

Redegjørelse etter åpenhetsloven for 2024

Orkla Health Holding AS («Orkla Health») er et selskap med 5 direkte eide datterselskaper, og totalt ca. 40 selskaper i ulike deler av verden, som driver industriell virksomhet innenfor merkevarer med fokus på konsumerhelse. Orkla Health er et datterselskap av Orkla ASA («Orkla») og samarbeider med og mottar tjenester fra andre Orkla konsernselskaper. Denne redegjørelsen beskriver Orkla Healths arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, inkludert aktsomhetsvurderinger i tråd med kravene i åpenhetsloven § 5. Arbeidet utføres delvis av funksjoner i Orkla Health, funksjoner i datterselskapene og i andre Orkla konsernselskaper. Denne redegjørelsen inneholder beskrivelse av aktiviteter utført av Orkla konsernselskaper som gjøres på vegne av Orkla Health og aktiviteter utført av Orkla Health.

Redegjørelsen dekker Orkla Health 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.

Orkla Healths datterselskaper som er omfattet av åpenhetsloven på selvstendig grunnlag, publiserer også egne redegjørelser som vil være tilgjengelig på Orkla ASAs hjemmesider ([Åpenhetsloven - Orkla Norway](#))³ i tillegg til selskapenes egne nettsider. Disse datterselskapene kan lene seg på Orkla Health og Orkla sine redegjørelser 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 Orkla Health	5
2.	Retningslinjer og styringsprinsipper	5
2.1.	Orkla Healths retningslinjer for grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold	5
2.1.1.	Ansvar	6
2.2.	Retningslinjer og rutiner for egne ansatte i Orkla Health-konsernet	7
2.2.1.	Mangfold, likeverd og inkludering	7
2.2.2.	Arbeidsforhold	7
2.2.3.	Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	7
2.3.	Retningslinjer og rutiner for aktsomhet i leverandørkjeden	7
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 Health-konsernet	10
4.	Vesentlig risiko for negative konsekvenser og tiltak	10
4.1.	Risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Orkla Healths egen virksomhet	10
4.2.	Vesentlig risiko for negative konsekvenser avdekket i datterselskapenes egen virksomhet	10
4.2.1.	Arbeidsforhold – tilstrekkelig lønn	10

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

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

4.2.2.	Kartlegging av lønnsforskjeller og uttak av foreldrepermisjon	11
4.2.3.	Mangfold, likeverd og inkludering	11
4.2.4.	Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet (HMS).....	11
4.3.	Vesentlig risiko for negative konsekvenser avdekket i Orklas leverandørkjeder	12
4.3.1.	Fremtredende menneskerettighetsutfordringer i Orklas leverandørkjeder	12
4.3.2.	Avvik hos direkteleverandører	15
4.4.	Orklas viktigste risikoråvarer – risiko og tiltak.....	15
4.4.1.	Kakao.....	15
4.4.2.	Soya.....	15
4.4.3.	Palmeolje	16
4.4.4.	Orkla Health spesifikke kategorier	16
5.	Varslingskanaler og klagemekanismer som skal bidra til å avdekke negative konsekvenser	17
6.	Om arbeidet i 2024 og videre planer i 2025	17

1. Beskrivelse av virksomheten

Orkla Health er en gruppe som selger kjente merkevarer med fokus på konsumenthelse i mer enn 80 land, men med en stor andel i Norge, Danmark, Finland, Sverige, Polen, Spania, UK, Nederland og Tsjekkia. Orkla Health har mye egenproduksjon men også en stor andel tredje part produksjon.

Bærekraftig vekst er en sentral del av Orkla Healths forretningsstrategi. Orkla Health har følgende langsiktige bærekraftsambisjon: *We empower people to take charge of their health and well-being, with care for the environment and society.*

Orkla Health er opptatt av ansvarlig drift med respekt for mennesker, miljø og samfunn. Gjennom Orkla og Orkla Healths styrende prinsipper for bærekraft og ansvarlig forretningspraksis ønsker Orkla Health å bidra til at selskaper hvor Orkla Health 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 Health Holding AS er et aksjeselskap med kontoradresse Drammensveien 149, Oslo (Norge). Organisasjonsnummer for Orkla Health Holding AS er NO 930 097 683. Orkla Health er et datterselskap av allmennaksjeselskapet Orkla ASA.

