

Redegjørelse av aktsomhetsvurderinger for Bitastad AS

Sist oppdatert mars 2026



INNHold

Introduksjon	2
Om Bitastad	2
<i>Vår organisering</i>	2
<i>Våre rutiner og retningslinjer</i>	3
Aktsomhetsvurderinger i Bitastad	4
<i>Om metode</i>	4
<i>Funn: Negative konsekvenser og risikoer</i>	5
<i>Oppsummering: Vesentlige risikoer i Bitastad</i>	8
Tiltak og veien videre	9
Signatur fra styrene	11

Introduksjon

I Norge trådte Åpenhetsloven i kraft fra 1. juli 2022, med krav til første offentliggjøring av redegjørelse innen 30. juni 2023. Loven har som formål å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold samt å sikre allmennheten tilgang til informasjon om disse forholdene og hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser. Lovkravet, sammen med andre tiltak, er en del av Norges innsats for å oppfylle FNs bærekraftsmål, spesielt mål nummer 8 om anstendig arbeid og økonomisk vekst, samt mål nummer 12 om ansvarlig forbruk og produksjon. Kjernen i loven er plikten til å utføre og rapportere på aktsomhetsvurderinger. Aktsomhetsvurderinger innebærer at virksomheter må undersøke og vurdere potensielle og faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til produksjon av varer og levering av tjenester. Virksomhetene må også iverksette tiltak for forbedring, samt følge opp og rapportere om disse tiltakene.

Bitastad er opptatt av å drive bærekraftig virksomhet, herunder å sørge for respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, i egen virksomhet, i leverandørkjeden og gjennom våre forretningsforbindelser. Åpenhetsloven har gitt dette arbeidet forsterket fokus, og vi ønsker arbeidet velkommen.

Bitastad AS som morselskap og konsern er omfattet av åpenhetsloven, i tillegg er enkelte av selskapene selvstendig omfattet grunnet sin størrelse. Bitastads arbeid med å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i leverandørkjeden er organisert sentralt på konsernnivå og omfatter alle virksomhetsområdene i konsernet. Vurderingene og redegjørelsen for datterselskapene som er selvstendig omfattet av åpenhetsloven, foretas derfor på konsernnivå og denne redegjørelsen dekker dermed også disse selskapene og deres leverandørkjeder. Det er signerte styreprotokoller i selskapene dette gjelder som henviser til redegjørelsen til Bitastad AS.

Følgende redegjørelse etter åpenhetsloven §5 beskriver Bitastads retningslinjer og rutiner for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, hvilke vesentlige risikoer som er identifisert og hvilke tiltak som er iverksatt som følge av de identifiserte risikoområdene. Denne redegjørelsen omfatter Bitastad-konsernet, og dekker informasjon fra juli 2022 tom mars 2026.

Bitastad er også forpliktet til å svare på henvendelser om hvordan selskapet håndterer risikoen for negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det er opprettet en egen e-postadresse sustainability@bitastad.no for konsernet som slike henvendelser kan rettes til og som ligger lett tilgjengelig på våre hjemmesider.

Om Bitastad

Vår organisering

Bitastad AS (Bitastad) er et trøndersk selskap som eier og utvikler selskaper innen matservering i hele Norge. Vi kjøper og utvikler serveringskonsepter med stort markedspotensial ved å tilføre kompetanse og system. Målet er å bygge sterke og tydelige nasjonale merkevarer med bred folkelig appell. Porteføljen består i dag av Big Bite, Jordbærpike, Sabrura, SOT og Kompis. Til sammen utgjør de 159 enheter som kompletterer hverandre og som enten sammen eller hver for seg bidrar til å gi områdene vi etablerer oss i et løft. I tillegg eier Bitastad regnskapsbyrået AST, Matmegleren som er distributør, Markadi som driver kjedenes E-handelsløsning samt Innredning AS som håndterer bygging av nye restauranter. Salvesen & Thams Invest AS eier 94,6% av Bitastad Holding AS (BH). BH eier 100% av Bitastad AS og Bitastad AS eier 100% av alle morselskapene i kjedene med unntak av AST Regnskap AS hvor Bitastad AS eier 94%.



Hver av kjedene i Bitastad er organisert med egne servicekontor som følger opp sine respektive kjeder. Våre kjeder er bygd opp etter franchisetakermodellen. Noen funksjonsområder er sentralisert og ligger i konsernet Bitastad. Dette gjelder blant annet funksjoner på innkjøp, HR, økonomi, forretningsutvikling og bærekraft. Bitastad ble etablert i 2017, sysselsetter i dag ca. 2 200 arbeidstakere inkludert franchise og omsatte totalt i 2025 mot forbruker for 1.400 MNOK.

