

Åpenhetsloven-rapport 2025

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, herunder aktsomhetsvurderinger i henhold til § 5 i åpenhetsloven.

Rapporten omfatter Orkla Snacks og dets datterselskaper, og rapporterte tall gjelder regnskapsåret 2025 (1. januar–31. desember). Rapporteringen om påvirkninger, mål og planer inkluderer også informasjon fra den sist oppdaterte menneskerettighetsvurderingen som ble gjennomført i 2025, samt dobbel vesentlighetsanalyse gjennomført våren 2026. Informasjon om fremdriften i Orkla Snacks' arbeid med miljømessige, sosiale og styringsrelaterte temaer for 2025 finnes også i Orkla ASAs annual report for 2025^[1].

Innholdsfortegnelse

1.	Beskrivelse av Orkla Snacks' virksomhet.....	1
2.	Retningslinjer og styrende prinsipper	3
2.1.	Orkla Snacks' styrende dokumenter om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	3
2.1.1.	Ansvar	4
2.2.	Retningslinjer og prosedyrer som gjelder for Orkla Snacks' egne ansatte	4
2.3.	Policyer og prosedyrer for aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden	5
2.3.1.	Samarbeid og partnerskap	6
2.4.	Aktsomhetsvurderinger	6
3.	Negative påvirkninger på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold	7
3.1.	Faktiske negative påvirkninger	7
3.2.	Risiko for negative påvirkninger på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Orkla Snacks' egen virksomhet	8
3.2.1.	Arbeidsvilkår	8
3.2.2.	Helse og sikkerhet på arbeidsplassen	9
3.2.3.	Mangfold, likestilling og inkludering	9
3.3.	Vesentlig risiko for negative påvirkninger identifisert i Orklas leverandørkjeder	10
3.3.1.	Vesentlige menneskerettighetsutfordringer i Orkla Snacks' leverandørkjeder	10
3.3.2.	Avvik hos direkte leverandører	11
3.4.	Orkla Snacks' viktigste høyrisikoråvarer – risiko og tiltak	11
4.	Varslingsmekanismer for å avdekke negative påvirkninger	14
5.	Arbeid utført i 2025 og planer for 2026	14

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 med egne Business Units og hadde en omsetning i 2025 på om lag 10,5 milliarder NOK.

Orkla Snacks har en portefølje av lokale og internasjonale merkevarer innen tre produktkategorier – snacks, godteri og kjeks og biscuits. Godteri og snacks er de største kategoriene, og Norge og Sverige er de største enkeltmarkedene. Orkla Snacks har sterke nummer 1- og nummer 2-posisjoner i de fleste geografiske markeder og produktkategorier hvor selskapet er til stede. Blant de mange kjente merkevarene er KiMs, Nidar, Stratos, Sætre, Göteborgs Kex, OLW, Cheez Doodles, Panda, Laima, Selga, Taffel, Kalev, Ballerina, Smash! og BUBS.

Orkla Snacks forplikter seg til ansvarlig drift med respekt for mennesker, miljø og samfunn, og har interne styrende dokumenter og prosedyrer for håndtering av miljømessige, sosiale og styringsrelaterte risikoforhold. 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 for menneskerettigheter:

