

Redegjørelse etter åpenhetsloven for 2023

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

Redegjørelsen dekker Orkla ASA og selskapets datterselskaper¹ og gjelder for regnskapsåret 2023 (1. januar – 31. desember). I tillegg rapporterer Orkla årlig om fremdriften i konsernets arbeid med miljø-, sosiale og forretningsetiske temaer i Orklas års- og bærekraftsrapport².

Enkelte datterselskaper lener seg på Orkla ASAs redegjørelse i sin oppfyllelse av redegjørelsesplikten etter åpenhetsloven § 5. Disse selskapenes redegjørelser følger som separate vedlegg på Orklas hjemmesider ([Åpenhetsloven - Orkla Norway](#))³.

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.....	6
2.2.	Risiko for faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Orkla-konsernet	7
2.3.	Retningslinjer og rutiner for egne ansatte i Orkla-konsernet.....	7
2.3.1.	Mangfold, likeverd og inkludering	7
2.3.2.	Arbeidsforhold	8
2.3.3.	Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.....	8
2.3.4.	Opplæring og kompetanseheving	8
2.4.	Retningslinjer og rutiner for aktsomhet i leverandørkjeden.....	8
2.4.1.	Samarbeid og partnerskap	9
3.	Faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold avdekket i Orkla-konsernet	9
4.	Vesentlig risiko for negative konsekvenser og tiltak	9
4.1.	Vesentlig risiko for negative konsekvenser avdekket i porteføljeselskapenes egen virksomhet	9
4.1.1.	Arbeidsforhold – levelønn.....	9

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

² Orklas års- og bærekraftsrapport for 2023 er tilgjengelig her: [Årsrapport - Orkla Norway](#), hvor bærekraftsrapporten begynner på side 211.

³ Følgende direkte eide 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.

4.1.2.	Kartlegging av lønnsforskjeller og uttak av foreldrepermisjon.....	10
4.1.3.	Mangfold, likeverd og inkludering	11
4.1.4.	Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet (HMS)	11
4.2.	Vesentlig risiko for negative konsekvenser avdekket i Orklas leverandørkjeder	12
4.2.1.	Fremtredende menneskerettighetsutfordringer i Orklas leverandørkjeder	12
4.2.2.	Avvik hos direkteleverandører	13
4.3.	Orklas viktigste risikoråvarer – risiko og tiltak	14
4.3.1.	Kakao.....	14
4.3.2.	Palmeolje	14
4.3.3.	Nøtter	15
4.3.4.	Soya.....	16
4.3.5.	Ville skogsbær	16
4.3.6.	Tekstilråvarer	17
5.	Varslingskanaler og klagemekanismer som skal bidra til å avdekke negative konsekvenser	17
6.	Om arbeidet i 2023 og videre planer i 2024	18

1. Beskrivelse av virksomheten

Orkla ASA (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. I forbindelse med omstillingen til et industrielt investeringsselskap har Orkla i 2023 utarbeidet et nytt, 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 forretningssetiske (ESG) temaer på en måte som sikrer ansvarlig forretningsdrift, god risikostyring og langsiktig verdiskaping.

1.1. Organisering av virksomheten

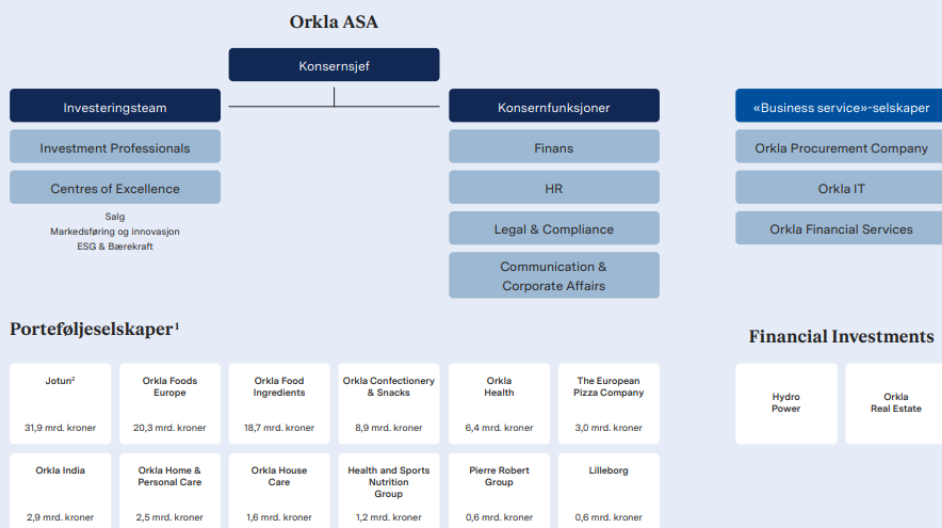
Orkla er morselskapet i Orkla-konsernet. Selskapet er et allmennaksjeselskap med kontoradresse Drammensveien 149, Oslo (Norge). Organisasjonsnummer for Orkla ASA er NO 910 747 711. Aksjene omsettes på Oslo Børs. Orkla består av et investeringsteam og konsernfunksjoner som samlet utgjør morselskapet i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

