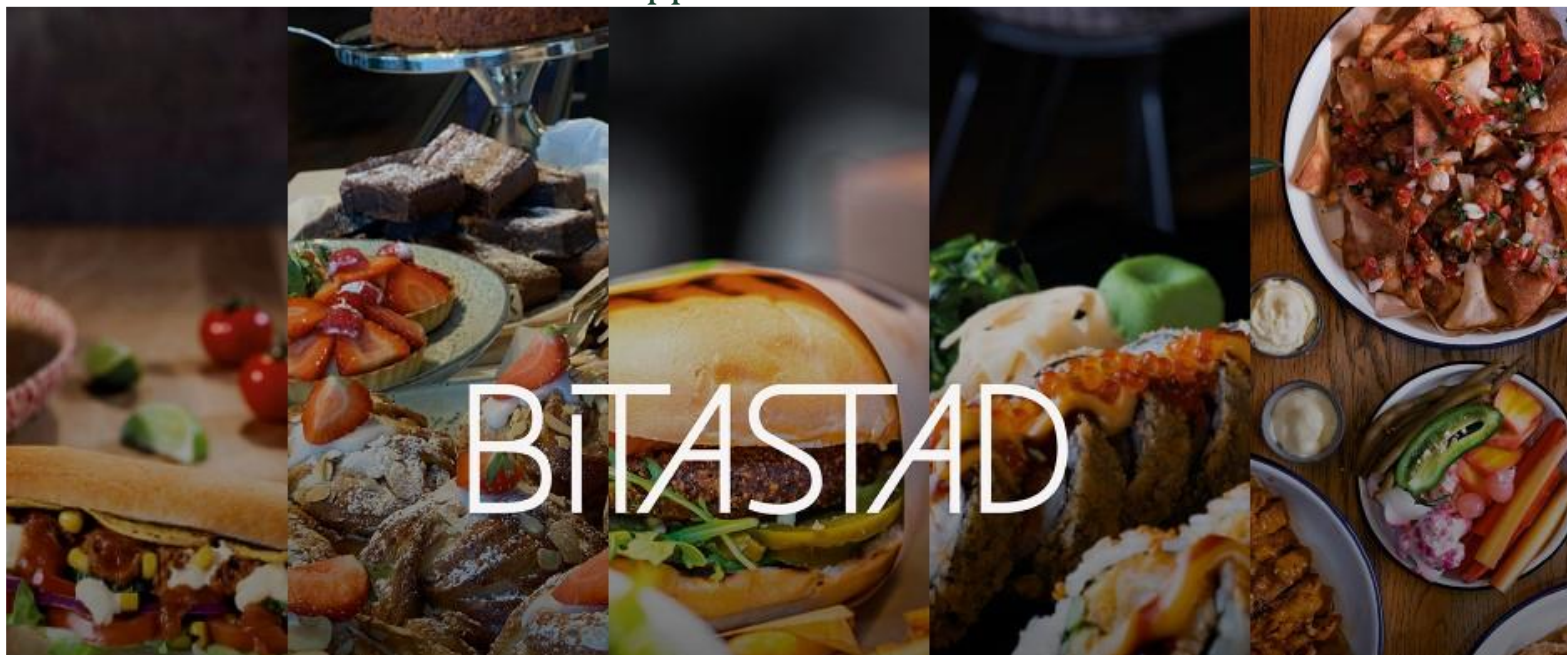


Redegjørelse av aktsomhetsvurderinger for Bitastad AS

Sist oppdatert mars 2024



INNHold

Introduksjon.....	2
Om Bitastad	2
<i>Vår organisering</i>	2
<i>Våre rutiner og retningslinjer</i>	3
Aktsomhetsvurderinger i Bitastad	4
<i>Om metode</i>	4
<i>Funn: faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko</i>	4
<i>Oppsummering: vesentlige risiko i Bitastad</i>	6
Tiltak og veien videre	7
Signatur fra styrene	9

Introduksjon

I Norge trådte Åpenhetsloven i kraft fra 1. juli 2022, med krav til første offentliggjøring av redegjørelse innen 30. juni 2023. Loven har som formål å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold samt å sikre allmennheten tilgang til informasjon om disse forholdene og hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser. Lovkravet, sammen med andre tiltak, er en del av Norges innsats for å oppfylle FNs bærekraftsmål, spesielt mål nummer 8 om anstendig arbeid og økonomisk vekst, samt mål nummer 12 om ansvarlig forbruk og produksjon. Kjernen i loven er plikten til å utføre og rapportere på aktsomhetsvurderinger. Aktsomhetsvurderinger innebærer at virksomheter må undersøke og vurdere potensielle og faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til produksjon av varer og levering av tjenester. Virksomhetene må også iverksette tiltak for forbedring, samt følge opp og rapportere om disse tiltakene.

