

# Rapport om Ervik Havfiske Holding – konsernet sitt arbeid med menneskerettigheitar og anstendige arbeidsforhold, jf, Openheitslova.

## Innhald

Bakgrunn .....	1
Innleiing.....	2
Kapittel 1. Ervik Havfiske Holding Konsernet:.....	3
KME Invest AS : .....	5
ST Ervik Invest AS .....	5
Kapittel. 2. Ervik Havfiske Holding AS .....	5
Kapittel 3: Ervik Group AS .....	11
Kapittel 4: Carisma Viking AS .....	16
Kapittel 5: Frøyanes Junior AS.....	19
Kapittel 6: Vestkapp AS.....	22
Kapittel 7: Frøyanes AS .....	26
Kapittel 8: Stadt Havfiske.....	29
Kapittel 9: Ervik Ocean.....	32
Kapittel 10: Ervik Supply AS .....	36
Kapittel 11: Ervik Seafood AS .....	39
Kapittel 12: Westmek AS.....	44
Kapittel 13 Mindre selskap .....	47
Kapittel 14 Vidare arbeid/ plan for 2025 for konsernet: .....	47

## Bakgrunn

Openheitslova, trådte i kraft i Noreg 1.juli 2022.

Formålet med lova er å sikre respekt for menneskerettar og anstendige arbeidsforhold, samt å gje allmenta innsyn i korleis verksemder arbeider med dette.

Lova forpliktar verksemder til å utføre aktsemdsvurderingar i tråd med OECDs retningslinjer for fleirnasjonale selskap.

Denne rapporten bygger vidare på rapporten frå 2023.

Denne rapporten følgjer rekneskapsåret 2024.

## Innleiing

Ervik Havfiske Holding – er eit fiskerirelatert konsern, lokalisert på Stadlandet, i Vestland Fylke.

**Implementerte reglar og prosedyrar gjeld for heile konsernet med alle dotterselskap, ikkje berre for dei selskapa som er så store at dei automatisk er omfatta av Openheitslova.**

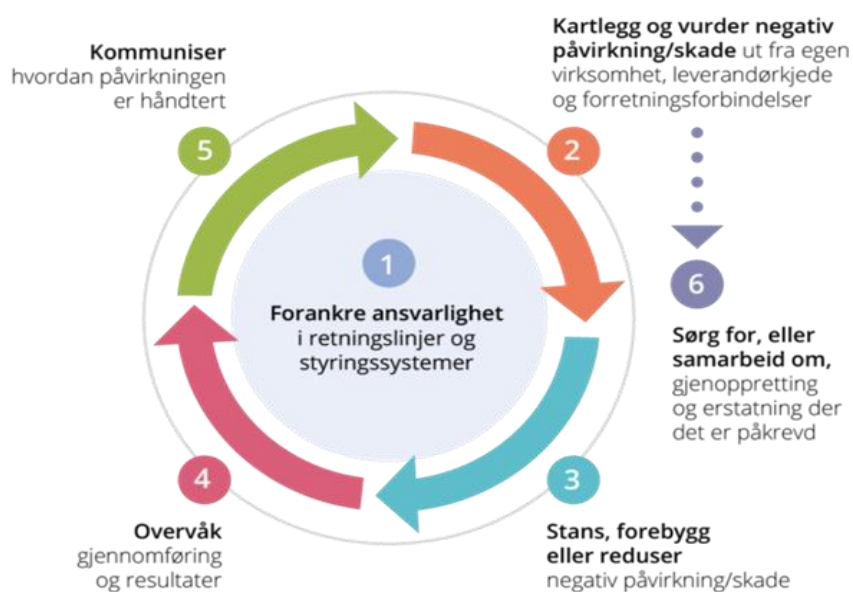
Styrande og rettleiande dokument i denne rapporten:

- Lov om Virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggjende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (Åpenhetsloven)

Rammeverk for aktsemdsvurderingane:

- FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP,2011)
- OECD's veileder og modell for aktsomhetsvurderingar for ansvarlig næringsliv(2018)

Arbeid med Aktsemdsvurderingar i henhold til Openheitslova:



## Kapittel 1. Ervik Havfiske Holding Konsernet:

Ervik Havfiske Holding (EHH) er eit fiskerirelatert konsern som per 31.12.2024 omfatta 28 selskap.

Det er ikkje alle selskapa som fell direkte under Openheitslova, men alle selskap under konsernet har, gjennom like prosedyrar og personvern-policyar, klageadgangar og retningslinjer, fokus på anstendige arbeidsforhold og grunnleggjande menneskerettigheitar.

Dette fokuset er kontinuerleg, jf. Openheitslova.

Vi har stor respekt for lovgjevnaden, og vår drift av konsernet skal til ei kvar tid følgje dei gjeldande og opplyste reglar og prosedyrar.

Konsernets dotterselskap er sertifisert etter lovgjevnadskrav ut i frå eigen bransje, og fører dermed også både interne og eksterne tilsyn, for å sikre at selskapa til ei kvar tid etterlever sine krav. Under tilsyna vert det gjennomgått om selskapa har dei riktige og naudsynte prosedyrar og retningslinjer, samt avdekka eventuelle avvik eller pålegg som må utbetrast innan dei kan bli lukka.

Vi kjenner oss derfor trygge på at vi jobbar målretta i heile organisasjonen for å sikre vår deltaking i eit ansvarleg næringsliv. Oppdagar vi avvik, skal dette ha ekstra fokus og det skal søkast løysing for å lukke avviket.

Alle selskap som konsernet er involvert i drifta av, utanom dei vi eig 100%, er dermed også anbefalt å følgje konsernets retningslinjer og styrande policyar, og vert med fast intervall kontrollert.

Rammeverket for aktsemdsvurderingane i konsernet er basert på FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP, 2011) og OECDs modell for aktsemdsvurderingar for ansvarlig næringsliv (2018).

Konsernet er lokalt forankra på Stadlandet i Vestland Fylkeskommune. Vi er lokalpatriotar og prøver i størst mogleg grad å nytte oss av lokale og dermed kjende leverandørar og samarbeidspartnarar for å sikre eit sterkt lokalsamfunn. Vi er derfor godt kjende med størsteparten av leverandørane våre. Men i somme samanhengar er vi avhengige av å også bruke andre leverandørar, i tillegg til dei selskapa som igjen har underleverandørar som vi kanskje ikkje kjenner så godt.

Som eit konsern med mange dotterselskap, er vi involvert i mange bransjar. Men sidan vi er eit fiskerirelatert konsern, har vi satt fokuset med aktsemdsvurderingar på våre største leverandørar og samarbeidspartnarar knytt opp mot fiskeutstyr og verft / verkstadar, samt våre eigne tilsette, tilsettelses- og arbeidsforhold. Derifrå jobba vi vidare med eventuelle funn og fleire leverandørar og samarbeidspartnarar.

Framleis har ingen vurdering av risiko-område ført fram til noko urovekkande. Vi har hittil ikkje avdekka brot på menneskerettigheter eller grunnleggjande arbeidsforhold, men vi kan framleis ikkje utelukke at brot skjer ein stad i vår verdi- og leverandørkjede. Difor jobbar vi stadig for å implementere fokus og bevisstgjerjing på dette, i alle våre selskap. Alle selskapa gjennomfører sine eigne risikokartleggingar, med utvalde områder som dei ser krev eit ekstra fokus. Selskapa retta fokuset sitt dit dei ser at risikoen kan vere størst og har jobba vidare med det i 2024.

Selskapa søker bransjesamarbeid hovudsakleg med interesse- og arbeidsgjevarorganisasjonen for den norske havgåande fiskeflåten, Fiskebåt, men også med samanliknbare og nærliggjande selskap.

Dersom nokon av selskapa i konsernet, gjennom sine aktsemdsvurderingar blir gjort kjende med faktiske eller potensielle negative konsekvensar, vil vi iverksette tiltak ut frå individuell vurdering og grad av konsekvens på hendinga eller risikoen. Målet er at vi gjennom god vurdering, kartlegging, og samarbeid, kan bistå i å fremme respekt for grunnleggjande menneskerettigheter og anstendige

arbeidsforhold for alle, samt å førebygge og hindre at brot skjer i framtida med både oss sjølve eller hos nokon av våre samarbeidspartnarar eller leverandørar.

Vi er klar over dette er eit overordna mål, men vi forsikrar om at vi vil ta vår del av ansvaret, og gjer det vi kan for å bistå i arbeidet.

Nærare beskrivingar av dei einsskille selskaps aktsemdsvurderingar er beskrive under kvart av selskapa sine kapittel.

For alle selskapa i konsernet gjeld dette:

1. Forankring:  
Styrebehandling av Openheitslova: Vedteken sak i Styret i Ervik Havfiske Holding AS  
– deretter i dotterselskapa  
- Godkjende «Rutine for gjennomføring av aktsomheitsvurderingar i henhold til Åpenheitsloven», inkludert mal om leverandørreklæringar.  
Utpeika ansvarleg for koordinering  
Openheitslova er på agenda i påfølgjande leiarsamlingar, lunsjmøter og styremøter.  
Deltaking på kurs, konferansar og Webinar knytt til tema for å sikre informasjon og kunnskap
2. Kartlegging og vurdering:  
Selskapa gjennomfører egne kartleggingar av verksemda og leverandørar og har risikovurdert eiga verksemd og sine leverandørar.
3. Førebygging:  
Hovudsakleg gjennom informasjon og felles forståing for retningslinje for vidare handtering dersom ein oppdaga negativ påverknad / skade
4. Overvaking:  
Arbeidet er ein kontinuerleg prosess
5. Kommuniser:  
Vi ønsker ein open prosess med lett tilgjengeleg informasjon og retningslinjer og varslingsprosedyrar. Nettsider og interne plattformar.
6. Rette opp:  
Eigne varslingsprosedyrar og handteringsprosedyrar, i tillegg til bransjesamarbeid for å løyse utfordringar.

Ervik Havfiske Holding-konsernet ser på Openheitslova som eit etter kvart viktig globalt ledd i å kunne sikre menneskerettigheiter og anstendig arbeidsforhold. EHH held kontinuerleg fram med å ta vår del av dette arbeidet.

Gjennom leverandørreklæringar og vidare aktsemdsvurderingar går vi meir i djupna på leverandørane, utvidar til fleire av våre mindre leverandørar, i tillegg til å vurdere oss sjølve.

Sjølv om ikkje alle våre dotterselskap fell direkte under denne lova, gjeld våre rutinar og prosedyrar for alle selskapa i konsernet.

Vi startar med oppbygginga av konsernet, før dei fleste av selskapa i konsernet har sin eigen rapport i egne kapittel.

Dotterselskapa Carisma Viking AS, Frøyanes Junior AS og Vestkapp AS, Frøyanes AS og Stadt Havfiske AS er i stor grad samanliknbare, med lik struktur, samanliknbar drift og selskapa har like management-avtaler gjennom Ervik Group AS. I tillegg er nokre av styremedlemmane representert i styret for fleire av selskapa.

Aktsemdsvurderingane til desse selskapa er difor naturleg nok, også i stor grad mykje likt.

KME Invest AS :

KME Invest er eit aksjeselskap, som eig 50% av Ervik Havfiske Holding. Ingen tilsette.

ST Ervik Invest AS

ST Invest er eit aksjeselskap, som eig 50% av Ervik Havfiske Holding. Ingen tilsette.

## Kapittel. 2. Ervik Havfiske Holding AS

### 1. Forankring og generell informasjon

Selskapet er eit aksjeselskap. Selskapets formål er å delta i fiskeriretta bedrifter på sjø og land, som komplimentar, andels-eigar eller aksjeeigar, samt kunne delta i ein kvar form for annan verksemd av økonomisk art, her under handel med aksjar og valuta. Selskapet skal vidare drive handel med skipsutstyr og anna fiskerirelatert utstyr, samt yte konsulent- og management- teneste.

Styret i Ervik Havfiske Holding AS er bevisst på sitt overordna ansvar for å sørge for at både dette selskapet, samt heile konsernets forpliktingar vert oppfylt. Styret har sørge for implementering av gjeldande regelverk, rutinar og prosedyrar.

#### Gjeldande interne regelverk i heile Ervik Havfiske Holding AS – konsernet:

- Ethiske retningslinjer for Ervik Havfiske Holding AS – Konsernet
- Rutinar for gjennomføring av aktsemdsvurderingar i henhold til Openheitslova
- Rutinar for varsling i saker om trakassering, seksuell trakassering og andre kritikkverdige forhold mm.
- Prosedyre for handtering av saker om trakassering, seksuell trakassering og andre kritikkverdige forhold mm.
- HMS-prosedyrar
- ESG – fokus og arbeid

Etter at Openheitslova vart gjeldande i Noreg, har konsernet aktivt jobba for sikring av etterleving av lova. Som ein konsekvens har konsernets Ethiske retningslinjer blitt oppdatert og meir presis etter lova, samt at EHH har implementert «Rutinar for gjennomføring av aktsemdsvurderingar i henhold til Openheitslova»:

Ervik Havfiske Holding AS - konsernet

## **Rutiner for gjennomføring av aktsemdsvurderingar i henhold til Openheitslova**

*Vedtatt 15.05.2023*

### **1. BAKGRUNN**

Ervik Havfiske Holding AS - konsernet anerkjenner viktigheten av å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester.

Denne rutine beskriver hvordan Ervik Havfiske Holding AS – konsernet, håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som virksomheten enten har forårsaket eller bidratt til, eller som direkte er knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere.

Med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold menes de regelverkene som det refereres til i Åpenhetsloven § 3 bokstav b og c.

### **2. FORANKRING**

Denne rutinen er vedtatt av styret i Ervik Havfiske Holding AS.

Alle ansatte som er direkte involvert i innkjøp og inngåelse av avtaler med leverandører og forretningspartnere er ansvarlige for å medvirke til at rutinens forpliktelser etterleves.

Selskapet har utpekt en person som kontaktpunkt og ansvarlig for å koordinere alle prosesser knyttet til aktsomhetsvurderinger og behandle informasjonskrav etter Åpenhetsloven. Selskapets styre har det overordnede ansvaret for å påse at virksomhetens forpliktelser oppfylles.

### **3. KARTLEGGING AV FAKTISKE OG MULIGE NEGATIVE KONSEKVENSER**

#### *3.1 Egen virksomhet*

Selskapet skal til enhver tid bestrebe seg på å etterleve forpliktelser i henhold til nasjonal lovgivning, herunder grunnleggende menneskerettigheter og krav til anstendige arbeidsforhold, og søke å unngå at det i forbindelse med vår virksomhet forårsakes eller bidras til å krenke kravene til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Enhver oppfordres til å varsle fra i henhold til rederiets varslingsrutiner dersom man blir oppmerksom på at selskapets virksomhet har faktiske eller potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Varsel om dette skal fremmes til varslingsmottaker gjennom avvikssystemet i rederiets sikkerhetsstyringssystem.

#### *3.2 Leverandører og forretningspartnere*

Rederiet skal ha oversikt over alle leverandører og forretningspartnere.

Ervik Havfiske Holding AS - konsernet skal regelmessig gjøre en vurdering av våre leverandører og forretningspartnere med sikte på å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige forhold i leverandørkjeden eller hos forretningspartnere.

Vurderingen skal se hen til OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og være risikobasert. Det kan blant annet legges vekt på følgende forhold:

- Engasjementets størrelse og betydning, og om tilknytningen er ad hoc eller varig
- Informasjon fra leverandørene/forretningspartnere
- Informasjon som virksomheten mottar eller innhenter fra andre kilder
- Generell kunnskap om bransjerisiko, geografisk,- produkt- og virksomhetsspesifikk risiko
- Egne vurderinger

#### **4. IVERKSETTING AV TILTAK**

##### *4.1 Egen virksomhet*

Dersom det avdekkes faktiske eller mulig negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som følge av selskapets virksomhet, skal det iverksettes nærmere vurderinger og tiltak for å stanse, forebygge eller begrense de negative konsekvensene/potensielle konsekvensene.

Hvilken oppfølging som skal iverksettes, avgjøres etter en konkret vurdering.

Personalsaker vedrørende selskapets egne ansatte følges opp i tråd med kravene i Arbeidsmiljøloven/Skipsarbeidsloven og omfattes ikke av nærværende rutine.

##### *4.2 Leverandører og forretningspartnere*

Dersom vurderinger som nevnt i pkt. 3.1 avdekker faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, eller det er grunn til å tro at slike konsekvenser forekommer, skal det vurderes å iverksettes egnede tiltak.

