

Rapportering etter Åpenhetsloven 2024

Orkla Food Ingredients AS (heretter «Orkla Food Ingredients») er et porteføljeselskap i Orkla ASA («Orkla») og består av flere datterselskaper i Norge og andre land i Europa og USA. Denne rapporten beskriver Orkla Food Ingredients' arbeid knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, inkludert aktsomhetsvurderinger i henhold til § 5 i Åpenhetsloven.

Rapporten omfatter Orkla Food Ingredients og dets datterselskaper, og de rapporterte tallene gjelder regnskapsåret 2024 (1. januar–31. desember). Rapporteringen om påvirkning, mål og planer inkluderer også informasjon fra den sist oppdaterte aktsomhetsvurderingen for menneskerettigheter, som ble gjennomført våren 2025. Informasjon om fremdriften i Orkla Food Ingredients' arbeid med miljørelaterte, sosiale og styringsrelaterte forhold for 2024 finnes også i Orkla ASAs årsrapport for 2024¹.

Innholdsfortegnelse

1. Beskrivelse av Orkla Food Ingredients' virksomhet	2
2. Retningslinjer og styrende prinsipper	3
2.1. Orkla Food Ingredients' styringsdokumenter relatert til menneskerettigheter og anstendig arbeid	3
2.1.1. Ansvar	4
2.2. Retningslinjer og rutiner relatert til Orkla Food Ingredients' egne ansatte	5
2.3. Policies og rutiner for aktsomhet i leverandørkjeden	5
2.3.1. Samarbeid og partnerskap	6
3. Negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	7
3.1. Faktisk negativ påvirkning	7
3.2. Risiko for negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Orkla Food Ingredients' egen virksomhet	8
3.2.1. Arbeidsbetingelser og -forhold	8
3.2.2. Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	9
3.2.3. Likebehandling og muligheter for alle	9
3.3. Vesentlig risiko for negativ påvirkning i Orkla Food Ingredients' leverandørkjede	10
3.3.1. Vesentlige menneskerettighetsutfordringer i Orkla Food Ingredients' leverandørkjede	10
3.3.2. Avvik hos direkte leverandører	11
3.4. Orkla Food Ingredients' viktigste risikoråvarer – risiko og tiltak	12
4. Varslings- og klagemekanismer som hjelp til å avdekke negative påvirkninger	14
5. Tiltak i 2024 og planer for 2025	15

¹ Orkla ASAs årsrapport for 2024 er tilgjengelig her: [Årsrapport - Orkla Norway](#). Bærekraftsrapporten for 2024 starter på side 45 i årsrapporten.

1. Beskrivelse av Orkla Food Ingredients' virksomhet

Orkla Food Ingredients AS («Orkla Food Ingredients») leverer ingredienser til et bredt spekter av kunder innen bakeri-, iskrem- og plantebaserte markeder, og har en ledende posisjon i Europa samt en plattform for vekst i USA. Orkla Food Ingredients hadde en omsetning på cirka 19,4 milliarder NOK i 2024. Viktige salgskanaler inkluderer industrielle produsenter som hovedsakelig leverer produkter til dagligvaremarkedet, Out of Home-segmentet – som håndverksbakerier og iskremkiosker – samt direktesalg til forbruker. De største produktkategoriene er margarin og smørblandinger, bakehjelpemidler og bakemikser til brød og kaker, gjær, marsipan og iskremingredienser.

Orkla Food Ingredients bygger et ledende europeisk og amerikansk matingrediensselskap rettet mot et stort, mangfoldig og robust marked. Ambisjonen er å være en ledende leverandør av gode og bærekraftige løsninger som hjelper kundene å vinne. Orkla Food Ingredients legger vekt på både å bygge sterke lokale selskaper med gode vekstforutsetninger og å ta ut synergier på tvers av porteføljeselskapet. Vekst skal oppnås gjennom styrkede markedsposisjoner og lokalt tilpassede løsninger.

Orkla Food Ingredients er forpliktet til ansvarlig drift med respekt for mennesker, miljø og samfunn, og har interne styringsdokumenter og prosedyrer for håndtering av risiko knyttet til miljø, sosiale forhold og selskapsstyring (ESG). Bærekraft er en integrert del av selskapets forretningsstrategi, og Orkla Food Ingredients har definert flere langsiktige ambisjoner knyttet til å skape positiv påvirkning for egne ansatte og arbeidstakere i verdikjeden.

Orkla Food Ingredients ambisjoner om positiv påvirkning

Egne ansatte:

- Sikkerhet og trivsel for alle medarbeidere
- En rettferdig, inkluderende og engasjerende arbeidsplass
- En kultur preget av vekst og muligheter

Arbeidstakere i verdikjeden:

- Fremme rettferdige og trygge arbeidsforhold for alle arbeidstakere i verdikjeden
- Forebygge barnearbeid i vår leverandørkjede

Organisering av virksomheten

Orkla Food Ingredients er et aksjeselskap med registrert adresse Drammensveien 149, Oslo (Norge). Orkla Food Ingredients' organisasjonsnummer er NO 911 161 419. Hovedkontoret ligger i Oslo, Norge. Orkla Food Ingredients er ett av ti porteføljeselskaper i Orkla. Orkla eier 60 % av Orkla Food Ingredients, mens investeringsselskapet Rhône Group eier 40 % av selskapet. Orkla ASA er notert på Oslo Børs.

Ved utgangen av 2024 hadde Orkla Food Ingredients rundt 4 000 ansatte² og cirka 110 innleide arbeidstakere³ i 22 land i Europa og USA. Orkla Food Ingredients består av rundt 60 operative selskaper strukturert i tre klynger: Bakery Ingredients, Sweet Ingredients og Plant-based. Selskapet har et betydelig antall produksjonsenheter, og egenproduserte varer utgjør omtrent 63 % av salget. Resterende salg kommer fra produkter produsert av eksterne forretningspartnere.

Viktige funksjoner i selskapene til Orkla Food Ingredients inkluderer produksjon, vedlikehold, logistikk, produktutvikling, markedsføring, salg, innkjøp, kvalitet og matsikkerhet, økonomi og HR. Orkla Food Ingredients er en betydelig innkjøper av matråvarer, emballasje og handelsvarer, med et estimert totalt antall direkte leverandører på rundt 9 000. Gjennom egen virksomhet, leverandører og underleverandører kan

