

Redegjørelse etter åpenhetsloven for 2024

Orkla ASA («Orkla») er et ledende industrielt investeringsselskap innenfor merkevarer og forbrukerorienterte selskaper. Denne redegjørelsen beskriver Orklas arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, inkludert aktsomhetsvurderinger i tråd med kravene i åpenhetsloven § 5.

Redegjørelsen dekker Orkla og selskapets datterselskaper¹ og gjelder for regnskapsåret 2024 (1. januar – 31. desember). I tillegg rapporterer Orkla årlig om fremdriften i konsernets arbeid med miljø-, sosiale og forretningsetiske temaer i Orklas årsrapport².

Orklas datterselskap som er omfattet av åpenhetsloven på selvstendig grunnlag, publiserer også egne redegjørelser som vil være tilgjengelig på Orklas hjemmesider ([Åpenhetsloven - Orkla Norway](#))³ i tillegg til selskapenes egne nettsider. Disse datterselskapene kan lene seg på Orklas redegjørelse i sin oppfyllelse av redegjørelsesplikten etter åpenhetsloven § 5, men vil inneholde supplerende informasjon knyttet til det enkelte selskap.

Innholdsfortegnelse

1.	Beskrivelse av virksomheten.....	3
1.1.	Organisering av virksomheten.....	3
1.2.	Virksomheter i Orklas investeringsportefølje.....	4
1.2.1.	Orklas industrielle porteføljeselskaper:	4
1.2.2.	Orklas «Business service»-selskaper:	5
1.2.3.	Orklas finansielle investeringer:	6
2.	Retningslinjer og styringsprinsipper	6
2.1.	Orklas retningslinjer for grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold.....	6
2.1.1.	Ansvar.....	7
2.2.	Retningslinjer og rutiner for egne ansatte i Orkla-konsernet.....	7
2.2.1.	Mangfold, likeverd og inkludering	7
2.2.2.	Arbeidsforhold	8
2.2.3.	Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.....	8
2.3.	Retningslinjer og rutiner for aktsomhet i leverandørkjeden.....	8
2.3.1.	Samarbeid og partnerskap	9
2.4.	Orklas arbeid med aktsomhetsvurderingene	9
3.	Faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold avdekket i Orkla-konsernet	10
4.	Vesentlig risiko for negative konsekvenser og tiltak	11
4.1.	Risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Orklas egen virksomhet.....	11
4.2.	Vesentlig risiko for negative konsekvenser avdekket i porteføljeselskapenes egen virksomhet	11

¹ Med datterselskaper menes selskap hvor Orkla ASA har mer enn 50 % eierskap.

² Orklas årsrapport for 2024 er tilgjengelig her: [Årsrapport - Orkla Norway](#), hvor bærekraftsrapporten begynner på side 45.

³ Følgende norske datterselskaper er ikke selvstendig underlagt åpenhetsloven; Orkla Financial Services AS, Viking Askim AS, Industriinvesteringer AS, Øraveien Industripark AS, Paint Holding AS, Orkla Investeringer AS.

4.2.1.	Arbeidsforhold – tilstrekkelig lønn	11
4.2.2.	Kartlegging av lønnsforskjeller og uttak av foreldrepermisjon.....	11
4.2.3.	Mangfold, likeverd og inkludering	12
4.2.4.	Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet (HMS)	12
4.3.	Vesentlig risiko for negative konsekvenser avdekket i Orklas leverandørkjeder	13
4.3.1.	Fremtredende menneskerettighetsutfordringer i Orklas leverandørkjeder	13
4.3.2.	Avvik hos direkteleverandører	16
4.4.	Orklas viktigste risikoråvarer – risiko og tiltak	16
4.4.1.	Kakao.....	16
4.4.2.	Palmeolje	16
4.4.3.	Nøtter	17
4.4.4.	Soya.....	18
4.4.5.	Ville skogsbær	18
4.4.6.	Tekstilråvarer	19
4.4.7.	Tomater	20
5.	Varslingskanaler og klagemekanismer som skal bidra til å avdekke negative konsekvenser	20
6.	Om arbeidet i 2024 og videre planer i 2025	21

1. Beskrivelse av virksomheten

Orkla er et ledende industrielt investeringsselskap innenfor merkevarer og forbrukerorienterte virksomheter. Selskapet har en langsiktig og industriell tilnærming til investeringer og skal bidra til verdiskaping gjennom å kombinere sterk merkevarekompetanse med tankesettet til et investeringsselskap.

Bærekraftig vekst er en sentral del av Orklas forretningsstrategi. Orklas overordnede ambisjon som investeringsselskap er å skape bærekraftige verdier gjennom aktivt eierskap. Orkla har et strategisk verdigrunnlag, der bærekraftig verdiskaping inngår som én av fem hovedpilarer. Orklas langsiktige bærekraftsambisjon er å skape positiv endring ved å legge til rette for en ansvarlig overgang mot netto nullutslipp og bærekraftig produksjon og forbruk.

Orkla er opptatt av ansvarlig drift med respekt for mennesker, miljø og samfunn. Gjennom Orklas styrende prinsipper for bærekraft og ansvarlig forretningspraksis ønsker Orkla å bidra til at selskaper hvor Orkla er eier håndterer miljørelaterte, sosiale og forretningsetiske (ESG) temaer på en måte som sikrer ansvarlig forretningsdrift, god risikostyring og langsiktig verdiskaping.

1.1. Organisering av virksomheten

Orkla er et allmennaksjeselskap med kontoradresse Drammensveien 149, Oslo (Norge). Organisasjonsnummer for Orkla er NO 910 747 711. Aksjene omsettes på Oslo Børs. Orkla består av et investeringsteam og konsernfunksjoner som samlet utgjør morselskapet i Orkla-konsernet.

Orkla er per desember 2024 majoritetseier i ti selvstendige porteføljeselskaper⁴. I tillegg eier Orkla 42,7 % av Jotun A/S. Orklas porteføljeselskaper har virksomhet hovedsakelig innenfor merkevarer og forbrukerorienterte produkter. I tillegg eier Orkla tre «Business service»-selskaper som opprettholder viktige synergier på tvers av de majoritetseide porteføljeselskapene gjennom å yte tjenester innenfor IT, innkjøp og finansielle tjenester. Orkla har også investeringer med virksomhet innen fornybar energi og eiendom – disse er organisert under Financial Investments, og utgjør investeringene Hydro Power og Orkla Real Estate. Totalt består konsernet av ca. 280 selskaper i ulike deler av verden.

Ved årsslutt 2024 bestod Orkla-konsernets arbeidsstokk av ca. 19 100 ansatte⁵, og ca. 4000 ikke-ansatte⁶, fordelt på 38 land. De fleste porteføljeselskaper har egne produksjonsanlegg, og en betydelig andel av Orklas ansatte jobber innen produksjon, vedlikehold og logistikk. Andre viktige funksjoner i selskapene inkluderer markedsføring, produktutvikling, salg, bærekraft, forretningsutvikling, finans, IT, HR og kommunikasjon. Majoriteten av selskapene produserer forbruksvarer og er, i tillegg til egen produksjon, betydelige innkjøpere av produkter og råvarer. Totalt har Orklas selskaper mer enn 25.000 direkteleverandører, som betyr at det er et stort antall mennesker som påvirkes av Orkla-konsernets virksomhet gjennom hele verdikjeden.

Denne redegjørelsen omfatter Orkla og datterselskapene, hvor de datterselskapene som på selvstendig grunnlag er omfattet av åpenhetsloven publiserer egne redegjørelser som utfyller denne redegjørelsen for det enkelte selskaps vedkommende. Datterselskapene omtales heretter som «porteføljeselskapene eller selskapene».

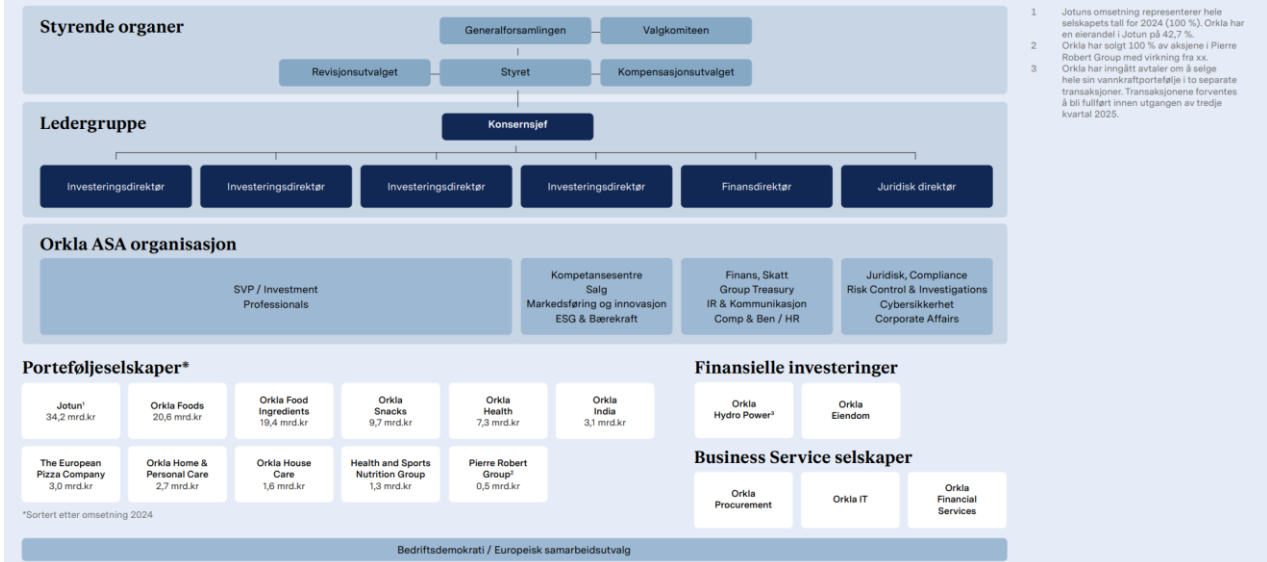
Jotuns virksomhet er ikke dekket av denne redegjørelsen. Jotun utarbeider egen redegjørelse som er tilgjengelig på selskapets egne nettsider under denne lenken: [Transparency Act](#) | [\[NO\]](#)

⁴ Orkla ASA solgte 100 % av aksjene i Lilleborg AS i juni 2024. Denne redegjørelsen dekker ikke Lilleborg AS, og det henvises til Lilleborg AS' egen redegjørelse etter åpenhetsloven. Orkla har også inngått avtale om å selge vannkraftporteføljen organisert under Orkla Energi AS, samt Pierre Robert Group AS.