Orkla er majoritets-eier i 11 selvstendige porteføljeselskaper. 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 majoritets-eide 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.

I 2023 hadde Orkla-konsernet 19 671 ansatte fordelt på 29 land. Majoriteten av selskapene produserer forbruksvarer og er 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. 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 \(jotun.com\)](https://www.jotun.com/Transparency-Act).

Orklas konsernstruktur og 12 porteføljeselskaper med virkning fra 1. mars 2023



¹ Sortert etter omsetning 2023
² Jotuns omsetning representerer hele selskapets tall for 2023 (100 %). Orkla har en eierandel i Jotun på 42,7 %.

1.2. Virksomheter i Orklas investeringsportefølje

1.2.1. Orklas industrielle porteføljeselskaper:

- Orkla Foods Europe AS**

Orkla Foods Europe 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 Europe har produksjon i Norden, Baltikum, Østerrike, Tsjekia og Ungarn.
- Orkla Foods Ingredients AS (OFI)⁴**

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 Confectionery & Snacks AS**

Orkla Confectionery & 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

⁴ Orkla kunngjorde i 4. kvartal 2023 et salg av 40 % av Orkla Food Ingredients AS til et investeringsfond tilknyttet Rhône Group L.L.C.

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 redegjøringsplikt 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 11 fabrikker og eksport til 42 land. Orkla India har ikke virksomhet i Norge, og har ikke selvstendig redegjøringsplikt 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 redegjøringsplikt 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.
- **Lilleborg AS**
Lilleborg er en ledende leverandør av effektive og bærekraftige hygiene- og rengjøringsløsninger til profesjonelle og industrielle kunder i Norge. Lilleborg kjøper handelsvarer primært fra Europa, i tillegg til at Lilleborg kjøper varer som produseres av OHPC i Norge.
- **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 \(jotun.com\)](https://www.jotun.com).

1.2.2. Orklas «Business service»-selskaper:

Orklas Business Service-selskaper 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 risikoråvarer.
- **Orkla IT AS**
Orkla IT samler fagmiljøer innenfor IT og leverer produkter og tjenester til Orkla og Orklas datterselskap. Selskapet har over 150 ansatte og jobber hovedsakelig fra Oslo.
- **Orkla Financial Services AS**
Financial Services betjener Orklas selskaper med regnskaps-, skatte- og lønntjenester. 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 Conduct), Orklas retningslinjer for leverandører (Orkla Supplier Code of Conduct), Orklas menneske- og arbeidstakerrettighetspolicy og Orklas styrende prinsipper for bærekraft og ansvarlig forretningspraksis.

Orklas etiske retningslinjer (codes 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 styrende prinsipper for bærekraft og ansvarlig forretningspraksis er vedtatt av styret i Orkla og krever at selskapene etterlever Orklas menneske- og arbeidstakerrettighetspolicy, etablerer styrende prinsipper, mål, planer, retningslinjer og rutiner for å ivareta menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold, samt aktsomhet med hensyn til mennesker og miljø i tråd med relevant regelverk og prinsippene i OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct.

Rutinene for aktsomhet skal omfatte retningslinjer for gjennomføring av risikovurdering, forbedringsaktiviteter, klagehåndtering, overvåking av fremdrift og ekstern kommunikasjon.

