

Åpenhetsloven – En evaluering av aktsomhet

J&J DYBVIK AS

Åpenhetsloven trådte i kraft 1.juli 2022. Formålet er å fremme virksomheters menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt å sikre allmennhetens tilgang på informasjon om dette. Loven pålegger virksomheter både informasjonsplikt og en plikt til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger, som skal rapporteres offentlig i en redegjørelse. I prinsippet gjelder loven for store virksomheter med tosifrede grenser for omsetning og balanse, samt minst 50 ansatte. Dermed er ikke J&J Dybvik AS underlagt denne rapporteringsplikten. Men mindre virksomheter oppfordres også å følge de samme internasjonale retningslinjene for menneskerettigheter i tråd med OECD og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

Vi i Dybvik ser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som svært viktige temaer, derfor ønsker vi å forholde oss til loven selv om vi ikke er rapporteringspliktig i henhold til Åpenhetsloven §2. Det er viktig for oss å ha god oversikt og løpende dialog med våre leverandører for å sikre en transparent og mest mulig gjennomiktig verdikjede. For at Dybvik skal kunne levere klippfisk i verdensklasse er det dermed essensielt at våre leverandører følger Dybvik sine standarder i forhold til bærekraft, anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter.

Fiskarstrand 23.07.25

Jakob Dybvik, Daglig leder

DYBVIK



Verified by
Factlines.

2025

Innholdsfortegnelse

1 Generell informasjon, retningslinjer og prosedyrer	3
1.1 Generell informasjon	3
1.2 Etske retningslinjer	4
1.3 Retningslinjer for kvalitet og miljø	4
1.4 Prosedyrer	4
2 Om Dybvik	5
3 Aktsomhetsvurderinger	6
3.1 Interne forhold:	6
3.2 Eksterne forhold:	6
3.3 Funn fra eksterne aktsomhetsvurderinger:	7
3.4 Veien videre og rammeverk for videre arbeid	8
4 Tiltak	9
4.1 Eksisterende tiltak	9
4.2 Planlagte tiltak	9
5 Godkjenning	11

1 Generell informasjon, retningslinjer og prosedyrer

1.1 Generell informasjon

Adresse hovedkontor	Tingstadvika 5, 6035 Fiskarstrand
Antall ansatte	12
Generell beskrivelse av driftsområde, produkter og tjenester	Kjøp av villfanget torskefisk. Bearbeiding og produksjon av ulike produkter basert på dette. Produktene varierer fra tradisjonelle klippfiskprodukter klar til bruk og ferdigretter basert på klippfisk.
Bedriftens organisering	Daglig leder internkontroll ansvarlig. Styreformann ansvarlig for innkjøp, mottak og teknisk drift. Produksjonssjef og formann for produksjon og renhold.
Markeder virksomheten operer i	Norge
Navn på kontaktperson	Jakob Dybvik / Camilla Dybvik
E-post adresse	dybvik@dybvik.no
Hjemmeside	www.dybvik.no
Sertifisering	Factlines. https://platform.factlines.com/verified/2025/no/834417332

1.2 Etiske retningslinjer

Jakob & Johan Dybvik As er en familiebedrift etablert i 1923. Bedriften har gode familieverdier i fokus. I tillegg har vi gjennom årene blitt stadig mer kundeorientert noe som også har vært med på å utvikle våre verdier. Vi verdsetter ærlighet, lojalitet, gjensidig respekt, tillit til hverandre, ansvarlighet overfor hverandre, omsorg for hverandre, åpenhet og «takhøyde», godt samarbeid og rettferdighet.

En viktig del av det norske samfunnet er likestilling. Det skal ikke være forskjellsbehandling på bakgrunn av kjønnsforskjeller. I den siste tiden har det blitt satt søkelys på seksuell trakassering. Dette går ut mot begge kjønn, vi vil presisere at ingen form for seksuell trakassering vil bli akseptert hos Jakob & Johan Dybvik AS. Dersom noen blir utsatt for seksuell trakassering i vår bedrift så må vedkommende kontakte ledelsen ved daglig leder Jakob Dybvik for å varsle om forholdet. Ledelsen vil da ta nødvendige tiltak. Videre har vi også et anonymt varslingsystem som ivaretar den utsatte sin anonymitet, og som kan gjøre terskelen lavere for å melde ifra.

Vi skal alltid ha kundens behov i fokus og våre produkter skal skape glede og berike kundens hverdag med gode matopplevelser.

1.3 Retningslinjer for kvalitet og miljø

Vi har et sett med retningslinjer og policyer for kvalitet og miljø, samt en Code of Conduct, som skal forankre arbeidet med å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold både i og utenfor bedriften.

1.4 Prosedyrer

Relevante prosedyrer ift. interne og eksterne forhold blir redegjort for i kapittel 3.