Bitastad er opptatt av å drive bærekraftig virksomhet, herunder å sørge for respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, i egen virksomhet, i leverandørkjeden og gjennom våre forretningsforbindelser. Åpenhetsloven har gitt dette arbeidet forsterket fokus, og vi ønsker arbeidet velkommen.

Bitastad AS som morselskap og konsern er omfattet av åpenhetsloven, i tillegg er enkelte av selskapene selvstendig omfattet grunnet sin størrelse. Bitastads arbeid med å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i leverandørkjeden er organisert sentralt på konsernnivå og omfatter alle virksomhetsområdene i konsernet. Vurderingene og redegjørelsen for datterselskapene som er selvstendige omfattet av åpenhetsloven foretas derfor på konsernnivå og denne redegjørelsen dekker dermed disse selskapene og deres leverandørkjeder. Det er signerte styreprotokoller for selskapene dette gjelder som henviser til redegjørelsen til Bitastad AS.

Følgende redegjørelse etter åpenhetsloven §5 beskriver Bitastads retningslinjer og rutiner for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, hvilke vesentlige risikoer som er identifisert og hvilke tiltak som er iverksatt som følge av de identifiserte risikoområdene. Denne redegjørelsen omfatter Bitastad-konsernet, og dekker informasjon fra juli 2022 tom mars 2024.

Bitastad er også forpliktet til å svare på henvendelser om hvordan selskapet håndterer risikoen for negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det er opprettet en egen e-postadresse i konsernet som slike henvendelser kan rettes til sustainability@bitastad.no.

Om Bitastad

Vår organisering

Bitastad AS (Bitastad) er et trøndersk selskap som eier og utvikler selskaper innen mat og drikke i Norge. Vi kjøper og utvikler serveringskonsepter med stort markedspotensial ved å tilføre kompetanse og system. Målet er å bygge sterke og tydelige nasjonale merkevarer med bred folkelig appell. Porteføljen består i dag av Big Bite, Jordbærpike, Sabrura, SOT bar & burger, Kompis og Sanoi – til sammen ca. 166 enheter som kompletterer hverandre og som enten sammen eller hver for seg bidrar til å gi områdene vi etablerer oss i et løft. I tillegg eier Bitastad regnskapsbyrået AST, Matmegleren som er distributør, Markadi som driver kjedenes E-handelsløsning samt Innredning AS som håndterer bygging av nye restauranter. Salvesen & Thams eier 93% av Bitastad Holding AS (BH). BH eier 100% av Bitastad AS og Bitastad AS eier 100% av alle morselskapene i kjedene med unntak av AST Regnskap AS hvor Bitastad AS eier 94%.



Hver av kjedene er organisert med egne servicekontor som følger opp sine respektive kjeder. Våre kjeder er bygd opp etter franchisetakermodellen. Noen funksjonsområder er sentralisert og ligger i konsernet Bitastad. Dette gjelder blant annet funksjoner på innkjøp, HR, økonomi, forretningsutvikling og bærekraft.

Bitastad ble etablert i 2017, sysselsetter i dag ca. 1900 arbeidstakere og omsatte totalt i 2023 mot forbruker for 1.333 MNOK inkludert franchise.

Totalt har Bitastad rundt 200 forskjellige leverandører innenfor ulike bransjer med ulik risikoprofil. Bitastad inngår langsiktige leverandøravtaler både direkte med leverandører og gjennom et felles innkjøps samarbeid med GRESS-Gruppen. GRESS-Gruppen er en profesjonell innkjøpsorganisasjon som forhandler frem felles avtaler på vegne av flere store selskaper i Norge som for eksempel Scandic Hotels, Radisson Hotels, Compass Group, Hurtigruten, Torghatten og Bitastad. GRESS-Gruppen forhandler på et totalt innkjøpsvolum på ca 3 milliarder NOK.

Våre rutiner og retningslinjer

Bitastad har etablerte retningslinjer og rutiner for å sikre overholdelse av etiske standarder i egen virksomhet, i leverandørkjeden og i samarbeid med partnere. Hensikten er å tydelig og unisont forankre arbeidet med etisk drift, bærekraft og menneskerettigheter i vårt arbeid. Nedenfor følger en kort beskrivelse av de viktigste retningslinjene, samt våre rutiner for oppfølging av disse i organisasjonen.

