



REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

Lund Gruppen Holding AS

Lunds Tivoli AS

Rogaland Fritidspark AS

For regnskapsåret 01.01.2025 - 31.12.2025

INNHold

BAKGRUNN	2
KORT OM SELSKAPET OG IMPLEMENTERING AV ÅPENHETSLOVEN	2
NØKKELINFORMASJON OM SELSKAPET	3
METODIKK: AKTSOMHETSVURDERINGSPROSESSEN	4
FORANKRING AV ANSVAR	4
KARTLEGGING OG IDENTIFIKASJON AV RISIKO	5
OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE	10

BAKGRUNN

KORT OM SELSKAPET OG IMPLEMENTERING AV ÅPENHETSLOVEN

Innledning

Lund Gruppen Holding AS, org.nr. 996 859 541 (heretter «**Selskapet**») er omfattet av Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (heretter «**åpenhetsloven**»)¹, og plikter dermed å utføre og redegjøre for aktsomhetsvurderinger som skal sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Åpenhetsloven stiller blant annet krav til at den aktuelle virksomheten må kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både internt i Selskapet og i sin leverandørkjede. De virksomhetene som er omfattet av loven, må offentlig redegjøre for de aktsomhetsvurderingene som foretas. Redegjørelsen skal oppdateres og publiseres på Selskapets nettside innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

Aktsomhetsvurderingene skal foretas i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper på området for menneskerettigheter, som samsvarer med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP).

Selskapet arbeider med åpenhetsloven i tråd med OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv:



¹ Loven gjelder bl.a. for «større virksomheter som er hjemmehørende i Norge, og som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge», jf. åpenhetsloven § 2, 1. avsnitt. Med «større virksomheter» menes «virksomheter som omfattes av regnskapsloven § 1-5, eller som på balansedagen overskrider grensene for to av følgende tre vilkår: 1) salgsinntekt: 70 millioner kroner, 2) balansesum: 35 millioner kroner og 3) gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk», jf. åpenhetsloven § 3 bokstav a).



Aktsomhetsvurderingsprosessen er i modellen delt opp i seks trinn, som må tilpasses i forhold til den enkelte virksomhetens størrelse, art, kontekst, samt alvorlighetsgrad av og sannsynlighet for negative konsekvenser.

NØKKELINFORMASJON OM SELSKAPET

NAVN PÅ SELSKAPET

Lund Gruppen Holding AS, org.nr. 996 859 541

ADRESSE HOVEDKONTOR

Kongsgata 20, 4331 Ålgård

PRODUKTER OG TJENESTER

Selskapet er innen bransjen for drift og utleie av gjesteopplevelser, attraksjoner og publikumseventer, herunder temaparker, tivoli og festivaler. Annen aktivitet er deltagelse i andre selskaper, samt finansinvesteringer.

BESKRIVELSE AV SELSKAPETS STRUKTUR

Lund Gruppen Holding AS er eiere av flere selskaper, herunder Rogaland Fritidspark AS (Kongeparken) og Lunds Tivoli AS. Følgelig er det tale om en konsernstruktur, og selskapet er grunnet sammenslåingsregelen i åpenhetsloven § 3 annet ledd omfattet av reglene for aktsomhetsvurderinger.

Datterselskapene Rogaland Fritidspark AS og Lunds Tivoli AS er på hver sin side selvstendige objekter etter åpenhetsloven.

Konsernet har funnet det hensiktsmessig å redegjøre etter åpenhetsloven for alle tre selskapene i denne redegjørelsen.