Orkla Health er per desember 2024 direkte eier av 5 datterselskaper. Orkla Healths datterselskaper har virksomhet hovedsakelig innenfor merkevarer og forbrukerorienterte produkter. Totalt består konsernet av ca. 40 selskaper i ulike deler av verden.

Ved årsslutt 2024 bestod Orkla Health-konsernets arbeidsstokk av ca. 1800 ansatte⁴, og ca. 50 ikke-ansatte⁵, fordelt på 20 land. En betydelig andel av Orkla Health selskapenes ansatte jobber innen produksjon, vedlikehold og logistikk. Andre viktige funksjoner i selskapene inkluderer markedsføring, produktutvikling, salg, bærekraft, 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 Orkla Healths selskaper flere tusen direkteleverandører, som betyr at det er et stort antall mennesker som påvirkes av Orkla Health-konsernets virksomhet gjennom hele verdikjeden.

Denne redegjørelsen omfatter Orkla Health og datterselskapene som et konsern der funksjoner og kategorier styres i matriser og innenfor hvert enkelte selskap. De datterselskapene som på selvstendig grunnlag er omfattet av åpenhetsloven publiserer egne redegjørelser som utfyller denne og Orkla sin redegjørelse.

Orkla Healths arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold gjøres i utstrakt grad i samarbeid med Orkla ASA og Orkla Procurement AS (Orkla Procurement).

⁴ Inkluderer fast ansatte, midlertidig ansatte og ansatte med ikke-garantert arbeidstid.

⁵ Inkluderer selvstendig næringsdrivende (uavhengige kontraktører) og personer som er ansatt i bemanningsbyråer.

Leadership Team Orkla Health



Karolina Henriksen
General Manager Commercial and Local Brands

Acting CEO Orkla Health



Christian Rykke
Acting CEO
Chief Financial Officer (CFO)



Marit Agner Matheson
Chief People Officer (CPO)



Hanne Rølling Nymand
Chief Marketing Officer (CMO)



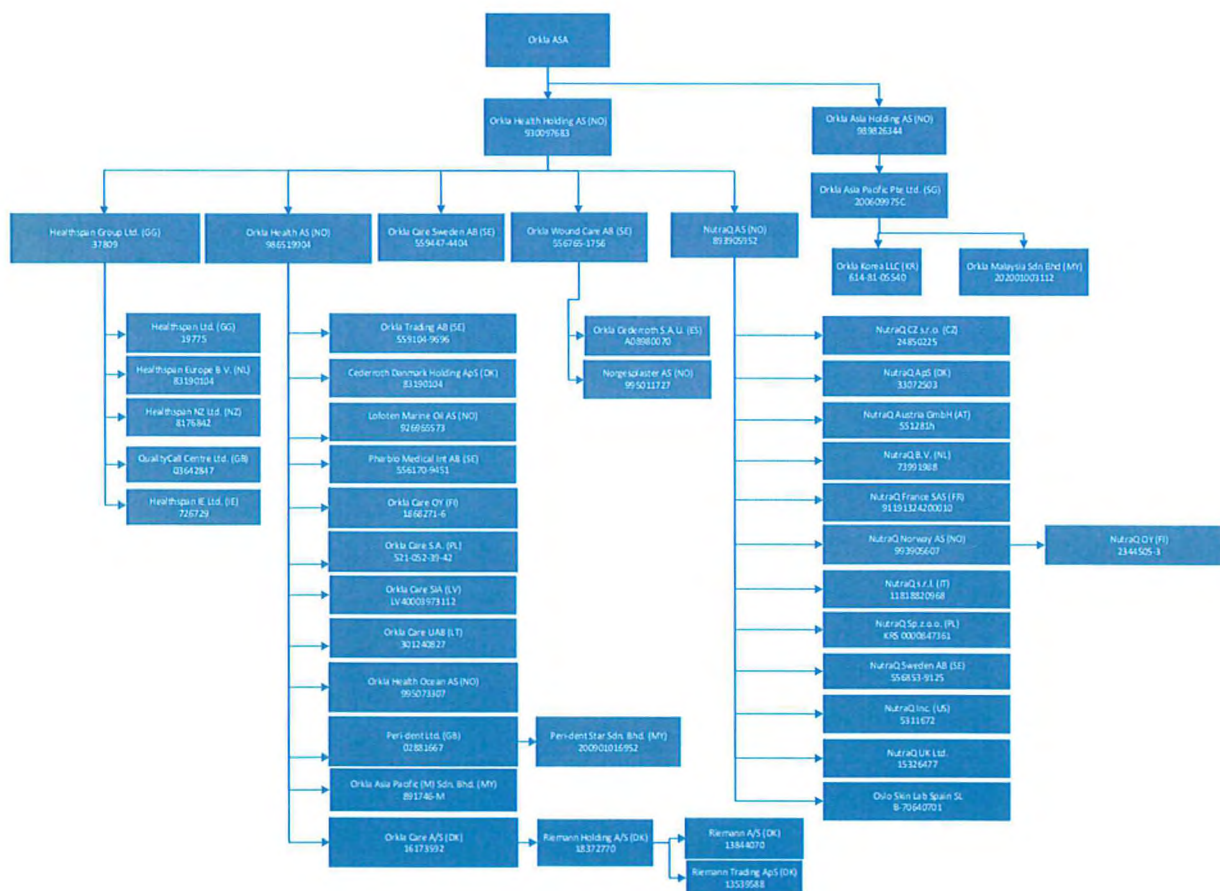
Maria Lundman-Hedberg
Chief Executive Officer Orkla Wound Care