2.1.1. Ansvar

Orklas etiske retningslinjer og styrende prinsipper for bærekraft og ansvarlig forretningspraksis godkjennes av styret i Orkla årlig. Styret og administrerende direktør i porteføljeselskapene skal sikre at de etiske retningslinjene implementeres og etterleveres. Det samme gjelder for alle interne retningslinjer og

retningslinjer som omfatter prinsippene i de etiske retningslinjene. Styret i Orkla og hvert enkelt selskap har det overordnede ansvaret for å føre tilsyn med implementering av de etiske 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 porteføljeselskapene styrer, 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 styrende prinsipper for bærekraft og ansvarlig forretningspraksis. Administrerende direktør i porteføljeselskapene har ansvar for å etablere styringsrutiner, mål og tiltaksplaner for bærekraftsarbeidet i tråd med Orklas etiske retningslinjer og styringsprinsipper for bærekraft og ansvarlig forretningspraksis.

2.2. Risiko for faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Orkla-konsernet

Da Orkla, morselskapet i Orkla-konsernet, 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 for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er først og fremst gjennom investeringene og i porteføljeselskapenes virksomhet og deres leverandør- og verdikjeder.

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

Orklas menneske- og arbeidstakerrettighetspolicy setter klare retningslinjer innenfor vesentlige tema knyttet til egne ansatte. Dette inkluderer mangfold, likeverd og inkludering, arbeidsforhold, arbeidsmiljø, helse og sikkerhet og kompetanseheving.

I Orklas styrende prinsipper for bærekraft og ansvarlig forretningspraksis krever Orkla at porteføljeselskapene årlig gjennomfører en risikovurdering for egen organisasjon knyttet til etterlevelse av prinsippene i Orklas menneske- og arbeidstakerrettighetspolicy⁵. I 2023 gjennomførte 91 % av Orklas porteføljeselskaper og andre direkte eide selskaper denne vurderingen i samarbeid med sine datterselskaper.

2.3.1. Mangfold, likeverd og inkludering

Orklas menneske- og arbeidstakerrettighetspolicy setter klare retningslinjer for hvordan Orkla-selskapene skal forholde seg til mangfold og ikke-diskriminering. Selskapene skal arbeide systematisk for å fremme mangfold på arbeidsplassen og forebygge diskriminering på bakgrunn av kjønn, religion, rase, nasjonal eller etnisk opprinnelse, kulturell bakgrunn, kaste, sosial gruppe, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, sivilstand, alder eller politisk oppfatning. Selskapene skal fremme en kultur der personlige forskjeller respekteres og verdsettes, og skal fremme like muligheter innen rekruttering, kompensasjon og fordeler, forfremmelser og opplæring.

Majoriteten av selskapenes virksomheter har prosedyrer for å unngå utilsiktet diskriminering i lønnsfastsettelse og forfremmelse, og de fleste har prosedyrer for å unngå utilsiktet diskriminering i rekruttering. Eksempler på prosedyrer er strenge rutiner i HR- og rekrutteringsprosesser, rammer for lønnsfastsettelse, lønninger forhandlet av fagforeninger, lønnskartlegginger, benchmarking av

⁵ [Orkla-Human-and-Labour-Rights-Policy.pdf](#)

lønssystemer, begge kjønn representert i rekrutteringsteam, strukturerte ansettelsesintervjuer og objektive evnetester.

2.3.2. Arbeidsforhold

Orklas menneske- og arbeidstakerrettighetspolicy dekker flere spørsmål knyttet til arbeidsforhold, inkludert tanke-, menings- og ytringsfrihet, regulert arbeidstid, skriftlige arbeidskontrakter 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 kartlegging av avvik fra Orklas menneske- og arbeidstakerrettighetspolicy for 2023 avdekket ingen alvorlig risiko for brudd på arbeidstakerrettigheter i egen virksomhet. Alle selskapene vurderer at risikoen for brudd på barns rettigheter og retten til å organisere seg og ta del i kollektive forhandlinger er lav. Det forekommer ikke tvangsarbeid i Orkla-selskapene. 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.

2.3.3. Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet

Orklas menneske- og arbeidstakerrettighetspolicy stiller krav til selskapene om å gjøre sitt ytterste for å beskytte helsen og sikkerheten til ansatte og andre knyttet til virksomheten. Alle Orklas selskaper skal forplikte seg til visjonen om null skade på mennesker og 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.

2.3.4. Opplæring og kompetanseheving

I henhold til Orklas menneske- og arbeidstakerrettighetspolicy skal Orkla-selskapene investere i kompetanseutvikling for å sikre at medarbeidere har relevant kompetanse i møte med ny teknologi og nye arbeidsmønstre.

2.4. Retningslinjer og rutiner for aktsomhet i leverandørkjeden

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 Compacts ti prinsipper for ansvarlig virksomhet. Dokumentet inneholder klare krav om å ikke akseptere barnarbeid 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.

