risikoområdene.

3.3 Tilknytning

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 innebærer 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.

4 FAKTISK OG VESENTLIG RISIKO FOR NEGATIVE KONSEKVENSER FOR GRUNNLEGGENDE MENNESKERETTIGHETER OG ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD

4.1 Introduksjon og oppsummering

Det er ikke avdekket faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i de selskapene som er omfattet av denne redegjørelsen (AUSS og Konsernselskapene).

AUSS-konsernet har en løpende oppfølging av risikobildet innenfor grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold med fokus på områder med forhøyet risiko fra et industrielt og geografisk perspektiv i henhold til risikokartleggingen. Følgende områder har vært prioritert i 2023:

- Risiko for negativ konsekvens for anstendige arbeidsforhold i Austral og Foodcorp. Knyttet til arbeidsforhold for fiskere tilknyttet den minste flåtegruppen.
- Risiko knyttet til skade på arbeidsplassen.
- Iboende risiko for handel med mennesker, narkotika og andre ulovlige stoffer via fartøy eller logistikk

4.2 Arbeidsforhold for fiskere på egne og tredjeparts fartøy (leverandører av råstoff) knyttet til Austral og FC sin virksomhet

Den globale fiskenæringen står overfor flere iboende utfordringer knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Austral har en egen flåte av 18 fartøy, og FoodCorp har 4 fartøy. I tillegg benytter begge selskapene tredjepartsleverandører for levering av råvarer.

Levering av råvarer fra tredjepartsleverandører innebærer en risiko på grunn av begrenset innsyn i forhold som gjelder beskyttelse av menneskerettigheter og arbeidsforhold på fartøyene. Spesielt for primærforedling av råstoff kjøpt fra den minste flåten og mellomstore fartøy. Det gjelder risiko knyttet til lønn, boforholdene ombord og arbeidstid.

Fremmedarbeidere er særlig utsatte i virksomheten da deres tilknytning til selskapet er løserer, og arbeidsforholdet ofte er sesongbasert. Fremmedarbeidere er generelt av annen etnisitet enn lokalbefolkningen. Austral og FoodCorp har en kultur med nulltoleranse for enhver form for diskriminering eller trakassering, noe som er spesifisert i deres Etske retningslinjer. Det er selskapenes prosedyrer at fremmedarbeidere skal ha tilsvarende betingelser som øvrige ansatte, inkludert lønn, ytelser og boforhold.

I henhold til risikokartleggingen er risikoen for diskriminering en industriell og geografisk utfordring. Basert på aktsomhetsvurderingen for AUSS-konsernet, representerer dette en iboende risiko for negativ konsekvens på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennom diskriminering på bakgrunn av etnisitet. Den mest sannsynlige konsekvensen av denne risikoen er at fremmedarbeidere får dårligere betingelser enn øvrige arbeidere.

Austral og FC har begge høy fokus på denne utfordringen og har en varslingsmekanisme som gir ansatte muligheten til å varsle i tilfelle brudd på deres rettigheter og / eller ved mistanke om diskriminerende handlinger.

Av ytterligere gjennomførte og planlagte tiltak fremheves følgende:

- Austral: Implementering av varslingspolicy og Ethics Hotline som er tilgjengelig for alle leverandører (inkludert råvareleverandører). Rapporter kan være anonyme. Gjennom Ethics Hotline kan man også rapportere seksuell trakassering, kjønnsdiskriminering og manglende overholdelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- Austral: Gjennomføring av aktsomhetsvurderinger for menneskerettigheter, ESG-prinsipper og antikorrupsjonsevaluering av 26 råvareleverandører.
- Austral: Opplæringsprogram for leverandørkjeden vedørende etiske retningslinjer (menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold) og interne revisjoner av disse.
- Austral og FC: Kvartalsvis compliance rapportering til AUSS.
- Austral og FC: Kontinuerlig og økt screening av leverandører.