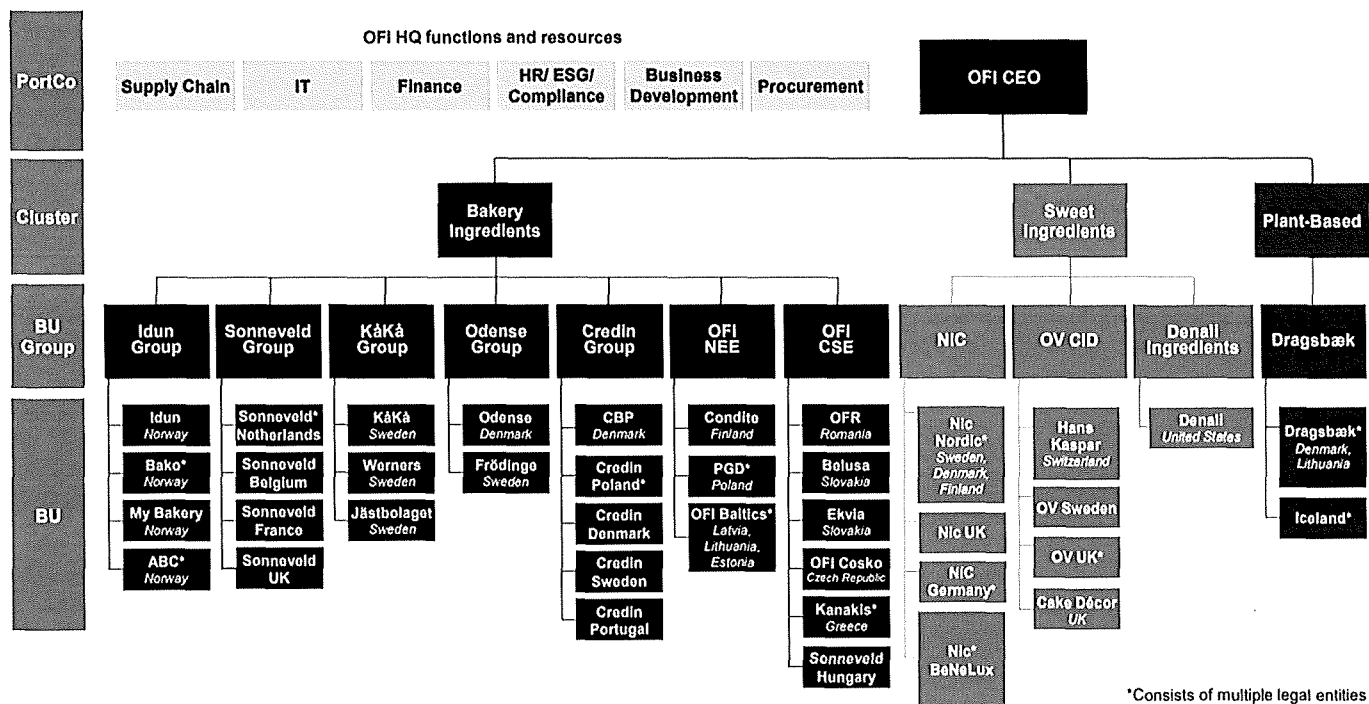
² Inkluderer fast ansatte, midlertidig ansatte og ansatte med ikke-garantert arbeidstid.

³ Inkluderer selvstendig næringsdrivende (uavhengige kontraktører) og personer som er ansatt i bemanningsbyråer

Orkla Food Ingredients ha direkte eller indirekte påvirkning på over én million arbeidstakere i selskapets verdikjede.

Denne rapporten omfatter Orkla Food Ingredients og dets forretningsenheter.

Orkla Food Ingredients' virksomhetsstruktur



2. Retningslinjer og styrende prinsipper

2.1. Orkla Food Ingredients' styringsdokumenter relatert til menneskerettigheter og anstendig arbeid

Orkla Food Ingredients følger Orkla ASAs retningslinjer for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Disse er forankret i Orklas styrende dokumenter, inkludert Orklas etiske retningslinjer (Code of Conduct)⁴, Orklas bærekraftpolicy⁵, Orklas etiske leverandørkrav (Supplier Code of Conduct)⁶ og Orklas etiske retningslinjer for forretningspartnere (Business Partner Code of Conduct). Orkla Food Ingredients har implementert operative retningslinjer, systemer og rutiner for å sikre ansvarlig forretningspraksis i tråd med selskapets verdier, Orklas retningslinjer og gjeldende lovverk. Dette inkluderer blant annet en menneskerettighetspolicy, EHS-standard (miljø, helse og sikkerhet), innkjøpspolicy og varslingsrutiner.

Orkla Food Ingredients har etablerte prosesser for aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter, inkludert en årlig overordnet risikovurdering og en langsiktig plan for forbedringer. Seksjon 2.2 og 2.3 nedenfor gir en mer detaljert beskrivelse av Orkla Food Ingredients' prosedyrer for aktsomhetsvurderinger i egen virksomhet og i leverandørkjeden.

⁴ Code of Conduct - Orkla.com

⁵ Orkla's Sustainability Policy

⁶ Supplier Code of Conduct - Orkla.com

Orklas etiske retningslinjer (Code of Conduct)

Orklas etiske retningslinjer er vedtatt av styret i Orkla og gjelder for Orkla, dets datterselskaper og alle personer som arbeider for Orkla-konsernet. Dette inkluderer ansatte på alle nivåer i Orkla Food Ingredients, styremedlemmer, innleid personell, konsulenter, leverandører og andre som handler på vegne av eller representerer Orkla Food Ingredients. Retningslinjene inneholder forpliktelse til å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold – blant annet gjennom å gjennomføre aktsomhetsvurderinger – og å arbeide for kontinuerlig forbedring.

Orklas bærekraftpolicy

Orklas bærekraftpolicy dekker miljømessige, sosiale og forretningsetiske (ESG) påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til Orklas virksomhet og forretningsbeslutninger, samt Orklas rolle som eier av selskaper. Policyen er basert på prinsippene til FNs Global Compact, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og Åpenhetsloven. Policyen fastslår at Orklas selskaper skal respektere og beskytte menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, blant annet ved å:

- anerkjenne og respektere ytringsfrihet, forsamlings- og organisasjonsfrihet, fagforeningsrettigheter, kollektive forhandlinger og personvern;
- fremme anstendige arbeidsforhold, sikre rimelig og lovfestet arbeidstid, rettferdig kompensasjon og adekvat lønn, legge til rette for en god balanse mellom arbeid og fritid, og tilby ferie- og permisjonsordninger som ivaretar arbeidstakers rettigheter, inkludert retten til familiepermisjon;
- fremme like muligheter, lik lønn, en balansert kjønnsfordeling på alle nivåer og økt mangfold og inkludering i hele verdikjeden, samt bekjempe alle former for diskriminering og trakassering;
- arbeide systematisk for å ivareta helse, sikkerhet og psykisk velvære for ansatte og jobbe for null skader samt kontinuerlig forbedring på disse områdene;
- gjennomføre aktsomhetsvurderinger med fokus på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold;
- etablere effektive mekanismer for å fange opp bekymringer og behov fra interessenter, samt interne rutiner for å håndtere slike saker på en grundig og effektiv måte, og sikre gjenoppretting i tilfeller der Orkla har forårsaket eller bidratt til vesentlig negativ påvirkning.

2.1.1. Ansvar

Orklas etiske retningslinjer og Orklas bærekraftpolicy gjennomgås årlig av Orklas revisjonsutvalg for å fange opp endringer i lovkrav og forventninger fra interessenter, samt endringer i Orklas strategi eller vurderinger av vesentlig bærekraftsrelatert påvirkning, risiko og muligheter. Oppdateringer av disse policyene godkjennes av styret i Orkla.

Styret i Orkla Food Ingredients er ansvarlig for å følge opp implementeringen av policyene i Orkla Food Ingredients. Videre er styret i Orkla Food Ingredients ansvarlig for å sikre at virksomheten drives i samsvar med gjeldende regelverk, Orklas etiske retningslinjer og Orklas bærekraftpolicy. Administrerende direktør i Orkla Food Ingredients har ansvar for å sikre at de ansatte er kjent med og etterlever dokumentene, samt at det gjennomføres årlig opplæring.

Som støtte til administrerende direktør har Governance, Risk and Compliance Officer i Orkla Food Ingredients ansvar for å støtte, overvåke og følge opp organisasjonen med hensyn til etterlevelse av lovpålagte krav, Orklas etiske retningslinjer og interne krav til forretningsetikk. Dette omfatter bevisstgjøring, risikostyring og rapportering innenfor områder knyttet til virksomhetsstyring.

VP Sustainability i Orkla Food Ingredients koordinerer de interne prosessene knyttet til aktsomhetsvurderinger for bærekraft, dobbel vesentlighetsanalyse og ESG-mål, -policyer og -planer for Orkla Food Ingredients som porteføljeselskap. Rollen har også ansvar for bevisstgjøring, interessentdialog og årlig ESG-rapportering.

I løpet av 2025 skal Orkla Food Ingredients gjennomgå selskapets ESG-policyer og styringsrutiner, og utarbeide en bærekraftspolicy i tråd med regulatoriske krav og forventningene fra viktige interessenter.

