



REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN

Berentsens Brygghus AS

For perioden 1. juli - 31. desember 2022

28/6-2023

INNHOLD

Bakgrunn	2
Kort om Selskapet og implementering av åpenhetsloven.....	2
Nøkkelinformasjon om Selskapet.....	3
Metodikk: Aktsomhetsvurderingsprosessen	4
Forankring av ansvar	4
Kartlegging og identifikasjon av risiko	4
Oppsummering og veien videre.....	5

Innledning

Berentsens Brygghus AS, org.nr. 911 284 669 (heretter «**Selskapet**») er omfattet av Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (heretter «**åpenhetsloven**») ¹, og plikter dermed å utføre og redegjøre for aktsomhetsvurderinger som skal sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Åpenhetsloven stiller blant annet krav til at den aktuelle virksomhet må kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både internt i Selskapet og i sin leverandørkjede. De virksomhetene som er omfattet av loven, må offentlig redegjøre for de aktsomhetsvurderingene som foretas. Redegjørelsen skal oppdateres og publiseres på Selskapets nettside innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

Aktsomhetsvurderingene skal foretas i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper på området for menneskerettigheter, som samsvarer med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP).

Selskapet har arbeidet med å implementere åpenhetsloven i tråd med OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv:



¹ Loven gjelder bl.a. for «*større virksomheter som er hjemmehørende i Norge, og som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge*», jf. åpenhetsloven § 2, 1. avsnitt. Med «*større virksomheter*» menes «*virksomheter som omfattes av regnskapsloven § 1-5, eller som på balansedagen overskrider grensene for to av følgende tre vilkår: 1) salgsinntekt: 70 millioner kroner, 2) balansesum: 35 millioner kroner og 3) gjennomsnittlig antall ansatte i regnskapsåret: 50 årsverk*», jf. åpenhetsloven § 3 bokstav a).

Aktsomhetsvurderingsprosessen er i modellen delt opp i seks trinn, som må tilpasses i forhold til den enkelte virksomhetens størrelse, art, kontekst, samt alvorlighetsgrad av og sannsynlighet for negative konsekvenser.

NØKKELINFORMASJON OM SELSKAPET

NAVN PÅ SELSKAPET

Berentsens Brygghus AS, org.nr. 911 284 669

ADRESSE HOVEDKONTOR

Jernbaneveien 28, 4370 Egersund

PRODUKTER OG TJENESTER

Berentsens Brygghus AS er en drikkevareprodusent som driver virksomhet innen produksjon og omsetning av drikkevarer i Norge, herunder brus/energidrikk, eplemost, øl og brennevin. Selskapet kategoriseres innen bryggeri- og destillerivirksomhet.

BESKRIVELSE AV SELSKAPETS STRUKTUR

Selskapet eies av familien Berentsen via Berentsens Holding AS (org.nr.: 925 878 286). Selskapet har eierinteresser på henholdsvis 50 % og 40 % i Gulating 2.0 AS (org.nr.: 930 061 131) og Spirit of Norway AS (org.nr.: 916 699 123).

OMSETNING I 2022

NOK 103 000 000

ANTALL ANSATTE

Ca. 41 ansatte fordelt på 31 årsverk

METODIKK: AKTSOMHETSVURDERINGSPROSESSEN

FORANKRING AV ANSVAR

Berentsens Brygghus AS har i styremøte forankret det utøvende ansvaret i styret, for å sikre at kravene som følger av åpenhetsloven implementeres, ivaretas og etterleves. I tillegg til at styret tar et utøvende ansvar for å fremme og respektere menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Selskapet, er det tildelt følgende mandater i Selskapet:

- Jone Ellingsen
Mandat: Overordnet ansvar for ivaretagelse og etterlevelse av åpenhetsloven i Selskapet.
- Jone Ellingsen
Mandat: Overordnet ansvar for å innarbeide rutiner for håndtering av informasjonsplikt og sørge for at disse etterleves i Selskapet.

Selskapet har innført retningslinjer for leverandører og forretningspartnere, rutiner for håndtering av informasjonsplikten og plan for risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger. Det er også vedtatt at styret skal legge en konkret plan for å sikre etterlevelse av de krav som følger av åpenhetsloven, samt for hvordan Selskapet i praksis skal arbeide med denne.

De nevnte retningslinjer og rutiner innføres for å konkretisere hvordan Selskapet skal arbeide med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og vil tilrettelegge for at Selskapet kan arbeide systematisk og effektivt med:

- i. kartlegging, kontroll og oppfølging av interne forhold og leverandørkjeden,
- ii. utarbeidelse av risikoanalyser og aktsomhetsvurderinger, samt
- iii. håndtering av innsynsforespørsler.

Det er vedtatt at styret, i samsvar med de overordnede ansvarlige (ref. nevnte mandater) skal oppdatere relevante rutiner og retningslinjer ved behov.

KARTLEGGING OG IDENTIFIKASJON AV RISIKO

INTERNT I EGEN VIRKSOMHET

Vi har startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet.

