

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger for Fløibanen AS

For perioden 1. januar 2023 – 31. desember 2023

Beskrivelse av virksomheten og markedet

Vi driver en av Norges mest kjente turistattraksjoner, og tilbyr en spektakulær utsikt over byen fra Fløyen fjelltopp. Selskapet opererer i turist- og fritidsmarkedet, spesielt innenfor segmentet av kulturelle og naturskjønne opplevelser. Med sin over 100 år lange historie har Fløibanen blitt et ikonisk symbol på Bergen og tiltrekker seg besøkende fra hele verden.

I tillegg til å være en turistattraksjon, fungerer Fløibanen også som et transportmiddel for lokalbefolkningen, noe som gir den en unik posisjon i markedet ved å tjene både lokale og internasjonale kunder. Dette bidrar til en stabil året-rundt drift, selv om hovedtyngden av besøkende kommer i turistsesongen, fra vår til høst.

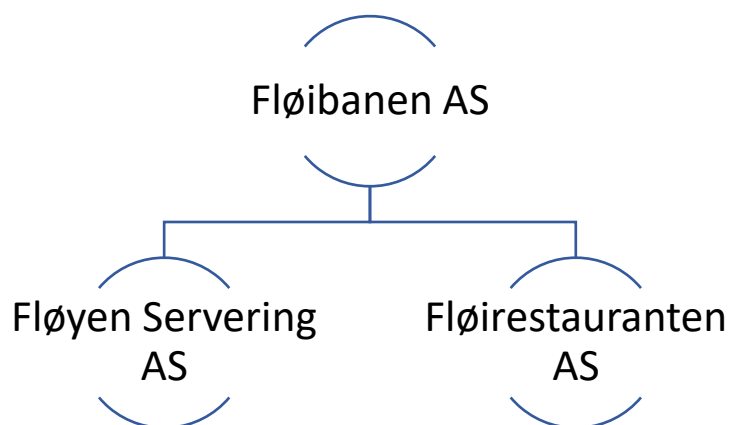
Markedet for turistattraksjoner er sterkt påvirket av globale reisetrender, økonomiske svingninger, og sesongmessige variasjoner. Vi må derfor være fleksibel og innovativ for å tilpasse oss endringer i markedet, samtidig som vi opprettholder en høy kvalitet på tjenestene for å sikre en god opplevelse for alle besøkende.

Konkurransen i markedet består av andre turistattraksjoner i Bergen og Norge, som for eksempel museer, kunstgallerier, naturlige landemerker, og aktivitetsbaserte opplevelser. For å forbli konkurransedyktig vil vi fokusere på å tilby en unik og minneverdig opplevelse ved å legge til rette for ulike aktiviteter og opplevelser på Fløyen, blant annet turer, lekeplasser, og serveringssteder. Fløirestauranten åpner 23.03.2024 og vil med det gi et utvidet tilbud både når det gjelder serveringskapasitet, men også i kulinariske retter.

Vi har en visjon om å bli Norges grønneste destinasjon, og legger stor vekt på bærekraft og miljøvennlig drift i våre beslutninger. Fløibanen har skogen som nærmeste nabo, og naturopplevelser er noe av det viktigste vi tilbyr våre gjester. Med dette som bakteppe er det naturlig at vi tar vårt miljøansvar på alvor, og i 2019 miljøsertifiserte vi oss i henhold til standard ISO 14001.

Fløibanen AS har 481 aksjonærer pr 31.12.23, der våre største aksjonærer er Bergen kommune og GC Rieber AS. Fløibanen har 22 faste heltidsansatte, og vi benytter også servicemedarbeidere til Fløistuen butikk & kafé, Skomakerstuen, i billettluken, kjøring av vognene og i aktivitetstilbud. Vi er bevisst vårt samfunnsansvar og våre verdier som er respekt, engasjert, inkluderende og naturdrevet.

Selskapsstrukturen består av tre selskaper med Fløibanen AS som morselskap og Fløyen Servering AS og Fløirestauranten AS som datterselskaper.



| SELSKAP | BESKRIVELSE |
|----------------------------|---|
| FLØIBANEN AS | Morselskapet som driver Fløibanen som omhandler passasjertrafikk og Fløistuen butikk. I butikken selges det suvenirer, gaveartikler og klær. I tillegg leverer selskapet tjenester til de øvrige selskapene knyttet til salg, økonomioppfølging, kommunikasjon, HR, kommunikasjon, mm. |
| FLØYEN SERVERING AS | Drifter all serveringsvirksomhet på Fløyen som består av Fløistuen café, Fløybaren, Isboden, og Skomakerstuen. Selskapet selger mat og drikke, og står for arrangementene som foregår i Skomakerstuen |
| FLØIRESTAURANTEN AS | Selskapet forvalter restaurantbygget og er ansvarlig for vedlikehold og oppgradering av dette bygget. Selskapet har ingen ansatte. |

