

Redegjørelse etter Åpenhetsloven for MAX Norway AS 2025

Dato: 30. juni 2026

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 2025.

For ytterligere detaljer om vårt omfattende bærekraftsarbeid henviser vi til MAX Burgers AB sin [Bærekraftsrapport for 2025](#), som er tilgjengelig på vår nettside. Ettersom MAX Norway AS er en del av konsernet MAX Burgers AB, bygger vårt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold på konsernets felles retningslinjer, styringssystemer og bærekraftsarbeid, tilpasset norske forhold.

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 2025 hadde MAX 203 restauranter, fordelt på Sverige (163), Polen (26),

Norge (8) og Danmark (6).

I 2025 hadde MAX Norway AS 365 ansatte og en omsetning på 288 034 368 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. Retningslinjene ble grundig gjennomgått og oppdatert i 2025, og den nye versjonen ble vedtatt av styret i MAX Burgers AB. De er en integrert del av vårt bærekraftsarbeid og brukes aktivt i oppfølgingen av leverandørkjeden.
- **Menneskerettighetspolicy:** Vårt arbeid bygger på internasjonalt anerkjente prinsipper, inkludert FNs verdenserklæring om menneskerettigheter (UDHR), 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:** Ansaret 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. Dette aktsomhetsarbeidet er forankret i vårt rammeverk for bærekraftige innkjøp, som setter rammene for hvordan vi stiller krav til, kartlegger og følger opp våre leverandører. Rammeverket bygger på strukturen i OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv (OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct), og aktsomhetsvurderingene gjennomføres i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Vår prosess for aktsomhetsvurderinger inkluderer:

1. **Forankring av ansvarlighet i retningslinjer og styringssystemer:** Som beskrevet i kapittel 3.
2. **Kartlegging og vurdering av risiko:** Vårt rammeverk for bærekraftige innkjøp er det sentrale verktøyet for å kartlegge og vurdere risiko i leverandørkjeden. Rammeverket samler våre styrende dokumenter – blant annet vår Code of Conduct, risikovurderinger for bærekraftskritiske råvarer og konkrete innkjøpskrav per produkt – og tydeliggjør hvordan krav stilles, hvem som har ansvar, og hvordan leverandørene følges opp. Som en del av dette benytter vi vår Supplier Development Process (SDP), som 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:** Dersom vi avdekker at vi har forårsaket eller bidratt til faktisk negativ påvirkning, sørger vi for – eller samarbeider om – gjenoppretting for de berørte. Negativ påvirkning kan avdekkes på flere måter, blant annet gjennom oppfølging og revisjon av leverandører, risikokartlegging, dialog med berørte og ansatte, samt vår varslerfunksjon (se kapittel 6 og 7). Uansett hvordan et forhold kommer til vår kjennskap, blir det undersøkt og håndtert i tråd med våre interne rutiner.

Interessentdialog

Dialog med berørte og relevante interessenter er en sentral del av våre aktsomhetsvurderinger, og bidrar til å identifisere risiko, prioritere tiltak og vurdere effekten av arbeidet vårt. Vi involverer blant annet:

Ansatte: Vi gjennomfører en årlig medarbeiderundersøkelse på tvers av alle markeder, som gir innsikt i arbeidsmiljø, engasjement og trivsel. Resultatene følges opp av ledelsen og danner grunnlag for konkrete forbedringstiltak. I tillegg gir vår varslerfunksjon ansatte en trygg og konfidensiell kanal for å melde fra om kritikkverdige forhold.

Leverandører: Gjennom vår Supplier Development Process (SDP) og vårt rammeverk for bærekraftige innkjøp har vi løpende dialog med leverandørene om krav, risiko og forbedringsområder innen menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Forskning og fagmiljøer: Vi følger og henter kunnskap fra forskning, ekspertmiljøer og bransjeinitiativer for å styrke våre risikovurderinger og holde oss oppdatert på utviklingen innen bærekraft og ansvarlig næringsliv. Vi deltar også i forskningsprosjekter innen bærekraftig matproduksjon og matberedskap.

