

28.05.2024

BERIKA

Redegjørelse åpenhetsloven

Berika AS

For periode

01 juli – 31 desember 2023

YTTERØY

Gourmand

FF8WD

SPIZA

Innhold

Innledning.....	2
Nøkkelinformasjon om Berika AS	3
Organisasjonskart:	3
Forankring av ansvarlighet	4
Forankring av arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	4
Varslingskanaler og klagemekanismer.....	5
Kartlegging av risiko.....	5
Internt i egen organisasjon	5
Risiko leverandører	6
Tiltak	6
Internt.....	6
Leverandørkjede.....	7
Signering styret Berika AS.....	7

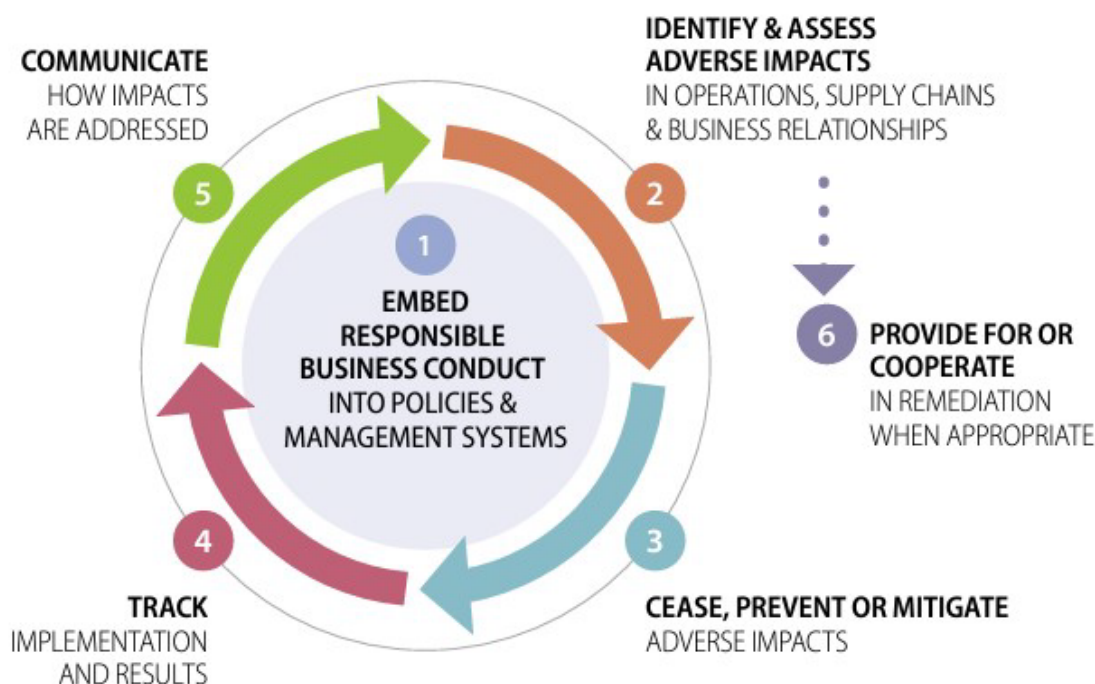
Innledning

Denne redegjørelsen er gjeldende for Berika AS og datterselskapene: Berika Industri AS, Berika Marked AS, Flowfood AS, og Spiza AS. Disse omtales videre under ett, og refereres til som Berika.

Berika AS er omfattet av Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (Åpenhetsloven), og dermed pliktig å redegjøre for aktsomhetsvurderinger som sikrer grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Åpenhetsloven krever at Berika kartlegger og vurderer faktisk og potensielle negative konsekvenser for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både internt og i vår leverandørkjede. Redegjørelsen skal deretter offentliggjøres. Vi offentliggjør vår redegjørelse på vår nettside innen 30 juni hvert år, eller ved vesentlige endringer i selskapets risikovurdering.

Aktsomhetsvurderingen skal utarbeides i tråd med OECD's retningslinjer for flernasjonale selskaper for menneskerettigheter, som samsvarer med FN's veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Vi har utført vår aktsomhetsvurdering i tråd med aktsomhetsprosessen og de seks punktene.



