

Aktivitet- og redegjørelsesrapport 2024



Innhold

Forord	3
Orklas strategi for bærekraft og sosial ansvarlighet	3
Metode og tilnærming	4
Definisjon av kategorier	4
Definisjon av lønnselementer	4
Prosess og involvering	4
Kartlegging og status	5
Kjønnsfordeling	5
Likelønn	5
Midlertidig ansatte og deltidsarbeid	8
Permisjonsbruk	8
Fremtidige tiltak	9
Lønn og kompensasjon	9
Kjønnsbalanse i ledergrupper	9
Inkludering og tilrettelagt arbeidsliv	9
Konklusjon	9

Forord

Orkla ASA er et ledende industrielt investeringsselskap innen merkevarer og forbruker-orienterte selskaper. Selskapet har en langsiktig og strategisk tilnærming til investeringene og skaper verdier ved å kombinere sterk merkevarekompetanse med tankesettet til et investeringsselskap. Sammen med porteføljeselskaper, datterselskaper og øvrige investeringer utgjør Orkla-konsernet en av Norges ledende virksomheter, med sterke markedsposisjoner i Norden, Baltikum, Sentral-Europa og utvalgte globale markeder.

Denne rapporten utgjør Orkla ASAs aktivitet- og redegjørelsesrapport i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven, og gjelder for Orkla ASAs ansatte i Norge. Aktivitet- og redegjørelsesrapporter for Orklas porteføljeselskaper publiseres separat, enten som en del av selskapenes årsberetning eller som egne rapporter på selskapenes nettsider.

Orklas strategi for bærekraft og sosial ansvarlighet

Bærekraft er en integrert del av Orklas konsernstrategi og omfatter et tydelig ansvar for å ivareta menneskerettigheter, fremme like muligheter, samt styrke mangfold og inkludering i hele organisasjonen. Orklas etiske retningslinjer uttrykker nulltoleranse for trakassering og diskriminering, uavhengig av alder, kjønnsidentitet, seksuell orientering, funksjonsnedsettelse, etnisitet, religion, politisk ståsted, nasjonal eller sosial bakgrunn, eller andre forhold beskyttet av EU-lovgivning eller nasjonale regler. En viktig del av Orklas bærekraftsambisjon er å styrke mennesker i og rundt vår virksomhet, slik at de kan bidra til positiv samfunnsendring.

Fremdrift på bærekraftsarbeidet følges nøye opp: Konsernsjefen og ledergruppen i Orkla ASA evalueres årlig på fremgang innen bærekraftsstrategien, og flere av målene er integrert i selskapets insentiv- og bonusordninger. En mer detaljert beskrivelse av strategien og konkrete tiltak finnes i Orklas bærekraftsrapport, som er en del av årsrapporten og tilgjengelig på orkla.com.



Metode og tilnærming

I dette kapitlet beskrives metode og tilnærming til kartleggingen av likestillingstilstanden. Kartleggingen inkluderer analyser av kjønnsforskjeller innenfor lønn, ansettelsesformer (deltid og midlertidige stillinger) og uttak av permisjoner. Videre vurderes også risiko for diskriminering på andre grunnlag som etnisitet, religion, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og alder, og omtales senere i rapporten.

Definisjon av kategorier

En viktig del av lønnskartleggingen har vært å identifisere stillinger av lik verdi, slik at analysene gir et rettferdig og meningsfylt bilde av lønnsnivåer og stillingsstruktur. For å gjøre dette har vi kategorisert selskapets stillinger i følgende grupper, som reflekterer ansvar, kompetanse og posisjon i organisasjonen:

Gruppe 1	Konsernsjef	Oppgitt på egen linje, da rollen har en særskilt stilling og ikke er direkte sammenlignbar med andre nivåer
Gruppe 2	Ledergruppen	Øverste nivå i selskapet, som rapporterer til konsernsjefen
Gruppe 3	Direktører	Ledere med funksjonsansvar, som rapporterer direkte til ledergruppen
Gruppe 4	Mellomledere og seniorrådgivere	Mellomledernivå med lang erfaring og bred kompetanse
Gruppe 5	Senior konsulenter	Spesialister med flere års erfaring innen eget fagområde
Gruppe 6	Konsulenter	Fagpersoner med noen års erfaring og operativt ansvar
Gruppe 7	Administrative medarbeidere og nyutdannede	Ansatte i støttefunksjoner eller tidlig i karrieren, med operativt eller administrativt ansvar