Code of conduct

Bitastad har utviklet en Code of Conduct som gjelder for alle Bitastad sine selskaper. I vår Code of Conduct tydeliggjør vi vår forpliktelse til å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, slik at det fremkommer i internasjonale konvensjoner¹ og norske lover². Code of Conduct er behandlet i ledergruppen og styret, samt signert av øverste leder i Bitastad. I tillegg vies det særlig oppmerksomhet av arbeidstakere med særskilt ansvar (eksempelvis knyttet innkjøp, forretningsutvikling og etablering).

Alle våre leverandører forplikter seg til å etterleve vår Code of Conduct ved avtaleinngåelse. Vår Code of Conduct kommuniserer vår forventning til at våre leverandører følger UNGP, OECDs retningslinjer og ILOs kjernekonvensjoner for anstendige arbeidsforhold. Dette innebærer at de gjennomfører aktsomhetsvurderinger i forhold til deres størrelse, virksomhetens art og konteksten de opererer i. Videre innebærer det at virksomheten vurderer alvorlighetsgraden og sannsynligheten for negative konsekvenser for mennesker, samfunn og miljø. Vi går i dialog med våre leverandører for å sikre dette, og for å dele informasjon om arbeidet. Vi følger opp Code of Conduct gjennom et avtalefestet årlig statusmøte der vi oppsummerer samarbeidet, og følger opp eventuelle større avvik som har oppstått.

Etiske retningslinjer for alle arbeidstakere

Bitastad har utviklet et sett med etiske retningslinjer for alle arbeidstakere i Bitastad sine selskaper. Retningslinjene tydeliggjør hvilke forventninger vi skal ha til hverandre, og hvordan vi etterlever verdiene våre i møte med kollegaer, gjester, leverandører og andre samarbeidspartnere. Dokumentet skal hjelpe arbeidstakerne med å ta de riktige valgene i vanskelige situasjoner. Retningslinjene tydeliggjør også vår integrering av Åpenhetsloven, organisasjonsfrihet m.v. Retningslinjene er signert øverste leder og er kommunisert til alle arbeidstakere.

Vi følger opp våre Etiske retningslinjer gjennom medarbeidersamtaler og dialog med arbeidstakere og samarbeidspartnere. Årlig gjennomføres det medarbeiderundersøkelse for alle Bitastads selskaper, der hver leder i ettertid bruker resultatene til å prioritere tiltak. Retningslinjenes tematikk er jevnlig på agendaen i ledermøter. Bitastad har tett samarbeid med HMS-design som blant annet bistår alle Bitastad sine enheter med å gjennomføre årlige risikokartlegginger.

Våre varslingsrutiner

De Etiske Retningslinjene redegjør for våre varslingsrutiner for å hindre diskriminering, trakassering og andre kritikkverdige forhold.

Varsling i Bitastad håndteres i dag ved at arbeidstakere kontakter varsling@bitastad.no, og alle varsler håndteres konfidensielt. Vi etterstreber å ivareta varslerne på en god måte, og ingen som varsler i Bitastad skal bli utsatt for represalier og urettmessig behandling.

¹ Eksempelvis FNs menneskerettighetseklæring, ILOs 8 kjernekonvensjoner, FNs konvensjon om politiske og sivile rettigheter, FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter m.v.

² Eksempelvis Åpenhetsloven, Arbeidsmiljøloven m.v.

Aktsomhetsvurderinger i Bitastad

Om metode

Bitastad har i 2023 gjennomført og styrket arbeidet med aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) og tilhørende veiledning. Dette innebærer at vi har jobbet med vårt risikobilde etter prinsippene i OECDs veileder for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger.

Innledningsvis i arbeidet gjennomførte vi en kartlegging for å etablere et overordnet risikobilde for vår virksomhet, vår leverandørkjede og forretningsforbindelser. Basert på denne innledende vurderingen og våre hovedforretningsområder, har vi identifisert tre vesentlige områder for oppfølging av menneskerettigheter og arbeidsforhold.

1. Egne arbeidstakere på tvers av selskaper
2. Leverandører av varer og tjenester i forbindelse med bygging og oppussing av restauranter, cafeer og butikker
3. Våre leverandører av mat- og drikkevarer

Innenfor disse områdene har vi ca. 150 leverandører. I vår videre risikovurdering har vi sett på de største og mest driftskritiske leverandører der vi vurderer at vi har størst påvirkningskraft til å kunne bidra til en endring hos våre leverandører. Vi har gjort dette ut ifra prinsippet for forholdsmessighet, og en vurdering av antatt høy risiko.³

Bitastad har gått til anskaffelse av systemet Sedex, som er en global portal for kartlegging og oppfølging av leverandører. Systemet er brukt aktivt gjennom risikokartleggingen, og har vært et viktig verktøy for å danne oss et bilde av risikoene våre leverandører - og følgelig vi - står ovenfor.

