

AKTSOMHETSVURDERING PRIMA BLUE 2025

Virksomhetens organisering og driftsområde

Denne redegjørelsen omfatter følgende selskaper i Prima Blue: Prima Protein og Prima Seafood.

Prima Protein produserer høykvalitets marine proteiner og marine oljer basert på mottak av fersk pelagisk fisk og avskjær fra fiskeforedling av sjømat. Produktene leveres til de største produsentene av fiskefôr i både inn- og utland. Avskjær og biprodukter fra Prima Seafood og andre aktuelle leverandører er en verdifull råstoffkilde. 100% av fisken brukes.

Prima Seafood foredler og behandler pelagisk villfanget fisk og leverer sjømat og fiskeprodukter til kunder over hele verden.

Kvalitetskonseptene og bærekraft er grunnsteinene i Prima Blue. Råvaren som brukes er utelukkende fra ansvarlig forvaltet fiskeri, godkjent fra offisielle anerkjente myndigheter. Den høye kvaliteten følges opp helt fra fiskeren via produksjonen og ut til kunden. Vi etterstreber den høyeste standard i alle ledd – helse, sikkerhet, miljø, kundekrav, sosialt ansvar, etiske prinsipper og ansattes rettigheter. Respekt og ydmykhet ligger i bunn for alle våre handlinger og beslutninger.

Prima Blue sine produksjonsanlegg ligger i Egersund med en ideell beliggenhet og god nærhet til fiskefeltene i Nordsjøen.

Våre retningslinjer og rutiner for å håndtere risiko tilknyttet menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Vår forpliktelse til å respektere menneskerettigheter og standarder for anstendig arbeid er implementert i tråd med UNGP og OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv (figur 1), som åpenhetsloven peker på. De seks trinnene i dette kontinuerlige arbeidet innebærer at vi skal:

1. Forankre ansvarlighet for menneskerettigheter i retningslinjer og styringssystemer
2. Kartlegge og vurdere negativ påvirkning/skade ut fra egen virksomhet, leverandørkjede og forretningsforbindelser
3. Stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning/skade
4. Overvåke gjennomføring og resultater
5. Kommunisere hvordan påvirkningen er håndtert
6. Sørg for, eller samarbeide om, gjenoppretting og erstatning der det er påkrevd



Figur 1. De seks trinnene i OECDs modell for aktsomhetsvurderingsprosessen

Kilde: OECD; Norges OECD-kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv [OECDs modell for aktsomhetsvurdering](#)

I Prima Blue er vi opptatt av å sikre at produktene vi produserer og selger er mest mulig bærekraftig, med hensyn til både miljømessig og sosialt fotavtrykk. Vi er forpliktet til å møte bedriftens ansvar for å respektere menneskerettighetene, som betyr å behandle mennesker med verdighet og anstendighet og ta hensyn til deres velferd i sammenheng med matproduksjon og all forretningsaktivitet. Dette gjelder både egne ansatte og våre samarbeidspartnere.

Vi overholder relevante nasjonale og internasjonale lover, regler, forskrifter og normer i vår daglige virksomhet. Som en del av denne forpliktelsen jobber vi for å operasjonalisere vårt ansvar for å respektere menneskerettighetene i tråd med FNs veiledende prinsipper for ansvarlig næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) og OECDs retningslinjer for ansvarlig næringsliv.

Vi som jobber i Prima Blue er både kvinner og menn, vi er fra mange ulike nasjoner og landsdeler, vi snakker ulike språk og kommer fra ulike bakgrunner, hvor vi tar med oss viktig kompetanse. Vi er produksjonsarbeidere, lagerarbeidere, teknikere, ledere og selgere. Vi er også familiemødre- og fedre og besteforeldre, men først og fremst hele mennesker som skal respekteres for de vi er.

Som bedrift er vi opptatt av at dette mangfoldet vi har er unikt og er med på å skape verdi. Vi ser i stor grad verdien av å ha mangfold i både kjønn, nasjonalitet og bakgrunn, ikke minst for å skape en god og trygg arbeidskultur som har plass til alle.

Vi har utarbeidet en egen policy for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som forklarer vår forpliktelse og hvordan vi jobber for å gjennomføre denne i praksis. Policyen setter overordnet retning for arbeidet med å sikre at menneskeverd opprettholdes i all virksomhet forbundet med Prima Blue, både i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Vårt daglige arbeid på disse områdene er styrt av våre etiske retningslinjer for ansatte og vår personalhåndbok. Etterlevelsen av policyen gjennomgås årlig.