⁵ Inkluderer fast ansatte, midlertidig ansatte og ansatte med ikke-garantert arbeidstid.

⁶ Inkluderer selvstendig næringsdrivende (uavhengige kontraktører) og personer som er ansatt i bemanningsbyråer.

Orklas konsern- og styringsstruktur med virkning fra 1. november 2024



1.2. Virksomheter i Orklas investeringsportefølje

1.2.1. Orklas industrielle porteføljeselskaper:

- Orkla Foods AS**
 Orkla Foods tilbyr kjente lokale merkevarer til forbrukere i Norden, Baltikum og Sentral-Europa, med særlig tilstedeværelse innen kategorier som pizza, ketchup, supper, sauser, påleggsprodukter og ferdigretter. Orkla Foods har produksjon i Norden, Baltikum, Østerrike, Tsjekkia og Ungarn.
- Orkla Food Ingredients AS (OFI)**
 OFI leverer bakeri-, iskrem- og plantebaserte ingredienser til et bredt spekter av kunder. Selskapet har en ledende posisjon i Europa samt en plattform for vekst i USA gjennom Denali. Om lag 63 % av OFIs omsetning er relatert til egenproduserte produkter, hvor produksjon hovedsakelig skjer i Norden, men også i USA, Nederland, Polen, Storbritannia, Romania og Portugal samt noen mindre produksjonsenheter i Sentral- og Øst-Europa.
- Orkla Snacks AS**
 Orkla Snacks tilbyr kjente lokale merkevarer innen kategoriene godteri, kjeks og snacks til forbrukere i Norden og Baltikum. Merkene inkluderer KiMs, Nidar, Stratos, Sætre, Göteborgs Kex, OLW, Panda, Laima, Selga, Taffel, Kalev og Núi Sírius. Produksjonen skjer hovedsakelig i Norden og Baltikum.
- Orkla Health Holding AS**
 Orkla Health tilbyr helseprodukter til forbrukere gjennom en portefølje av kjente, sterke lokale og globale merkevarer. Hovedmarkedene er Norden, Storbritannia, Polen, Spania og Baltikum, samt en økende internasjonal tilstedeværelse med salgsdistribusjon til mer enn 60 markeder. Hovedkategoriene er kosttilskudd, munnpleie, sårpleie og funksjonell personlig pleie. Selskapet har egenproduksjon av kosttilskudd, munnhygiene, solkrem og antiperspirant i Norge og Danmark, og munnhygieneprodukter i Malaysia. Sårpleieprodukter produseres i Spania og Norge. I tillegg kjøper Orkla Health og datterselskapet NutraQ handelsvarer primært fra Europa.
- The European Pizza Company BV (TEPC)**
 TEPC er et nederlandsk selskap som eier pizzafranchisekjedene Kotipizza (Finland), New York Pizza (Benelux og Tyskland) og Da Grasso (Polen). TEPC eier også noe tilhørende

grossistvirksomhet. New York Pizza produserer pizzadeig i Nederland til egen virksomhet og eksterne kunder. TEPC har ikke virksomhet i Norge, og har ikke selvstendig redegjørelsesplikt etter åpenhetsloven, men er omfattet av denne redegjørelsen som en del av Orkla-konsernet.

- **Orkla India Private Ltd**
Orkla India tilbyr indiske forbrukere en bred portefølje av matprodukter, sentrert rundt krydder og krydderblandinger, gjennom velkjente, lokale merkevarer med røtter i Sør-India. Orkla India har 9 fabrikker og eksport til 42 land. Orkla India har ikke virksomhet i Norge, og har ikke selvstendig redegjørelsesplikt etter åpenhetsloven, men er omfattet av denne redegjørelsen som en del av Orkla-konsernet.
- **Orkla Home & Personal Care AS (OHPC)**
OHPC er en ledende leverandør av produkter innen tøyvask, rengjøringsmidler og personlig pleie i Norden, med sterke lokale merkevarer og en lokal verdikjede. Porteføljeselskapet har egenproduksjon i Norge og Sverige, samt kjøper handelsvarer – primært fra Europa.
- **Orkla House Care Norge AS**
Orkla House Care er en ledende utvikler, produsent og markedsfører av maleverktøy og relatert tilbehør i Nord-Europa. Blant Orkla House Cares merker finnes Jordan*, Anza, Harris, Hamilton, SAM og Spekter. Orkla House Care baserer seg primært på egenproduksjon i hovedsak i Norden, Storbritannia og Kina.
- **Health and Sports Nutrition Group AB (HSNG)**
HSNG er en aktør innen sportsernæring med nordiske markedsledende D2C-plattformer. HSNG har også merkevarer som Star Nutrition. Blant HSNGs plattformer er Bodystore, Gymgrossisten og Proteinfabrikken. HSNG har egenproduksjon i Sverige, og importerer handelsvarer primært fra Europa. HSNG er et svensk selskap, og har ikke tilstrekkelig virksomhet i Norge til å ha selvstendig redegjørelsesplikt etter åpenhetsloven, men er omfattet av denne redegjørelsen som en del av Orkla-konsernet.
- **Pierre Robert Group AS**
Pierre Robert designer behagelige basisplagg av høy kvalitet for dame, herre og barn. Plaggene selges i dagligvarehandelen i Norge og Finland samt på nett gjennom egen nettbutikk og utvalgte tredjepartsnettbutikker. Pierre Robert har ikke egenproduksjon, men får plaggene produsert hovedsakelig i Italia og Kina.
- **Jotun A/S**
Jotun er en av verdens ledende produsenter av maling og pulverlakk. Jotun har tilstedeværelse i over 100 land og alle verdens kontinenter. Orkla eier 42,7 % av aksjene i Jotun A/S. Jotun er derfor ikke dekket av denne redegjørelsen, men redegjør selvstendig for sitt arbeid under åpenhetsloven på [Transparency Act](#) | [NO].

1.2.2. Orklas «Business service»-selskaper:

Orklas Business Service-selskap er selvstendige juridiske enheter som leverer og fakturerer tjenester til de majoritetside porteføljeselskapene og Orkla.

- **Orkla Procurement AS**
Orkla Procurement tilbyr tjenester knyttet til innkjøp, herunder verktøy og systemer for ansvarlige innkjøp og støtter selskapene i arbeidet med aktsomhetsvurderinger, leverandøroppfølging og sertifisering av risikofaktorer.
- **Orkla IT AS**
Orkla IT samler fagmiljøer innenfor IT og leverer produkter og tjenester til Orkla og Orklas datterselskaper. Selskapet har over 150 ansatte og jobber hovedsakelig fra Oslo.
- **Orkla Financial Services AS**
Financial Services betjener Orklas selskaper med regnskaps-, skatte- og lønns tjenester. Selskapet har ikke selvstendig redegjørelsesplikt, men omfattes av Orklas redegjørelse.

1.2.3. Orklas finansielle investeringer:

- **Orkla Energi AS**
Orklas kraftvirksomhet består i hovedsak av to eiendeler: magasinkraftverket i Sauda (85 % eierandel) og elvekraftverket i Sarpsfossen.
- **Orkla Eiendom AS**
Eiendomsvirksomheten til Orkla er konsentrert om investering, utvikling og salg av eiendommer. Selskapet har en portefølje bestående av både utleieeiendommer og utviklingsprosjekter. Utleieeiendommene og er på til sammen ca. 40.000 m2, hvorav ca. 13.000 m2 leies ut til eksterne leietakere og den resterende andelen er utleid til Orkla og Orklas porteføljeselskaper. Utviklingsprosjektene består av boligutviklingsprosjekter på Torshov i Oslo og i Larvik, i tillegg til bygg og utvikling av Orklas tidligere kjeksfabrikk i Kungälv, Sverige.

2. Retningslinjer og styringsprinsipper

2.1. Orklas retningslinjer for grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold

Orklas retningslinjer for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret i Orklas styrende dokumenter, slik som Orklas etiske retningslinjer (Orkla Code of Conduct⁷), Orklas retningslinjer for bærekraft (Orkla Sustainability Policy⁸) og Orklas retningslinjer for leverandører (Orkla Supplier Code of Conduct⁹).

Orklas retningslinjer, krav og veiledningsmateriale sikrer at FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter er godt integrert i Orklas innkjøpsaktiviteter og i forvaltningen av leverandører og forretningspartnere. En nærmere omtale av Orklas retningslinjer og rutiner for aktsomhet i leverandørkjeden følger i punkt 2.3 nedenfor.

Orklas etiske retningslinjer (Orkla Code of Conduct)

Orklas etiske retningslinjer (Code of Conduct) er vedtatt av styret i Orkla, og gjelder for Orkla, datterselskapene og alle personer som jobber for Orkla-konsernet. Dette inkluderer ansatte på alle nivåer, styremedlemmer, innleid personell, konsulenter, entreprenører og andre som opptre på vegne av eller representerer Orkla. Orklas etiske retningslinjer inkluderer en forpliktelse til å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, inkludert å foreta aktsomhetsvurderinger, samt å jobbe for forbedringstiltak.

Orklas retningslinjer for bærekraft (Orkla Sustainability Policy)

Orklas retningslinjer for bærekraft dekker miljømessige, sosiale og styringsmessige (ESG) påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til Orklas virksomhet og forretningsbeslutninger, samt Orklas rolle som eier av selskaper. Retningslinjene er blant annet basert på FNs Global Compact og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og åpenhetsloven. I henhold til Orklas retningslinjer for bærekraft forventes Orklas selskaper å respektere og beskytte menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, blant annet ved å:

- anerkjenne og respektere retten til ytrings-, forenings- og organisasjonsfrihet, fagforeningsrettigheter, kollektive forhandlinger og personvern;
- arbeide for anstendige arbeidsforhold, tilby rimelige og lovlige arbeidstider, rettferdig kompensasjon og tilstrekkelig lønn, sikre en god balanse mellom arbeid og fritid, og sørge for ordninger for ferie og permisjoner som ivaretar arbeidstakernes rettigheter, inkludert retten til familierelatert permisjon;

⁷ [Code of Conduct - Orkla.com](#)

⁸ [Orkla's Sustainability Policy](#)

⁹ [Orkla-Supplier-Code-of-Conduct.pdf](#)

- arbeide for like muligheter, likelønn, en balansert kjønnsfordeling på alle nivåer og økt mangfold og inkludering i hele verdikjeden, samt å arbeide mot enhver form for diskriminering og trakassering;
- arbeide systematisk for å ivareta helse, sikkerhet og psykisk velvære og etterstrebe null skader på sine ansatte, samt kontinuerlig forbedring på disse områdene;
- gjennomføre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold; og
- etablere effektive mekanismer for å ta opp bekymringer og behov fra interessenter, interne prosedyrer for å håndtere disse bekymringene og behovene på en aktsom og effektiv måte, og sørge for utbedring i tilfeller der Orkla har forårsaket eller bidratt til vesentlige negative påvirkninger.