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 manglende etterlevelse av Orklas Supplier Code of Conduct⁶ er størst. I samarbeid med Orkla Procurement gjennomfører selskapene en årlig risikokartlegging av sine leverandører basert på kriterier knyttet til arbeidsforhold, HMS, miljø og etikk. Høyrisikoleverandører gjennomgår en mer detaljert risikovurdering ved hjelp av en standardisert metode utviklet av organisasjonen Sedex. Metoden innebærer utfylling av et egevalueringsskjema og en etisk revisjon basert på SMETA-rammeverket dersom det anses som nødvendig. Når det gjelder høyrisikomaterialer, velger selskapene leverandører som holder høye

⁶ [Orkla-Supplier-Code-of-Conduct.pdf](#)

standarder og har egne bærekraftsprogrammer. I tillegg bruker selskapene ofte tredjeparts sertifiseringsstandarder som inkluderer krav og overvåkingsrutiner for spesifikke risikoforhold.

2.4.1. 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 og Sustainable Agriculture Initiative (SAI) Platform. Pierre Robert Group, Orkla House Care, Orkla Health, Lilleborg, Orkla Foods Norge og Orkla Confectionery & Snacks Norge er medlem av Etisk handel Norge og rapporterer årlig om fremdriften i selskapenes arbeid til denne organisasjonen.

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 2023.

4. Vesentlig risiko for negative konsekvenser og tiltak

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

Gjennom porteføljeselskapenes årlige risikokartlegging i 2023, ble det ikke vurdert å være høy risiko for negative konsekvenser i områdene dekket av Orklas etiske retningslinjer og menneske- og arbeidstakerrettighetspolicy. Det ble heller ikke rapportert om formelle klager eller saker⁷ knyttet til Orklas etiske retningslinjer og menneske- og arbeidstakerrettighetspolicy, eller andre mulige brudd på menneskerettigheter i konsernets egen virksomhet i 2023.

Flere av porteføljeselskapene identifiserte forbedringsområder knyttet til mangfold og diskriminering, og rettferdige arbeidsforhold, inkludert levelønn. Det er avdekket gap i kvinners andel av menns lønn (totalkompensasjon) i 2023. Orkla vurderer at det er lav risiko for at gapet skyldes diskriminering, men det skal gjennomføres videre analyser i 2024 for å avdekke hva som er årsaken til gapet.

Orkla har mange produksjonsansatte, og har dermed en høy, iboende risiko for arbeidsrelaterte skader. Det er ikke dokumentert brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter knyttet til skader i 2023, men på grunn av mange produksjonsansatte i flere land i Europa og Asia vurderes risikoen for potensielle negative konsekvenser som vesentlig.

4.1.1. Arbeidsforhold – levelønn

Gjennom porteføljeselskapenes risikokartlegging er det i noen få virksomheter identifisert en risiko for at startlønnen for enkelte stillinger kan være lavere enn det som anses som nasjonalt levelønnsnivå. 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.

⁷ Formelle saker eller klager omfatter større saker hvor det har blitt påstått brudd på Orkla-konsernets retningslinjer og/eller lokale lovverk.

Tiltak

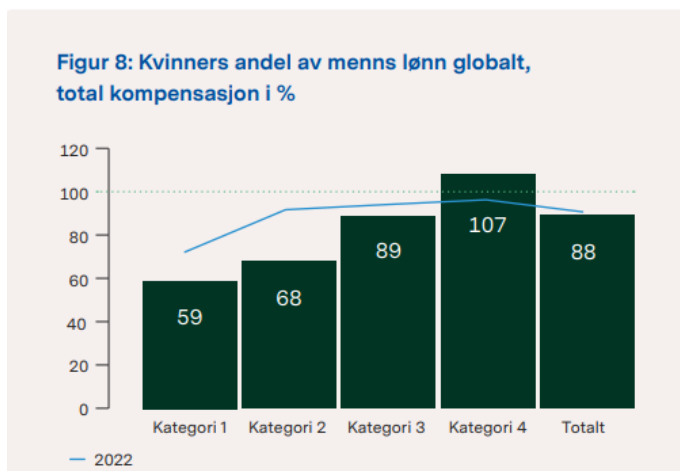
Flere av selskapene har i 2023 gjort ekstra lønnsjusteringer i ulike markeder for å kompensere for de ansattes økte levekostnader. Ingen av selskapene i Orkla-konsernet tilbyr en lønn som er lavere enn nasjonalt fastsatt minstelønn, og startlønnen i mange av selskapene er vesentlig høyere. Orkla House Cares virksomhet i Storbritannia, LG Harris & Co. Ltd., har i 2023 fornyet sin Living Wage-akkreditering i henhold til rammeverket Real Living Wage Employer. For å forbedre lønnsituasjonen til ansatte i enkelte land med høy inflasjon har Orkla Health, Orkla Confectionery & Snacks og Orkla Food Ingredients gjennomført lønnsrevisjoner. Selskaper med kollektive avtaler bruker forhandlinger for å fastsette lønn, og i 2023 var rundt 50 % 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.

