

Rapportering etter Åpenhetsloven 2024

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

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

Innholdsfortegnelse

1. Beskrivelse av Orkla Snacks' virksomhet.....	2
2. Retningslinjer og styrende prinsipper	3
2.1. Orkla Snacks' styringsdokumenter relatert til menneskerettigheter og anstendig arbeid	3
2.1.1. Ansvar.....	4
2.2. Retningslinjer og rutiner relatert til Orkla Snacks' egne ansatte.....	4
2.3. Policies og rutiner for aktsomhet i leverandørkjeden	5
2.3.1. Samarbeid og partnerskap	6
2.4. Aktsomhetsvurderinger.....	6
3. Negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	7
3.1. Faktisk negativ påvirkning	7
3.2. Risiko for negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Orkla Snacks' egen virksomhet.....	8
3.2.1. Arbeidsbetingelser og -forhold.....	8
3.2.2. Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	9
3.2.3. Mangfold, likestilling og inkludering	9
3.3. Vesentlig risiko for negativ påvirkning i Orkla Snacks' leverandørkjede	10
3.3.1. Vesentlige menneskerettighetsutfordringer i Orkla Snacks' leverandørkjede.....	10
3.3.2. Avvik blant direkte leverandører	11
3.4. Orkla Snacks' viktigste risikoråvarer – risiko og tiltak.....	11
3.4.1. Kakao	12
3.4.2. Palmeolje	12
3.4.3. Nøtter	12
3.4.4. Kokosnøtt.....	13
4. Varslings- og klagemekanismer som hjelp til å avdekke negative påvirkninger	13
5. Tiltak i 2024 og planer for 2025	14

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

1. Beskrivelse av Orkla Snacks' virksomhet

Orkla Snacks AS («Orkla Snacks») har ledende posisjoner innen kategoriene godteri, kjeks og snacks i Norden og Baltikum. Selskapet opererer i syv markeder og hadde en omsetning i 2024 på cirka 9,7 milliarder NOK.

Orkla Snacks har en portefølje av lokale og internasjonale merkevarer innen tre produktkategorier – snacks, godteri og kjeks. Salte snacks er selskapets største kategori og utgjør omtrent halvparten av omsetningen. Orkla Snacks har sterke nr. 1- og nr. 2-posisjoner i de fleste geografiske markedene og produktkategoriene selskapet er til stede i. Blant de mange kjente merkevarene finner vi KiMs, Nidar, Stratos, Sætre, Göteborgs Kex, OLW, Panda, Laima, Selga, Taffel, Kalev, Bubs og Nõi Sírfus.

Orkla Snacks er forpliktet til ansvarlig drift med respekt for mennesker, miljø og samfunn, og har interne styringsdokumenter og prosedyrer for håndtering av risiko knyttet til miljø, sosiale forhold og virksomhetsstyring (ESG). Bærekraft er en integrert del av selskapets forretningsstrategi, og Orkla Snacks har definert flere strategiske prioriteringer for perioden 2024–2026 som er knyttet til aktsomhetsvurderinger på menneskerettighetsområdet:

- Sikre menneskerettigheter, sikkerhet og lokalt engasjement
- Bygge en samarbeidsorientert og inkluderende kultur
- Implementere effektiv ESG-styring
- Integrere ESG i arbeidsmetoder

Organisering av virksomheten

Orkla Snacks er et allmennaksjeselskap med registrert adresse Drammensveien 149, Oslo (Norge). Orkla Snacks' organisasjonsnummer er NO 930 097 748. Fra januar 2025 endret selskapet navn til Orkla Snacks, fra Orkla Confectionery & Snacks. Hovedkontoret ligger i Oslo, Norge. Orkla Snacks er ett av ti porteføljeselskaper i Orkla. Orkla ASA er notert på Oslo Børs.

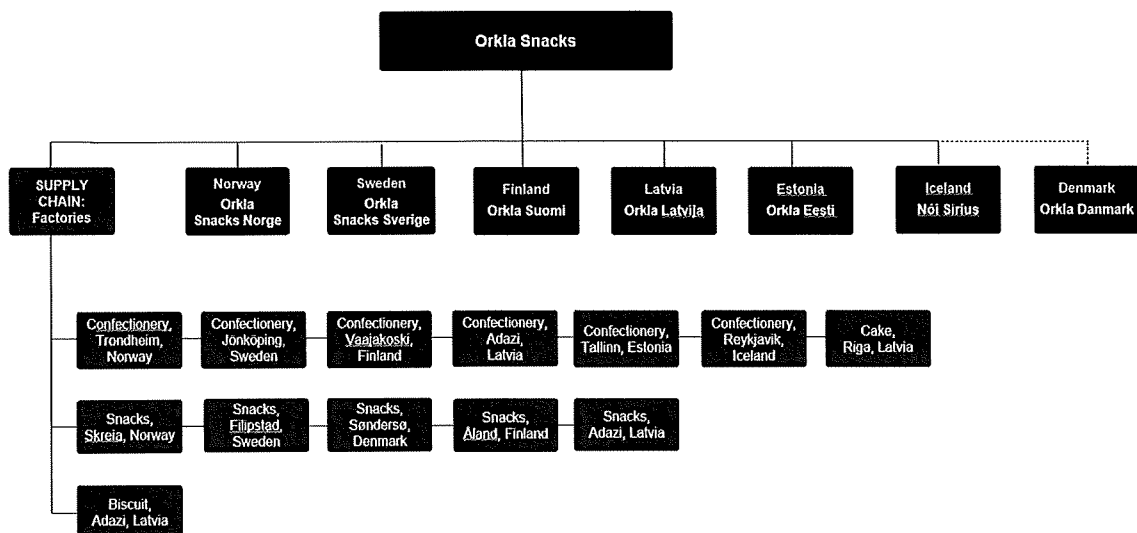
Ved utgangen av 2024 hadde Orkla Snacks totalt rundt 3 000 ansatte² og cirka 365 innleide arbeidstakere³ i syv land. Orkla Snacks har produksjonsanlegg i Norge, Sverige, Danmark, Finland, Estland, Latvia og Island, og en betydelig andel av de ansatte arbeider innen produksjon, vedlikehold og logistikk. Andre viktige funksjoner i selskapet inkluderer markedsføring, produktutvikling, salg, innkjøp, økonomi, HR, kommunikasjon og bærekraft. Orkla Snacks er en betydelig innkjøper av næringsmiddelråvarer, med et estimert totalt antall direkte leverandører på over 4 000. Gjennom egen virksomhet samt leverandører og underleverandører, kan Orkla Snacks ha direkte eller indirekte påvirkning på flere hundre tusen mennesker i selskapets verdikjede.