Bitastad har rundt 200 forskjellige leverandører innenfor ulike bransjer med ulik risikoprofil. Bitastad inngår avtaler både direkte med leverandører og gjennom et felles innkjøpsamarbeid med GRESS-Gruppen. GRESS-Gruppen er en profesjonell innkjøpsorganisasjon som forhandler frem felles innkjøpsavtaler på vegne av flere store selskaper i Norge som for eksempel Scandic Hotels, Radisson Hotels, Compass Group, Hurtigruten, Torghatten og Bitastad. GRESS-Gruppen forhandler på et totalt innkjøpsvolum på ca. 4,5 MRD NOK. For mer informasjon om dem og deres arbeid knyttet til Åpenhetsloven se [REDGJØRELSE AKTSOMHETSVALDERINGER | Gress Gruppen AS](#)

Våre rutiner og retningslinjer

Bitastad har etablerte retningslinjer og rutiner for å sikre overholdelse av etiske standarder i egen virksomhet, i leverandørkjeden og i samarbeid med partnere. Hensikten er å tydelig og unisont forankre arbeidet med etisk drift, bærekraft og menneskerettigheter i vårt arbeid. Nedenfor følger en kort beskrivelse av de viktigste retningslinjene, samt våre rutiner for oppfølging av disse i organisasjonen.

Code of conduct

Bitastad har utviklet en Code of Conduct som gjelder for alle Bitastad sine selskaper. I vår Code of Conduct tydeliggjør vi vår forpliktelse til å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, slik det fremkommer i internasjonale konvensjoner¹ og norske lover². Code of Conduct er behandlet i ledergruppen og styret, samt signert av øverste leder i Bitastad. I tillegg vies det særlig oppmerksomhet av arbeidstakere med særskilt ansvar (eksempelvis knyttet innkjøp, forretningsutvikling og etablering).

Alle våre leverandører forplikter seg også til å etterleve vår Code of Conduct ved avtaleinngåelse. Vår Code of Conduct kommuniserer vår forventning til at våre leverandører følger UNGP, OECDs retningslinjer og ILOs kjernekonvensjoner for anstendige arbeidsforhold. Dette innebærer at de gjennomfører aktsomhetsvurderinger i forhold til deres størrelse, virksomhetens art og konteksten de opererer i. Videre innebærer det at virksomheten vurderer alvorlighetsgraden og sannsynligheten for negative konsekvenser for mennesker, samfunn og miljø.

Etiske retningslinjer for alle arbeidstakere

Bitastad har utviklet et sett med etiske retningslinjer for alle arbeidstakere i Bitastad sine selskaper. Retningslinjene tydeliggjør hvilke forventninger vi skal ha til hverandre, og hvordan vi etterlever verdiene våre i møte med kollegaer, gjester, leverandører og andre samarbeidspartnere. Dokumentet skal hjelpe arbeidstakerne

¹ Eksempelvis FNs menneskerettighetseklæring, ILOs 8 kjernekonvensjoner, FNs konvensjon om politiske og sivile rettigheter, FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter m.v.

² Eksempelvis Åpenhetsloven, Arbeidsmiljøloven m.v.

med å ta de riktige valgene i vanskelige situasjoner. Retningslinjene tydeliggjør også vår integrering av Åpenhetsloven, organisasjonsfrihet m.v. Retningslinjene er signert øverste leder og er kommunisert til alle arbeidstakere.

Vi følger opp våre etiske retningslinjer gjennom medarbeidersamtaler og dialog med arbeidstakere og samarbeidspartnere. Det gjennomføres en årlig medarbeiderundersøkelse for alle Bitastads selskaper, der hver leder i ettertid bruker resultatene til å prioritere forbedringstiltak. Retningslinjenes tematikk er jevnlig på agendaen i ledermøter. Bitastad har tett samarbeid med HMS-design som blant annet bistår alle Bitastad sine enheter med å gjennomføre årlige risikokartlegginger.

Våre varslingsrutiner

De etiske retningslinjene redegjør for våre varslingsrutiner for å hindre diskriminering, trakassering og andre kritikkverdige forhold. I medarbeiderundersøkelsen spør vi alle våre ansatte om de kjenner til hvor man kan varsle om trakassering og andre kritiske forhold. Undersøkelsen fortalte oss av 90 % kjente til dette.

Vi oppfordrer alltid til å løse utfordringer på lavest mulig nivå, med den det gjelder, tillitsvalgt eller nærmeste leder. Hvis du ønsker å varsle om kritikkverdige forhold i Bitastad, kan du gjøre dette på følgende måter:

- Muntlig eller skriftlig til den det gjelder, nærmeste leder, til tillitsvalgt eller verneombud.
 - Du kan varsle HR ved å sende mail til varsling@bitastad.no eller ved å ta direkte kontakt med HR.
 - Du kan bruke vår eksterne varslingsjeneste via denne [Whistleblowing report start | Whistlelink](#).
- Gjennom varsel til denne kanalen avgjør du selv om du ønsker å være anonym eller ikke. Dersom du velger å være anonym vil det ikke være mulig å spore identitet.

