

REDEGJØRELSE I HENHOLD TIL ÅPENHETSLOVEN



Storbukt Fiskeindustri AS tar vårt samfunnsansvar på alvor og er i gang med å implementere Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (Åpenhetsloven) i virksomheten. Målet er å identifisere, synliggjøre og forbedre kritikkverdige forhold i verdikjedene, og arbeidet med både interne og eksterne aktsomhetsvurderinger er igangsatt. Dette et viktig arbeid som vil pågå over tid.

I denne rapporten, med grunnlag i Åpenhetslovens krav, gir vi et overordnet bilde av metodikk, samt foreløpig kartlegging og risikovurderinger av både egne og eksterne leverandørkjeder.

Storbukt Fiskeindustri AS forplikter seg til å fremme og respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Denne forpliktelsen er forankret i selskapets styre, og allerede innarbeidet i konsernets etiske retningslinjer, samt i våre egne interne retningslinjer og rutiner.

Bjørn-Ronald Olsen

Daglig leder, 20.06.2023



INNLEDNING

ORGANISASJONEN

Storbukt Fiskeindustri AS, datterselskap av Cape Fish AS, har drevet med produksjon og handel av villfanget sjømat siden 1991. Selskapet drifter 5 anlegg i Finnmark – fra Alta i vest til Vardø i øst – med hovedkontor i Honningsvåg, Nordkapp. Selskapet har rundt 40 ansatte og omsetter for 160-200 millioner årlig. Omkring 90 % av det vi produserer selges på eksport, og våre viktigste markeder er Øst- og Sørøst-Asia, USA og Europa.

Storbukt Fiskeindustri AS er gjennom morselskapet Cape Fish AS en del av konsernet Conchilia AS, som spesialiserer seg på skalldyr.

VERDIER

Storbukt Fiskeindustri AS har lang historie og tradisjon for å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og gode arbeidsforhold for våre ansatte, og oppfordrer alle våre leverandører og forretningsforbindelser til å gjøre det samme. I tråd med våre verdier om likestilling, ytringsfrihet og nulltoleranse for diskriminering, har vi som mål at menneskelige interaksjoner alltid skal være drevet av gjennomgående høflighet og respekt. Vi ser fordelene av langvarige forhold både i møte med medarbeidere, kunder og leverandører, og vi skal derfor være ærlige, åpne og lojale i våre assosiasjoner.

ÅPENHETSLOVEN

Åpenhetsloven har klare krav til rapportering. Selve prosessen er det likevel i stor grad opp til oss selv å definere. De viktigste stegene av denne prosessen har vi valgt å definere slik:

1. Forankre i styret at virksomheten skal overholde pliktene etter åpenhetsloven.
2. Ha full oversikt over selskapets egne aktiviteter, leverandører og forretningspartnere.
3. Foreta aktsomhetsvurderinger, som består av risikovurdering, kartlegging av faktiske forhold og beskrivende tiltak for handling.
4. Beskrive oppfølging av tiltak og resultater.
5. Systematisk dokumentasjon som sikrer jevnlig gjennomgang av forhold som er avdekket og tiltak som er gjennomført.

Vi skal, i henhold til kravene i åpenhetsloven, sikre at bedriften arbeider bevisst og aktivt for å ivareta grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både i egen organisasjon, og gjennom valg og oppfølging av leverandører og forretningspartnere.

KARTLEGGING

Skade og brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold skal forebygges og rettes opp ved å foreta regelmessige kartlegginger av alle nye og eksisterende leverandører og forretningspartnere, hvor både brudd og risiko for brudd skal avdekkes, vurderes og dokumenteres. Det skal stilles krav til at alle leverandører og forretningspartnere følger opp sine leverandører og forretningspartnere med minimum samme krav og standarder som vi forventer av leverandøren og forretningspartneren. Ved identifiserte brudd og risiko for brudd skal disse følges opp, og selskapet skal sikre at disse blir rettet opp, og at tilfredsstillende forebyggende tiltak iverksettes.