2.2. Retningslinjer og rutiner relatert til Orkla Food Ingredients' egne ansatte

Orklas bærekraftspolicy omfatter vesentlige temaer knyttet til Orklas egen arbeidsstyrke. Dette inkluderer mangfold, likeverd og inkludering, arbeidsforhold, rettferdig og tilstrekkelig lønn, arbeidsmiljø, helse og sikkerhet. I tråd med forventningene i Orklas bærekraftspolicy gjennomfører Orkla Food Ingredients en årlig vurdering av menneskerettighetspåvirkning, som dekker risikoforhold i egen organisasjon.

Orkla Food Ingredients' policy for menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter beskriver selskapets forpliktelse til å respektere menneskerettigheter og til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger på dette området. Policyen beskriver selskapets prinsipper for håndtering av menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter som er vurdert som særlig relevante for den daglige virksomheten. Dette inkluderer krav til selskapene innen Orkla Food Ingredients om å sikre rettferdige arbeidsvilkår, ansattes helse og sikkerhet, inkludering og ikke-diskriminering samt respekt for retten til organisering og kollektive forhandlinger.

Orkla Food Ingredients arbeider for at systematiske og proaktive tiltak for å fremme og ivareta helse og trivsel på arbeidsplassen skal være en naturlig del av all virksomhet, og selskapet har en visjon om null skader. Det utarbeides årlig en overordnet vurdering av menneskerettighetspåvirkning som inkluderer risiko for arbeidsrelaterte skader og sykdom. I tillegg utarbeider selskapene i Orkla Food Ingredients systematiske og mer detaljerte risikovurderinger knyttet til det operative arbeidsmiljøet, helse og sikkerhet. Selskapet har systematiske rutiner knyttet til arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, inkludert systematiske prosedyrer for opplæring, risikovurdering, oppfølging av hendelser og gjennomføring av tiltak for risikoforebygging og forbedring.

2.3. Policies og rutiner for aktsomhet i leverandørkjeden

Orkla Food Ingredients' forpliktelser og prinsipper for å håndtere potensiell påvirkning på arbeidstakere i verdikjeden er forankret i Orklas etiske retningslinjer, Orklas bærekraftspolicy, Orklas etiske leverandørkrav (Supplier Code of Conduct) og Orklas etiske retningslinjer for forretningspartnere (Business Partner Code of Conduct). Disse prinsippene gjelder for alle arbeidstakere i verdikjeden, inkludert utsatte og sårbare grupper som barn og migrantarbeidere. Dokumentene beskriver prosesser og mekanismer som skal sikre etterlevelse av sentrale internasjonale rammeverk, inkludert FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Rettighetene som omfattes av disse instrumentene, anses som globale og universelle menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter som gjelder for alle arbeidstakere, uavhengig av selskapets virksomhet. Retningslinjene inkluderer et tydelig krav om å respektere menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, samarbeide og ha tiltak på plass for å rette opp negativ påvirkning, samt å stanse, forebygge eller begrense mulig negativ påvirkning. Kritiske temaer som tvangsarbeid, menneskehandel og barnearbeid er eksplisitt omtalt.

Orklas etiske leverandørkrav (Supplier Code of Conduct) beskriver de etiske kravene og forventningene Orkla Food Ingredients stiller til leverandørene sine. Kravene er basert på FNs verdenserklæring om menneskerettigheter, Ethical Trade Initiative Base Code og FNs Global Compacts ti prinsipper for ansvarlig næringsliv. Dokumentet fastslår tydelig at barnearbeid og tvangsarbeid ikke skal aksepteres, og tar for seg temaer som organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger, akseptable arbeidsforhold, tilstrekkelig lønn, balanse mellom arbeid og fritid, helse og sikkerhet, og like muligheter. Orkla Food Ingredients samarbeider med Orklas business service-selskap Orkla Procurement om å implementere tiltak som sikrer etterlevelse av disse prinsippene gjennom leverandørdialog, egenevalueringer og etiske revisjoner. Kravene er oversatt til ni språk, og leverandører er pålagt å signere og etterleve dem som en del av kontrakten.

Orkla Food Ingredients har, med støtte fra Orkla Procurement, tatt i bruk en risikobasert tilnærming for å sikre effektivt samarbeid med selskapets mange leverandører og fremme ansvarlig forretningspraksis. Sammen med Orkla Procurement gjennomfører Orkla Food Ingredients en årlig risikovurdering av leverandører og råvareinnkjøp, basert på kriterier knyttet til arbeidsforhold, helse og sikkerhet, miljø og forretningsetikk.

Selskapene i Orkla Food Ingredients ber leverandører om å registrere seg i Orklas Leverandørportal. Alle leverandører som registreres i portalen, gjennomgår en risikovurdering basert på et bærekraftsverktøy utviklet av Sedex. Sedex er en medlemsorganisasjon som tilbyr en global plattform for vurdering av verdikjeder gjennom standardiserte metoder og deling av leverandørinformasjon.

Leverandøroppfølging prioriteres mot leverandører og verdikjeder med høyest risiko for negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. For høyrisikoleverandører er Orkla Food Ingredients' ønskede tilnærming å benytte en mer detaljert risikovurderingsmetode utviklet av Sedex, som inkluderer egenevaluering og, ved behov, en etisk revisjon basert på SMETA-rammeverket⁷. Revisjonene gir informasjon om leverandørers praksis og eventuelle avvik, og disse følges opp gjennom Sedex-systemet. Som en del av revisjonen utarbeides en «korrigerende handlingsplan» med krav og frister til leverandøren for å rette opp påviste avvik.

Når det gjelder høyrisikoråvarer, søker Orkla Food Ingredients å samarbeide med leverandører som holder høye standarder og har dedikerte bærekraftsprogrammer. For jordbruksråvarer har Orkla Food Ingredients som mål å kjøpe råvarer som minst er produsert i henhold til kravene i SAI Platform FSA sølvnivå⁸. For enkelte høyrisiko matråvarer benytter Orkla Food Ingredients tredjeparts sertifiseringsstandarder som inneholder spesifikke krav og oppfølgingsrutiner for risikofaktorer. Orkla Procurement bistår med vurdering av relevante verdikjederisikoer og implementering av risikoreducerende tiltak.

2.3.1. Samarbeid og partnerskap

Som en kilde til kompetansebygging og samarbeid med interessenter, og støtte til Orkla Food Ingredients og andre porteføljeselskaper i Orkla, deltar Orkla Procurement aktivt i bransjeinitiativ som involverer selskaper, myndigheter og fagmiljøer. De viktigste initiativene er Etisk handel Norge, AIM-Progress, Sedex (se seksjon 2.3 ovenfor) og Sustainable Agriculture Initiative (SAI) Platform.

Aktsomhetsvurderinger

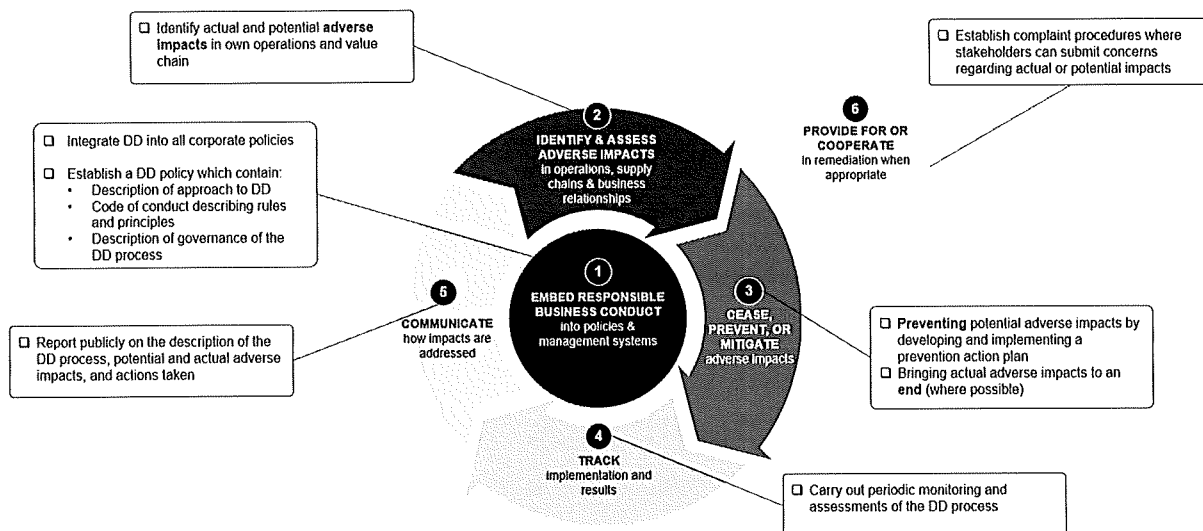
Illustrasjonen nedenfor gir en oversikt over hovedtrinnene i Orklas anbefalte tilnærming til bærekraftsrelaterte aktsomhetsvurderinger, inkludert menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Orkla Food Ingredients er forpliktet til å følge disse trinnene, som er basert på prinsippene i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