Hvordan det avdekkede forholdet skal følges opp, avgjøres etter en konkret vurdering. Aktuelle tiltak kan blant annet være å gå i dialog med den aktuelle virksomheten, varsle offentlige tilsynsmyndigheter mv.

Iverksatte tiltak skal så langt som praktisk mulig søkes oppfulgt for å overvåke gjennomføring og resultat. Behovet for oppfølgende tiltak avgjøres etter en konkret vurdering av hver enkelt sak.

## **2. Kartlegging og vurdering**

Overordna kartlegging av eiga verksemd og leverandørar:

- kvar er risikoen størst i vårt eige konsern
- Kven er konsernet sine største leverandørar
- Kven av våre største leverandørar er det mest truleg ein risiko knytt opp mot? Her lagt til grunn; nasjonalitet, tal på arbeidrar, kva type arbeid, langvarig samarbeid, har dette selskapet eventuelt lang leverandørkjede bak seg?
- Kven har vi størst moglegheit til å påverke ved eventuelle negativ konsekvens

Leverandørar blir i fyrste omgang vurdert etter «trafikk-lys»-prinsippet. Vi retta innsatsen dit risikoen er størst, med tanke på faktisk eller potensiell negativ konsekvens:

Ut i frå risikokartlegginga har vi identifisert desse risikoområda for nærare undersøking:

#### Eigne tilsette, både på land, til havs og i utlandet:

Får alle oppfylt sine krav om grunnleggjande menneskerettigheiter og anstendige arbeidsforhold, med fokus på arbeidstilhøve, alder og alle former for diskriminering?

- Båtane og båtselskap har eigne prosedyrar og risikovurderingar om bord, som de har praktisert i lang tid. I tillegg er fartøya sertifiserte, og jamlege tilsyn og revisjonar vert derfor utført. Operatørselskapet, Ervik Group AS er DOC-sertifisert, og har dermed eigne rutinar for kontroll og etterprøving av at vi følgjer lovverket. Alle fartøy er WFC-sertifisert og omfatta av ILO-konvensjonen.

Størsteparten av tilsette på fartøya er menn, men damer er representert. Tydelege prinsipp for at diskriminering ikkje skal førekome, er presisert i konsernets Etske retningslinje, samt forsterka i Rutinar for varsling av saker om trakassering, diskriminering og prosedyrar for handtering av innkome varslar. Desse vert stadig repetert frå administrasjonen til fartøy og mannskap.

Vi vurderer at risikoen for brot på lova per i dag framleis er *låg* på vår norske flåte, men vi jobbar vidare med fokus på kontroll, samt at vi må sørge for at varslingsrutinane er kjend for alle dersom nokon opplever eller oppdagar uønskte tilhøve og hendingar. I utlandet samarbeider vi med utanlandske aktørar, men vi har stor grad av norske offiserar om bord. Vi har heller ikkje praksis med lærlingar om bord i dei utanlandske båtane. Vi har fokus på gode arbeidsavtaler. Konsernet har nulltoleranse for barnarbeid, slavearbeid, og alle former for diskriminering. Dette er formidla via arbeidsavtaler og interne retningslinjer.

#### Leverandørar i Noreg:

Noreg er eit land som skal ha gode, gjeldande regelverk, for å sikre både arbeidstakar og arbeidsgjevar. I utgangspunktet skal ein arbeidstakar i Noreg ha gode rettigheiter, med tanke på tilsetjingsforhold og krav om ei løn å leve av, og ein arbeidsgjevar har på si side mange krav til etterleving. Til tross for dette, er vi klar over at det *kan* førekome negativ påverknad ein stad i leverandørkjeda til konsernet.

Våre største leverandørar i Noreg av verft og terminalar, er så store at dei sjølv er omfatta av Openheitslova. Vi har likevel innhenta leverandørklæringar frå desse også. Vi vel å stole på deira eigne aktsemdsvurderingar, men vi vil ha kontinuerleg fokus på området. Vi vil innhente fleire opplysningar og gå gjennom deira aktsemdsvurderingar for å gjere vurderingar på nytt dersom vi ser behov for det. I tillegg til innhenting av opplysningar og jamlege vurderingar, har vi tett oppfølging gjennom å vere til stades når vi nyttar eksterne leverandørar/verft.

Ein av konsernets største leverandør av verkstadtenester er eit internt selskap, som sjølv er omfatta av Openheitslova og gjer dermed sine eigne aktsemdsvurderingar. Vi føl opp

kontinuerleg. Vi har jamt over tett samarbeid og oppfølging, då dette selskapet har fleire underleverandørar.

Vår største leverandør av til dømes utstyr, line, krok og bunkers, er eit internt selskap. Selskapet er sjølv omfatta av Openheitslova, og gjer dermed sine egne aktsemdsvurderingar. Også her har vi tett samarbeid og oppfølging, då dette selskapet har fleire underleverandørar.

#### Leverandørar i utlandet:

Det området som vi i utgangspunktet såg kunne vere ei mogleg *potensiell risiko*, er utanlandske leverandørar av varer og tenester, blant anna skipsverft og fabrikkar i utlandet, fordi desse leverandørane er store selskap med mange tilsette, andre nasjonale lover og reglar for både tilsetjingsforhold, alder og løn.

Vurderinga er likevel at vi gjennom tett samarbeid i mange år, er godt kjend med desse aktuelle selskapa. I periodar der utanlandske selskap er innleigd for prosjekt i vår regi, har vi tett oppfølging og periodevis lange opphald av innleigde norske inspektørar til stades. På dette grunnlaget ønsker vi ikkje å karakterisere risikoen som ein *faktisk risiko* per i dag.

Vi er likevel klar over at til trass tett samarbeid og ved å vere fysisk til stades, kan vi ikkje garantere at avvik ikkje skjer. Vi rettar derfor merksemd mot utanlandske verft. Meir om tiltak under.

### **3. Tiltak og førebygging**

Vi starta tiltakssida med å sende ut informasjon om Openheitslova, samt at vi har gjeve beskjed om at konsernet vil følge vidare opp framover, inkludert med leverandørreklæringar. Dei fleste av våre leverandørar og forretningspartnarar er derfor klar over at dei stadig er under vurdering. Etter at dette målretta arbeidet har gått føre seg i snart eit par år, har vi framleis berre fått utelukkande positive tilbakemeldingar.

Vi håper at vi ved å halde fram dette arbeidet vil bidra til å forebygge at det skjer faktiske eller potensielle negative påverknad. Vi kan ikkje utelukke at det skjer uønskte hendingar eller at det kan knytte seg ein viss potensiell risiko for negativ konsekvens. Derfor vil kontinuerleg, gjennom tett samarbeid også i framtida ha fokus på overvaking og oppfølging av våre leverandørar og forretningspartnarar.

Forventa konsekvens av merksemda vi knyter opp mot drift av fartøy og tilsette er at alle tilsette blir kjende med lovverket, våre retningslinjer, og kjent med varslingsrutinar slik at vi kan unngå ein praksis der det skjer, eller kan oppstå faktiske eller potensielle negative konsekvensar.

### **4.Overvaking**

Gjennom fokus på informasjon er vårt arbeid med Openheitslova godt kommunisert til alle våre interne selskap og tilsette, og vi vil halde fram med tett oppfølging og informasjon til våre eksterne leverandørar og forretningspartnarar. Våre varslingskanalar vil ligge lett tilgjengeleg på konsernets nettside.

Selskapet søker samarbeid både tett internt, med samanliknbare selskap, samt bransjesamarbeid, til dømes med interesse- og arbeidsgjevarorganisasjonen for den norske havgåande fiskeflåten, Fiskebåt, for å løyse eventuelle utfordringar.

## **5 Kommunikasjon**

Internt i konsernet er informasjonen formidla via interne system i tillegg til på konsernets nettside.

For offentlegheita vil all informasjon kring Openheitslova og vårt arbeid med å sikre grunnleggande menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ligge lett tilgjengeleg på konsernets eksisterande nettside: [www.ervikgroup.no](http://www.ervikgroup.no)

Der vil også ligge informasjon om varslingskanalar. Dette er venta å forenkle varslingsprosessen, og forhåpentlegvis gjere terskelen for eventuell for varsling lågare.

Spørsmål kring Openheitslova kan rettast til : [baerekraft@ervikhavfiske.no](mailto:baerekraft@ervikhavfiske.no)

## **6.Rette opp**

Vår plan er framleis at dersom vi oppdagar avvik eller potensiell negativ påverknad, vil vi vurdere grad av faktisk konsekvens og mogleg negativ konsekvens og deretter legge ein plan for korleis vi kan rette opp ved å gripe inn, stoppe, endre og påverke gjennom vårt eventuelle vidare samarbeid.

Dersom vi sjølv er ansvarlege, vil vi rette opp sjølv. Dersom vi ser at andre er ansvarlege, vil vi i fyrste omgang forsøke å påverke. Styret anerkjenner at det kan vere lange og komplekse leverandørkjeder, men fokuset på grunnleggjande menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold skal vere eit kontinuerleg fokusområde.

Plan vidare:

Ervik Havfiske Holding vil kontinuerleg jobbe med arbeidet kring Openheitslova.

Selskapet vil sørge for at fokuset på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold skal vere kontinuerleg i heile konsernet, og arbeidet vil bli fylgt opp både i eige selskap, samt alle dotterselskapa. Ervik Havfiske Holding vil etterstebe å sørge for at dei implementerte retningslinjene vert etterlevd i praksis.

Signert av styret.

## Kapittel 3: Ervik Group AS

### 1. Forankring og generell informasjon

Ervik Group AS er eit management- og investeringsselskap retta mot den delen av fiskeflåten som driver fiske med autoline. Konsernet har i tillegg ei relativt nysatsing på fiske etter snøkrabbe og reke. Selskapets forretningsverksemd er retta både mot den nasjonale og internasjonale marknaden.

Fartøya i konsernet driver tradisjonelt autolinefiske i havområda rundt Norge, i EU-farvatn samt i området rundt Færøyane, Island og britiske farvatn, samt i Barentshavet i russisk sone.

Selskapets hovudkontor er på Stadlandet i Stad kommune.

Selskapet er eigd 100% av Ervik Havfiske Holding AS.

Styret i Ervik Group AS er kjend med Openheitslova, og er sitt ansvar bevisst i forhold til arbeidet med grunnleggjande menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

«Rutinar for aktsemdsvurderingar i henhold til Openheitslova», er vedtatt både i Ervik Havfiske Holding AS og Ervik Group AS.

Alle tilsette som er direkte involvert i innkjøp og inngåing av avtaler med leverandørar og forretningspartnarar er ansvarlege for å medverke til at rutinens forpliktingar etterlevast.

Selskapet har utpekt person som kontaktpunkt og ansvarleg for å koordinere alle prosesser knytt til aktsemdsvurderingar og behandle informasjonskrav etter Openheitslova. Selskapets styre har det overordna ansvaret for å sørge for at verksemdas forpliktingar oppfyllast.

For å kunne drive konsernets eigne båtar, i tillegg til management-tenester for eksterne reiarlag, er selskapet DOC-sertifisert. Selskapet har med andre ord Fulltids Godkjenningssbevis for sikkerheitsstyring for rederi / Documents of Compliance (DOC) -sertifisering, og ISM Godkjenningssbevis for fiskefartøy, utsteda av Sjøfartsdirektoratet.

Selskapets Sikkerheitsstyringssystem (SMS) er utforma for å oppfylle Forskrift om sikkerheitsstyringssystem for norske skip og flyttbare innretningar, FOR-2014-09-05-1191.

Alle fiskefartøya har i tillegg sine eigne naudsynte skipssertifikat, sertifiseringar og lisensar.

Via sikkerheitsstyringssystemet og ISM vert tilsette gjort kjend gjeldande rutinar, retningslinjer og reiarlagets politikk, samt informasjon om roller og ansvar, DPA, kontaktinformasjon, beredskap, osv.

Selskapet tilbyr management-tenester for andre reiarlag, samt at selskapet kjøper og sel båtar og kvoter.

Selskapet eig dotterselskap som eig fiskefartøy. Både selskapa og fartøya opererer hovudsakleg i norsk marknad.

Selskapet har allereie gode interne rutinar i forhold til tilsetting, med avtaler og lønning ut i frå gjeldande norsk regelverk. Alt mannskap på fartøy er løna via lott-system.

Ervik Group har implementert konsernets vedtekne «Rutinar for gjennomføring av aktsemdsvurderingar i henhold til Openheitslova», oppdatert sine overordna «Etske retningslinjer», har gjeldande prosedyrar for varsling og handtering av varslar, samt gjeldande HMS-politikk.

Alle fartøya som Ervik Group har management-tenester på, er i tillegg WFC – sertifisert, ILO-188

konvensjonen vedrørende bu- og levevilkår om bord i fartøy, og føl alle naudsynte krav og sertifiseringar.

Selskapet har utpekte personar/ DPA, Varslingsmottakar for saker angående trakassering og andre kritikkverdige forhold, samt varslingsmottak i saker angående Openheitslova.

Informasjonen er lett tilgjengeleg om bord i fartøya, og varslingskanalane og klageadgangen er implementert retningslinjene i sikkerheitsstyringssystemet (SMS).

Vi har kontinuerlege øvingar, risikovurderingar, tilsyn og revisjonar både på land og om bord i båtane.

## **2. Kartlegging og vurdering:**

I heile 2024 har vi haldt fram med kontinuerleg fokus på dei identifiserte risikoområda våre:

### Eigne tilsette, både på land og til havs

Får alle oppfylt sine krav om grunnleggjande menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, med fokus på arbeidstilhøve, alder og alle formar for diskriminering?

- Båtane og båtselskap har egne prosedyrar og risikovurderingar om bord, som de har praktisert lenge. I tillegg er fartøya sertifiserte, og jamlege tilsyn og revisjonar vert derfor utført.  
Operatørselskapet, Ervik Group AS er DOC-sertifisert, og har dermed egne rutinar for kontroll og etterprøving av at vi følgjer lovverket. Alle fartøy er WFC-sertifisert og omfatta av ILO-konvensjonen.
- Kjønn- og lønsdiskriminering: Størsteparten av tilsette på fartøya er menn, men damer er representert. Ervik Group har implementerte gode rutinar for varsling i saker om trakassering og andre kritikkverdige forhold, og rutinar for handtering av innkomne varslar. Ingen innmeldte saker per i dag, men vi har stadig tett oppfølging.
- Lærlingar: Sidan Ervik Group er ei stor lærling-bedrift, må vi sikre at det ikkje førekjem barnarbeid. Vi tar imot lærlingar som er i ei utdanningsfase, gjennom samarbeid med Opplæringskontoret for fiskeri og havbruk (OKFH) ved Måløy VGS. Etter to år på med skule-undervisning er lærlingane som kjem til oss minimum 17 år.  
Tilsette er løna gjennom Lott-system, og utbetaling skjer via dotterselskap med gode og sikre rutinar. Også dette vert tett oppfølgt.
- Som eit ledd i vurdering av riktig løn, retta vi også aktsemd mot forretningspartnar som tek hand om utbetaling av løn. Denne forretningspartnaren er eit dotterselskap og ein del av Ervik Havfiske konsernet, samt at selskapet er eit autorisert rekneskapskontor med egne interne og eksterne prosedyrar og rapporteringsplikter. Vi kjenner oss derfor trygge på at desse utfører tenesta på ein tilfredsstillande måte. Avvik ville i tillegg blitt oppdaga ved revisjonar.

Vi vurderer framleis at risikoen for brot på lova per i dag er *låg*, men vi jobbar vidare med fokus på kontroll, samt ta vi må sørge for at varslingsrutinane er kjend for alle dersom nokon opplever eller oppdagar uønskte tilhøve og hendingar.

Leverandører: Her har vi framleis fokus på leverandørane som er størst og har flest tilsette, sidan det er det menneskelege aspektet som skal sikrast og vurderast i dette arbeidet.

- Våre største leverandører i Noreg, med flest tilsette, er verft, fabrikkar, verkstadar og losseterminalar.
- Dei fleste av desse er så store at dei sjølv er omfatta av Openheitslova. Vi vel difor å stole på deira egne aktsemdsvurderingar, men vil ha kontinuerleg fokus på området, med tett oppfølging og jamleg vurdering.
- Vår største leverandør av verkstadtenester er framleis eit internt selskap, som sjølv er omfatta av Openheitslova og gjer dermed sine egne aktsemdsvurderingar. Vi har tett samarbeid og oppfølging, då dette selskapet har fleire underleverandører. Vi vil følgje opp etterkvart, og vurdere om informasjon og opplysningar er tilstrekkeleg.
- Vår største leverandør av til dømes fiskeutstyr, line, krok og bunkers, er framleis eit internt selskap. Selskapet er sjølv omfatta av Openheitslova, og gjer dermed sine egne aktsemdsvurderingar. Vi har tett samarbeid og oppfølging, då dette selskapet har fleire underleverandører.