Denne rapporten omfatter Orkla Snacks og dets forretningsenheter.

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

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

Orkla Snacks' virksomhetsstruktur



2. Retningslinjer og styrende prinsipper

2.1. Orkla Snacks' styringsdokumenter relatert til menneskerettigheter og anstendig arbeid

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

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

Orklas etiske retningslinjer (Code of Conduct)

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

⁴ [Code of Conduct - Orkla.com](#)

⁵ [Orkla's Sustainability Policy](#)

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

Orklas bærekraftpolicy

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

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

2.1.1. Ansvar

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

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

Governance, Risk and Compliance Officer i Orkla Snacks har ansvar for å gi retningslinjer, overvåke og følge opp organisasjonen med hensyn til etterlevelse av lovpålagte krav, Orklas etiske retningslinjer og interne krav til forretningsetikk. Dette inkluderer bevisstgjøring, risikostyring og intern og ekstern rapportering på styringsrelaterte temaer.

Chief R&D and Sustainability Officer i Orkla Snacks har ansvar for bærekraftspolicyen og for å sikre tilstrekkelige styringsprosesser for miljømessige og sosiale forhold i hele selskapet.

I løpet av 2025 skal Orkla Snacks gjennomgå selskapets ESG-policyer og styringsprosedyrer, og utarbeide en bærekraftpolicy som reflekterer prinsippene og forventningene i Orkla ASAs bærekraftpolicy.

2.2. Retningslinjer og rutiner relatert til Orkla Snacks' egne ansatte

Orklas bærekraftpolicy omfatter vesentlige temaer knyttet til Orklas egen arbeidsstyrke. Dette inkluderer mangfold, likeverd og inkludering, arbeidsforhold, rettferdig og tilstrekkelig lønn, arbeidsmiljø, helse og sikkerhet. I tråd med forventningene i Orklas bærekraftpolicy gjennomfører Orkla Snacks en årlig aktsomhetsvurdering for menneskerettigheter, som omfatter risikoforhold i egen organisasjon.

Mangfold, likeverd og inkludering

Orkla Snacks' policy for mangfold, likeverd og inkludering (DE&I) beskriver selskapets forpliktelse til å fremme, utvikle og bevare en kultur preget av mangfold, likeverd og inkludering. Orkla Snacks ønsker å omfavne og oppmuntre til forskjeller når det gjelder alder, hudfarge, utdanning, funksjonsnedsettelse, etnisitet, familie- eller sivilstatus, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, språk, nasjonal opprinnelse, fysisk og psykisk funksjonsevne, politisk tilhørighet, rase, religion, seksuell orientering, sosioøkonomisk bakgrunn og andre egenskaper som gjør mennesker unike. Policyen beskriver selskapets forpliktelse til å skape et arbeidsmiljø som respekterer og verdsetter forskjeller, fremmer like muligheter og sikrer rettferdighet i alle deler av arbeidsforholdet. Policyen gjelder for prosesser og praksis innen rekruttering, lønn og goder, læring og utvikling, avslutning av arbeidsforhold samt kontinuerlig utvikling av et inkluderende arbeidsmiljø.

Arbeidsforhold, helse og sikkerhet

Orkla Snacks' People Policy beskriver selskapets ambisjoner knyttet til formål, verdier og bedriftskultur, med vekt på viktigheten av å behandle alle med verdighet og respekt. Policyen dekker flere temaer relatert til arbeidsforhold, inkludert ansattes sikkerhet, rettferdige og ikke-diskriminerende kompensasjonsordninger, nulltoleranse for mobbing eller trakassering, og vekt på sikkerhet og trivsel.

Orkla Snacks arbeider for at systematiske og proaktive tiltak for å fremme og ivareta helse og trivsel på arbeidsplassen skal være en naturlig del av all virksomhet, og selskapet har en visjon om null arbeidsulykker. Orkla Snacks utarbeider årlig en overordnet vurdering av menneskerettighetsrelaterte påvirkninger, som blant annet dekker risiko for arbeidsrelaterte skader og sykdommer. I tillegg utarbeider alle Orkla Snacks-virksomheter systematiske og mer detaljerte risikovurderinger av arbeidsmiljø, helse og sikkerhet knyttet til sin drift. Selskapet har implementert Orklas EHS-standard, som inkluderer systematiske prosedyrer for opplæring, risikovurdering og forbedringstiltak.

2.3. Policies og rutiner for aktsomhet i leverandørkjeden

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

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

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

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

Leverandøroppfølging prioriteres mot leverandører og verdikjeder med høyest risiko for negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. For høyrisikoleverandører benytter Orkla Snacks en mer detaljert risikovurderingsmetode utviklet av Sedex, som inkluderer egenevaluering og, når det anses nødvendig, en etisk revisjon basert på SMETA-rammeverket⁷. SMETA gir informasjon om leverandørers praksis og eventuelle avvik, og disse følges opp gjennom Sedex-systemet. Som en del av revisjonen utarbeides en «korrigerende handlingsplan» med krav og frister for leverandøren for å rette opp påviste avvik.