Sedex baserer seg på ulike anerkjente kilder og indekser innenfor menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I tillegg gir Sedex informasjon om miljøhensyn som ligger utenfor Åpenhetslovens direkte virkeområde, men som er viktig for Bitastad i andre deler av bærekraftsarbeidet. Sedex kategoriserer menneskerettighetsrisiko med utgangspunkt i ILOs 8 kjernekonvensjoner, i tillegg til kategorier knyttet til HMS og arbeidstid. Tabellen under beskriver hva Sedex legger i de ulike områdene de knytter risiko til og hvilke kilder Sedex henter informasjonen fra.

Tvangsarbeid	Organisasjonsfrihet	Helse, sikkerhet og hygiene	Barnarbeid	Arbeidskontrakt	Lønn	Arbeidstid	Diskriminering	Kjønn	Forretningsetikk
Arbeidstakere skal jobbe frivillig og uten trusler om straff av noe slag. Gjeldsbinding, kontraktsarbeid og bruk av fengselsarbeid er alle former for tvangsarbeid. Kilde: Ergon Associates, 2022; Bureau of International Labor Affairs (ILAB), 2020	Organisasjonsfrihet betyr å la arbeidstakere danne seg og meld seg inn i fagforeninger, arbeiderforeninger og arbeidere råd eller utvalg etter eget valg. Hensikten er å ha god toveiskommunikasjon mellom ledelse og arbeidere. Kilde: The International Trade Union Confederation (ITUC), 2021	Arbeidstakere skal ha et trygt arbeidsmiljø, og tiltak er på plass for å forhindre ulykker og skader under arbeid. Arbeidere har regelmessig registrert helse- og sikkerhetsopplæring og har tilgang til rene og trygge fasiliteter. Kilde: Nuclear Threat Initiative (NTI), The Economist Intelligence Unit (EIU), 2020; Yale University, 2021.	Det skal ikke være nyrekruttering av barnarbeid. Barn skal ha mulighet til å delta og stå i utdanning. Ingen barn eller unge under 18 skal arbeide om natten eller under farlige forhold. Kilde: Global Child Forum and UNICEF, 2018; Bureau of International Labor Affairs (ILAB), 2020.	Fast ansettelse betyr at alle arbeidere har en juridisk anerkjent ansettelsesforhold, og at det gjøres en innsats for å sikre at ansettelsen er kontinuerlig, og at arbeidsgivers forpliktelser ikke skal unngås ved bruk av alternative kontraktsordninger. Kilde: The International Labour Organization (ILO), 2020.	Lønn skal dekke arbeidstakers grunnleggende behov. Informasjon om lønnsnivå skal foreligge skriftlig før arbeidet tilføres, for å dekke en arbeidets grunnleggende levebehov og gi noen skjønsmessige inntekter. Kilde: US Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, 2021; World Bank, 2019	Arbeidstiden skal oppfylle lovkraft og overholde tariffavtaler for å sikre at arbeidstakere har tilstrekkelige hvileperioder Kilde: The International Labour Organization (ILO), 2017, 2018, 2019, 2020, 2021	Arbeidstakere skal ikke oppleve forskjellsbehandling eller ekskludering basert på en personlig eller fysiske egenskaper som vil fratar en persons tilgang til likeverdige mulighet eller behandling. Kilde: Fund for Peace, 2021; Walk Free Foundation, 2018; Freedom House, 2021	Arbeidstakere skal ikke oppleve forskjellsbehandling eller ekskludering basert på deres kjønn. Kilde: United Nations Development Programme, 2020; World Bank, 2021; World Economic Forum, 2021.	Forretningsetikkindeksen viser den opplevde utbredelsen av bestikkelser og korrupsjon blant ansatte i private firmaer. Kilde: Transparency International, 2022.

Basert på informasjonen Bitastad har lagt inn i systemet med en kategorisering av utvalgte leverandører, geografisk risiko og sektor, gir Sedex en innledende oversikt over menneskerettighetsrisiko. Dette gjelder både for vår interne virksomhet i Norge samt for utvalgte leverandører og samarbeidspartnere.