Ervik Group AS har, gjennom aktsemdsvurderingane sine, hittil ikkje avdekket nokon *faktiske* negative konsekvensar, men arbeidet er kontinuerleg, og selskapet kan ikkje utelukke at ein vil kunne møte på negative konsekvensar i framtida. Desse vil då bli fortløpande bli konsekvensvurdert.

Risikoen for negative konsekvensar er etter vår vurdering låg, grunna dei nemnte vurderingane våre. Vi har stabile og kjende leverandører og forretningspartnarar. Nye leverandører og forretningspartnarar vert vurdert før eit eventuelt samarbeid.

Nærare om kvifor vi vurderer risikoen for både faktisk og negativ konsekvens framleis er låg:

- Løn til mannskapet: Via internt selskap og utrekna gjennom Lott-system, vi har implementerte rutinar og etiske retningslinjer med tanke på eventuell diskriminering, oppdaterte varslingsprosedyrar med både menn og kvinner som varslingsmottakar, samt revisjonar av WFC (bu- og levekår om bord).
- Skipsutstyr, her under krok, line og anna skipsutstyr som er kjøpt inn av båtane for dagleg drift: Vår største leverandør av utstyr er som nemnt eit internt selskap i konsernet. Gjennom aktsemdsvurderinga har vi vurdert at risikoen for at det føreligg kritikkverdige forhold i våre direkte leverandører er ikkje vesentleg, men sidan Ervik Havfiske ikkje med sikkerheit kan gå god for heile leverandørkjeda med produksjon av krok og skipsutstyr, vil vi gjennom vidare vurderingar og samarbeid med leverandør, sørge for grundig gjennomgang av leverandørkjeda her.
- Verft og mekaniske verkstadar: Verft og mekaniske verkstadar har ofte mange tilsette, og intrykket vårt er at tilsette her ofte er ei blanding av norske og utanlandske arbeidarar. Her tenker vi i fyrste omgang på om løna og arbeidstilhøvet er gode nok, særleg blant utanlandske arbeidarar. Dei største leverandørane våre av denne type tenester er enten interne, og / eller så store at dei sjølv er omfatta av Openheitslova. Dermed må desse sjølv aktsemdsvurdere både seg sjølv og sine underleverandører. Framleis set vi vår lit til deira eigen rapport, men vil følgje opp og vurdere om opplysningane deira i rapporten er tilstrekkelege.

Sidan vi ikkje har motteke innkomne varslar, eller sjølv har avdekka faktiske eller potensielle negative konsekvensar, kategoriserer vi ikkje desse som vesentlege.

### **3. Førebygging og tiltak**

Ervik Group har implementerte rutinar for aktsemdsvurderingar, vi har oppnemnt varslingsmottakar, DPA er representert av begge kjønn, og vi har oppdatert ISM. Fartøya er oppdatert på nye og gjeldande rutinar og prosedyrar, og det same gjeld øvrig tilsette i administrasjons-basen. Varslingskanalar vil i tillegg bli lagt ut på Ervik Groups nettside.

Ervik Group har fokus på god kommunikasjon, og har jamleg flåtemøter, driftsmøter og andre interne møter der ein eventuelt vil bli oppdaterte på eventuelle negative konsekvensar som blir gjort kjent for selskapet. Selskapet har ikkje til no oppdaga at uønskte, alvorlege negative konsekvensar har skjedd. Dersom motsett blir tilfelle, vil vi i fyrste omgang søke å finne løysing gjennom god informasjon og påverknadskraft.

Internt i Ervik Group har vi ein open dialog om Openheitslova, der selskapa utfyller kvarandre på mange områder, og fordeler oppgåver best mogleg ut frå bransje og leverandørar. Vi har i tillegg tett samarbeid med interesseorganisasjonen Fiskebåt, der bransjeutfordringar bli tatt i fellesskap med heile fiskeflåten.

Som eit resultat av aktsemdsvurderingane, endra selskapet DPA- utpekt person til å vere både ei kvinne og ein mann, oppdatert eksisterande og implementert nye retningslinjer og prosedyrar i forhold til blant anna etikk, diskriminering, varsling og handtering av varslar. Desse er gjort kjent innad i heile konsernet.

### **4. Overvake**

Vi vil halde fram med å fysisk undersøke, snakke med tilsette, sikre god informasjon, og undersøke om rutinar og prosedyrar for varsling er gode nok. Vi vil deretter iverksette eigna tiltak utover resultat og funn.

Vi har sendt ut informasjon om Openheitslova, og at Ervik Group vil følgje vidare opp framover, inkludert med leverandørreklæringar. Dei fleste av våre leverandørar og forretningspartnarar er derfor klar over at vi vurderer dei. Førebelse tilbakemeldingar er positive.

Vi håper med dette å bidra til å forebygge at det skjer faktiske eller potensielle negative påverknad. Vi kan ikkje utelukke at det skjer uønskte hendingar eller at det kan knytte seg ein viss potensiell risiko for negativ konsekvens. Derfor vil vi gjennom tett samarbeid ha fokus på overvaking og oppfølging av våre leverandørar og forretningspartnarar.

Selskapet søker samarbeid både tett internt, med samanliknbare selskap, samt bransjesamarbeid, til dømes med interesse- og arbeidsgjevarorganisasjonen for den norske havgåande fiskeflåten, Fiskebåt, for å løyse eventuelle utfordringar. Det har utav dette samarbeidet kome ein del nye malar og forslag til nye rutiner som Ervik Havfiske Holding og Ervik Group er i gong med å implementere. Dette arbeidet vil halde fram i 2025.

Forventa konsekvens av merksemda vi knyter opp mot drift av fartøy og tilsette er at alle tilsette blir kjende med lovverket, våre retningslinjer, og kjent med varslingsrutinar slik at vi kan unngå ein praksis der det skjer, eller kan oppstå faktiske eller potensielle negative konsekvensar.

Når leverandørane stadig blir kartlagt, forventar vi å få breiare innblikk i leverandør- og verdikjeda og identifisere moglege/ potensielle risikoar. Dette er eit kontinuerleg arbeid i ein pågåande prosess.

Vi håpar at vi gjennom våre interne rutinar, prosedyrar og aktsemdsvurderingar av leverandørar og forretningspartnarar, vil kunne avdekke risikoar før det blir reelle negative konsekvensar.

## **5 Kommunikasjon**

Internt i konsernet er informasjonen formidla via interne system i tillegg til på konsernets nettside.

Gjennom informasjon har vi kommunisert informasjon til alle våre interne selskap og tilsette, og vil halde fram med tett oppfølging og informasjon til våre eksterne leverandørar og forretningspartnarar. Våre varslingskanalar er felles for heile konsernet, og vil ligge lett tilgjengeleg på konsernets nettside.

For offentlegheita vil all informasjon kring Openheitslova og vårt arbeid med å sikre grunnleggjande menneskerettigheiter og anstendige arbeidsforhold ligge lett tilgjengeleg på konsernets nettside: [www.ervikgroup.no](http://www.ervikgroup.no)

Spørsmål om Ervik Group sitt arbeid med sikring av grunnleggjande menneskerettigheiter og anstendige arbeidsforhold, kan rettast til: [baerekraft@ervikhavfiske.no](mailto:baerekraft@ervikhavfiske.no)

## **6. Rette opp**

Oppdagar vi avvik eller potensiell negativ påverknad, vil vi vurdere grad av faktisk konsekvens og mogleg negativ konsekvens og deretter legge ein plan for korleis vi kan rette opp ved å gripe inn, stoppe, endre og påverke gjennom vårt eventuelle vidare samarbeid. Dersom vi sjølv er ansvarlege, vil vi rette opp sjølv. Dersom vi ser at andre er ansvarlege, vil vi i fyrste omgang forsøke å påverke. Styret anerkjenner at det kan vere lange og komplekse leverandørkjeder, men fokuset på grunnleggjande menneskerettigheiter og anstendige arbeidsforhold skal vere kontinuerleg og vere eit fokusområde.

### **Plan vidare:**

Arbeid med grunnleggjande menneskerettigheiter og anstendig arbeidsforhold er implementert i det daglege virket til selskapet, og skal ha kontinuerleg fokus.

Signert av styret

## Kapittel 4: Carisma Viking AS

### 1. Forankring og generell informasjon

Carisma Viking AS er eit havfiskerederi og har drifta linefartøyet MS Vestliner, LELD, i beretningsåret. Rederiet har base på Stadlandet, men fiskeriene går føre seg i Barentshavet, Nordsjøen og vestafor i EU-hav.

Fartøyet vert drive på tradisjonelt vis med automatisk line-egning om bord. All fangst omsettast gjennom den lovpålagte fyrstehandsomsetninga, og består i all hovudsak av frossen torsk, hyse, lange og brosme.

Selskapet har ein tilsettelses-policy som skal sikre like moglegheiter og rettigheter og hindre diskriminering på grunn av kjønn, etnisk bakgrunn, språk, religion og livssyn.

Verksemda drivast i samsvar med gjeldande lover, føreskrifter og reglement for denne type fiskeri. Arbeidsmiljøet er sett på som tilfredsstillande, og det er ikkje registrert nokon tilfelle av diskriminering eller avvik på menneskerettigheter eller arbeidstilhøve i beretningsåret.

Fartøyet har heimehamn i Måløy, men fiskeria går føre seg i Barentshavet, Nordsjøen og vestafor i EU-hav. Fisken vert levert til norske fiskerimottak, og vert i hovudsak seld vidare gjennom Ervik Seafood AS.

Carisma Viking har implementerte retningslinjer og prosedyrar i samsvar med morselskapet, Ervik Group AS. Alle styrande dokument med arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjeld også i Carisma Viking AS.

Styret i Carisma Viking er kjend med Openheitslova, og er sitt ansvar bevisst i forhold til arbeidet med grunnleggjande menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Rutinar for aktsemdsvurderingar i henhold til Openheitslova, vedtatt i morselskapet Ervik Group AS og på konsernnivå, gjeld for Carisma Viking AS. Morselskapets politikk og retningslinjer ligg tilgjengeleg fartøyets sikkerhetsstyringssystem, CCOM, med tilhøyrande ISM.

Selskapet leiger Ervik Group AS som management- / drifts-ansvarleg for fartøyet MS Vestliner.

I tillegg til morselskapets sertifiseringar for å kunne drive management på fartøy, har kvart enkelt fartøy sine egne naudsynte skipssertifikat og lisensar, blant anna:

- Fartssertifikat for fiske- og fangstfartøy
- Klasesertifikat utstedt av DNV
- SMC-sertifikat
- IHM-sertifikat
- HACCP - sertifikat
- WFC / ILO 188: (bu- og levevilkår)

-Formålet med denne konvensjonen er å sikre trygge, rettferdige og humane arbeidsforhold for arbeidstakarar i fiskerisektoren. Konvensjonen tek for seg arbeidstid, kvile, løn og sikkerheit, samt beskyttelse mot utnytting og dårlege forhold om bord. Vidare tek den føre seg rednings- og sikkerheitsutstyr, opplæring, krav til skriftleg arbeidskontrakt, helsekrav, bu-forhold, ernæring og medisinsk behandling for fiskarar. Konvensjonen vert kontrollert ved tilsyn frå Sjøfartsdirektoratet.

Varslingskanalen for Carisma Viking er dei same som morselskapet Ervik Group AS. DPA er lik, avviksprosedyrar, ISM og HMS politikken er lik.

## **2. Kartlegging og vurdering:**

Kartlegging og vurdering er gjort etter «trafikklys- prinsippet». I 2024 vart følgjande risikoområde identifisert, og områda er fylgt opp gjennom heile året:

Som eit selskap som driv fiskeri er aktsemdsvurderingane retta mot:

- Arbeids og tilsettingshøve: Har mannskapet om bord i båtane eit godt tilsetjings- og arbeidshøve, med riktig løn og utan nokon form for diskriminering?
- Har vi god nok oversikt over leverandørar av fiskeutstyr?
- Har vi oversikt over leverandørar av verft, verkstadar og losseterminalar som selskapet brukar.

Gjennom sikkerhetsstyringssystemet dokumenterer fartøya blant anna risikovurderingar og prosedyrar. Arbeidet utført av management-selskap og fartøyet sjølv, vert anerkjent som eit tilfredsstillande arbeid.

Skipsføraren går gjennom sikkerheits- og avvikssystemet årleg, der eventuelle feil og manglar vert plukka opp. Det er hittil ikkje avdekka alvorlege feil eller manglar.

Selskapet har avtale med eit internt rekneskapselskap om lønsutbetaling, og vurderer dette selskapet som truverdig leverandør av denne tenesta. Løn er utrekna gjennom Lott-system. Arbeidskontraktar er utforma av mannskapsavdelinga i Ervik Group, så selskapet vurderer derfor denne potensielle risikoen om lønsdiskriminering som låg.

Selskapets største leverandør av utstyr er eit internt selskap i konsernet, som sjølv utarbeider eigen rapport på Openheitslova.

Gjennom aktsemdsvurderingar har vi vurdert at risikoen for at det føreligg kritikkverdige forhold i våre direkte leverandørar er låg, då vi har eit tett samarbeid med disse leverandørane. Sidan Ervik Group ikkje med sikkerheit kan gå god for heile leverandørkjeda med produksjon av krok og skipsutstyr, vil selskapet halde fram med vidare vurderingar og samarbeid med leverandørar og sørge for grundig gjennomgang av leverandørkjeda.

Vidare nyttar selskapet seg av verft og verkstadar som er tilrådde av Ervik Group AS. Selskapet vurderer difor at Ervik Group AS gjennom management-avtaler har kontroll på samarbeidspartnarar og eksterne leverandørar, og vurderer risikoen på dette området som framleis låg.

Carisma Viking AS veit at operatørselskapet vil halde fram med å sende ut leverandørreklæringar til dei fleste leverandørane. Oppfølging frå Carisma Viking AS vil bli føreteke.

## **3. Førebygging og tiltak:**

Selskapet har implementert konsernets varslingsrutinar, og gjort disse kjende for mannskapet.

DPA er ofte om bord i fartøyet, og er kjende for mannskapet. Vi trur dette gjer terskelen lågare for eventuell varsling.

Via management-avtala er det Ervik Group AS som skal ta imot og behandle eventuelle klagar eller identifiserte negative konsekvensar.

Selskapet skal gjennomføre jamlege aktsemdsvurderingar saman med Ervik Group AS, for å sikre involvering og overvaking.

#### **4. Overvaking:**

Selskapet skal gjennomføre jamlege aktsemdsvurderingar saman med management-selskapet, for å sikre involvering og overvaking.

Selskapet søker samarbeid både tett internt, med samanliknbare selskap, samt bransjesamarbeid, til dømes med interesse- og arbeidsgjevarorganisasjonen for den norske havgåande fiskeflåten, Fiskebåt, for å løyse eventuelle utfordringar.

Styret i Carisma Viking vil ta ansvar for kvalitet gjennom tett samarbeid og oppfølging via management-avtalene.

#### **5. Kommunisere:**

Gjennom informasjon frå morselskap og management-selskap, er arbeid med menneskerettar og anstendige arbeidstilhøve kommunisert til alle tilsette. Vi held fram med overvaking, oppfølging og informasjon til våre eksterne leverandørar og forretningspartnarar.

Carisma Viking AS sine varslingskanalar er felles for heile konsernet, og vil derfor ligge lett tilgjengeleg på konsernets nettside.