Christian Rykke
Acting Chief Digital Officer (CDO)



Shaher Yar Khan
Chief Operating Officer (COO)



1.2. Virksomheter i Orkla Health

Orkla Healths direkte eide datterselskaper:

- **Orkla Health AS**
Orkla Health AS tilbyr kjente lokale merkevarer til forbrukere innenfor konsumenthelse. Selskapets hovedfunksjoner er produktutvikling, produksjon, innkjøp, merkevarebygging, salg og distribusjon for det norske og internasjonale markedet. Selskapet er også et morselskap og sentrale funksjoner støtter aktiviteter i datterselskaper.
- **Orkla Wound Care AB**
Orkla Wound Care AB er et svensk selskap som driver produktutvikling, merkevarebygging, salg og distribusjon av diverse produkter innenfor førstehjelp og sårpleie. Selskapet har datterselskaper i Spania og Norge som driver med de samme aktiviteter samt produksjon.
- **NutraQ AS**
NutraQ AS er et norsk selskap som driver produktutvikling, merkevarebygging, salg og distribusjon av kosttilskudd hovedsakelig i Norden, Nederland, Italia, Tsjekkia, Polen, Slovakia samt noen andre land.
- **Healthspan Ltd**
Healthspan Ltd er et Guernsey basert selskap som driver produktutvikling, merkevarebygging, salg og distribusjon av kosttilskudd, hovedsakelig for UK markedet.
- **Orkla Care Sweden AB**
Orkla Care Sweden AB er et svensk selskap som eier svenske merkevarer og driver utvikling av merkevarer, salg og distribusjonsaktivitet i det svenske markedet.

2. Retningslinjer og styringsprinsipper

2.1. Orkla Healths retningslinjer for grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold

Orkla Healths retningslinjer for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er forankret i Orkla Health og Orklas styrende dokumenter, slik som Orklas etiske retningslinjer (Orkla Code of Conduct⁶), Orklas retningslinjer for bærekraft (Orkla Sustainability Policy⁷) og Orklas etiske retningslinjer for leverandører (Orkla Supplier Code of Conduct⁸) og for andre forretningspartnere (Orkla Business Partner Code of Conduct⁹).

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

Orkla Healths etiske retningslinjer (Orkla Code of Conduct)

Orkla Health følger Orklas etiske retningslinjer (Orkla Code of Conduct), som gjelder for Orkla Health, datterselskapene og alle personer som jobber for Orkla Health-konsernet. Dette inkluderer ansatte på alle nivåer, styremedlemmer, innleid personell, konsulenter, entreprenører og andre som opptrer på vegne av eller representerer Orkla Health. Orkla Healths etiske retningslinjer inkluderer en forpliktelse til å ivareta

⁶ [Orkla-Code-of-conduct BOD-approved-12-Feb-2025.pdf](#)

⁷ [Orkla's Sustainability Policy](#)

⁸ [Orkla-Supplier-Code-of-Conduct.pdf](#)

⁹ [Orkla Business Partner Code of Conduct Nov 22](#)

menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, inkludert å foreta aktsomhetsvurderinger, samt å jobbe for forbedringstiltak.