4.1.2. Kartlegging av lønnsforskjeller og uttak av foreldrepermisjon

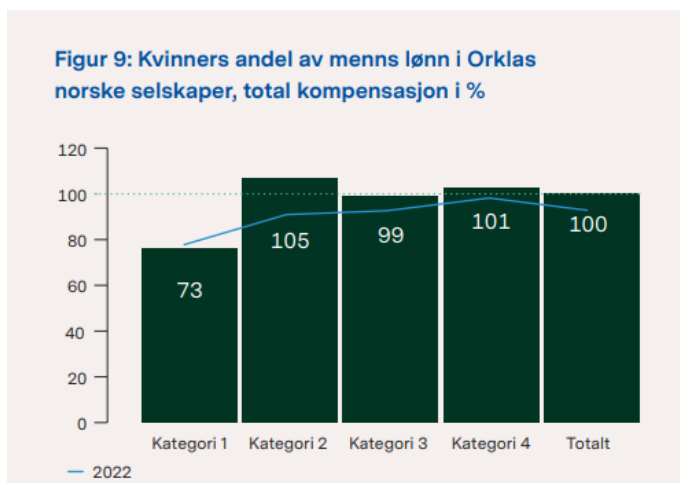
Orklas porteføljeselskaper kartlegger årlig lønnsforskjeller, kjønnsbalanse i deltids- og midlertidige stillinger samt uttak av foreldrepermisjon, for å kunne jobbe systematisk med å rette opp i skjevheter.

I 2023 har vi avdekket potensielle negative konsekvenser i egen virksomhet knyttet til lønnsforskjeller mellom kjønn. Konsekvensene blir vurdert som potensielle ettersom vi ikke har funnet bevis for at lønnsforskjeller mellom kvinner og menn skyldes diskriminering.

Kvinnens andel av menns lønn globalt, total kompensasjon i %



Kvinnens andel av menns lønn i Orklas norske selskaper, total kompensasjon i %



Stillingskategorier

Kategori 1	Ledergruppe i selskapene, eks. CEO
Kategori 2	Øvrige ledere
Kategori 3	Funksjonærer (ansatte med teoretisk bakgrunn)
Kategori 4	Ansatte med fagutdannelse/bakgrunn

Tiltak

Rapporteringen for Orkla-konsernet globalt er basert på rapporteringsstandarden GRI 405-2. Samlet sett har kvinnene en fastlønn som i snitt tilsvarer 82 % av mennenes lønn. For totalkompensasjonen inkludert bonus har kvinnene i snitt 88 % av mennenes inntekt. Orkla vil i 2024 følge opp dette nærmere for å finne ut av hva som er årsakene og hvilke tiltak som kan gjøres for å redusere gapene dersom disse ikke kan forklares i legitime årsaker som for eksempel ansiennitet, erfaring og type stilling.

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 totalkompensasjon 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 siste års lønnsoppgjør gitt rom for å overstige rammen for lønnsvekst for kvinner som har lavere lønn enn menn i like eller tilsvarende stillinger. Orkla ser imidlertid fremdeles en forskjell blant ledere på nivå 1, der kvinner har 73 % av menns totalkompensasjon. Noe av dette kan forklares av ansiennitet, erfaring og type stilling, men Orkla vil fortsette å ha fokus på gapene for å utjevne eventuelle forskjeller som ikke kan forklares av legitime årsaker.

4.1.3. Mangfold, likeverd og inkludering

Gjennom porteføljeselskapenes årlige risikokartlegging avdekket noen selskaper medium risiko 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 lønssystemer, begge kjønn representert i rekrutteringsteam, strukturerte ansettelsesintervjuer og objektive ferdighetstester.

