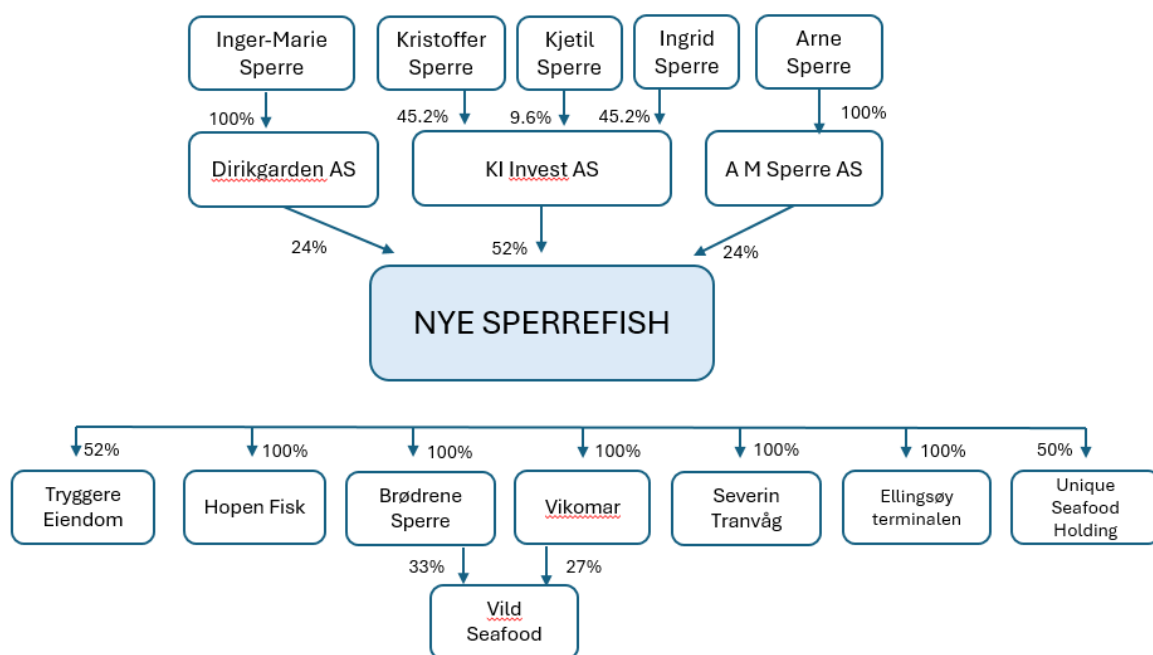


SPERREFISH

KONSERNETS AKTSOMHETSVURDERING

Ved utgangen av 2024 har konsernet følgende struktur:



Kjernen i konsernets virksomhet er kjøp, produksjon og salg av sjømat. Aktiviteten er fordelt på tre virksomhetsområder:

Dried salted fish



Frozen pelagic fish



Frozen at sea products



Vår visjon er:

"We shall be the first choice throughout the entire value chain on the fish's journey from the ocean to the plate"

Målsetning er å være den foretrukne samarbeidspartner for våre leverandører, og den foretrukne leverandør for våre kunder. Dette skal vi oppnå gjennom stabilitet og kontinuitet i arbeidet med våre samarbeidspartnere.

Aktsomhetsvurdering – Åpenhetsloven:

Åpenhetslovens formål er fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi har plikt til å etterleve loven, og til å dokumentere etterlevelsen.

Vår plikt til å etterleve Åpenhetslovens formål gjennomsyrrer driften av alle selskap i konsernet. Etterlevelse følger som en naturlig del av vårt daglige arbeid. Loven har ett mål om å fremme et menneskesyn som alt er tungt forankret i konsernstyret. Daglig leder i hovedselskapene Vikomar Sevrin Tranvåg og Brødrene Sperre har ett særskilt ansvar for å sikre etterlevelse gjennom hele konsernet.

Vi gjør det som står i vår makt for å bidra til et ansvarlig næringsliv og etisk handel. Dette gjør vi ved å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i eget selskap, og etter beste evne forsøker å påvirke dette også hos våre samarbeidspartnere.

Arbeidsgivers aktivitetsplikt, diskriminerings og likestillingsloven § 26 – interne forhold:

Rekruttering og lønn, arbeidsmiljø og likestilling

I denne del av redegjørelse for aktivitetsplikten skilles det mellom administrativt ansatte og produksjonsansatte.

Produksjon: utgangspunktet er at det er utfordrende å rekruttere produksjonsarbeidere, og at det vil bli ytterligere utfordrende fremover. Å legge til rette for gode forhold for alle ansatte er derfor en prioritert arbeidsoppgave hos ledere på alle nivå. HR-ansvarlig har særskilt ansvar, og rapporterer mulige avvik direkte til daglig leder.

Arbeidet i konsernets fabrikker er fysisk krevende og må i utgangspunktet tilpasses den enkeltes fysiske styrke. Arbeidet med rekruttering blir naturlig nok påvirket av dette.