Orkla Healths retningslinjer for bærekraft (Orkla Sustainability Policy)

Orkla Health følger Orklas retningslinjer for bærekraft (Orkla Sustainability Policy), som dekker miljømessige, sosiale og styringsmessige (ESG) påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til Orkla Healths virksomhet og forretningsbeslutninger, samt Orkla Healths 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 Orkla Healths 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;
- 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 Health har forårsaket eller bidratt til vesentlige negative påvirkninger.

2.1.1. Ansvar

Etiske retningslinjer og retningslinjer for bærekraft gjennomgås av styret i Orkla Health årlig. Styret og administrerende direktør skal sikre at de etiske retningslinjene implementeres og etterleves. Styret i Orkla Health har det overordnede ansvaret for å føre tilsyn med implementering av retningslinjene i Orkla Health. Administrerende direktør skal sørge for at relevante ansatte blir gjort kjent med og overholder retningslinjene og at opplæring gjennomføres på årlig basis.

Orkla Health følger opp gruppens arbeid med bærekraft og ansvarlig forretningsdrift gjennom konsernfunksjoner, kompetansenettverk og bærekraftsfunksjoner, representasjon i datterselskapenes styre, samt årlig intern rapportering. Styret i Orkla Health 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 Orkla Healths årlige bærekraftsrapportering, inkludert fremdriften i aktsomhetsarbeidet og vurdering av Orkla Health-konsernets avhengighet av, påvirkning på, risiko og muligheter relatert til klima, vann, skog, natur og menneskerettigheter.

Styret i datterselskapene har ansvaret for at deres virksomhet drives i tråd med relevant regelverk og Orkla Healths etiske retningslinjer og retningslinjer for bærekraft. Administrerende direktør i selskapene har ansvar for å etablere styringsrutiner, mål og tiltaksplaner for bærekraftsarbeidet i tråd med Orkla Healths etiske retningslinjer og retningslinjer for bærekraft.

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

Orkla Healths 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.

Orkla Healths retningslinjer for bærekraft krever at det årlig gjennomføres en risikovurdering for egen organisasjon knyttet til etterlevelse av menneskerettigheter.

2.2.1. Mangfold, likeverd og inkludering

Orkla Healths retningslinjer for bærekraft setter klare forventninger til hvordan Orkla Health-selskapene skal forholde seg til mangfold og ikke-diskriminering. Orkla Healths 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 lønssystemer, at begge kjønn skal være representert i rekrutteringsteam, strukturerte ansettelsesintervjuer og objektive evnetester.

2.2.2. Arbeidsforhold

Orkla Healths retningslinjer for bærekraft dekker flere spørsmål knyttet til arbeidsforhold, inkludert ytrings- og organisasjonsfrihet, regulert arbeidstid og rutiner for medvirkning. Orkla Health verdsetter åpen, faktabasert, ærlig og respektfull kommunikasjon, og ønsker at alle Orkla Health-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.

Orkla Healths menneskerettighetspåvirkningsvurdering fra 2024 avdekket ingen alvorlig risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold i egen virksomhet. Orkla Health 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

Orkla Healths retningslinjer for bærekraft stiller krav til selskapene om å beskytte helsen og sikkerheten til ansatte og andre knyttet til virksomheten. Alle Orkla Healths 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

Orkla Healths retningslinjer for arbeidstakere i verdikjeden og menneskerettigheter er inkludert i Orkla Healths etiske retningslinjer (Orkla Code of Conduct), Orkla Healths retningslinjer for bærekraft (Orkla Sustainability Policy), og Orkla Healths etiske retningslinjer for leverandører og forretningspartnere (Orkla Supplier Code of Conduct og Orkla 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

respektet 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 barnarbeid, og er forankret i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

Orkla Healths etiske retningslinjer for leverandører (Orkla Supplier Code of Conduct) beskriver Orkla Healths etiske krav og forventninger til leverandører. Kravene er basert på FNs menneskerettighetserklæring, ETI Base Code og UN Global Compact ti prinsipper for ansvarlig næringsliv. Dokumentet inneholder klare krav om ikke å 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 Orkla ASAs 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 Orkla Healths 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 og Orkla Health selskaper 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 Health 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 egevalueringsskjema og en etisk revisjon basert på SMETA-rammeverket¹⁰ (eller Intertek audit) dersom det anses som nødvendig. Gjennom SMETA-rammeverket og revisjoner vil Orkla Health 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 høyrisikoråvarer, velger selskapene leverandører som holder høye standarder og har egne bærekraftsprogrammer. Selskapene er pålagt å sikre at råvarer 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 overvåkningsrutiner for spesifikke risikoforhold. Høyrisikoråvarer i sentrale kategorier defineres av Orkla Procurement, mens høyrisikoråvarer i lokale kategorier defineres av Orkla Health selskapene. Orkla Procurement støtter Orkla Healths selskaper i å vurdere relevante risikoer i leverandørkjeden og iverksette risikoreduserende tiltak.