Den eksterne driftes av rådgivnings- og revisjonsfirmaet BDO AS og sikrer anonymitet for varslere som ønsker være anonym, og tilrettelegger for at også eksterne kan varsle.

Vi oppfordrer alle til å bruke disse kanalene dersom det oppstår situasjoner som bryter med våre verdier eller retningslinjer. Et godt arbeidsmiljø er avhengig av åpenhet og tillit, og det er viktig at vi alle føler oss trygge på at bekymringer blir tatt på alvor. Vår eksterne varslingskanal er en oppfordring til at også interessenter utenfor Bitastad skal varsle om kritikkverdige forhold. Vi etterstreber å ivareta varslere på en god måte, og ingen som varsler i Bitastad skal bli utsatt for represalier og urettmessig behandling.

Aktsomhetsvurderinger i Bitastad

Om metode

Bitastad har i 2025 gjennomført og styrket arbeidet med aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) og tilhørende veiledning. Dette innebærer at vi har jobbet med vårt risikobilde etter prinsippene i OECDs veileder for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger.

Innledningsvis i arbeidet gjennomførte vi en kartlegging for å etablere et overordnet risikobilde for vår virksomhet, vår leverandørkjede og forretningsforbindelser. Basert på denne innledende vurderingen og våre hovedforretningsområder, har vi identifisert tre vesentlige områder for oppfølging av menneskerettigheter og arbeidsforhold:

1. Egne arbeidstakere på tvers av selskaper
2. Leverandører av varer og tjenester i forbindelse med bygging, oppussing og drift av restauranter
3. Leverandører av mat, drikke, emballasje og arbeidstøy

Innenfor disse områdene har vi ca. 150 leverandører. I vår videre risikovurdering har vi sett på de største og mest driftskritiske leverandører der vi vurderer at vi har størst påvirkningskraft til å kunne bidra til en endring. Vi har gjort dette ut ifra prinsippet for forholdsmessighet, og en vurdering av antatt høy risiko.³

I Bitastad benytter vi oss av Sedex som er et globalt verktøy for kartlegging, risikovurdering og oppfølging av leverandører. Systemet brukes aktivt gjennom risikokartleggingen, og har vært et viktig verktøy for å danne oss et bilde av risikoene våre leverandører - og følgelig vi - står ovenfor.

Sedex baserer seg på ulike anerkjente kilder og indekser innenfor menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I tillegg gir Sedex informasjon om miljøhensyn som ligger utenfor Åpenhetslovens direkte virkeområde, men som er viktig for Bitastad sitt bærekraftsarbeid. Sedex kategoriserer menneskerettighetsrisiko med utgangspunkt i ILOs 8 kjernekonvensjoner, i tillegg til kategorier knyttet til HMS og arbeidstid. Tabellen under beskriver hva Sedex legger i de ulike områdene de knytter risiko til og hvilke kilder Sedex henter informasjon fra.

Tvangsarbeid	Organisasjonsfrihet	Helse, sikkerhet og hygiene	Barnearbeid	Arbeidskontrakt	Lønn	Arbeidstid	Diskriminering	Kjønn	Forretningsetikk
Arbeidstakere skal jobbe frivillig og uten trusler om straff av noe slag. Gjeldsbinding, kontraktsarbeid og bruk av fengselsarbeid er alle former for tvangsarbeid. Kilde: Ergon Associates, 2022; Bureau of International Labor Affairs (ILAB), 2020	Organisasjonsfrihet betyr å la arbeidstakere danne seg og meld seg inn i fagforeninger, arbeiderforeninger og arbeidere råd eller utvalg etter eget valg. Hensikten er å ha god toveskommunikasjon mellom ledelse og arbeidere. Kilde: The International Trade Union Confederation (ITUC), 2021	Arbeidstakere skal ha et trygt arbeidsmiljø, og tiltak er på plass for å forhindre ulykker og skader under arbeid. Arbeidere har regelmessig registrert helse og sikkerhetsopplæring og har tilgang til rene og trygge fasiliteter. Kilde: Nuclear Threat Initiative (NTI), The Economist Intelligence Unit (EIU), 2020; Yale University, 2021.	Det skal ikke være nyetrukkning av barnearbeid. Barn skal ha mulighet til å delta og stå i utdanning. Ingen barn eller unge under 18 skal arbeide om natten eller under farlige forhold. Kilde: Global Child Forum and UNICEF, 2018; Bureau of International Labor Affairs (ILAB), 2020.	Fast ansettelse betyr at alle arbeidere har en juridisk anerkjent ansettelsesforhold, og at det gøres en innsats for å sikre at ansettelsen er kombinert, og at arbeidsgivers forpliktelser ikke skal unngås ved bruk av alternative kontraktsordninger. Kilde: The International Labour Organization (ILO), 2020	Lønn skal dekke arbeidstakers grunnleggende behov. Informasjon om lønnsnivå skal foreligge skriftlig for arbeidet utføres for å dekke en arbeidsgivers grunnleggende levebehov og gi noen skjønsmessige insulter. Kilde: US Bureau of Democracy, Human Rights and Labor, 2021; World Bank, 2019	Arbeidstiden skal oppfylle lovtrav og overholde tariffavtaler for å sikre at arbeidstakere har tilstrekkelige hvileperioder. Kilde: The International Labour Organization (ILO), 2017, 2018, 2019, 2020, 2021	Arbeidstakere skal ikke oppleve forskjelsbehandling eller ekskludering basert på deres kjønn eller fysiske egenskaper som vil fratruke en persons utgang til likeverdige muligheter etter behandling. Kilde: Fund for Peace, 2021; Work Free Foundation, 2018; Freedom House, 2021	Arbeidstakere skal ikke oppleve forskjelsbehandling eller ekskludering basert på deres kjønn. Kilde: United Nations Development Programme, 2020; World Bank, 2021; World Economic Forum, 2021.	Forretningsetikken skal være den samme som i offentlige virksomheter og ikke være den samme som i private firmaer. Kilde: Transparency International, 2022