For offentlegheita vil all informasjon kring Openheitslova og vårt arbeid med å sikre grunnleggjande menneskerettar og anstendige arbeidstilhøve ligge lett tilgjengeleg på konsernets nettside: [www.ervikgroup.no](http://www.ervikgroup.no)

Spørsmål om Ervik Group sitt arbeid kring dette kan rettast til : [baerekraft@ervikhavfiske.no](mailto:baerekraft@ervikhavfiske.no)

#### **6. Rette opp**

Selskapet forventar at det breie samarbeidet innan i konsernet, samt med resten av bransjen og samanliknbare selskap, vil kunne bidra til å setje fokus på fremming av menneskerettar og anstendige arbeidstilhøve både om bord og i fiskefartøy verkstadar og losseterminalar langs kysten. Vi er klar over at fiskeribransjen tidlegare blitt sett på som ei bransje der det oppstår sosial dumping og dårlege arbeidsforhold, men vi har tru på at saman kan vi utgjere ein forskjell gjennom fokus, krav til leverandørar og positiv påverknad. Oppdagar selskapet faktiske eller potensielle negative konsekvensar vil vi i fyrste omgang prøve å rette opp gjennom samarbeid, god informasjon og påverknadskraft.

Arbeidet er kontinuerleg.

Signert av styret

## Kapittel 5: Frøyanes Junior AS

### 1. Forankring og generell informasjon:

Selskapet er et havfiskerederi og har drifta autolinefartøyet MS Frøyanes Junior, LFLJ, i beretningsåret. Fartøyet har base på Stadlandet, men fiskeriene foregår i Barentshavet, Nordsjøen og vestanfor i EU-hav. Fartøyet ble overlevert som nybygg i desember 2019.

Fartøyet driftast på tradisjonelt vis med automatisk lineegning om bord. All fangst omsettast gjennom den lovpålagte fyrstehandsomsetninga, og består i all hovudsak av frossen torsk, hyse, lange og brosme. Fisken vert levert til norske fiskerimottak, og vert i hovudsak seld vidare gjennom Ervik Seafood AS.

Selskapet har en tilsettingspolicy som skal sikre like moglegheiter og rettigheter og hindre diskriminering på grunn av kjønn, etnisk bakgrunn, religion og livssyn.

Selskapet drivast i samsvar med gjeldande lover, føreskrifter og reglement for denne type fiskeri. Arbeidsmiljøet er sett på som tilfredsstillande, og det er ikkje registrert nokon tilfelle av diskriminering eller avvik på menneskerettigheter eller arbeidstilhøve i beretningsåret.

Frøyanes Junior har implementerte retningslinjer og prosedyrar i samsvar med morselskapet, Ervik Group AS. Alle styrande dokument med arbeid med menneskerettar og anstendige arbeidsforhold gjeld også i Frøyanes Junior AS.

Arbeid med Openheitslova, menneskerettar og anstendige arbeidstilhøve er forankra gjennom styrevedtak i Frøyanes Junior AS.

Styret er sitt ansvar bevisst i forhold til arbeidet med grunnleggjande menneskerettar og anstendige arbeidsforhold.

Selskapet leiger Ervik Group AS som management / drifts-ansvarleg for fartøyet MS Frøyanes Junior.

Rutinar for aktsemdsvurderingar i henhold til Openheitslova, vedtatt i morselskapet Ervik Group AS og på konsernnivå, gjeld Frøyanes Junior AS. Morselskapets politikk og retningslinjer ligg tilgjengeleg fartøyets sikkerhetsstyringssystem, CCOM, med tilhøyrande ISM.

I tillegg til morselskapets sertifiseringar for å kunne drive management på fartøy, har kvart enkelt fartøy sine eigne naudsynte skipssertifikat og lisensar.

Fartøyet MS Frøyanes Junior har blant anna:

- Fartssertifikat for fiske- og fangstfartøy
- Klasesertifikat utstedt av DNV
- SMC-sertifikat
- IHM-sertifikat
- HACCP - sertifikat
- WFC / ILO 188: (bu- og levevilkår)

-Formålet med denne konvensjonen er å sikre trygge, rettferdige og humane arbeidsforhold for arbeidstakarar i fiskerisektoren. Konvensjonen tek for seg arbeidstid, kvile, løn og sikkerheit, samt beskyttelse mot utnytting og dårlege forhold om bord. Vidare tek den føre seg rednings- og sikkerhetsutstyr, opplæring, krav til skrifteleg arbeidskontrakt, helsekrav, bu-forhold, ernæring og medisinsk behandling for fiskarar. Konvensjonen vert kontrollert ved tilsyn frå Sjøfartsdirektoratet.

Varslingskanalar, DPA, avviksprosedyrer, ISM og HMS politikken for Frøyanes Junior AS er lik som i morselskapet Ervik Group AS.

## **2. Kartlegging og vurdering:**

Etter ei kartlegging av eige selskap og våre største leverandørar og forretningspartnarar, vurdert etter «trafikklys-prinsippet», har selskapet jobba vidare med dei identifisert følgjande risikoområda:

Eigne tilsette: Gode nok tilsetteses- og arbeidstilhøve, med god nok løn og utan nokon former for diskriminering, tvangsarbeid eller barnarbeid. Særleg fokus på utanlandske tilsette og lærlingar.

Leverandørar av tenester innan verft, verkstadar og losseterminalar: Mange tilsette, med ulik etnisitet, kjønn og alder

Leverandør av fiskeutstyr, line, krok, og vedlikehaldsutstyr. Oversiktleg varekjede.

Etter at risikoområda vart identifisert, vart dei vidare vurdert slik:

Eigne tilsette: Selskapet har, gjennom management-avtalen rutinar for tilsetting av mannskapet.

Dette omfattar kontroll av statsborgarskap, språk, alder, gyldige sertifikat osv.

Lønsfastsetjinga er gjennom Lott-system, og sjølve lønsutbetalinga går via internt men sjølvstendig selskap.

Varslingsrutiner for diskriminering, trakassering eller andre kritikkverdige forhold er opplyst og gjort kjent om bord. Managementselskapet er DOC-godkjent, og fartøyet har ISM – sikkerhetstyringssystemet via CCOM, og tilsyn vert gjennomført både internt og eksternt via Sjøfartsdirektoratet. Risikoen med at det føregår faktiske eller potensielle negative konsekvensar blant eigne tilsette, er dermed frameleis vurdert som så låg at den er ikkje vesentleg.

Når det gjeld utstyr, er vår største leverandør eit internt, sjølvstendig selskap som sjølv er omfatta av Openheitslova. Frøyanes Junior AS kjenner godt til selskapet, og gjennom mangeårig samarbeid har vi grunn til å gå ut i frå at selskapet følgjer regelverket når det gjeld sine eigne arbeidarar og vi set vår lit til at selskapet vi nyttar, sjølv gjer ei tilfredsstillande arbeid med aktsemdsvurderingar vidare nedover leverandørkjeda. Dersom det vert oppdaga faktiske eller potensielle negative konsekvensar i leverandørkjeda, som kan relaterast til utstyr som vert kjøpt av Frøyanes Junior AS, forventar selskapet å bli varsla om dette.

Det vil ved slike tilfelle bli vurdert vidare tiltak ut i frå grad av negativ konsekvens.

Når det gjeld verft / verkstadar, er også den største leverandøren innan denne typen tenester, eit selskap internt i konsernet, som i tillegg er omfatta av Openheitslova. Frøyanes Junior AS ser på dette selskapet som eit påliteleg selskap, og har gjennom kjennskap og mangeårig samarbeid tiltru til at dei har eigne interne rutinar, og følgjer regelverket for si næring og etter sine sertifiseringar. Dersom selskapet, gjennom sine aktsemdsvurderingar oppdagar faktiske eller negative konsekvensar i si leverandørkjede, forventar Frøyanes Junior å bli informert om dette, for vurdering av vidare tiltak.

### **3. Førebygging og tiltak:**

Det er hittil ikkje oppdaga nokon form for faktiske negative konsekvensar gjennom dei utførte aktsemdsvurderingane.

Det er heller ikkje avdekka potensielle negative konsekvensar, men selskapet utelukka ikkje at negative konsekvensar kan førekomme ein stad i leverandørkjeda. Aktsemdsvurderingane er derfor kontinuerleg.

Selskapet har implementert konsernets varslingsrutinar, og gjort dette kjent for mannskapet. Varslingsrutinar er tilgjengeleg på oppslag om bord, i sikkerhetsstyringssystemet og vert kommunisert munnleg.

Via management-avtala er det Ervik Group AS som skal motta og behandle eventuelle klager eller identifiserte potensielle eller negative konsekvensar.

### **4. Oppfølging:**

Det er ikkje registrert at uønska hendingar har skjedd, men selskapet vil fortløpande ta tak i, og vurdere kvart tilfelle av identifisert faktisk og potensiell negativ konsekvens, i fyrste omgang med management-selskapet Ervik Group AS.

Frøyanes Junior søker samarbeid både tett internt, med samanliknbare selskap, samt bransjesamarbeid, til dømes med interesse- og arbeidsgjevarorganisasjonen for den norske havgåande fiskeflåten, Fiskebåt, for å løyse eventuelle utfordringar.

Selskapet skal gjennomføre jamlege aktsemdsvurderingar saman med Ervik Group AS, for å sikre involvering.

Selskapet planlegg derfor vidare å halde fram med samarbeid med Ervik Group AS om å aktsemdsvurdere av dei største leverandørane av utstyr, samt dei største verfta som dei brukar oftast, som ikkje er av dei største og mest kjende, og som ikkje er automatisk omfatta av Openheitslova sjølve.

Styret i Frøyanes Junior AS vil ta ansvar for kvalitet gjennom tett samarbeid og oppfølging via management-avtalene.

### **5. Kommunisering:**

Gjennom informasjon frå morselskap og management-selskap, er arbeid med menneskerettar og anstendige arbeidstilhøve kommunisert til alle tilsette. Vi vil halde fram med overvaking, oppfølging og informasjon til våre eksterne leverandørar og forretningspartnarar.

Varslingskanalane for Frøyanes Junior AS er felles for heile konsernet, og vil derfor ligge lett tilgjengeleg på konsernets nettside.

For offentlegheita vil all informasjon kring Openheitslova og vårt arbeid med å sikre grunnleggjande menneskerettar og anstendige arbeidstilhøve ligge lett tilgjengeleg på konsernets nettside:

[www.ervikgroup.no](http://www.ervikgroup.no)

Spørsmål om Ervik Group sitt arbeid kring dette kan rettast til : [baerekraft@ervikhavfiske.no](mailto:baerekraft@ervikhavfiske.no)

## **6. Rette opp.**

Selskapet forventar at det breie samarbeidet innan i konsernet, samt med resten av bransjen og samanliknbare selskap, vil kunne bidra til å setje fokus på fremming av menneskerettar og anstendige arbeidstilhøve både om bord og i fiskefartøy verkstadar og losseterminalar langs kysten. Vi er klar over at fiskeribransjen tidlegare blitt sett på som ei bransje der det oppstår sosial dumping og dårlege arbeidsforhold, men vi har tru på at saman kan vi utgjere ein forskjell gjennom fokus, krav til leverandørar og positiv påverknad. Oppdagar selskapet faktiske eller potensielle negative konsekvensar vil vi i fyrste omgang prøve å rette opp gjennom samarbeid, god informasjon og påverknadskraft.

Frøyanes Junior sitt arbeid med menneskerettigheter og anstendig arbeidstilhøve er kontinuerleg.

Signert av styret

## Kapittel 6: Vestkapp AS

### **1. Forankring og generell informasjon:**

Selskapet er et havfiskerederi og har drifta linefartøyet MS Vestkapp, LFLF, i beretningsåret. Fartøyet har base på Stadlandet, men fiskeria går føre seg i Barentshavet, Nordsjøen og vestafor i EU-hav. Fartøyet ble overlevert som nybygg i desember 2019.

Fartøyet driftast på tradisjonelt vis med automatisk lineeigning om bord. All fangst omsettast gjennom den lovpålagte førstehandsomsetninga, og består i all hovudsak av frossen torsk, hyse, lange og brosme. Fisken vert levert til norske fiskerimottak, og vert i hovudsak seld vidare gjennom Ervik Seafood AS

Selskapet har en tilsettellespolicy som skal sikre like muligheter og rettigheter og hindre diskriminering på grunn av kjønn, etnisk bakgrunn, religion og livssyn.

Selskapet drivast i samsvar med gjeldande lover, forskrifter og reglement for denne type fiskeri. Arbeidsmiljøet er sett på som tilfredsstillande, og det er ikkje registrert nokon tilfelle av diskriminering eller avvik på menneskerettar eller arbeidstilhøve i beretningsåret.

Selskapet leiger Ervik Group AS som management- / drifts-ansvarleg for fartøyet MS Vestkapp.

Vestkapp AS har forankra arbeid med menneskerettar og anstendige arbeidsforhold styrevedtak, og har implementert morselskapet Ervik Group sine overordna retningslinjer, samt i sikkerhetsstyringssystemet CCOM med tilhøyrande ISM.

Varslingskanalane er dei same som morselskapet, med felles varslingsprosedyrar, varslingsmottakar, DPA, avviksprosedyrar, ISM, HMS-politikk.

I tillegg til morselskapets sertifiseringar for å kunne drive management på fartøy, har kvart enkelt fartøy sine egne naudsynte skipssertifikat og lisensar.

Fartøyet MS Vestkapp har blant anna:

- Fartssertifikat for fiske- og fangstfartøy
- Klasesertifikat utstedt av DNV
- SMC-sertifikat
- IHM-sertifikat
- HACCP - sertifikat
- WFC / ILO 188: (bu- og levevillkår)

-Formålet med denne konvensjonen er å sikre trygge, rettferdige og humane arbeidsforhold for arbeidstakarar i fiskerisektoren. Konvensjonen tek for seg arbeidstid, kvile, løn og sikkerheit, samt beskyttelse mot utnytting og dårlege forhold om bord. Vidare tek den føre seg rednings- og sikkerhetsutstyr, opplæring, krav til skriftleg arbeidskontrakt, helsekrav, bu-forhold, ernæring og medisinsk behandling for fiskarar. Konvensjonen vert kontrollert ved tilsyn frå Sjøfartsdirektoratet.

## 2. Kartlegging og vurdering

Vestkapp AS er eit selskap som driv fiskeri, så derfor retta selskapet aktsemdsvurderingane i fyrste omgang mot eige mannskap, og leverandør av skips-/fiskeutstyr og losseterminalar og verkstadar.

Gjennom kartlegging av eige selskap og våre største leverandørar og forretningspartnarar, vurdert etter «trafikklys-prinsippet», har selskapet identifisert følgjande risikoområder:

Mannskapets tilsettings- og arbeidsforhold:

- Vi må sikre at vårt eige mannskap om bord i båtane har eit godt tilsettelses- og arbeidsforhold,
- Herunder fokus på lærling og utanlandsk mannskap

Fiskeutstyr og leverandørkjeda på fiskeutstyr:

- Har vi oversikt over leverandørar av fiskeutstyr, med tilhøyrande verdikjeda?

Verft, verkstadar og losseterminalar:

- Har vi gode system for å sikre tilsettings- og arbeidsforhold hos våre leverandørar på desse tenestene, og har våre leverandørar oversikt over si leverandørkjeda?

Risikoområda som er identifisert, er vurdert slik:

Fartøyet som Vestkapp AS driftar, vart ferdigstilt i 2019. Fartøyet innehar derfor dei nyaste fasilitetane denne typen fiskefartøy har. At dei fysiske arbeidstilhøva er gode nok, er vi derfor sikre på. Selskapet har, gjennom management-avtale rutinar for tilsetting av mannskapet. Dette omfattar kontroll av statsborgarskap, alder, gyldige sertifikat osv. Også arbeidstid er regulert i henhold til regelverket.

Lønsfastsetjinga er i henhold til norsk lovgjevnad og via Lott-system, og lønsutbetalinga går via eit internt, sjølvstendig selskap.

Varslingsrutinar er opplyst og gjort kjent om bord. Management-selskapet er DOC-godkjent, og fartøyet har ISM – sikkerheitsstyringssystemet via CCOM, og tilsyn vert gjennomført både internt, og eksternt via Sjøfartsdirektoratet. Risikoen med at det er brot her, er dermed vurdert som så låg at den er ikkje vesentleg.

Når det gjeld utstyr, er vår største leverandør eit internt, sjølvstendig selskap som sjølv er omfatta av Openheitslova. Vestkapp AS kjenner godt til selskapet, og gjennom mangeårig samarbeid har vi grunn til å gå ut i frå at selskapet følgjer regelverket når det gjeld sine egne arbeidrarar og vi set vår lit til at utstyrselskapet sjølv gjer ei tilfredsstillande arbeid med aktsemdsvurderingar vidare nedover leverandørkjeda. Vestkapp AS kjenner til at leverandør av skips- og fiskeutstyr som line, krok og emballasje vert innkjøpt gjennom underleverandørar, så vi vil også framover ha tett fokus og samarbeid med utstyrsleverandør.

