



**BERIKA**

# Berika

menneskerettighetserklæring

---

Oppdatert 03.10.2023

## Kontakt

Hornebergvegen 9, 7038 Trondheim  
Mail: [ordre@berikafood.no](mailto:ordre@berikafood.no)  
Telefon: +47 74 08 40 50

Varsling om kritikkverdige forhold

# Erklæring

Menneskerettighetserklæringen blir formelt vedtatt av Berikas styre og blir deretter implementert av alle tilknyttede selskaper. Vår erklæring om menneskerettigheter er i samsvar med våre klare forventninger til alle våre ansatte, inkludert medlemmer av ledelsen, ledere, direktører og også våre leverandører, kunder, forretningspartnere og andre tredjeparter vi samarbeider med

Dette er en interaktiv PDF. Naviger deg frem ved å trykke på overskriftene i innholdsfortegnelsen. Berika knapp i høyre hjørne fører deg alltid tilbake til innholdsfortegnelsen.



# Innhold

Side 04	.....	Menneskerettighetserklæring
Side 05	.....	Forhindring av menneskerettighetsbrudd
Side 06	.....	Barns rettigheter
Side 07	.....	Retten til frihet og sikkerhet
Side 08	.....	Ikke- diskriminering
Side 08	.....	Organisasjonsfrihet
Side 09	.....	Ytringsfrihet
Side 10	.....	Personvern
Side 10	.....	Personligvekst
Side 11	.....	Mangfold og likestilling
Side 11	.....	Ansvarlig innkjøp
Side 12	.....	Marginaliserte befolkningsgrupper
Side 12	.....	Opplysning og involvering
Side 13	.....	Implementering og etterfølgelse av erklæring
Side 13	.....	Roller og ansvar

# Menneske- rettighetserklæring

I Berika er vi sterkt opptatt av å ivareta respekten for menneskeliv, menneskers verdighet og integritet. Vårt mål er å bygge en bedriftskultur som fremmer gjensidig forståelse og respekt blant våre ansatte. Vi er overbevist om at dette bidrar til å skape et klima av tillit og trygghet, som utgjør et solid fundament for enestående jobbprestasjoner. Vi arbeider kontinuerlig med å tilrettelegge for våre ansattes suksess og personlige utvikling i Berika.

Vi har en forpliktelse til å respektere menneskerettighetene på alle områder av vår forretningsvirksomhet og konsernstruktur. Denne forpliktelsen strekker seg til alle ledd i vår verdikjede, og inkluderer dermed alle våre interessenter, som ansatte, leverandører, lokalsamfunnene hvor vi opererer, og våre forretningspartnere.



# Tiltak for å forhindre brudd på menneskerettigheter

For å forhindre brudd på menneskerettighetene i Berika eller blant våre samarbeidspartnere og interessenter, implementerer vi en rekke tiltak:

- Vi gir informasjon til både ansatte og interessenter om hva brudd på menneskerettighetene innebærer og hvordan man kan unngå slike forhold. Dette via leverandørgodkjenninger, og interne retningslinjer.
- Vi informerer ansatte og interessenter om prosedyrene for avdekking av brudd på menneskerettighetene.
- Vi gjennomfører kartlegging av leverandørers overholdelse av menneskerettighetene ved hjelp leverandørvurderinger, og fysiske besøk.

- Vi utfører risikovurderinger for å identifisere mulige brudd på menneskerettighetene hos våre leverandører og samarbeidspartnere.
- Dersom det avdekkes brudd på menneskerettighetene i Berika, iverksetter vi tiltak for å begrense skadene, kompensere berørte parter og rette opp forholdene slik at vi opererer i tråd med menneskerettighetene.

Dersom en av våre forretningspartnere er involvert i menneskerettighetsbrudd, vil Berika melde sin bekymring til vedkommende og kreve at forholdene blir rettet opp. Dersom kravene om retting ikke blir tatt til etterretning, må det vurderes å avslutte samarbeidet.