Lønnsstigen i tariffavtalen skiller ikke mellom kjønn. Etter at trinnene i lønnsstigen, som er basert på ansiennitet, er fullført skjer vurderingen av lønnsnivå etter individuelle kriterier. I og med at arbeidet i produksjonen til tider er fysisk krevende, er det søkelys på å legge til rette slik at alle arbeidsposisjoner kan utføres av flest mulig av de ansatte, herunder ansatte av begge kjønn. Når arbeidsoppgaver fordeles er det fokus på at alle ansatte får bruke den kompetansen de har. Det må til en viss grad skilles mellom fysisk utrustning og styrke for å få arbeidsoppgavene utført på en forsvarlig måte.

Administrasjon: ledelsen er opptatt av mangfold blant de ansatte. Det er ett av grunnprinsippene ved nyansettelser at våre ansatte skal avspeile mangfoldet i befolkningen. Gjennomføringen av dette prinsippet sikres ved økt bevissthet og tett dialog mellom daglig leder og HR ansvarlig i rekrutteringsarbeidet.

Det er flertall av kvinnelig ansatte i administrasjon i datterselskapene. Det er en viss overvekt av høyt lønnede blant de mannlige ansatte. Grunnlaget for denne forskjellen ligger i erfaringsgrunnlag og kompetanse. Det er ingen gjennomført systematiske forskjeller.

Forfremmelse / utviklingsmuligheter: en av virksomhetens store utfordringer er å rekruttere og beholde god arbeidskraft. Dette gjelder både i produksjon og administrasjon. I konsernet legges det vekt på å gi den enkelte ansatte rom for å utvikle seg. Dette gjøres ved å legge til rette for at ansatte kan dedikeres til å arbeide med det som er deres styrke. De som utmerker seg i den rollen de er ansatt i blir gitt muligheten til å utvikle seg på nye områder. Det skjer kontinuerlig, men med hensyn til at den ansatte på den måten får utvikle seg i takt med virksomhetens behov.

Kriteriet for forfremmelse og utvikling er blant annet talent, fagkunnskap, rolle i arbeidsmiljøet og en generell interesse for jobben. I enkelt tilfeller vil fysisk utrustning utgjøre en begrensning.

Lønnskartlegging: daglig leder i konsernselskapene har personlig kjennskap til lønnsnivået til de ansatte. Lønnsnivået kalibreres løpende mot tariffavtaler og den lønn andre bedriften i bransjen betaler. Det er som nevnt krevende å holde på arbeidskraft. I tillegg til lønn er sosiale forhold og andre ansattfordeler på linje med det som vi i ett moderne arbeidsliv anser som naturlig.

Næringen er preget av sesongarbeid. Vi strekker oss langt for å kunne tilby fast ansettelse / arbeid hele året til de ansatte som ønsker det. Det er svært få av de som er midlertidig ansatt som ønsker slik forlengelse, men de kommer tilbake for å arbeide hos oss neste sesong. Dette er en ordning som både arbeidsgiver og arbeidstaker er fornøyd med. Ordningen er i tillegg viktig for å få gjennomført arbeidet i en sesongbasert industri.

Risiko for diskriminering: Virksomheten har gjennom sitt HMS-arbeid søkelys på å forhindre trakassering av enhver form. Spørsmålet blir belyst i tilknytning til medarbeidersamtaler, og det oppfordres til lav terskel for kontakt ved opplevde problem.

Daglig leder og HMS-ansvarlig er direkte involvert i denne delen av personalarbeidet, og det er fokus på å etablere ulike trinn i personalansvaret, med klare rutiner og trygt miljø for å ta kontakt dersom den direkte personalansvarlige ikke følger opp, eller eventuelt er involvert. Det vil alltid foreligge fare for diskriminering på en arbeidsplass med mange ansatte, og kanskje særlig når vi har ansatte fra mange ulike land og kulturer. Risikoanalysen har ikke avdekt at faren for det er større i vår virksomhet enn i samfunnet generelt. De ansatte har i ulike sammenhenger blitt oppfordret til å engasjere seg i AMU-utvalg og tillitsmannsapparat.

Vårt bidrag til å forhindre diskriminering er en kontinuerlig oppfølging av alle ansatte, der vi legger stor vekt på at ledelsens holdninger til likebehandling og rettferdighet skal reflekteres gjennom hele organisasjonen. Temaet er jevnlig opp til drøftelse i AMU møter, i dialog med tillitsvalgte og i andre sammenhenger der det er dialog med ansatte / ansattes representanter. Det skrives referat fra AMU møter, som tjener som dokumentasjon.

Arbeidsreglementet, som er tilgjengelig for alle ansatte, inneholder en tydelig og detaljer beskrivelse av selskapenes varslingsrutiner.