OMSETNING I 2025

Lund Gruppen Holding AS: NOK 387,9 Mill (Konsern)

Rogaland Fritidspark AS: NOK 93,1 Mill



Lunds Tivoli AS: NOK 117,8 Mill

ANTALL ANSATTE

Lund Gruppen Holding AS: 5 (AA-registret)
Rogaland Fritidspark AS: 29 (AA-registret)
Lunds Tivoli AS: 45 (AA-registret)

METODIKK: AKTSOMHETSVURDERINGSPROSESSEN

FORANKRING AV ANSVAR

Lund Gruppen Holding AS, Rogaland Fritidspark AS og Lunds Tivoli AS («**Selskapene**») har i styremøte forankret det utøvende ansvaret i styrene per selskap, for å sikre at kravene som følger av åpenhetsloven implementeres, ivaretas og etterleves. I tillegg til at styrene i de tre selskapene har et utøvende ansvar for å fremme og respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, er det tildelt følgende mandater i Selskapene:

- Konsernsjef Trond Adland
Mandat: Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i Selskapene.
- Konsernsjef Trond Adland
Mandat: Overordnet ansvar for å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterleves i Selskapene.

Selskapene retningslinjer for leverandører og forretningspartnere, rutiner for håndtering av informasjonsplikten og plan for risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger. Det er også vedtatt at styrene i de tre Selskapene skal legge en konkret plan for å sikre etterlevelse av de krav som følger av åpenhetsloven, samt for hvordan Selskapene i praksis skal arbeide med denne.

De nevnte retningslinjer og rutiner innføres for å konkretisere hvordan Selskapene skal arbeide med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og vil tilrettelegge for at Selskapene kan arbeide systematisk og effektivt med:

- i. kartlegging, kontroll og oppfølging av interne forhold og leverandørkjeden,
- ii. utarbeidelse av risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger, samt
- iii. håndtering av innsynsforespørsler.

KARTLEGGING OG IDENTIFIKASJON AV RISIKO

INTERNT I EGEN VIRKSOMHET

Innledning

Vi har startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet. En overordnet risikovurdering av interne forhold sammenholdt med risiko hos våre leverandører, har medført fortsatt et særskilt fokus på interne forhold.

Listen under ikke uttømmende, men er eksempler på områder vi har kartlagt og gjort en aktsomhetsvurdering av internt:

- Arbeid med menneskerettigheter
- Innkjøpsrutiner
- HMS/ulykker/Skader/Sykdom
- Arbeidsmiljø, herunder varslingsrutiner
- Pensjon
- Ansettelser og bruk av innleid arbeidskraft
- Lønn, arbeidstid og ferie
- Arbeidsforhold
- Diskriminering
- Utenlandske arbeidstakere
- Organisasjonsfrihet

Basert på vår kartlegging og undersøkelser av faktiske forhold er vi av den oppfatning at vi internt i egen virksomhet hverken forårsaker, bidrar til, eller er direkte knyttet til faktiske eller potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Da det er kun fem ledende ansatte i Lund Gruppen Holding AS, har vi valgt å fokusere på interne forhold i våre datterselskaper Rogaland Fritidspark AS og Lunds Tivoli AS.

Rogaland Fritidspark AS (Kongeparken)



I Rogaland Fritidspark AS, org. nr. 984 033 826, er det 29 ansatte. I selskapet er det hovedsakelig ansatte i faste 100 % stillinger, samt noen få i deltidsstillinger. Alle ansatte har skriftlige arbeidsavtaler. De ansatte i selskapet har til en viss grad belastende turnus, da det for mange ansatte er tale om sesongbetont arbeid. I visse perioder har Kongeparken åpent mandag til søndag, da parken kun har åpent vel 100 dager i året. Dermed benyttes en gjennomsnittsberegning på enkelte i samsvar med arbeidsmiljøloven, hvor de ansatte jobber mer i perioder og tilsvarende mindre i andre slik at arbeidet samlet ikke overstiger en alminnelig arbeidstid. Overtidsarbeid kontrolleres automatisk gjennom timeregistreingssystem, og arbeidstakerne får overtidstillegg etter arbeidsmiljølovens krav. I Rogaland Fritidspark AS er det ikke ansatt personer under 18 år. De oppdaterte arbeidsavtalene fra sommeren 2024 er nå fullt implementert. Internvarslingssystemet som ble innført i 2023 er aktivt, og det er ikke rapportert om alvorlige kritikkverdige forhold.