# Barns rettigheter

I henhold til Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) defineres barnearbeid som arbeid som berøver barn deres barndom, deres potensial og deres verdighet, og som er skadelig for deres fysiske og mentale utvikling. Dette omfatter arbeid som er mentalt, fysisk, sosialt eller moralsk farlig eller skadelig for barn, samt arbeid som forstyrrer deres skolegang ved å hindre dem fra å gå på skolen, tvinge dem til å forlate skolen for tidlig, eller kreve at de prøver å kombinere skoledeltakelse med tungt og langvarig arbeid. Vi i Berika aksepterer ikke utnyttelse av barn, og vi vil ikke tolerere bruk av barnearbeid verken i vår verdikjede eller i noen av våre tilknyttede selskaper.

Dersom det blir avdekket tilfeller av barnearbeid innenfor vår egen virksomhet, vil dette bli øyeblikkelig avsluttet, og nødvendige forbedringstiltak vil bli iverksatt for å forhindre slike situasjoner i fremtiden.



# Retten til frihet og trygghet

Alle ansatte, deltidsansatte og vikarer i Berika skal ha gode arbeidsforhold basert på kontrakter som gir trygghet og forutsigbarhet. Vi sikrer at alle ansatte i Berika mottar en rettferdig og anstendig lønn som sikrer deres familier en verdig tilværelse. Vi ønsker å legge til rette for at familier kan arbeide i Berika, og derfor er vi så fleksible som mulig innenfor vår virksomhet. Arbeidstiden skal generelt være organisert slik at ansatte normalt kan håndtere sine oppgaver innenfor avtalt arbeidstid, for å unngå overbelastning. Overtidsarbeid skal følge tariffbestemmelser eller avtaler med tillitsvalgte.



## Ikke- diskriminering

Vi er forpliktet til å fremme en inkluderende kultur og diskriminerer ikke enkeltpersoner basert på rase, farge, kjønn, alder, nasjonalitet, religion, seksuell orientering, kjønnsidentitet og uttrykk, sivilstatus, statsborgerskap eller funksjonshemming. Berika støtter FNs globale standarder for LHBTI-rettigheter i næringslivet.

Vi arbeider kontinuerlig for å sikre at det ikke forekommer diskriminering i Berika og våre tilknyttede selskaper. Dette gjøres gjennom anonyme undersøkelser, medarbeider-samtaler og informasjon om varslingsystemer som er tilgjengelige for alle ansatte.

## Forening og organisasjonsfrihet

Vi utøver respekt for organisasjonsfrihet og anerkjenner retten til kollektive forhandlinger. Vi setter pris på en respektfull og konstruktiv dialog mellom ledelsen og fagforeningene. Berika og alle våre tilknyttede selskaper forplikter seg til å opprettholde en respektfull dialog og et godt samarbeid mellom ledelsen og representanter for de ansatte.



# Ytringsfrihet

I Berika verdsetter vi mangfoldige perspektiver og meninger. Dette bidrar til å skjerpe oss og opprettholde fokus i vårt daglige arbeid. Vi forventer at kommunikasjonen både internt og med våre interessenter er åpen, ærlig, basert på fakta og respektfull.

Vi vil alltid beskytte et arbeidsmiljø der ansatte føler seg frie til å uttrykke sine meninger uten frykt for negative konsekvenser eller straff.

Vi forplikter oss til å skape en arbeidskultur som fremmer åpen kommunikasjon og støtter ansatte i å rapportere potensielle brudd på norsk lov eller selskapets retningslinjer. Varslingsprosedyrer er tydelig kommunisert gjennom ulike kanaler, både interne og eksterne nettressurser for å gjøre det enkelt for ansatte og eksterne interessenter, å ta opp bekymringer.

Vi forplikter oss til å behandle alle varsler på en anstendig, rettferdig og profesjonell måte.



## Personvern

Vi respekterer personvernet til våre ansatte, kunder og andre enkeltpersoner. Berika har en restriktiv praksis når det gjelder overvåkning eller inngrep i ansattes personvern. Dersom det er behov for overvåkning i spesifikke deler av virksomheten eller operasjoner, skal dette gjennomføres i samsvar med gjeldende lovbestemmelser.

Oppsamling og behandling av personopplysninger om ansatte, kunder eller andre forretningspartnere skal alltid utføres i samsvar med gjeldende lovverk og i tråd med EUs General Data Protection Regulation (GDPR). Vi tar personvernet på alvor og sørger for at alle innsamlede personopplysninger håndteres på en lovlig og forsvarlig måte.

