

Redegjørelse etter åpenhetsloven 2024/2025

Mastiff AS / Mastiff Entertainment AS

Hammersborggata 9

0181 Oslo

26. juni 2025

1. Innledning

Åpenhetsloven har til formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre allmennheten tilgang til informasjon. Mastiff skal årlig redegjøre for og offentliggjøre aktsomhetsvurderingene selskapet har gjennomført på virksomhetsnivå og hos leverandørene i henhold til loven.

Denne redegjørelsen er utarbeidet i samsvar med åpenhetsloven § 5 og gir en oversikt over virksomhetens aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

2. Selskapets organisering, driftsområde og retningslinjer

2.1 Virksomhetens organisering og driftsområde

Mastiff AS og Mastiff Entertainment AS er organisert under en og samme ledelse.

Mastiff AS er medlem av MBL som er den sentrale forhandlingspart i forhold til journalistenes arbeidstagerorganisasjon, Norsk Journalistlag. Mastiff Entertainment er medlem i Virke Produsentforening som bl.a forhandler tariff- og overenskomster med NFF (Norsk Filmforbund).

Mastiff er et av Norges største produksjonsselskap, og produserer TV-program for det norske markedet. Selskap har forretningslokale i Oslo, og har 60 faste ansatte. Ellers drives det prosjektbasert arbeid med frilansere som ansettes midlertidig og frilansere som fakturerer. Selskapet er eid av Banijay som har hovedkontor i Paris. Banijay Group er verdens største innholdsprodusent og distributør.

2.2 Retningslinjer og rutiner

Vi arbeider kontinuerlig med risikovurdering av selskapets aktiviteter og har som mål å redusere risikoen for brudd på menneskerettigheter og sikre anstendige arbeidsforhold, både internt i selskapet, i vår leverandørkjede og blant våre forretningspartnere.

Arbeidet vårt med åpenhetsloven er forankret og vedtatt i selskapets styre den 20. mars 2023. Det overordnede ansvaret for etterlevelse av åpenhetsloven i vårt selskap ligger hos CEO og produksjonssjefer, mens ledelsen, CFO, juridisk, produsenter og produksjonsledere har sentrale roller i den praktiske ivaretagelsen og gjennomføringen av arbeidet.

Vi har klare etiske retningslinjer, leverandørreklæring, innkjøpspolicy mm. som forankrer arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i virksomheten og mot våre leverandører og samarbeidspartnere. Disse skal bidra til å forebygge og redusere eventuelle negative konsekvenser. Før vi inngår avtale med en ny leverandør foretas det en vurdering av den aktuelle leverandøren og våre vilkår for leverandøroppdrag stiller blant annet krav knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I tillegg reguleres det i vår Supplier Code of Conduct.

Rutinene og retningslinjene oppdateres kontinuerlig basert på de erfaringer vi gjør oss.

Vi har et varslingsystem i tråd med arbeidsmiljøloven for våre ansatte og oppdragstakere i Norge som skal bidra til å avdekke negative konsekvenser, samt et internasjonalt varslingsystem for hele det internasjonale konsernet. Varslingsrutinene våre er lett tilgjengelige, og det kan varsles anonymt. I samarbeid med vårt søsterselskap i Sverige, jobbes det med et eksternt varslingsystem som vil bli igangsatt i løpet av 2025.

I Mastiff er vårt overordnede mål at alle medarbeidere skal ha mulighet til å gjøre en god jobb i trygge omgivelser, hvor de ikke settes for skader, ulykker eller noen form for diskriminering, trakassering eller mobbing. Vi aksepterer derfor ingen form for diskriminering, trakassering, mobbing eller annen ulovlig adferd mellom kollegaer, ovenfor medvirkende, kunder eller andre som våre arbeidstakere forholder seg til. Vi jobber målrettet for godt arbeidsmiljø og gjennomfører årlige medarbeiderundersøkelser, samt egne evalueringer per produksjon både underveis og etter endt produksjon for å sikre dette og fange opp evt utfordringer. Ved behov settes det inn tiltak. Resultatene av disse undersøkelsene viser at arbeidsmiljøet i virksomheten og på produksjonene våre anses for å være godt og inkluderende.

Vi har etablerte HSM-rutiner og internkontrollrutiner. I 2023 ble vi re-sertifisert som Miljøfyrtårn, et synlig bevis på at vi arbeider for en bærekraftig og miljøvennlig utvikling.

Tiltak for likestilling og mot diskriminering er både forebyggende og rettet mot identifiserte risiko. Et sentralt tiltak for 2025 er ytterligere systematisering av den årlige risikovurderingen. Vi har også en «Participant duty of care» som sier hvordan deltakere skal følges opp før, under og etter opptak, for å sikre deres fysiske og mentale helse og som understreker Banijays nulltoleranse for diskriminering på områder som trakassering, mobbing, urettferdig behandling, seksuell trakassering, seksuelle overgrep, rasisme og sexisme, hatefulle ytringer, narkotikabruk, vold og overdrevent alkoholforbruk.