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

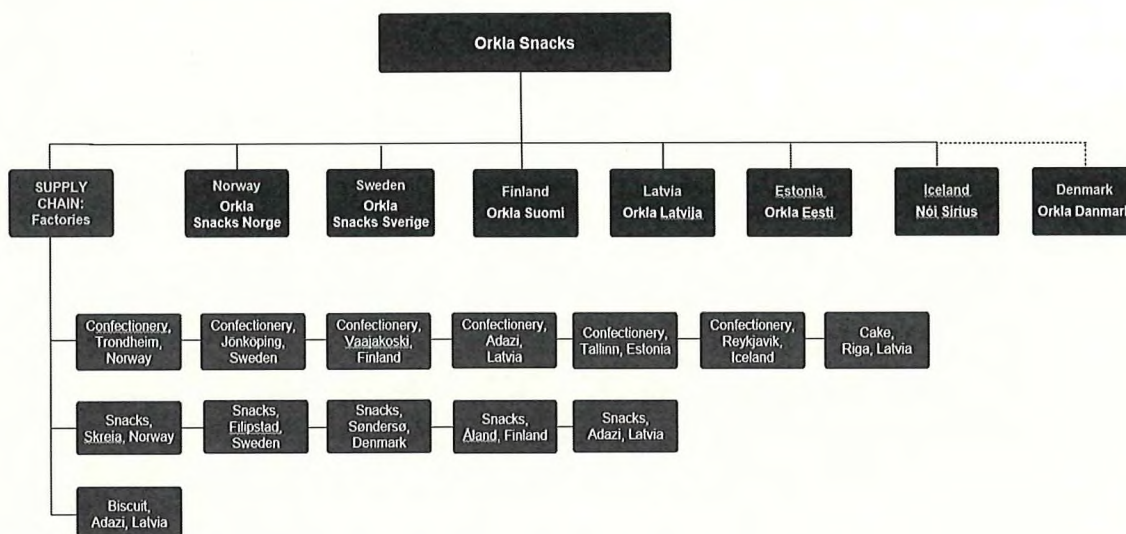
Organisering av virksomheten

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

Ved utgangen av 2025 hadde Orkla Snacks totalt 3 151 ansatte 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 omfatter marketing, innovation and product development, sales, procurement, finance, human resources, communication og sustainability. Orkla Snacks kjøper inn mat-råvarer fra et estimert totalt antall direkte leverandører på over 4 000. Gjennom Orkla Snacks' egen virksomhet og virksomheten til leverandører og underleverandører kan Orkla Snacks ha en direkte eller indirekte påvirkning på flere hundre tusen mennesker gjennom selskapets verdikjede.

Denne rapporten omfatter Orkla Snacks og dets dattersekslaper.

Orkla Snacks' virksomhetsoversikt



2. Retningslinjer og styrende prinsipper

2.1. Orkla Snacks' styrende dokumenter om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Orkla Snacks følger Orkla ASAs retningslinjer for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Disse er forankret i Orklas styrende dokumenter, herunder Orkla Code of Conduct,^[1] Orkla Sustainability Policy^[2], Orkla Supplier Code of Conduct^[3] og Orkla Business Partner Code of Conduct. Orkla Snacks har implementert operative policyer, systemer og prosedyrer for å sikre ansvarlig forretningspraksis i tråd med selskapets verdier, Orklas retningslinjer og regulatoriske krav. Dette omfatter blant annet Orkla Snacks People Policy, EHS Management System, Whistleblowing Policy og Orkla Snacks Sustainability Policy. Orkla Snacks har også utviklet en intern playbook for alle deler av virksomheten for å sikre at nødvendige prosesser blir implementert.

Orkla Snacks har etablert prosesser for aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter, herunder en årlig vurdering av påvirkning i verdikjedene 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.

Code of Conduct

Orkla Code of Conduct er vedtatt av Orkla Styret og gjelder for Orkla ASA, dets datterselskaper og alle personer som arbeider for Orkla-konsernet. Dette inkluderer ansatte på alle nivåer i Orkla Snacks, styremedlemmer, innleid personell, konsulenter, kontraktører og andre som handler på vegne av eller representerer Orkla Snacks. For å sikre tydelig forankring fra toppen har Orkla Snacks Styret vedtatt Orkla Code of Conduct særskilt. Orkla Code of Conduct inneholder forpliktelser til å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold – herunder gjennomføring av aktsomhetsvurderinger – og til å følge opp med forbedringstiltak.

Sustainability Policy

Orkla Sustainability Policy omfatter miljømessige, sosiale og styringsrelaterte (ESG) påvirkninger, risikoer og muligheter knyttet til Orklas virksomhet og forretningsbeslutninger, samt Orklas rolle som eier av selskaper. Policyen bygger på UN Global Compact og UN Guiding Principles on Business and Human Rights, OECD Guidelines for Multinational Enterprises og åpenhetsloven. Policyen fastslår at Orklas selskaper skal respektere og beskytte menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ved å:

- anerkjenne og respektere ytringsfrihet, foreningsfrihet og organisasjonsfrihet, fagforeningsrettigheter, kollektive forhandlinger og personvern;
- fremme anstendige arbeidsforhold, tilby rimelige og lovlige arbeidstider, rettferdig kompensasjon og tilstrekkelig lønn, sikre god balanse mellom arbeid og fritid, og tilby ferie- og permisjonsordninger som ivaretar arbeidstakers rettigheter, inkludert retten til familierelatert permisjon;
- 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 ansattes helse, sikkerhet og psykososiale velvære, og å etterstrebe null skader samt kontinuerlig forbedring på disse områdene;
- gjennomføre aktsomhetsvurderinger med fokus på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold; og
- etablere effektive mekanismer for å fange opp interessenters bekymringer og behov, interne prosedyrer for å håndtere slike bekymringer og behov på en forsvarlig og effektiv måte, og sikre oppreisning i tilfeller der Orkla har forårsaket eller medvirket til vesentlige negative påvirkninger.

I 2025 utarbeidet Orkla Snacks en Sustainability policy basert på forventningene i Orklas Sustainability policy og tilpasset videre selskapets prosesser for aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter. Denne policyen er godkjent av Orkla Snacks styret.