Funn: faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko

Gjennom våre aktsomhetsvurderinger har vi så langt ikke avdekket noen faktiske negative konsekvenser i egen virksomhet, blant våre leverandører eller forretningspartnere. Dette betyr likevel ikke at vi med sikkerhet kan utelukke at brudd har forekommet.

Innledningsvis skisserte vi 3 hovedområder for Bitastad å fokusere sin risikovurdering rundt, følgelig har vi strukturert risikokartleggingen i henhold til disse tre.

³ Vurdert OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger:

1. Egne arbeidstakere på tvers av selskaper
2. Leverandører av varer og tjenester i forbindelse med bygging og oppussing av restauranter, cafeer og butikker
3. Våre leverandører av mat- og drikkevarer

Egne arbeidstakere på tvers av selskaper

Historisk har det vært rettet søkelys mot serveringsbransjen og den har blitt pekt på som en risikoutsatt bransje knyttet til arbeidstakeres rettigheter, også i Norge.⁴ Det er en fragmentert bransje med mange aktører, i flere tilfeller sesongbetont arbeid og med en høy andel unge og utenlandske arbeidstakere. Med dette som bakteppe er det viktig for Bitastad som stor aktør innenfor bransjen å bidra til en positiv utvikling.

Bitastad er et stort konsern innenfor serveringsbransjen og operer i hovedsak med en franchisemodell som vil si at den enkelte restaurant, cafe eller butikk er en juridisk selvstendig enhet. Gjennom våre franchisekontrakter stiller vi krav til våre franchisetakere blant annet for å sikre at de ivaretar sine arbeidstakeres rettigheter gjennom etablerte rutiner, systemer og policyer.

Sedex viser at risikoen i bransjen generelt sett er lav for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold, men det synliggjøres en noe høyere risiko knyttet overholdelsen av lovkrav og tariffavtaler knyttet til arbeidstid og at arbeidstaker har tilstrekkelige hvileperioder. Dette funnet styrkes gjennom manuell risikokartlegging der vi har sett på bransjeundersøkelser gjennomført av Arbeidstilsynet og innspill fra bransjeorganisasjoner.⁵ Bitastad har digitale systemer for arbeidskontrakter og vaktlistene som reduserer denne risikoen. Lønn blir ikke utbetalt uten kontrakt og ved utbetaling av lønn gjøres det kontroller av arbeidstid.

Gjennom risikokartleggingen er det et annet forhold som er mer vesentlig for Bitastad som ligger under Sedex-pilaren helse, sikkerhet og hygiene. I begrepet helse er også psykisk helse omfattet. Vi gjennomfører årlig medarbeiderundersøkelse for alle arbeidstakere og her blir det synliggjort tilfeller av mobbing og trakassering på arbeidsplassen der Bitastad sine resultater ligger på samme nivå som resten av bransjen. Bitastad opererer med en nulltoleranse for mobbing og trakassering på arbeidsplassen og det vil fortsette å være et viktig fokus i vårt oppfølgingsarbeid for å sikre anstendig arbeidsforhold i vår virksomhet.

Leverandører av varer og tjenester i forbindelse med bygging og oppussing

Gjennom arbeidet med risikokartleggingen ser vi at det er knyttet lavere risiko til leverandører av varer og tjenester i forbindelse med bygging og oppussing, sammenlignet med andre leverandører i vårt leverandørunivers.

Bitastad bygger og pusser opp restauranter i Norge. Det forekommer brudd på menneskerettighetene, også i Norge. Eksempelvis ved ureglementert bruk av arbeidskraft, HMS og sikkerhet.⁶ DFØs høyrisikoliste for menneskerettighetsrisiko identifiserer også bygningsmaterialer som vi benytter i vår verdikjede med ulik risiko i tråd med hvilke materialer det er. Eksempelvis er stein og metaller forbundet med høy risiko for brudd på menneskerettighetene både ved utvinning av råvarene og foredling og bearbeiding. Risikoen dette knytter seg til er blant annet HMS, arbeidsulykker, barnarbeid m.v.⁷ Bitastad stiller høye krav, ref. vår Code of Conduct, til alle leverandører knyttet til bygging og oppussing av våre restauranter.

Mat- og drikkeleverandører

Majoriteten av våre leverandører på mat og drikke er norske selskaper, og behandling av råvaren foregår i Norge. Denne delen av verdikjeden vår har lavere iboende risiko sammenlignet med de få, men viktige importleverandørene vi bruker.