I arbeidet har vi kartlagt relevante forhold for å få et helhetlig bilde av status i organisasjonen, inkludert:

- Kjønnsfordeling på ulike nivåer
- Lønnsnivåer og eventuelle lønnsforskjeller
- Bruk av heltid og deltid
- Midlertidige ansettelser
- Permisjonsbruk
- Risiko for skjevheter eller forskjellsbehandling, for eksempel innen lønn, rekruttering, forfremmelser eller kjønnsdelt arbeidsfordeling

Selv om ikke alle områder nødvendigvis er relevante for Orkla ASA som organisasjon, omtales de i analysen for å sikre at alle krav i redegjørelsesplikten dekkes.

For å sikre anonymisering og ivareta personvernet følger vi anbefalingene i aktivitets- og redegjørelsesplikten slik de er beskrevet av Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). Dette innebærer at resultatene fra kartleggingen kun oppgis dersom det er fem eller flere ansatte av hvert kjønn i den enkelte stillingskategori. På bakgrunn av dette er det besluttet å ikke inkludere lønnsanalyser og statistikker for gruppe 5 (senior konsulenter) og gruppe 7 (administrative medarbeidere og nyutdannede), da det i disse kategoriene er færre enn fem ansatte av hvert kjønn. Unntaket er ledergruppen (gruppe 2), hvor lønnsopplysninger allerede er offentliggjort gjennom lederlønnsrapporten, og vi har derfor valgt å inkludere disse tallene i rapporten.

Definisjon av lønnselementer

Lønnskartleggingen i denne rapporten følger anbefalingene fra Bufdir for definisjon og inndeling av lønnselementer. Analysen inkluderer følgende to hovedkategorier:

Kontante ytelser: Dette omfatter alle skattepliktige lønnsutbetalinger i penger, herunder avtalt fastlønn (månedslønn), faste kontante tillegg (f.eks. funksjonstillegg, særskilte ansvarstillegg) og bonusutbetalinger som er utbetalt i rapporteringsåret 2024. Denne kategorien inkluderer ikke overtidsgodtgjørelse, feriepenger eller andre variable ytelser som ikke er utbetalt i rapporteringsåret.

Skattepliktige naturalytelser: Dette inkluderer ytelser som ikke kategoriseres som lønn, men som har en økonomisk verdi og er skattepliktige, for eksempel firmabil eller bilgodtgjørelse, dekning av elektronisk kommunikasjon og andre skattepliktige naturalgoder.

Prosess og involvering

Arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten har vært forankret i ledergruppen i Orkla ASA. Rapporten har vært behandlet i styrets kompensasjonsutvalg og styret.

Proessen har involvert HR og selskapets bærekraftsteam, som har hatt en sentral rolle i analysene og vurderingen av tiltak. I tillegg har metodikk og funn vært forelagt og diskutert med Arbeidsmiljøutvalget (AMU), hvor også ansatterepresentanter har gitt sine innspill og støttet metodikken som er benyttet i arbeidet.