Videre har selskapet avvikssystemer for håndtering av HMS-relaterte avvik, og også rutiner og systemer for varsling av kritikkverdige forhold i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 2A som vil bidra til å avdekke eventuelle negative konsekvenser som måtte oppstå i fremtiden. Avvikssystemet er godt innarbeidet og ansatte bruker systemet daglig til både sjekklister og rapportering.

Rogaland Fritidspark har verneombud og arbeidsmiljøutvalg (AMU) som skal arbeide for et forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten og bedriftshelsetjeneste som også følger opp arbeidsmiljøet med formål om å fremme god arbeidshelse for de ansatte.

Rogaland Fritidspark AS har videre rutiner for å forhindre diskriminering for eksempel på bakgrunn av etnisk bakgrunn, kulturell bakgrunn, kjønn, legning, politisk tilhørighet eller tilhørighet til fagforening. Herunder er man opptatt av å vurdere lønn basert på faglig kompetanse og erfaring. Videre å formidle

i rekrutteringen, samt internt, at alle er velkomne i selskapet og at man er stolt av mangfoldet vi har. Disse holdningene er også en del av opplæringen til lederne i selskapet, slik at dette blir brakt videre i selve rekrutteringsprosessen. Andre tiltak selskapet gjør på dette området er å tilrettelegge arbeidsoppgaver og arbeidstid etter de ansattes behov, herunder tilretteleggelse for ansatte med funksjonshemninger og praktisering av fleksibel arbeidstid der det er mulighet for det.

I Kongeparken Drift AS, org.nr. 929 083 989, som er datterselskapet til Rogaland Fritidspark AS, er det gjennomsnittlig 200 ansatte per år som arbeider i perioder hvor det er særlig stor aktivitet i parken, herunder ungdom som har sommerjobb i fornøylesparken. De ansatte har skriftlige arbeidsavtaler og er ansatt midlertidig, noe som fremkommer av deres arbeidsavtaler. Til tross for økningen i lønn som ble gjort i 2023-2024 sesongen, valgte vi også i 2025 å øke lønningene, slik at de hele veien følger den generelle lønnsveksten. Basert på mengden unge arbeidstakere ser vi også viktigheten å være ekstra bevisst på hvordan ledere skal opptre mot medarbeiderne, herunder spesielt fokus på situasjoner som kan skape skjevhet i maktbalansen. Våre unge ledere går gjennom et grundig opplæringsløp og arbeider daglig med å utøve rollene sine på best mulig måte.

Blant Kongeparken Drift AS sine sesongarbeidere er det også utenlandske arbeidstakere, som selskapet tilrettelegger bosted for. Gjennom 2025 har vi valgt å flytte bosted på enkelte arbeidstakere, da vi ønsket en bedre standard for disse boligene enn det som har vært tidligere, noe som ser ut til å være tatt godt imot av våre medarbeidere.

Lunds Tivoli AS



I Lunds Tivoli AS, org. nr. 935 749 913, er det mellom 10 og 120 ansatte. Noen er faste ansatte, mens en stor andel av de ansatte er sesongarbeidere og har midlertidige ansettelser. På grunn av sesongbetont arbeid og reising med tivoliet, kan turnusen være belastende for de ansatte. For å balansere dette, benyttes en gjennomsnittsberegning av arbeidstid også her. Dette innebærer at ansatte jobber mer i noen perioder og mindre i andre, slik at gjennomsnittlig arbeidstid over en gitt periode ikke overstiger grensen for alminnelig arbeidstid i arbeidsmiljøloven. Det er inngått individuelle avtaler med arbeidstakerne om gjennomsnittsberegning. Overtidsarbeid kontrolleres automatisk i vaktplansystemet, og arbeidstakerne får overtidstillegg etter reglene i arbeidsmiljøloven. Det er ingen ansatte i selskapet som er under 18 år. Selskapet følger standard arbeidsavtaler for utenlandsk arbeidskraft.

Selskapet har flere utenlandske arbeidstakere som reiser med tivoliet på fulltid i sesong, herunder flere arbeidstakere fra Filippinene. For å sjekke at de ansatte har nødvendig kompetanse, utdanning og erfaring til sin stillingsbeskrivelse benyttes NOKUTs godkjenningsordning for utenlandske fag dersom det skulle være behov for det.