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.

2.3.1. Samarbeid og partnerskap

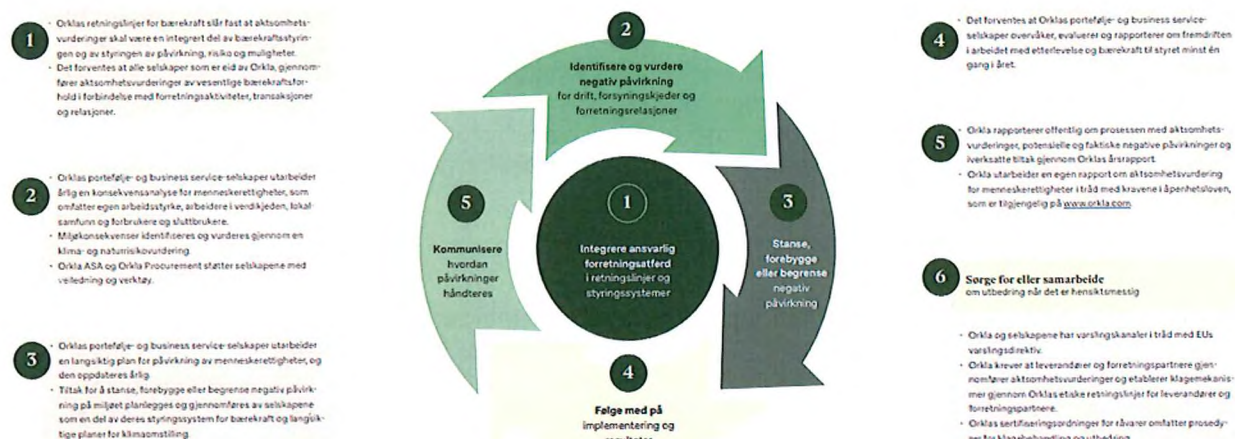
Som et ledd i Orkla Healths arbeid med å møte utfordringene knyttet til menneskerettigheter og miljø, deltar Orkla Procurement og Orkla Health aktivt i bransjetiltak som involverer bedrifter, myndigheter og ekspertorganisasjoner, som Etisk handel Norge, AIM-Progress, Sedex (se punkt 2.3 over) og Sustainable Agriculture Initiative (SAI) Platform. Orkla Health AS er medlem av Etisk handel Norge, deltar på kurs 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.

Orkla og Orkla Healths 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 Health gjennomført workshops i arbeidet med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Orkla Health utarbeidet i 2024 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.

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

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

4. Vesentlig risiko for negative konsekvenser og tiltak

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

Da Orkla Health Holding AS er et industrielt eierselskap hvor virksomheten er avgrenset til eieraktivitet 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 datterselskapenes virksomhet og deres leverandør- og verdikjeder.

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

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

Orkla Health 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 Health 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 selskapenes 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. Samlet for Orkla Health gruppen viste vurderingene i 2024 at ingen av de ansatte har en lønn som faller under benchmarking-nivåer for hva som kan anses som en tilstrekkelig lønn. Orkla Health har mål om at alle ansatte skal motta en lønn som er tilstrekkelig til å leve av. Orkla Health vil i 2025 gå grundig gjennom disse dataene, og etablere en plan for å styrke lønnsforholdene dersom lønnsnivået i Orkla Health-selskapene ikke oppfyller etablerte levelønnsstandarder.

Tiltak

Flere av Orkla Health 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 37 % 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 Health har som mål at alle ansatte får tilstrekkelig lønn innen 2026, og alle Orkla Health-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

Orkla Healths selskaper 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 Orkla Healths 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

Samlet sett har kvinnene en fastlønn som i snitt tilsvarer 88,6 % 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 Health-selskaper vil jobbe videre med å redusere gapene.