## Personligvekst

Berika legger vekt på utvikling og styrking av kompetansen blant våre ansatte, både for å opprettholde vår konkurransekraft i markedet og for å være en attraktiv arbeidsplass. Vi anerkjenner at kunnskap gir en følelse av trygghet og selvverd, og dette danner et solid fundament for våre medarbeidere til å prestere på et høyt nivå. Det er denne styrken som driver Berika til å nå nye høyder.

Vi tror på å skape et miljø der våre ansatte føler seg støttet og oppmuntret til å strekke seg etter nye ferdigheter og kunnskaper.

## Mangfold og likestilling

Vi arbeider aktivt for likestilling og mot diskriminering basert på kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, samt kombinasjoner av disse grunnlagene. Våre verdier gjenspeiles i arbeidet med å forbedre verdien for våre kunder. Vi søker, ansetter og beholder de beste talentene uavhengig av ovennevnte kriterier, noe som også er i tråd med markedet vi opererer i. Vi erkjenner at å utvikle og beholde en mangfoldig arbeidsstyrke gir oss en konkurransefordel.

Mangfoldighet i bakgrunn, ferdigheter og erfaringer fremmer nye ideer og produkter, og øker sjansene for å nå våre felles mål.

## Ansvarlig innkjøp

Vi er bevisst vårt ansvar innen innkjøpsprosessen og erkjenner også vår mulighet til å bidra til ansvarlig utvikling blant våre leverandører. Ved å velge å opprettholde relasjoner med leverandører som ikke undergraver menneskerettighetene eller våre kriterier for ansvarlig innkjøp, ønsker vi å bidra til positiv utvikling.

Vi legger vekt på å velge leverandører som aktivt engasjerer seg for mennesker og samfunn i sin organisasjon og i sitt nærmiljø.

Dersom vi oppdager brudd på vår innkjøpspolicy for ansvarlig innkjøp blant noen av våre leverandører, vil vi veilede dem for å hjelpe dem til å oppfylle våre krav.

## Marginaliserte befolkningsgrupper

Produksjonen og uttaket av råvarer til Berikas leveranse skal ikke medvirke til ødeleggelse av ressurs- og inntektsgrunnlaget for marginaliserte befolkningsgrupper. Dette innebærer at det ikke skal forekomme beslaglegging av store landarealer eller andre naturressurser som er avgjørende for disse befolkningsgruppens livsgrunnlag.

## Opplysning og involvering

En effektiv intern kommunikasjon og nærhet mellom ledelse og ansatte, er en betydelig styrke for Berika. Dette muliggjør rask omstilling, en bred kunde- og produktportefølje, samt et dynamisk forbedringsarbeid. Målet med åpenhet er å gi ansatte en sterkere følelse av eierskap til jobben og bedriften. Alle ansatte skal bli involvert i beslutninger som påvirker dem og arbeidsplassen deres. Vi sikrer at de ansatte får informasjon om strategier og fremdrift i selskapet gjennom felles møter, intranett, informasjonsskjermer eller andre passende kommunikasjonskanaler, avhengig av hvilket budskap som skal formidles eller behovet for kommunikasjonsform. Vi opprettholder også en god og kontinuerlig kommunikasjon med vårt nærområde og interessenter om saker som angår dem.

## Implementering og etterfølgelse av erklæring

- Berika og tilhørende selskaper skal aktivt kommunisere vår policy for menneskerettigheter til alle ledere og tillitsvalgte.
- Det vil gjennomføres jevnlig risikovurderinger i Berika og tilhørende selskaper for å identifisere avvik i forhold til våre erklærte ansvarlige prinsipper. Disse avvikene skal rapporteres til ledelsen. Risikovurderinger skal gjennomføres hvert andre år, samt løpende ved større endringer, for eksempel i leverandøravtaler.
- Innkjøpspersonell skal motta opplæring i interne krav til leverandører.
- Driftsmøter og ledermøter vil bli avholdt for å sikre god kommunikasjon og samarbeid.

## Roller og ansvar

Øverste ledelse i konsernet har ansvaret for implementeringen av menneskerettighetserklæringen. Hver enkelt leder er også ansvarlig for at erklæringen overholdes i sin egen divisjon til enhver tid. Eventuelle avvik fra disse retningslinjene skal rapporteres til nærmeste leder og øverste ledelse. Etterlevelse og overvåkning av kravene vil bli vurdert og rapportert i Berikas årsberetning.