

Redegjørelse for aktsomhetsvurdering etter åpenhetsloven¹

Sammen med sine datterselskaper er Sibus AS et større selskap etter åpenhetslovens definisjon og utfører derfor aktsomhetsvurdering etter åpenhetsloven.

Hensikten med åpenhetsloven er å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og tjenester, og sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheten håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Innhold:

- a) Beskrivelse av virksomheten
- b) Risikoer avdekket gjennom aktsomhetsvurdering
- c) Risikoreducerende tiltak

a) Beskrivelse av virksomheten

Dette er Sibus AS

Sibus AS driver med investeringer i andre selskaper, samt konsulenttjenester og andre tjenester til andre selskaper, primært til selskaper innad i konsernet. Selskapet driver blant annet restaurantkonseptene Sumo Restaurants og Cartel's. Selskapet drives fra Bergen og Oslo

Datterselskapene driver restaurantvirksomhet og virksomheter knyttet til dette. Restaurantene var ved årsskifte lokalisert i Bergen, Stavanger, Oslo, Jessheim og Tromsø. Det er per i dag ca 400 ansatte i selskapet, med bakgrunn fra mer enn 25 ulike land.

Sibus AS inngår i et konsern med totalt 21 selskaper. Sibus AS har 5 datterselskaper:

- Sumo AS med 15 datterselskaper
 - Sumo Solli Plass AS
 - Sumo Vestre Torggate AS
 - Sumo Hall Toll AS
 - Sumo Solheimsviken AS
 - Sumo Karl Johansgate AS
 - Sumo Jessheim AS
 - Sumo Vervet AS
 - Sumo Torget AS
 - Sumo Lagunen AS
 - Sumo Vestkanten AS
 - Sumo Bjørvika AS
 - Sumo Sandnes AS
 - Sumo Åsane AS
 - Sumo Storo AS
 - Strada Bulgara AS
- Cartel's Solli Plass AS
- Cartel's Neumannsgate AS
- Cartel's Fargegaten AS

¹ Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-99>

- Sibus Import AS
- Interiørmakeren AS

Mål og verdier

Sibus' formål er å skape, utvikle og drive vellykkede bedrifter i, og tilknyttet, serveringsbransjen, som våre ansatte trives å jobbe i. Vi bruker hver dag på å utvikle arbeidsplasser hvor alle i Sibus-familien kan komme på jobb med "lette føtter" og som gir grunnlag for utvikling og som gir en følelse av mening.

Formålet vårt er videre vekst slik at vi kan fortsette å ansette stadig flere mennesker fra hvor som helst i verden og gi de mulighet til å oppnå sine egne mål, vokse og utvikle seg mens de jobber i et trygt, jordnært, lekent og omsorgsfullt miljø.

Våre retningslinjer og rutiner

Selskapet har et digitalt opplæringsprogram og personalhåndbok som beskriver rutiner og retningslinjer for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Sibus AS.

Selskapet har knyttet til seg en ekstern samarbeidspartner, Helsedesign, som leverer bedriftshelsetjenester samt oppfølging og revisjon på alle områder innen HMS. HMS-løsningen legger til rette for systematisk kartlegging av arbeidsmiljø, risikovurdering, mål- og handlingsplaner samt rutiner for å avdekke, rette opp og forebygge overtredelse av krav. Arbeidet involverer alle ansatte, men ansvaret er fordelt på konkrete personer, som verneombud, daglig leder og HR.

Selskapet jobber nå i tillegg med å få på plass et nettbasert HMS-håndbok og personalhåndbok, samt lederhåndbok for ledere og mellomleder i løpet av H1 2023. De vil både være oppslagsverk med regelverkhenvvisninger og et levende system for rapportering og dokumentasjon av ulike hendelser/avvik. Regelverk oppdateres fortløpende av Simployer Group AS.

Håndboken vil inkludere avviksrapportering er også tilgjengelig på mobil via app for de ansatte, og er på norsk og engelsk.

I dagens opplæringsprogram og kommende lederhåndbok fastslås det innledningsvis at likestilling og forbud mot diskriminering er leders ansvar på alle nivåer.

Internkontrollforskriften² pålegger virksomheten å sørge for systematisk oppfølging av krav fastsatt i en rekke lover og forskrifter. I løpet av et år kan mange ulike instanser og tilsynsmyndigheter komme på inspeksjon for å kontrollere at bedriften overholder gjeldende lovverk.