2 Om Dybvik

Langs kysten av Møre og Romsdal er det ideelle forhold for å produsere verdens beste klippfisk. Jakob & Johan Dybvik As ble etablert i 1923 og har siden bedriftens andre sesong i 1924 holdt til i Tingstadvika på Fiskarstrand. Fabrikken ligger ideelt til i Borgundfjorden rett utenfor Ålesund. Fiskeriene i Borgundfjorden var også grunnlaget for vår klippfisk produksjon. Hver enkelt fisk blir individuelt vasket og bearbeidet av kyndige hender inntil vi har et ferdig produkt som vi er stolt over.

Dybvik er en familiebedrift og kvalitetsprodusent av klippfisk. Gjennom generasjoner har familien Dybvik foredlet klippfisk basert på norske klippfisktradisjoner. I prosessen får klippfisken sin unike verdenskjente smak og tekstur. Klippfisken produseres av villfanget fisk fra bærekraftige ressurser fra rene kalde havområder. 10 kg levende fisk blir til 3,5 kg smaksrik og proteinrik klippfisk – det er dette vi kaller «klippfiskmagi».

Allerede den gang klippfisken ble tørket i den friske vårluften på klipper og svaberg (se bildet under), var dette en aktivitet for hele familien. Tilvirking av klippfisk og alt hva det innebærer av spennende lukter, smaker og sesonger ble en naturlig del av oppveksten til de tre brødrene Jan Petter, Sindre og Jakob, som fulgte de voksne med store øyne mens fisken ble behandlet og foredlet med stor omtanke. Deres interesse for og viten om klippfisk har vokst seg stadig større og kunnskapen har nå gått i arv i tre generasjoner. Familien Dybvik har helt siden 1923 bidratt til å ta vare på og videreføre klippfisktilvirking som det unike håndverket det er.



DYBVIK

3 Aktsomhetsvurderinger

Ved aktsomhetsvurderinger menes det at virksomheten blant annet skal forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer, kartlegge og vurdere både faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter som virksomheten enten har forårsaket eller bidratt til. Men virksomheter skal også vurdere anstendige arbeidsforhold og menneskerettigheter i leverandørkjeden sin og blant sine forretningspartnere. Figuren under beskriver OECD sine retningslinjer for et ansvarlig næringsliv, som også er beskrevet i åpenhetsloven.



3.1 Interne forhold:

Bedriften har et allerede godt integrert system (HACCP-systemet) som ivaretar arbeidsforhold og HMS internt. Dette systemet tar høyde for blant annet opplæring, prosedyrer, sikkerhetsrutiner og hygiene. I tillegg til dette har vi gjort diverse tiltak for at arbeidsforholdene internt skal være best mulige både for de som jobber i produksjonen og for de på kontoret.

3.2 Eksterne forhold:

I arbeidet med å ivareta og ta hensyn til arbeidsrettigheter i bedriftens eksterne forhold (leverandører og eksterne forretningsforbindelser) ifølge Åpenhetsloven §5a, har vi i Dybvik kartlagt og etablert risikovurdering av 18 av våre viktigste leverandører gjennom plattformen Factlines. Factlines er et norskeid, uavhengig selskap, og er spesialister på oppfølging av etiske, sosiale og miljømessige krav i leverandørkjeder. Factlines rådgir, utvikler og produserer tjenester med digital støtte for å få effektiv og etterprøvbar informasjon direkte fra leverandører og underleverandører.

Vår virksomhet gjør en informasjonsinnsamling fra leverandører i form av egenrapportering. Spørsmålene i egenrapporteringen dekker kravene i FNs Global Compact, leverandørens kjedeinnsikt og oppfølgingspraksis, i tillegg til deres vurdering av risiko knyttet til brudd på etiske retningslinjer i de aktuelle produksjonsland. Innhenting gir grunnlag for analyse om god praksis er etablert for å overholde åpenhetsloven, lov om offentlige anskaffelser § 5 og virksomhetens egne kontraktsbestemmelser.

Våre leverandører er gjort kjent med våre etiske retningslinjer og er pålagt å opptre i henhold til disse, inkludert at de selv må sikre sin produksjon, sine innkjøp og leveranser. Dersom egenrapportering eller andre indikatorer gir signaler om avvik blir disse fulgt opp gjennom henvendelser til leverandør. Avhengig av omfang og risiko vil avvik kunne avstedkomme opprettelse av forbedringsprosjekt for å skape endringer i samarbeid med leverandør og øvrige aktører i kjeden.