Tiltak

De fleste norske selskaper i Orkla Health 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 Health 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 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 selskapene 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 Health og porteføljeselskapene gjennomført opplæring og/eller andre initiativer knyttet til mangfold, likeverd og inkludering. Orkla Health 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 Health har en visjon om null skader, og alle porteføljeselskapene jobber kontinuerlig for å forebygge ulykker. Flere av selskapene opplever en positiv utvikling i skadefrekvens, og antall skader i Orkla Health-konsernet totalt har gått ned i 2024. Frekvensen for fraværsskader¹² ble 1,9 og frekvensen for personskader ble totalt¹³ 2,6 i 2024 mot henholdsvis 5,3 og 8 i 2023. Orkla Health har ikke avdekket at noen av disse forholdene er å anse som faktiske negative konsekvenser på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold.

¹² Antall personskader med fravær pr. million arbeidstimer

¹³ Antall personskader med fravær, behov for medisinsk behandling eller arbeidsbegrensning pr. million arbeidstimer

Tiltak

Alle Orkla Healths selskaper jobber kontinuerlig for å redusere risiko for skader. Flere av selskapene 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 Orkla Healths visjon om null skader. Viktige temaer har vært sikkerhet i kjøretøy, kulturbygging, psykisk helse og balanse mellom arbeid og fritid. Alle selskapene har fastsatt retningslinjer og rutiner for HMS, og i 2024 var om lag 100 % av alle ansatte dekket av Orkla Healths HMS-styringssystemer. I 2024 ble det jobbet med å forbedre disse styringssystemene.

Porteføljeselskapene gjennomfører regelmessig opplæring knyttet til HMS-forhold. De fleste Orkla Health selskaper 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, inkludert Orkla Health, 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.

Punktene nedenfor er i hovedsak besvart fra Orkla med tillegg av noen Orkla Health spesifikke risiko kategorier.

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 driftsteder eller hos deres underleverandørers produksjons- eller driftsteder. Innkjøp av enkelte råvarer innebærer dessverre en risiko for barnearbeid i forbindelse med

råvareproduksjonen. Noen av leverandørene til Orklas porteføljeselskaper 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 selskaper 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 selskaper 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 bøndernes 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 lave lønninger 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, overtidarbeid 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 Orkla selskapene 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 Orkla selskapene 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 selskapene kan forbedre situasjonen, og vil fremover øke bevisstheten omkring denne problemstillingen gjennom veiledning av Orklas selskaper.

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-risikoer (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, 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 ikke blitt avdekket leverandører med funn kategorisert som 'Business critical'. I 2024 ble det avdekket 9 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 besøk 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. Av risikoråvarene beskrevet av Orkla ASA (4.4.1 – 4.4.3) kjøper Orkla Health AS inn kakao, soya, derivater/ingredienser fra palmeolje.

4.4.1. Kakao

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 jordbruksekspertise, 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. Soya

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.

4.4.3. Palmeolje

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 forretnings samarbeid. 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.

4.4.4. Orkla Health spesifikke kategorier

Basert på en risikovurdering av leverandører og geografiske og sektorrelaterte risikoforhold knyttet til råvareproduksjon har Orkla Health AS identifisert 3 råvarer, med risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, utover risikoråvarene identifisert av Orkla ASA over.

Tran:

Hovedutfordringer knyttet til bifangst av kysttorsk og marin forsøpling.

Tiltak: Friend of the Sea-sertifisering

Fiskeolje:

Hovedutfordringer knyttet til dårlige arbeidsforhold, overfiske og ubalanserte økosystem på grunn av global oppvarming, ekstremvær og El Nino. Opprinnelse: Sør-Amerika. I 2024 har vi på grunn av begrenset tilgjengelighet av fiskeolje fra Peru også kjøpt inn fra Thailand, Oman, Marokko og Tyrkia.

Tiltak: Friend of the Sea-sertifisering, samt langsiktig samarbeid med leverandører, som igjen kun samarbeider med større, seriøse aktører.

Psyllium husk:

Hovedutfordringer er knyttet til manglende sporbarhet, mulige brudd på menneskerettigheter og klimaendringer. Opprinnelse: India.

Tiltak: Det eksisterer ingen sertifiseringsordninger for psyllium husk. Orkla Health har i 2023 og 2024 besøkt India, blant annet for å lære mer om verdikjeden til psyllium husk. Tiltak for forbedret sporbarhet under utredning.