Arbeidsgivers aktivitetsplikt, diskriminerings og likestillingsloven § 26 – eksterne forhold:

Leverandører:

Det aller meste av råvarene som danner grunnlag for vår produksjon er kjøpt gjennom fiskesalgslag. Salgslagene har i samarbeid med fiskernes organisasjoner lagt til rette for en elektronisk løsning der rederiene kan gjennomføre aktsomhetsvurderinger, redegjøre for disse og svare på informasjonskrav. Kjøper kan gjennom dette systemet innhente kunnskap om rederienes vurderinger etter Åpenhetsloven.

Risiko for negative konsekvenser:

Hva gjelder norske fiskebåter er risikoen vurdert til liten. Båtene har gjennomgående en høy standard. Det er svært attraktivt å arbeide om bord i båtene, og det gir høy inntjening for den enkelte. Vi er likevel kjent med at etterlevelse av Åpenhetsloven kan by på utfordringer i små lukkede miljø på havet. Det foreligger dermed en *risiko for trakassering*. Våre konkrete muligheter for å påvirke dette er begrenset. Det vi kan gjøre er åpenhet og fasthet i vårt menneskesyn, og at dette kommuniseres tydelig i alle tilgjengelige kanaler.

Vår risikovurdering har ikke avdekket konkrete hendelser, men peker på risiko for trakassering.

Øvrige leverandører:

I tillegg til råvarer og arbeidskraft er våre hovedinnsatsfaktorer emballasje, salt og transporttjenester. Det gjennomføres leverandørvurderinger jevnlig, der Åpenhetslovens krav er sentrale punkter.

Størst risiko er knyttet til transporttjenester. Våre vurderinger hviler på dette området på leverandørens tilslutning til internasjonale konvensjoner som ivaretar arbeidstakere på dette området.

Vår risikovurdering har ikke avdekket konkrete hendelse, men peker på risiko for dårlige arbeidsforhold hos leverandør.

Kunder:

Konsernet selger sjømat til kunder i mer enn 60 ulike land. Norsk sjømat er en viktig kilde til proteiner i befolkningen, også i land som har samfunnsstruktur og styresett som i stor grad avviker fra våre.

Åpenhetsloven pålegger oss ett ansvar for å kartlegge, analysere og gjennomføre tiltak for å redusere risiko forbundet med menneskerettigheter i vår interne og eksterne verdikjeder. Korrupsjon, etisk handel og anstendige arbeidsforhold er eksempler.

Risiko for negative konsekvenser:

På generelt grunnlag vurderer vi det slik at å unnlate å handle i disse markedene ikke vil bidra til økt respekt for menneskeverdet i disse landene.

Vår risikovurdering har avdekket at det kan være risiko for brudd som nevnt ovenfor i noen av landene der vi har kunder. Risikoen håndteres ved å trekke oss ut av kundeforhold der vår risikovurdering har avdekket at det kan være fare for korrupsjon.

Vi dyrker samarbeid med våre kunder, og foretar slik løpende risikovurderinger. Vi tillater kun handel som er innenfor våre etiske retningslinjer. Dersom vi blir kjent med forhold der våre samarbeidspartnere bryter sentrale menneskeretter er konsernselskapenes rutine å iverksette en konkret risikovurdering. Kundeansvarlig, markedsansvarlig og daglig leder i selskapene i konsernet er ansvarlig for vurdering og beslutning om vi skal trekke oss ut av kundeforholdet.

Vår målsetning er at vi gjennom å stille krav til kunde markerer tydelig hvordan etisk handel foregår. Vurderingen av hva som er etisk korrekt må til en viss grad sees sammenheng med konteksten i den verdensdelen og det landet der kunden har sin tilhørighet.

Vår holdning er at all kontakt og samhandel med mennesker i andre land, der vi er tydelige på våre krav og forventninger, over tid kan ha en positiv effekt for de menneskene som er rammet.

Forbedringer knyttet til arbeidet med risikovurderinger:

Konsernet er opptatt av at alle ansatte er produktive, og at administrative stillinger først og fremst er knyttet til verdiskapende aktivitet. Korte, og til tider uformelle beslutningslinjer, kan føre til at risikovurderingene ikke formaliseres. Målsetningen for 2026 er derfor bedre dokumentasjon på de vurderingene som gjøres. Det gjelder både på kundesiden og leverandørsiden.

Plikt til å gi informasjon

Konsernets aktsomhetsvurdering er tilgjengelig på www.sperrefish.com

Vi er kjent med vår plikt til å svare på spørsmål fra interessenter som omhandler vår håndtering av faktiske og mulige negative konsekvenser. Vi gjør vårt ytterste for å gi skriftlige tilbakemeldinger som er dekkende og forståelig, innen lovens frist på 3 uker.

Spørsmål knyttet til aktsomhetsvurderingen og Sperrefishkonsernets arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kan sendes direkte til daglig leder: inger@sperrefish.com

Se forøvrig kontaktinformasjon på www.sperrefish.com