

Redegjørelse etter åpenhetsloven 2022/2023

Mastiff AS / Mastiff Entertainment AS

Storgata 33 C

0184 Oslo

26.06.2023

1. Innledning

Åpenhetsloven har til formål å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og sikre allmennheten tilgang til informasjon. Mastiff AS og Mastiff Entertainment AS (heretter Mastiff eller Selskapet) 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. Ledelsen består av CEO Jostein Olseng, CFO Ann-Elen Frøyen, CCO Hege Vik Hansen og COO Helena Vickhoff. Begge selskapene produserer TV programmer for norske TV kanaler og utenlandske strømmetjenester, per i dag er de strømmetjenestene Amazon Prime og Viaplay Group.

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).

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 COO, mens ledelsen, CFO, juridisk, produsenter og produksjonsledere har sentrale roller i den praktiske ivaretagelsen og gjennomføringen av arbeidet.

Vi har klare etiske retningslinjer, leverandørerklæring, 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 varslingsssystem i tråd med arbeidsmiljøloven for våre ansatte og oppdragstakere i Norge som skal bidra til å forebygge og avdekke negative konsekvenser, samt et internasjonalt varslingsssystem for hele det

internasjonale konsernet. Varslingsrutinene våre er lett tilgjengelige, og vi er i dialog med en leverandør for å finne et system der man kan varsle anonymt.

De ansatte er vår viktigste ressurs og vi jobber målrettet for et godt arbeidsmiljø og for å ha gode rutiner for å oppdage avvik eller fange opp ting som krever handling. Vi har fokus på mangfold og likestilling. Likestillingsarbeidet involverer både kunder, styret, ledelse, tillitsvalgte og øvrige ansatte. Kundene stiller krav til likestilling og ønsker cast og crew som speiler samfunnet. Ved hver gjennomføring av en produksjon behandles likestillingsarbeidet både i planlegging, gjennomføring og evaluering av produksjonen. Når det gjelder mangfold er det fortsatt utfordrende å få til en variasjon i etnisitet, og det skyldes et begrenset tilfang på TV-arbeidere med multikulturell bakgrunn så dette er noe vi fortsetter med å ha fokus på fremover.

Vårt Arbeidsmiljøutvalg (AMU) er vår pådriver for et aktivt HMS-arbeid og følge utviklingen i spørsmål som angår arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd. Utvalget deltar i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i virksomheten, og følger nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet. Vi har også Verneombud som ivaretar arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudet ser til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt, og at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i lov om arbeidsmiljø.

Vi gjennomfører også medarbeidersamtaler med den ansatte minimum én gang per år. Dette er for å snakke om arbeidsforhold og miljø for medarbeideren og avdekke eventuell mistriksel. Det er også for å diskutere fremtidsplaner og forventninger hos den enkelte.

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. Vi har som rutine å sende ut evalueringsskjemaer til både frilansere og fast ansatte etter hver produksjon. Her er det mulig å fange opp eventuell trakassering eller andre negative forhold som kan ha funnet sted i en produksjon. Denne evalueringen er anonym og er en ny rutine innført fra mai 2023.

Etter de gjennomførte undersøkelsene i 2022 og første halvdel av 2023 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. Det vil også foretas en revidering av selskapets varslingsrutiner og vurdere om tilgjengeligheten og bevisstheten rundt disse er tilstrekkelig, både for ledere og ansatte.

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. 100 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.

- 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.

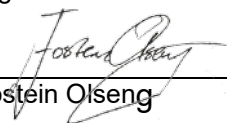
Oppsummert viser kartleggingen og vurderingene at risikoen for brudd hos våre leverandører jevnt over er lav. Hovedvekten av de kartlagte leverandørene holder til i Norge og er kjente selskaper med gode rutiner på området. Leverandørene drifter primært innen IT, husleie, bemanning og tjenesteyting.

Spørreskjemaene til ulike leverandører er blitt sendt ut for å eventuelt avdekke faktiske negative konsekvenser, eller vesentlig risiko for dette, samt eventuelle tiltak vi kan iverksette. Foreløpig har vi ikke mottatt noen svar, men vi kommer til å jobbe aktivt fremover med at disse skjemaene besvares og følges opp dersom det skulle rapporteres noen avvik.

Fremover vil vi jobbe med å styrke kompetansen internt når det gjelder ansvarlig innkjøpspraksis og ha økt fokus på onboardingprosessen for leverandører. Vi vil særlig prioritere arbeid med leverandører med geografisk plassering og bransje som er forbundet med høy risiko, herunder leverandørene innen reiseliv (hotell, renhold, transport og kantine) med utenlandsk arbeidskraft. Risikoen for negative konsekvenser gjelder anstendige arbeidsforhold. Vi har fokus på at arbeidstakere som et minimum skal ha betingelser i tråd med ILO-konvensjonen, norsk minstelønn og at dette er skriftliggjort i en arbeidsavtale, samt at kravene til hviletid overholdes.

Denne redegjørelsen er underskrevet av CEO og COO i Mastiff AS og Mastiff Entertainment AS

Signatur:



Jostein Olseng

CEO

Signatur:



Helena Vickhoff

COO