Når vi ser nærmere på de utvalgte leverandørene som representerer en høyere iboende risiko ser vi at de fordeler seg på fire kategorier. Det er fire kategorier av våre mat- og drikkeleverandører som er forbundet

⁴ <https://www.arbeidstilsynet.no/om-oss/prioriterte-aktiviteter/overnattings-og-serveringsbransjen/>

⁵ Se eksempelvis: <https://frifagbevegelse.no/magasinet-for-fagorganiserte/jobber-lange-vakter-uten-overtid-6.158.331707.7aa2480011> (2016), https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/sosial_dumping/treparts-bransjeprogram/id2339870/ (2023)

⁶ <https://www.ssb.no/statbank/table/10913/> ; <https://www.arbeidstilsynet.no/nyheter/28-arbeidstakere-dode-pa-jobb-i-2022/> ; https://anskaffelser.no/sites/default/files/riskanalyser_pa_byggmateriale_och_produkter_for_oslo_kommune_2017_003.pdf

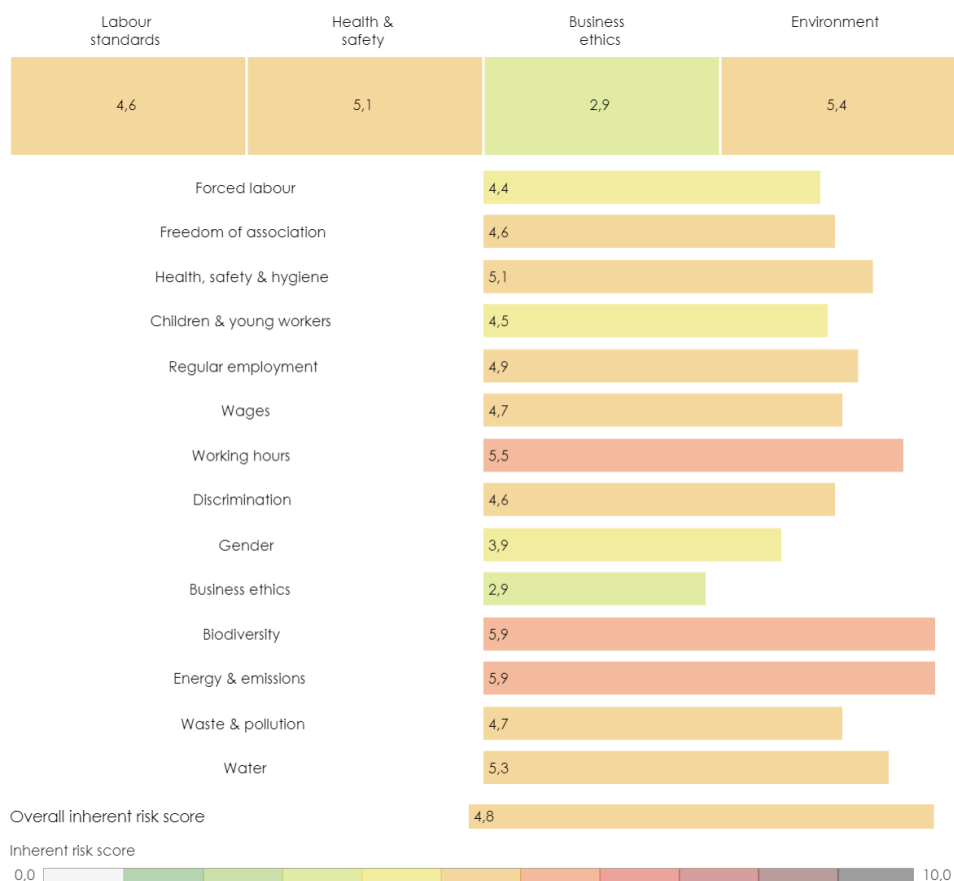
⁷ <https://anskaffelser.no/berekriftige-anskaffingar/menneskerettigheter/hovrisikolisten/kiop-av-bygg-og-anleggsmaterialer-stein-trevirke-og-metall-sosialt-ansvar> ;

https://anskaffelser.no/sites/default/files/riskanalyser_pa_byggmateriale_och_produkter_for_oslo_kommune_2017_003.pdf

med potensielt høyere risiko når produksjonsland kombineres med sektor og produktkategori. De fire kategoriene er:

1. Asiatisk importerte sushi-produkter (som krydder og sauser)
2. Asiatisk importert sjømat (Som Tunfisk og Scampi ASC)
3. Spesifikke produktgrupper innenfor frukt og grønt fra Sør-Amerika og Nord-Afrika (f.eks. mango, avokado og tomat)
4. Kaffe