2.1.1. Ansvar

Orkla Code of Conduct og Orkla Sustainability Policy gjennomgås årlig av Orkla ASA styrets revisjonsutvalg for å fange opp endringer i lovkrav og interessentforventninger, samt endringer i Orklas strategi eller vurdering av vesentlige bærekraftsrelaterte påvirkninger, risikoer og muligheter. Oppdateringer av policyene godkjennes av Orkla ASA styret.

Orkla Snacks styre er ansvarlig for å følge opp implementeringen av policyene i Orkla Snacks, og CEO i Orkla Snacks er ansvarlig for å sikre at ansatte er kjent med og etterlever dokumentene, samt at opplæring gjennomføres årlig. Videre er Orkla Snacks styret ansvarlig for å sikre at virksomheten drives i samsvar med relevante regler, Code of Conduct og Sustainability Policy. I 2025 gjennomgikk Orkla Snacks selskapets ESG-policyer og governance-prosedyrer og utarbeidet en sustainability policy som spiller prinsippene og forventningene i Orkla ASAs sustainability policy.

Orkla Snacks Chief R&D and Sustainability Officer er ansvarlig for sustainability policy og for å sikre tilstrekkelige ledelsesprosesser for miljømessige og sosiale temaer på tvers av selskapet. Orkla Snacks Head of Governance, Risk and Compliance er ansvarlig for å instruere, overvåke og følge opp organisasjonen når det gjelder etterlevelse av lovkrav, Orklas Code of Conduct og interne krav til forretningsatferd. Dette inkluderer bevisstgjøring, risikostyring og intern og ekstern rapportering om governance-temaer.

2.2. Retningslinjer og prosedyrer som gjelder for Orkla Snacks' egne ansatte

Orkla Sustainability Policy omhandler vesentlige temaer knyttet til Orklas egen arbeidsstyrke. Dette inkluderer mangfold, likestilling og inkludering, arbeidsforhold, rettferdig og tilstrekkelig lønn, arbeidsmiljø, helse og sikkerhet. I tråd med forventningene i Orkla Sustainability Policy gjennomfører Orkla Snacks en årlig vurdering av menneskerettighetspåvirkning, som omfatter risikoforhold i egen organisasjon.

Mangfold, likestilling og inkludering

Orkla Snacks Diversity, Equity and Inclusion Policy beskriver selskapets forpliktelse til å fremme, utvikle og bevare en kultur preget av mangfold, likestilling og inkludering (DE&I). Orkla Snacks søker å anerkjenne og verdsette forskjeller knyttet til alder, hudfarge, utdanning, funksjonsnedsettelse, etnisitet, familie- eller sivilstatus, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, språk, nasjonal opprinnelse, fysisk og mental kapasitet, politisk tilhørighet, religion, seksuell orientering, sosioøkonomisk status og andre egenskaper som gjør mennesker unike. Policyen beskriver selskapets forpliktelse til å skape et miljø som respekterer og verdsetter forskjeller, fremmer like muligheter og sikrer rettferdighet i alle aspekter av ansettelsesforholdet. Policyen gjelder for prosesser og praksis knyttet til rekruttering, kompensasjon og fordeler, learning & development, avslutning av arbeidsforhold og den løpende utviklingen av et arbeidsmiljø bygget på mangfold, likestilling og inkludering.

Arbeidsforhold, helse, miljø og sikkerhet

Orkla Snacks' People Policy beskriver selskapets ambisjoner for formål, verdier og selskapskultur, og understreker viktigheten av å behandle alle med verdighet og respekt. Policyen omfatter flere forhold knyttet til arbeidsforhold, herunder ansattes sikkerhet, rettferdige og ikke-diskriminerende prosedyrer for kompensasjon, nulltoleranse for mobbing eller trakassering, samt sikkerhet og trivsel.

Orkla Snacks arbeider for å sikre at systematiske og proaktive tiltak for å fremme og bevare helse og trivsel på arbeidsplassen er en naturlig del av all virksomhet, og har en visjon om null ulykker. Orkla Snacks utarbeider årlig en overordnet vurdering av menneskerettighetspåvirkning som omfatter risiko for arbeidsrelaterte skader og arbeidsrelatert sykdom. I tillegg utarbeider alle Orkla Snacks-lokasjoner systematiske og mer detaljerte risikovurderinger av sitt operative arbeidsmiljø, helse og sikkerhet. Selskapet har implementert Orklas EHS Standard, herunder systematiske prosedyrer for opplæring, risikovurderinger og forbedringer.