4.1.4. 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 2023. Frekvensen for fraværsskader⁸ ble 4,4 og frekvensen for personskader ble totalt⁹ 6,4 i 2023 mot henholdsvis 3,8 og 5,9 i 2022.

Tiltak

Alle Orklas porteføljeselskaper jobber kontinuerlig for å redusere risiko for skader. Flere av selskapene (Orkla India, Orkla House Care, Orkla Home and Personal Care, Orkla Foods Europe og Orkla Confectionery & Snacks) har gjennomført egne HMS-uker i 2023. 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.

⁸ Antall personskader med fravær pr. million arbeidstimer

⁹ Antall personskader med fravær, behov for medisinsk behandling eller arbeidsbegrensning pr. million arbeidstimer

Lilleborg gjennomfører systematisk opplæring og oppfølging av alle ansatte i risikoforhold knyttet til håndteringen av kjemikalieprodukter. Orkla House Care, Orkla India, Orkla Health, flere selskaper i Orkla Foods Europe, Orkla Confectionery & Snacks og flere selskaper i Orkla Food Ingredients har gjennomført «HMS-dialoger» i 2023. HMS-dialogen er en strukturert dialog mellom en leder og en ansatt for å fremme et godt arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.

4.2. 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.

4.2.1. Fremtredende menneskerettighetsutfordringer i Orklas leverandørkjeder

Basert på en risikovurdering av leverandører og av geografiske og sektorrelaterte risikoforhold knyttet til råvareproduksjon, har Orkla i 2023 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:



Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet

Orkla ønsker å bidra til trygge arbeidsforhold i porteføljeselskapenes leverandørkjeder. Gjennom Orklas etiske retningslinjer for leverandører, Orkla Supplier Code of Conduct, krever selskapet 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, egenrevisjoner 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.

Barnearbeid

Orklas Supplier Code of Conduct 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.

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 Orkla Supplier Code of Conduct krever Orklas porteføljeselskaper at leverandører ikke må tillate tvangsarbeid, ufrivillig eller utnyttende fengselsarbeid, slaveri eller menneskehandel. Til tross for at porteføljeselskapene har disse kravene til konsernets 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.

Levelønn

Gjennom Orkla Supplier Code of Conduct 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. 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 bøndernes inntekt. Porteføljeselskapene er også opptatt av å velge leverandører som jobber systematisk og aktivt med menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold og noen av porteføljeselskapenes leverandører har egne bærekraftsprogrammer som omfatter utfordringer knyttet til levelønn.

Enkelte av Orklas porteføljeselskaper har gjennomført tiltak for å fremme levelønn i leverandørkjeden i 2023. Blant annet har Pierre Robert Group startet et prosjekt knyttet til levelønn hos sine leverandører.

Organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger

Orkla Supplier Code of Conduct 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.

4.2.2. Avvik hos direkteleverandører

I løpet av 2023 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 2022, mens antall oppdagede avvik har holdt seg omtrent på samme nivå. Det er flest avvik innenfor områdene helse og sikkerhet, arbeidstid, styringssystemer og lønn. Arbeidet med å lukke utestående avvik pågår med god fremgang.

Utvikling i nøkkeltall relatert til ansvarlige innkjøp

Indikator- referanser	Indikatorer	Enhet	2023	2022	2021
GRI 308-1	Andel nye leverandører vurdert mht miljørisiko	%	100	100	100
GRI 308-2	Leverandører vurdert mht miljørisiko gjennom revisjon eller selvevaluering	Antall	109	64	66
GRI 308-2	Leverandører hvor miljøavvik er identifisert	Antall	6	8	11
GRI 308-2	Andel av leverandører med miljøavvik hvor forbedring er avtalt	%	100	100	100
GRI 308-2	Andel av miljørelaterte avvik som er utbedret	%	85	50	71
GRI 308-2	Andel av leverandører med miljøavvik hvor avtalen er avsluttet	%	0	0	0
GRI 414-1	Andel nye leverandører risikovurdert mht sosiale forhold	%	100	100	100
GRI 414-2	Leverandører vurdert mht sosiale forhold gjennom revisjon eller selvevaluering	Antall	109	64	66
GRI 414-2	Leverandører hvor avvik knyttet til sosiale forhold er identifisert	Antall	45	48	52
GRI 414-2	Andel av leverandører med avvik knyttet til sosiale forhold hvor forbedring er avtalt	%	100	100	100
GRI 414-2	Andel avvik knyttet til sosiale forhold som er utbedret	%	62	73	66
GRI 414-2	Andel av leverandører med avvik knyttet til sosiale forhold hvor avtalen er avsluttet	%	0	0	0
GRI 204-1	Andel av innkjøp fra lokale leverandører ¹	%	56	56	56

1 Leverandører som befinner seg i samme land som Orklas mottakende virksomhet

4.3. 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 potensielle negative konsekvenser knyttet til menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold og engasjerer seg aktivt for å løse utfordringer i selskapenes leverandørkjeder.