Forankring og interne retningslinjer

For å sikre en effektiv integrering av arbeidet med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, engasjerer vi oss aktivt i å utdanne og informere våre ansatte om betydningen av disse prinsippene lokalt, nasjonalt, og globalt. Dette initiativet vil klargjøre og konkretisere den individuelle ansattes ansvar til å melde fra om mulige uregelmessigheter og lovbrudd. Våre verdier og forretningsetikk som bygger oppunder dette arbeidet, er også gjort rede for i våre etiske retningslinjer. Vårt mål er å skape en organisasjonskultur hvor tanker og handlinger rundt menneskerettigheter er integrert i alt vi gjør, året rundt.

Vi anerkjenner også verdien av å organisere en intern workshop eller et arrangement dedikert til fokusert arbeid med disse temaene. Ledelsesengasjement er avgjørende for å bredt implementere disse verdiene i hele organisasjonen, og derfor vil avdelingsledere spille en nøkkelrolle i denne prosessen. Fremgang og resultater vil bli delt på organisasjonens intranett for å sikre åpenhet og tilgjengelighet for alle ansatte.

Rutiner for varsling:

Varslings- og klagemekanismer som skal bidra til å avdekke negative konsekvenser gjør vi våre ansatte kjent med gjennom vår personalhåndbok. I personalhåndboken er det beskrevet tydelig rutiner for intern varsling av kritikkverdige forhold. Et fremhevet eksempel på hva man bør varsle om, er brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i tilknytning til vår produksjon av varer og

levering av tjenester. Videre prosess rundt hvem som kan motta varselet, hvordan varselet kan kommuniseres, og hva som skjer når man varsler er også utfyllende beskrevet.

Aktsomhetsvurderinger

I forbindelse med innføring av åpenhetsloven har konsernet Fløibanen nedsatt en arbeidsgruppe og avholdt workshop med relevante personer fra ulike deler av organisasjonen. Arbeidsgruppen har utført aktsomhetsvurderinger av ulike virksomhetsområder for å kartlegge risiko og eventuell negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i selskapenes leverandørkjede.

Konsernet Fløibanen har egne varslingskanaler som alle ansatte blir gjort kjent med. Rutinen for varslings eskalerer fra nærmeste leder til verneombud som også fungerer som varslingssekretariat, og det er opprettet en egen e-post for å varsle om HMS-relaterte saker. Videre har konsernet utarbeidet en beredskapsplan som er tilgjengelig for alle ansatte på selskapets intranettside. Ved å jobbe systematisk med HMS-avvik, opplevelser i møte med våre gjester, eller andre forhold som man blir gjort oppmerksom på, så bidrar dette til en kultur hvor vi avdekker negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

I årets aktsomhetsvurderinger har vi vurdert om vi har forårsaket eller bidratt til negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, eller om vi er direkte tilknyttet de samme negative konsekvensene gjennom våre leverandører.

I leverandørvurderingene er det for årets redegjørelse tatt utgangspunkt i de vesentligste leverandørene innenfor hvert driftsområde i rapporteringsåret. Vi har vurdert de valgte leverandørene som vesentlige på bakgrunn av konsernets totale innkjøp, og sett hen til hvilke produkter eller tjenester de leverer og hvorvidt de er knyttet til bransjer som er sårbare for brudd på menneskerettigheter.

Informasjonsinnhenting har vært gjort i form av direkte dialog eller utsendelse av spørreskjema hvor de følgende spørsmålene har blitt sendt ut:

- Hvordan har dere identifisert at det ikke foregår barnearbeid i deres verdikjede?
 - Hva slags arbeidsforhold (HMS) er det i selskapet, og respekteres organisasjonsfrihet og arbeidstakerrettigheter?
 - Praktiseres det null-toleranse for diskriminering?
- Hva slags interessentdialog har selskapet med lokalsamfunn, urfolk og andre sårbare grupper i sine markeder?
- Hva gjør selskapet for å unngå å bidra til miljøødeleggelser som ødelegger lokalsamfunns livsgrunnlag?
- Aktsomhetsvurderinger: Hva slags policy har selskapet på aktsomhetsvurderinger, hvordan gjøres det, hvordan involveres interessenter, og hvilke interessenter har dere dialog med?

Virksomhetenes tilknytning til negative konsekvenser

Egen tilknytning – å forårsake og bidra til negative konsekvenser

Fløibanen AS og Fløyen Servering AS driver primært en tjenesteytende virksomhet og har liten produksjon av egne varer. Vi har derfor vurdert arbeidsvilkår og HMS som vesentlige oppfølgingspunkter for hvorvidt vi kan være direkte årsak til skade.