Bedriftens eget samsvar knyttet til kravene i Åpenhetsloven skal kartlegges og følges opp som en del av bedriftens systematiske HMS-arbeid og i arbeidet med den årlige redegjørelsen knyttet til nevnte lov. Daglig leder skal sørge for at det i god tid før 30. juni hvert år utarbeides en redegjørelse i henhold til Åpenhetsloven § 5. For å kvalitetssikre arbeidet med intern revisjon og årlig redegjørelse er det utarbeidet en Retningslinje for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjennom valg og oppfølging av leverandører og forretningspartnere, samt en klar Instruks for kartlegging og vurdering av leverandører og forretningspartnere i henhold til åpenhetsloven.

KONSEKVENSER OG RISIKO

Vi skal sørge for at gjennomførte kartlegginger konsekvent følges opp, for å forsikre at bedriften:

- Stiller krav til leverandører og forretningspartnere som ikke opererer i tråd med bedriftens verdier eller ikke har iverksatt tilstrekkelige forebyggende tiltak, for å sikre at de oppnår samsvar med disse.
- Ikke inngår avtale, eller avslutter avtale, med leverandører eller forretningspartnere hvor brudd på bedriftens verdier avdekkes, og leverandøren eller forretningspartneren ikke forplikter seg til å rette opp alvorlige brudd og ellers ikke viser vilje til å operere i tråd med bedriftens verdier.
- Sammenstill en skriftlig handlingsplan hvor viktige krav til leverandører og forretningspartnere og eventuelt andre tiltak fremkommer, og at denne følges opp i henhold til frister satt i planen.

TILTAK

Dersom det avdekkes brudd på selskapets verdier skal vi umiddelbart ta kontakt med leverandøren for å rette opp i den negative situasjonen som har oppstått.

- Vi stiller skriftlig krav til leverandører og forretningspartnere som ikke opererer i tråd med bedriftens verdier eller ikke har iverksatt tilstrekkelige forebyggende tiltak, for å sikre at de oppnår samsvar med disse.
- Vi påser at det ikke inngås nye avtaler, eller avslutter nåværende avtaler, med leverandører eller forretningspartnere hvor brudd på bedriftens verdier avdekkes, og leverandøren eller forretningspartneren ikke forplikter seg til å rette opp alvorlige brudd og ellers ikke viser vilje til å operere i tråd med bedriftens verdier.
- Vi sammenstill en skriftlig handlingsplan hvor viktige krav til leverandører og forretningspartnere og eventuelt andre tiltak fremkommer, og påser at denne følges opp i henhold til frister satt i planen.

INTERN AKTSOMHETS- VURDERING 2023

INTERN KARTLEGGING

Storbukt Fiskeindustri AS har som målsetting å aldri diskriminere, verken på nasjonalitet, etnisk opphav, religion og livssyn, hudfarge, politisk syn, seksuell orientering og kjønnsidentitet, funksjonsevne eller alder; aldri være innblandet i barnearbeid eller sosial dumping; aldri være innblandet i tvangsarbeid; og vi skal fremme ytrings- og organisasjonsfrihet for arbeidstakere og bidra til kollektive forhandlinger. Disse målsettingene evalueres årlig, og sist 27.03.23. Vi har per i dag rundt 40 årsverk, og våre ansatte er av ulike religion/livssyn, etnisk opphav, hudfarge, politisk syn, alder og fra 6 forskjellige nasjonaliteter. Det har de siste 15 årene vært lite utskifting av arbeidstakere, med unntak av naturlig aldersavgang. 35 % av våre ansatte er kvinner, og vi har en klar strategi på lik avlønning for likt arbeid og følger tariff satt gjennom kollektive forhandlinger mellom de ulike organisasjonene, uavhengig av om de ansatte er organisert eller ikke.

Alle arbeidstakere ved Storbukt Fiskeindustri AS får ved ansettelse utlevert ansettelsesavtale, i h.h.t Arbeidsmiljøloven. Arbeidstiden, herunder også hviletid, overtid o.l., følger det som er fastsatt i allmenngjort fiskeindustrioverenskomst og lokale forhandlinger innenfor Arbeidsmiljølovens rammer. Våre ansatte har full rådighet over sin egen fritid og privatliv, og arbeidsgiver legger til rette for sportslig aktivitet for de som ønsker å benytte seg av tilbudet. For å sikre gode boforhold i et vanskelig leiemarked stiller arbeidsgiver med boenheter til alle som har behov for det. Disse tilbys godt under markedspris. Vi har 100% dekning på singelrom for de som ønsker det, og separate leiligheter for de som ønsker det.