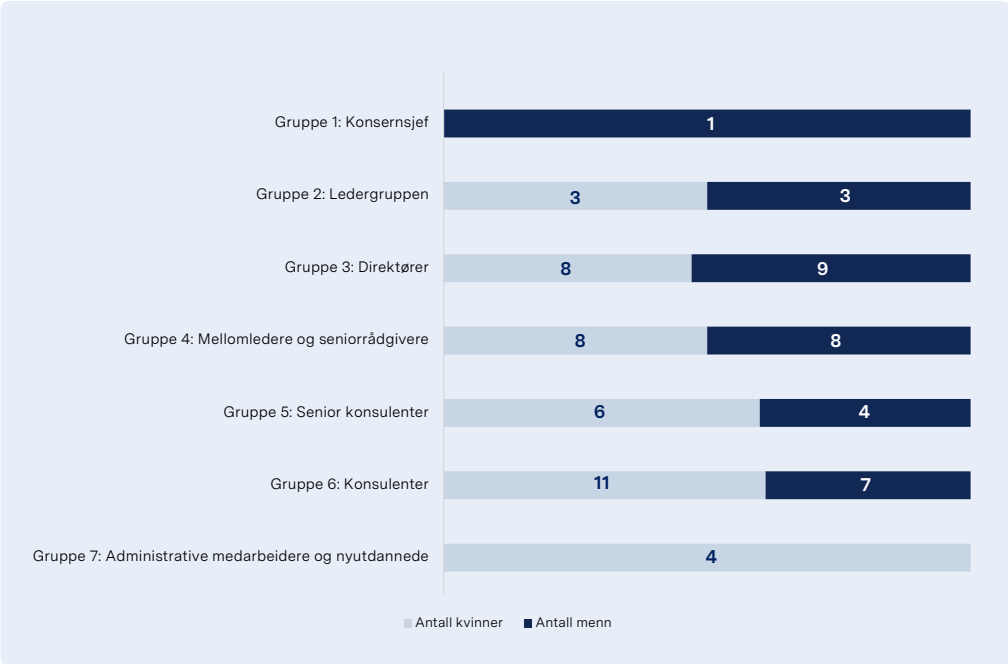
Kartlegging av status

Dette kapitlet presenterer hovedfunnene fra analysene av kjønnsbalanse, lønn, arbeidsformer, permisjonsbruk og mangfold i Orkla ASA per 31. desember 2024¹.

Kjønnsfordeling

Per 31. desember 2024 hadde Orkla ASA totalt 72 ansatte i Norge, fordelt på 40 kvinner og 32 menn. Kjønnsfordelingen fordelt på stillingsgrupper er som følger:

Kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper



Likelønn

I henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten har Orkla ASA gjennomført en analyse av lønnsforholdene mellom kvinner og menn. Analysen bygger på kontant utbetalte ytelser og sum skattepliktige naturalytelser, i tråd med anbefalingene fra Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet (Bufdir). Dette gir en samlet vurdering av total kompensasjon mellom kjønnene.

Tabellen nedenfor viser kvinners andel av menns lønn, oppgitt som prosentandel, for de stillingskategoriene der anonymiseringskravene (minimum fem ansatte av hvert kjønn) er oppfylt:

Kvinnens andel av menns lønn oppgitt i prosent

	Kontante ytelser Sum kontante ytelser	Naturalytelser Sum skattepliktige naturalytelser
Gruppe 1 Konsernsjef	Stilling unikt besatt	Stilling unikt besatt
Gruppe 2 Ledergruppen	81%	100%
Gruppe 3 Direktører	77%	105%
Gruppe 4 Mellomledere og seniorrådgivere	105%	202%
Gruppe 5 Senior konsulenter	Ikke nok datapunkter	Ikke nok datapunkter
Gruppe 6 Konsulenter	91%	100%
Gruppe 7 Administrative medarbeidere og nyutdannede	Ikke nok datapunkter	Ikke nok datapunkter

Beskrivelse av funn

Gruppe 1 Konsernsjef

Det rapporteres ikke egne tall for konsernsjefen, siden stillingen er unikt besatt. Lønnsnivået for konsernsjefen i Orkla ASA fremgår i stedet av selskapets rapport om lønn og godtgjørelse til ledende ansatte for 2024, som er tilgjengelig i sin helhet på Orkla.com.

Gruppe 2 Ledergruppen

Kvinner i ledergruppen mottar i snitt 81 % av menns kontante ytelser (fastlønn og bonus). Forskjellen skyldes blant annet at kvinner og menn har ulike roller med ulikt ansvar. I tillegg har mange av mennene blitt rekruttert eksternt etter omstillingen til investeringsselskap, og har med seg høyere lønn fra tidligere roller. Flertallet av kvinnene har lang fartstid i Orkla og har hatt sin lønnsutvikling internt. Dette bidrar til å forklare deler av lønnsforskjellen. Når det gjelder skattepliktige naturalytelser, mottar kvinner og menn i denne gruppen ytelser på samme nivå (100 %).

Gruppe 3 Direktører

Kvinner på direktørnivå mottar i snitt 77 % av menns kontante ytelser. En viktig forklaring er at flere menn i denne gruppen deltar i selskapets bonusprogrammer. Tidligere var enkelte stillinger unntatt fra slike ordninger, blant annet for å ivareta funksjoner knyttet til uavhengighet og kontroll. Dette er nå i ferd med å endres. I tillegg har noen av kvinnene i gruppen tiltrådt stillingene i løpet av året og har derfor kun mottatt delvis bonus, eller ikke vært bonusberettiget i 2024. Hvis vi justerer for dette og estimerer bonus basert på gjennomsnittlig oppnåelse for gruppen, øker kvinners andel til 90 % av menns kontante ytelser. Videre inngår det nå en mann i gruppen som tidligere var en del av ledergruppen, men som har beholdt sitt tidligere, høyere lønnsnivå. Dette bidrar til å trekke opp gjennomsnittet for menn. Når det gjelder skattepliktige naturalytelser, mottar kvinner i snitt 105 % av menns nivå. Dette skyldes hovedsakelig at alle kvinnene i gruppen mottar bilgodtgjørelse, mens enkelte menn ikke gjør det. For øvrig er ytelsene sammenlignbare mellom kjønnene.