2.1.1. Ansvar

Orklas etiske retningslinjer og retningslinjer for bærekraft godkjennes av styret i Orkla årlig. Retningslinjene gjennomgås årlig av Orklas revisjonsutvalg for å fange opp endringer i lovkrav og forventninger fra interessenter, Orklas strategi eller vurdering av vesentlige bærekraftsrelaterte påvirkninger, risikoer og muligheter. Styret og administrerende direktør skal sikre at de etiske retningslinjene implementeres og etterlevs. Styret i Orkla og hvert enkelt selskap har det overordnede ansvaret for å føre tilsyn med implementering av retningslinjene. Administrerende direktør i hvert Orkla-selskap skal sørge for at ansatte blir gjort kjent med og overholder retningslinjene og at opplæring gjennomføres på årlig basis.

Orkla følger opp porteføljeselskapenes arbeid med bærekraft og ansvarlig forretningsdrift gjennom representasjon i porteføljeselskapenes styre, gjennom kompetansenettverk og bærekraftsfunksjoner, samt årlig intern rapportering. Styret i Orkla følger opp arbeidet gjennom en årlig vurdering av fremdriften i bærekraftsarbeidet og løpende diskusjon av enkeltsaker som vurderes å ha vesentlig betydning for virksomheten. Styret behandler også Orklas årlige bærekraftsrapportering, inkludert fremdriften i aktsomhetsarbeidet og vurdering av Orkla-konsernets avhengighet av, påvirkning på, risiko og muligheter relatert til klima, vann, skog, natur og menneskerettigheter.

Styret i porteføljeselskapene og andre direkteide selskaper har ansvaret for at deres virksomhet drives i tråd med relevant regelverk og Orklas etiske retningslinjer og retningslinjer for bærekraft. Administrerende direktør i selskapene har ansvar for å etablere styringsrutiner, mål og tiltaksplaner for bærekraftsarbeidet i tråd med Orklas etiske retningslinjer og retningslinjer for bærekraft.

2.2. Retningslinjer og rutiner for egne ansatte i Orkla-konsernet

Orklas retningslinjer for bærekraft dekker vesentlige tema knyttet til egne ansatte. Dette inkluderer mangfold, likeverd og inkludering, arbeidsforhold, rettferdig og tilstrekkelig lønn, arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.

I Orklas retningslinjer for bærekraft krever Orkla at porteføljeselskapene årlig gjennomfører en risikovurdering for egen organisasjon knyttet til etterlevelse av menneskerettigheter.

2.2.1. Mangfold, likeverd og inkludering

Orklas retningslinjer for bærekraft setter klare forventninger til hvordan Orkla-selskapene skal forholde seg til mangfold og ikke-diskriminering. Orklas selskaper forventes å etterstrebe en inkluderende og åpen kultur der medarbeiderne føler seg involvert og får mulighet til å utvikle seg. Trakassering eller diskriminering på grunn av rase og etnisk opprinnelse, hudfarge, seksuell legning, kjønnsidentitet, funksjonshemming, alder, religion, politisk oppfatning, nasjonal eller sosial opprinnelse eller rase, religiøs overbevisning, enhver annen form for diskriminering som omfattes av EU-regelverk eller nasjonal lovgivning, eller på noe annet grunnlag, skal ikke tolereres. De fleste av selskapene har prosedyrer for å unngå utilsiktet diskriminering i lønnsfastsettelse, forfremmelse og rekruttering. Eksempler på prosedyrer er rutiner i rekrutteringsprosesser, rammer for lønnsfastsettelse, lønninger forhandlet av fagforeninger, lønnskartlegginger, benchmarking av lønnsystemer, at begge kjønn skal være representert i rekrutteringsteam, strukturerte ansettelsesintervjuer og objektive evnetester.

2.2.2. Arbeidsforhold

Orklas retningslinjer for bærekraft dekker flere spørsmål knyttet til arbeidsforhold, inkludert ytrings- og organisasjonsfrihet, regulert arbeidstid og rutiner for medvirkning. Orkla verdsetter åpen, faktabasert, ærlig og respektfull kommunikasjon, og ønsker at alle Orkla-selskapene gjør det enkelt for ansatte og eksterne interessenter å ta opp bekymringer, og at de sørger for at dialogen med interessenter skjer på en respektfull, rettferdig og profesjonell måte.

Selskapenes menneskerettighetspåvirkningsvurdering fra 2024 avdekket ingen alvorlig risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold i egen virksomhet. Alle selskapene vurderer at risikoen for brudd på barns rettigheter, tvangsarbeid og retten til å organisere seg og ta del i kollektive forhandlinger er lav. De fleste selskapene praktiserer 18-årsgrense for ansettelse. Selskapene som har ansatte under 18 år, følger nasjonalt regelverk for å sikre trygge arbeidsforhold for unge arbeidstakere.

2.2.3. Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet

Orklas retningslinjer for bærekraft stiller krav til selskapene om å beskytte helsen og sikkerheten til ansatte og andre knyttet til virksomheten. Alle Orklas selskaper følges opp på ambisjonen om at personskader ikke skal forekomme, og skal jobbe målrettet for å skape trygge, sunne og attraktive arbeidsplasser. I tillegg til den årlige overordnede risikokartleggingen for menneskerettigheter, gjennomfører selskapene systematiske og mer detaljerte risikovurderinger knyttet til arbeidsmiljø, helse og sikkerhet i den operative driften.

2.3. Retningslinjer og rutiner for aktsomhet i leverandørkjeden

Orklas retningslinjer for arbeidstakere i verdikjeden og menneskerettigheter er inkludert i Orklas etiske retningslinjer (Orkla's Code of Conduct), Orklas retningslinjer for bærekraft (Orkla's Sustainability Policy), og Orklas etiske retningslinjer for leverandører og forretningspartnere (Orkla's Supplier Code of Conduct og Orkla's Business Partner Code of Conduct). Disse retningslinjene gjelder for alle arbeidstakere i verdikjeden, inkludert risikoutsatte personer og sårbare grupper, som for eksempel barn og migrantarbeidere. De beskriver forpliktelser som er relevante for arbeidstakere i verdikjeden, og omfatter prosesser og mekanismer for å sikre etterlevelse av viktige internasjonale rammeverk, blant annet FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, ILO-erklæringen om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Rettighetene som dekkes av disse instrumentene, anses som globale, universelle menneske- og arbeidstakerrettigheter som gjelder for alle arbeidstakere, uavhengig av virksomhetens aktiviteter. Retningslinjene omfatter en klar forpliktelse til å respektere menneske- og arbeidstakerrettigheter, til å samarbeide og ha tiltak på plass for å avhjelpe negative påvirkninger, og å opphøre, forhindre eller dempe potensielle negative påvirkninger. De tar eksplisitt opp kritiske spørsmål som tvangsarbeid, menneskehandel og barnearbeid, og er forankret i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

Orklas etiske retningslinjer for leverandører (Orkla Supplier Code of Conduct) beskriver Orklas etiske krav og forventninger til leverandører. Kravene er basert på FNs menneskerettighetserklæring, ETI Base Code og UN Global Compact's ti prinsipper for ansvarlig næringsliv. Dokumentet inneholder klare krav om ikke å akseptere barnearbeid eller tvangsarbeid, og dekker retten til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger, akseptable arbeidsforhold, tilstrekkelig lønn, balanse mellom arbeid og privatliv, helse og sikkerhet, samt likebehandlingsmuligheter. Selskapene iverksetter sammen med Orklas felles innkjøpsorganisasjon, Orkla Procurement, tiltak for å sikre etterlevelse av disse prinsippene gjennom leverandørdialog, leverandøregenvurderinger og etiske revisjoner. Kravene er oversatt til ni språk, og det kreves at leverandørene undertegner og etterlever disse.

Orkla Procurement gir selskapene veiledning, verktøy og systemer for ansvarlige innkjøp og støtter selskapene i arbeidet med aktsomhetsvurderinger, leverandøroppfølging og sertifisering av risikoråvarer. For å jobbe effektivt med Orklas mange leverandører og sikre ansvarlig forretningspraksis, følger selskapene en risikobasert tilnærming. Denne tilnærmingen innebærer å ha rutiner for risikovurdering, oppfølging av leverandører og rapportering.

I arbeidet med ansvarlige innkjøp prioriterer selskapene de leverandørene og leverandørkjedene der risikoen for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er størst, basert på alvorlighetsgraden og sannsynligheten for skade. I samarbeid med Orkla Procurement



gjennomfører selskapene en årlig risikokartlegging av sine leverandører basert på kriterier knyttet til arbeidsforhold, HMS, miljø og etikk.

Orkla er medlem av organisasjonen Sedex, som er en global plattform for vurdering av leverandørkjeder. Medlemskapet gir mulighet for innsikt i det store antallet leverandørforhold som Orkla har, samt økt påvirkningskraft overfor leverandører gjennom flerpartssamarbeid. Alle direkteleverandører som legges til i Orklas digitale portalløsning for leverandører (Orkla Supplier Portal), gjennomgår en risikovurdering knyttet til bærekraft basert på Sedex' risikodata.

Høyrisikoleverandører gjennomgår en mer detaljert risikovurdering ved hjelp av en standardisert metode utviklet av Sedex. Metoden innebærer utfylling av et egenevalueringsskjema og en etisk revisjon basert på SMETA-rammeverket¹⁰ dersom det anses som nødvendig. Gjennom SMETA-rammeverket og revisjoner vil Orkla få informasjon om funn og avvik. Avvik som avdekkes følges også opp gjennom Sedex-systemet. Blant annet utarbeides 'Corrective action plan', som inneholder krav og frister til leverandørene for utbedring av avvik.

Leverandører som defineres som høyrisikoleverandører, blir bedt om å bli Sedex-medlem og gjennomføre en selvevaluering. Basert på resultatene av denne aktsomhetsprosessen kan høyrisikoleverandører bli gjenstand for en SMETA 4-pillar eller en lignende revisjon på stedet med fokus på flere ESG-temaer, herunder særlig menneskerettigheter. Direkte dialog med arbeidstakere er normalt en del av disse revisjonene.