5. Kartlegging av leverandørkjeder og forretningspartnere

MAX har en kompleks leverandørkjede med en rekke ulike produkter og tjenester. Som

en del av aktsomhetsarbeidet beskrevet i kapittel 4, gjennomførte vi i 2025 en kartlegging av våre risikoråvarer. I kartleggingen vurderte vi hensyn til både miljø og menneskerettigheter, herunder arbeidsforhold, og identifiserte flere råvarer med forhøyet risiko – blant annet soya, palmeolje, kaffe og kakao – knyttet til blant annet barnearbeid, dårlige arbeidsforhold, lave lønninger og utrygge arbeidsmiljøer. Kartleggingen danner grunnlaget for våre innkjøpskrav og for videre oppfølging i leverandørkjeden.

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 2025 ble 4 saker rapportert og håndtert gjennom vår varslersfunksjon i Norge, 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 2025 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. Tiltakene vi bruker for å håndtere disse risikoene er beskrevet i kapittel 4 og 7.
- **Arbeidsforhold i egen virksomhet:** Med over 8 059 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.

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:

- **Styrking av rammeverket for bærekraftige innkjøp:** I 2025 videreutviklet vi vårt rammeverk for bærekraftige innkjøp. Vi gjennomgikk og oppdaterte vår Code of Conduct, som ble vedtatt av styret i MAX Burgers AB, gjennomførte en ny risikokartlegging av våre bærekraftskritiske råvarer, og fortsatte arbeidet med å integrere flere leverandører i vår Supplier Development Process (SDP).

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).
- **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, og vi vurderer løpende effekten av tiltakene våre. Nedenfor oppsummerer vi resultater fra 2025, både i egen virksomhet og i leverandørkjeden:

Egen virksomhet:

- **Varslerfunksjon:** 4 saker ble rapportert og håndtert i 2025.
- **Lik lønn:** MAX Equal Pay Index var 100,1 i 2024 i Norge. Undersøkelsen for 2025 gjennomføres høsten 2026.
- **Ansattengasjement:** For MAX som helhet, på tvers av alle markeder, var engasjementsindeksen i medarbeiderundersøkelsen 4,1 i 2025 (på en skala fra 1 til 5), samme nivå som i 2024. Svarprosenten falt fra 72 % i 2024 til 69 % i 2025.
- **Likestilling:** Vi har en jevn kjønnsfordeling blant våre Operation Managers og jobber for å oppnå det samme i hele organisasjonen.

Leverandørkjeden:

- **Oppdatert Code of Conduct:** Vår reviderte Code of Conduct ble vedtatt av styret i 2025, og våre leverandører er nå forpliktet til å følge den. (Effekt: tydeligere krav og forankring)
- **Risikokartlegging:** Vi gjennomførte en ny kartlegging av bærekraftskritiske råvarer, som resulterte i 20 identifiserte risikoråvarer, hvorav 10 ble utpekt som prioriterte for MAX. Kartleggingen danner grunnlag for tydeligere innkjøpskrav i 2026. (Forventet resultat: mer treffsikker prioritering og oppfølging av de råvarene der risikoen for negativ påvirkning er størst)

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)
- **Kompis Sverige, Nästa Generation Sverige og Samhall:** For å fremme et inkluderende arbeids- og samfunnsliv gjennom møter mellom nyankomne og etablerte svensker, betalt arbeidserfaring til unge, og jobbmuligheter for mennesker med nedsatt funksjonsevne (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.
- Videreutvikle våre interne opplæringsprogrammer knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- 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 2025](#).

Redegjørelsen er godkjent av styret i MAX Norway AS

Richard Bergfors, Styreleder

Christoffer Bergfors, Styremedlem

Anders Lakso, Styremedlem