

Redegjørelse etter Åpenhetsloven for MAX Norway AS 2024

Publiseringsdato: 30. juni 2025

1. Innledning

Denne redegjørelsen er utarbeidet for å oppfylle kravene i Åpenhetsloven, som trådte i kraft 1. juli 2022. Loven pålegger større virksomheter å utføre aktsomhetsvurderinger, redegjøre for disse og informere om hvordan virksomheten håndterer negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

MAX Norway AS (heretter MAX) er forpliktet til å respektere grunnleggende menneskerettigheter og sikre anstendige arbeidsforhold i hele vår virksomhet, inkludert i våre leverandørkjeder og hos våre forretningspartnere. Denne redegjørelsen beskriver vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger for kalenderåret 2024.

For ytterligere detaljer om vårt omfattende bærekraftsarbeid, henviser vi til vår [Bærekraftsrapport for 2024](#), som er tilgjengelig på vår nettside.

2. Om MAX Burgers

Navn og selskapsform: MAX Norway AS (en del av svenske MAX Burgers AB)

Hovedkontor: Luleå, Sverige

Virksomhet i Norge: 8 restauranter i Norge.

Kontaktinformasjon vedrørende Åpenhetsloven:

For spørsmål knyttet til denne redegjørelsen og vårt arbeid med Åpenhetsloven, vennligst kontakt oss på: [press@max.se]

MAX er Sveriges eldste og en av de mest populære burgerkjedene, grunnlagt i 1968. Ved utgangen av 2024 hadde MAX nesten 200 restauranter, fordelt på Sverige (156), Norge (8), Danmark (6) og Polen (26).

I 2024 hadde MAX Norway AS 392 ansatte og en omsetning på 278 millioner NOK.

3. Retningslinjer og forankring av ansvarlighet

MAX' arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret i våre kjerneverdier og styrende dokumenter. Bærekraft er integrert i alle deler av organisasjonen, fra finans og ledelse til drift og produktutvikling.

Viktige retningslinjer og prinsipper:

- **Etiske retningslinjer for leverandører (Supplier Code of Conduct):**
MAX har etiske retningslinjer som tydelig kommuniserer våre forventninger til leverandører når det gjelder menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljø og forretningsetikk. Disse retningslinjene er en integrert del av vårt bærekraftsarbeid og brukes aktivt i oppfølgingen av leverandørkjeden.
- **Menneskerettighetspolicy:** Vårt arbeid bygger på internasjonalt anerkjente prinsipper, inkludert FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP) og ILOs kjernekonvensjoner. Vi har nulltoleranse for trakassering og diskriminering, og handler raskt for å håndtere mistenkte tilfeller.
- **Likestilling og mangfold:** Vi tror på alle menneskers likeverd og jobber for å skape en inkluderende arbeidsplass. Vår likestillings- og mangfoldsplan følger diskrimineringslovgivningen og annen relevant lovgivning.
- **Forankring:** Ansvar for bærekraft, inkludert etterlevelse av Åpenhetsloven, ligger hos selskapets ledelse og styre.

4. Aktsomhetsvurderinger

MAX gjennomfører aktsomhetsvurderinger for å identifisere, forebygge, begrense og gjøre rede for hvordan vi håndterer faktisk og potensiell negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette arbeidet omfatter vår egen virksomhet, våre leverandørkjeder og våre forretningspartnere.

Vår prosess for aktsomhetsvurderinger inkluderer:

1. **Forankring av ansvarlighet i retningslinjer og styringssystemer:** Som beskrevet i kapittel 3.

2. **Kartlegging og vurdering av risiko:** Vi benytter vår "Supplier Development Process" (SDP) for å kartlegge og vurdere risiko hos våre leverandører. SDP setter forventninger til leverandører innen innovasjon, kvalitetssikring, forretningsutvikling, kommunikasjon og bærekraft, inkludert etterlevelse av vår Code of Conduct.
3. **Stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning:** Basert på våre risikovurderinger iverksetter vi tiltak for å håndtere identifiserte risikoer og eventuell negativ påvirkning. Dette beskrives nærmere i kapittel 7.
4. **Overvåking av gjennomføring og resultater:** Vi følger opp implementeringen og effekten av våre tiltak. Dette beskrives nærmere i kapittel 8.
5. **Kommunikasjon:** Vi kommuniserer om vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger gjennom denne redegjørelsen og vår årlige bærekraftsrapport.
6. **Gjenoppretting og erstatning:** Vi har en varslerfunksjon (se kapittel 6 og 7) som gir ansatte og eksterne mulighet til å rapportere kritikkverdige forhold. Saker som rapporteres blir undersøkt og håndtert.