Når det gjelder høyrisikomaterialer, velger selskapene leverandører som holder høye standarder og har egne bærekraftsprogrammer. Selskapene er pålagt å sikre at materialer med høy risiko som et minimum oppfyller SAI Platform FSA¹¹ Silver-nivå eller en relevant tredjepartsstandard eller tredjepartsprogram. I tillegg bruker selskapene ofte tredjeparts sertifiseringsstandarder som inkluderer krav og overvåkingsrutiner for spesifikke risikoforhold. Høyrisikomaterialer i sentrale kategorier defineres av Orkla Procurement, mens høyrisikomaterialer i lokale kategorier defineres av selskapene. Orkla Procurement støtter Orklas selskaper i å vurdere relevante risikoer i leverandørkjeden og iverksette risikoreduserende tiltak.

2.3.1. Samarbeid og partnerskap

Som et ledd i Orklas arbeid med å møte utfordringene knyttet til menneskerettigheter og miljø, deltar Orkla Procurement aktivt i bransjetiltak som involverer bedrifter, myndigheter og ekspertorganisasjoner, som Etisk handel Norge, AIM-Progress, Sedex (se punkt 2.3 over) og Sustainable Agriculture Initiative (SAI) Platform. Pierre Robert Group, Orkla House Care, Orkla Health, Orkla Foods Norge og Orkla Snacks Norge er medlem av Etisk handel Norge og rapporterer årlig om fremdriften i selskapenes arbeid til denne organisasjonen.

2.4. Orklas arbeid med aktsomhetsvurderingene

Nedenfor gir vi en oversikt over Orklas tilnærming til aktsomhetsvurderinger knyttet til bærekraft, som også omfatter menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

¹⁰ SMETA står for Sedex Members Ethical Trade Audit, som fokuserer på sosiale temaer og utføres av Sedex på stedet.

¹¹ Farm Sustainability Assessment (FSA) er et rammeverk for bærekraftig landbruksproduksjon utviklet av SAI Platform med spesifikke kriterier for håndtering av relevante ESG-spørsmål.

Orklas tilnærming til aktsomhetsvurderinger knyttet til bærekraft

Orklas tilnærming til aktsomhetsvurderinger knyttet til bærekraft



Orkla har utarbeidet en veiledning for Human Rights Due Diligence (Playbook HRDD), og i 2024 har Orkla gjennomført workshops med porteføljeselskapene for å støtte dem i arbeidet med å gjennomføre aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Elleve Orkla-selskaper¹² utarbeidet, eller er per mars 2025 i ferd med å utarbeide, menneskerettighetsvurderinger (human rights impacts assessments) og langsiktige planer for arbeidet med å håndtere risikoer knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i henhold til Orklas Playbook HRDD. I tillegg har Orkla ASA utarbeidet slike vurderinger. De to resterende Orkla-selskaper¹³ planlegger å utarbeide slike vurderinger og planer i løpet av 2025.

3. Faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold avdekket i Orkla-konsernet

Orkla har ikke dokumentert faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, datterselskaper, andre investeringer eller leverandørkjeder gjennom aktsomhetsvurderinger i 2024.

¹² De 11 Orkla-selskapene er Orkla Health AS, Orkla Snacks AS, Orkla Foods AS, Orkla Home & Personal Care AS, Health and Sports Nutrition Group AB, The European Pizza Company B.V., Orkla House Care Norge AS, Orkla IT AS, Orkla Eiendom AS, Orkla Financial Services AS, Orkla Procurement AS

¹³ Orkla Food Ingredients og Orkla India

4. Vesentlig risiko for negative konsekvenser og tiltak

4.1. Risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Orklas egen virksomhet

Da Orkla er et industrielt investeringsselskap hvor virksomheten er avgrenset til investeringsaktivitet og eierskapsutøvelse, anses risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold å være lav i morselskapets egen virksomhet. Selskapets risiko knyttet til brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er først og fremst gjennom investeringene og i porteføljeselskapenes virksomhet og deres leverandør- og verdikjeder.

4.2. Vesentlig risiko for negative konsekvenser avdekket i porteføljeselskapenes egen virksomhet

Gjennom porteføljeselskapenes årlige risikokartlegging i 2024, ble det vurdert å være risiko for negative konsekvenser i enkelte områder dekket av Orklas etiske retningslinjer og retningslinjer for bærekraft.

Flere av porteføljeselskapene identifiserte potensiell negativ påvirkning knyttet til mangfold og diskriminering, og rettferdige arbeidsforhold, inkludert arbeidstid og levelønn. Orklas årsrapport for 2024 gir en mer detaljert redegjørelse for disse temaene. Det er avdekket gap i kvinners andel av menns lønn (totalkompensasjon) i 2024. Orkla vurderer at det er lav risiko for at gapet skyldes diskriminering.

Orkla har mange produksjonsansatte, og har dermed en høy, iboende risiko for arbeidsrelaterte skader, herunder fallskader, kuttskader og eksponering for kjemikalier, støv eller støy. Det er ikke dokumentert brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter knyttet til skader i 2024, men på grunn av mange produksjonsansatte i flere land i Europa og Asia vurderes risikoen for potensielle negative konsekvenser som vesentlig. Orkla har som mål at det ikke skal inntreffe noen alvorlige personskader, og at det skal være en jevn, lav frekvens eller årlig (kontinuerlig) reduksjon i antall skader og arbeidsrelaterte helseplager.

4.2.1. Arbeidsforhold – tilstrekkelig lønn

Gjennom porteføljeselskapenes risikokartlegging er det i enkelte selskaper identifisert en risiko for at startlønnen for enkelte stillinger kan være lavere enn det som anses som en tilstrekkelig lønn. Disse selskapene har en startlønn som tilsvarer nasjonalt fastsatt minstelønn, men i en periode med høy inflasjon og kostnadsøkning, er det risiko for at den nasjonale minstelønnen ikke er høy nok til å dekke grunnleggende behov. Samlet for konsernet viste vurderingene i 2024 at 2,2 % av de ansatte har en lønn som faller under benchmarking-nivåer for hva som kan anses som en tilstrekkelig lønn. Orkla har mål om at alle ansatte skal motta en lønn som er tilstrekkelig til å leve av. Orkla vil i 2025 gå grundig gjennom disse dataene, og etablere en plan for å styrke lønnsforholdene dersom lønnsnivået i Orkla-selskapene ikke oppfyller etablerte levelønnsstandarder.

Tiltak

Flere av selskapene har i 2024 gjort ekstra lønnsjusteringer i ulike markeder for å kompensere for de ansattes økte levekostnader. Selskaper med kollektive avtaler bruker forhandlinger for å fastsette lønn, og i 2024 var rundt 57 % av alle fast ansatte dekket av kollektive avtaler. Lønn for andre ansatte fastsettes ved bruk av benchmarkingsverktøy som inkluderer forhold som land, sektor, stillingstype og konkurransebilde. Orkla har som mål at alle ansatte får tilstrekkelig lønn innen 2026, og alle Orkla-selskapene vil i 2025 legge en plan for at dette målet nås. For å nå målet, vil planene blant annet bygge på data fra organisasjonen WageIndicator, som Orkla har inngått et samarbeid med, for å få pålitelig informasjon om levelønnsnivåer i ulike land.

4.2.2. Kartlegging av lønnsforskjeller og uttak av foreldrepermisjon

Orklas porteføljeselskaper kartlegger årlig lønnsforskjeller, kjønnsbalanse i deltids- og midlertidige stillinger, samt uttak av foreldrepermisjon, for å kunne jobbe systematisk med å rette opp i skjevheter.

I 2024 har Orklas selskaper avdekket potensielle negative konsekvenser i egen virksomhet knyttet til lønnsforskjeller mellom kjønn. Konsekvensene blir vurdert som potensielle ettersom det ikke er noe som tyder på at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes diskriminering.

Lønnsforskjeller mellom kjønnene

S1-16 Godtgjøring	
	2024
Lønnsforskjell mellom kjønnene	14,09 %
	2024
Årlig samlet godtgjøringsgrad	48

Tiltak

Samlet sett har kvinnene en fastlønn som i snitt tilsvarer 85,9 % av mennenes lønn. Lønn er definert som ordinær grunn- eller minstelønn og enhver annen godtgjørelse, enten i form av kontanter eller naturalytelser, i forbindelse med den arbeidstakerens ansettelsesforhold. Forskjellen i gjennomsnittslønn mellom kvinnelige og mannlige ansatte er beregnet og uttrykt som en prosentandel av gjennomsnittslønnen til mannlige ansatte i det aktuelle selskapet i lokal valuta. Orkla-selskaper vil jobbe videre med å redusere gapene.

De fleste norske selskaper i Orkla har gjennomført en mer omfattende kartlegging basert på kravene i likestillingsloven. Kartleggingen viser at kvinner i de norske selskapene i snitt har en total kompensasjon som er lik menns, og at arbeidet som er gjort for å rette opp i tidligere skjevheter, har gitt ønskede resultater. For eksempel har Orkla ved de siste års lønnsoppgjør gitt rom for å overstige rammen for lønnsvekst for kvinner som har lavere lønn enn menn i like eller tilsvarende stillinger.

4.2.3. Mangfold, likeverd og inkludering

Gjennom porteføljeselskapenes årlige risikokartlegging avdekket noen selskaper en risiko for negative konsekvenser knyttet til mangfold og diskriminering. Eksempler på dette er risiko for diskriminering i ansettelsesprosesser, lønnsfastsettelse og tilrettelegging for ansatte med funksjonsnedsettelse.

Tiltak

Majoriteten av porteføljeselskapene har prosedyrer for å unngå utilsiktet diskriminering ved lønnsfastsettelse og forfremmelse, og prosedyrer for å unngå utilsiktet diskriminering ved rekruttering. Eksempler på prosedyrer er strenge rutiner i HR- og rekrutteringsprosesser, rammer for lønnsfastsettelse, lønninger forhandlet av fagforeninger, lønnskartlegginger, benchmarking av lønnssystemer, begge kjønn representert i rekrutteringsteam, strukturerte ansettelsesintervjuer og objektive ferdighetstester. I 2024 har både Orkla og porteføljeselskapene gjennomført opplæring og/eller andre initiativer knyttet til mangfold, likeverd og inkludering. Orkla har i tillegg gått i dialog med utvalgte forretningspartnere for å oppmuntre til økt fokus på kjønnsbalanse og mangfold.

4.2.4. Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet (HMS)

Orkla har en visjon om null skader, og alle porteføljeselskapene jobber kontinuerlig for å forebygge ulykker. Flere av porteføljeselskapene opplever en negativ utvikling i skadefrekvens, og antall skader i Orkla-konsernet totalt har økt i 2024. Frekvensen for fraværsskader¹⁴ ble 3,5 og frekvensen for personskader ble totalt¹⁵ 5,4 i 2024 mot henholdsvis 4,4 og 6,4 i 2023. Orkla har ikke avdekket at noen av disse forholdene er å anse som faktiske negative konsekvenser på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold.