Gruppe 4 Mellomledere og seniorrådgivere

Kvinner i denne gruppen mottar i snitt 105 % av menns kontante ytelser. Fastlønnen er omtrent lik, men flere kvinner er med i bonusordninger med høyere rammer, noe som gir høyere bonusutbetalinger og dermed høyere samlet kompensasjon. Når det gjelder skattepliktige naturalytelser, ligger kvinners nivå på 202 % av menns. Dette skyldes at kvinnene i snitt har høyere bilgodtgjørelse, og at flere menn ikke mottar denne ytelsen, noe som trekker menns snitt ned.

Gruppe 5 Senior konsulenter

Det rapporteres ikke lønnsdata for denne gruppen, da det er færre enn fem ansatte av hvert kjønn. Dette er i tråd med kravene om anonymisering i aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Gruppe 6 Konsulenter

Kvinner mottar i snitt 91 % av menns kontante ytelser. Gruppen består av stillinger både med og uten individuell bonus. Blant menn er det flere som har bonusavtaler, mens kvinnene er jevnere fordelt på begge typer stillinger. Dette bidrar til lavere gjennomsnittlige kontante ytelser for kvinner. Naturalytelsene er likt fordelt mellom kjønnene i denne gruppen (100 %).

Gruppe 7 Administrative medarbeidere og nyutdannede

Også for denne gruppen rapporteres det ikke lønnsdata, da det er færre enn fem ansatte av hvert kjønn. Dette følger anonymiseringskravene i aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Totalt

Totalt mottar kvinner i gjennomsnitt 61 % av menns kontante ytelser og 82 % av menns skattepliktige naturalytelser. Når konsernsjefen holdes utenfor, øker andelen til henholdsvis 75 % og 85 %. Forskjellene skyldes at det i dag er en høyere andel menn i stillinger med høyere lønnsnivå, mens kvinner i større grad er representert i øvrige stillingskategorier. Dette påvirker gjennomsnittet for hvert kjønn.

Oppsummering lønnsanalyse

Orkla ASA har gjennomført omfattende analyser av lønnsnivåer for å avdekke eventuelle systematiske forskjeller mellom kvinner og menn. I tillegg til deskriptive analyser av kontante ytelser og naturaltelseter, har selskapet også foretatt regresjonsanalyser for å undersøke om kjønn er en signifikant forklaring på lønnsforskjeller. I regresjonsanalyse- ne ble variablene kjønn, stillingsnivå og alder inkludert for å vurdere deres betydning for lønnsnivået. Resultatene viste at hverken kjønn eller alder har en signifikant forklarings- effekt på lønnsnivået (signifikansnivå $> 0,05$), mens stillingsnivå var sterkt korrelert med lønnsnivå (signifikansnivå $< 0,001$). Dette indikerer at forskjeller i lønn i stor grad kan forklares med stillingskategori, og ikke med kjønn eller alder alene.

Analysene viser at det er flere menn i de øvre stillingskategoriene hvilket bidrar til å øke gjennomsnittet for menn. Orkla ASA jobber systematisk for en høyere kvinneandel i sine ledergrupper, som omtales nærmere senere i rapporten. Flere av de observerte forskjell- ene kan også spores tilbake til historiske avtaler om kompensasjon, for eksempel hvem som har vært inkludert i ulike bonusordninger eller har hatt tilgang til bilgodtgjørelse. Dette har skapt ulikheter mellom ansatte på samme nivå, avhengig av hvilken stilling de har hatt tidligere eller hvilken organisasjonsstruktur de har tilhørt.