2.3. Policyer og prosedyrer for aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden

Orkla Snacks' forpliktelser og prinsipper for håndtering av potensiell påvirkning på arbeidstakere i verdikjeden er innarbeidet i Orkla Code of Conduct, Orkla Sustainability Policy, Orkla Supplier Code of Conduct og Orkla Business Partner Code of Conduct. Disse prinsippene gjelder for alle arbeidstakere i verdikjeden, inkludert utsatte personer og sårbare grupper, feks. barn og migrantarbeidere. Dokumentene inneholder en beskrivelse av prosesser og mekanismer for å sikre etterlevelse av sentrale internasjonale rammeverk, herunder UN Guiding Principles on Business and Human Rights, ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work og OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Rettighetene som omfattes av disse instrumentene anses som globale og universelle menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter som gjelder for alle arbeidstakere, uavhengig av selskapets aktiviteter. Retningslinjene inneholder en tydelig forpliktelse til å respektere menneske- og arbeidstakerrettigheter, samarbeide og ha tiltak på plass for å rette opp negative påvirkninger, samt å stanse, forebygge eller redusere potensielle negative påvirkninger. Kritiske forhold som tvangsarbeid, menneskehandel og barnearbeid er uttrykkelig omtalt.

Orkla Supplier Code of Conduct beskriver Orkla Snacks' etiske krav og forventninger til leverandører. Kravene bygger på UN Universal Declaration of Human Rights, ETI Base Code og UN Global Compacts ti prinsipper for ansvarlig forretningsatferd. Dokumentet fastsetter tydelige krav om ikke å akseptere barnearbeid eller tvangsarbeid, og omhandler foreningsfrihet og kollektive forhandlinger, akseptable arbeidsforhold, tilstrekkelig lønn, balanse mellom arbeid og fritid, helse og sikkerhet samt like muligheter. Orkla Snacks samarbeider med Orklas forretningserviceselskap Orkla Procurement for å implementere tiltak som sikrer etterlevelse av disse prinsippene gjennom leverandørdialog, leverandørenes egenvurderinger og etiske revisjoner. Kravene er oversatt til ni språk, og leverandørene må signere og etterleve dem som en del av kontraktsavtalen.

Orkla Snacks har, med støtte fra Orkla Procurement, etablert en risikobasert tilnærming for å sikre effektivt samarbeid med selskapets mange leverandører og ivareta ansvarlig forretningspraksis. Sammen med Orkla Procurement gjennomfører Orkla Snacks en årlig risikovurdering av leverandører og råvareinnkjøp, som omfatter kriterier knyttet til arbeidsforhold, helse, miljø og sikkerhet, miljø og forretningsetikk.

Orkla Snacks ber leverandører registrere seg i Orklas Supplier Portal. Alle leverandører som legges til i portalen, gjennomgår en risikoscreening basert på et verktøy for bærekraftsrisikovurdering utviklet av Sedex. Sedex er en medlemsorganisasjon som tilbyr en global plattform for vurdering av leverandørkjeder gjennom standardiserte metoder og deling av leverandørinformasjon.

Leverandøroppfølging prioriteres for leverandører og leverandørkjeder med størst risiko for negative påvirkninger på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. For høyrisikoleverandører benytter Orkla Snacks en mer detaljert risikovurderingsmetode utviklet av Sedex, herunder egenvurdering og, når det anses nødvendig, en etisk revisjon basert på SMETA-rammeverket.^[4] SMETA-rammeverket gir informasjon om leverandørprosesser og avvik, og identifiserte avvik følges opp gjennom Sedex-systemet. Som del av leverandørrevisjoner utarbeides en Corrective action plan som inneholder krav og frister for at leverandørene skal rette opp avvik.

Når det gjelder høyrisikoråvarer, velger Orkla Snacks leverandører som holder høye standarder og har dedikerte bærekraftsprogrammer. For landbruksråvarer har Orkla Snacks som mål å kjøpe råvarer som som minimum er produsert i samsvar med kravene i SAI Platform FSA^[5] Silver level. For enkelte høyrisiko landbruksråvarer benytter Orkla Snacks tredjeparts sertifiseringsstandarter som inkluderer krav og oppfølgingsprosedyrer for spesifikke risikofaktorer. Orkla Procurement bistår i vurderingen av relevante risikoer i leverandørkjeden og i gjennomføringen av risikoreduserende tiltak.