¹⁴ Antall personskader med fravær pr. million arbeidstimer

¹⁵ Antall personskader med fravær, behov for medisinsk behandling eller arbeidsbegrensning pr. million arbeidstimer

Tiltak

Alle Orklas porteføljeselskaper jobber kontinuerlig for å redusere risiko for skader. Flere av selskapene (Orkla Home and Personal Care, Orkla Foods og Orkla Snacks) har gjennomført egne HMS-uker i 2024. Hensikten med en slik uke er å styrke det interne engasjementet og involvere alle ansatte i utviklingen av kulturen for å nå Orklas visjon om null skader. Viktige temaer har vært sikkerhet i kjøretøy, kulturbygging, psykisk helse og balanse mellom arbeid og fritid. Alle porteføljeselskapene har fastsatt, eller er i ferd med å fastsette, retningslinjer og rutiner for HMS, og i 2024 var om lag 97 % av alle ansatte dekket av porteføljeselskapenes HMS-styringssystemer. Flere av porteføljeselskapene har i 2024 jobbet med å forbedre disse styringssystemene.

Porteføljeselskapene gjennomfører regelmessig opplæring knyttet til HMS-forhold. Orkla House Care, Orkla India, Orkla Health, flere datterselskaper under Orkla Foods, Orkla Snacks og flere datterselskaper under Orkla Food Ingredients har gjennomført «HMS-dialoger» i 2024. HMS-dialogen er en strukturert dialog mellom en leder og en ansatt for å fremme et godt arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.

4.3. Vesentlig risiko for negative konsekvenser avdekket i Orklas leverandørkjeder

Flere av Orklas porteføljeselskaper har omfattende og komplekse leverandørkjeder, og Orkla-konsernet er en stor innkjøper av mange råvarer. Dette gir en betydelig indirekte påvirkning både på arbeidstakere hos direkte leverandører og på arbeidstakere i råvareproduksjon, og en mulighet til å påvirke forretningspraksis i leverandørkjedene på en positiv måte. Flere råvarer kommer fra land der fattigdom, svakt styresett og mangel på god infrastruktur skaper risiko for dårlige lønns- og arbeidsforhold og for alvorlige menneskerettighetsbrudd, som barnearbeid og tvangsarbeid.

4.3.1. Fremtredende menneskerettighetsutfordringer i Orklas leverandørkjeder

Basert på en risikovurdering av leverandører og av geografiske og sektorrelaterte risikoforhold knyttet til råvareproduksjon, har Orkla i 2024 identifisert de fem mest fremtredende menneskerettighetsutfordringene som er knyttet til porteføljeselskapenes leverandørkjeder.

Orkla bruker definisjonen fra FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP), som definerer de mest fremtredende («most salient») menneskerettighetsutfordringene som «menneskerettighetene som er i fare for de mest alvorlige negative konsekvensene gjennom et selskaps aktiviteter eller forretningsforbindelser».

Orklas mest fremtredende menneskerettighetsutfordringer:

- 1) *Forced and Child labour*
- 2) *Adequate wages*
- 3) *Fair and responsible working conditions*
- 4) *Occupational health and safety*
- 5) *Equal treatment and opportunities for all*

Barnearbeid

Orkla-konsernet er knyttet til en risiko for barnearbeid gjennom leverandører i enkelte land. Vi har ikke avdekket konkrete brudd gjennom våre kartlegginger, og de fleste av selskapenes leverandører er profesjonelle aktører med gode rutiner for egen virksomhet. Likevel er risikoen på generelt grunnlag til stede i leverandørkjeder knyttet til enkelte råvarer i enkelte land.

Orklas retningslinjer for leverandører stiller krav om at barnearbeid skal forbys og forhindres, og at leverandørene skal gjennomføre nødvendige tiltak for å sikre at det ikke forekommer barnearbeid på deres eget produksjons- eller driftssteder eller hos deres underleverandørers produksjons- eller driftssteder. Innkjøp av enkelte råvarer innebærer dessverre en risiko for barnearbeid i forbindelse med råvareproduksjonen. Noen av porteføljeselskapenes leverandører bruker Child Labour Monitoring and

Remediation System (CLMRS) i leverandørkjeder der barnearbeid er identifisert som en iboende risiko. I Orkla-konsernet har det blitt utviklet veiledningsmateriale knyttet til bekjempelse av barnearbeid, og det har blitt gjennomført opplæring gjennom interne nettverk og workshops.

En del av porteføljeselskapenes strategi for å forebygge og utrydde barnearbeid i leverandørkjeder forbundet med høy risiko er å kjøpe sertifiserte og sporbare råvarer. Rainforest Alliance, som selskapene blant annet bruker for innkjøp av kakao, er eksempel på en sertifiseringsstandard som inkluderer spesifikke retningslinjer for å redusere risikoen for barnearbeid. Sertifisering er likevel ingen garanti for at barnearbeid ikke forekommer, og Orkla forventer at porteføljeselskapene nøye velger leverandører og engasjerer seg i relevante samarbeidsinitiativer for å hindre barnearbeid.

Tvangsarbeid

Gjennom Orklas retningslinjer for leverandører krever Orklas porteføljeselskaper at leverandører ikke tillater tvangsarbeid, ufrivillig eller utnyttende fengselsarbeid, slaveri eller menneskehandel. Til tross for at porteføljeselskapene har disse kravene til sine leverandører, er det en iboende risiko for tvangsarbeid i noen av selskapenes leverandørkjeder. Disse leverandørkjedene kan bestå av mange underleverandører, noe som gjør det forebyggende arbeidet utfordrende. Porteføljeselskapenes hovedtilnærming for å eliminere tvangsarbeid i selskapenes leverandørkjeder er å kjøpe råvarer sertifisert av tredjeparter etter standarder med fokus på å forhindre tvangsarbeid. Porteføljeselskapene er også opptatt av å velge leverandører som jobber systematisk og aktivt med å redusere risiko for tvangsarbeid.

Tilstrekkelig lønn

Orkla-konsernet er knyttet til risiko for lønn under levelønnsnivå i flere leverandørkjeder, særlig i forbindelse med landbruksproduksjon.

Gjennom Orklas retningslinjer for leverandører krever Orklas porteføljeselskaper at leverandørenes lønn og sosiale ytelser som et minimum skal oppfylle nasjonale juridiske standarder eller bransjestandarder, avhengig av hva som er høyest. Lønn skal være nok til å dekke grunnleggende behov og gi en viss skjønnsmessig inntekt utover dette. Sosiale ytelser skal minst være i samsvar med nasjonal rett eller gjeldende industristandard, avhengig av hva som er høyest. Gjennom kjøp av sertifiserte råvarer bidrar selskapene til å forbedre bøndenes inntekt. Porteføljeselskapene er også opptatt av å velge leverandører som jobber systematisk og aktivt med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og noen av porteføljeselskapenes leverandører har egne bærekraftsprogrammer som omfatter utfordringer knyttet til levelønn.

Rettferdige og ansvarlige arbeidsforhold

Gjennom leverandørkjeden er Orkla-konsernet tilknyttet risiko for overdreven arbeidstid og lavelønninger i flere forsyningskjeder noe som ofte kan være tilfelle ved bruk av migrantarbeidere. Dette er et vanlige tilfelle av manglende samsvar under SMETA-revisjoner hos Orklas leverandører (for eksempel for mye overtid og utilstrekkelige hvilepauser).

Orklas retningslinjer for leverandører inneholder krav om at arbeidstid, hviletid, overtidsarbeid og pauser skal overholde nasjonale lover og bransjestandarder, avhengig av hva som gir best beskyttelse. Arbeidstiden skal ikke overstige 48 timer per uke. Arbeidere skal ha minst én fridag i løpet av en syvdagersperiode. Overtid skal være frivillig og begrenset. Anbefalt maksimal overtid er 12 timer per uke (det vil si at den totale arbeidsuken, inkludert overtid, ikke skal overstige 60 timer). Unntak kan aksepteres dersom dette er regulert av en tariffavtale. Arbeidere skal motta overtidsbetaling, som minst skal være i samsvar med kravene i gjeldende lovgivning. Arbeidere skal gis rett til årlig ferie og sykefravær i henhold til nasjonal lovgivning, uten noen form for negative sanksjoner. Ved graviditet skal kvinnelige arbeidere få foreldrepermisjon i samsvar med nasjonal lovgivning.

Dette følges opp av porteføljeselskapene blant annet ved å kjøpe sertifiserte råvarer og gjennom oppfølging og revisjoner av høyrisikoleverandører.

Det er også risiko for at arbeidere ikke mottar formelle kontrakter eller at det brukes midlertidige kontrakter. Dette er relativt vanlige tilfeller av manglende samsvar under SMETA-revisjoner i Orklas leverandørkjede. Risiko knyttet til bruk av mellomledd/rekrutteringsfirmaer og utnyttelse av migrantarbeidere er også en kjent problematikk i enkelt industrier og regioner.

Orklas retningslinjer for leverandører har krav om at alle arbeidere skal få en skriftlig arbeidskontrakt på et språk de forstår, som beskriver deres lønnsvilkår og betalingsmetode, før ansettelsen starter. Lønnstrekk som disiplinærtiltak skal ikke være tillatt.

Leverandøren sikrer at det gjennom hele ansettelsesprosessen og ansettelsesperioden ikke innkreves noen form for depositum (verken monetært eller på annen måte) fra ansatte, inkludert midlertidige, sesongbaserte og migrantarbeidere, samt ansatte rekruttert gjennom byråer, rekrutterere eller mellommenn.

Forpliktelser overfor ansatte basert på internasjonale konvensjoner og lover om sosial trygghet, samt forskrifter som følger av et ordinært ansettelsesforhold, skal ikke omgås ved bruk av korttidskontrakter (for eksempel kontraktsarbeid, dagarbeid, underleverandører eller andre arbeidsforhold). Varighet og innhold i lærlingeprogrammer skal være tydelig definert.

Dette følges opp av porteføljeselskapene blant annet ved å kjøpe sertifiserte råvarer og gjennom oppfølging og revisjoner av høyrisikoleverandører.

Orkla er knyttet til en risiko for brudd på retten til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger gjennom leverandører i enkelte land. Vi har ikke avdekket konkrete brudd gjennom våre kartlegginger, men risikoen er på generelt grunnlag til stede i flere land.

Orklas retningslinjer for leverandører inneholder krav om at alle arbeidstakere skal ha rett til lovlig å opprette og melde seg inn i fagforeninger, forhandle kollektivt, søke representasjon og melde seg inn i arbeiderråd, i samsvar med lokal lovgivning og internasjonale konvensjoner.