Når det gjelder høyrisikoråvarer, velger Orkla Snacks leverandører som holder høye standarder og har dedikerte bærekraftsprogrammer. For jordbruksråvarer har Orkla Snacks som mål å kjøpe råvarer som minst er produsert i henhold til kravene i **SAI Platform FSA sølvnivå**⁸. For enkelte høyrisiko matråvarer benytter Orkla Snacks tredjeparts sertifiseringsstandarder som inneholder spesifikke krav og oppfølgingsrutiner for risikofaktorer. Orkla Procurement bistår med vurdering av relevante verdikjederisikoer og implementering av risikoreduserende tiltak.

2.3.1. Samarbeid og partnerskap

Som en kilde til kompetansebygging og samarbeid med interessenter deltar Orkla Procurement aktivt i bransjeinitiativ som involverer selskaper, myndigheter og fagmiljøer. De viktigste initiativene er **Etisk handel Norge**, **AIM-Progress**, **Sedex** (se seksjon 2.3 ovenfor) og **Sustainable Agriculture Initiative (SAI) Platform**. Orkla Snacks Norge har vært medlem av Etisk handel Norge siden 2005 og har vært en aktiv deltaker i organisasjonens arbeid.

2.4. Aktsomhetsvurderinger

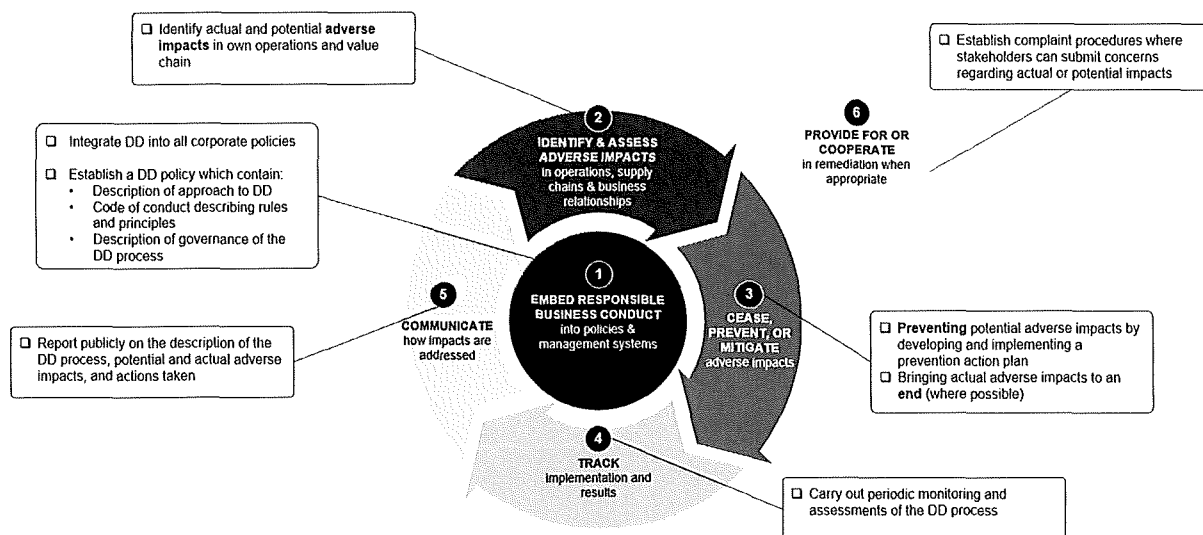
Illustrasjonen nedenfor gir en oversikt over hovedtrinnene i Orklas anbefalte tilnærming til bærekraftsrelaterte aktsomhetsvurderinger, inkludert menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Orkla Snacks er forpliktet til å følge disse trinnene, som er basert på prinsippene i FNs veiledende prinsipper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

I 2024 utarbeidet Orkla Snacks en vurdering av menneskerettighetspåvirkning og en langsiktig plan, som dekker potensielle risikoområder knyttet til egen arbeidsstyrke, arbeidere i verdikjeden, forbrukere og sluttbrukere samt personer i lokalsamfunn. Vurderingen ble utarbeidet med støtte fra Orklas kompetansesenter for bærekraft og fra Orkla Procurement. Vurderingen og planen er oppdatert våren 2025, og de nyeste funnene knyttet til egne ansatte og arbeidere i verdikjeden er innarbeidet i denne rapporten.

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

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

Orkla's approach to sustainability due diligence



3. Negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

3.1. Faktisk negativ påvirkning

3.1.1 Egne ansatte

Orkla Snacks' vurderinger av menneskerettighetspåvirkning for 2024 og 2025 viser at Orkla Snacks' prosesser for å sikre et inkluderende og trygt arbeidsmiljø, samt rettfærdige arbeidsvilkår, er godt implementert i organisasjonen, og det er ikke identifisert alvorlige brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet.

I 2024 ble det registrert totalt 44 arbeidsrelaterte skader som førte til sykefravær og behov for medisinsk behandling og/eller begrensede arbeidsoppgaver. Skadene ble klassifisert som lav eller middels alvorlige med hensyn til arbeidstakers helse, i henhold til Orklas standard for helse og sikkerhet på arbeidsplassen, og det var ingen skader med høy alvorlighetsgrad. Skadene anses ikke som negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter, men arbeidsrelaterte skader og helseutfordringer et viktig iboende risikoområde for Orkla Snacks, og selskapets fremdrift i arbeidet med helse og sikkerhet for egne ansatte er omtalt i seksjon 3.2.