2.3.1. Samarbeid og partnerskap

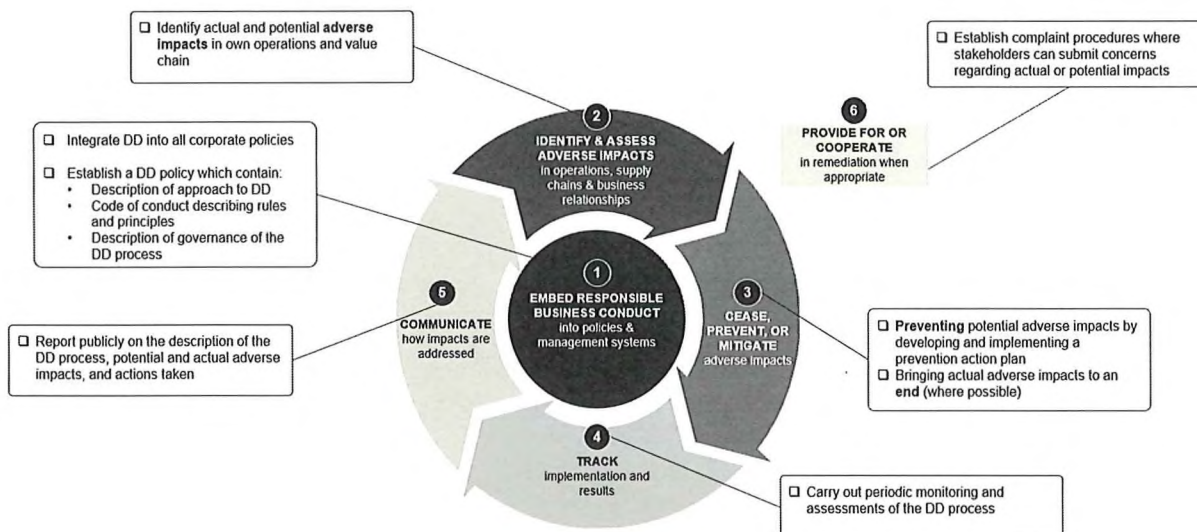
Som kilde til kompetansebygging og interessentsamarbeid deltar Orkla Procurement aktivt i bransjeinitiativer som involverer selskaper, myndigheter og ekspertorganisasjoner. De viktigste initiativene omfatter Etisk Handel Norge, AIM-Progress, Sedex (se seksjon 2.3 ovenfor) og Sustainable Agriculture Initiative (SAI) Platform. Orkla Snacks Norge har vært medlem av Etisk Handel Norge siden 2005 og deltar aktivt i organisasjonens arbeid. I 2025 ble Orkla Snacks medlem av International Cocoa Initiative (ICI), en non-profit foundation som arbeider for å beskytte rettighetene til barn og voksne i kakaodyrkende samfunn i Vest-Afrika. Gjennom medlemskapet vil Orkla Snacks styrke sin forståelse av risiko knyttet til barnearbeid og delta i samarbeidsinitiativer for å redusere denne risikoen. For 2026 gikk Orkla Snacks inn i Etisk Handel Norge-prosjektet for cashew for å samarbeide om kapasitetsbygging mot bærekraftig utvikling i leverandørkjeden for cashewnøtter i Vietnam.

2.4. Aktsomhetsvurderinger

Figuren under gir en oversikt over hovedtrinnene i Orklas anbefalte tilnærming til bærekraftsrelaterte aktsomhetsvurderinger, herunder menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Orkla Snacks er forpliktet til å følge disse trinnene, som bygger på prinsippene i UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

I 2025 utarbeidet Orkla Snacks en vurdering av menneskerettighetspåvirkning og en langsiktig plan som omfatter potensielle risikoforhold knyttet til egen arbeidsstyrke, arbeidstakere i verdikjeden, forbrukere og sluttbrukere samt personer i lokalsamfunn. Vurderingen ble utarbeidet med støtte fra Orklas Centre of Excellence for Sustainability og fra Orkla Procurement. De nyeste funnene knyttet til egen arbeidsstyrke og arbeidstakere i verdikjeden fra denne vurderingen, samt fra dobbel vesentlighetsanalyse godkjent av styret i juni 2026, er innarbeidet i denne rapporten.

Orkla's approach to sustainability due diligence



3. Negative påvirkninger på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

3.1. Faktiske negative påvirkninger

3.1.1 Egne ansatte

Orkla Snacks' vurdering av menneskerettighetspåvirkning for 2025 indikerer at selskapets prosesser for å sikre et inkluderende og trygt arbeidsmiljø samt rettferdige arbeidsvilkår i all hovedsak er godt implementert i hele organisasjonen.

Orkla Snacks har vedtatt en vison om null skader på arbeidsplassen og arbeider systematisk for å forebygge ulykker. I 2025 ble det registrert totalt 38 arbeidsrelaterte skader. Skadene vurderes ikke som brudd på grunnleggende menneskerettigheter, men arbeidsrelaterte skader og arbeidsrelatert sykdom utgjør et viktig iboende risikoområde for Orkla Snacks. Selskapets arbeid med helse og sikkerhet for egen arbeidsstyrke er omtalt i seksjon 3.2.