Orkla Food Ingredients har utarbeidet en vurdering av menneskerettighetspåvirkning og en langsiktig plan som dekker potensielle risikoområder knyttet til egen arbeidsstyrke, arbeidere i verdikjeden, forbrukere og sluttbrukere samt personer i lokalsamfunn. Vurderingen ble gjennomført våren 2025, og funnene er innarbeidet i denne rapporten.

⁷ SMETA står for Sedex Members Ethical Trade Audit. Revisjonen fokuserer på sosiale og miljørelaterte temaer og gjennomføres i leverandørens virksomhet av Sedex.

⁸ Farm Sustainability Assessment (FSA) er et rammeverk for bærekraftig jordbruksproduksjon utviklet av SAI Platform. Det inkluderer kriterier for å adressere relevante ESG-temaer.

Orkla's approach to sustainability due diligence



1

3. Negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

3.1. Faktisk negativ påvirkning

3.1.1 Egne ansatte

Orkla Food Ingredients' vurdering av menneskerettighetspåvirkning viser at selskapets prosesser for å sikre et inkluderende og trygt arbeidsmiljø, samt rettferdige arbeidsvilkår, er godt implementert i organisasjonen, og det er ikke identifisert alvorlige brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet.

I 2024 ble det registrert totalt 50 arbeidsrelaterte skader som førte til sykefravær eller behov for medisinsk behandling. De fleste av disse skadene ble klassifisert som lav alvorlighetsgrad for arbeidstakers helse, i henhold til Orklas standard for helse og sikkerhet på arbeidsplassen, men det forekom også enkelte skader med middels alvorlighetsgrad. Arbeidsrelaterte skader og helseutfordringer utgjør et viktig iboende risikoområde for Orkla Food Ingredients, og selskapets fremdrift i arbeidet med helse og sikkerhet for egne ansatte er omtalt i seksjon 3.2.

En vurdering av selskapets lønnsnivå sammenlignet med eksterne referansedata for tilstrekkelig lønn viste at enkelte ansatte i enkelte regioner mottok lønn under det eksterne referansenivået som ble benyttet. Alle ansatte mottok imidlertid lønn over lovpålagt minstelønn, og funnet anses derfor ikke som negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter. Orkla Food Ingredients' fremdrift i arbeidet med å sikre tilstrekkelig lønn er omtalt i seksjon 3.2.

3.1.2 Arbeidere i verdikjeden

Gjennom etiske revisjoner av direkte leverandører ble det i 2024 identifisert 181 avvik fra Orklas etiske leverandørkrav (Supplier Code of Conduct). De fleste avvikene gjelder manglende eller utilstrekkelige prosedyrer, og det er vanskelig å fastslå om disse avvikene har ført til faktisk negativ påvirkning på menneskerettighetene til arbeidstakere. Derfor behandles funnene som potensielle negative

menneskerettighetspåvirkninger og rapporteres i seksjon 3.3. Vurderinger av risiko knyttet til råvareproduksjon har også avdekket flere typer potensiell negativ påvirkning. Disse er også beskrevet i seksjon 3.3.

3.2. Risiko for negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Orkla Food Ingredients' egen virksomhet

Orkla Food Ingredients vurderer at risikoen for brudd på barns rettigheter, tvangsarbeid og brudd på retten til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger i egen virksomhet er svært lav. Selskapet praktiserer en aldersgrense på 18 år for ansettelse. Når yngre personer tilbys midlertidig arbeid som del av læreordninger eller skoleoppgaver, følger Orkla Food Ingredients nasjonale lover og regler for å sikre trygge arbeidsforhold for unge arbeidstakere.

Gjennom aktsomhetsvurderingene har Orkla Food Ingredients identifisert risiko for negativ påvirkning innen enkelte områder som er dekket av Orklas etiske retningslinjer og Orklas bærekraftpolicy. Potensielle negative påvirkninger er identifisert knyttet til følgende temaer:

- Rettferdige arbeidsbetingelser og -forhold
- Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet
- Likebehandling og muligheter for alle

3.2.1. Arbeidsbetingelser og -forhold

Gjennom aktsomhetsvurderingene er det identifisert noen potensielle negative påvirkninger knyttet til arbeidsvilkår som Orkla Foods Ingredients ønsker å se nærmere på og adressere gjennom forbedringstiltak.

Tilstrekkelig lønn

I 2024 gjorde selskapene i Orkla Food Ingredients en vurdering av lønn utbetalt til egne ansatte sammenlignet med eksterne referansedata for tilstrekkelig lønn fra organisasjonen WageIndicator. WageIndicator er en anerkjent akademisk organisasjon som tilbyr regionale data om levekostnader og levelønn i mer enn 200 land. Beregningen av tilstrekkelig lønn (adequate wages) tar hensyn til levekostnadene for en typisk familie og landspesifikk informasjon om fruktbarhetstall, antall forsørgere per familie og skatt per arbeidstaker, for en standardfamilie med to barn og to yrkesaktive foreldre. I tilfeller der det laveste levelønnsestimater er lavere enn lovpålagt minstelønn, benytter Orkla et høyere estimat for tilstrekkelig lønn. For vurderingen av lønn for ansatte i Storbritannia ble også tall fra Living Wage Foundation brukt som referanse. Å holde oversikt over minimumsnivået for tilstrekkelig lønn er relevant for å identifisere forbedringsområder og måle effekten av gjennomførte tiltak for å redusere negativ påvirkning og risiko knyttet til arbeidsforhold.

Orkla Food Ingredients ønsker at alle ansatte skal motta rettferdig lønn, og i 2024 tok selskapet hensyn til økte levekostnader for ansatte som del av den årlige lønnsjusteringen. For ansatte i Orkla Food Ingredients' produksjonsenheter fastsettes lønnen gjennom forhandlede tariffavtaler. For øvrige ansatte benyttes lønnsverktøy som tar hensyn til land, sektor, stillingstype og konkurransesituasjon.

Lønnsanalysen utarbeidet i desember 2024 viste at alle ansatte mottok lønn over lovpålagt minstelønn. I enkelte regioner var noen lønninger litt lavere enn de regionale referansetallene for tilstrekkelig lønn. I 2025 vil Orkla Food Ingredients starte å gjennomføre grundigere lønnsvurderinger i selskapene og utarbeide planer for å utjevne identifiserte forskjeller.

Balanse mellom arbeid og fritid

Orkla Food Ingredients har retningslinjer for arbeidstid som implementeres gjennom arbeidskontrakter og interne rutiner for personalledelse. Flere produksjonsenheter har imidlertid drift med tre skift, noe som kan føre til vanskeligheter med å håndtere balansen mellom arbeid og privatliv for noen ansatte. En medarbeiderundersøkelse utført i 2024 indikerte at noen ansatte opplever høy arbeidsintensitet til tider knyttet til å fullføre oppgaver, noe som kan skape stress. Orkla Food Ingredients vil fortsette å ha balanse mellom arbeid og privatliv som et viktig tema i HMS- og personalprosessene.