Varsling

Rutiner og prosedyrer for varsling av kritikkverdige forhold inngår i bedriftens styringssystem som er tilgjengelig for alle ansatte. Prosedyrene sikrer at alle ansatte har gode beskrivelser for varsling dersom man opplever eller ser hindring for likestilling eller annen uønsket risiko/situasjoner.

Kontinuerlig gjennomføring av aktsomhetsvurdering

Metode

Vårt arbeid knyttet til aktivitets- og redegjørelsesplikt følger den lovbestemte 4 stegs arbeidsmetoden:

1. Undersøke risiko for diskriminering og hinder for likestilling (ROS – Risiko og sårbarhetsanalyse)
2. Analysere årsaker
3. Iverksette tiltak
4. Evaluere resultat av tiltak

I henhold til åpenhetsloven gjennomfører vi aktsomhetsvurderinger regelmessig for å kunne identifisere, prioritere og håndtere negative virkninger på mennesker i vår verdikjede, enten de oppstår direkte i våre egne virksomheter eller indirekte gjennom våre forretningspartnere eller leverandører.

Oppfølging i verdikjeden

Vi har utarbeidet egne etiske retningslinjer for våre leverandører, i tråd med policyen og kravene i åpenhetsloven. Retningslinjene er fundamentet for vårt arbeid med å forebygge og håndtere brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår leverandørkjede og hos våre forretningspartnere. De dekker også andre forhold for å sikre en mer bærekraftig leverandørkjede, inkludert fôr- og mattrygghet, miljø, klima og anti-korrupsjon.

Kjønnsbalanse

Likestilling handler om en rettferdig fordeling av makt, innflytelse og ressurser. Undersøkelser viser at politisk, økonomisk og sosial likhet mellom kjønn bidrar til en positiv utvikling på alle nivåer.

En god kjønnsbalanse har stor betydning for en god arbeidskultur og et godt arbeidsmiljø. Vi har derfor fokus på dette ved rekruttering av både administrativt ansatte og ansatte i produksjonen.

Prima Blue, da særlig Prima Seafood, har en betydelig andel av produksjonsarbeidere. Deler av arbeidet i produksjonen er fysisk krevende. Til tross for dette er andelen kvinner relativt høy. Total kvinneandel er 33,7%. Innen administrasjon og ledelse er andelen kvinner 46 % og i produksjon 31,3 %. Fordelingen kan variere noe på grunn av sesongsvingninger.

Arbeidsmiljø og arbeidsvilkår

Vi er opptatt av at våre ansatte har konkurransedyktige lønns- og arbeidsbetingelser. Vi har en klar kjønnsnøytral lønnspolitikk og har samme vilkår for kvinner og menn. Lønnsbetingelser justeres årlig i henhold til interne retningslinjer, sammenholdt med resten av bransjen og samfunnet ellers.

En trygg og god arbeidsplass ivaretas av HMS-ansvarlig i samarbeid med verneombud.

Andelen utenlandsk arbeidskraft i fiskeindustrien er høy både i Norge og Europa. Innleide utenlandske arbeidstakere kan være mer sårbare for utnyttning gjennom dårligere arbeidsvilkår og ivaretagelse av grunnleggende standarder for anstendige arbeidsforhold. Fokus på denne problemstillingen er derfor viktig både for vår egen virksomhet og i dialogen med våre forretningsforbindelser.

Vi følger regelverk for innleie av arbeidskraft. Arbeidsvilkår skal være like, uavhengig av alder, kjønn, legning og etnisitet. Utenlandske vikarer skal ha like arbeidsvilkår og lønnsbetingelser som norske innleide og ansatte. Sammen med bransjen for øvrig skal vi jobbe for å hindre sosial dumping i fiskeindustrien i Norge, og sikre like lønnsbetingelser og arbeidsvilkår for innleid arbeidskraft.

Når vi benytter oss av innleid arbeidskraft, jobber vi kun med seriøse bemanningsbyråer. Våre partnere skal være forpliktet til å følge ansvarlig og etisk rekruttering og utleievirksomhet i tråd med relevant lovverk og internasjonale standarder. De skal kunne dokumentere at de sikrer allmengjorte lønns- og arbeidsvilkår for de innleide arbeiderne.

Det gjennomføres regelmessige medarbeiderundersøkelser med fokus på trivsel, anerkjennelse og utviklingsmuligheter, hvor de ansatte involveres i eventuelle tiltak og videre oppfølging.

Kontakt

For spørsmål om denne redegjørelsen og vår tilnærming til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, kontakt post@primaprotein.no.