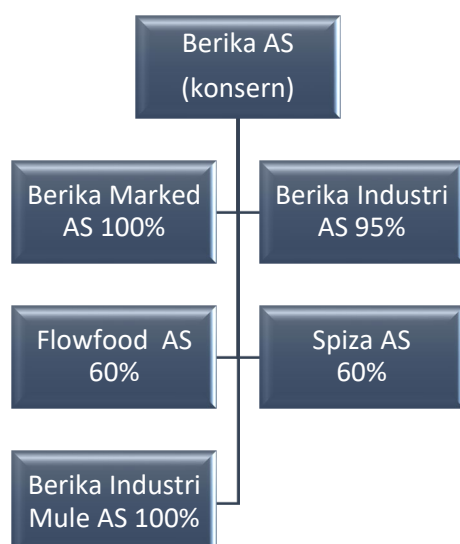
Bildet hentet fra OECD-Due Diligence guide for responsible business conduct

28.05.24

Nøkkelinformasjon om Berika AS

Navn:	Berika AS
Adresse:	Flatan 177, 7629 Ytterøy
Driftsområde:	Berika produserer og forhandler matvarer innen kylling og plantebasert. Samt ren forhandler for fiskeprodukter. Våre produkter selger i markedene: Horeca, retail og industri i Norge.
Bedriftsstruktur:	Berika AS er et konsern med datterselskapene: Berika marked AS, Berika Industri AS og Berika industri Mule AS, Flowfood AS og Spiza AS
Antall ansatte:	174
Kontaktperson for rapport:	Arbeidende styreleder: vidar.kjesbu@berikafood.no

Organisasjonskart:



Berika AS er en samling av selskaper som er juridisk atskilte, men økonomisk knyttet sammen gjennom eierskap og kontroll. Konsernet fungerer som en enkelt enhet, men består av et morselskap og ett eller flere datterselskaper.

Berika AS fastsetter strategisk ledelse, mål og retningslinjer for datterselskapene gjennom eierskap og kontroll.

Videre håndterer konsernet økonomisk planlegging og ressursfordeling på tvers av selskapene.

Berika Marked AS Berika Marked har en nøkkelrolle i å fremme og selge produktene til Berika AS. Dette omfatter en rekke aktiviteter og ansvarsområder, som er essensielle for å oppnå forretningsmålene og styrke selskapets posisjon i markedet.

Hovedområder Berika Marked fokuserer på: Markedsanalyse og strategi, produktutvikling, markedsføring, salgstøtte, distribusjon, bærekraft og samfunnsansvar.

Berika Industri AS spiller en avgjørende rolle i produksjons- og distribusjonskjeden for Berika, og sikrer at selskapets produkter oppfyller høye standarder for kvalitet, effektivitet og bærekraft. De viktigste funksjonene og

28.05.24

aktivitetene til Berika Industri er: Slakting og produksjon av rene kyllingprodukter, Kvalitetskontroll og sikkerhet, Effektivitet og optimalisering, bærekraft og miljøstyring, forsyningskjede og logistikk, innovasjon og utvikling.

Berika Industri Mule AS spesialiserer seg på produksjon og prosessering av næringsmidler (Kylling og plantebasert), og sikrer at produktene oppfyller høye kvalitets- og sikkerhetsstandarder. Her gjelder samme fokus som for Berika Industri.

Flowfood AS er et selskap som spesialiserer seg på bærekraftige plantebaserte matvarer, og produserer på samme lokasjon som Berika Industri Mule.

Spiza AS er forhandler av fiskeprodukter for Berika. Spiza håndterer innkjøp av fisk, lagring og håndtering, pakking, distribusjon og kvalitetskontroll. Spiza sine produkter håndteres på Berika Industri Mule.

Alle selskaper har felles administrasjon, distribusjonssystemer, logistikk, innkjøp, salg, samt systemer for bærekraft og miljøstyring.

Forankring av ansvarlighet

Berika AS har etablert det operative ansvaret hos styret for å sikre implementering, utvikling og etterlevelse av kravene i åpenhetsloven. Styret har det overordnede operative ansvaret for å fremme og respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Berika. Styret har tildelt mandater for innarbeiding av rutiner, utvikling av systemer, ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i Berika AS til:

- **Bente Wennevik**, Bærekraftssjef:
Mandat: Ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven, og innarbeiding av rutiner og systemer på tvers av selskaper og lokasjonene. Samt rapportering til styret, og offentlig.
- **Elena Haugen**, Innkjøp, logistikk og lager:
Mandat: Håndtering av informasjonskravet i tråd med åpenhetsloven, og varslingssystemet for eksterne interessenter, samt vurdering av leverandører.