Det er utfordringer knyttet til foreningsfrihet i noen av landene og regionene hvor porteføljeselskapene kjøper råvarer fra. Orkla samarbeider med fagmiljøer og andre interessenter for å forstå hvordan porteføljeselskapene kan forbedre situasjonen, og vil fremover øke bevisstheten omkring denne problemstillingen gjennom veiledning av Orklas porteføljeselskaper.

Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet

Gjennom leverandørkjedene er Orkla-konsernet blant annet knyttet til risiko for brudd på arbeidstidsbestemmelser, uregulert arbeid (herunder mangel på kontrakter), HMS-risikoen (herunder risikoer knyttet til skader og eksponering for kjemikalier mv.).

Orkla ønsker å bidra til trygge arbeidsforhold i porteføljeselskapenes leverandørkjeder. Gjennom Orklas etiske retningslinjer for leverandører krever selskapene blant annet at leverandørene skal gi sine arbeidere trygge og sunne arbeidsforhold, inkludert verneutstyr, drikkevann, tilstrekkelige sanitærforhold, belysning, temperatur, ventilasjon og helse- og sikkerhetsopplæring. Kravene følges opp gjennom leverandørdialog, egenvurderinger og i noen tilfeller etiske revisjoner. Eksempler på avviksområder som er identifisert hos leverandører, er sikkerhet (utilstrekkelige brannutganger), arbeiderhelse og kjemikaliehåndtering. Når avvik er identifisert, må leverandøren lage en korrigerende handlingsplan for å lukke avviket i tråd med en klar frist gitt av Orklas porteføljeselskap.

Lik behandling og like muligheter for alle

Gjennom leverandørkjeden er Orkla-konsernet tilknyttet risiko for diskriminering av migrantarbeidere i land som Kina, Malaysia, Kambodsja og India. Migrantarbeidere kan ha lavere lønn og lengre arbeidstid enn lokale arbeidere.

Orklas etiske retningslinjer for leverandører krever at det skal ikke forekomme diskriminering ved ansettelse, lønn, tilgang til opplæring, forfremmelse eller oppsigelse basert på etnisk bakgrunn, religion, kaste, alder, funksjonsnedsettelse, kjønn, sivilstatus, graviditet, seksuell orientering, fagforeningsmedlemskap eller politisk tilhørighet. Alle arbeidere med samme erfaring og kvalifikasjoner skal motta lik lønn for likt arbeid.

Dette følges opp av porteføljeselskapene blant annet ved å kjøpe sertifiserte råvarer og gjennom oppfølging og revisjoner av høyrisikoleverandører.

4.3.2. Avvik hos direkteleverandører

Når det gjelder revisjoner gjennom Sedex, opererer Sedex med fire nivåer av funn, basert på alvorlighetsgrad og/eller omfang: 'Business critical', 'Critical', 'Major' og 'Minor'. I 2024 har det blitt avdekket én leverandør med funn kategorisert som 'Business critical'. Dette forholdet har blitt håndtert og saken er lukket. I 2024 ble det også avdekket 211 funn som ble kategorisert som "Critical". I henhold til Sedex' prosedyrer er det blitt etablert planer og tidsfrister for utbedring av avdekkede forhold. Prosessen er slik at når revisjonen utføres, så avtales det med leverandøren når avviket skal lukkes. Deretter kan Orkla-selskapene og andre kunder av leverandøren følge opp at dette er blitt gjort.

I løpet av 2024 har selskapene i samarbeid med Orkla Procurement gjennomført en risikokartlegging av alle nye leverandører for både sosiale og miljømessige risikoer. Antallet reviderte leverandører har økt sammenlignet med 2023, det samme har antall oppdagede avvik. Det er flest avvik innenfor områdene helse og sikkerhet, arbeidstid, styringssystemer og lønn. Arbeidet med å lukke utestående avvik pågår med god fremgang.

Orkla har for 2024 ikke avdekket at noen av de aktuelle funnene er å anse som faktiske negative konsekvenser på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold. Dersom alvorlig forhold avdekkes gjennom revisjoner, stedlige besøke eller på annen måte vil Orkla følge opp, undersøke og søke å påvirke til at forholdene blir rettet opp, i tråd med Orklas retningslinjer for bærekraft.

4.4. Orklas viktigste risikoråvarer – risiko og tiltak

Flere av Orklas porteføljeselskaper kjøper enkelte råvarer fra områder hvor det er en høy iboende og kjent risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold, lave miljøstandarder og en svakere forretningspraksis enn i mer modne markeder. Orklas porteføljeselskaper jobber med aktsomhet for å hindre og begrense negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og engasjerer seg aktivt for å løse utfordringer i selskapenes leverandørkjeder. I det følgende omtales noen viktige risikoråvarer.

4.4.1. Kakao

Kakao er en nøkkelråvare i sjokoladeproduksjonen, og brukes i en rekke lokale sjokolademerkevarer i Orklas porteføljeselskaper i Norden og Baltikum. Porteføljeselskapene som bruker kakao som råvare er Orkla Snacks, Orkla Food Ingredients og Orkla Foods.

Risiko

Kakaosektoren i Vest-Afrika, spesielt Elfenbenskysten, står overfor alvorlige utfordringer i form av fattigdom, lav produktivitet, menneskerettighetsbrudd og miljøforringelse. Mens det globale forbruket av sjokolade har økt gjennom årene, går kakaoproduksjonen ned på grunn av små avlinger, mangel på jordbrukseksperter, skadedyr og sykdommer. Alvorlige problemer som barnearbeid, avskoging og utarming av jord er knyttet til underliggende årsaker som fattigdom, lave priser, utilstrekkelig infrastruktur og svake tilsynsmyndigheter.

Tiltak

De matproduserende selskapene nærmer seg målet om å sertifisere all kakao under Rainforest Alliance Certified-programmet. Rainforest Alliance-programmet har blant annet etablert ordninger for klagebehandling og avhjelpende tiltak. I 2024 var ca. 99 % av kakaoen som ble brukt, sertifisert (Segregated, Mass Balance). Selskapenes plan for 2025 er å fortsette overgangen til sertifisert, sporbar kakao.

4.4.2. Palmeolje

Orklas bruk av palmeolje er i hovedsak knyttet til selskapene i Orkla Food Ingredients som bruker denne råvaren til produksjon av margarin. I tillegg brukes palmeolje av Orkla Foods og Orkla Home & Personal Care.

Selskapene i Orkla Foods og Orkla Snacks har drevet aktiv produktutvikling i mange år for å erstatte palmeolje med alternative råvarer.

Risiko

Palmeolje er knyttet til risiko for avskoging, som fører til klimagassutslipp og ødeleggelse av naturens økosystemer med påfølgende tap av biologisk mangfold. I tillegg er det en risiko for brudd på urfolksrettigheter i forbindelse med produksjon i urfolksområder. Palmeolje er også forbundet med risiko for brudd på arbeidstakernes rettigheter, spesielt i forbindelse med dyrkingen av oljepalmer.

Tiltak

Orklas mål er at 100 % av palmeoljen porteføljeselskapene kjøper, skal være sertifisert. Selskapene som kjøper palmeolje, bruker sertifiseringsordningen Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) for å redusere risikoen for avskoging og brudd på menneskerettigheter i verdikjeden. RSPO-programmet har blant annet etablert ordninger for klagebehandling og avhjelpende tiltak. Alle selskapene i Orkla som bruker palmeolje jobber for at palmeolje, palmekjerneolje og palmebaserte derivater som de kjøper, skal være RSPO-sertifisert (Round Table on Sustainable Palm Oil). I 2024 var ca. 95 % av palmeoljen som selskapene kjøpte, sertifisert (RSPO SG, RSPO MB og RSPO Credits).

Orkla Home & Personal Care har i tillegg i mange år vært aktivt engasjert i Action for Sustainable Derivatives (ASD), et arbeid som vil fortsette i 2025. ASD er et samarbeidsinitiativ som ledes og tilrettelegges av BSR og Transitions, to organisasjoner med erfaring og ekspertise innen bærekraft i leverandørkjeden og forretningssamarbeid. Gjennom samarbeidet med ASD har Orkla Home & Personal Care støttet direkte intervensjonsprosjekter som går utenom den tradisjonelle verdikjeden og fokuserer på overvåking og forbedringer på plantasjenivå, noe som har vært viktig for å øke tilgjengeligheten og bruken av sertifiserte palmebaserte derivater. Fremgangen evalueres av selskapet som en del av styrets årlige gjennomgang av menneskerettighetsvurderinger og planer.

I 2025 vil selskapene i samarbeid med sine leverandører arbeide for å møte kravene i det kommende EU-regelverket for å hindre avskoging. I tillegg vil selskapene fortsette arbeidet med å øke andelen RSPO-sertifisert palmeolje i deres porteføljer.

4.4.3. Nøtter

Selskapene i Orkla-konsernet kjøper totalt syv typer nøtter, og nøtter er en viktig ingrediens i mange av porteføljeselskapenes produkter. Porteføljeselskapene som bruker nøtter er blant annet Orkla Food Ingredients, Orkla Snacks og Orkla Foods.

Cashewnøtter

Risiko

Produksjonen av cashewnøtter innebærer risiko for dårlige arbeidsforhold, herunder brudd på arbeidstidsbestemmelser, uregulerte arbeidsforhold, uforsvarlige HMS-forhold, lønn under levelønn, barnearbeid og tvangsarbeid, og det er begrenset sporbarhet i leverandørkjeden. Orkla estimerer at omtrent 90 % av cashewnøtter kjøpt av Orklas porteføljeselskaper blir dyrket i Vest-Afrika og bearbeidet i Vietnam.

Tiltak

Det er svært vanskelig å sikre at cashewnøtter er bærekraftig produsert, fordi det ikke finnes sertifiseringssystemer som er tilstrekkelig omfattende eller kvalitetssikrede. Til tross for utfordringer knyttet til sertifisering og sporbarhet, har Orkla et mål om 100 % verifisert bærekraftig produserte cashewnøtter som oppfyller kriteriene for Farm Sustainability Assessment (FSA).