Basert på informasjonen Bitastad har lagt inn i systemet med en kategorisering av utvalgte leverandører, geografisk risiko og sektor, gir Sedex en innledende oversikt over menneskerettighetsrisiko. Dette gjelder både for vår interne virksomhet i Norge samt for utvalgte leverandører og samarbeidspartnere.

Funn: Negative konsekvenser og risikoer

Gjennom våre aktsomhetsvurderinger har vi så langt ikke avdekket noen faktiske negative konsekvenser i egen virksomhet, blant våre leverandører eller forretningspartnere. Dette betyr likevel ikke at vi med sikkerhet kan utelukke at brudd har forekommet.

Innledningsvis skisserte vi 3 hovedområder for Bitastad å fokusere sin risikovurdering rundt, følgelig har vi strukturert risikokartleggingen i henhold til disse tre.

1. Egne arbeidstakere på tvers av selskaper
2. Leverandører av varer og tjenester i forbindelse med bygging, oppussing og drift av restauranter
3. Leverandører av mat, drikke, emballasje og arbeidstøy

Egne arbeidstakere på tvers av selskaper

Historisk har det vært rettet søkelys mot serveringsbransjen og den har blitt pekt på som en risikoutsatt bransje knyttet til arbeidstakers rettigheter også i Norge.⁴ Det er en fragmentert bransje med mange aktører, i flere tilfeller sesongbetont arbeid og med en høy andel unge og utenlandske arbeidstakere. Med dette som bakteppe er det viktig for Bitastad som stor aktør innenfor bransjen å bidra til en positiv utvikling.

Bitastad er et stort konsern innenfor serveringsbransjen og operer i hovedsak med en franchisemodell som vil si at den enkelte restaurant er en juridisk selvstendig enhet. Gjennom kjedene sine franchisekontrakter stiller vi krav

³ Vurdert OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger:

⁴ <https://www.arbeidstilsynet.no/om-oss/prioriterte-aktiviteter/overnattings-og-serveringsbransjen/>

til franchisetakere blant annet for å sikre at de ivaretar sine arbeidstakeres rettigheter gjennom etablerte rutiner, systemer og policyer.

Sedex viser at risikoen i bransjen generelt sett er lav for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold, men det synliggjøres en noe høyere risiko knyttet overholdelsen av lovkrav og tariffavtaler knyttet til arbeidstid og at arbeidstaker har tilstrekkelige hvileperioder. Dette funnet styrkes gjennom manuell risikokartlegging der vi har sett på bransjeundersøkelser gjennomført av Arbeidstilsynet og innspill fra bransjeorganisasjoner.⁵ Bitastad har digitale systemer for arbeidskontrakter og vaktlister som reduserer denne risikoen. Lønn blir ikke utbetalt uten kontrakt og ved utbetaling av lønn gjøres det kontroller av arbeidstid.

Gjennom risikokartleggingen er det et annet forhold som er mer vesentlig for Bitastad som ligger under Sedex-pilaren helse, sikkerhet og hygiene. I begrepet helse er også psykisk helse omfattet. Vi gjennomfører årlig medarbeiderundersøkelser som kartlegger de ansattes arbeidsglede og lojalitet, og der resultater følges opp med handlingsplaner. Videre minner vi jevnlig om våre varslingsrutiner, og oppfordrer til at både interne og eksterne varslere om kritikkverdige forhold slik at vi skal kunne sette inn riktige og raske tiltak. Bitastad opererer med en nulltoleranse for mobbing og trakassering på arbeidsplassen og det vil fortsette å være et viktig fokus i vårt oppfølgingsarbeid for å sikre anstendig arbeidsforhold i vår virksomhet. Bitastad gjennomfører også systematisk HMS-opplæring gjennom webinarer med bedriftshelsetjenesten, hvor mye av fokuset rettes på arbeidsmiljø.