På globalt nivå gjennomføres det også en rekke forebyggende tiltak. Det inviteres til flere events gjennom året for å skape bevisstgjøring om inkludering og mangfold og forebygge diskriminering.

TV-bransjen generelt i Norge er opplevd som åpen og inkluderende, og selskapet har ikke avdekket en risiko for bevisst kultur for diskriminering. Der er likevel fortsatt utfordrende å få til en variasjon i etnisitet, og det skyldes et begrenset tilfang på TV-arbeidere med multikulturell bakgrunn og fokuset her er å gjøre seg til kjenne på skoler som en attraktiv bransje.

Ved produksjoner i utlandet, har vi fokus på å bruke lokal arbeidskraft i de landene vi drar til, og dermed ivareta og heve den lokale kompetansen i TV produksjon og har fokus på skriftlige arbeidsavtaler, yrkesskadeforsikringer og betaling av skatt.

3. Aktsomhetsvurderingene

3.1 Generelt

Måten vi kartlegger og vurderer risiko i virksomheten og leverandørkjeden bygger på aktsomhetsvurderingene som følger av OECDs retningslinjer. I 2022 etablerte vi et risikovurderingssystem for å identifisere og prioritere mulig vesentlig risiko. Systemet baserer seg på sannsynlighet, alvorlighetsgrad, samt en vurdering av virksomhetens tilknytning til forholdet. På denne måten ønsker vi å stanse, forebygge eller redusere eventuelle negative konsekvenser ved å innføre passende tiltak.

3.2 Kartlegging og risikovurdering egen virksomhet

Vi driver virksomhet i Norge, og virksomheten og våre ansatte har lønninger, kompensasjonsordninger og arbeidsvilkår i tråd med bransjestandarder, tariffavtaler og regelverk. Selskapet utfører jevnlig stikkprøver og monitorerer arbeidstakeres arbeidsforhold, arbeidsavtaler, samt produksjonenes sikkerhet og HMS. I tillegg gjennomføres det jevnlig medarbeiderundersøkelser og juridisk opplæring av produsenter, produksjonsledere og medarbeidere etter behov. I 2025 er det blitt etablert et digitalt avvikssystem for rapportering av HMS-avvik og hendelser, for bedre å kunne forbedre oss på sikkerhet og HMS-arbeidet.

Etter de gjennomførte undersøkelsene i 2024 og første halvdel av 2025 har selskapet ikke avdekket noen brudd på menneskerettighetene eller identifisert uanstendige arbeidsforhold internt.

Fremover vil vi fortsette arbeidet med risikovurderinger av selskapet og dets aktiviteter. I samarbeid med vårt svenske søsterselskap foregår det et arbeid med å få opp en ekstern varslingskanal.

3.3 Kartlegging og risikovurdering leverandører

Vi kartlegger våre leverandører på følgende måte:

- Vi har innhentet en fullstendig oversikt over leverandører og samarbeidspartnere selskapet har hatt i rapporteringsperioden.
- Med ca. 30 leverandører har vi valgt å fokusere på følgende anerkjente faktorer fra OECD for å identifisere og gjøre uttrekk av leverandører med mulig høy risiko har vi særlig lagt vekt på geografisk plassering, bransje og varetyper. Vi har også lagt vekt på hvor virksomhetskritisk leverandøren er for oss og hvor store innkjøp vi gjør, da vi tror vi har større påvirkningskraft der vi utgjør en betydelig del av leverandørens omsetning.
- MBLs veileder
- Undersøkelsene baseres på informasjon vi har fått fra leverandøren selv, samtaler med ansatte som samarbeider tett med leverandørene, tilgjengelige kilder og svar på konkrete spørsmål til leverandøren.
- Da leverandørene med mulig høy risiko var identifisert sendte vi de aktuelle leverandørene og forretningspartnerne et spørreskjema for å innhente mer informasjon om deres drift og arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt oversendte selskapets etiske retningslinjer for leverandører dersom dette ikke allerede var gjort.
- Basert på svarene vi har og vil få inn vil vi foreta ytterligere undersøkelser og/eller følge opp med passende tiltak og dialog med leverandørene i forsøk på å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser. Passende tiltak vil vurderes i hvert enkelt tilfelle, men det kan eksempelvis være å innføre nye og skjerpede avtalevilkår, sanksjoner ved kontraktsbrudd, gjennomføre internkontroller mv. Vi vil følge nøye med på identifisert risiko og resultatet av eventuelle tiltak som er iverksatt. Dersom tiltakene ikke gir resultater eller leverandørens drift strider mot våre Supplier Code of Conduct vil vi avvikle samarbeidet.

Oppsummert viser kartleggingen og vurderingene at risikoen for brudd hos våre leverandører jevnt over er lav. Hovedvekten av de kartlagte leverandørene holder til i Norge og er kjente selskaper med gode rutiner på området. Leverandørene drifter primært innen IT, husleie, bemanning og tjenesteyting.

Denne redegjørelsen er underskrevet av CEO og Produksjonssjef i Mastiff AS 26.06.2025.

Signatur:

Sissel Randsborg

CEO

Signatur:

Siri Tosterud Ski

Produksjonssjef