Orkla Snacks Norge og Orkla Snacks Danmark har sammen med Orkla Procurement i flere år vært en del av et prosjekt i regi av Etisk handel Norge som utvikler bærekraftige leverandørkjeder for cashewnøtter i Vietnam. Fra 2018 til 2021 fokuserte prosjektet på å håndtere bærekraftsrisiko som ble identifisert i en grunnstudie i 2018. Dette inkluderte opplæring av både bønder og produsenter i god landbrukspraksis og arbeidsstandarder. Den andre fasen av prosjektet som varte fra 2022 til 2024 fokuserte på å skalere opp opplæringen av bønder i god landbrukspraksis, miljøforvaltning og arbeidsstandarder, utforske bærekraftige koblinger i leverandørkjeden og lære opp og støtte cashew-produsenter og deres underleverandører med

hensyn til arbeidsstandarder og sosial dialog. Videre har enkelte av porteføljeselskapene fortsatt samarbeidet med leverandører for å benchmarke deres prosjekter mot FSA. Prosjektet har resultert i forbedrede landbruks- og arbeidsstandarder i cashewnøttindustrien i Vietnam, og videre deltakelse i prosjektet vil vurderes i 2025.

Hasselnøtter

Risiko

Dyrking av hasselnøtter kan innebære utfordringer som lav produktivitet, uverdige arbeids- og boforhold for sesongarbeidere og tilfeller av barnearbeid. De største utfordringene knyttet til dyrking finnes i områder rundt Svartehavet.

Tiltak

Orkla har som mål at alle hasselnøtter som selskapene kjøper, være Rainforest Alliance-sertifisert eller produsert i tråd med standarder som tilfredsstiller FSA-kriteriene på sølvnivå. I 2024 var 80 % av hasselnøttene som ble brukt av selskapets porteføljeselskaper, Rainforest Alliance-sertifisert, dette er en økning på 20 % fra 2023. Orkla Procurement har i perioden 2022–2023 samarbeidet med Rainforest Alliance og porteføljeselskapenes leverandører i Italia for å etablere denne sertifiseringsordningen blant italienske produsenter.

4.4.4. Soya

Soya brukes som proteinkilde i flere av Orkla-selskapenes plantebaserte produkter. Porteføljeselskapene som bruker soya er Orkla Foods og Orkla Food Ingredients.

Risiko

Økende etterspørsel etter soya kan føre til avskoging, spesielt i land som Brasil som står for mye av verdens soyaproduksjon. Dette medfører klimagassutslipp, tap av biologisk mangfold og risiko for brudd på urfolks rettigheter. Orklas porteføljeselskaper kjøper i all hovedsak soyaprotein fra land med lav risiko for avskoging i Europa og Nord-Amerika. Av den globale soyaproduksjonen brukes 80 % til dyrefôr, og bare en liten del av den samlede produksjonen er sertifisert. I enkelte land kan soyaproduksjon også være forbundet med menneskerettighetsrisikoer som tvangsarbeid, barnearbeid, lønn under levelønn, uforsvarlige HMS-forhold og brudd på arbeidstidsbestemmelser.

Tiltak

Orkla har som mål at 100 % av soyaen som kjøpes inn, være sertifisert. I 2024 var 93 % av soyaen kjøpt inn av Orklas porteføljeselskaper sertifisert i tråd med en av følgende sertifiseringsordninger - RTRS - Roundtable on Responsible Soy, ProTerra, Donau Soja, Field to Market, ISCC, FSA Silver eller tilsvarende standarder.

4.4.5. Ville skogsbær

Orklas porteføljeselskaper kjøper i liten grad ville skogsbær, men ville blåbær, tyttebær og multer brukes i enkelte av Orkla Foods og Orkla Food Ingredients' produkter, først og fremst i syltetøy.

Risiko

For skogsbær kan det forekomme utfordringer med arbeidsforholdene til bærplukkere. Dette kan inkludere utfordringer knyttet til levelønn, og det har tidligere forekommet hendelser med tvangsarbeid i Skandinavia blant migrantarbeidere fra Thailand.

Tiltak

Orkla samarbeider med bransjeorganisasjoner og fagmiljøer for å ta opp disse spørsmålene og fremme menneskerettigheter og rettferdige arbeidsforhold i bransjen. Orkla har som mål at innen 2025 skal alle selskapene kjøpe 100 % verifisert bærekraftig produserte ville skogsbær.

Orkla Procurement deltar i et bransjesamarbeid om bær ledet av svenske Livsmedelsföretagen og Svensk Dagligvaruhandel. Medlemmene av dette forumet har utviklet retningslinjer for ansvarlige innkjøp som nå brukes av porteføljeselskapenes leverandører i Skandinavia. Siden arbeidsforhold er et vesentlig risikoforhold i forbindelse med plukking av skogsbær i Skandinavia, har Orkla valgt å også kreve sertifiseringer for arbeidsvilkår, som den svenske IP-standard for arbeidsforhold (IP Arbetsvillkor). Orkla Procurement har også deltatt i et samarbeid med fagmiljøer i regi av SAI Platform om å etablere en internasjonalt akseptert industristandard for villdyrkede avlinger. Denne ble lansert i 2022.

I 2024 var 64% av ville skogsbær, sertifisert mot 14% i 2023. Orkla Foods Sverige gjennomførte revisjoner av de to største leverandørene av skogsbær i 2023. Orkla Foods Sverige har mål om at alle skandinaviske skogsbær skal være dekket av IP Arbetsvillkor innen 2026. Ambisjonen er at IP Arbetsvillkor skal være standarden for hele virksomheten.

4.4.6. Tekstilråvarer

Orklas porteføljeselskap Pierre Robert Group har tatt en lederrolle i tekstilindustrien for å redusere negativ påvirkning på miljøet og sosiale forhold. Selskapet velger konsekvent mindre miljøbelastende råmaterialer og satser på anerkjente sertifiseringer som sørger for en ansvarlig produksjon i hele verdikjeden

Merinoull

Risiko

Utfordringene knyttet til merinoull er først og fremst et spørsmål om dyrevelferd, men ull kan også behandles med miljøskadelige kjemikalier og prosesser under produksjonen. Det er også en risiko for brudd på arbeidstakernes rettigheter, og klimaendringer fører til utfordringer for produksjon av ull.

Tiltak

Pierre Robert Group har nulltoleranse for dyremishandling, og all merinoullen selskapet kjøper, skal komme fra gårder med en høy dyrevelferdsstandard. I 2024 var 100 % av merinoullen dokumentert fri for mulesing. De fleste ullplaggene fra Pierre Robert Group er i tillegg svanemerket, som innebærer at både produktet og produksjonen møter strenge miljørelaterte og sosiale krav. I 2024 var alle merinoullplaggene under Pierre Robert-merkevaren (med unntak av sokker) svanemerket.

Bomull

Risiko

Bomull er en naturlig, fornybar fiber, men produksjonsprosessene krever mye vann, gjødsel og sprøytemidler. Dette, kombinert med ikke-bærekraftig dyrkingspraksis, kan føre til forringelse av naturlige økosystemer og tap av biologisk mangfold. Kjemikaliene som brukes i foredling, kan forårsake vannforurensning, og bomullsverdikjeden er forbundet med risiko for tvangsarbeid og barnearbeid. Klimaendringene byr også på utfordringer for bomullsproduksjonen

Tiltak

Pierre Robert Group har et mål om at all bomullen selskapet kjøper inn, skal være produsert i tråd med anerkjente bærekraftskriterier, og bruker hovedsakelig sertifiseringsordningen Global Organic Textile Standard (GOTS). GOTS-sertifisering innebærer strenge krav til vann- og energisparing og en begrenset bruk av sprøytemidler, fargestoffer og kjemikalier. I tillegg innebærer ordningen at det stilles krav til de sosiale forholdene for arbeiderne gjennom hele produksjonskjeden. Alt bomullsundertøyet fra Pierre Robert-merket er laget med økologisk sertifisert bomull og er GOTS-sertifisert. Pierre Robert Groups øvrige bomullsprodukter er enten resirkulert eller kjøpt gjennom Better Cotton Initiative (BCI). I 2023 ble Pierre Robert Group medlem av BCI, en organisasjon som jobber for å gjøre den globale bomulldyrkingen bedre for miljøet og for bonden. I 2023 utførte Pierre Robert Group en risikokartlegging av bomullens verdikjede. På grunnlag av dette besluttet selskapet at de ikke vil bruke bomull fra Xinjiang-provinsen i Kina i sine produkter.

4.4.7. Tomater

Orkla bruker tomater og tomatbaserte råvarer i en rekke av sine produkter. Særlig gjelder dette Orkla Foods, Orkla Food Ingrediens, Orkla Snacks og The European Pizza Company.

Risiko

I enkelte områder er tomatproduksjon forbundet med en risiko for menneskerettighetskrenkelser og uforsvarlige arbeidsforhold, herunder lønn under levelønn, risikoer knyttet til sesong- og migrantarbeid, uverdige bo- og arbeidsforhold og tvangsarbeid. Selv om Orkla har som mål i størst mulig grad å kjøpe inn tomater og tomatbaserte produkter fra leverandører i land med lav risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, kjøpes noe inn fra høyrisikoområder, herunder Xinjiang-provinsen i Kina. Xinjiang-provinsen har fått internasjonal oppmerksomhet på grunn av rapporter om menneskerettighetsbrudd mot uigurer og andre muslimske minoriteter i regionen.

Tiltak

I tillegg til de tiltakene Orkla generelt iverksetter overfor høyrisikoleverandører, har Orkla implementert særlig tett oppfølging av høyrisikoleverandører av tomatprodukter. Orkla-konsernet forsøker blant annet å benytte sin påvirkningsmulighet ved spesifikt å adressere risikoen for tvangsarbeid. Videre, som ledd i risikohåndteringen, gjennomfører Orkla egne stedlige kontroller, i tillegg til de stedlige og dokumentasjonsbaserte kontrollene som gjennomføres av Sedex basert på SMETA-rammeverket. Slik kontroll har fokusert på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold generelt, og også på tvangsarbeid konkret. Orkla vurderer også fortløpende hvordan risikobildet best kan håndteres, og vi jobber kontinuerlig med å styrke vårt arbeid med gjennomføring av undersøkelser og risikoreduserende tiltak.

5. Varslingskanaler og klagemekanismer som skal bidra til å avdekke negative konsekvenser

Orklas retningslinjer for varsling (Orkla Whistleblowing Policy) fastsetter kravene til innsending, mottak og håndtering av varsler og forbyr gjengjeldelse mot varslere, i samsvar med EUs direktiv om vern av varslere. Disse kravene gjelder alle Orkla-selskaper, og er basert på EUs direktiv om vern av varslere og den norske arbeidsmiljøloven.

Gjennom Orklas og porteføljeselskapenes varslingssystemer oppfordres interne og eksterne interessenter til å rapportere brudd, eller mulige brudd, på lover og regler, Orklas etiske retningslinjer og etiske normer som er allment akseptert i samfunnet.