Det er 25 faste ansatte på Fløyen, men i hovedsesongen er det stor bruk av midlertidige ansettelser i form av sesongmedarbeidere. Dette bidrar til økt risiko for brudd på arbeidstid- og hvilebestemmelser og HMS.

Direkte tilknytning – Negative konsekvenser i selskapenes verdikjede

I og med at en stor del av våre varer er innkjøp fra leverandører er det risiko for at vår verdikjede er med å bidra til negative konsekvenser.

For Fløibanen har det i rapporteringsåret vært vesentlige innkjøp fra en hovedleverandør i forbindelse med oppgradering av femte generasjons bane. Ellers har selskapet løpende innkjøp fra en rekke leverandører for varer til butikken. Produksjonen av disse varene skjer typisk i lavkostland hvor det er risiko for at arbeidsvilkår og kompensasjon ikke oppfyller den standarden man forventer.

Vår tilnærming for aktsomhetsvurderingene har vært utført etter vesentlighetsprinsippet og det har for året ikke vært avdekket noen direkte negative konsekvenser i selskapenes verdikjede.

Våre store leverandører har systemer på plass som skal ivareta menneskerettigheter og alle har vist at de også søker å ivareta miljøelementet i bærekraftsbegrepet.

De leverandørene som har produksjon i lavkostland har vært med å forbedre vilkårene til arbeiderne i produksjonen. Det vil kunne bety at det fortsatt er produsenter i vår verdikjede som ikke oppfyller de vilkårene som er satt.

Det har også vært avdekket at en underleverandør tok ansettelsesgebyrer fra sine medarbeidere. Vår leverandør avdekket dette, sørget for at medarbeiderne hos underleverandøren fikk tilbakebetalt disse gebyrene samtidig som virksomheten endret praksisen sin.

Tiltak for å redusere negative konsekvenser

Fløibanens vognførere er organisert under Bussbransjeavtalen med egen tillitsvalgt på stedet. Øvrige medarbeidere står fritt til å organisere seg, men uavhengig av dette arbeider vi systematisk hvert år for å ha like og rettferdige arbeidsbetingelser på tvers av begge selskapene. Blant annet har man gitt lokale lønnstilskudd der hvor bransjeavtalen ikke dekker den generelle prisstigningen i samfunnet, og ansatte har betalt pause.

HMS-avvik registreres i eget system hvor nærmeste leder og verneombud mottar alle avvik, også utover HMS-avvik. Disse følges opp og rapporteres på til selskapets styre. Det iverksettes løpende tiltak samtidig som man jobber forebyggende.

Fløyen har et stort volum av besøkende årlig, og det vil kunne oppstå uønskede hendelser i møte med våre gjester. Eksempler på slike uønskede hendelser kan være negative interaksjoner med gjester eller gjester som får illebefinnende og må ha medisinsk assistanse.

Alle ansatte får tilbud om oppfølging fra nærmeste leder og eventuelt bedriftshelsetjenesten etter slike hendelser. Spesielt i hendelser som kan være traumatiserende er det viktig å koble på helsepersonell som kan være med å ivareta den enkelte.

I deler av rapporteringsperioden var Fløibanen under oppussing noe som resulterte i at behovet for arbeidskraft var midlertidig redusert. I istedenfor å permittere de ansatte ble de leid ut til andre selskaper gjennom selskapet Shairskills.

Etter gjennomgang av de valgte leverandørene ser vi store variasjoner mellom leverandørene. En majoritet av tilbakemeldingene er positiv og viser at de jobber aktivt med policy og prosedyrer. Der vi finner svarene mangelfull vil vi jobbe videre med leverandørene for å avklare nærmere hvilke prosedyrer de har på plass.

Vi vil videre følge opp de vesentlige leverandørene og arbeider med å utarbeide en Code of Conduct for våre leverandører. Videre vil vi for neste rapporteringsperiode utføre flere undersøkelser hos mindre leverandører.

SIGNATURES**ALLEKIRJOITUKSET****UNDERSKRIFTER****SIGNATURER****UNDERSKRIFTER**

This documents contains 5 pages before this page
Dokumentet inneholder 5 sider før denne siden

Tämä asiakirja sisältää 5 sivua ennen tätä sivua
Dette dokument indeholder 5 sider før denne side

Detta dokument innehåller 5 sidor före denna sida

authority to sign
representative
custodial

asemavaltuus
nimenkirjoitusoikeus
huoltaja/edunvalvoja

ställningsfullmakt
firmateckningsrätt
förvaltare

autoritet til å signere
representant
foresatte/verge

myndighed til at underskrive
repræsentant
frihedsberøvende