Som del av virksomhetens arbeid med anstendige arbeidsforhold og ikke-diskriminering arbeider vi systematisk med likelønn og lønnstransparens. Vi legger til grunn prinsippet om lik lønn for arbeid av lik verdi, og arbeider for at lønnsfastsettelse skjer på bakgrunn av objektive kriterier som ansvar, kompetanse og erfaring. I en bransje som servering, hvor mange ansatte er unge, deltidsansatte eller har utenlandsk bakgrunn, er dette et særlig viktig risikoområde. Selskapet forbereder seg på gjennomføringen av EUs likelønnsdirektiv og vurderer hvordan dette kan bidra til å videreutvikle våre rutiner for kartlegging av lønnsforskjeller og sikre likebehandling på tvers av virksomheten.

Leverandører av varer og tjenester i forbindelse med bygging og oppussing

Gjennom arbeidet med risikokartleggingen ser vi at det er knyttet lavere risiko til leverandører av varer og tjenester i forbindelse med bygging og oppussing, sammenlignet med andre leverandører i vår leverandørkjede.

Bitastad bygger nye og pusser opp eksisterende restauranter i Norge, men det kan forekomme brudd på menneskerettigheter også i Norge. Eksempelvis ved ureglementert bruk av arbeidskraft, HMS og sikkerhet.⁶ DFØs høyrisikoliste for menneskerettighetsrisiko identifiserer også bygningsmaterialer som vi benytter i vår verdikjede med ulik risiko i tråd med hvilke materialer det er. Eksempelvis er stein og metaller forbundet med høy risiko for brudd på menneskerettighetene både ved utvinning av råvarene, foredling og bearbeiding. Risikoen dette knytter seg til er blant annet HMS, arbeidsulykker, barnarbeid m.v.⁷ Bitastad har høye forventninger og stiller høye krav, ref. vår Code of Conduct, til alle leverandører knyttet til bygging og oppussing av våre restauranter.

Mat- og drikkeleverandører

Majoriteten av våre leverandører på mat og drikke er norske selskaper, hvor behandling av råvarer i all hovedsak foregår i Norge eller EU. Basert på gjennomført risikokartlegging vurderes denne delen av verdikjeden å ha en lavere iboende risiko sammenlignet med leverandører utenfor EU.

⁵ Se eksempelvis: <https://frifagbevegelse.no/magasinet-for-fagorganiserte/jobber-lange-vakter-uten-overtid-6.158.331707.7aa2480011> (2016), https://www.regjeringen.no/no/tema/arbeidsliv/arbeidsmiljo-og-sikkerhet/innsikt/sosial_dumping/treparts-bransjeprogram/id2339870/ (2023)

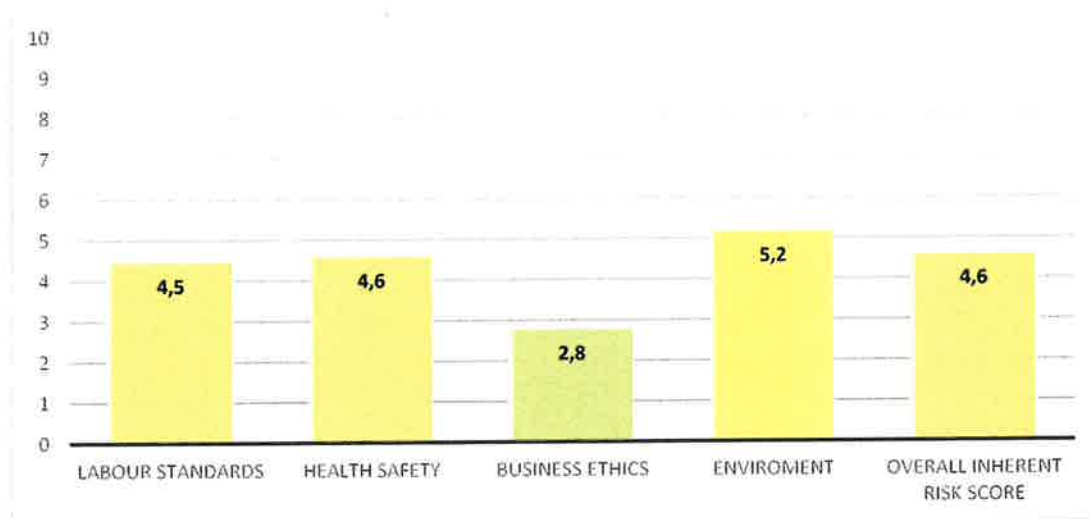
⁶ <https://www.ssb.no/statbank/table/10913/>; <https://www.arbeidstilsynet.no/nyheter/28-arbeidstakere-dode-pa-iobb-i-2022/> ; https://anskaffelser.no/sites/default/files/riskanalyser_pa_byggmateriale_och_produkter_for_oslo_kommune_2017_003.pdf