Dersom det vert oppdaga faktiske eller potensielle negative konsekvensar i leverandørkjeda, som kan relaterast til utstyr som vert kjøpt av Vestkapp AS, forventar selskapet å bli varsla om dette. Det vil ved slike tilfelle bli vurdert tiltak ut i frå individuell grad av potensiell eller faktiske konsekvens.

Når det gjeld verft / verkstadar, er også den største leverandøren innan denne typen tenester, eit selskap innad i konsernet, som i tillegg er omfatta av Openheitslova. Vestkapp AS ser på dette selskapet som eit påliteleg selskap, og har gjennom kjennskap og mangeårig samarbeid tiltru til at dei har egne interne rutinar, og følgjer regelverket for si næring og etter sine sertifiseringar. Vestkapp AS er kjend med at dette selskapet ofte bruker innleigd arbeidskraft, men vi kjenner oss trygge på at arbeidsavtaler og tilsetjingsforhold er i samsvar med regelverket. Dei varene som verkstadane brukar nedover i si verdi- og leverandørkjede, vil vi etterstrebe å følge opp saman med selskapet, gjennom samarbeid, god dialog og gjennomgang av leverandørreklæringar. Dersom selskapet, gjennom sine aktsemdsvurderingar oppdagar faktiske eller negative konsekvensar i si leverandørkjede, forventar Vestkapp AS å bli informert om dette, for vurdering av tiltak.

### **3. Førebygging og tiltak**

Det er ikkje oppdaga nokon form for faktiske negative konsekvensar gjennom dei hittil utførte aktsemdsvurderingane, heller ikkje vesentleg risiko for negative konsekvensar.

Det er heller ikkje avdekka potensielle negative konsekvensar, men selskapet utelukkar ikkje at negative konsekvensar kan førekomme ein stad i verdi-/ leverandørkjeda. Arbeid med aktsemdsvurderingar er derfor kontinuerleg.

Vestkapp AS har implementert Ervik Group sine Rutiner for aktsomheitsvurderingar i henhold til Openheitslova, og gjennom management-selskapet er det oppnemnt varslingsmottakar/ DPA av begge kjønn.

DPA er hyppig om bord, og har tett kontakt med mannskap.

MS Vestkapp har fått god informasjon om rutinar og prosedyrar. Via management-avtale så er det Ervik Group AS som skal ta i mot og behandle alle eventuelle klager, men Vestkapp AS ønsker dialog og felles oppfølging.

#### **4. Oppfølging:**

Ved registrering av eventuell negativ konsekvens, vil dette bli handsama av Ervik Group etter gjeldande prosedyrar og individuelle vurderingar. Vestkapp AS ønsker å bli halde oppdatert dersom tilfelle av faktiske eller potensiell negativ konsekvens blir oppdaga, for å sikre deltaking i prosessen.

Det er eit godt og fungerande samarbeid både innad i konsernet, med samanliknbare selskap og fartøy, samt med interesse- og arbeidsgjevarorganisasjonen for den norske havgåande fiskeflåten, Fiskebåt, som bidrar i stor grad til å ta opp utfordringar og bistår med å søke ei løysing i fellesskap for felles utfordringar.

Sjølv om det ikkje er avdekka faktiske eller potensielle konsekvensar ut i frå våre hittil gjennomførte aktsemdsvurderingar, utelukkar vi ikkje at det kan førekomme. Derfor held vi fram med å gå meir i djupna på våre identifisere risikoområder og søker stadig meir informasjon nedover i leverandørkjeda og utvidar leverandørlista over dei vi ønska å vurdere ytterlegare.

Leverandørreklæring er sende ut til utvalde leverandørar, og arbeidet med aktsemdsvurderingar er kontinuerleg. Oppdagar vi avvik, vil vi søke utbetring av den negative konsekvensen, og hindre at det skjer igjen. Er det risiko for at negative konsekvensar skjer, vil vi sette inn tiltak for å forhindre. Vi meina at god kommunikasjon, god informasjon og samarbeid kan løyse mange utfordringar.

#### **5. Kommunisere:**

Gjennom informasjon frå morselskap og management-selskap, er arbeid med menneskerettar og anstendige arbeidstilhøve kommunisert til alle tilsette. Vi held fram med overvaking, oppfølging og informasjon til våre eksterne leverandørar og forretningspartnarar.

Varslingskanalane Vestkapp AS er felles for heile konsernet, og vil derfor ligge lett tilgjengeleg på konsernets nettside.

For offentlegheita vil all informasjon kring Openheitslova og vårt arbeid med å sikre grunnleggjande menneskerettar og anstendige arbeidstilhøve ligge lett tilgjengeleg på konsernets nettside:

[www.ervikgroup.no](http://www.ervikgroup.no)

Spørsmål om Vestkapp AS sitt arbeid med sikring av grunnleggjande menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, kan rettast til: [baerekraft@ervikhavfiske.no](mailto:baerekraft@ervikhavfiske.no)

#### **6. Rette opp.**

Selskapet forventar at det breie samarbeidet innan i konsernet, samt med resten av bransjen og samanliknbare selskap, vil kunne bidra til å setje fokus på fremming av menneskerettar og anstendige arbeidstilhøve både om bord og i fiskefartøy verkstadar og losseterminalar langs kysten. Vi er klar over at fiskeribransjen tidlegare blitt sett på som ei bransje der det oppstår sosial dumping og dårlege arbeidsforhold, men vi har tru på at saman kan vi utgjere ein forskjell gjennom fokus, krav til leverandørar og positiv påverknad. Oppdagar selskapet faktiske eller potensielle negative konsekvensar vil vi i fyrste omgang prøve å rette opp gjennom samarbeid, god informasjon og påverknadskraft.

Vestkapp AS sitt arbeid med menneskerettigheter og anstendig arbeidstilhøve er kontinuerleg.

Signert av styret

## Kapittel 7: Frøyanes AS

### 1. Forankring og generell informasjon.

Frøyanes AS er eit rederi som eig fartøyet MS Frøyanes, JXMP. MS Frøyanes er eit kombinert fartøy som både driv med fiske etter reke med trål og snøkrabbe med teiner.

Selskapet har ein tilsetjings-policy som skal sikre like mogelegheiter og rettigheter og hindre diskriminering på bakgrunn av kjønn, etnisk bakgrunn, religion og livssyn.

Verksemda drivast i samsvar med gjeldande lovverk, forskrifter og reglement for denne typen fiskeri. Arbeidsmiljøet er sett på som tilfredsstillande, og der er ingen registrerte tilfelle av diskriminering eller avvik på menneskerettar eller arbeidstilhøve i beretningsåret. Dersom tilfelle av diskriminering vert varsla om, har ansvarleg rederi rutinar på korleis dette skal handterast.

Fartøyet har heimehamn i Måløy, og rederikontoret har base på Stadlandet. Fiskeriet går føre seg i Barentshavet. Produkt vert levert til norske fiskerimottak, og vert i hovudsak seld vidare gjennom Ervik Seafood AS.

Frøyanes AS har implementerte retningslinjer og prosedyrar i samsvar med morselskapet, Ervik Group AS. Alle styrande dokument med arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjeld også i Frøyanes AS.

Styret er kjend med Openheitslova, og er sitt ansvar bevisst i forhold til arbeidet med grunnleggjande menneskerettar og anstendige arbeidsforhold.

Rutiner for aktsemdsvurderingar i samsvar med Openheitslova, vedtatt i morselskapet Ervik Group AS og på konsernnivå, gjeld for Frøyanes AS. Morselskapet sin politikk og retningslinjer ligg tilgjengeleg i fartøyets sikkerheitsstyringssystem, CCOM.

Selskapet leiger Ervik Group AS som management- / driftsansvarleg for fartøyet MS Frøyanes. I tillegg til morselskapets sertifiseringar for å kunne drive management på fartøy, har kvart enkelt fartøy sine egne naudsynte skipssertifikat og lisensar, blant anna:

- Fartssertifikat for fiske- og fangstfartøy
- Klasesertifikat utstedt av DNV
- SMC-sertifikat
- IHM-sertifikat
- HACCP - sertifikat
- WFC / ILO 188: (bu- og levevillkår)

-Formålet med denne konvensjonen er å sikre trygge, rettferdige og humane arbeidsforhold for arbeidstakarar i fiskerisektoren. Konvensjonen tek for seg arbeidstid, kvile, løn og sikkerheit, samt beskyttelse mot utnytting og dårlege forhold om bord. Vidare tek den føre seg rednings- og sikkerhetsutstyr, opplæring, krav til skrifteleg arbeidskontrakt, helsekrav, bu-forhold, ernæring og medisinsk behandling for fiskarar. Konvensjonen vert kontrollert ved tilsyn frå Sjøfartsdirektoratet.

Varslingskanalar, DPA, avviksprosedyrer, ISM og HMS politikken for Frøyanes AS er lik som i morselskapet Ervik Group AS.

## **2. Kartlegging og vurdering.**

Kartlegging og vurdering er gjort etter «trafikklys- prinsippet». I 2024 vart følgjande risikoområde identifisert, og områda er fylgt opp gjennom heile året.

Som eit selskap som driv fiskeri er aktsemdsvurderingane retta mot:

- Arbeids og tilsettingshøve: Har mannskapet om bord i båtane eit godt tilsetjings- og arbeidshøve, med riktig løn og utan nokon form for diskriminering?
- Har vi god nok oversikt over leverandørar av fiskeutstyr?
- Har vi oversikt over leverandørar av verft, verkstadar og losseterminalar som selskapet brukar.

Gjennom sikkerhetsstyringssystemet dokumenterer fartøya blant anna risikovurderingar og prosedyrar. Arbeidet utført av management-selskap og fartøyet sjølv, vert anerkjent som eit tilfredsstillande arbeid.

Skipsføraren går gjennom sikkerhets- og avvikssystemet årleg, der eventuelle feil og manglar vert plukka opp. Det er hittil ikkje avdekka alvorlege feil eller manglar.

Selskapet har avtale med eit internt rekneskapselskap om lønsutbetaling, og vurderer dette selskapet som truverdig leverandør av denne tenesta. Løn vert rekna frå gjeldande tariff. Arbeidsavtaler vert utarbeida av mannskapsavdelinga i Ervik Group, så selskapet vurderer difor denne potensielle risikoen om lønsdiskriminering som låg.

Selskapets største leverandør av utstyr er eit internt selskap i konsernet, som sjølv utarbeider eigen rapport på Openheitslova.

Gjennom aktsemdsvurderingar har vi vurdert at risikoen for at det føreligg kritikkverdige forhold i våre direkte leverandørar er låg, då vi har eit tett samarbeid med disse leverandørane. Sidan Ervik Group ikkje med sikkerheit kan gå god for heile leverandørkjeda med produksjon av krok og skipsutstyr, vil selskapet halde fram med vidare vurderingar og samarbeid med leverandørar og sørge for grundig gjennomgang av leverandørkjeda.

Vidare nyttar selskapet seg av verft og verkstadar som er tilrådde av Ervik Group AS. Selskapet vurderer difor at Ervik Group AS gjennom management-avtaler har kontroll på samarbeidspartnarar og eksterne leverandørar, og vurderer risikoen på dette området som framleis låg.

Frøyanes AS veit at operatørselskapet held fram med å sende ut leverandørreklæringar til dei fleste leverandørane.

## **3.Førebygging og tiltak.**

Selskapet har implementert konsernets varslingsrutinar, og gjort disse kjende for mannskapet.

DPA er ofte om bord i fartøyet, og er kjende for mannskapet. Vi trur dette gjer terskelen lågare for eventuell varsling.

Via management-avtala er det Ervik Group AS som skal ta imot og behandle eventuelle klagar eller identifiserte negative konsekvensar.

Selskapet skal gjennomføre jamlege aktsemdsvurderingar saman med Ervik Group AS, for å sikre involvering og overvaking.

#### **4.Overvaking**

Selskapet skal gjennomføre jamlege aktsemdsvurderingar saman med management-selskapet, for å sikre involvering og overvaking.

Selskapet søker samarbeid både tett internt, med samanliknbare selskap, samt bransjesamarbeid, til dømes med interesse- og arbeidsgjevarorganisasjonen for den norske havgåande fiskeflåten, Fiskebåt, for å løyse eventuelle utfordringar.

Styret i Frøyanes AS vil ta ansvar for kvalitet gjennom tett samarbeid og oppfølging via management-avtala.

#### **5.Kommunikasjon**

Gjennom informasjon frå morselskap og management-selskap, er arbeid med menneskerettar og anstendige arbeidstilhøve kommunisert til alle tilsette. Vi held fram med overvaking, oppfølging og informasjon til våre eksterne leverandørar og forretningspartnarar.

Frøyanes AS sine varslingskanalar er felles for heile konsernet og vil difor ligge lett tilgjengeleg på konsernets heimeside.

For offentlegheita vil all informasjon kring Openheitslova og vårt arbeid med å sikre grunnleggjande menneskerettar og anstendige arbeidstilhøve ligge lett tilgjengeleg på konsernets nettside:

[www.ervikgroup.no](http://www.ervikgroup.no)

Spørsmål om Ervik Group sitt arbeid kring dette kan rettast til : [baerekraft@ervikhavfiske.no](mailto:baerekraft@ervikhavfiske.no)

#### **6.Rette opp**

Selskapet forventar at det breie samarbeidet innan i konsernet, samt med resten av bransjen og samanliknbare selskap, vil kunne bidra til å setje fokus på fremming av menneskerettar og anstendige arbeidstilhøve både om bord og i fiskefartøy verkstadar og losseterminalar langs kysten. Vi er klar over at fiskeribransjen tidlegare blitt sett på som ei bransje der det oppstår sosial dumping og dårlege arbeidsforhold, men vi har tru på at saman kan vi utgjere ein forskjell gjennom fokus, krav til leverandørar og positiv påverknad. Oppdagar selskapet faktiske eller potensielle negative konsekvensar vil vi i fyrste omgang prøve å rette opp gjennom samarbeid, god informasjon og påverknadskraft.

Frøyanes AS sitt arbeid med menneskerettar og anstendige arbeidstilhøve er kontinuerleg.

Signert av styret

## Kapittel 8: Stadt Havfiske

### 1. Forankring og generell informasjon

Stadt Havfiske AS er eit rederi som eig fartøyet MS Lyngholm. MS Lyngholm driv med teinefiske etter snøkrabbe.

Selskapet har ein tilsetjings-policy som skal sikre like mogelegheiter og rettigheter og hindre diskriminering på bakgrunn av kjønn, etnisk bakgrunn, religion og livssyn.

Verksemda drivast i samsvar med gjeldande lovverk, forskrifter og reglement for denne typen fiskeri. Arbeidsmiljøet er sett på som tilfredsstillande, og der er ingen registrerte tilfelle av diskriminering eller avvik på menneskerettar eller arbeidstilhøve i beretningsåret. Dersom tilfelle av diskriminering vert varsla om, har ansvarleg rederi rutinar på korleis dette skal handterast.

Fartøyet har heimehamn i Måløy, og rederikontoret har base på Stadlandet. Fiskeriet går føre seg i Barentshavet. Produkt vert levert til norske fiskerimottak, og vert i hovudsak seld vidare gjennom Ervik Seafood AS.

Stadt Havfiske AS har implementerte retningslinjer og prosedyrar i samsvar med morselskapet, Ervik Group AS. Alle styrande dokument med arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjeld også i Stadt Havfiske AS.

Styret er kjend med Openheitslova, og er sitt ansvar bevisst i forhold til arbeidet med grunnleggjande menneskerettar og anstendige arbeidsforhold.

Rutinar for aktsemdsvurderingar i samsvar med Openheitslova, vedtatt i morselskapet Ervik Group AS og på konsernnivå, gjeld for Stadt Havfiske AS. Morselskapet sin politikk og retningslinjer ligg tilgjengeleg i fartøyets sikkerheitsstyringssystem, CCOM.

Selskapet leiger Ervik Group AS som management- / driftsansvarleg for fartøyet MS Lyngholm. I tillegg til morselskapets sertifiseringar for å kunne drive management på fartøy, har kvart enkelt fartøy sine egne naudsynte skipssertifikat og lisensar, blant anna:

- Fartssertifikat for fiske- og fangstfartøy
- Klasesertifikat utstedt av DNV
- SMC-sertifikat
- IHM-sertifikat
- HACCP - sertifikat
- WFC / ILO 188: (bu- og levevillkår)

-Formålet med denne konvensjonen er å sikre trygge, rettferdige og humane arbeidsforhold for arbeidstakarar i fiskerisektoren. Konvensjonen tek for seg arbeidstid, kvile, løn og sikkerheit, samt beskyttelse mot utnytting og dårlege forhold om bord. Vidare tek den føre seg rednings- og sikkerheitsutstyr, opplæring, krav til skriftleg arbeidskontrakt, helsekrav, bu-forhold, ernæring og medisinsk behandling for fiskarar. Konvensjonen vert kontrollert ved tilsyn frå Sjøfartsdirektoratet.