Selskapet arbeider nå aktivt med å harmonisere kompensasjonspakkene for sammen- lignbare roller. Målet er å bevege seg bort fra en praksis der ansatte i tilsvarende stillinger har ulike kompensasjonselementer, som bilordninger eller bonus, basert på historiske for- hold. Samtidig erkjenner vi at enkelte forskjeller vil kunne vedvare en periode, som følge av allerede inngåtte avtaler. Ambisjonen er likevel å gradvis etablere en mer rettferdig og konsistent kompensasjonspraksis, der innholdet i pakken i størst mulig grad reflekterer den enkeltes ansvar, oppgaver og prestasjoner.

Det kan i tillegg forekomme lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som ikke lar seg forklare med tidligere inngåtte avtaler eller andre saklige forhold. Orkla ASA har der- for etablert rutiner for systematisk å identifisere og vurdere slike tilfeller, med mål om å kunne korrigere eventuelle skjevheter. I kapittelet "Fremtidige tiltak" beskrives hvordan selskapet arbeider kontinuerlig med å overvåke og styrke rettferdigheten i lønnspraksis.

Midlertidig ansatte og deltidsarbeid

Av hensyn til anonymiseringskrav rapporteres det ikke på detaljer knyttet til permisjons- bruk. Generelt er omfanget av midlertidige ansettelser og deltidsarbeid i Orkla ASA svært lavt, og det er ingen systematiske forskjeller mellom kvinner og menn.

Permisjonsbruk

Av hensyn til anonymiseringskrav rapporteres det ikke på detaljer knyttet til permisjons- bruk. Orkla ASA legger til rette for at både kvinner og menn kan benytte sine permisjons- rettigheter på en balansert måte, og selskapet vil følge utviklingen over tid for å sikre at tiltakene som er iverksatt er tilstrekkelige.



Øvrig risiko for diskriminering og hvordan Orkla ASA jobber for å motvirke dette

Orklas retningslinjer implementeres gjennom ulike tiltak for å sikre at diskriminering forebygges, reduseres og håndteres når det oppdages, samt for å fremme mangfold og inkludering generelt. Dette gjøres gjennom opplæring og bevisstgjøring, aktiv overvåking og rapportering. I 2024 gjennomførte Orkla ASA opplæring i strategisk mangfold, likestilling og inkludering for Orklas investeringskomite og medlemmer av Orklas investeringsteam. Orkla ASA engasjerte seg også i dialog med utvalgte forretningspartnere for å rette mer oppmerksomhet mot kjønnsbalanse og mangfoldsledelse generelt. Orkla ASA har identifisert sentrale områder hvor det kan være risiko for diskriminering eller hindre for likestilling. Disse områdene er valgt ut i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten. Innledningsvis forklares hvorfor risiko kan oppstå, og deretter beskrives hvordan Orkla ASA arbeider for å redusere denne risikoen.

Rekruttering

Det kan være risiko for ubevisste fordommer i rekrutteringsprosessen. For å motvirke dette har Orkla ASA etablert en standardisert prosess der HR og leder i samarbeid sikrer at stillingsutlysninger utformes kjønnsnøytralt og inkluderende. Selskapet oppfordrer aktivt kandidater med ulik bakgrunn til å søke. Ved valg av eksterne rekrutteringsbyråer legges det vekt på at byråene har en bevisst tilnærming til mangfold og inkludering, og at de evner å presentere et bredt spekter av kandidater.

Under intervjuene benyttes strukturerte intervjuguider for å sikre at alle kandidater får samme mulighet til å svare på relevante spørsmål, og for å forhindre at det stilles spørsmål knyttet til forhold som kan være diskriminerende eller irrelevante for stillingen.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Det kan være risiko for skjevheter i hvem som får utviklingsmuligheter eller forfremmelse. På konsernnivå har Orkla ASA et strategisk mål om å styrke kjønnsbalansen i ledergrupper. Når det gjelder Orkla ASA, er det per dags dato flere kvinner i lederroller og med personalansvar enn menn (54 % kvinner mot 46 % menn).

Trakassering og arbeidsmiljø

Det er en risiko for at trakassering eller seksuell trakassering kan forekomme. Orkla ASA har nulltoleranse for trakassering, seksuell trakassering og vold. Det finnes etablerte varslingskanaler, og prinsippene for håndtering er nedfelt i selskapets Code of Conduct. Både ledere og ansatte forventes å gjøre seg kjent med og etterleve disse.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Det kan være risiko for at ansatte ikke får tilstrekkelig fleksibilitet til å kombinere arbeid og familieliv. Orkla ASA praktiserer fleksitidsordninger og muligheter for permisjon ved behov, blant annet ved barns eller familiemedlemmers sykdom. Ved behov kan det inngås individuelle avtaler for ytterligere tilrettelegging. Bedriftshelsetjenesten bistår både ledere og ansatte i slike prosesser.