Analysen utarbeidet i Sedex viser at disse fire områdene i sterk grad er knyttet til de 10 risikoområdene innenfor menneskerettigheter og arbeidsforhold. Vi ser spesielt at det er knyttet risiko til organisasjonsfrihet, levedyktige lønninger og arbeidstid. Illustrasjonen under viser den samlede risikoprofilen for de leverandørene som er knyttet til disse fire kategoriene:



Oppsummering: vesentlige risiko i Bitastad

Vår risikokartlegging har fokusert på våre tre hovedområder; egne arbeidstakere på tvers av selskapene, våre leverandører i forbindelse med bygging og oppussing og leverandører innen mat og drikke.

Samlet sett ser vi at de mest vesentlige risikoene, basert på en vurdering av alvorlighetsgrad og sannsynlighet, knytter seg til den delen av vår virksomhet som importerer produkter. Slik figuren viser er det knyttet ulike menneskerettighetsrisikoer til disse leverandørene.

Vi ser også fra analysen at det eksisterer risiko, dog i mindre omfang, knyttet til egne arbeidstakere og leverandører i forbindelse med bygging/oppussing av restauranter i Norge. Dette er risiko særlig knyttet til HMS, arbeidsforhold og arbeidstid – knyttet til norske forhold. Leverandørkjeden knyttet til dette hovedområde representerer også risiko knyttet til råvareproduksjon i form av materialer. Avslutningsvis, viser analysen at det forekommer risiko i våre egne operasjoner, særlig knyttet til psykisk helse.

Tiltak og veien videre

Arbeid med menneskerettigheter og arbeidsforhold i vår leverandørkjede og egen virksomhet er et langsiktig og systematisk arbeid som Bitastad vil jobbe videre med i årene framover. Aktsomhetsvurderinger er forebyggende og dynamisk arbeid som er gjenstand for kontinuerlig forbedring. I denne risikokartleggingen har vi identifisert og prioritert de områder med vurdert antatt høy risiko. Vi vil for veien videre videreutvikle vår metode, rutiner og praksis for å styrke arbeidet på tvers av våre selskaper. Denne delen av redegjørelsen tar for seg konkrete tiltak vi har identifisert for veien videre for å begrense de negative konsekvensene vi har identifisert gjennom vår aktsomhetsvurdering.

Videreutvikling av vår risikokartlegging og analyse

Vi ser at Sedex som system vil fungerer godt som et verktøy for å identifisere risiko og samtidig etterspørre informasjon til den enkelte leverandør. Vi har fått både alle våre største, og mest risikoutsatte leverandører til å registrere seg i Sedex, og vi vil i tiden fremover fortsette å påvirke og motivere våre leverandører til å utføre regelmessige Self-Assessments. Dette vil styrke analysene og effektivisere arbeidet for å redusere risiko. Leverandørens evalueringer av seg selv, sett opp mot Sedex sin systemaggregerte risiko vil danne utgangspunktet for hvilke risikoområder Bitastad setter fokus på i dialog med den enkelte leverandør. Slik risikokartleggingen viser, er majoriteten av våre leverandører norske virksomheter med hele sin verdikjede i Norge, og denne delen av leverandørkjeden vår har vi god kunnskap om. I tillegg til dette vil vi sammen med GRESS-gruppen i løpet av året identifisere og plukke ut et antall leverandører for ekstern revisjon.

Vi vil også fortsette arbeidet med å øke vår kjennskap og kunnskap om produksjonsforhold og leverandørkjeder med spesielt fokus på risikoutsatte områder i Asia, Nord-Afrika og Sør-Amerika.

Forankring og opplæring internt

Bitastad har, som redegjort for, implementert ulike retningslinjer for å forankre arbeidet. Disse kommuniseres til arbeidstakere i dag, og er forankret i ledelsen. Arbeidet med forankring og opplæring er et kontinuerlig arbeid som vi ønsker økt fokus på. Det vil bli viktig å styrke kompetansen til enkelte nøkkelpersoner i de ulike datterselskapene knyttet til hvordan vi i første omgang avdekker risiko for så å forstå hvordan vi skal arbeide med risikoen. Å styrke kompetansen og kjennskapen i egen organisasjon, særlig blant de som jobber med innkjøp, HR, etableringer og bærekraft, vurderer vi som avgjørende og et viktig tiltak for å redusere risiko.