Utilstrekkelig opplæring

Orkla Food Ingredients ønsker å ha en kultur for vekst og muligheter for alle ansatte og gjennomfører en rekke tiltak for kompetanseutvikling. Medarbeiderundersøkelsen som ble gjennomført i 2024 viste en gjennomsnittlig verdi på 3,7 knyttet til de ansattes opplevde muligheter for læring og utvikling (skala fra 1-5), noe som vurderes som relativt bra. Likevel var det variasjoner i resultatene mellom selskapene.

Rundt 68% av de ansatte var i 2024 omfattet av Orkla Food Ingredients' formaliserte prosesser for utviklingssamtaler mot et mål om 100%. Med utgangspunkt i disse observasjonene ser Orkla Food Ingredients en potensiell risiko for at enkelte ansatte ikke får tilstrekkelig opplæring til å mestre oppgavene sine som ønsket.

I 2025 vil Orkla Food Ingredients fortsette å legge til rette for læring gjennom interne nettverk og opplæringsprogrammer. I tillegg vil selskapet forberede implementeringen av et forbedret system for kontinuerlig prestasjons- og karriereutvikling og starte utviklingen av et rammeverk for strategisk kompetanseutvikling. For mer informasjon om aktiviteter og planer, se kapittel 5.

3.2.2. Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet

Orkla Food Ingredients har mange ansatte involvert i produksjonsaktiviteter, og har dermed en høy iboende risiko for arbeidsrelaterte skader, inkludert fall, kutt og eksponering for kjemikalier, støv eller støy. Selv om det ikke ble dokumentert brudd på menneskerettigheter eller arbeidstakerrettigheter knyttet til skader i 2024, innebærer det høye antallet produksjonsansatte en iboende risiko for negativ påvirkning.

Orkla Food Ingredients har innført en visjon om null skader og arbeider systematisk for å forebygge ulykker. I 2024 var frekvensen av registrerbare arbeidsrelaterte skader 68, og det ble rapportert 50 skader som krevde medisinsk behandling og/eller førte til sykefravær. Det er variasjoner på tvers av enhetene. De viktigste sikkerhetsrisikoene inkluderer fall og snubling, støt og slag, klemskader og knusninger. Sykefraværet i 2024 var på 3,7 %, en liten reduksjon sammenlignet med 2023 og lavere enn målet om sykefravær lavere enn 4,5 %. Andelen arbeidsrelatert sykdom er estimert til 1 %, og de viktigste risikofaktorene vurderes å være ergonomi og stress.

Orkla Food Ingredients har implementert en systematisk tilnærming til arbeidsmiljø, helse og sikkerhet for å redusere risikoen for skader og arbeidsrelatert sykdom. Dette inkluderer regelmessig opplæring, operasjonelle risikovurderinger samt veiledning og oppfølging av produksjonsanlegg og kontorer. I 2024 gjennomførte Orkla Food Ingredients en rekke aktiviteter for å forebygge arbeidsskader og sykdom og sikre en trygg arbeidsplass. Disse aktivitetene er beskrevet i seksjon 5.

3.2.3. Likebehandling og muligheter for alle

Orkla Food Ingredients har etablerte prosedyrer for å unngå utilsiktet diskriminering i forbindelse med lønnsfastsettelse og forfremmelser, samt prosedyrer for å unngå diskriminering under rekruttering. Dette inkluderer definerte HR- og rekrutteringsprosesser, rammeverk for lønnsfastsettelse, benchmarking av lønssystemer, strukturerte intervjuer og objektive ferdighetstester. Likevel er det ikke mulig å utelukke at ubevisste fordommer påvirker beslutninger i rekrutterings- og forfremmelsesprosesser.

Gjennom en vurdering av kjønnsbaserte lønnsforskjeller i 2024 har Orkla Food Ingredients identifisert et lønnsgap mellom gjennomsnittslønn for kvinner og menn (total kompensasjon). Vurderingen viste en gjennomsnittlig forskjell i brutto timelønn mellom kvinnelige og mannlige ansatte i Orkla Food Ingredients på 6,9 %. Lønn er definert som ordinær grunn- eller minstelønn pluss all annen godtgjørelse – i kontanter eller naturalier – utbetalt i tilknytning til arbeidsforholdet.

I 2025 vil selskapene i Orkla Food Ingredients gjennomgå stillingshierarkiene for å kunne utarbeide en nærmere vurdering av mulige lønnsforskjeller mellom kjønnene knyttet til stillinger som utfører tilsvarende oppgaver. For mer informasjon om aktivitetene i 2024 og planer for 2025, se kapittel 5.

3.3. Vesentlig risiko for negativ påvirkning i Orkla Food Ingredients' leverandørkjede

Orkla Food Ingredients er en stor innkjøper av en rekke råvarer, og flere selskaper i porteføljeselskapet har omfattende og komplekse leverandørkjeder. Selskapet har dermed en vesentlig indirekte innvirkning på både arbeidere ansatt hos direkte leverandører og arbeidere som er engasjert i råvareproduksjon, og har en mulighet til å utøve positiv innflytelse på forretningspraksis i leverandørkjeder. En del råvarer kommer fra land der fattigdom, svakt styresett og mangel på robust infrastruktur skaper risiko for dårlige lønns- og arbeidsforhold og alvorlige brudd på menneskerettighetene, inkludert barnearbeid og tvangsarbeid.

3.3.1. Vesentlige menneskerettighetsutfordringer i Orkla Food Ingredients' leverandørkjede

Gjennom en risikovurdering av leverandører samt geografisk og sektorspesifikk risiko knyttet til råvareproduksjon, har Orkla Food Ingredients identifisert følgende menneskerettighetsutfordringer som de mest fremtredende for selskapets arbeid i leverandørkjeden, basert på en vurdering av alvorlighetsgrad og sannsynlighet:

1. Barnearbeid
2. Tvangsarbeid
3. Lønn under tilstrekkelig nivå (adequate wage)
4. Skader eller arbeidsrelatert sykdom

Andre iboende menneskerettighetsrisikoer knyttet til Orkla Food Ingredients' leverandørkjede inkluderer for mange arbeidstimer, uregelmessigheter knyttet til arbeidskontrakter og vilkår, diskriminering i lønn, og begrensninger i organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger.

Barnearbeid

Orkla Food Ingredients er eksponert for risiko for barnearbeid gjennom leverandører i enkelte land. Det ble ikke dokumentert konkrete tilfeller av barnearbeid i Orkla Food Ingredients' leverandørkjede i 2024, og de fleste av selskapets leverandører er profesjonelle aktører med robuste prosedyrer for ansvarlig forretningspraksis. Likevel er det en generell risiko for barnearbeid knyttet til leverandørkjeder for visse råvarer i enkelte land.

Orklas etiske leverandørkrav (Supplier Code of Conduct) fastslår at barnearbeid skal være forbudt og forebygges, og at leverandører må iverksette nødvendige tiltak for å sikre at barnearbeid ikke forekommer verken i deres egen produksjon eller på produksjonssteder hos deres underleverandører. Kjøp av visse råvarer innebærer dessverre en iboende risiko for barnearbeid i råvareproduksjonen. Noen av Orkla Food Ingredients' leverandører benytter Child Labour Monitoring and Remediation System (CLMRS)⁹ i verdikjeder hvor barnearbeid er identifisert som en iboende risiko.

Orkla Food Ingredients har som mål å kjøpe sertifiserte råvarer eller iverksette andre relevante tiltak for å forebygge barnearbeid. Rainforest Alliance, som Orkla Food Ingredients benytter ved kjøp av kakao og hasselnøtter, er et eksempel på en sertifiseringsordning som inkluderer spesifikke retningslinjer for å redusere risikoen for barnearbeid. Sertifisering er imidlertid ingen garanti for at barnearbeid ikke forekommer, og i 2025 vil Orkla Food Ingredients gjennomgå og styrke selskapets planer for ansvarlig innkjøp med mål om å forebygge barnearbeid.