Fremtidige tiltak

Orkla ASA har definert flere fremtidige tiltak for å fremme likestilling, hindre diskriminering og styrke inkludering i organisasjonen. Disse tiltakene er en videreføring av arbeidet som allerede er beskrevet i rapporten, og bygger på analysene og funnene i kartleggingen.

Lønn og kompensasjon

Likelønnskartleggingen i Orkla ASA viser at kvinner i enkelte stillingskategorier i gjennomsnitt mottar lavere kompensasjon enn menn. Statistiske regresjonsanalyser som inkluderer kjønn, stillingsnivå og alder viser imidlertid at kjønn ikke er en signifikant forklaringsfaktor for de observerte forskjellene. Dette indikerer at forskjellene i stor grad kan tilskrives andre forhold, som nærmere omtales i rapporten.

En sentral forklaring er at menn i større grad enn kvinner innehar stillinger med høyere ansvar, kompleksitet og krav til erfaring, også innenfor samme stillingskategori. Slike stillinger har typisk et høyere lønnsnivå. For å motvirke eventuelle systematiske skjevheter, foretar Orkla ASA årlige vurderinger av stillingers størrelse og ansvarsnivå for å sikre objektive og konsistente vurderinger uavhengig av kjønn.

I tillegg har selskapet de siste årene rekruttert flere kvinner inn i seniorroller, som et ledd i arbeidet med å styrke kjønnsbalansen på ledernivå. Dette inngår i konsernets overordnede mål om økt representasjon og like muligheter.

Historiske forskjeller i kompensasjonselementer som bonusprogrammer og bilgodtgjørelse har også bidratt til lønnsvariasjon mellom ansatte. Orkla ASA arbeider derfor med å standardisere kompensasjonspakkene for å utjevne forskjeller som skyldes tidligere avtaler eller ulik praksis.

Som et ytterligere tiltak oppfordres ledere til å bruke lønnsoppgjøret aktivt for å korrigere eventuelle skjevheter som ikke har en saklig begrunnelse – dette gjelder både kvinner og menn. Ved behov har selskapet også satt av ekstra lønnsrammer for å kunne foreta justeringer der enkeltansatte har hatt et lønnsnivå vesentlig under sammenlignbare stillinger, og hvor det har vært nødvendig med målrettet kompensasjon for å sikre et mer rettferdig og konkurransedyktig nivå.

Kjønnsbalanse i ledergrupper

Selskapet har et strategisk mål om å styrke kjønnsbalansen i ledergrupper på konsernnivå. Likelønn og kjønnsbalanse i ledergrupper inngår som elementer i konsernsjefen og ledergruppens bonusprogrammer, og fremgang på disse områdene måles og rapporteres jevnlig til styret. I 2024 støttet Orkla ASAs styre et sett med utkast til bærekraftsmål mot 2030 som inkluderte et mål på å ha et kjønnsbalansert styre, ledergruppe og ansatte totalt, der intet kjønn er overrepresentert (>60%)².

Inkludering og tilrettelagt arbeidsliv

Som et ledd i å sikre et inkluderende arbeidsmiljø og god tilrettelegging ved behov, har Orkla ASA inkludert spørsmål om tilrettelagt arbeidsliv og inkludering i sin medarbeiderundersøkelse. Dette gir verdifull innsikt i ansattes egne opplevelser av arbeidsmiljøet, inkludert om de opplever tilstrekkelig tilrettelegging, like muligheter og et inkluderende fellesskap. Resultatene fra undersøkelsen gjør det mulig for selskapet å identifisere områder med forbedringspotensial og iverksette målrettede tiltak dersom det fremkommer behov for justeringer eller ytterligere oppfølging.

Konklusjon

Orkla ASA er forpliktet til å fremme likestilling, mangfold og inkludering på alle nivåer i organisasjonen. Selskapet vil fortsette det systematiske arbeidet med kartlegging, analyse og iverksetting av tiltak for å sikre at alle ansatte har like muligheter og rettferdige betingelser, uavhengig av kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag. Arbeidet følges opp gjennom forankring i toppledelsen og kontinuerlig evaluering av fremdriften.