Orkla har en sentral varslingskanal som alle selskapene i konsernet og alle interne og eksterne interessenter kan benytte. Denne kanalen kommer i tillegg til lokale kanaler som er opprettet for de selskapene der det er påkrevet. Orklas sentrale varslingskanal leveres av en ekstern leverandør og er tilgjengelig hele døgnet på alle relevante språk, og den sikrer varslersens anonymitet. Enhver form for represalier mot en person som har levert en varslingsmelding i god tro om et mulig kritikkverdig forhold, er forbudt ved lov. Varslingskanalen eies av Orklas konserndirektør for juridisk og compliance. Orklas direktør for risiko, kontroll og granskinger følger opp og bistår med gjennomføringen av retningslinjene i alle relevante Orkla-selskaper.

Gjennom Orklas retningslinjer for leverandører er Orklas leverandører og forretningspartnere pålagt å etablere klagemekanismer som hensyntar UNGPs retningslinjer. Noen av sertifiseringsorganisasjonene som Orkla-selskapene samarbeider med, har etablert klage- og utbedringsmekanismer med tilstedeværelse i høyrisiko-leverandørkjeder som palmeolje (Roundtable on Sustainable Palm Oil) og kakao (Rainforest Alliance). Disse tredjepartsorganisasjonene utgjør et verdifullt supplement til Orkla-selskapenes egne kanaler for varsling-/klagebehandling.

Orkla har ikke en systematisk tilnærming for å vurdere om arbeiderne i verdikjeden kjenner til og stoler på klagemekanismene som er etablert av Orklas selskaper eller deres leverandører og forretningspartnere. Interessentdialog er identifisert som et område som skal forbedres i 2025-2026.

6. Om arbeidet i 2024 og videre planer i 2025

Som en konsekvens av omstillingen fra en konsernstruktur med forretningsområder til etableringen av et investeringsselskap med underliggende porteføljeselskaper har Orkla-selskapene i 2023 startet arbeidet med å gjennomgå og forbedre sine styringsrutiner for bærekraft og ansvarlig forretningspraksis. Det er i 2024 i mange selskaper etablert egne styrende dokumenter, samt utarbeidet strategier og mål for vesentlige bærekraftsområder. Dette arbeidet forsetter i 2025.

I Orkla og porteføljeselskapenes egen virksomhet er det i 2024 implementert en rekke tiltak knyttet til trivsel og gode arbeidsforhold, herunder sikkerhet og skadeforebygging, likelønn, opplæring og kompetanseutvikling og arbeidstid.

Orkla og/eller de enkelte porteføljeselskapene har også implementert en rekke tiltak knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjedene, blant annet:

- Orklas retningslinjer for bærekraft har blitt oppdatert, for å sørge for at risikoer knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold blir håndtert på en god måte.
- Orkla har inngått et samarbeid med organisasjonen WageIndicator, som gir Orkla informasjon om tilstrekkelig lønn i de ulike jurisdiksjonene og regionene Orkla-selskaper opererer i. Denne informasjonen har blitt brukt av porteføljeselskapene for å måle eventuelle avvik fra tilstrekkelig lønn. Orkla vil jevnlig evaluere effekten av samarbeidet.
- Porteføljeselskapenes arbeid for å sikre forsvarlige HMS-forhold er styrket, blant annet gjennom forbedrede rutiner, opplæring og rapportering. Dette gjelder blant annet Orkla Foods og Orkla Food Ingredients. Dette vil bidra til å styrke sikkerheten på selskapenes arbeids- og produksjonssteder og redusere ulykkesfrekvensen.
- Orkla har arbeidet for å sikre at høyrisikoråvarer, så langt det lar seg gjøre, skal kjøpes fra sertifiserte produsenter, og/eller fra Europa eller andre lavrisikoområder. Arbeidet er blant annet gjennomført av Orkla Procurement, Orkla Foods, Orkla Snacks, Health and Sports Nutrition Group, Orkla House Care og Orkla Home & Personal Care.
- Porteføljeselskapene arbeider kontinuerlig for at leverandører skal signere Orklas retningslinjer for leverandører. Dette gjelder blant annet Orkla Energi, Orkla Foods, Orkla Snacks, Orkla Health, Health and Sports Nutrition Group og Orkla Home & Personal Care.
- Alle Orklas porteføljeselskaper har gjennomført inspeksjoner og evalueringer (audits) av utvalgte leverandører, enten selv eller gjennom Sedex/SMETA.
- Orkla fortsetter å delta i flere bransje- og flerpartsinitiativer. Blant annet har Orkla Home & Personal Care deltatt i The Kaleka Mosaik Initiative, som fokuserer på å bevare og gjenopprette landskaper, støtte småbrukere og fremme bærekraftige landbruksmetoder. Orkla Snacks Norge og Danmark har sammen med Orkla Procurement deltatt i et prosjekt med Etisk handel Norge som utvikler bærekraftige leverandørkjeder for cashewnøtter. Videre deltar Orkla Procurement i et bransjesamarbeid om bær ledet av svenske Livsmedelsföretagen og Svensk Dagligvaruhandel.
- Flere porteføljeselskaper har styrket sine kanaler for varsling og interessentdialog. I 2024 etablerte blant annet Orkla House Care sin "TELL-US"-kanal, som er tilgjengelig for alle på selskapets nettside, og som gir interessenter mulighet til å komme i kontakt, herunder å varsle eller å kreve gjenoppretting.

Orkla har for øvrig i 2024 utarbeidet en vesentlighetsanalyse for vurdering av faktisk og potensiell påvirkning på mennesker, miljø og samfunn i hele konsernets verdikjede. Gjennom analysen vurderes vesentlige påvirkning, risiko og muligheter knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold, mangfold, likeverd og inkludering, arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, menneskerettigheter i leverandørkjeden, ansvarlige innkjøp,

urbefolkningsrettigheter og samfunnsrettigheter, og ansvarlig markedsføring. Les mer om Orklas påvirkning innenfor vesentlige tema i Orklas årsrapport for 2024.

Orkla har også utarbeidet en "Human Rights Roadmap towards 2030" som omfatter tre hovedkomponenter:

1. Bevisstgjøring og kunnskapsbygging
2. Overvåkning av etterlevelse og planlegging av tiltak
3. Implementering

Planen angir konkrete tiltak både for Orkla og porteføljeselskapene, med klare mål knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold frem mot 2030.

Alle porteføljeselskaper skal ha styrende dokumenter, mål, planer og rutiner for aktsomhetsvurderinger og oppfølging relatert til menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold som omfatter egen organisasjon, leverandørkjeder og forretningspartnere. I tillegg skal selskapene utarbeide en plan for positiv påvirkning på menneskerettigheter («Positive Human Rights Impact Plan») med horisont mot 2030 med formål om å skape varige positive effekter på områder som anses spesielt relevante for selskapet innenfor drift og leverandørkjeder. Tiltak for å skape positive endringer knyttet til arbeidstakere i verdikjeden innenfor menneskerettighetsutfordringer som er særlig viktige både fra et påvirknings- og risikoperspektiv, herunder barnearbeid, tvangsarbeid og mangel på tilstrekkelig lønn, skal prioriteres frem mot 2030. Flere av Orklas porteføljeselskaper planlegger å utarbeide Positive Impact Plans i løpet av 2025.

I tillegg til de planlagte tiltakene og målsettingene nevnt andre steder i denne redegjørelsen, planlegger Orkla ASA og/eller de enkelte datterselskapene blant annet å gjennomføre de følgende tiltakene i 2025:

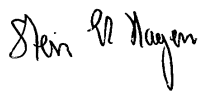
- Orkla vil fortsatt jobbe tett med porteføljeselskapene og støtte porteføljeselskapene i arbeidet med aktsomhetsvurderinger, herunder blant annet ved dialog knyttet til Orklas menneske- og arbeidstakerrettighetspolicy og aktsomhetsvurderingene. Videre vil Orkla sørge for at alle porteføljeselskapene utarbeider langsiktige planer for å håndtere risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og fortsette å støtte porteføljeselskapene i dette arbeidet, blant annet gjennom opplæring og kompetansedeling. Vi forventer at tiltakene ytterligere vil styrke Orklas aktsomhetsvurderinger, og dermed føre til en bedre håndtering av risikoen for negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- Orkla vil fortsette arbeidet med å sørge for at alle leverandører signerer Orklas retningslinjer for leverandører. Vi forventer at dette vil tydeliggjøre våre forventninger til våre leverandører, bidra til etterlevelse, og utgjøre et grunnlag for videre oppfølging av leverandører.
- Orkla vil videreutvikle selskapets verktøy for risikovurdering av råvareleverandørkjeder, inkludert kartlegging av råvareopprinnelse og retningslinjer for komposittprodukter og non-food-materialer. Målet er å styrke Orklas aktsomhetsvurderinger, og sørge for at egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser iverksettes ved behov.
- Orkla vil fortsette å arbeide for at høyrisikoråvarer kjøpes fra sertifiserte produsenter og/eller har andre avbøtende tiltak, og/eller fra Europa eller andre lavrisikoområder så langt dette er mulig. Dette planlegges gjennomført for flere av porteføljeselskapene dette er mest relevant for, og vi forventer at dette vil senke risikoen knyttet til det som i dag er høyrisikoråvarer.
- Orkla vil arrangere ytterligere samlinger for bevisstgjøring og veiledning, og utvikle konkrete tiltak som vil skape positive resultater som å forebygge eller redusere barnearbeid, tvangsarbeid og sikre levelønn for arbeidere i Orklas verdikjede.
- Orkla har som mål at alle ansatte får en tilstrekkelig lønn innen 2026. Alle porteføljeselskapene vil i 2025 legge en plan for at dette målet nås. For å nå målet, vil planene blant annet bygge på data fra organisasjonen WageIndicator.

Ytterligere tiltak er beskrevet i Orklas årsrapport for 2024.

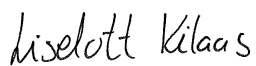


(signatur på neste side)

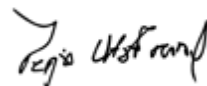
Oslo, 18. mars 2025
Styret i Orkla ASA



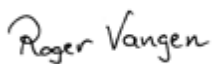
Stein Erik Hagen
Styreleder



Liselott Kilaas



Terje Utstrand



Roger Vangen



Hans Petter Henrik Agnefjäll



Christina Thérèse Hersch
Fagerberg



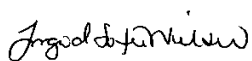
Rolv Erik Ryssdal



Caroline Marie Hagen Kjos



Bengt Arve Rem



Ingrid Sofie Nielsen



Nils K Selte
Konsernsjef