4.3.1. Kakao

Kakao er en nøkkelråvare i sjokoladeproduksjonen og brukes i en rekke lokale sjokolademerkevarer i Orklas porteføljeselskaper i Norden og Baltikum.

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. I 2023 var 95 % av kakaoen som ble brukt, sertifisert (Segrated, Mass Balance). Orkla Confectionery & Snacks og Orkla Foods Europe har nådd 100 % sertifiseringsgrad, mens andelen for Orkla Food Ingredients i 2023 var 82 %. Rundt 56 % av kakaoingrediensene som brukes i egen sjokoladeproduksjon var sporbare, en økning fra 2022.

I 2023 ble Orkla vurdert av organisasjonen Mighty Earth som gjennomfører en årlig vurdering av tiltak for å fremme ansvarlig kakaoproduksjon blant selskaper i sjokoladebansjen. Orkla oppnådde en lavere score for 2023, og selskapet vil fremover se på ytterligere tiltak innenfor sporbarhet, levelønn og barnearbeid. Selskapenes plan for 2024 er å fortsette overgangen til sertifisert, sporbar kakao.

4.3.2. Palmeolje

Orklas bruk av palmeolje er i hovedsak knyttet til selskapene i Orkla Food Ingredients som bruker denne råvaren til produksjon av margarin.

Selskapene i Orkla Foods Europe og Orkla Confectionery & 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. 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 innen 2025. Selskapene som kjøper palmeolje, bruker sertifiseringsordningen Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) for å redusere risikoen for avskoging og brudd på menneskerettigheter i verdikjeden. Det er Orkla Food Ingredients, Orkla India, Orkla Home and Personal Care og Lilleborg som bruker palmeolje i Orkla, og alle jobber for at palmeolje, palmekjerneolje og palmebaserte derivater som de kjøper, er RSPO-sertifisert. I 2023 var 96 % av palmeoljen som selskapene kjøpte, sertifisert (RSPO SG, RSPO MB og RSPO Credits).

Noen av porteføljeselskapene byttet fra solsikkeolje til palmeolje i 2022 på grunn av forsyningsproblemer knyttet til krigen i Ukraina. Disse har gått tilbake til å bruke solsikkeolje i 2023. Dette reverserer økningen i palmeoljeforbruket for perioden 2021–2022. I 2024 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.

4.3.3. Nøtter

Selskapene i Orkla-konsernet kjøper totalt syv typer nøtter, og nøtter er en viktig ingrediens i mange av porteføljeselskapenes produkter.

Cashewnøtter

Risiko

Produksjonen av cashewnøtter innebærer risiko for dårlige arbeidsforhold, 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 kvalitetssikret. Til tross for utfordringer knyttet til sertifisering og sporbarhet, har Orkla mål om 100 % verifisert bærekraftig produserte cashewnøtter som oppfyller kriteriene for Farm Sustainability Assessment (FSA) på sølvnivå innen 2025.

Orkla Confectionery & Snacks Norge og 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 varer fra 2022 til 2024 fokuserer 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 og håper at dette vil gi positive resultater i 2024.

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 innen utgangen av 2025 skal alle hasselnøtter som selskapene kjøper, være Rainforest Alliance-sertifisert eller produsert i tråd med standarder som tilfredsstillende FSA-kriteriene på sølvnivå. I 2023 var 60 % av hasselnøttene som ble brukt av selskapets porteføljeselskaper, Rainforest Alliance-sertifisert, dette er på nivå med 2022. For Orkla Foods Europe var andelen 95 %, for Orkla Confectionery & Snacks 60 %, og for Orkla Food Ingredients 18 %. Orkla Procurement har i perioden 2022–2023 samarbeidet med Rainforest Alliance og porteføljeselskapenes leverandører i Italia for å etablere denne sertifiseringsordningen blant italienske produsenter.

4.3.4. Soya

Soya brukes som proteinkilde i flere av Orkla-selskapenes plantebaserte produkter.