Følgende tilsynsmyndigheter vil kunne komme på tilsynsbesøk til våre virksomheter i løpet av året:

- Arbeidstilsynet v/ Arbeids- sosialdepartementet
- Regional verneombud v/ Arbeids- sosialdepartementet
- NAV v/ Arbeids- sosialdepartementet
- Skattetrekk og arbeidsgiveravgift v/ Finansdepartementet
- Personallister v/ Finansdepartementet

² [forskrift av 6. desember 1996 nr. 1127](#), Systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid i virksomheter (internkontrollforskriften)

- Tolletaten v/ Finansdepartementet
- Mattilsynet v / Helse- og omsorgsdepartementet
- Smilefjesordningen
- Matinformasjonsforordningen
- Skjenkekontroll v / Helse- og omsorgsdepartementet
- Prikktildelingsystemet v / Helse- og omsorgsdepartementet
- Branntilsyn v/ Justis- og beredskapsdepartementet
- Eltilsyn
- Plan- og bygningsetaten v/ Kommunal- og moderniseringsdepartementet

b) Risikoer avdekket gjennom aktsomhetsvurdering

Risikoer avdekket i Sibus sin virksomhet i forhold til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

I Sibus jobber folk fra ulike land og kulturer og noen har ikke norsk som førstespråk.

Potensielle risikoer som er nevnt i det løpende HMS-arbeidet er alle former for diskriminering og trakassering, mistriksel, mobbing, alvorlige personkonflikter, utbrenthet, prestasjonsangst, stress og ubalansert forhold mellom jobb og fritid.

Hvert år settes det opp en risikovurdering, spesifikk i hvert selskap, som revideres i samarbeid med Helsedesign. Risikovurderingene er tilgjengelig i HMS mappen på hver avdeling.

Risikoer knyttet til selskapets produkter

Selskapets produkter er per i dag mat og drikke. De viktigste områdene der det kan oppstå en risiko i forbindelse med selskapets produkter handler om matsikkerhet, allergener og ansvarlig skjenking.

Risikoer knyttet til selskapets leverandørkjeder

Leverandørkjeden til Sibus er oversiktlig og består i hovedsak av større Norske selskap.

De 15 største leverandørene står for 90 % av leverandørutgiftene, og omfatter:

- Servicegrossistene – med datterselskaper (Mat / drikke)
- Lerøy (Sjømat / Asiatiske matprodukter)
- Mandarin (Asiatisk mat- og Non Food produkter)
- Vinhuset (Drikke)
- Wulff (Mat)
- Coca Cola (Drikke)
- Hansa – Royal Unibrew (Drikke)
- Diverse ulike gårdeiere (Husleie)
- Actus / Ishavskraft (Strøm)
- Tingstad (Non Food / Emballasje)
- Nippon (Gass)
- SR-Bank (Bank- / Regnskap- / Lønnstjenester)
- Open Solution (Kassesystemer)
- Foodora (leverings- / distribusjonstjenester)
- Wolt (leverings- / distribusjonstjenester)

c) Risikoreduserende tiltak

I Sibus egen virksomhet

Selskapet har nulltoleranse for alle former for diskriminering.

Gjennom det systematiske HMS-arbeidet inkludert årlige medarbeidersamtaler søker vi å fange opp eventuell mistriivsel, mobbing og trakassering, alvorlige personkonflikter, utbrenthet, prestasjonsangst, stress og ubalansert forhold mellom jobb og fritid.

I personalhåndboken og HMS-håndboken er selskapets retningslinjer, relevant lovverk og varslingsmuligheter oppdatert, tilgjengelig og søkbart.

De ansatte har mange ulike personer de kan kontakte; verneombud, daglig leder, styreleder, HR-leder og hovedeiere.

Til selskapets produkter

Selskapet har et digitalt opplæringsprogram, samt praktisk trening, som omhandler de ulike risikoområder knyttet til produksjon og salg av mat drikke. Det jobbes aktivt med Internkontroll mat (IK-mat) og Internkontroll alkohol i det daglige virke som blant annet dekker følgende områder:

- Fareanalyser
- Allergener
- Sikkerhetssoner – ren og uren sone
- Arbeidstøy
- Personhygiene / med vaskepunter og håndhygiene
- Varemottak, lagring og håndtering
- Tilberedning av mat - Kryssforurensning
- Oppvarming, varmeholding, tining, nedfrysning og nedkjøling av mat
- Temperaturkontroll
- Oppvask
- Avfallshåndtering
- Ansvarlig skjenking
- Avvikshåndtering og internrevisjon

Til selskapets leverandørkjeder

Bærekraft er et gjennomgående begrep i all utøvelse av Sibus sin virksomhet og omfatter ikke bare miljø, men også selskapets ansvar for på å opptre ryddig og ivareta den sosiale dimensjon.

I forhandlinger med nye og etablerte leverandører tar vi opp våre forventinger til bærekraft i vid forstand. Manglende åpenhet eller oppmerksomhet rundt disse forholdene gir grunnlag for å terminere samarbeid.

Styret for Sibus AS

26. juni 2023

Fredrik L Kongsli
Styreleder

Fredrik Toft Bysveen
Styremedlem

Adriano Capoferro
Styremedlem

Simon Simonnæs
Daglig leder / Styremedlem