Vi har nå ferdigstilt, og fått alle ansatte til å gjennomføre, E-læringskurs til våre medarbeidere som fokuserer på etterlevelse av våre Etsiske retningslinjer. E-læringskurset ble implementert i slutten av 2023, og er obligatorisk for alle eksisterende og nye medarbeidere å gjennomføre. Videre har vi oppdatert malverk for våre arbeidskontrakter til å inkludere de etiske retningslinjene og krav til å gjennomføre E-læringskurset som en del av vår onboardingprosessen.

Styrke rutiner for innkjøp

Risikokartleggingen og de identifiserte risikoene peker på vesentlig risiko særlig knytte til våre leverandører i mat- og drikkesegmentet. For å redusere denne risikoen, planlegger vi å styrke våre rutiner for innkjøp. Bitastad vil tydeliggjøre sin innkjøpsrutine og sine innkjøpspolicyer med klare prinsipper og retningslinjer. Alle leverandører må i dag etterleve vår Code of Conduct. Vi gjennomfører jevnlig møter med våre driftskritiske leverandører. Vi vil sette identifisert risiko som et eget agendapunkt i våre møter med de leverandørene hvor det er avdekt høyere potensiell risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Vi har utført en gjennomgang av alle våre leverandører, og fått lagt inn alle relevante leverandører i Sedex. Vi har videre oppdatert vår leverandøravtalemal hvor vi nå stiller krav til at alle leverandører skal registrere seg i Sedex og gjennomføre Self-Assessment. Slik sikrer vi kjennskap til og identifisering av risiko i hele leverandørkjeden, og vi vil kunne spisse våre funn og tiltak. Vi har fått alle vesentlige leverandører til å signere vår Code of Conduct.

Egen virksomhet

Risiko identifisert i egen virksomhet knytter seg særlig til psykisk helse. For å sikre anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet vil vi videreutvikle vår rutine knyttet til det arbeidet som gjøres gjennom

vårt Arbeidsmiljøutvalg (AMU). Vi gjennomfører årlig internrevisjoner på tvers av virksomheten vår og i den enkelte cafe, restaurant og butikk. Som tiltak vil AMU i løpet av 2024 bruke resultatene fra internrevisjonene og ta ansvar for å utvikle og følge opp en overordnet tiltaksplan gjennom årlig HMS-plan for konsernet.

Rutiner for ekstern varsling og håndtering av eventuelle brudd

Gjennom risikokartleggingen gjennomført ser vi et behov for å gjøre muligheten for varsling mer tilgjengelig for våre leverandører og samarbeidspartnere. Dette vil vi utbedre i det videre arbeidet og etablere en ekstern varslingskanal via en tredjepart.

Dersom det avdekkes potensielle eller faktiske brudd i leverandørkjeden, følger vi opp gjennom dialog med den aktuelle leverandøren og aktuelle parter. Dersom vi vurderer at leverandørens tiltak ikke er egnet til å avverge/rette bruddet, skal bruddet anses som et vesentlig avtalebrudd som gir grunnlag for terminering av kontrakten.

Oppsummert

Vår vurdering er at arbeidet vi har utført, og de videre tiltakene som er nevnt over kan forventes å bidra til at Bitastad vil fange opp risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold i egen virksomhet, vår leverandørkjede og blant våre samarbeidspartnere. Vi er nå enda bedre rigget for å kunne forebygge, stanse og rette opp i negative konsekvenser. Vi ser på det kontinuerlige arbeidet med Åpenhetsloven som et middel for styrke vårt totale bærekraftsfokus og bidra til forbedringer.

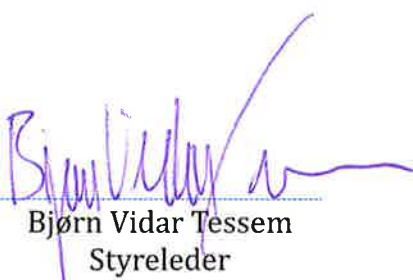

Signatur fra styrene

Trondheim 22. mars 2024

Bitastad AS sitt styre:

 Bjørn Vidar Tessem Daglig leder	 Per Olav Monseth Styreleder	 Bjørn Margido Wiggen Styremedlem
---	---	--

Styrene til: Jordbærpikene Drift AS, JPN AS, Big Bite AS, BBNO AS, BBMERK AS, Sabrura Drift AS, Kompis Norge AS og Innredning AS.

 Bjørn Vidar Tessem Styreleder	 Eric-Mathias Five Styremedlem
---	--

Styret til Matmegleren AS

 Bjørn Vidar Tessem Styreleder	 Ole Røttereng Styremedlem	 Eric-Mathias Five Styremedlem
---	---	---