5. Kartlegging av leverandørkjeder og forretningspartnere

MAX har en kompleks leverandørkjede med en rekke ulike produkter og tjenester. Vi har identifisert flere av våre råvarer som risikoråvarer, blant annet på grunn av potensielle utfordringer knyttet til barnearbeid, dårlige arbeidsforhold, lave lønninger, utrygge arbeidsmiljøer og korrupsjon. Disse råvarene inkluderer kaffe, te, sjokolade, kokos, vanilje, soya og palmeolje. Vi jobber aktivt med å kartlegge og redusere disse risikoene i vår leverandørkjede.

6. Faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negativ påvirkning

Gjennom våre aktsomhetsvurderinger har vi identifisert følgende generelle risikoområder og faktiske forhold:

Faktiske negative konsekvenser:

- **Varslersaker:** I 2024 ble 57 saker rapportert og håndtert gjennom vår varslerfunksjon, som ble lansert i 2022. Denne kanalen er tilgjengelig for å

rapportere alvorlige brudd på arbeidsplassen. Detaljer om sakene er konfidensielle, men alle saker følges opp i henhold til våre interne rutiner. Ingen av sakene i 2024 ble vurdert til å innebære systematiske brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold som krevde ekstern rapportering utover intern håndtering og eventuelle korrigerende tiltak.

Vesentlig risiko for negativ påvirkning:

- **Leverandørkjeder:** Som en aktør i den globale matindustrien, anerkjenner MAX at det finnes risiko knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold i komplekse leverandørkjeder, spesielt i land med svakere lovgivning og kontrollmekanismer. Dette kan gjelde risiko for barnearbeid, tvangsarbeid, diskriminering, lave lønninger og dårlige arbeidsforhold. Vår Supplier Development Process (SDP) og Code of Conduct er sentrale verktøy for å mitigere disse risikoene.
- **Arbeidsforhold i egen virksomhet:** Med over 7700 ansatte i flere land, er det en kontinuerlig risiko knyttet til å sikre anstendige arbeidsforhold, et godt arbeidsmiljø, likestilling og mangfold for alle. Vi adresserer dette gjennom våre HR-policyer, opplæring, ledelsesutvikling og varslerfunksjon.
- **Karbonfjerningsprosjekter:** MAX investerer i treplantingsprosjekter for karbonfjerning. Vi anerkjenner at slike prosjekter kan ha utilsiktede negative sosiale konsekvenser, for eksempel knyttet til landrettigheter eller lokalbefolkningens medvirkning. Alle våre treplantingsprosjekter er sertifisert i henhold til PlanVivo-standard, som har fokus på å styrke lokalbefolkningen. For vårt prosjekt i Uganda har vi gjennomført en særlig grundig gjennomgang for å sikre at det ikke foreligger noen uregelmessigheter. Gjennomgangen bekreftet prosjektets fordeler, men identifiserte også mulige forbedringer innen utdanning og kommunikasjon. Les mer om gjennomgangen i [Bærekraftsrapporten for 2024, på side 28-29.](#)

7. Tiltak for å stanse faktiske negative konsekvenser og begrense risiko

MAX iverksetter en rekke tiltak for å håndtere og begrense risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