Tvangsarbeid

Gjennom Orklas etiske leverandørkrav krever Orkla Food Ingredients at leverandører forbyr tvangsarbeid, ufrivillig eller utnyttende fengselsarbeid, slaveri og menneskehandel. Til tross for at slike krav stilles til leverandørene, finnes det en iboende risiko for tvangsarbeid i enkelte deler av leverandørkjeden. Disse

⁹ CLMRS står for Child Labour Monitoring and Remediation. Dette er et system designet for å identifisere barn som er involvert i barnearbeid, eller forbundet med risiko for barnearbeid, og iverksette støtte for effektivt å forhindre og adressere dette.

verdikjedene kan bestå av mange underleverandører, noe som gjør det forebyggende arbeidet utfordrende. Orkla Food Ingredients' primære strategi for å motvirke tvangsarbeid er å kjøpe råvarer sertifisert av tredjepartsorganisasjoner etter standarder som er utviklet for å forebygge tvangsarbeid. Selskapet legger også vekt på å velge leverandører som arbeider systematisk og aktivt for å redusere risikoen for tvangsarbeid.

Lønn under tilstrekkelig nivå

I flere av Orkla Food Ingredients' leverandørkjeder foreligger det en risiko for at arbeidere ikke mottar en lønn som dekker levekostnader, særlig i forbindelse med landbruksproduksjon.

Gjennom de etiske leverandørkravene stiller Orkla Food Ingredients krav om at leverandørens lønn og sosiale goder minst skal oppfylle nasjonale lovpålagte standarder eller bransjestandarder – avhengig av hva som er høyest. Lønnen skal være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov og gi noe økonomisk handlefrihet. Sosiale ytelser skal – som et minimum - være i tråd med nasjonale lover eller gjeldende bransjestandarder, avhengig av hva som er høyest. Ved å kjøpe sertifiserte råvarer bidrar Orkla Food Ingredients til å forbedre bønderes inntekt. Orkla Food Ingredients er også opptatt av å velge leverandører som arbeider systematisk med å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Noen av Orkla Food Ingredients leverandører har egne bærekraftsprogrammer som omfatter utfordringer knyttet til leve- og minstelønn.

Skader eller arbeidsrelatert sykdom

Gjennom sine leverandørkjeder er Orkla Food Ingredients eksponert for risiko knyttet til helse og sikkerhet for arbeidere (inkludert skader, kjemikalieeksponering m.m.).

Orkla Food Ingredients ønsker å fremme trygge arbeidsforhold i leverandørkjedene. De etiske leverandørkravene pålegger leverandørene å sikre sine arbeidere trygge og sunne arbeidsforhold, inkludert tilgang til verneutstyr, drikkevann, tilstrekkelig sanitærforhold, belysning, temperatur, ventilasjon og opplæring i helse og sikkerhet. Disse kravene følges opp gjennom leverandørdialog, egenevalueringer og, i noen tilfeller, etiske revisjoner. Avvikskategorier som har blitt identifisert hos leverandører inkluderer sikkerhet (f.eks. utilstrekkelige rømningsveier), arbeidshelse og kjemikaliehåndtering. Når et avvik blir identifisert, må den aktuelle leverandøren utarbeide en korrigerende handlingsplan for å rette opp avviket innen en fastsatt frist.

3.3.2. Avvik hos direkte leverandører

I 2024 samarbeidet Orkla Food Ingredients med Orkla Procurement om å gjennomføre risikovurderinger av alle nye leverandører med hensyn til både sosiale og miljømessige risikoer. Antall reviderte leverandørlokasjoner var høyere enn i 2023, og det var også en økning i antall avdekkede avvik. Totalt ble det avdekket 181 avvik gjennom revisjoner av leverandører til Orkla Food Ingredients i 2024.

Sedex benytter fire alvorlighetsnivåer i sine revisjoner, som gjenspeiler alvorlighetsgrad og/eller omfang. De fire nivåene er «Forretningskritisk», «Kritisk», «Alvorlig» og «Mindre». Det ble ikke avdekket funn klassifisert som «forretningskritisk», mens 23 funn ble kategorisert som «kritiske», 111 funn ble klassifisert som «alvorlige», og 47 som mindre avvik. I henhold til Sedex' prosedyrer er det inngått avtaler med de aktuelle leverandørene om planer og frister for å rette opp de identifiserte forholdene. Prosessen for oppfølging av avvik innebærer at det settes en frist for når leverandøren må ha lukket avviket, og at leverandøren deretter følges opp for å verifisere at dette er gjort.

De identifiserte avvikene var knyttet til uregelmessigheter i lønnsutbetaling eller annen kompensasjon, mangelfulle HMS-prosedyrer (f.eks. utilstrekkelige beredskapsrutiner eller opplæring, utilstrekkelig overvåkning av arbeidsmiljøet, mangelfull belysning, mangelfull oppfølging av hendelser og utilstrekkelige rutiner for tilbakeføring til arbeidet av ansatte etter langvarig sykefravær), for mange arbeidstimer, manglende varslingskanal for eksterne interessenter og mangler i prosesser knyttet til respekten for internasjonale arbeidsstandarder. Arbeidet med å lukke åpne avvik hadde god fremdrift i løpet av 2024.

Når alvorlige forhold avdekkes gjennom revisjoner, stedlige besøk eller andre metoder, følger Orkla Food Ingredients opp, iverksetter undersøkelser og søker å sikre at forholdene rettes opp i samsvar med Orklas bærekraftpolicy. I 2025 vil Orkla Food Ingredients, i samarbeid med Orkla Procurement, gjennomgå og styrke prosedyrene for oppfølging av identifiserte avvik og sikre at nødvendige utbedringstiltak iverksettes.

3.4. Orkla Food Ingredients' viktigste risikoråvarer – risiko og tiltak

Orkla Food Ingredients benytter noen råvarer som kommer fra regioner med et høyt iboende og kjent risikonivå knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, lave miljøstandarder og svakere forretningspraksis enn i mer modne markeder. I den årlige aktsomhetsvurderingen og tiltaksplanen prioriterer Orkla Food Ingredients påvirkninger basert på alvorlighetsgrad og sannsynlighet, og identifiserer tiltak for å forebygge og begrense negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Risikoer og tiltak knyttet til råvarer som er vurdert som høyrisiko med hensyn til alvorlig negativ påvirkning på menneskerettigheter er vist i tabellen nedenfor.

I 2025 vil Orkla Food Ingredients gjennomgå og styrke prosedyrene for aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden for ytterligere å forbedre risikovurderingen og utarbeide en langsiktig plan for hvordan selskapet kan bidra til å løse de sosiale og miljømessige utfordringene knyttet til risikoråvarer.