Karnabuvoks:

Hovedutfordringene er knyttet til dårlige arbeidsforhold, barnearbeid og avskoging i Brasil.

Tiltak: Standard Orklas leverandørrisikovurdering, inkludert signert Orklas etiske retningslinjer. Orkla Health kjøper Karnabuvoks kun fra leverandører som er medlem av Initiativ for Responsible Carnauba.

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 or Orkla Health har sentrale varslingskanaler som alle selskapene i Orkla Health og alle interne og eksterne interessenter kan benytte. Disse kanalene kommer i tillegg til lokale kanaler som er opprettet for de selskapene der det er påkrevet. Orklas varslingskanaler leveres av en ekstern leverandør og er tilgjengelig hele døgnet på alle relevante språk, og sikrer varslernes anonymitet. Enhver form for represalier mot en person som har levert en varslingsmelding i god tro om et mulig kritikkverdigg forhold, er forbudt ved lov. Orkla varslingskanalen eies av Orklas konserndirektør for juridisk og compliance, mens Orkla Health varslingskanal eies av GRC¹⁴ funksjon i Orkla Health. 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 Orklas omstillingen fra en konsernstruktur med forretningsområder til etableringen av et investeringsselskap med underliggende porteføljeselskaper har Orkla Health startet arbeidet med å

¹⁴ Governance, risikostyring og compliance

gjennomgå og forbedre sine styringsrutiner for bærekraft og ansvarlig forretningspraksis. Det er i 2024 etablert egne styrende dokumenter, samt utarbeidet strategier og mål for vesentlige bærekraftsområder. Dette arbeidet forsetter i 2025.

I Orkla Health 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 Orkla Health 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.
- Orkla Healths arbeid for å sikre forsvarlige HMS-forhold er styrket, blant annet gjennom forbedrede rutiner, opplæring og rapportering. Dette vil bidra til å styrke sikkerheten på selskapenes arbeids- og produksjonssteder og redusere ulykkesfrekvensen.
- Orkla og Orkla Health 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.
- Orkla og Orkla Health arbeider kontinuerlig for at leverandører skal signere Orklas retningslinjer for leverandører.
- Orkla og Orkla Health har gjennomført inspeksjoner og evalueringer (audits) av utvalgte leverandører, enten selv eller gjennom 3. part, Sedex/SMETA eller Intertek.

Orkla og Orkla Health fortsetter å delta i flere bransje- og flerpartsinitiativer. Orkla Health AS er medlem av Etisk Handel. Medlemskapet gir selskapet tilgang til verktøy for bedre oversikt og kontroll på ESG-risiko i verdikjeden. Videre gir medlemskapet støtte til en systematisk oppfølging og gjennomføring av tiltak for forbedringer gjennom et krav til årlig rapportering. Orkla Health AS sin rapportering til Etisk Handel er tilgjengelig på hjemmesiden til Etisk Handel.

Orkla og Orkla Health har 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. Orkla Health utarbeidet første versjon av Positive Impact Plan i 2024 og vil oppdatere denne i løpet av 2025.

I tillegg til de planlagte tiltakene og målsettingene nevnt andre steder i denne redegjørelsen, planlegger Orkla og Orkla Health å gjennomføre de følgende tiltakene i 2025:

- Orkla vil fortsatt jobbe tett med Orkla Health i arbeidet med aktsomhetsvurderinger, herunder blant annet ved dialog knyttet til Orklas menneske- og arbeidstakerrettighetspolicy og aktsomhetsvurderingene. Orkla og Orkla Health 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 Orkla og Orkla Healths aktsomhetsvurderinger, og dermed føre til en bedre håndtering av risikoen for negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- Orkla Health 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 og Orkla Health vil videreutvikle verktøy for risikovurdering av råvareleverandørkjeder, inkludert kartlegging av råvareopprinnelse og retningslinjer for komposittprodukter og non-food-materialer. Målet er å styrke Orkla og Orkla Healths aktsomhetsvurderinger, og sørge for at egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser iverksettes ved behov.

Orkla og Orkla Health 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.

(signatur på neste side)



Oslo, 23. juni 2024
Styret i Orkla Health Holding AS



Tomas Settevik
Styreleder



Claire Hennah



Maria Syse-Nybråten



Erik Otte Østergaard



Frank Willy Bjørneseth



Christian Rykke
CEO