En vurdering av selskapets lønnsnivåer opp mot eksterne benchmarking data for tilstrekkelig lønn viste at enkelte ansatte mottok lønn under det eksterne benchmarknivået som ble benyttet. Alle ansatte mottok imidlertid lønn over lovpålagt minstelønn, og funnet vurderes derfor ikke som en negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter. Orkla Snacks' arbeid med å sikre tilstrekkelig lønn er omtalt i seksjon 3.2.

3.1.2 Arbeidstakere i verdikjeden

Gjennom etiske revisjoner av tier-1-leverandører med høy risiko ble det i 2025 identifisert syv avvik fra Orkla Supplier Code of Conduct. Funnene behandles som potensielle negative menneskerettighetspåvirkninger og omtales nærmere i seksjon 3.3. Risikovurderingene knyttet til råvareproduksjon avdekket også risiko for flere typer negative påvirkninger. Disse er også beskrevet i seksjon 3.3.

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

Orkla Snacks vurderer risikoen for brudd på barns rettigheter, tvangsarbeid og brudd på retten til å organisere seg og delta i kollektive forhandlinger i egen virksomhet som svært lav. Selskapet praktiserer en 18-års aldersgrense for ansettelse. Når yngre personer tilbys midlertidig arbeid som del av lærlingeordninger eller skoleoppgaver, følger Orkla Snacks nasjonale regler og krav for å sikre trygge arbeidsforhold for unge arbeidstakere.

Orkla Snacks' vurderinger av påvirkning på menneskerettigheter gjennomført i 2025 identifiserte risiko for negative påvirkninger innen enkelte områder som omfattes av Orkla Code of Conduct og Orkla Snacks Sustainability Policy. Potensielle negative påvirkninger er identifisert innen følgende temaer:

- Arbeidsvilkår
- Helse og sikkerhet på arbeidsplassen
- Mangfold, likestilling og inkludering

3.2.1. Arbeidsvilkår

Gjennom vurderingen av påvirkning har Orkla Snacks identifisert enkelte potensielle negative påvirkninger knyttet til arbeidsvilkår som selskapet ønsker å undersøke nærmere og følge opp med ytterligere forbedringstiltak.

Tilstrekkelig lønn

I 2025 utarbeidet Orkla Snacks en vurdering av kompensasjonen til egne ansatte opp mot eksterne benchmarkdata for tilstrekkelig lønn fra organisasjonen WageIndicator. WageIndicator er en anerkjent akademisk organisasjon som leverer regionale data om levekostnader og levelønn i mer enn 200 land. Beregningen av tilstrekkelig lønn tar hensyn til levekostnadene for en typisk familie, samt landspesifikk informasjon om fruktbarhetsrate, antall forsørgere per familie og skatt per arbeidstaker for en typisk familie med to arbeidende foreldre og et landspesifikt antall barn. I tilfeller der det laveste anslaget for levelønn var lavere enn lovpålagt minstelønn, ble sistnevnte brukt som benchmark. Oppfølging av minimumsnivåer for tilstrekkelig lønn er relevant for å måle resultat og effekt av tiltak som skal redusere negative påvirkninger og begrense risiko knyttet til arbeidsvilkår.

For ansatte i Orkla Snacks' produksjonsenheter fastsettes lønn gjennom fremforhandlede kollektive avtaler. Lønn for øvrige ansatte fastsettes ved hjelp av benchmarkverktøy som tar hensyn til faktorer som land, sektor, stillingstype og konkurransesituasjon.

Vurderingen av tilstrekkelig lønn som ble utarbeidet i desember 2025 viste at alle ansatte mottok lønn over lovpålagt minstelønn. I enkelte regioner ble det likevel funnet at enkelte lønninger lå noe under de regionale benchmarktallene fra WageIndicator for tilstrekkelig lønn. I 2026 vil Orkla Snacks gjennomføre en mer inngående lønnsvurdering i de identifiserte geografiske risikoområdene og beslutte eventuelle tiltak.

Balansen mellom arbeid og fritid

Orkla Snacks har tydelige retningslinjer for arbeidstid som er implementert gjennom arbeidsavtaler og interne prosedyrer for human resources management. I en medarbeiderundersøkelse gjennomført i første kvartal 2025 inkluderte Orkla Snacks spørsmål knyttet til balansen mellom arbeid og fritid. Den generelle skåren på disse spørsmålene var akseptabel, men undersøkelsen indikerte at enkelte ansatte tidvis opplever høy arbeidsintensitet for å få oppgavene fullført, noe som kan skape stress. I tillegg har flere av Orkla Snacks' produksjonsenheter skiftarbeid, noe som kan skape utfordringer knyttet til balansen mellom arbeid og fritid for enkelte ansatte. I 2025 løftet Orkla Snacks balansen mellom arbeid og fritid som et viktig ledelsestema, og ledere ble bedt om å være særlig oppmerksomme på dette risikoområdet ved gjennomgang av medarbeiderundersøkelsen med sine team og ved utarbeidelse av forbedringsplaner.