- **Supplier Development Process (SDP) og Code of Conduct:** Vår SDP, inkludert vår Code of Conduct stiller klare krav til våre leverandører. Vi jobber kontinuerlig med å integrere flere leverandører i denne prosessen.
- **Ansatte:** Regelmessig opplæring i matsikkerhet, allergenbevissthet og arbeidsmiljø. MAX Academy tilbyr over 50 kurs, inkludert arbeidsrett og konflikthåndtering.
 - **Ledere:** Alle ledere trenes i personlig lederskap basert på MAX' kultur og verdier.
 - **Varslerfunksjon:** En konfidensiell varslerfunksjon er tilgjengelig for ansatte og eksterne parter for å rapportere alvorlige brudd. Alle rapporterte saker undersøkes og håndteres.
- **Lønnskartlegging:** Årlig lønnskartlegging i Sverige og annethvert år i Norge for å sikre lik lønn for likt arbeid og identifisere eventuelle usaklige lønnsforskjeller.
- **Inkluderende rekruttering:** Langvarig partnerskap med Samhall (svenske markedet) for å skape jobbmuligheter for personer med funksjonsnedsettelse, og samarbeid med Mångfaldsbyrån for å rekruttere nyinnkomne (også det svenske markedet).
- **Oppfølging av karbonfjerningsprosjekter:** Alle treplantingsprosjekter er PlanVivo-sertifiserte, med fokus på lokalsamfunn. Den uavhengige undersøkelsen av Uganda-prosjektet er et eksempel på oppfølging for å sikre positive sosiale og miljømessige resultater.
- **Interne revisjoner:** Uanmeldte besøk fra interne revisorer sikrer at restaurantene følger strenge prosedyrer, inkludert de som berører arbeidsforhold og sikkerhet.

8. Resultater av tiltak

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger er en kontinuerlig prosess. Her er noen resultater fra 2024 knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

- **Varslerfunksjon:** 57 saker ble rapportert og håndtert i 2024. Dette viser at kanalen fungerer og at vi tar bekymringer på alvor.

- **Lik lønn:** MAX Equal Pay Index var 100.1 i 2024 i Norge.
- **Ansattengasjement:** Engasjementsindeksen i 2024 for kontorsansatte var 4,2 (på en skala fra 1 til 5), sammenlignet med 4,0 i 2023. Resultatet var 4,0 for restaurantansatte, det samme som i 2023. Deltakelsesraten økte fra 67 % til 72 %. Dette er en indikasjon på trivsel og engasjement i hele MAX.
- **Likestilling:** Vi har en jevn kjønnsfordeling blant våre Operation Managers og jobber for å oppnå det samme i hele organisasjonen.

9. Samarbeid for å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

MAX samarbeider med flere organisasjoner for å styrke vårt arbeid med sosial bærekraft:

- **Stiftelsen Rättvis Fördelning:** En stiftelse startet av MAX' grunnlegger, som mottar 7-10 % av MAX Burgers' netto årlige overskudd for å støtte prosjekter for mennesker i nød globalt. Prosjekter inkluderer støtte til utdanning, helse og fattigdomsbekjempelse.
- **FairPay:** Sertifisert for lik sponsing, som jobber for rettferdig fordeling av ressurser til idrett, uavhengig av kjønn (svenske markedet)
- **ZeroMission og PlanVivo:** For å sikre at våre karbonfjerningsprosjekter har positive miljømessige og sosiale ringvirkninger, med fokus på å styrke lokalsamfunn.
- **Samhall og Mångfaldsbyrå:** For å fremme et inkluderende arbeidsliv (svenske markedet)

10. Informasjonsplikt

Enhver har rett til å be om informasjon om hvordan MAX Norway AS håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Slike informasjonskrav kan rettes til: [press@max.se]

Vi vil besvare informasjonskrav innen rimelig tid, og senest innen tre uker fra mottak, med mindre mengden eller typen informasjon gjør det uforholdsmessig byrdefullt.

11. Fremtidig arbeid og kontinuerlig forbedring

MAX Norway AS er forpliktet til kontinuerlig å forbedre vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger i tråd med Åpenhetsloven og internasjonale standarder. Vi vil fortsette å:

- Styrke våre prosesser for risikokartlegging og oppfølging i leverandørkjeden, inkludert utrulling av SDP til flere leverandører.
- Videreutvikle våre interne opplæringsprogrammer knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- Følge opp resultatene fra den uavhengige undersøkelsen av vårt treplantingsprosjekt i Uganda og implementere eventuelle anbefalinger.
- Aktivt bruke vår varslerfunksjon og sikre god håndtering av alle innmeldte saker.
- Rapportere årlig om vårt arbeid i henhold til Åpenhetsloven.

Vi ser på Åpenhetsloven som et viktig verktøy for å fremme ansvarlig næringsliv og bidra til en mer bærekraftig fremtid. Du kan lese mer i [MAX sin Bærekraftsrapport for 2024.](#)

Redegjørelsen er godkjent av styret i MAX Norway AS

Richard Bergfors, Styreleder

Christoffer Bergfors, Styremedlem

Anders Lakso, Styremedlem