Råvarer	Involvering	Risikoforhold	Tiltak
Palmeolje	Brukes som ingrediens i enkelte matvarer, først og fremst i margarinproduksjon.	Palmeolje er forbundet med risiko for avskoging, noe som medfører klimagassutslipp og ødeleggelse av naturlige økosystemer og påfølgende tap av biologisk mangfold. I tillegg er det fare for brudd på urfolks rettigheter i forbindelse med produksjon i urfolksområder. Dyrking av oljepalmer er også forbundet med arbeidssikkerhetsfarer og risiko for brudd på andre arbeidstakerrettigheter.	Orkla Food Ingredients har som mål at 100 % av palmeoljen som kjøpes inn skal være sertifisert, og de aktuelle selskapene i Orkla Food Ingredients er medlemmer av Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO). Ved å kjøpe RSPO-sertifisert palmeolje og palmekjerneolje reduserer selskapene risikoen for å bli knyttet til avskoging og menneskerettighetsbrudd i verdikjeden. RSPO-programmet har blant annet etablert mekanismer for håndtering av klager og avhjelpende tiltak. I 2025 vil Orkla Food Ingredients samarbeide med leverandører for å oppfylle kravene i det kommende EU-regelverket om forebygging av avskoging
Kakao	Brukes som ingrediens i mange av Orkla Food Ingredients bakeri- og iskremprodukter	Kakaosektoren i Vest-Afrika, spesielt i Elfenbenskysten, opplever alvorlige utfordringer i form av fattigdom, lav produktivitet, menneskerettighetsbrudd og miljøforringelse. Alvorlige problemer som barnearbeid, avskoging og utarming av jord er knyttet til underliggende årsaker som fattigdom, lave priser, mangelfull infrastruktur og svake reguleringsmyndigheter.	Orkla Food Ingredients kjøper kakao fra nøkkelleverandører som har retningslinjer for ansvarlig kakaoproduksjon og som engasjerer seg i programmer for å bidra til å løse utfordringene knyttet til denne produksjonen. Mange av selskapene i Orkla Food Ingredients kjøper sertifisert kakao, og den vanligste sertifiseringsordningen er Rainforest Alliance. Rainforest Alliance-programmet gjennomfører opplæring av bønder og har etablert mekanismer for klagebehandling og avhjelpende tiltak. I 2025 vil Orkla Food Ingredients fortsette samarbeidet med

			sentrale leverandører og Rainforest Alliance.
Nøtter og frø	Nøtter og frø brukes som ingredienser i mange av Orkla Food Ingredients' bakeri- og søte produkter.	Dyrking av hasselnøtter kan være forbundet med utfordringer som lav produktivitet, dårlige arbeids- og levekår for sesongarbeidere og tilfeller av barnearbeid. De største utfordringene knyttet til dyrkingen finner vi i områdene rundt Svartehavet. Orkla Food Ingredients' hovedleverandører av gresskarfrø er kinesiske, og frøene dyrkes i Indre Mongolia. Innhøstingen gjøres ved bruk av maskiner, men det er fortsatt en iboende risiko for å bli involvert i menneskerettighetsbrudd ved innkjøp fra Kina. Orkla Food Ingredients kjøper sesamfrø dyrket i Nigeria, India og Tyrkia. Disse landene er knyttet til en iboende risiko for menneskerettighetsbrudd, inkludert risiko for barne- og tvangsarbeid.	Orkla Food Ingredients har jevnlig dialog med leverandørene av nøtter og frø om risikospørsmål og har som mål at alle hasselnøtter som kjøpes inn skal være Rainforest Alliance-sertifisert eller produsert i henhold til standarder som oppfyller sølvnivået i FSAs kriterier. Orkla Procurement er i dialog med leverandører av gresskarfrø om å ta i bruk SAI-Platforms verktøy Farm Sustainability Assessment (FSA). Orkla Food Ingredients har som mål å kjøpe FSA-verifiserte råvarer etter hvert som tilgjengeligheten av slike råvarer øker. Det er foreløpig ingen sertifiseringer tilgjengelig for sesamfrø. Orkla Food Ingredients og Orkla Procurement krever at direkteleverandører registrerer seg i Sedex og aktivt engasjerer seg med dem for å sikre at leverandørene har prosesser for risikoreduksjon som dekker deres underleverandører.
Kokosnøtt	Kokosolje og kokosflak brukes som ingredienser i noen av Orkla Food Ingredients' konfekt og søte produkter.	Mesteparten av kokos kjøpt av Orkla Food Ingredients dyrkes i Thailand, Filippinene og Indonesia. Produksjonen involverer småbønder og det er fare for dårlige arbeidsforhold, sikkerhetsrisiko og andre potensielle menneskerettighetsrisikoer.	Tilgjengeligheten av sertifiserte kokosnøttingredienser er begrenset. I samarbeid med Orkla Procurement er Orkla Food Ingredients i dialog med leverandører for å bidra til å øke tilgjengeligheten av sertifiserte råvarer.
Ville skogsbær	Ville blåbær, tyttebær og multer brukes i noen av Orkla Food Ingredients' produkter (primært syltetøy).	Skogsbær kan reise problemstillinger knyttet til arbeidsforholdene til bærplukkere, for eksempel utfordringer knyttet til utbetaling av levelønn. I tillegg er det tidligere registrert tilfeller av tvangsarbeid blant arbeidsinnvandrere fra Thailand til skandinaviske land.	Orkla Procurement er involvert i et bærsamarbeid ledet av Livsmedelsföretagen Sverige og Svensk Dagligvaruhandel. Medlemmene i dette forumet har utarbeidet retningslinjer for ansvarlig innkjøp som nå brukes av Orkla Food Ingredients' leverandører i Skandinavia. Orkla Procurement har i regi av SAI Platform samarbeidet med fagmiljøer for å utvikle en internasjonalt akseptert industristandard for villt voksende vekster. Denne ble lansert i 2022. I 2024 ble 64 % av de totale ville skogsbærene som ble kjøpt inn av

			Orkla Procurement sertifisert, mot 14 % i 2023.
Tomater	Tomatpuré brukes i en rekke av Orkla Food Ingredients' produkter.	Orkla Food Ingredients har som mål å kjøpe tomater og tomatbaserte produkter fra leverandører i land med lav risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, men noen innkjøp er gjort fra høyrisikoregioner, inkludert Xinjiang-provinsen i Kina. Denne provinsen har tiltrukket seg internasjonal oppmerksomhet på grunn av rapporter om menneskerettighetsbrudd mot uigurer og andre muslimske minoriteter i regionen.	Orkla Procurement har gjennomført tett oppfølging av høyrisikoleverandører av tomatprodukter. Som en del av risikostyringen gjennomfører Orkla Procurement egne stedlige inspeksjoner i tillegg til de stedlige og dokumentasjonsbaserte inspeksjonene som utføres av Sedex basert på SMETA-rammeverket. Disse inspeksjonene har fokusert på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold generelt, samt på tvangsarbeid spesielt. I 2025 vil Orkla Food Ingredients reforhandle de langsiktige leverandørkontraktene knyttet til tomater og som et ledd i dette sørge for at risikoen for tvangsarbeid og andre alvorlige menneskerettighetsbrudd minimeres.

4. Varslings- og klagemekanismer som hjelp til å avdekke negative påvirkninger

Orklas varslingspolicy fastsetter krav til innsendelse, mottak og behandling av varslingssaker, og forbyr gjengjeldelse mot varslere i samsvar med EUs varslingsdirektiv. Disse kravene gjelder for alle Orkla-selskaper og reflekterer bestemmelsene i varslingsdirektivet og arbeidsmiljøloven.

Varslingssystemene som er implementert av Orkla og Orkla Food Ingredients oppfordrer interne og eksterne interessenter til å rapportere faktiske og potensielle brudd på lover og forskrifter, Orklas etiske retningslinjer og allment aksepterte etiske normer.

Orkla har en sentralisert varslingskanal som kan brukes av alle selskaper i konsernet, samt av alle interne og eksterne interessenter. Denne ordningen er et supplement til lokale mekanismer etablert av de enkelte Orkla Food Ingredients-selskapene. Orklas sentrale varslingskanal, som administreres av en ekstern leverandør, er tilgjengelig 24 timer i døgnet på alle relevante språk og sikrer varslers anonymitet. Loven forbyr alle former for gjengjeldelse mot personer som i god tro rapporterer mulige kritikkverdige forhold. Varslingskanalen eies av Orklas konserndirektør for juridisk og compliance. Orklas konserndirektør for risiko, kontroll og granskinger følger opp og bistår med gjennomføringen av retningslinjene i alle relevante Orkla-selskaper.