Personvern

Som arbeidsgiver for om lag 3 000 ansatte har Orkla Snacks en iboende risiko for at personopplysninger om ansatte kan bli lagret på lokale datamaskiner eller spredt via e-post. Orkla Snacks har strenge prosedyrer på plass for etterlevelse av EU GDPR, og sannsynligheten for uautorisert spredning av informasjon vurderes

som lav. Videokameraer brukes ved Orkla Snacks' lokasjoner av sikkerhetshensyn. Orkla Snacks' policy krever at ansatte informeres om bruk av videokameraer, men det finnes en potensiell risiko for at enkelte ansatte kan oppleve tilstedeværelsen av kameraer som inngripende. Orkla Snacks vil fortsette det løpende arbeidet for å sikre høy bevissthet om personvernspørsmål og regulatorisk etterlevelse.

3.2.2. Helse og sikkerhet på arbeidsplassen

Orkla Snacks har mange ansatte som arbeider innen produksjon, og har derfor en høy iboende risiko for arbeidsrelaterte skader, herunder fall, kuttskader og eksponering for kjemikalier, støv eller støy. Det ble ikke registrert noen brudd på menneske- eller arbeidstakerrettigheter i 2025.

Orkla Snacks har vedtatt en nullskadeambisjon og arbeider systematisk for å forebygge ulykker. I 2025 ble det registrert totalt 38 arbeidsrelaterte skader. Av disse medførte 24 tapte arbeidsdager, og 14 medførte medisinsk behandling og/eller tilrettelagt arbeid. Skadene ble klassifisert som lave eller middels alvorlige med hensyn til ansattes helse, basert på Orkla's Occupational Health and Safety Standard, og det ble ikke registrert skader med høy alvorlighetsgrad. De viktigste sikkerhetsrisikoene omfatter glidning og snubling, sammenstøt og slag samt klem- og knusningsskader. Sykefraværet i 2025 var 5,5 %, en nedgang sammenlignet med 2024, men over målet på < 5,0 %. Andelen arbeidsrelatert sykdom er estimert til 1 %, og de viktigste risikoområdene vurderes å være ergonomi og stress.

Orkla Snacks har implementert en systematisk tilnærming for å redusere risikoen for skader og arbeidsrelatert sykdom. Dette omfatter regelmessig opplæring, operative risikovurderinger samt veiledning og oppfølging av produksjonssteder og kontorer. Også i 2025 arrangerte Orkla Snacks en uke dedikert til bevisstgjøring om helse og sikkerhet på arbeidsplassen på tvers av alle datterselskap og produksjonssteder. Formålet med dette tiltaket var å styrke internt engasjement og involvere alle ansatte i utviklingen av kulturen som er nødvendig for å nå visjonen om null skader. Viktige temaer inkluderte reduksjon av hendelser knyttet til glidning, snubling og fall.

Som en del av det systematiske arbeidet med helse og sikkerhet gjennomfører Orkla Snacks-lokasjonene dialoger om helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Disse dialogene, som gjennomføres som strukturerte samtaler mellom leder og medarbeider, skal bidra til et godt arbeidsmiljø, god helse og høy sikkerhet.

3.2.3. Mangfold, likestilling og inkludering

Orkla Snacks har prosedyrer på plass for å unngå utilsiktet diskriminering i forbindelse med lønnsfastsettelse og forfremmelse, samt prosedyrer for å unngå utilsiktet diskriminering i rekruttering. Dette omfatter definerte HR- og rekrutteringsprosesser, rammeverk for lønnsfastsettelse, benchmarking av lønnssystemer, strukturerte rekrutteringsintervjuer og objektive ferdighetstester. Det kan likevel ikke utelukkes at ubevisste skjevheter påvirker beslutninger i rekrutterings- og forfremmelsesprosesser.

Gjennom en vurdering av kjønnsbaserte lønnsforskjeller utarbeidet i 2025 identifiserte Orkla Snacks et gap mellom gjennomsnittlig lønn for menn og kvinner (samlet kompensasjon). Vurderingen viste at det kjønnsbaserte lønnsforskjeller var 17,2 % i 2025.