Videre har Lunds Tivoli AS avvikssystemer for håndtering av HMS-relaterte avvik, og også rutiner og systemer for varsling av kritikkverdige forhold. Varslingssystemet for alle selskapene ble innført høsten 2023, og det er så langt ikke kommet inn noen varsler. HMS-systemet brukes daglig til sjekklister og der registreres også HMS-relaterte avvik, slik at alle medarbeiderne er godt kjent med bruken av systemet.

Selskapet har verneombud som følger opp arbeidsmiljøet med formål om å fremme god arbeidshelse for de ansatte, verneombudet har også lovpålagt kurs for verneombud.

Lunds Tivoli AS har også rutiner for å forhindre diskriminering for eksempel på bakgrunn av etnisk bakgrunn, kulturell bakgrunn, kjønn, legning, politisk tilhørighet eller tilhørighet til fagforening. Selskapet ønsker alle velkomne og er stolte av mangfoldet som finnes i selskapet. Dette er noe selskapet formidler både ved ansettelse av nye folk og internt i selskapet. Et konkret tiltak for å forhindre diskriminering når det gjelder lønn, er at vi benytter lovpålagte satser for de ulike stillingstypene, og det er dermed lik lønn for likt arbeid uavhengig av kjønn, etnisitet eller andre faktorer.

Oppsummering

Arbeidet i 2025 bekrefter et generelt lavt risikobilde internt, men Selskapet anerkjenner behovet for kontinuerlig overvåking.

Fokusområder for 2026:

- Fortsatt styrking av bevisstheten rundt Åpenhetsloven og etiske retningslinjer blant alle ansatte.
- Videreutvikling av varslingsrutiner og informasjon på interne plattformer som Actimo.
- Systematisk oppfølging av leverandører gjennom periodiske aktsomhetsvurderinger for å redusere risikoen for brudd på menneskerettigheter i hele verdikjeden.

HOS VÅRE LEVERANDØRER

Risikovurderingen av leverandørkjeden er en løpende prosess og de utvalgte leverandørene blir kontinuerlig fulgt opp som en videreføring av arbeidet fra tidligere rapportperioder. Vi har i 2025 tatt utgangspunkt i leverandørbasen for å identifisere risiko basert på geografi, bransje og produkt.

- **Omfang:** Rogaland Fritidspark AS (407 leverandører) og Lunds Tivoli AS (262 leverandører).
- **Oppfølging:** Selskapet har i 2025 fulgt opp svarene fra leverandørskjemaene som ble sendt ut til utvalgte leverandører med forhøyet risikoscore (herunder transport, overnatting og premieartikler).
- **Funn:** Det er så langt ikke avdekket faktiske negative konsekvenser, men Selskapet opprettholder dialogen med leverandører som har en iboende bransjerisiko eller økonomisk sårbarhet for å sikre at arbeidstakernes rettigheter ivaretas.

OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE



I arbeidet med åpenhetsloven har vi så langt forankret ansvarlighet i styret, arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet, samt i forhold til våre leverandører. Vi har så langt ikke avdekket faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og/eller anstendige arbeidsforhold.



Arbeidet vårt med åpenhetsloven er en kontinuerlig prosess, hvor vi på jevnlig basis vil foreta aktsomhetsvurderinger. Vi planlegger bl.a. å følge opp forbedringspunktene etter den interne gjennomgangen, samt å følge opp svarene fra våre leverandører. Det er også mulig at en i løpet av 2026/2027 skal ta en ny gjennomgang av eventuelt nye leverandører og arbeide opp en matrise for risiko på disse også.

Videre vil vi fortsette arbeidet med å øke bevisstheten blant våre ansatte og blant våre leverandører om viktigheten av åpenhetsloven. Et av våre mest sentrale verktøy for å sikre at vi ikke tiltrekker oss useriøse aktører, er å ha gode systemer og rutiner for å avdekke faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører, slik at vi reduserer risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.