

# REDEGJØRELSE ÅPENHETSLOVEN 2023

## A) GENERELL INFORMASJON

### Organisering:

Ludwig Mack AS er morselskap i Mack-konsernet (heretter benevnt «Mack») og eier datterselskapene Macks Ølbryggeri AS, Ludwig Mack Brygghus AS og Mack Concepts AS 100% og Mack Øst AS 46,25%.

Mack har totalt 133 fast ansatte i 2023, mot 128 i 2022.

Selskap	Antall ansatte
Macks Ølbryggeri AS	111
Ludwig Mack Brygghus AS	21
Ludwig Mack AS og Mack Concepts AS	1

Konsernsjef sitter i morselskapet Ludwig Mack AS og er også daglig leder i Mack Concepts AS. De øvrige datterselskapene har følgende ledelse:

### Ledergruppe i Macks Ølbryggeri AS:

- Adm. Dir.
- Salgsdirektør Dagligvare
- Salgsdirektør Uteliv
- Markedsdirektør
- Forsyningsdirektør

Ledergruppe i Ludwig Mack Brygghus AS:

- Daglig leder
- Arrangements- og Markedsansvarlig
- Barsjef

### Driftsområde:

Ludwig Mack AS og dets heleide datterselskap har hovedkontor i Tromsø. Macks virksomhet er produksjon og salg av drikkevarer, servering og reiseliv samt forvaltning av eiendomsinteresser. Mack sin strategiske retning er å videreutvikle dagens kjernevirksomhetsområder og drive langsiktig forretningsutvikling relatert til kjernevirksomheten for å sikre fremtidig lønnsom vekst for konsernet.

Macks virksomheter selger i hovedsak sine produkter og tjenester i Norge. Mack sin visjon er å bygge nordnorsk stolthet gjennom norsk eierskap, sterk lokal aktivitet og forankring og nasjonal synlighet og tilstedeværelse.

Ludwig Mack AS hadde i 2023 driftsinntekter på totalt 455 MNOK, som er økning på 42 MNOK fra forrige år. Årsresultatet før skatt for 2023 ble 11 MNOK. Dette er en nedgang på 49 MNOK sammenlignet med året før.

Morselskapet har ingen operasjonell egenaktivitet utover å utøve eieroppfølging av sine datterselskap og investeringer.

### *Forankring menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:*

Macks Ølbryggeri og Ludwig Mack Brygghus AS er IA-bedrifter og har arbeidet aktivt med sykefraværet. Sykefraværet var på 6,0 % av mulig arbeidede dagsverk i 2023.

Korttidssykefraværet (inntil 3 dager) var på 1,1 %, mens langtidssykefraværet var på 4,9 %.

Det er registrert fire skader i konsernet i 2023, der en skade medførte fravær, som skyldtes at en ansatt fikk armen i klem mellom en truck-snile og en reol.

Alle medarbeidere omfattes av personalforsikringsordninger inkludert pensjonsforsikring.

Likestilling: Det arbeides aktivt med å sikre kvinner og menn like vilkår, lik tilgang på lederstillinger og like betingelser i forbindelse med rekruttering og utviklingsaktiviteter. Konsernet har ved årsskiftet en kvinneandel på 21 %. Dette er en liten økning fra 20% i 2022. Andelen kvinner innen gruppen ledere og funksjonærer er 32 %, som er en økning på 1 prosentpoeng fra 2022. Generelt har selskapet lav kvinneandel. Ved ledige stillinger er kvinneandelen på søknadsmassen generelt lav for de fleste stillinger innen salg og produksjon, som er selskapets største avdelinger for bemanning. Selskapet har som utgangspunkt at kompetanse er det viktigste vi søker, uavhengig av kjønn. Selskapets lønnspolitikk er kjønnsnøytralt. Innen område produksjon og lager har vi tolv kvinner, økning på to. Betingelsene er styrt av overenskomsten mellom NHO og NNN (LO), som styrer lønnsutvikling basert på primær kompetanse og ansiennitet i selskapet. Innen avdelingene administrasjon og salg har vi færre enn fem kvinner pr avdeling. Midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall eller prosent): 0. Ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall eller prosent): 3. Antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn var totalt 45,5 uker, økning fra 41 uker i 2022