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

3.1.2 Arbeidere i verdikjeden

Gjennom etiske revisjoner av direkte leverandører ble det i 2024 identifisert 140 avvik fra Orklas etiske leverandørkrav (Supplier Code of Conduct). De fleste avvikene gjelder manglende eller utilstrekkelige prosedyrer, og det er vanskelig å fastslå om avvikene har ført til faktisk negativ påvirkning på menneskerettighetene til arbeidstakere. Derfor behandles funnene som potensielle negative

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

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

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

Orkla Snacks' aktsomhetsvurderinger for menneskerettigheter gjennomført i 2024 og 2025 identifiserte risiko for negativ påvirkning innen enkelte områder som er dekket av Orklas etiske retningslinjer og Orklas bærekraftpolicy. Potensielle negative påvirkninger er identifisert knyttet til følgende temaer:

- Arbeidsvilkår
- Helse, miljø og sikkerhet (HMS)
- Mangfold, likeverd og inkludering

3.2.1. Arbeidsbetingelser og -forhold

Tilstrekkelig lønn

I 2024 utarbeidet Orkla Snacks en vurdering av lønn utbetalt til egne ansatte sammenlignet med eksterne referansedata for tilstrekkelig lønn levert av organisasjonen WageIndicator. WageIndicator er en anerkjent akademisk organisasjon som gir regionale data om levekostnader og levelønn i over 200 land. Beregningen av tilstrekkelig lønn (adequate wages) tar hensyn til levekostnadene for en typisk familie og landspesifikk informasjon om fruktbarhet, antall forsørgere per familie og skatt per arbeidstaker, for en standardfamilie med to barn og to yrkesaktive foreldre. I tilfeller der det laveste levelønnsestimater er lavere enn lovpålagt minstelønn, benytter Orkla et høyere estimat for tilstrekkelig lønn. Å holde oversikt over minimumsnivået for tilstrekkelig lønn er relevant for å måle resultater og effekten av gjennomførte tiltak for å redusere negativ påvirkning og risiko knyttet til arbeidsforhold.

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

Lønnsanalysen utarbeidet i desember 2024 viste at alle ansatte mottok lønn over lovpålagt minstelønn. I enkelte regioner var noen lønninger litt lavere enn WageIndicators regionale referansetall for tilstrekkelig lønn. I 2025 vil Orkla Snacks gjennomføre en grundigere lønnsvurdering i de geografiske risikoområdene og utarbeide en plan for å utjevne forskjellene.

Balanse mellom arbeid og fritid

Orkla Snacks har tydelige retningslinjer for arbeidstid, som implementeres gjennom arbeidskontrakter og interne rutiner for personalledelse. I en medarbeiderundersøkelse gjennomført vinteren 2025 inkluderte Orkla Snacks spørsmål knyttet til balanse mellom arbeid og fritid. Den generelle skåren på disse spørsmålene var tilfredsstillende, men undersøkelsen indikerte at enkelte ansatte til tider opplever høy arbeidsintensitet for å ferdigstille oppgaver, noe som kan skape stress. I tillegg har flere av Orkla Snacks' produksjonsenheter skiftarbeid, noe som kan skape utfordringer med hensyn til balansen mellom arbeid og fritid for noen ansatte. I 2025 vil Orkla Snacks løfte balanse mellom arbeid og fritid frem som et viktig ledertema, og ledere bes om å være særlig oppmerksomme på denne risikofaktoren når medarbeiderundersøkelsen gjennomgås og forbedringsplaner utarbeides for det enkelte team.

Personvern

Som arbeidsgiver for rundt 3 000 ansatte har Orkla Snacks en iboende risiko for at personopplysninger om ansatte kan lagres lokalt på PC-er eller spres via e-post. Orkla Snacks har strenge rutiner for etterlevelse av

EUs personvernforordning (GDPR), og sannsynligheten for uautorisert spredning av informasjon vurderes som lav. Videoovervåking benyttes på Orkla Snacks' anlegg for sikkerhetsformål. Orkla Snacks' retningslinjer krever at ansatte informeres om bruk av kameraer, men det foreligger en potensiell risiko for at enkelte ansatte opplever kameraovervåkingen som inngripende. Orkla Snacks vil fortsette det kontinuerlige arbeidet med å sikre høy bevissthet om personvern og etterlevelse av regelverket.

3.2.2. Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet

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

Orkla Snacks har innført en visjon om null skader og arbeider systematisk for å forebygge ulykker. I 2024 var frekvensen av registrerbare arbeidsrelaterte skader 8,5, og det ble rapportert 44 skader som krevde medisinsk behandling og/eller førte til sykefravær. Det er variasjon i antall skader mellom enhetene, men ingen av skadene i 2024 ble klassifisert som alvorlige. De viktigste sikkerhetsrisikoene inkluderer fall og snubling, støt og slag, klemskader og knusninger. Sykefraværet i 2024 var på 6,4 %, en økning sammenlignet med 2023 og over målet på < 4,5 %. Andelen arbeidsrelatert sykdom er estimert til 1 %, og de viktigste risikofaktorene vurderes å være ergonomi og stress.

Orkla Snacks har implementert en systematisk tilnærming for å redusere risikoen for skader og arbeidsrelatert sykdom. Dette inkluderer regelmessig opplæring, operasjonelle risikovurderinger samt veiledning og oppfølging av produksjonsanlegg og kontorer. I 2024 arrangerte Orkla Snacks en temauke viet til bevisstgjøring om helse, miljø og sikkerhet (HMS) på tvers av alle forretningsenheter og produksjonsanlegg. Formålet med denne uken var å styrke det interne engasjementet og involvere alle ansatte i utviklingen av en kultur som støtter målet om null skader. Nøkkeltemaene inkluderte kjøretøysikkerhet, kulturbygging, psykisk helse og balanse mellom arbeid og fritid.