Forankring av arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Berika har utviklet og implementert etiske retningslinjer for leverandører, forretningspartnere og interne ansatte. Dette inkluderer Code of Conduct og en menneskerettighetserklæring, tilgjengelige på våre hjemmesider: [Code-of-conduct-Berika](#) og [Menneskerettighetserklæring](#).

Vi har også etablert interne prosedyrer for ansvarlig innkjøp. Retningslinjene definerer forventet adferd internt og forventninger til leverandører og forretningspartnere. De veileder hvordan selskapet forventer at man skal håndtere aspekter som menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt beskriver prosesser for kartlegging og oppfølging av forhold både internt og i leverandørkjeden. Dette inkluderer risikoanalyser, aktsomhetsvurderinger og håndtering av innsynsforespørsler. Retningslinjene er vedtatt og signert av styret.

Vi har opplevd både suksesser og utfordringer i arbeidet med å organisere vårt system for vurdering av leverandører. Vi jobber kontinuerlig med å forbedre og tilpasse dette systemet, samtidig som vi legger vekt på å forankre våre rutiner for å sikre at de blir godt innarbeidet og etterfulgt. Etter ett års erfaring har vi identifisert områder i vurderingsprosessen og rutinene våre hvor det er en risiko for feil eller misforståelser. Rutinene knyttet til disse områdene vil derfor bli oppdatert etter hvert som vi observerer hvordan de blir implementert og hvilke resultater de gir.

Varslingskanaler og klagemekanismer

Vi har eksternt varslingssystem som gir eksempelvis våre interessenter mulighet til å varsle oss om de opplever eller mistenker kritikkverdige forhold i Berika. Denne varslingskanalen ligger tilgjengelig på våre nettsider Berikafood.no. Varsler og spørsmål behandles i første omgang av innkjøp, som videre setter riktig behandler på saken ut fra sakens karakter. Varslingen kan gjøres ved navn, men man har også anledning til å varsle anonymt.

Vi har videre varslingssystemer via vårt HR-system, her har ansatte mulighet til å varsle om kritikkverdige forhold i Berika. Disse varslene håndteres i første omgang eksternt av bedriftshelse tjenesten, som tar varslet videre for oppfølging med riktig avdeling. Det er mulig å varsle ved navn eller anonymt.

Kartlegging av risiko

Internt i egen organisasjon

Vi har vurdert forhold i egen bedrift med tanke på risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold. I vår kartlegging har vi sett spesielt på områder som er typisk utsatt for negativ påvirkning i vår bransje. Denne listen er ikke uttømmende, dette er noe vi har jobbet mye med og har mange ulike målinger på.

- Arbeidsmiljø Fysisk og psykososialt
- Arbeidstid
- Likestilling
- Organisasjonsfrihet og arbeidsrettigheter
- Bruk av innleide ansatte
- HMS
- Tariffavtaler, lønn og ferie
- Menneskerettigheter og etiske retningslinjer

Vår kartlegging avdekker ingen forhold som indikerer at vi bidrar til eller forårsaker faktiske negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Berika AS på nåværende tidspunkt. Allikevel ønsker vi å se nærmere på ansattes arbeidsforhold i Berika Industri og Berika Industri Mule på bakgrunn av høy turnover på 52%. Dette er ikke en ukjent problemstilling for produksjonsbedrifter med høy turnover, da jobben ofte innebærer fysisk krevende arbeid, repetitivt arbeid som oppleves slitsomt i lengden for mange, og som føre til at de søker seg til mindre fysisk krevende arbeid. Videre vet vi at når man har høy andel arbeidskraft fra andre land, så har de gjerne ikke et langsiktig perspektiv på sin ansettelse. En høy turnover kan være tegn på at arbeidsforhold eller arbeidsmiljø ikke er optimalt for ansatt, og konsekvensene kan også medføre tap av kunnskap i bedriften. Derfor blir det viktig å utrede årsaken og adressere denne risikoen for å sette inn eventuelle tiltak.

Berika AS er dedikert til å fremme likestilling og mangfold på arbeidsplassen. Vi erkjenner viktigheten av en god kjønnsbalanse og jobber aktivt for å øke andelen kvinner i selskapet, spesielt i lederposisjoner. Dette er belyst i vår likestillingsredegjørelse, som understreker vårt engasjement for likestilling på alle nivåer i organisasjonen.