Gjennom vårt kontinuerlige arbeid med HMS sikrer vi også at hensynet til arbeidstakernes helse, miljø og sikkerhet blir ivaretatt på alle plan i virksomheten, i h.h.t. Arbeidsmiljøloven § 3-1 og Internkontrollforskriften. Som arbeidsgiver forplikter Storbukt Fiskeindustri AS seg til det overordnede ansvaret for et trygt og sunt arbeidsmiljø, og inkluderer tillitsvalgt og verneombud i saker hvor arbeidstakerne har mulighet til medvirkning. Vi tar også vårt ansvar omkring personvern meget seriøst, og jobber systematisk med å ivareta personopplysninger på en god og trygg måte.

INTERN RISIKOVURDERING

Risikoen for at det skal avdekkes brudd på menneskerettigheter eller uanstendige arbeidsforhold internt i virksomheten anses som meget lav. Det er ikke avdekket risikofaktorer, men som arbeidsgiver er vi bevisst vårt ansvar vedrørende forebygging av mulige flerkulturelle utfordringer, spesielt med hensyn til den betente situasjonen i Øst-Europa. Vi har gjennom retningslinje for Åpenhetsloven på plass et system for varsling av uønskede hendelser, og de ansatte er vel kjent med konsekvenser for brudd på virksomhetens verdier og retningslinjer.

FOREBYGGENDE TILTAK

Vi skal sikre ansvarlig arbeidsmiljø for alle våre ansatte, innenfor Arbeidsmiljølovens rammer. Samtlige ansatte skal ha ansettelsesavtaler, og gjennom systematisk arbeid med HMS skal vi også fange opp eventuelle utfordringer som kan dukke opp i kjølevannet av krigen i Ukraina. Vi skal være behjelpelig med innkvartering for de som ønsker det og sikre gode boforhold, med langsiktige og sikre husleieavtaler. Vi skal gi grundig opplæring for nyansatte, og vil for fremtiden ha enda større fokus på personvern. Vi skal sikre trygg ledelse og forutsigbare lønnsbetingelser, i henhold til tariff etter Fiskeindustrioverenskomsten.

EKSTERN AKTSOMHETS- VURDERING 2023

EKSTERN KARTLEGGING

Ved utvelgelse for kartlegging av leverandører har vi benyttet inklusjonskriteriet som beskrevet i vår internkontroll, og denne gang plukket ut leverandører basert på ulike leverandørgrupper innenfor et tilfeldig utvalg av de 20 største leverandørene (omsetningsmessig).

I henhold til vår interne instruks om kartlegging av leverandører og forretningspartnere innhentet vi informasjon om de valgte virksomhetenes arbeid for å forebygge og rette opp brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det ble i kartleggingsprosessen både benyttet opplysninger fra leverandørenes egne interne aktsomhetsvurderinger, samt kartleggings skjema som beskrevet i våre interne retningslinjer.

EKSTERN RISIKOVURDERING

Det ble ikke avdekket brudd, eller vesentlig risiko for brudd, på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold under kartleggingen av leverandørene. Spørsmålene i kartleggings-skjema ble svart ut grundig og tilfredsstillende, og på bakgrunn av svarene vurderte vi det som unødvendig å foreta videre risikovurdering av selskapene. Til tross for denne vurderingen, gikk vi likevel videre med risikovurdering av én av leverandørene fra kartleggingsprosessen. Dette i henhold til krav i intern retningslinje. Det ble i denne prosessen prioritert å se spesielt på risikoområdene omkring skillet mellom jobb og privatliv, samt leverandørens etterlevelse av lovgivning som omfatter arbeidstidsordninger. Det er ikke avdekket brudd, eller vesentlig risiko for brudd hos risikovurderte leverandør.

TILTAK

Ingen tiltak igangsatt på bakgrunn av resultatene i den eksterne kartleggingen og risikovurderingen av leverandørkjeden. Vi er likevel bevisste vårt mål om å identifisere, synliggjøre og forbedre kritikkverdige forhold i verdikjedene, og jobber derfor kontinuerlig og åpent med våre leverandører og forretningspartnere for å forankre arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold også videre nedover i leverandørkjeden.