Risiko

Økende etterspørsel etter soya kan føre til avskoging, spesielt i land som Brasil som står for mye av verdens soya-produksjon. 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 soya-produksjonen brukes 80 % til dyrefôr, og bare en liten del av den samlede produksjonen er sertifisert.

Tiltak

Orkla har som mål at innen 2025 skal 100% av soyaen som kjøpes inn, være sertifisert. I 2023 var 78 % 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.

4.3.5. Vilde skogsbær

Orklas porteføljeselskaper kjøper i liten grad vilde skogsbær, men vilde blåbær, tyttebær og multer brukes i enkelte av Orkla Foods Europes produkter, først og fremst i syltetøy.

Risiko

For skogsbær kan det forekomme utfordringer med arbeidsforholdene til bærplukkere. Dette kan inkludere utfordringer knyttet til lønn, 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 vilde skogsbær.

Orkla Procurement deltar i et bransjesamarbeid om bærekraft ledet av svenske Livsmedelsföretagen og Svensk Dagligvarehandel. 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 2023 var 14 % av vilde skogsbær kjøpt av Orklas porteføljeselskaper sertifisert. Orkla Foods Sverige har gjennomført 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.

4.3.6. 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 2023 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 2023 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 dyringspraksis, 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. Xinjiang-provinsen har fått internasjonal oppmerksomhet på grunn av rapporter om menneskerettighetsbrudd mot uigurer og andre muslimske minoriteter i regionen. Både GOTS og BCI har samme policy, og det har dermed vært naturlig for Pierre Robert Group å benytte seg av disse.

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

Orklas styrende prinsipper for bærekraft og ansvarlig forretningspraksis krever at porteføljeselskapene etablerer prosedyrer for behandling av klager fra eksterne interessenter og til å gi utbedring i tilfeller der det er identifisert at selskapet har forårsaket eller bidratt til negative påvirkninger. Slike rutiner er en del av en ansvarlig forretningspraksis.

Gjennom Orklas og porteføljeselskapenes varslingsystemer oppfordres interne og eksterne interessenter til å rapportere brudd, eller mulige brudd, på Orklas styrende dokumenter som omfatter menneske- og

arbeidstakerrettigheter. Orklas interne varslingspolicy beskriver kravene til rapportering og til mottak og håndtering av varslingsmeldinger og gjelder for alle selskaper i Orkla-konsernet.

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 kritikkverdige forhold, er forbudt ved lov.

6. Om arbeidet i 2023 og videre planer i 2024

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. Samtlige porteføljeselskaper vurderer at de i løpet av 2024 vil ha etablert systemer og rutiner i tråd med kravene i Orklas styrende prinsipper for bærekraft og ansvarlig forretningspraksis.

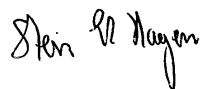
Orkla har i 2023 utarbeidet en veiledning som støtte til porteføljeselskapenes arbeid med aktsomhet relatert til menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold og vil gjennomføre opplæring i denne i porteføljeselskapene i løpet av 2024.

Orkla har i 2023 utarbeidet en vesentlighetsanalyse og en metodikk for dette med 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 års- og bærekraftsrapport for 2023, side 218-222.

I løpet av 2024 skal alle porteføljeselskaper ha etablert styrende dokumenter, mål, planer og rutiner for aktsomhetsvurderinger og oppfølging relatert til menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold som omfatter egen organisasjon, leverandørkjeder og forretningspartnere. Selskapene skal sørge for at sertifiseringer eller programmer er på plass innen utgangen av 2025 for råvarer med risiko for alvorlige negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold. 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. Flere av Orklas porteføljeselskaper planlegger å utarbeide Positive Impact Plans i løpet av 2024.

(signatur på neste side)

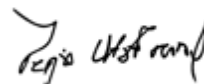
Oslo, 11. juni 2024
Styret i Orkla ASA



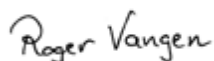
Stein Erik Hagen
Styreleder



Liselott Kilaas



Terje Utstrand



Roger Vangen



Hans Petter Henrik Agnefjäll



Christina Thérèse Hersch
Fagerberg



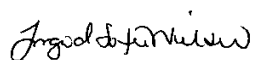
Rolv Erik Ryssdal



Caroline Marie Hagen Kjos



Bengt Arve Rem



Ingrid Sofie Nielsen



Nils K Selte
Konsernsjef