Diskriminering: Diskrimineringslovens formål er å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av etnisitet, nasjonal opprinnelse, seksualitet, avstamning, hudfarge, alder, religion og livssyn. Selskapet arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme lovens formål innenfor virksomheten. Aktivitetene omfatter blant annet rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter og beskyttelse mot trakassering. Mack har som mål å være en arbeidsplass hvor det ikke forekommer diskriminering på grunn av nedsatt funksjonsevne. Selskapet arbeider aktivt og målrettet for å utforme og tilrettelegge de fysiske forholdene slik at selskapets ulike fasiliteter kan benyttes av flest mulig. For arbeidstakere med nedsatt funksjonsevne foretas det individuell tilrettelegging av arbeidsplass og arbeidsoppgaver. Gjennom bedriftens fagforeninger har alle ansatte tilgang til å informere om uønsket oppførsel: den samme tilgangen har de til bedriftens ledelse. Gjennom ansatte representanter i styret har alle ansatte mulighet til å

informere om uønsket adferd fra selskapets ledelse. Diskrimineringsrisikoen oppleves som begrenset i selskapet. Vi har ingen registrerte uønskede forhold rundt diskriminering. Selskapet ønsker at alle ansatte skal kunne kombinere jobb og familieliv på en god måte. I de fleste stillinger er det stor fleksibilitet til når arbeidet utføres. Dette gjelder imidlertid ikke roller der oppgaven må løses innen gitte tidsrammer, som for eksempel i produksjonen

Vi setter intern rekruttering høyt. Vi ønsker så langt som mulig å gi mulighet til ansatte å vokse inn i nye ansvarsområder eller å tilegne seg bredere kompetanse med opplæring i flere avdelinger i bedriften. Hovedhensikten bak dette er økt motivasjon og å bygge kompetanse internt i bedriften. Åpenhetslovens formål er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre allmenheten tilgang til informasjon. Selskapets redegjørelse etter åpenhetsloven vil være tilgjengelig på [www.mack.no](http://www.mack.no).

Prosedyren *Retningslinjer for ansvarlig næringsliv*, legger føringene for dette, og er implementert i hele vår verdikjede. Den er overordnet i vårt dokumentstyringssystem TQM.

- Vi skal fremme respekt for menneskerettigheter og likebehandling uavhengig av kjønn, etnisitet og legning.
- Kartlegging av negative konsekvenser av vår virksomhet gjøres gjennom årlige aktsomhetsvurderinger ihht. åpenhetsloven § 4
- Mack skal være en trygg arbeidsplass hvor risikoen for å skade seg minimeres ved hjelp av riktig utstyr samt god opplæring i riktig bruk av dette og oppfølging av status i vernerunder.
- Alle våre råvareleverandører og samarbeidspartnere må gjennomgå en løpende leverandørevaluering inkludert retningslinjer for ansvarlig næringsliv

### Varslingskanaler og klagemekanismer

Uønskede hendelser av både fysisk og psykisk art skal registreres og behandles i et eget avvikssystem TQM, med tilhørende korrigerende tiltak for å hindre at det skjer igjen

Uønskede hendelser oppdages ved:

- Direkte henvendelse til vår kundeservice på telefon eller e-post.
- Mediesaker som berører vår verdikjede
- Internrevisjoner
- Eksterne revisjoner (Coca Cola KORE, FSSC 22000)
- Tilsyn fra myndighetene (Arbeidstilsynet, Statsforvalter, NSO m. flere)
- Vernerunder ledet av egen HMS leder
- Leverandørevalueringer ledet av innkjøpssjef

## B) NEGATIVE KONSEKVENSER OG RISIKO

### Konkrete aktsomhetsvurderinger

Leverandører:

- Vann:

Våre produkter består av ca. 90 % vann, som dermed er vår desidert største og viktigste råvare. Vår leverandør er Balsfjord Kommune avd. vann og avløp (BKT), som oppfyller alle krav i Drikkevannsforskriften, samt arbeidstilsynets krav til offentlige vannverk. Ingen negative konsekvenser angående arbeidsforhold og menneskerettigheter er avdekket gjennom direkte kundebesøk og inspeksjoner utført av oss, samt offentlige tilsyn.

- Råvarer/emballasje:

Den nest største råvaren er malt, med ca. 3700 tonn per år. Her benyttes kun Vikingmalt fra Lahti i Finland. Ingen negative konsekvenser angående arbeidsforhold og menneskerettigheter er avdekket gjennom tilsendte og offentlig tilgjengelige dokumentasjon. Nytt malteri stod ferdig i 2023 i Lahti, hvor Forsyningsdirektør og begge Bryggerimestere var på kundebesøk etter åpning. Sosiale forhold for arbeidere samt bøndene de kjøper korn fra var ett av mange tema vi med selvsyn fikk inspisert, med meget godt resultat.