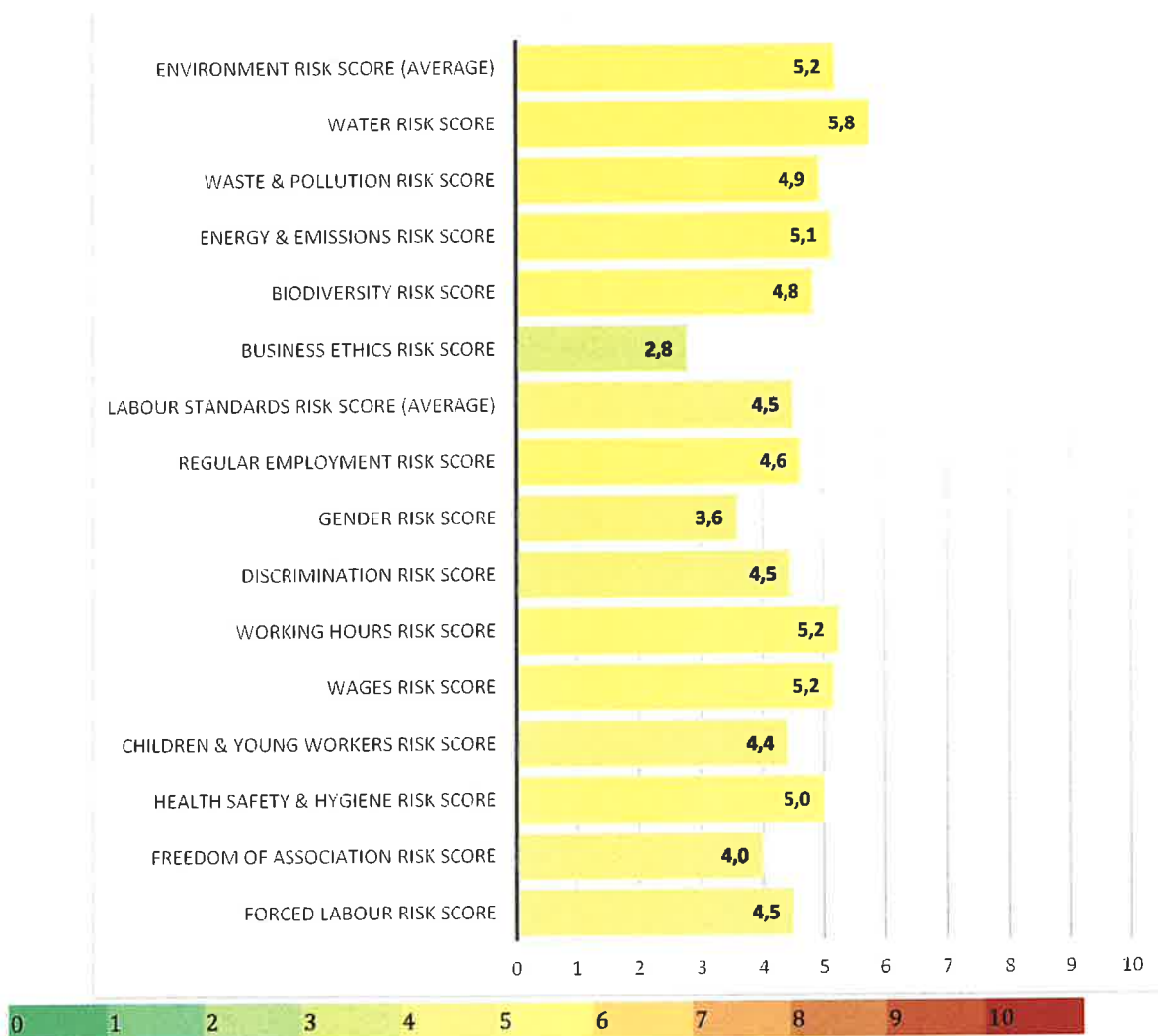
⁷ <https://anskaffelser.no/berekraftige-anskaffingar/menneskerettigheter/hoyrisikolisten/kjop-av-bygg-og-anleggsmaterialer-stein-trevirke-og-metall-sosialt-ansvar>; https://anskaffelser.no/sites/default/files/riskanalyser_pa_byggmateriale_och_produkter_for_oslo_kommune_2017_003.pdf

Bitastad har identifisert fem leverandørkategorier innen mat og drikke som er forbundet med potensielt høyere risiko. Dette gjelder særlig der produksjonsland kombineres med bestemt sektor og produktgrupper. Leverandørene med større risiko, fordeler seg hovedsakelig på følgende kategorier:

1. Asiatisk importerte sushi-produkter (som krydder og sauser)
2. Asiatisk importert sjømat (som scampi og fiskepinner)
3. Spesifikke produktgrupper innenfor frukt og grønt fra Sør-Amerika og Nord-Afrika (f.eks. mango og avokado)
4. Kaffe og sjokolade
5. Emballasje og arbeidstøy

Analysen utarbeidet i Sedex viser at kategoriene i sterk grad er knyttet til de 10 risikoområdene innenfor menneskerettigheter og arbeidsforhold. Det er spesielt knyttet risiko til arbeidstid, biomangfold, og energi og utslipp. Illustrasjonen under viser den samlede risikoprofilen for de leverandørene som er knyttet til de fem kategoriene, samt vår totale risiko score:





Oppsummering: Vesentlige risikoer i Bitastad

Vår risikokartlegging har fokusert på våre tre hovedområder; egne arbeidstakere på tvers av selskapene, våre leverandører i forbindelse med bygging og oppussing, og leverandører innen mat og drikke.

Samlet sett ser vi at de mest vesentlige risikoene, basert på en vurdering av alvorlighetsgrad og sannsynlighet, knytter seg til den delen av vår virksomhet som importerer produkter. Slik figuren viser er det knyttet ulike menneskerettighetsrisikoer til disse leverandørene.

Vi ser også fra analysen at det eksisterer risiko, dog i mindre omfang, knyttet til egne arbeidstakere og leverandører i forbindelse med bygging og oppussing av restauranter i Norge. Dette er risiko særlig knyttet til HMS, arbeidsforhold og arbeidstid. Leverandørkjeden knyttet til dette hovedområde representerer også risiko knyttet til råvareproduksjon i form av materialer. Avslutningsvis, viser analysen at det forekommer risiko i våre egne operasjoner, særlig knyttet til psykisk helse.

Tiltak og veien videre

Arbeid med menneskerettigheter og arbeidsforhold i vår leverandørkjede og egen virksomhet er et langsiktig og systematisk arbeid som Bitastad jobber med løpende. Aktsomhetsvurderinger er forebyggende og dynamisk arbeid som er gjenstand for kontinuerlig forbedring. I denne risikokartleggingen har vi identifisert og prioritert de områder med vurdert antatt høy risiko. Vi jobber kontinuerlig for å videreutvikle vår metode, rutiner og praksis for å styrke arbeidet på tvers av våre selskaper. Denne delen av redegjørelsen tar for seg konkrete tiltak vi har identifisert for veien videre for å begrense de negative konsekvensene vi har identifisert gjennom vår aktsomhetsvurdering.

Videreutvikling av vår risikokartlegging, analyse og revidering

Vi ser at Sedex som system fortsatt fungerer godt som verktøy for å identifisere risiko og innhente informasjon fra den enkelte leverandør. Vi arbeider fortsatt med sikre at alle leverandører av mat og drikke registrerer seg i Sedex, og fornyer løpende leverandøravtalene våre med krav om dette. Alle våre største og mest risikoutsatte leverandører er nå registrert i Sedex, og de fleste av disse har utført Self-Assessment. Utfylling og oppfølging av Self-Assessments vil være et prioritert område også i 2026, med kontinuerlig oppfølging. Self-Assessments styrker analysene og effektiviserer arbeidet med å vurdere faktisk risiko knyttet til hver enkelt leverandør. Leverandørenes evalueringer av sine egne systemer og rutiner, sett opp mot Sedex sin systemaggregerte risiko, danner utgangspunktet for hvilke risikoområder Bitastad setter fokus på i dialog med den enkelte leverandør. Slik risikokartleggingen viser, er majoriteten av våre leverandører norske virksomheter med verdikjede i Norge og EU. Flere av disse leverandørene ligger under GRESS-gruppen, som også benytter Sedex i sitt arbeid. Vi har ambisjoner om tettere samarbeid med GRESS-gruppen for oppfølging og revidering, og vurderer at dette kan bidra til økt påvirkningskraft bakover i verdikjeden.

I en verden preget av kontinuerlig endring er det avgjørende å holde seg oppdatert på utviklingen i risikobildet. Klimaendringer, geopolitisk spenning og ny innsikt gjør at vi til enhver tid må vurdere hvordan vi jobber mot eksisterende og nye leverandører og produktkategorier. Bitastad vil derfor videreføre arbeidet med å øke kjennskap om produksjonsforhold og leverandørkjeder, med særlig oppmerksomhet på risikoutsatte områder i Asia, Nord-Afrika og Sør-Amerika. Som en del av dette arbeidet vil vi prioritere nærmere oppfølging av utvalgte leverandører der våre aktsomhetsvurderinger indikerer behov for økt innsikt og dialog. Dette omfatter blant annet en av våre kaffeleverandører, hvor klimaendringer kan påvirke produksjonsforhold, tilgang på råvare og langsiktig bærekraft i leverandørkjeden. Videre vil vi også følge opp en av våre Asia-importører som opererer innenfor flere av våre identifiserte risikoutsatte produktkategorier og i land med forhøyet risiko knyttet til arbeidsforhold og menneskerettigheter. Formålet med oppfølgingen er å styrke innsikten i leverandørenes arbeid med ansvarlig forretningspraksis og vurdere behovet for ytterligere tiltak.