Varslingskanalar, DPA, avviksprosedyrer, ISM og HMS politikken for selskapet er lik som i morselskapet Ervik Group AS.

## 2. Kartlegging og vurdering.

Kartlegging og vurdering er gjort etter «trafikklys- prinsippet». I 2024 vart følgjande risikoområde identifisert, og områda er fylgt opp gjennom heile året.

Som eit selskap som driv fiskeri er aktsemdsvurderingane retta mot:

- Arbeids og tilsettingshøve: Har mannskapet om bord i båtane eit godt tilsetjings- og arbeidshøve, med riktig løn og utan nokon form for diskriminering?
- Har vi god nok oversikt over leverandørar av fiskeutstyr?
- Har vi oversikt over leverandørar av verft, verkstadar og losseterminalar som selskapet brukar.

Gjennom sikkerheitsstyringssystemet dokumenterer fartøya blant anna risikovurderingar og prosedyrar. Arbeidet utført av management-selskap og fartøyet sjølv, vert anerkjent som eit tilfredsstillande arbeid.

Skipsføraren går gjennom sikkerheits- og avvikssystemet årleg, der eventuelle feil og manglar vert plukka opp. Det er hittil ikkje avdekka alvorlege feil eller manglar.

Selskapet har avtale med eit internt rekneskapselskap om lønsutbetaling, og vurderer dette selskapet som truverdig leverandør av denne tenesta. Løn vert rekna frå gjeldande tariff. Arbeidsavtaler vert utarbeida av mannskapsavdelinga i Ervik Group, så selskapet vurderer difor denne potensielle risikoen om lønsdiskriminering som låg.

Selskapets største leverandør av utstyr er eit internt selskap i konsernet, som sjølv utarbeider eigen rapport på Openheitslova.

Gjennom aktsemdsvurderingar har vi vurdert at risikoen for at det føreligg kritikkverdige forhold i våre direkte leverandørar er låg, då vi har eit tett samarbeid med disse leverandørane. Sidan Ervik Group ikkje med sikkerheit kan gå god for heile leverandørkjeda med produksjon av krok og skipsutstyr, vil selskapet halde fram med vidare vurderingar og samarbeid med leverandørar og sørge for grundig gjennomgang av leverandørkjeda.

Vidare nyttar selskapet seg av verft og verkstadar som er tilrådde av Ervik Group AS. Selskapet vurderer difor at Ervik Group AS gjennom management-avtaler har kontroll på samarbeidspartnarar og eksterne leverandørar, og vurderer risikoen på dette området som framleis låg.

Stadt Havfiske AS veit at operatørselskapet held fram med å sende ut leverandørreklæringar til dei fleste leverandørane.

## 3.Førebygging og tiltak.

Selskapet har implementert konsernets varslingsrutinar, og gjort disse kjende for mannskapet.

DPA er ofte om bord i fartøyet, og er kjende for mannskapet. Vi trur dette gjer terskelen lågare for eventuell varslings.

Via management-avtala er det Ervik Group AS som skal ta imot og behandle eventuelle klagar eller identifiserte negative konsekvensar.

Selskapet skal gjennomføre jamlege aktsemdsvurderingar saman med Ervik Group AS, for å sikre involvering og overvaking.

#### **4.Overvaking**

Selskapet skal gjennomføre jamlege aktsemdsvurderingar saman med management-selskapet, for å sikre involvering og overvaking.

Selskapet søker samarbeid både tett internt, med samanliknbare selskap, samt bransjesamarbeid, til dømes med interesse- og arbeidsgjevarorganisasjonen for den norske havgåande fiskeflåten, Fiskebåt, for å løyse eventuelle utfordringar.

Styret vil ta ansvar for kvalitet gjennom tett samarbeid og oppfølging via management-avtala.

#### **5.Kommunikasjon**

Gjennom informasjon frå morselskap og management-selskap, er arbeid med menneskerettar og anstendige arbeidstilhøve kommunisert til alle tilsette. Vi held fram med overvaking, oppfølging og informasjon til våre eksterne leverandørar og forretningspartnarar.

Selskapet sine varslingskanalar er felles for heile konsernet og vil difor ligge lett tilgjengeleg på konsernets heimeside.

For offentlegheita vil all informasjon kring Openheitslova og vårt arbeid med å sikre grunnleggjande menneskerettar og anstendige arbeidstilhøve ligge lett tilgjengeleg på konsernets nettside:

[www.ervikgroup.no](http://www.ervikgroup.no)

Spørsmål om Ervik Group sitt arbeid kring dette kan rettast til : [baerekraft@ervikhavfiske.no](mailto:baerekraft@ervikhavfiske.no)

#### **6.Rette opp**

Selskapet forventar at det breie samarbeidet innan i konsernet, samt med resten av bransjen og samanliknbare selskap, vil kunne bidra til å setje fokus på fremming av menneskerettar og anstendige arbeidstilhøve både om bord og i fiskefartøy verkstadar og losseterminalar langs kysten. Vi er klar over at fiskeribransjen tidlegare blitt sett på som ei bransje der det oppstår sosial dumping og dårlege arbeidsforhold, men vi har tru på at saman kan vi utgjere ein forskjell gjennom fokus, krav til leverandørar og positiv påverknad. Oppdagar selskapet faktiske eller potensielle negative konsekvensar vil vi i fyrste omgang prøve å rette opp gjennom samarbeid, god informasjon og påverknadskraft.

Stadt Havfiske AS sitt arbeid med menneskerettar og anstendige arbeidstilhøve er kontinuerleg.

Signert av styret

## Kapittel 9: Ervik Ocean

### 1. Forankring og generell informasjon:

Ervik Oceans selskaps-formål er å eige og drive fiskefartøy, samt å delta i fiskeriretta bedrifter på sjø og land, som komplimenter, andelseigar eller aksjeeigar. Selskapet skal vidare drive handel med skipsutstyr og anna fiskerirelatert utstyr, samt yte konsulent- og managementeneste. Selskapet kan yte lån, samt stille kausjon for selskap som inngår i konsernet.

Ervik Ocean eig fartøya som er leigd ut til eit joint venture- selskap, Argos Froyanes. Argos Froyanes har delt eigarskap, 50 – 50 mellom Ervik Ocean og britiske Argos.

Det er det britiske selskapet Argos, registrert i Gibraltar, som har ansvaret for den daglege drifta av selskapet, medan Ervik Ocean har økonomisk management på båtane.

Fiskeriet foregår hovudsakeleg i farvatnet rundt Syd-Georgia, og i Ross- og Amundsenhavet.

Tilatelsane til fiskeri er basert på bestemmelsar av internasjonale forvaltningsorganisasjonen CCAMLR, og lisensane er tildelt av nasjonal myndigheit.

Mannskapet er både norske og utanlandske statsborgarar.

Styret i Ervik Ocean har styrebehandla og forankra arbeid med menneskerettigheit og anstendig arbeidsforhold i henhold til Openheitslova.

Som dotterselskap av Ervik Havfiske Holding AS, gjeld konsernets vedtekne Rutiner for aktsemdsvurderingar i henhold til Openheitslova for Ervik Ocean.

### 2. Kartlegging og vurdering:

I risikovurderinga er leverandørar og forretningspartnarar kartlagde, og det er retta særleg fokus på dei største leverandørane, dei som høyrer til i utlandet, samt dei som selskapet meina dei eventuelt kan ha påverknad på dersom ein oppdagar eventuelle negative eller faktiske negative konsekvensar i henhold til denne lova. Ein vurderte leverandørar etter trafikklys-prinsippet.

Hittil er det vald å ikkje gå i djupna på store, norske selskap som er leverandør eller forretningspartnar, da desse er omfatta av Openheitslova sjølve. Desse kan ein sjå på etterkvart, dersom det dukkar opp ein grunn til å rette fokus nærare på desse.

Dei fleste av båtane som Ervik Ocean er involvert i, vert utrusta av eit selskap i Ervik Group. Ervik Ocean vèl derfor å ikkje konsentrere seg om dette selskapet i år heller, da dette selskapet sjølv rapporterer.

Resultat av aktsemdsvurderingar dette året: identifiserte risikoområder, samt tiltak, er mykje likt føregåande år:

Eigne tilsette, både på land, og til havs:

Får alle oppfylt sine krav om grunnleggjande menneskerettigheiter og anstendige arbeidsforhold, med fokus på arbeidstilhøve, alder og alle former for diskriminering?

- Båtane og båtselskap har eigne prosedyrar og risikovurderingar om bord, som dei har praktisert lenge. I tillegg er fartøya sertifiserte, og jamnelege tilsyn og revisjonar vert derfor utført.  
Fartøya er WFC-sertifisert og omfatta av ILO-188- konvensjonen.

Vi vurderer at risikoen for brot på lova per i dag framleis er *låg* på vår flåte, men vi jobbar vidare med fokus på kontroll, samt at vi må sørge for at varslingsrutinane er kjend for alle dersom nokon opplever eller oppdagar uønskte tilhøve og hendingar.

Offiserane i styrehusa er norske og spanske, og offiserane i maskina er newzealandske og spanske. Vi har heller ikkje praksis med lærlingar om bord i desse båtane. Vi har fokus på gode arbeidsavtaler. Konsernet har nulltoleranse for barnarbeid, slavearbeid, og alle former for diskriminering. Dette er formidla via arbeidsavtaler og interne retningslinjer.

#### Leverandørar i Noreg:

- Våre største leverandørar i Noreg av verft, verkstadar, fabrikkar og terminalar, er så store at dei sjølv er omfatta av Openheitslova. Gjennom tett samarbeid og oppfølging, vel vi framleis å stole på deira eigne aktsemdsvurderingar, men vil ha kontinuerleg fokus på området.
- Vår største leverandør av verkstadtenester er eit internt selskap, som sjølv er omfatta av Openheitslova og gjer dermed sine eigne aktsemdsvurderingar.  
Vi har tett samarbeid og oppfølging, då dette selskapet har fleire underleverandørar.
- Vår største leverandør av til dømes skipsutstyr, line, krok og bunkers, er eit internt selskap. Selskapet er sjølv omfatta av Openheitslova, og gjer dermed sine eigne aktsemdsvurderingar.  
Vi har tett samarbeid og oppfølging, då dette selskapet har fleire underleverandørar.

#### Leverandørar i utlandet:

Det området som i utgangspunktet kunne vere ein mogleg *potensiell risiko*, er utanlandske leverandørar av varer og tenester, blant anna skipsverft og fabrikkar i utlandet, då desse er store selskap med mange tilsette, andre nasjonale lover og reglar for både tilsetjingsforhold, alder og løn.

Vi har eit tett og mangeårig samarbeid med dei største leverandørane som vi har i utlandet. I tillegg har vi inspektørar på plass jamleg.

I periodar der utanlandske selskap er innleigd for prosjekt i vår regi, har vi tett oppfølging og periodevis lange opphald av innleigde norske inspektørar til stades. På dette grunnlaget ønsker vi ikkje å karakterisere risikoen som ein *faktisk risiko* per i dag. Vi er likevel klar over at til trass tett samarbeid og ved å vere fysisk til stades, kan vi ikkje garantere at avvik skjer. Vi rettar derfor merksemd mot utanlandske verft. Meir om tiltak i punkt 4.

#### Forretningspartnar i utlandet:

Ervik Ocean har mangeårig samarbeid med utanlandsk forretningspartnar.

Saman driftar selskapa fartøy, som opererer i Sørishavet.

Fartøya er internasjonalt sertifiserte, og innehar alle sine naudsynte krav og sertifiseringar.

Vurderinga er at vi gjennom tett samarbeid i mange år, er godt kjend med desse aktuelle selskapa.

#### **4. Forebygging og tiltak**

Vi har sendt ut informasjon om Openheitslova, og at både morselskap og Ervik Ocean vil følge kontinuerleg opp framover, inkludert med leverandørklæringar. Dei fleste av våre leverandørar og forretningspartnarar er derfor klar over at vi er i ei kontinuerleg vurdering av dei. Førebelse tilbakemeldingar er berre positive.

Vi håper med dette å bidra til å forebygge at det skjer faktiske eller potensielle negative påverknad. Vi kan ikkje utelukke at det skjer uønskte hendingar eller at det kan knytte seg ein viss potensiell risiko for negativ konsekvens. Derfor vil vi gjennom framleis tett samarbeid ha fokus på overvaking og oppfølging av våre leverandørar og forretningspartnarar.

Forventa konsekvens av merksemda vi knyter opp mot drift av fartøy og tilsette er at alle tilsette blir kjende med lovverket, våre retningslinjer, og kjent med varslingsrutinar slik at vi kan unngå ein praksis der det skjer, eller kan oppstå faktiske eller potensielle negative konsekvensar.

Gjennom informasjon har vi kommunisert informasjon til alle våre interne selskap og tilsette, og vil halde fram med tatt oppfølging og informasjon til våre eksterne leverandørar og forretningspartnarar. Våre varslingskanalar vil ligge lett tilgjengeleg på konsernets nettside.

#### **5 Kommunikasjon**

Internt i konsernet er informasjonen formidla via interne system i tillegg til på konsernets nettside.

For offentlegheita vil informasjon kring Openheitslova og vårt arbeid med å sikre grunnleggande menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold vil ligge lett tilgjengeleg på konsernets eksisterande nettside: [www.ervikgroup.no](http://www.ervikgroup.no)

Der vil også ligge informasjon om adresse til varslingsmottakar. Dette er venta å forenkle varslingsprosessen, og forhåpentlegvis gjere terskelen for varsling lågare.

Spørsmål kring Openheitslova kan rettast til : [baerekraft@ervikhavfiske.no](mailto:baerekraft@ervikhavfiske.no)

#### **6.Rette opp**

Oppdagar vi avvik eller potensiell negativ påverknad, vil vi vurdere grad av faktisk konsekvens og mogleg negativ konsekvens og deretter legge ein plan for korleis vi kan rette opp ved å gripe inn, stoppe, endre og påverke gjennom vårt eventuelle vidare samarbeid. Dersom vi sjølv er ansvarlege, vil vi rette opp sjølv. Dersom vi ser at ansvaret ligg hos andre, vil vi i fyrste omgang forsøke å påverke. Styret anerkjenner at det kan vere lange og komplekse leverandørkjeder, men fokuset på grunnleggjande menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold skal vere kontinuerleg og vere eit fokusområde.

Gjennom dei hittil utførte aktsemdsvurderingane har ikkje Ervik Ocean avdekk nokon faktiske negative konsekvensar av verken leverandørar eller forretningspartnarar.

Det hadde dei i utgangspunktet heller ikkje rekna med, sidan dei er godt kjende med både selskap som dei er involvert i, og har hatt stabile og truverdige samarbeidspartnarar og forretningspartnarar over lang tid. I tillegg har Ervik Ocean tett dialog med både verft og utanlandske fartøy og selskap, så oppfølginga går føre seg omtrent dagleg.

Ervik Ocean er likevel klar over at ein aldri kan garantere at det ikkje skjer brot på menneskerettigheiter eller anstendige levekår ein eller annan stad i leverandørkjeda.

Derfor tar selskapet dette arbeidet seriøst, og vil sette seg grundig inn i vurderingar og selskap. Selskapet har sendt ut informasjon om Openheitslova, som bakgrunnsinformasjon til dei utanlandske selskaps slik at dei kan gjere seg kjende med lova, og dermed lettare forstår kvifor vi ber dei om opplysningar og sender leverandørreklæringar til dei.

Dersom det undervegs i kartlegginga vil dukke opp opplysningar om faktiske eller potensielle konsekvensar på brot, vil selskapet vurdere kvart enkelt tilfelle individuelt og etter grad av konsekvens. Ein er klar over at ein ikkje skal vere ein del av, eller ein grunn til, at brot skjer. I fyrste omgang vil ein forsøke å påverke til endring, og dersom det ikkje fører fram, vil ein i ytste grad vurdere å avslutte samarbeid. I alle høve vil likevel ei endring vere det beste for alle, ikkje minst for dei eventuelt er råka av brot i hht. Openheitslova.