Som en del av det systematiske HMS-arbeidet gjennomførte Orkla Snacks i 2024 HMS-dialoger ved sine anlegg. Disse dialogene, som er strukturerte samtaler mellom leder og medarbeider, har som mål å fremme et positivt arbeidsmiljø, helse og sikkerhet.

3.2.3. Mangfold, likestilling og inkludering

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

Gjennom en vurdering av kjønnsbaserte lønnsforskjeller i 2024 har Orkla Snacks identifisert et lønnsgap mellom gjennomsnittslønn for kvinner og menn (total kompensasjon). Vurderingen viste at gjennomsnittlig brutto timelønn for alle kvinnelige ansatte i Orkla Snacks utgjorde 85 % av gjennomsnittslønnen for mannlige ansatte. Lønn er definert som ordinær grunnlønn eller minimumslønn pluss all annen godtgjørelse – enten i kontanter eller naturalytelser – utbetalt i tilknytning til arbeidsforholdet.

En vurdering av grunnlønn for ansatte i Orkla Snacks AS (uten datterselskaper) viste at på nivå 1 (ledergruppen ekskl. administrerende direktør) mottok kvinner i gjennomsnitt 103,9 % av menns grunnlønn, på nivå 2 (andre ledere) mottok kvinner i gjennomsnitt 75,4 % av menns grunnlønn, og på nivå 3 (ansatte i administrative og støttefunksjoner) var kvinners grunnlønn 81,7 % av menns. Basert på selskapets systematiske prosedyrer for lønn og goder vurderer Orkla Snacks at sannsynligheten for at lønnsforskjellene skyldes diskriminering er lav. Likevel gjorde Orkla Snacks i 2024 en innsats for å utjevne forskjeller mellom kvinner og menn ved å tillate høyere lønnsøkninger for kvinner i tilfeller hvor de lå i nedre del av lønnsspennet for en gitt stilling. I 2025 vil Orkla Snacks gjennomføre en mer detaljert vurdering av mulige kjønnsbaserte lønnsgap og utarbeide en handlingsplan for å lukke eventuelle uforklarte forskjeller.

I 2024 gjennomførte Orkla Snacks opplæring knyttet til mangfold, likeverd og inkludering, blant annet som en del av en inkluderingsuke som ble arrangert på tvers av organisasjonsenheter. Et lignende arrangement

gjennomføres i 2025. Orkla Snacks vil i løpet av 2025 etablere en **antimobbe- og trakasseringspolicy** for å understreke selskapets nulltoleranse for mobbing og trakassering.

3.3. Vesentlig risiko for negativ påvirkning i Orkla Snacks' leverandørkjede

Orkla Snacks har omfattende og komplekse leverandørkjeder og er, sammen med Orkla Procurement, en stor innkjøper av en rekke råvarer. Selskapet har dermed en vesentlig indirekte påvirkning på både arbeidstakere ansatt hos direkte leverandører og arbeidere involvert i råvareproduksjon, samt en mulighet til å utøve positiv innflytelse på forretningspraksis i verdikjedene. Enkelte råvarer hentes fra land der fattigdom, svak styring og manglende infrastruktur skaper risiko for lav lønn, dårlige arbeidsforhold og alvorlige brudd på menneskerettigheter, inkludert barnearbeid og tvangsarbeid.

3.3.1. Vesentlige menneskerettighetsutfordringer i Orkla Snacks' leverandørkjede

Basert på en risikovurdering av leverandører samt geografiske og sektorspesifikke risikoer knyttet til råvareproduksjon, har Orkla Snacks identifisert følgende menneskerettighetsutfordringer som de mest vesentlige for selskapets arbeid i leverandørkjeden, basert på vurdering av alvorlighetsgrad og sannsynlighet:

1. Barnearbeid
2. Tvangsarbeid
3. Lønn under tilstrekkelig nivå
4. Skader eller arbeidsrelatert sykdom

Barnearbeid

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

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

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

Tvangsarbeid

Gjennom Orklas leverandørkrav krever Orkla Snacks at leverandører forbyr tvangsarbeid, ufrivillig eller utnyttende fengselsarbeid, slaveri og menneskehandel. Til tross for at slike krav stilles til leverandørene, finnes det en iboende risiko for tvangsarbeid i enkelte deler av leverandørkjeden. Disse leverandørkjedene kan bestå av mange underleverandører, noe som gjør forebyggende arbeid utfordrende. Orkla Snacks' viktigste strategi for å motvirke tvangsarbeid er å kjøpe råvarer sertifisert av tredjepart etter standarder som er utviklet for å forebygge tvangsarbeid. Selskapet legger også vekt på å velge leverandører som arbeider systematisk og aktivt for å redusere risikoen for tvangsarbeid.

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

Lønn under tilstrekkelig nivå

Orkla Snacks er eksponert for risiko for lønnsnivå under levelønnsnivå i flere deler av leverandørkjeden, særlig i forbindelse med jordbruksproduksjon.

Gjennom leverandørkravene stiller Orkla Snacks krav om at lønn og sosiale goder minst skal oppfylle nasjonale lovpålagte standarder eller bransjestandarder – avhengig av hva som er høyest. Lønn skal være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov og gi noe rom for ekstra forbruk. Sosiale goder skal minst tilsvare nasjonale lover eller gjeldende bransjestandarder. Gjennom kjøp av sertifiserte råvarer bidrar Orkla Snacks til å styrke bønderes inntekt. Orkla Snacks prioriterer også leverandører som arbeider systematisk med å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og enkelte leverandører har egne bærekraftsprogrammer som også adresserer utfordringer knyttet til levelønn.