Bitastad har i 2025 gjennomført en dobbel vesentlighetsanalyse for å gjøre oss forberedt på rapporteringskravet i EUs bærekraftsdirektiv (CSRD). Selskapet forventer at krav til rapportering etter CSRD vil få økt betydning i rapporteringsåret 2026 og bidra til mer presis risikokartlegging og tydeligere prioriteringer for oppfølging.

Forankring og opplæring internt

Bitastad har implementert ulike retningslinjer for å forankre Åpenhetsloven internt. Disse retningslinjene kommuniseres til arbeidstakere i dag, og er forankret i ledelsen. Arbeidet med forankring og opplæring er et kontinuerlig arbeid som vi ønsker økt fokus på. Det vil bli viktig å styrke kompetansen til enkelte nøkkelpersoner i de ulike datterselskapene knyttet til hvordan vi i første omgang avdekker risiko for så å forstå hvordan vi skal arbeide med risikoen. Å styrke kompetansen og kjennskapen i egen organisasjon, særlig blant de som jobber med innkjøp, HR, etableringer og bærekraft, vurderer vi som avgjørende og et viktig tiltak for å redusere risiko.

Vi har utarbeidet e-læringskurs til våre medarbeidere som fokuserer på etterlevelse av våre etiske retningslinjer. E-læringskurset ble lansert i slutten av 2023, og er obligatorisk for alle eksisterende og nye medarbeidere. Videre har vi i vår mal for arbeidskontrakter inkludert krav til å gjennomføre opplæring både fysisk og e-læring, der etiske retningslinjer er en del av e-læringen.

Styrke rutiner for innkjøp

Risikokartleggingen og de identifiserte risikoene peker på vesentlig risiko særlig knyttet til våre leverandører av mat og drikke. For å redusere denne risikoen har Bitastad tatt større kontroll over datainnhenting og innkjøpsprosessene i konsernet og tydeliggjort sine innkjøpsrutiner med klare prinsipper og retningslinjer. Alle leverandører må i dag etterleve vår Code of Conduct.

Vi har oppdatert vår leverandørvtalemal som brukes for leverandører hvor samarbeidet ikke er regulert gjennom innkjøpssamarbeidet med Gress. Der stilles det krav til at alle leverandører av varer for videresalg skal registrere seg i Sedex, fylle ut Self-Assessment, og holde informasjon ved like. I dag er ca.74% over på ny avtalemal og målet er å ha de resterende over i løpet av første halvdel av 2026. Omtrent 70% av leverandørene er per i dag registrert i Sedex. Leverandører som ikke er registrert eller har fylt ut Self-Assessment-skjema, vil kvartalsvis følges opp. På denne måten vil vi kunne spisse våre funn og videre tiltak, nettopp for å sikre større gjennomføringsgrad blant leverandørene og bedre risikovurderinger.

Egen virksomhet

Risiko identifisert i egen virksomhet knytter seg særlig til psykisk helse. For å sikre anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet vil vi videreutvikle vår rutine knyttet til det arbeidet som gjøres gjennom vårt Arbeidsmiljøutvalg (AMU). Vi gjennomfører årlig internrevisjoner på tvers av virksomheten vår og i den enkelte restaurant.

Oppsummert

Vår vurdering er at arbeidet vi har utført, og det videre arbeidet som er nevnt over skal bidra til at Bitastad vil fange opp risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold i egen virksomhet, vår leverandørkjede og blant våre samarbeidspartnere. Vi fortsetter å bli enda bedre rigget for å kunne forebygge, stanse og rette opp i negative konsekvenser. Vi ser på det kontinuerlige arbeidet med Åpenhetsloven som et middel for styrke vårt totale bærekraftsarbeid og bidra til forbedringer.

Signatur fra styrene

Trondheim 26. mars 2026

Bitastad AS sitt styre:


Per Olav Monseth
Styreleder


Thale Kuvås Solberg
Styreleder


Bjørn Margido Wiggen
Styremedlem



Eric-Mathias Five
Daglig leder


Styrene til: Jordbærpike Drift AS, JPN AS, Big Bite AS, BBNO AS, BBMERK AS, Sabrura Drift AS, Kompis Norge AS og Innredning AS.


Eric-Mathias Five
Styreleder


Ingrid Kristin Viken
Styremedlem

Styret til Matmegleren AS


Ole Røttereng
Styreleder


Eric-Mathias Five
Styremedlem