Ved å innføre tydelige etiske retningslinjer for sine leverandører vil risikoen blir redusert. Videre vil implementeringen av varslingsmekanismer øke åpenheten og fokuset på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i både Austral og FC sin egen virksomhet og i forsyningskjeden. Dette vil øke sannsynligheten for å identifisere og redusere eventuelle risikoen. Denne problemstillingen er generell for næringen, og samarbeid på tvers av selskaper og myndigheter vil være nødvendig for å gjennomføre materielle endringer i praksis.

4.3 HMS – risiko for skade for arbeidsplassen

Produksjon og foredling er en integrert del av verdikjeden for sjømatproduksjon. I denne industrien har det vært fokusert på iboende utfordringer knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, herunder helse og sikkerhet ved produksjonsanleggene og i leverandørkjeden. HMS er også regnet som en industriell utfordring innen fiskeribransjen og noe det fokuseres på i AUSS-konsernet. Det er ikke identifisert vesentlig risiko for negative konsekvenser på dette området, men er et område som AUSS-konsernet prioriterer og beskriver noen tiltak nedenfor for å redusere den iboende risikoen for skade på arbeidsplassen.

Tiltak som er iverksatt:

- HSE policy
- Implementering og opplæring knyttet til etiske retningslinjer og etisk atferd
- Informasjon om varslingsmekanisme
- Fokus på registrering av nestenulykker
- Fortsatt kartlegging av leverandørkjeden

FC har årlig internrevisjon hvor sjekklister for arbeidere og arbeidsforhold blir revidert og verifisert. Austral har i tillegg til egen flåte økt fokus på arbeidsforhold i leverandørkjeden, og har kjørt interne revisjoner i leverandørens virksomhet for å sikre overholdelse av menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold.

Økt opplæring, fokus og bevissthet forventes å redusere risikoen for potensielle HMS hendelser.

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

Dette er en iboende risiko som i hovedsak er knyttet til områdene fiskeri og primærprosessering i Austral og 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.

I løpet av 2023 har hverken Austral eller FoodCorp hatt noen hendelser knyttet til smugling av mennesker eller narkotika.

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.

I henhold til retningslinjene for tilgangskontroll blir alle personer som går inn eller ut av FC sine fartøy, produksjonsanlegg og hovedkontor, identitetsverifisert av sikkerhetspersonell. Dette gjelder også for godstransportkjøretøy. I henhold til BASC-sertifiseringsprogrammet kan denne kontrollen revideres en gang i året. FC har prosedyrer for uanmeldte inspeksjoner i produksjonsanleggene for å avdekke eventuell risiko.

Økt tilgangskontroll og oppfølging bidrar til å redusere den iboende risikoen for menneskehandel ytterligere.

4.5 Spesielt om Austevoll Eiendom

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

Tidlig i 2023 fullførte Austevoll Eiendom renovering og utvidelse av lokalene til Austevoll Laksepakkeri AS, som senere i 2023 skiftet navn til Lerøy Austevoll. Bygget leies og driftes av Lerøy, se Leroy.no for deres redegjørelse.

Austevoll Eiendom engasjerte totalentreprenøren Svalinn (www.svalinn.no) for renovering, ombygging og utvidelse av bygningsmassen. Kontrakten med Svalinn inneholdt klare krav og forventninger om beskyttelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. For mer informasjon, se Svalinns nettsider (www.svalinn.no).



Denne redegjørelsen er signert elektronisk av styrets medlemmer og daglig leder.

Storebø, 26.06.2024



Helge Singelstad
Styrets leder



Hege Charlotte Bakken (Jun 26, 2024 09:28 GMT+2)
Hege Charlotte Bakken
Styrets nestleder



Helge Møgster
Styremedlem


Lill Maren Møgster
Styremedlem





Siren M. Grønhaug (Jun 26, 2024 08:26 GMT+2)
Siren M. Grønhaug
Styremedlem


Eirik Drønen Melingen
Styremedlem



Hege Solbakken (Jun 26, 2024 08:29 GMT+2)
Hege Solbakken
Styremedlem


Petter Dragesund
Styremedlem



Arne Møgster (Jun 26, 2024 07:53 GMT+2)
Arne Møgster
Konsernleder