Skader eller arbeidsrelatert sykdom

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

Orkla Snacks ønsker å fremme trygge arbeidsforhold i leverandørkjedene. De etiske leverandørkravene pålegger leverandørene å sikre sine arbeidere trygge og sunne arbeidsforhold, inkludert tilgang til verneutstyr, drikkevann, tilstrekkelig sanitærforhold, belysning, temperatur, ventilasjon og opplæring i helse og sikkerhet. Disse kravene følges opp gjennom leverandørdialog, egenevalueringer og, i noen tilfeller, etiske revisjoner. Avvik som har blitt identifisert hos leverandører inkluderer blant annet utilstrekkelige rømningsveier, helseproblemer hos arbeidere og mangelfull håndtering av kjemikalier. Når et avvik blir identifisert, må den aktuelle leverandøren utarbeide en korrigerende handlingsplan for å rette opp avviket innen en fastsatt frist.

3.3.2. Avvik blant direkte leverandører

I 2024 ble det avdekket totalt 140 avvik gjennom revisjoner av leverandører til Orkla Snacks. Sedex opererer med fire nivåer av funn i sine revisjoner, basert på alvorlighetsgrad og/eller omfang. De fire nivåene er «Forretningskritisk», «Kritisk», «Alvorlig» og «Mindre». Ett funn ble klassifisert som «forretningskritisk». Dette funnet handlet om mangelfulle rutiner for helse- og sikkerhetsopplæring og ble fulgt opp med den aktuelle leverandøren. Avviket er nå lukket. 15 funn knyttet til sju leverandører ble kategorisert som «kritiske», og 91 funn ble klassifisert som «alvorlige». I henhold til Sedex' prosedyrer er det definert planer og frister for å rette opp identifiserte forhold. Prosessen er at en frist for å eliminere et avvik avtales samtidig med at revisjonen gjennomføres, og leverandøren følger deretter opp for å bekrefte at avviket er lukket.

I 2024 samarbeidet Orkla Snacks med Orkla Procurement for å gjennomføre risikovurderinger av alle nye leverandører med hensyn til både sosiale og miljømessige risikoer. Antall reviderte leverandører var høyere enn i 2023, og det var også en økning i antall avdekkede avvik. De identifiserte avvikene var knyttet til utilfredsstillende rutiner for helse og sikkerhet (f.eks. utilstrekkelig opplæring, utilstrekkelig oppfølging av hendelser, utilfredsstillende belysning i produksjonsområder og observert mangel på hørselvern), for mange arbeidstimer, utilstrekkelig lønnspolisier, mangelfulle sosiale ytelser ift lokalt regelverk, manglende kontaktutvalg (works council), manglende varslingskanal for eksterne interessenter og manglende oppdatert lisens for deler av leverandørens virksomhet.

Når alvorlige forhold avdekkes gjennom revisjoner, stedlige besøk eller andre metoder, følger Orkla Snacks opp, undersøker og søker å sikre at forholdene rettes opp i tråd med Orklas bærekraftpolicy. Arbeidet med å lukke åpne avvik hadde god fremdrift i løpet av 2024.

3.4. Orkla Snacks' viktigste risikoråvarer – risiko og tiltak

Orkla Snacks benytter enkelte råvarer fra regioner med høy iboende og kjent risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, lave miljøstandarder og svakere forretningspraksis enn i mer modne markeder. I den årlige aktsomhetsvurderingen prioriterer Orkla Snacks påvirkninger basert på alvorlighetsgrad og sannsynlighet, og for å iverksette tiltak for å forebygge og begrense negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Risikoer og tiltak knyttet til råvarer som er vurdert som høyrisiko med hensyn til alvorlig negativ påvirkning på menneskerettighetene er beskrevet nedenfor.

I 2025 vil Orkla Snacks gjennomgå og styrke prosedyrene for aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden for å ytterligere forbedre risikovurderingene, og utarbeide en langsiktig plan for hvordan selskapet kan bidra til å løse de sosiale og miljømessige utfordringene knyttet til risikoråvarer. Dette vil kunne påvirke vurderingen av hvilke råvarer som vurderes å være forbundet med høy risiko for negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter.

3.4.1. Kakao

Kakao er en sentral råvare i sjokoladeproduksjon og brukes av en rekke lokale sjokolademerker eid av Orkla Snacks i Norden og Baltikum. De viktigste sjokolademerkenes er Nidar, Kaley, Laima, Panda og Női Síríus.

Risiko

Kakaosektoren i Vest-Afrika, særlig i Elfenbenskysten, står overfor alvorlige utfordringer i form av fattigdom, lav produktivitet, brudd på menneskerettigheter og miljøforringelse. Selv om det globale forbruket av sjokolade har økt over tid, er kakaoproduksjonen i tilbakegang på grunn av små avlinger, mangel på agronomisk kunnskap, plantesykdommer og skadedyr. Alvorlige problemer som barnearbeid, avskoging og utarming av jordsmonn er knyttet til underliggende årsaker som fattigdom, lave priser, utilstrekkelig infrastruktur og svake reguleringsmyndigheter.

Tiltak

Forretningsenhetene til Orkla Snacks benytter sertifisert kakao. Den vanligste sertifiseringsordningen er Rainforest Alliance. Orkla Snacks' islandske selskap Női Síríus kjøper kakao fra en leverandør som deltar i et flerpartsforbedringsprogram kalt «Cocoa Horizons Programme». Rainforest Alliance-sertifiseringen gir blant annet veiledning til kooperativer og bønder, og har etablert mekanismer for klagebehandling og korrigerende tiltak. I 2025 vil Orkla Snacks fortsette samarbeidet med nøkkelleverandører og Rainforest Alliance, og utarbeide en plan for langsiktig innsats for å forebygge risiko og bidra til positiv utvikling i verdikjeden for kakao.

3.4.2. Palmeolje

Orkla Snacks har i mange år arbeidet aktivt med å erstatte palmeolje med alternative råvarer i produktene. Per i dag benyttes palmeolje kun i et begrenset antall produkter der egnede alternativer ikke er funnet.