Plan framover:

Selskapet vil kontinuerleg halde fram med aktsemdsvurderinga av dei utpeikte risiko-områda og av dei største leverandørane. Risiko-områda vil bli utvida dersom vi ser behov for det.

Dei største og mest utsette leverandørane, etter selskapets førebelse vurdering, har fått tilsendt leverandørreklæringar samt informasjon om Openheitslova. Svara blir vurdert fortløpande etter kvart som dei blir motteke.

Ved eventuell avdekking av faktisk eller potensiell konsekvens, vil Ervik Ocean individuelt vurdere framgangsmåte for vidare handling frå selskapets side.

Arbeidet kring Openheitslova og fokus på menneskerettigheiter og anstendig arbeidsforhold skal vere eit kontinuerleg fokus i selskapet.

Signert av styret

## Kapittel 10: Ervik Supply AS

### 1. Forankring og generell informasjon:

Ervik Supply er datterselskap til Ervik Group AS og står for supplering av alt utstyr til konsernet sine båtar. I tillegg har det vore solgt småvarer til små eksterne, men lokale kundar.

Ervik Supply er lokalisert i eigne bygg på Otneimneset på Stadlandet i same lokala som morselskapet Ervik Group. Alle bygg med adresse Vestkappvegen 1434 er eigd av Ervik Supply, der delar av bygga vert utleigd til selskap innan i konsernet. Ervik Supply er eigd 100% av Ervik Group AS.

Ervik Supply leverer agn, krok, line, fiskeutstyr, emballasje, vaskeutstyr, reservedelar, verktøy og rekvisita. Alt av utstyr som ikkje vert levert over kai til kunde, vert transportert via større transportselskap som vil stå på Ervik Supply si varekjedelite der vi forventar same policy som Ervik Supply sjølve styrer etter.

Selskapet har i dag 4 tilsette. 2 Kontortilsette, 1 vedlikehaldsarbeidarar og 1 lageransvarleg og sjåfør. I tillegg reinhaldar 3 t pr veke.

Bedrifta har en tilsettepolicy som skal sikre like moglegheiter og rettigheiter og hindre diskriminering på grunn av kjønn, etnisk bakgrunn, språk, religion og livssyn.

Verksemda drivast i samsvar med gjeldande lover, føreskrifter og reglement for denne verksemd. Arbeidsmiljøet er sett på som tilfredsstillande, og det er ikkje registrert nokon tilfelle av diskriminering eller avvik på menneskerettigheiter eller arbeidstilhøve i beretningsåret.

Ervik Supply har implementerte retningslinjer og prosedyrar i samsvar med morselskapet, Ervik Group. Alle styrande dokument med arbeid med menneskerettighetar og anstendige arbeidsforhold gjeld også i Ervik Supply AS.

Arbeid med Openheitslova, menneskerettigheiter og anstendige arbeidstilhøve er forankra gjennom styrevedtak i Ervik Supply AS. Styret er sitt ansvar bevisst i forhold til arbeidet med grunnleggjande menneskerettigheiter og anstendige arbeidsforhold.

Rutinar for aktsemdsvurderingar i henhold til Openheitslova, vedtatt i morselskapet Ervik Group AS og på konsernivå, gjeld Ervik Supply AS.

#### **HMS**

Ervik Supply er tilslutta Avonova HMS avtale og tilbyr dei tilsette oppfølging og råd med bedriftshelseteneste ut frå den avtala Ervik Supply har hos Avonova Helse.

For alle tilsette i Ervik Supply AS er varslingskanalane dei same som morselskapet Ervik Group AS.

Varslingskanalar og klagemekanismer som skal bidra til å avdekke negative konsekvensar er dei same som for morselskapet, med lik varslingsmottaker, DPA, like avviksprosedyrar, lik ISM og HMS-politikk.

## Leverandørerklæring

Det har vore føretatt ei vurdering av våre leverandørar og satsa på faste og helst lokale kjende leverandørar der vi har fått signert leverandørerklæring der Openheitslova står i fokus.

### 2. Kartlegging og vurdering:

Ervik Supply har fortatt ei overordna og inn leiande kartlegging av eige selskap og våre største leverandørar og forretningspartnerar, vurdert etter «trafikklys-prinsippet».

Følgjande risikoområder er identifisert:

Eigne tilsette: Gode nok tilsette- og arbeidstilhøve, med god nok løn og utan nokon former for diskriminering, tvangsarbeid eller barnarbeid.

Leverandørar av varer: Mange tilsette, med ulik etnisitet, kjønn og alder

Etter at risikoområda vart identifisert, vart dei vurdert slik:

Eigne tilsette: Selskapet har, gjennom management avtale rutinar for tilsetting.

Lønsfastsetjinga går gjennom styret, og sjølve lønsutbetalinga går via internt men sjølvstendig selskap.

Varslingsrutinar for diskriminering, trakassering eller andre kritikkverdige forhold er opplyst og gjort kjent.

Ervik Supply nyttar mange ulike leverandørar men har redusert talet ned til et minimum der en satsar på få faste og lokale leverandørar. Der vi har utanlandske leverandørar vil det vere eit krav at dei jobbar etter same prinsipp som Openheitslova krev og signerer leverandørerklæring.

Dersom det vert oppdaga faktiske eller potensielle negative konsekvensar i leverandørkjeda, som kan relaterast til utstyr som vert kjøpt av Ervik Supply AS, forventar selskapet å bli varsla om dette. Det vil ved slike tilfelle bli vurdert vidare tiltak ut i frå grad av negativ konsekvens.

### 3. Førebygging og tiltak:

Det var ikkje oppdaga nokon form for faktiske negative konsekvensar gjennom dei hittil utførte aktsemdsvurderingane.

Det er heller ikkje avdekka potensielle negative konsekvensar, men selskapet utelukkar ikkje at negative konsekvensar kan førekomme ein stad i leverandørkjeda. Aktsemdsvurderingane er derfor kontinuerleg.

Selskapet har implementert konsernets nye varslingsrutinar, og gjort dette kjent for dei tilsette.

Via management-avtala er det Ervik Group AS som skal motta og behandle eventuelle klager eller identifiserte potensielle eller negative konsekvensar.

#### **4. Oppfølging:**

Har ikkje oppdaga at uønskte hendingar har skjedd, men selskapet vil fortløpande ta tak i, og vurdere kvart tilfelle av identifisert faktisk og potensiell negativ konsekvens, i fyrste omgang med morselskapet Ervik Group AS.

Ervik Supply søker samarbeid både tett internt, med samanliknbare selskap, samt bransjesamarbeid, for å løyse eventuelle utfordringar.

Selskapet ønsker å gjennomføre jamlege aktsemdsvurderingar saman med Ervik Group AS, for å sikre involvering.

Selskapet planlegg derfor vidare å samarbeide med Ervik Group om å aktsemdsvurdere dei største leverandørane av utstyr, samt dei største verfta som dei brukar oftast, som ikkje er av dei største og mest kjende, og som ikkje er automatisk omfatta av Openheitslova sjølve. Det er derfor sendt ut Leverandørreklæringar til alle leverandørar Ervik Supply handlar med.

#### **5. Kommunikasjon:**

Gjennom informasjon morselskap og management-selskap, er arbeid med menneskerettigheiter og anstendige arbeidstilhøve kommunisert alle tilsette. Vi vil halde fram med overvaking, oppfølging og informasjon til våre eksterne leverandørar og forretningspartnarar.

Varslingskanalane for Ervik Supply er felles for heile konsernet, og vil derfor ligge lett tilgjengeleg på konsernets nettside.

For offentlegheita vil all informasjon kring Openheits-loven og vårt arbeid med å sikre grunnleggjande menneskerettigheiter og anstendige arbeidsforhold vil ligge lett tilgjengeleg på konsernets eksisterande nettside: [www.ervikgroup.no](http://www.ervikgroup.no)

Spørsmål om Ervik Supply AS sitt arbeid med sikring av grunnleggjande menneskerettigheiter og anstendige arbeidsforhold, kan rettast til: [baerekraft@ervikhavfiske.no](mailto:baerekraft@ervikhavfiske.no)

#### **6. Rette opp.**

Selskapet forventar at det breie samarbeidet innan i konsernet, samt med resten av bransjen og samanliknbare selskap, vil kunne bidra til å sette fokus på fremming av menneskerettigheitene og anstendig arbeidsforhold både om bord i fiskefartøy og ved verkstadar og losseterminalar langs kysten. Vi er klar over at fiskeribransjen tidlegare har blitt sett på som ein plass der det kan førekomme sosial dumping og dårlege arbeidsforhold, men vi har tru på at saman kan vi utgjere ein forskjell gjennom fokus, krav til leverandørar og positiv påverknad. Oppdagar selskapet faktiske eller potensielle negative konsekvensar vil vi i fyrste omgang prøve å rette opp gjennom samarbeid, god informasjon, samt påverknadskraft.

Ervik Supply sitt arbeid med menneskerettigheitar og anstendig arbeidstilhøve kontinuerleg.

Signert av styret

## Kapittel 11: Ervik Seafood AS

### 1. Forankring og generell informasjon

Ervik Seafood AS (ESF) er et av datterselskapene til Ervik Group AS, og vi er et sjømatelskap som driver med salg av fisk og skalldyr på det globale marked, i tillegg til logistikkarbeid og kvalitetskontroll av fisken. Majoriteten av våre produkter blir eksportert til USA og UK. Vi har også kunder både i Asia og Europa. Vi er et norsk selskap som er underlagt norske lover og regler. I 2024 solgte Ervik Seafood AS fisk for rundt 400 mill. Kvalitetsarbeidet til Ervik-selskapene er organisert under Ervik Seafood AS, og fisken blir inspisert i lokalene på Måløyterminalen. Lokalene er godkjent for matproduksjon av Mattilsynet.

Ervik Seafood AS eier Måløyterminalen AS 100%, og 100% av aksjene i **Vinland Invest AS** (som igjen eier 25% av fabrikken **Openwater Seafood LLC** i Orlando, Florida).

Selskapet har i dag seks ansatte fordelt på to kontor. Hovedkontoret ligger på Stadlandet, med underavdeling i Måløy. Ervik Seafood AS er eid 100% av Ervik Havfiske Holding AS.

Produktene vi hovedsaklig tilbyr, er linefanget, sjøfrossen hvitfisk som er sløyd og hodekappet (H/G). Norsk fiskeri er strengt regulert av lover og regler, og all fisk som blir landet skal registreres via et salgslag. Torsk, hyse, lange, brosme og blåveite som vi kjøper, er MSC-sertifisert. Vi tilbyr også frosne lakseprodukt. I 2022 utvidet vi sortimentet vårt med Snøkrabbe, og i 2024 utvidet vi ytterligere med reker, både kokte reker og industrireker, fangstet av det nye, moderne fartøyet «Frøyanes».

I tillegg til produktene ovenfor, tilbyr vi innimellom torskefilet som vi kjøper av eksterne linebåter. Selv om Ervik Seafood AS i hovedsak fokuserer på linefanget fisk, kan vi også tilby trålfanget til våre kunder ved behov.

Noen ganger i året importerer vi agn til en spesifikk kunde. Agnet importeres via agent i Uruguay, men er produsert i Argentina.

Tannfisk er også et produkt vi tilbyr med jevne mellomrom. Tannfisket er et sårbart fiskeri som er strengt regulert. Det er inspektører ombord i båtene som tilser at alt foregår etter regelverket.

Ervik Seafood AS er omfattet av Åpenhetsloven som trådte i kraft 1. juli 2022. Denne loven skal fremme virksomheters respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt sikre allmennheten tilgang på informasjon. ESF skal være en trygg og god arbeidsplass med fokus på, og rom for mangfold. Hos oss fokuserer vi på et godt arbeidsmiljø, som igjen vil motivere de ansatte til å yte sitt beste i sine arbeidsoppgaver. Vi har stor tro på at trivsel, godt samhold og motivasjon er til det beste for selskapet sin vekst og lønnsomhet.

Selskapet er underlagt morselskapet Ervik Group AS sine Etske Retningslinjer, og arbeidet med aktsomhetsvurderinger og rutiner rundt disse, er vedtatt i morselskapet vårt, og på konsernnivå.

Ervik Seafood AS har utarbeidet egne rutiner rundt Helse- miljø og sikkerhet. Vi har også utnevnt et verneombud hos oss, som har ansvar for å følge opp at rutineene blir overholdt.

Når det gjelder varsling, så er Ervik Seafood AS underlagt morselskapet sine retningslinjer også rundt dette.

## **1. Kartlegging og vurdering**

Arbeidet med prinsippene som omhandler Åpenhetsloven, er noe som kontinuerlig må følges opp året gjennom. Ervik Seafood AS har siden forrige rapportering sendt ut leverandørreklæring til et større utvalg av våre transportører, leverandører og samarbeidspartnere. Etter hvert som vi har mottatt skjemaene i retur, har vi gått gjennom alle for å kartlegge om det foreligger noe form for risiko knyttet til leverandørkjeden vår. Vi har så langt ikke observert noe som gir grunn for bekymring og iverksetting av tiltak.

Vi har mottatt svar fra alle som vi har sendt ut erklæring til, og vi har inntrykk av at det generelt sett er et stort fokus på samfunnsansvar, respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold blant våre leverandører, både små og store aktører. Samtidig anerkjenner vi at selskapet må jobbe kontinuerlig med dette fremover, og at det er mulig at det dukker opp tilfeller hvor vi indirekte bidrar til negative konsekvenser i vår leverandørkjede. Dersom det skulle dukke opp potensielle risikoer eller negative konsekvenser av vår virksomhet, forventer Ervik Seafood AS å bli varslet om dette slik at vi kan bidra til å redusere omfanget.

### **Lineflåten:**

Norske linebåter er vår viktigste leverandør. De forsyner oss med råstoff som vi selger videre til våre kunder. Som datterselskap til Ervik Group AS, er vi godt informert om rutiner ombord i båtene, samt de etiske retningslinjene som gjelder for hele konsernet, også båtene. Vi har også kjennskap til lover og regler som gjelder for heile flåten. Fiskeribransjen er strengt regulert på myndighetsnivå. Vi føler oss derfor trygge på at alle ansatte ombord i båtene har gode arbeidsforhold, og at det ikke foreligger risiko for brudd på menneskerettigheter. Vi kommer likevel til å følge opp lineflåten på lik linje med andre leverandører i tiden fremover.

### **Fryselager:**

Ervik Seafood AS benytter hovedsakelig fire fryselager i vårt operasjonelle arbeid. Et av disse lagrene er direkte omfattet av Åpenhetsloven og er derfor i gang med sitt arbeid knyttet opp mot aktsomhetsvurderinger av sin leverandørkjede. To av lagrene er indirekte berørt av Åpenhetsloven ettersom de er eid av selskaper som er omfattet av loven. Det siste lageret er ikke omfattet av loven, men er likevel bevisst på de aspekter Åpenhetsloven bygger på, og utfører sitt arbeid i tråd med disse prinsippene. Fryselagrene er viktige samarbeidspartnere for oss. Det er de som tar imot fisken når den kommer fra båt, og som sørger for å lagre og håndtere den på en forsvarlig måte som opprettholder den gode kvaliteten inntil den skal videre ut til kunde. Vi er opptatt av gjensidig respekt, åpenhet og lojalitet mellom Ervik Seafood AS og fryselagrene, slik at vi sammen kan skape en best mulig flyt i verdikjeden. Siden forrige rapportering har vi sendt ut leverandørreklæring til fryselagrene, og fått svar på denne. Vi har ikke avdekket noe form for risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold når det gjelder fryselagrene vi benytter. Dersom det skulle oppstå noe som kan sees på som en risiko, vil tiltak iverksettes. Vårt arbeid fremover vil være å følge opp lagrene kontinuerlig.

### **Transportører til sjøs:**

Ervik Seafood benytter hovedsakelig én transportør til sjøs når vi skiper fisken fra lager og ut til kunder. Dette er en stor aktør i bransjen som vi har benyttet i flere år og som vi har opparbeidet et solid samarbeid med. Det er en stabil og trygg leverandør med gode rutiner og faglig kompetente, lojale ansatte som har jobbet hos dette selskapet i en årrekke. Denne leverandøren er direkte berørt av Åpenhetsloven, og har gode rutiner for aktsomhetsvurderinger av sin leverandørkjede.