Gjennom Orklas leverandørkrav (Supplier Code of Conduct) stilles det krav om at Orkla Food Ingredients' leverandører og forretningspartnere etablerer klagemekanismer som tar hensyn til retningslinjene i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP). Enkelte av sertifiseringsorganisasjonene som Orkla Food Ingredients og Orkla Procurement samarbeider med, har etablert klage- og gjenoppbyggingsmekanismer med tilstedeværelse i høyrisiko-leverandørkjeder, for eksempel innen palmeolje (Roundtable on Sustainable Palm Oil) og kakao (Rainforest Alliance). Disse

tredjepartsorganisasjonene er et verdifullt supplement til Orkla Food Ingredients' egne systemer for varsling og klagebehandling.

Orkla Food Ingredients har ikke en systematisk tilnærming for å vurdere hvorvidt arbeidere i verdikjeden kjenner til og har tillit til klagemekanismer etablert av selskapene, deres leverandører og/eller forretningspartnere. Dialog med interessenter er derfor identifisert som et forbedringsområde i perioden 2025–2026.

5. Tiltak i 2024 og planer for 2025

I 2023 gikk Orkla over fra en organisasjonsstruktur basert på forretningsområder til en struktur med et investeringsselskap og underliggende porteføljeselskaper. Som følge av endringen i driftsmodellen startet Orkla Food Ingredients en gjennomgang av selskapets styringsprosedyrer knyttet til bærekraft og ansvarlig forretningspraksis, basert på Orklas forventninger og regulatoriske krav. Arbeidet med å sikre robuste ESG-styringsrutiner fortsatte i 2024 med tilfredsstillende fremdrift. Blant annet har Orkla Food Ingredients gjennomgått interne retningslinjer og prosedyrer, lansert en intern digital portal for deling av retningslinjer og veiledningsdokumenter, og styrket den interne prosessen for årlig bærekraftsrapportering for å møte kravene i de europeiske bærekraftsrapporteringsstandardene (ESRS).

I 2024 gjennomførte Orkla Food Ingredients ulike tiltak for å fremme trivsel og et godt arbeidsmiljø for egne arbeidstakere, med fokus på områder som inkludering, sikkerhet og skadeforebygging, likelønn, opplæring og kompetanseutvikling.

Orkla Food Ingredients tok i 2024 også flere initiativ med sikte på å forbedre arbeidsbetingelser og -forhold, inkludert bedre utstyr, strukturerte tilbakemeldingsmekanismer og trivselsprogrammer. Tiltakene er gjennomført av de lokale selskapene og inkluderer blant annet arbeidsmiljø- og trivselsprogrammer, forbedringer i internkommunikasjon og utvidelse av sosiale goder.

Orkla Food Ingredients har gjennomført en rekke tiltak i 2024 for å fremme sikkerhet på arbeidsplassen, forebygge skader og styrke fysisk og psykisk helse. Tiltakene inkluderer skreddersydde programmer, opplæring, bevisstgjøringskampanjer og konsernovergripende verktøy utformet for å skape et tryggere og sunnere arbeidsmiljø. Orkla Food Ingredients har utviklet en helse- og sikkerhetshåndbok som beskriver beste praksis, er oversatt til alle lokale språk og distribuert til selskapene. Alle ansatte skal være kjent med håndboken, og den er nå en obligatorisk del av opplæringen for nyansatte. Orkla Food Ingredients har også lansert en digital portal for informasjonsdeling knyttet til helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

Orkla Food Ingredients har implementert ulike opplæringsprogrammer for å styrke de ansattes kompetanse, fremme inkludering på arbeidsplassen og ta opp viktige temaer som psykisk helse, tilbakemeldingskultur og overholdelse av arbeidsstandarder. På porteføljeselskapsnivå er strategiske initiativer introdusert for å sikre kompetanseheving og karriereutvikling for medarbeiderne. I 2024 utnevnte Orkla Food Ingredients en leder for læring og utvikling som skal lede opplærings- og utviklingsinitiativer på tvers av alle enhetene. Lederutviklingsprogrammet for unge talenter ble relansert med mål om å utvikle yngre ledere. Orkla Food Ingredients planlegger å lansere flere programmer i 2025 for å sikre nødvendig kompetanseheving og styrke de ansattes karrieremuligheter. Programmene vil dekke utvikling av spesifikke ferdigheter, samt bevissthet om psykisk helse, mangfold og inkludering og lederutvikling. Alle ansatte omfattes, med særlig fokus på å utruste ledere og unge fagpersoner med verktøy for lederskap og karrierevekst.

Orkla Food Ingredients ønsker å fremme et mangfoldig, rettferdig og inkluderende arbeidsmiljø. Et bredt spekter av aktiviteter er gjennomført av de lokale selskapene i 2024, inkludert opplæringsprogrammer, lederengasjement og strategiske initiativer med mål om å redusere ulikheter, fremme inkludering og øke bevisstheten rundt mangfold.

Orkla Food Ingredients har også fortsatt arbeidet med å sikre ansvarlige arbeidsforhold i leverandørkjedene, inkludert systematiske risikovurderinger, registrering av førstelinjeleverandører i Orklas leverandørportal og økt andel av sertifiserte råvarer. Orkla Food Ingredients arbeider mot et langsiktig mål om at alle høyrisikoråvarer skal kjøpes fra sertifiserte produsenter eller være omfattet av andre risikoreduserende tiltak.

Som en del av Orkla Food Ingredients' langsiktige plan for påvirkning på menneskerettigheter, er følgende tiltak definert for strategiperioden 2025–2026:

Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

- Fortsette overvåking, rapportering og oppfølging av hendelser.
- Styrke prosedyrer: Oppdatere Orkla Food Ingredients' HMS-standard, utvikle en HMS-håndbok med nøkkelp prinsipper og -praksis, og lage en egenvurderingsmodell for selskapene innen Orkla Food Ingredients
- Fortsette å bygge en sikkerhetskultur gjennom opplæring og årlige helse- og sikkerhetsdager

Rettferdig, inkluderende og engasjerende arbeidsmiljø

- Gjennomføre strukturerte analyser av kjønnsbaserte lønnsforskjeller (gender pay gap assessment) og tilstrekkelig lønn (adequate wage assessment), samt utarbeide planer for å lukke lønnsgap og oppnå kjønnsbalanse i ledergrupper

En kultur for vekst og muligheter

- Utarbeide et rammeverk for strategisk kompetanseutvikling og legge til rette for læring gjennom interne nettverk, opplæringsprogrammer og et forbedret system for kontinuerlig prestasjons- og karriereutvikling

Arbeidstakere i leverandørkjeden

- Fortsette implementeringen av prosedyrer for risikovurdering av direkteleverandører
- Utvikle en metode for mer detaljert vurdering av risiko for barnearbeid og tvangsarbeid
- Planlegge og implementere et program for utvalgte leverandører for å oppmuntre til tiltak innen sentrale menneskerettighetstema
- Utarbeide et veikart for risikoreduksjon i høyrisiko-leverandørkjeder, inkludert råvaresertifisering og andre tiltak
- Planlegge og gjennomføre relevante forbedringsprogrammer i prioriterte leverandørkjeder i samarbeid med leverandører og eksterne partnere
- Etablere prosedyrer for overvåking og rapportering av leverandørfremdrift

I 2025 vil Orkla Food Ingredients også utarbeide en bærekraftspolicy i tråd med regulatoriske krav og viktige interessentforventninger og ytterligere forbedre selskapets prosesser for aktsomhetsvurderinger innen menneskerettigheter.

(Signaturer på neste side)

Oslo, 19. juni 2025

Styret i Orkla Food Ingredients AS


Øyvind Torpp
Styreleder


Marianne Kirkegaard Khudsen


Joshua Marcus Pollack


Patrick Christopher Mundt


Per Håvard Skiaker Mælen


Ingvild Flaa


Marte Sølvsberg


Erling Dissing Rasmussen


Geir Ferreira Engelbrethsen


Johan Clarin
CEO Orkla Food Ingredients