Områdene som vi har kartlagt og vurdert nærmere er områder hvor vi mener det på generelt nivå foreligger høyest risiko for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår bransje og i vår virksomhet. Listen under ikke uttømmende, men er eksempler på områder vi har kartlagt og gjort en aktsomhetsvurdering av internt:

- Våre etiske retningslinjer og systematiske arbeid med menneskerettigheter
- Fysisk og psykososialt arbeidsmiljø
- Arbeid med helse, miljø og sikkerhet

- Respekt for retten til å tilslutte seg fagforeninger
- Diskriminering
- Varslingssystemer
- Tilknytningsformer - fast ansettelse, midlertidig ansettelse og bruk av innleid arbeidskraft
- Arbeidstid, lønn og ferie

Basert på vår kartlegging og undersøkelser av faktiske forhold er vi av den oppfatning at vi internt i egen virksomhet hverken forårsaker, bidrar til, eller er direkte knyttet til faktiske eller potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I Berentsens Brygghus AS er vi omtrent 41 ansatte fordelt på 31 årsverk. Vi har for det meste ansatte i hele stillinger, men vi har enkelte ansatte som ønsker å arbeide deltid eller som er ekstrahjelp på ettermiddager, i helger og i ferier. Alle våre ansatte har skriftlige arbeidsavtaler med arbeidsvilkår i henhold til gjeldende regelverk, og med en konkurransedyktig lønn sett opp mot andre lignende virksomheter. Våre ansatte arbeider med administrative oppgaver, er ansatt som selgere eller arbeider på lager eller i produksjonen. For å arbeide i produksjonen kreves i utgangspunktet ingen formell utdanning, men det gis grundig opplæring i bruk av maskiner og utstyr. Vi er tilknyttet bedriftshelsetjeneste og har verneombud som også bidrar til å forsterke og ivareta de ansattes rettigheter.

Videre har vi avvikssystemer for håndtering av HMS-relaterte avvik, og også rutiner og systemer for varslings av kritikkverdige forhold i henhold til arbeidsmiljøloven kapittel 2A som vil bidra til å avdekke eventuelle negative konsekvenser som måtte oppstå i fremtiden.

Gjennomført kartlegging og vurdering av de faktiske forhold viser jevnt over et lavt risikobilde internt i virksomheten, men det er samtidig noen områder med begrenset mulighet for negativ påvirkning. Det er ikke avdekket faktiske eller potensielle negative konsekvenser, men det er foreslått konkrete tiltak for å redusere muligheten for at Selskapets ansatte blir utsatt for dette. Enkelte tiltak er allerede iverksatt og Selskapet vil i 2023 arbeide videre med dette. Blant tiltakene nevnes å øke bevisstheten blant de ansatte om viktigheten av åpenhetsloven og Selskapets arbeid med dette, samt øke bevisstheten for våre varslingssystemer som vi ønsker at de ansatte benytter dersom de opplever kritikkverdige forhold på sin arbeidsplass. Det er viktig for Selskapet at de ansatte er godt kjent med hvor de kan henvende seg, samt at de har kunnskaper om våre rutiner for håndtering av slike varsler. Det forventes at vårt arbeid med nevnte tiltak vil bidra til å redusere risiko ytterligere.

HOS VÅRE LEVERANDØRER

Vi har startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører.

Vi har gjennomført en kartlegging av våre leverandører for å identifisere hvilke områder som utgjør risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I denne prosessen har vi tatt utgangspunkt i alle våre leverandører i 2022. Vi har 236 leverandører, hvorav 28 er hjemmehørende i utlandet.

Vi har gjennomført en risikoevaluering av våre underleverandører på aggregert nivå. For å komme frem til hvilke av disse vi skulle henvende oss til for videre oppfølging under åpenhetsloven, har vi tatt utgangspunkt i landrisiko, bransjerisiko, produktrisiko samt kjent risiko.

I utgangspunktet så er det ingen av våre leverandører som befinner seg i land med høy risiko for negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Vi har heller ikke konkret kunnskap som skulle tilsa en særskilt oppfølging mot enkelte av våre leverandører. Det er imidlertid enkelte av våre leverandører som vi anskaffer produkter fra, og hvor produktene vi kjøper er ført opp på DFØs høyrisikoliste med hensyn til potensiell risiko for negative konsekvenser på arbeidstakernes arbeidsforhold. Dette gjelder f.eks. epler som er oppført med middels risiko av DFØ, siden det ofte er lave lønninger ved innhøsting og/eller manglende rettsvern for arbeidere i denne bransjen. Vi har på denne bakgrunn valgt å henvende oss til én av leverandørene som leverer eplekonsistens til oss. Vi har også henvendt oss til to andre leverandører som vi kjøper glass og metall fra til bruk som emballasje til våre produkter. Dette har vi også gjort fordi glass og metall er oppført på DFØs høyrisikoliste.

Vi har på bakgrunn av dette trukket ut tre leverandører for videre oppfølging før første rapportering. I våre henvendelser har vi stilt konkrete spørsmål om de områder vi mener har høyest risiko for negative konsekvenser på arbeidstakernes arbeidsforhold hos den utvalgte leverandøren.

Vi har ikke avdekket faktiske negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

OPPSUMMERING OG VEIEN VIDERE

I arbeidet med åpenhetsloven har vi så langt forankret ansvarlighet i styret, startet arbeidet med å kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i Selskapet, samt i forhold til våre leverandører. Vi har så langt ikke avdekket faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og/eller anstendige arbeidsforhold.

Arbeidet vårt med åpenhetsloven er en kontinuerlig prosess, hvor vi på jevnlig basis vil foreta aktsomhetsvurderinger. Vi planlegger bl.a. å følge opp forbedringspunktene etter den interne gjennomgangen, samt å følge opp svar fra våre leverandører.

Videre vil vi fortsette arbeidet med å øke bevisstheten blant våre ansatte og blant våre leverandører om viktigheten av åpenhetsloven. Et av våre mest sentrale verktøy for å sikre at vi ikke tiltrekker oss useriøse aktører, er å ha gode systemer og rutiner for å avdekke faktisk eller vesentlig risiko for negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører, slik at vi reduserer risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.