Humle pellets kjøpes fra Hopsteiner og Barth Haas i Tyskland. Ingen negative konsekvenser angående arbeidsforhold og menneskerettigheter er avdekket gjennom kundebesøk og tilsendt dokumentasjon.

Ellers fordeler råvarekjøpene seg slik: Norge, Sverige, Tyskland, Frankrike, Nederland, Danmark, Belgia, Italia, Litauen, Finland , totalt 52 stk.

Alle disse landene vurderes i utgangspunktet til relativt lav risiko for brudd på menneskerettigheter og akseptable arbeidsforhold. I vår aktsomhetsanalyse med gjennomgang av selskapenes offentlig tilgjengelige informasjon, samt tilsendte dokumentasjon/sertifikater, har vi ikke funnet noen negative konsekvenser og risiko for brudd på menneskerettigheter.

En av de multinasjonale leverandørene: Univar, hvor vi kjøper konserveringsmidler/søtstoffer til mineralvannsproduksjon, samt enzymer til øl-produksjonen, har underleverandører fra Kina. Dette er et land som anses å ha høy risiko, med tanke på brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Her har vi via det norske salgskontoret deres, etterspurt og fått tilsendt grundig ESG dokumentasjon, herunder GFSI sertifikat, overordnet resultat av leverandørevalueringer, samt retningslinje for implementering av deres code of conduct i hele verdikjeden: <https://www.univarsolutions.no/en/about-us/#code-of-conduct> . Vår samlede vurdering er at menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er godt ivaretatt hos deres underleverandører og samarbeidspartnere.

Egen virksomhet:

Gjennomgang av ulykke og nesten-ulykkes rapporter viser at vi har hatt en alvorlig hendelse, som medførte fravær. En operatør på teknisk avdeling fikk hånden i klem i et transportbånd til innpakning av 6 pakninger. Skaden medførte ikke varige funksjonsnedsettelse. Endringer i vedlikeholds-prosedyrer og implementering av dette er iverksatt for å unngå tilsvarende hendelser i fremtiden. 2 mindre skader uten medfølgende fravær er registrert. Alle tre hendelser er fulgt opp i avviksdatabase med rotårsaksanalyse og påfølgende korrigerende tiltak frem til lukking etter verifisert effektivitet av tiltakene.

Fraværet i konsernet var på 5,6 % av mulige arbeidede årsverk, som er en nedgang fra 6,1 % i 2022. Dette er under landsgjennomsnittet i 2023 som var på 6,7 %.

Korttidssykefraværet (under 3 dager) var på 1,1 %, mens langtidssykefraværet var på 4,5 %.

Arbeidsmiljøet vurderes som godt. Samarbeid mellom ledelsen og de ansattes organisasjoner har vært konstruktivt og bidratt positivt til driften.

Konsernet har fast ansatte med opprinnelse fra en rekke nasjoner, noe som bidrar til et meget godt miljø med bredt perspektiv:

Macks Ølbryggeri: Tyskland, Hellas, Ukraina, Belgia, Russland og Norge

Ludwig Mack Brygghus: Argentina, Tyskland, Ukraina, Polen, England, Frankrike og Norge

Eget treningsrom er tilgjengelig for alle ansatte på fabrikkene. Deler av treningsavgift på kommersielle treningscenter dekket av velforeningen til Mack.

Kvinneandelen er 21 % (20 % i 2022). Det jobbes kontinuerlig med å øke denne i en bransje som generelt er mannsdominert innen produksjonsleddet. Vi legger til rette for lik tilgang på lederstillinger med like vilkår. I rekrutterings-sammenheng oppfordres kvinner til å søke på alle stillinger. Det er også opprettet et eget stipend av Bryggeri og Drikkevareforeningen (BROD) for rekruttering av kvinner inn i bryggerinæringen, hvor Mack er representert med styreleder, samt et medlem i utvelgeskomiteen til dette stipendet.

Gjennom konsernets fagforeninger har alle ansatte tilgang til å informere om uønsket oppførsel i forhold til vår *Retningslinje for ansvarlighet*. Den samme varslingstilgangen har de direkte til bedriftens ledelse. Ingen varsler er kommet inn siste år

I begge lokasjoner er det lagt opp til at personer med nedsatt funksjonsevne kan jobbe i administrasjonen og deler av prosessen hvor dette er hensiktsmessig. Per dags dato har vi ingen ansatte med nedsatt funksjonsevne.