3.3 Funn fra eksterne aktsomhetsvurderinger:

Av de leverandørene våre som har svart på undersøkelsene ift. åpenhetsloven, er de fem med «høyest» risiko rangert til ganske lav sannsynlighet for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Resultatene fra undersøkelsene via Factlines viser følgende bærekraftsscore:

Egenrapportering: høyest risiko	Egenrapportering: lavest risiko
Leverandør 1 Leverandør 1 74 Lav	1. Leverandør med lav risiko 99 Lav
Leverandør 2 Leverandør 3 83 Lav	2. Leverandør med lav risiko 96 Lav
Leverandør 3 Leverandør 4 88 Lav	3. Leverandør med lav risiko 95 Lav
Leverandør 5 Leverandør 5 91 Lav	5. Leverandør med 92 Lav

3.4 Veien videre og rammeverk for videre arbeid

Neste steg er å evaluere svarene fra leverandørene, identifisere eventuelle forbedringspunkter og prioritere oppfølging. Det er dog viktig å nevne at på grunn av knappe ressurser, prioriteres den daglige driften for å holde selskapet levende. Og fordi vi ikke er pliktige til å rapportere i henhold til åpenhetsloven §2, vil dette arbeidet følges opp så langt det lar seg gjøre.

Rammeverket for videre arbeid kan omfatte:

1. **Løpende oppdateringer:** Gjenta risikovurdering regelmessig (minst årlig eller ved store endringer) og juster tiltak når nye leverandører kommer inn eller risikoendringer skjer. Dokumenter alt i saksgang.
2. **Intern opplæring:** Sørge for at ansatte (spesielt innkjøp, logistikk og ledelse) kjenner lovkravene og selskapets retningslinjer. Dette kan gjøres via personalhåndbok, kurs eller e-læring.
3. **Forbedring av rutiner:** Styrke internkontrollen ved å innføre klare prosedyrer for leverandørevaluering, kontraktsforvaltning og håndtering av avvik. Enkle digitale verktøy kan benyttes for å spore fremdrift i aktsomhetsarbeidet.
4. **Dialog og partnerskap:** Fortsett dialog med leverandørene og kunder for å bygge tillit og forbedre praksis. Vurder samarbeid med andre kjøpere av klippfisk eller bransjeorganisasjoner for felles risikovurderinger og bransjestandarder.

4 Tiltak

4.1 Eksisterende tiltak

4.1.1 Tiltak interne forhold

I produksjonen er det kjøpt inn arbeidshansker som er tilpasset arbeidsoppgavene. Samt ergonomiske gulvmatter og stoler som arbeiderne kan stå/sitte på. Det er god jobbrotasjon, slik at arbeiderne kan arbeide med varierte arbeidsoppgaver. Vi sørger også for at arbeiderne har en anstendig plass å bo.

På kontoret har vi byttet ut vinduer, pusset opp kjøkken, samt investert i nye skrivepulter som er justerbare. Når det gjelder arbeidsstolene har vi brukt om igjen våre gamle stoler og skiftet ut trekket og albue-støttene så de føles ut som ny.

Fordi bedriften rommer flere mennesker fra forskjellige kulturer under samme tak, sørger vi for å kommunisere godt på både norsk, engelsk og estisk.

4.1.2 Tiltak eksterne forhold

Vi har gjort leverandørene våres kjent med våres etiske retningslinjer. Ved brudd på disse er intensjonen å følge opp for å sette en stopper for det, men som et mindre ledd i en større verdikjede er det begrenset hva vi får gjort. Vi velger alltid leverandører vi stoler på.

Vi har investert i medlemskap i Factlines og har gjennom plattformen kartlagt 18 av våre viktigste leverandører og etterspurt relevant informasjon ift. deres arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

4.2 Planlagte tiltak

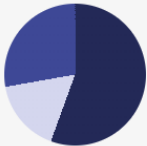
Fordi dette er første året vi gjennomfører aktsomhetsvurderinger og rapporterer i henhold til åpenhetsloven, prøver vi oss litt frem med tanke på hvilke tiltak som er hensiktsfulle osv. Vi er en mindre bedrift, og våre hovedaktiviteter orienteres rundt salg, kundemøter, innkjøp og produksjon. Dermed blir det lite tid til overs til rapportering og oppfølging av kunder. Men i fremtiden ser vi for oss at oppfølging av våre leverandører og strengere policyer for å opprettholde anstendige arbeidsforhold blir en viktig del av innkjøpsarbeidet vårt. Tiltak for å bedre arbeidsforholdene internt gjøres fortløpende og er en kontinuerlig prosess.

Dybvik sin bærekraftscore ifølge Factlines:

Åpenhetsloven 2024

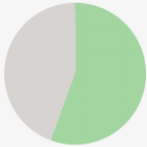
Fullført

56% responsrate



- 10 Fullført
- 3 Påbegynt
- 5 Ikke startet

18 mottakere



- 0 Høy risiko
- 0 Medium risiko
- 10 Lav risiko
- 8 Ikke vurdert

Bærekraftscore for undersøkelsen

90 /100

Start dato

12 sep. 2024

Svarfrist

31 des. 2024

Opprettet av

Jakob Dybvik

Endret av

Jakob Dybvik

Factlines.

5 Godkjenning

Ble godkjent av ledelsen.

Mvh

Sindre, Jan Petter og Jakob Dybvik



DYBVIK