Risiko

Palmeolje er forbundet med risiko for avskoging, noe som medfører utslipp av klimagasser, ødeleggelse av naturlige økosystemer og påfølgende tap av biologisk mangfold. I tillegg er det risiko for brudd på urfolks rettigheter i forbindelse med produksjon i områder som tilhører urfolk. Palmeoljeproduksjon er også assosiert med arbeidsmiljørisiko og fare for brudd på arbeidstakerrettigheter, særlig i forbindelse med dyrking av oljepalmer.

Tiltak

Orkla Snacks har som mål at 100 % av palmeoljen som kjøpes inn skal være sertifisert, og er medlem av Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO). Ved å benytte RSPO-sertifisert palmeolje og palmekjerneolje reduserer Orkla Snacks risikoen for å bli knyttet til avskoging og brudd på menneskerettigheter i verdikjeden. RSPO-programmet har blant annet etablert mekanismer for klagebehandling og korrigerende tiltak.

I 2025 vil Orkla Snacks samarbeide med leverandører for å etterleve kravene i det kommende EU-regelverket for forebygging av avskoging.

3.4.3. Nøtter

Orkla Snacks kjøper ulike typer nøtter, da nøtter er viktige ingredienser i mange av selskapets produkter.

Cashewnøtter

Risiko

Produksjon av cashewnøtter innebærer risiko for dårlige arbeidsforhold, inkludert brudd på arbeidstidsbestemmelser, uregulerte arbeidsforhold, mangelfulle helse- og sikkerhetsforhold, lønn under levelønnsnivå, barnearbeid og tvangsarbeid. Sporbarheten i leverandørkjeden er begrenset. Omtrent 90 % av cashewnøttene som kjøpes av Orkla Snacks dyrkes i Vest-Afrika og foredles i Vietnam.

Tiltak

Det er utfordrende å sikre bærekraftig produksjon av cashewnøtter fordi det ikke finnes sertifiseringssystemer som er tilstrekkelig omfattende eller kvalitetssikrede. Til tross for utfordringer knyttet til sertifisering og sporbarhet, har Orkla Snacks satt som mål å kun benytte dokumentert bærekraftig produserte cashewnøtter som oppfyller Farm Sustainability Assessment (FSA)-kriteriene til SAI Platform¹⁰.

I samarbeid med Orkla Procurement har Orkla Snacks Norge og Orkla Snacks Danmark i flere år deltatt i et prosjekt drevet av Etisk handel Norge med fokus på utvikling av bærekraftige leverandørkjeder for cashewnøtter i Vietnam. Fra 2018 til 2021 var prosjektet rettet mot å håndtere bærekraftsrisikoer identifisert i en kartlegging i 2018. Dette inkluderte opplæring av både bønder og produsenter i god landbrukspraksis og arbeidsstandarder. Den andre fasen av prosjektet, som varte fra 2022 til 2024, fokuserte på å skalere opp opplæring av bønder i god landbrukspraksis, miljøforvaltning og arbeidsstandarder, utforske bærekraftige koblinger i leverandørkjeden og gi opplæring og støtte til cashewprodusenter og deres underleverandører med hensyn til arbeidsstandarder og sosial dialog.

I 2025 vil Orkla Snacks utarbeide en plan for videre innsats for å forebygge negativ påvirkning på menneskerettigheter knyttet til verdikjeden for cashewnøtter.

Hasselnøtter

Risiko

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

Tiltak

Orkla Snacks har som mål at alle hasselnøtter som kjøpes inn skal være Rainforest Alliance-sertifiserte eller produsert i henhold til standarder som oppfyller sølvnivået i FSA-kriteriene. I 2022 og 2023 samarbeidet Orkla Procurement med Rainforest Alliance og hasselnøttleverandører i Italia for å etablere dette sertifiseringssystemet blant italienske produsenter. I 2025 vil Orkla Snacks utarbeide en plan for videre innsats for å forebygge negativ påvirkning på menneskerettigheter knyttet til verdikjeden for hasselnøtter.

3.4.4. Kokosnøtt

Orkla Snacks kjøper kokosolje og kokosflak, og kokosbaserte ingredienser er viktige i mange av selskapets kjeksprodukter og i enkelte godteriprodukter.

Risiko

Produksjon av kokosbaserte ingredienser er avhengig av småbønder og innebærer risiko for barnearbeid, utrygge arbeidsforhold, manglende levelønn og begrenset tilgang til helsetjenester og utdanning. Hoveddelen av kokosingrediensene som Orkla Snacks kjøper, dyrkes i Thailand, Filippinene og Indonesia.

Tiltak

Orkla Snacks har som mål at alle kokosingredienser skal være bærekraftig produsert, og arbeider nå med å kartlegge sertifiseringsordninger og tilgjengelig andel sertifiserte råvarer. En plan for videre innsats vil bli utarbeidet i 2025.

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

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

¹⁰ SAI Platform, FSA: <https://saiplatform.org/fsa/>

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

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

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

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

5. Tiltak i 2024 og planer for 2025

I 2023 gikk Orkla over fra en organisasjonsstruktur basert på forretningsområder til en struktur med et investeringsselskap og underliggende porteføljeselskaper. Som følge av denne endringen i driftsmodell startet Orkla Snacks en gjennomgang av selskapets styringsprosedyrer knyttet til bærekraft og ansvarlig forretningspraksis, basert på Orklas forventninger og regulatoriske krav. Arbeidet med å sikre robuste prosedyrer for ESG-styring fortsatte i 2024 med tilfredsstillende fremdrift.