28.05.24

Risiko leverandører

For å utføre vår kartlegging av våre leverandører benytter vi i dag Transparency Gate for alle leverandører i alle selskaper i Berika konsernet. Dette programmet tar for seg momenter som menneskerettigheter, arbeidsforhold, forbrukerinteresser, miljø og klima, anti-korrupsjon, konkurranse og skatt, etikk og HMS.

Våre største leverandører består i hovedsak av tjenester og produkter innen transport, emballasje og kylling fra våre produsenter. I første ledd av vår leverandørkjede er 75% av våre leverandører norske. Vi foretrekker primært norske leverandører når produktene tilbys i Norge. Imidlertid, for visse varer som krydder må vi ofte søke utenlands.

Vi har utført en kartlegging av våre leverandører med det formål å identifisere områder som potensielt utgjør risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I denne kartleggingen har vi først og fremst rettet oppmerksomheten mot leverandører som handler for beløp over 100.000 kroner. Resultatene av vår kartlegging indikerer at vi ikke har avdekket noen direkte risikoer knyttet til menneskerettigheter eller arbeidsforhold i vår leverandørkjede. Imidlertid har vi observert at noen av våre leverandører har begrenset oversikt over sine egne underleverandører, noe som potensielt kan medføre risikoer lengre ned i leverandørkjeden vår.

Vi har identifiserer en potensiell risiko knyttet til en underleverandør av vår leverandør av kyllingfôr, med hensyn til flere av landene de opererer i, slik som Kasakhstan, India og Kina, som får lave scorer på demokratiindeksen. Vår fôr leverandør oppgir imidlertid at de følger opp leverandører som de anser som risikable.

Videre ser vi at mange leverandører ikke har helt kontroll på sine underleverandører, dette er gjerne mindre selskaper som ikke er underlagt åpenhetsloven. Det vil kreve mer jobbing med disse leverandørene for å få utfyllende og tilfredsstillende egenmeldinger fra disse.

Tiltak

Internt

- For å styrke fokus på bærekraftig praksis i Berika har vi flyttet leder for bærekraft inn i konsernledelsen. Dette tiltaket sikrer at bærekraft får en sentral plass i vår strategiske beslutningsprosess og understreker vårt engasjement for menneskerettigheter og ansvarlig arbeidsliv.
- Oppdatere rutiner for ansettelse i Berika hvor viktigheten av likestilling blir fremmet.
- Vi skal oppfylle lov om kvinneandel i styret.
- Vi skal sette søkelys på å jevne ut kjønnsbalansen når vi ansetter så langt det lar seg gjøre.
- For å håndtere turnover har bedriften satt dette temaet på agendaen i faste månedlige møter med tillitsvalgte, for å sikre tilbakemeldinger og dialog om arbeidsforhold. En stor utfordring som er identifisert gjennom denne dialogen, er ferjeavhengigheten og reisetiden til og fra jobb, noe som bidrar til høy turnover.
- Flyttingen til den nye fabrikken på Røra, som er under bygging, forventes å redusere turnover. Derfor legges det vekt på jevnlig fokus på HR og lederstøtte vil redusere turnover.

28.05.24

- Arbeidsplaner tilpasses ansattes behov så langt det lar seg gjøre, for å gi forutsigbarhet og redusere turnover.
- Bedriften har tatt i bruk et nytt, digitalt HR-system som muliggjør enkle spørreundersøkelser. Disse skal brukes til å kartlegge forhold knyttet til turnover og generell jobbtilfredshet, slik at bedriften kan jobbe målrettet med å forebygge turnover.

Leverandørkjede

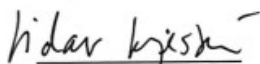
- Iverksatt tiltak med å hente inn bedre dokumentasjon.

Vi forventer å ha et nytt program for leverandører klart i løpet av 2024, som vil gi oss bedre oversikt. Oppdatering av rutiner og kvinneandel vil være ferdig i løpet av 2024.

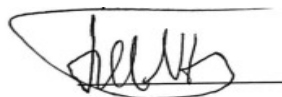
Kjønnsbalansen for øvrig vil baseres på behov og tilgang på ansatte, men det skal oppfordres til en høyere kvinneandel.

Sigining styret Berika AS

Levanger 27/06-2024



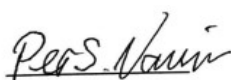
Vidar Kjesbu
Stvreleder



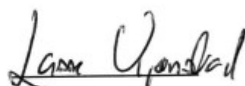
Frode Hagen
Styremedlem



Robert Sivertsen
Styremedlem



Per Steinar Norum
Styremedlem



Lasse Kjønstad
Styremedlem