Leverandøren har gode retningslinjer for hvordan de skal drive sin virksomhet på når det gjelder både arbeidsforhold og menneskerettigheter. De er også medlem av UN Global Compact, et internasjonalt prosjekt drevet av FN. Ved å delta forplikter virksomheten seg til å sikre at dets retningslinjer og arbeidspraksis er i samsvar med FNs ti grunnleggende prinsipper om menneskerettigheter, arbeidsmarkeder, miljøspørsmål og tiltak mot korrupsjon. Vårt arbeid fremover i forhold til denne leverandøren, vil være å innhente mer detaljert informasjon om deres leverandørkjede, og eventuelle risikoer og negative konsekvenser som kan forekomme på sikt. Ervik Seafood AS har sendt over leverandørreklæring til selskapet, og har mottatt svar fra dem på denne. Vi har ikke avdekket noen potensielle risikoer siden forrige vurdering i 2023.

#### **Transportør på land:**

Når det gjelder biltransport, har Ervik Seafood flere alternative leverandører, men hovedsakelig benytter vi oss av et norsk selskap som vi har god kjennskap til, og som vi har benyttet i noen år. Dette er et transportselskap som ikke er omfattet av Åpenhetsloven ihht dagens krav. Ervik Seafood AS ser på denne leverandøren som lav-risiko-leverandør ettersom de er omfattet av norske lover og regler. Vi må likevel følge opp denne leverandøren og iverksette tiltak dersom det skulle avdekkes noe form for risiko fremover.

#### **Produsent av Agn:**

Noen ganger i året importerer Ervik Seafood AS agn som vi selger videre til Ervik Supply AS. Det er kun denne spesifikke kunden vi importerer agn for. Et av tiltakene våre i 2023 var å se nærmere på våre leverandører av agn. Vi har sendt over Supplier Declaration hvor vi også har bedt dem om å gjennomgå sin verdikjede og informere om potensielle risikoer knyttet til denne. Vi har fått tilbakemelding fra disse, og vi har hittil ikke avdekket brudd på menneskerettigheter i deres verdikjede. Målet for 2025 blir å utdype skjemaene våre ytterligere, slik at vi får innhentet enda mer informasjon spesifikt på disse leverandørene. Vi anser fortsatt dette som et potensielt risikoområde ettersom de ikke er underlagt norsk lovgivning, og kommer derfor til å fortsette å fokusere på disse leverandørene.

#### **Banker/Finansinstitusjoner:**

Bank og finansinstitusjoner er en viktig leverandør for vårt selskap. De bidrar til trygghet og stabilitet hva gjelder lån, gjennomføring av betaling og forsikring. Vi har vært i dialog med våre hovedleverandører innenfor denne kategorien, og de er i full gang med å aktsomhetsvurdere sin leverandørkjede da de er omfattet av Åpenhetsloven. Ettersom bankene er underlagt norsk lov, og har strenge regler å forholde seg til fra myndighetsnivå, så ser vi ikke på denne leverandøren som en stor risiko per dags dato. Men vi vil likevel følge opp å iverksette tiltak ved behov.

**Tannfisk:** Et av områdene vi ønsket å se nærmere på i 2024 var tannfisket i Sørishavet. Selve fiskeriet er streng regulert, og det er inspektører om bord for å se til at alt foregår etter regelverket. Våre leverandører viser også stort fokus på at de ansatte skal ha det bra om bord, og de viser også engasjement og handlekraft når det gjelder bærekraftig arbeid. Selv om vi ikke har kjøpt tannfisk i 2024, så kommer vi til å ha som mål å få et endra bredere innsyn i tannfisket og dets verdikjede.

Videre fremover ønsker vi å se nærmere på om det er knyttet potensielle risikoer til følgende leverandører:

- Leverandører av landtransport
- Produsenter av agn
- Leverandør av tannfisk

## **2. Forebygging og Iverksetting av tiltak**

Ervik Seafood kommer til å fortsette å ha god dialog med våre leverandører fremover, slik at vi klarer å identifisere potensielle risikoer i en tidlig fase for å forhindre store negative konsekvenser.

Vi er som nevnt tidligere, allerede i gang med å risikovurdere vår leverandørkjede. Vi har tatt utgangspunkt i våre største leverandører hittil, men har også valgt oss ut noen områder som bør utforskes mer grundig før vi kan plassere de på en risiko-skala. Vi erkjenner at det vil kunne foreligge en form for risiko nedover i vår leverandørkjede, og derfor har vi planlagt å utføre en grundigere utredning av noen utvalgte leverandører og produsenter. Vi har allerede utformet en leverandørreklæring som vi har sendt ut til våre viktigste leverandører. Vi har fått tilbakemelding på de fleste, men vi trenger likevel noe mer dokumentasjon fra enkelte av leverandørene for på kunne plassere de på en risiko-skala. Dette vil vi følge opp videre.

Arbeidet med å plassere de ulike leverandørene på en risiko-skala er i gang, men ikke ferdigstilt. Vi fortsetter dette arbeidet.

Ervik Seafood har utpekt en ansatt i selskapet som skal ha spesielt fokus på arbeidet med aktsomhetsvurderinger, men hele selskapet vil ha fokus på de prinsipper som ligger til grunn i Åpenhetsloven.

Fremover vil vi spesifikt ha fokus på om det forekommer risiko for utsatte grupper (herunder barn og urbefolkning) i forbindelse med vår import-virksomhet.

## **3. Oppfølging**

I tiden fremover vil Ervik Seafood AS fortsette med sin aktsomhetsvurdering av leverandørkjeden, i tillegg til å følge opp de tiltakene vi allerede har for å forebygge negative konsekvenser. Vi vil også se på muligheter for å innføre enda flere tiltak som kan bidra til å redusere risikoer og negative konsekvenser i vår leverandørkjede.

Vi har hittil ikke registrert situasjoner eller hendelser i vår leverandørkjede som har krevd iverksetting av tiltak, men dersom det skulle forekomme så vil disse bli fulgt opp og prioritert ut ifra alvorlighetsgrad.

Dersom det dukker opp utfordrende situasjoner, kommer vi til å samarbeide med morselskap og de andre datterselskapene til Ervik Havfiske AS for å løse disse. Vi vil også forhøre oss med andre salgsselskap i fiskeribransjen.

#### **4. Kommunikasjon med berørte interessenter**

Dersom det skulle forekomme at noen blir negativt berørt av vår virksomhet, så må vi først og fremst identifisere den aktuelle målgruppen som er berørt, og finne best mulig måte å kommunisere med denne på. Kommunikasjonsmetode kommer an på hvilken målgruppe det er snakk om. Alternative kommunikasjonsmøter kan være aktuelt. Vi må også involvere morselskapet vårt, Ervik Group AS i arbeidet med kommunikasjon. Vi er underlagt konsernets etiske retningslinjer, også når det gjelder varslingssaker som eventuelt måtte dukke opp.

Alle selskaper i Ervik - konsernet er underlagt disse retningslinjene, og dette er godt kommunisert ut til alle ansatte.

Ervik konsernet har også en egen e-post for spørsmål knyttet til Åpenhetslova og bærekraft:

[baerekraft@ervikhavfiske.no](mailto:baerekraft@ervikhavfiske.no)

Informasjon om arbeidet knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold vil også ligge tilgjengelig på konsernets hjemmeside: [www.ervikgroup.no](http://www.ervikgroup.no)

#### **5. Gjenoppretting**

Dersom Ervik Seafood AS forårsaker eller bidrar til faktiske negative konsekvenser på noen måte, så vil selskapet sørge for å samarbeide godt og gjøre sitt beste for å gjenopprette dette. Vurdering av hvordan vi kan gjenopprette skaden må sees i sammenheng med hvilken skade som har skjedd, og omfanget av denne.

Et tiltak her vil være å inkludere den/de som er berørt for å få deres synspunkt på hvilken metode for gjenoppretting som vil være aktuell. Godt samarbeid, god informasjon og kommunikasjon vil ha stor betydning i en slik prosess.

Signert av styret

## Kapittel 12: Westmek AS

### Åpenhetsloven

#### En kartlegging av risiko innenfor og utenfor bedriften.

Westmek AS holder til i nye, moderne lokale med god plass i Borgundvågen på Stadlandet. Vi produserer utstyr for handtering av fisk om bord i havgående fiskefartøy. Selskapet prosjekterer, tegner og monterer installasjoner i rustfritt stål, syrefast stål og aluminium over hele Nord-Vestlandet. Selskapet har òg oppdrag for andre fartøy og gjennomfører klassearbeid i samarbeid med Det Norske Veritas, Bureau Veritas og Sjøfartsdirektoratet. Gjennom morselskapet Ervik Group AS er selskapet tilknyttet Ervik-gruppen.

Bedriften drives i samsvar med gjeldende lover, forskrifter og reglement for denne typen virksomhet. Arbeidsmiljøet er sett på som tilfredsstillende. Det er i ikke satt i verk spesielle tiltak i bedriften rettet mot arbeidsmiljøet. Det er ikke registrert noen tilfeller av diskriminering i Westmek AS.

Westmek AS har implementerte retningslinjer og prosedyrer i samsvar med morselskapet, Ervik Havfiske AS. Alle styrende dokument med arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjelder også i Westmek AS.

Arbeidet med åpenhetsloven, menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankra gjennom styrevedtak i Westmek AS.

Styret er sitt ansvar bevisst i forhold til arbeidet med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Rutiner for aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven, vedtatt i morselskapet Ervik Group AS på konsernnivå, gjelder Westmek AS.

Westmek jobber aktivt for et skadefritt og helsefremmende arbeidsmiljø og fremmer en åpen og forebyggende helse- og sikkerhetskultur gjennom HMS arbeid i tett samarbeid med bedriftshelsetjenesten Avonova. Som en del av dette arbeidet gjennomføres medarbeidersamtaler. Helsetester følges opp regelmessig med Avonova som arrangør.

Dersom uønskede hendelser oppstår, har Westmek verneombud som skal varsles. Avvik kan og rapporteres av hver enkelt inn i bedriftens HMS portal – Avonova. Her har alle ansatte tilgang til egenrapportering av avvik. Terskelen for rapportering skal være lav, uansett hva man måtte ønske å bringe videre.

Westmek har som mål å fremme en rettferdig ansettelsespraksis og verdsetter mennesker i alle våre aktiviteter og forventer at våre leverandører gjør det samme.

Respekt for individet, likhet og rettferdighet er grunnlaget for vår virksomhet. Vi setter pris på kreativitet og åpenhet og forlanger ærlighet, ansvar og flid.

## Menneskerettigheter

Westmek avlønner sine arbeidstakere i samsvar med nasjonale lov standarder for minstelønn.

Ansatte i Westmek har alle signert arbeidskontrakt.

En prioritering av negativ påvirkning må utarbeides ut fra skadepotensialet.

Westmek AS har mange ulike leverandører, både norske og noen utenlandske.

Det er gjort en kartlegging/ utplukk av leverandører vi handler mest med. Disse har vi sendt ut egenerklæringsskjema til. Det er og sendt ut skjema til nye leverandører. Alle leverandører som har gitt oss tilbakemelding, gir inntrykk av å ha rutiner på plass og vil uoppfordret varsle fra dersom det oppstår forhold i deres virksomhet eller hos deres underleverandører eller forretningspartnere som det er relevant for Westmek AS å kjenne til i forhold til Åpenhetsloven.

## Bestiklinger og korrupsjon

Westmek godtar ikke under noen omstendighet bestiklinger og vil at leverandører heller ikke skal tolerere, men motarbeide alle former for korrupsjon. Leverandørene skal ikke tilby, be om, gi, godta eller motta bestiklinger eller andre utilbørlige fordeler for forretningsmessig eller personlig vinning hverken direkte eller indirekte, for seg selv eller andre.

Det har hittil ikke vært registrert uønskede hendelser som gjelder brudd på menneskerettigheter, korrupsjon eller lignende.

## Aktsomhetsvurderinger

Aktsomhetsvurderinger er en kontinuerlig prosess ettersom markedet endres og nye leverandører kommer til. Leverandørklæringer er sendt ut til utvalgte leverandører, men denne alene er ikke nok til å sikre at alle leverandører likevel vil oppfylle alle krav ihht. åpenhetsloven. Det kreves derfor en aktiv innsats fra Westmek sin side for å være i forkant av eventuelle problemstillinger som kan dukke opp. Vi må overvåke, følge opp og gi informasjon til våre leverandører og samarbeidspartnere. Dette er en kontinuerlig prosess i Westmek.

## Etiske retningslinjer

Westmek AS er underlagt Ervik Group sine etiske retningslinjer (Code of conduct). I disse retningslinjene fremgår det blant annet at:

«EG skal være en god og profesjonell arbeidsplass hvor det legges vekt på likeverd og gjensidig respekt blant medarbeiderne.

Ulovlig diskriminering, herunder lønnsdiskriminering, på bakgrunn av kjønn, nasjonalitet, etnisitet, seksuell-legning, religion, livssyn m.v. skal ikke forekomme.

I EG er helse, miljø og sikkerhet ("HMS") viktig. Det skal ikke inngås kompromisser på bekostning av HMS. Prinsipper og retningslinjer for sikkerhetsstyring, finnes tilgjengelig ved alle enheter og fiskefartøyer - og skal følges av alle ansatte. Tjenesteleverandører som arbeider på vegne av selskapet eller på selskapets fartøyer og områder anmodes om å følge disse reglene.

Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forhindre og minimere ulykker og helseskader som resultat av, eller relatert til, forhold på arbeidsplassen. På land og sjø.

*De ansatte skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i HMS.»*

### Miljøhensyn

Westmek har avtaler på håndtering av avfall. Stålavfall/skrapjern samles i egen konteiner og hentes etter avtale. Restavfall går og i egen konteiner med fast tømning.

En del av prosessen for å ferdigstille produkt som f.eks rustfrie rotasjonskar, transportband osv. innebærer at disse må behandles med syrevask enten i form av å senkes ned i kar med vann tilsatt syre, eller pensles for hånd med syre og deretter spyles med høytrykk. Syre i konsentrert form kan utgjøre en trussel for miljøet, men utvannet ansees trussel svært lav. Uansett ser man på muligheter for å isolere dette arbeidet til et sted hvor all avrenning går i lukket tank som igjen tømmes av godkjent mottaker.

Pr i dag er det ikke kildesortering av vanlig avfall ved Westmek. Dette er noe man ønsker å få til hvis mottaker gjør det praktisk mulig.

### Offentliggjøring av opplysninger

Opplysninger og informasjon vil bli å finne på firmaets hjemmeside: [www.westmek.no](http://www.westmek.no)

I tillegg til morselskapets nettside: [www.ervikgroup.no](http://www.ervikgroup.no)

Signert av styret

## Kapittel 13 Mindre selskap

Ervik Havfiske Holding – konsernet ynskjer å presisere at alle selskapa er omfatta av dei same prosedyrer, retningslinjer, rutiner og lovverk som er vedtekne på konsernnivå.

Arbeid kring Openheitslova er eit av desse. Sjølv om ikkje alle selskapa er direkte omfatta av Openheitslova og rapporteringsplikta, har konsernet gått breitt ut og gjort lovverket og rutinane kjende for alle.

## Kapittel 14 Vidare arbeid/ plan for 2025 for konsernet:

Arbeidet kring Openheitslova og fokus på menneskerettigheiter og anstendig arbeidsforhold skal vere eit kontinuerleg fokus i konsernet.

Konsernet gjennomfører jamlege aktsemdsvurderingar, med fokus på dei hittil utpeikte risiko-områda. Aktsemdsområda vil bli utvida dersom vi har behov for det.

Vi vil halde fram med utsending av leverandørklæringar til våre største, og etter våre vurderingar mest utsette leverandørane, i tillegg til andre selskap dersom vi ser behov for det. Svara blir vurdert etter kvart som dei kjem utfylte tilbake. Dersom dei krev vidare handling, vil dette bli utført i tråd med gjeldande prosedyre.

Det blir vurdert om vi skal utvide rapporten med fleire selskap etter kvart, men enn så lenge er det tilstrekkeleg med dei selskapa som er omfatta, sidan alle prosedyrar og retningslinjer er gjort kjende i konsernet.

Stakeholder har i regi av Fiskebåt utarbeida fleire gode malar for både etiske retningslinje og prosedyrar, i tillegg til gode framgangsmåtar og malar på risiko/ aktsemdsvurderingar.

Desse har vi ein plan om å implementere til konsernet, i stor grad. Dette arbeidet vil vi starte med hausten 2025.