I 2024 utarbeidet Orkla Snacks en vurdering av menneskerettighetspåvirkning og en dobbel vesentlighetsvurdering. Disse vurderingene ble brukt som viktige innspill i utarbeidelsen av en ny forretningsstrategi for Orkla Snacks, hvor bærekraft er inkludert som en sentral bærebjelke. Langsiktige strategiske mål er definert for ESG-temaer som er vurdert som vesentlige både fra et påvirknings- og et finansielt perspektiv. I tillegg er det utarbeidet en plan for menneskerettighetspåvirkning for å sikre effektiv risikohåndtering av potensielle negative påvirkninger og bidra til å beskytte menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold i hele Orkla Snacks' verdikjede. Den nye strategien og planen for menneskerettigheter har bidratt til økt bevissthet om vesentlige menneskerettighetsutfordringer i hele organisasjonen og sterk ledelsesforankring av de definerte målene.

I 2024 implementerte Orkla Snacks ulike tiltak for å fremme trivsel og gode arbeidsforhold for egne ansatte, med fokus på områder som inkludering, sikkerhet og skadeforebygging, lik lønn, opplæring og kompetanseutvikling:

- En ny og omfattende medarbeiderundersøkelse (WeConnect) ble introdusert for å overvåke engasjement og identifisere potensielle utfordringer i arbeidsmiljøet. Undersøkelsen skal gjennomføres årlig og gir verdifull innsikt i medarbeidernes opplevelse, og legger til rette for faktabaserte forbedringer.
- I samarbeid med Orkla Foods startet Orkla Snacks utviklingen av et rammeverk for jobbkategorisering («job architecture») for å støtte programmer for lønns håndtering, kompetanse- og karriereutvikling. Rammeverket skal implementeres i 2025 og forventes å forbedre styringen av roller, stillinger, lønn, karrierer og kompetanseutvikling på tvers av organisasjonen. Fremdriften er i henhold til plan.

- Også i samarbeid med Orkla Foods ble det definert et prosjekt for å integrere lønnstransparens og rettferdighet i selskapets policyer, kultur og arbeidsformer. Målet er å etablere samkjørte prosesser og rapportering på tvers av selskapene, støttet av digitale løsninger for økt effektivitet og nøyaktighet. Løsningsdesign er planlagt i 2025, med implementering i 2026. Initiativet skal fremme rettferdighet og åpenhet i lønnspraksis og har tilfredsstillende fremdrift.
- Orkla Snacks gjennomførte en vurdering av tilstrekkelig lønn (adequate wage) med hensikt å identifisere forbedringsområder og forberede seg på ESRS-rapportering. Vurderingen viste at alle ansatte mottar lønn over lovpålagt minstelønn. Det ble i tillegg gjennomført lønnsjusteringer for å kompensere for økte levekostnader.
- Orkla Snacks arrangerte en HMS-uke og en Inkluderingsuke i 2024, med deltakelse fra ansatte på tvers av ulike lokasjoner. Disse initiativene anses som viktige bidrag til ambisjonen om å utvikle en sterk helse- og sikkerhetskultur og et inkluderende arbeidsmiljø.

Orkla Snacks har også fortsatt arbeidet med å sikre ansvarlige arbeidsforhold i leverandørkjeder, inkludert systematisk risikovurdering, innrulling av direkteleverandører i Orklas leverandørportal, og økt bruk av sertifiserte råvarer. Orkla Snacks har arbeidet for å sikre at høyrisikoråvarer kjøpes fra sertifiserte produsenter og/eller fra Europa eller andre lavrisikoregioner.

Som del av Orkla Snacks' langsiktige plan for menneskerettigheter, er følgende tiltak definert for strategiperioden 2025–2026:

Egne medarbeidere

- Fortsette systematisk HMS-oppfølgning, veiledning og støtte til anleggene
- Samordnede tiltak på tvers av enheter for å redusere sykefravær
- Utarbeide og implementere en rettferdig lønnsplan for forretningsenheter og sentrale funksjoner
- Utføre en detaljert analyse av lønnsforskjeller mellom kjønn for å identifisere eventuelle lønnsgap som ikke kan forklares med objektive kriterier, og utarbeide en plan for å lukke disse
- Vurdere lokale praksiser og regelverk for sosial beskyttelse og iverksette relevante forbedringstiltak
- Vurdere å implementere et nytt system for læring og kompetansestyring som dekker alle ansatte
- Forbedre prosessen for resultatoppfølging og medarbeiderutvikling

Arbeidstakere i verdikjeden

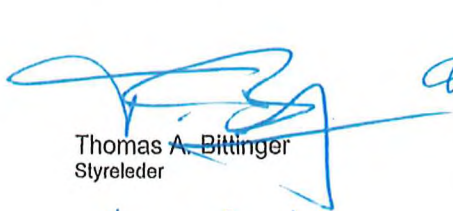
- Fortsette implementering av prosedyrer for risikovurdering og oppfølging av direkteleverandører
- Planlegge og implementere et program for samarbeid med utvalgte leverandører for å fremme tiltak knyttet til sentrale menneskerettighetstemaer
- Utarbeide veikart frem mot 2030 for risikoredusering i høyrisiko-leverandørkjeder, inkludert sertifisering og andre tiltak
- Planlegge og implementere relevante forbedringstiltak i prioriterte leverandørkjeder i samarbeid med leverandører og eksterne partnere
- Etablere prosedyrer for overvåking og rapportering av leverandørers fremdrift

I 2025 vil Orkla Snacks også utarbeide en bærekraftpolicy basert på forventningene i Orklas bærekraftpolicy og videre forbedre selskapets prosesser for aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter.

(Signaturer på neste side)

Oslo, 26. juni 2025

Styret i Orkla Snacks AS



Thomas A. Bittlinger
Styreleder



Gro Krigsvoll



Audun Stensvold



Marthe Kaarbø Mathisen



Stig Gøran Nilsen



Anders Nordgren



Ingvill Tarberg Berg
CEO Orkla Snacks