Alle medarbeidere omfattes av personalforsikringsordning inkludert pensjonsforsikring

Konklusjon fra vernerunder i alle avdelinger viser at vi har gode rutiner og riktig utstyr/fasiliteter, samt en kontinuerlig forbedring i orden og renhold, som bidrar til en sikker og trivelig arbeidsplass.

Logg fra kundeservice viser ingen varsler fra forbrukere og kunder relatert til mistanke om eller faktiske brudd på menneskerettigheter i tilknytning til vår virksomhet.

Ingen mediasaker med negativ omtale angående brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i tilknytning til Mack har vært publisert siste år.

I 2023 ble det gjennomført totalt 8 internrevisjoner fordelt på alle avdelinger, med en tverrfaglig revisorstab på 4 personer, alle med internrevisor kurs fra DNV. I alle disse revisjonene blir helhetlig HMS status sjekket grundig, herunder også dokumentasjon av opplæringsplaner, stillingsbeskrivelser, ressursfordeling (inkl. overforbruk av overtid etc.) og sykefravær. Ingen negative konsekvenser ble avdekket

Samarbeidspartnere:

Vår største samarbeidspartner er Coca Cola Norge, hvor vi leietapper en rekke sorter mineralvann for dem.

De har en meget omfattende gjennomgang av eventuelle brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i hele sin verdikjede. Gjennom direkte informasjon til Mack, egne revisjoner i deres eget kvalitets og ESG system (Kore) gjøres årlig hos oss, samt offentlig tilgjengelig informasjon, er det demonstrert at det ikke foreligger noen brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i deres virksomhet.

Hvert annet år blir vi også grundig revidert av det internasjonale sertifiseringsbyrået SGS angående menneskerettigheter og sosial rettferdighet i det som kalles Supplier Guiding Principles: <https://www.coca-colacompany.com/policies-and-practices/supplier-guiding-principles> Revisjon i 2020 og 2022 ble bestått av Mack uten avvik. Ny revisjon avholdes i 2024

Andre store samarbeidspartnere er Coop, Norgesgruppen og Rema. Ingen brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold er avdekket i vår evaluering av dem bestående av tilsendt dokumentasjon, sertifisering og offentlig tilgjengelig dokumentasjon

## C) TILTAK

### Korrigerende tiltak:

Siden det ikke er avdekket noen brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i konsernet, hos leverandører og hos samarbeidspartnere, er det ikke iverksatt noen korrigerende tiltak.

### Forebyggende tiltak

Macks Ølbryggeri AS:

Vernerunder: Kvartalsvis gjennomgang av hele fabrikk utføres av HMS leder og Verneombud, hvor både fysiske og psykososiale forhold gjennomgås. Rapport med påfølgende tiltaksplan skrives for hver runde for å sikre best mulige arbeidsforhold

Revisjon med det internasjonale revisjonsselskapet SGS: i Coca Cola sitt program for menneskerettigheter Supplier guiding principles: gjøres hvert annet år med påkrevd corrective action plan etter avsluttet revisjon. Dette forebygger brudd på menneskerettigheter og sikrer gode arbeidsforhold på en formalisert måte.

Årlig leverandørevalueringer utført av innkjøpsleder, med fokus på sosiale forhold og menneskerettigheter

Kvartalsvis møte i et eget arbeidsmiljøutvalg (AMU), hvor bedriftshelsetjenesten, HMS leder og operatører fra ulike avdelinger på bryggeriet deltar. Tiltaksplaner oppdateres og følges opp i hvert møte.

Ludwig Mack Brygghus:

Risikoanalyse og påfølgende handlingsplan for psykososialt arbeidsmiljø, fysiske belastninger og kjemikaliehåndtering er utført. Herunder fokus på forebygging av stress, samt avdekke og varsle eventuell trakassering fra kollegaer og gjester.

Et viktig forebyggende tiltak er tilstrekkelig bemanning for å opprettholde gode og trygge arbeidsforhold og unngå stress. De ønsker å unngå alenevakter unntatt meget rolige perioder. De har som mål at de som har alenevakt skal føle seg komfortabel og trygge på jobb. I de delene av uken som har høyt besøkstrykk er det alltid min 2 på jobb, med mulighet for tilkalling av ytterligere personell.

**Signering:**

Tromsø 25.06.24

Konsernsjef: Harald Bredrup

Styreleder: Leif Atle Viken

Bryggerimester/Bærekraftansvarlig: Rune Lennart Andreassen