En vurdering av grunnlønn for ansatte i Orkla Snacks AS (uten datterselskaper) viste at kvinner på nivå 1 (management team, eksklusive CEO) i gjennomsnitt mottok 103,9 % av menns grunnlønn, at kvinner på nivå 2 (øvrige ledere) i gjennomsnitt mottok 75,4 % av menns grunnlønn, og at kvinner på nivå 3 (ansatte i administrative funksjoner og stabsfunksjoner) hadde en grunnlønn tilsvarende 81,7 % av menns. Basert på de systematiske prosedyrene for kompensasjon og goder vurderer Orkla Snacks sannsynligheten for at de identifiserte forskjellene skyldes diskriminering som lav. Likevel gjennomførte Orkla Snacks i 2025 tiltak for å korrigere ubalanser mellom menn og kvinner ved å åpne for større lønnsøkninger for kvinner i tilfeller der kvinner lå i nedre del av lønnsspennet for en bestemt stilling. I 2026 vil Orkla Snacks utarbeide en mer detaljert vurdering av mulige kjønnsbaserte lønnsforskjeller og en handlingsplan for å lukke eventuelle ikke-begrunnede forskjeller.

Også i 2025 gjennomførte Orkla Snacks opplæring knyttet til mangfold, likestilling og inkludering, blant annet som del av en Inclusion Week som ble arrangert på tvers av organisasjonsenhetene. Et tilsvarende arrangement planlegges også for 2026. Orkla Snacks har etablert en Anti-Harassment Policy for å understreke selskapets nulltoleranse for mobbing og trakassering.

3.3. Vesentlig risiko for negative påvirkninger identifisert i Orklas leverandørkjeder

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 både på arbeidstakere hos direkte leverandører og på arbeidstakere involvert i råvareproduksjon, samt en mulighet til å utøve positiv innflytelse på forretningspraksis i leverandørkjedene. Enkelte råvarer kjøpes inn fra land der fattigdom, svak styring og mangel på robust infrastruktur skaper risiko for dårlige lønns- og arbeidsforhold og alvorlige brudd på menneskerettighetene, inkludert barnearbeid og tvangsarbeid.

3.3.1. Vesentlige menneskerettighetsutfordringer i Orkla Snacks' leverandørkjeder

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

- 1) *Barnearbeid*
- 2) *Tvangsarbeid*
- 3) *Lønn under nivået for tilstrekkelig lønn*
- 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 2025, og de fleste av Orkla Snacks' leverandører er profesjonelle aktører med robuste prosedyrer for ansvarlig forretningspraksis. Likevel er det en generell risiko for barnearbeid i leverandørkjedene for enkelte råvarer i bestemte land.

Orkla Supplier Code of Conduct fastslår at barnearbeid skal være forbudt og forebygges, og at leverandører skal iverksette nødvendige tiltak for å sikre at det ikke forekommer barnearbeid ved egne produksjons- eller driftssteder eller hos underleverandører. Innkjøp av enkelte råvarer innebærer likevel en risiko for barnearbeid i råvareproduksjonen. Noen av Orkla Snacks' leverandører benytter Child Labour Monitoring and Remediation System (CLMRS)^[1] i leverandørkjeder der 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 innkjøp av kakao og hasselnøtter, er et eksempel på en sertifiseringsstandard som inneholder særskilte retningslinjer for å redusere risikoen for barnearbeid. Sertifisering er likevel ingen garanti for at barnearbeid ikke forekommer, og i 2025 gjennomgikk og styrket Orkla Snacks selskapets planer for ansvarlige innkjøp for å forebygge barnearbeid i kakaosektoren. De nærmere detaljene i implementeringen konkretiseres i dialog med relevante leverandører i første halvår 2026.

I 2025 ble Orkla Snacks medlem av International Cocoa Initiative (ICI), en non-profit foundation som arbeider for å beskytte rettighetene til barn og voksne i kakaodyrkende samfunn i Vest-Afrika. Gjennom medlemskapet vil Orkla Snacks styrke sin forståelse av risiko knyttet til barnearbeid og delta i samarbeidsinitiativer for å redusere denne risikoen.

Tvangsarbeid

Gjennom Orkla Supplier Code of Conduct krever Orkla Snacks at leverandører forbyr tvangsarbeid, ufrivillig eller utnyttende fengselsarbeid, slaveri og menneskehandel. Til tross for disse kravene består det en iboende risiko for tvangsarbeid i enkelte leverandørkjeder. Disse leverandørkjedene kan omfatte mange underleverandører, noe som gjør det forebyggende arbeidet krevende. Orkla Snacks' hovedstrategi for å redusere risikoen for tvangsarbeid i leverandørkjedene er å kjøpe råvarer som er sertifisert av tredjeparter etter standarder utformet for å forebygge tvangsarbeid. Orkla Snacks vektlegger også å velge leverandører som arbeider systematisk og aktivt for å redusere denne risikoen.

Lønn under nivået for tilstrekkelig lønn

Orkla Snacks er eksponert for risiko for lønn under nivået for levelønn i flere leverandørkjeder, særlig i tilknytning til landbruksproduksjon.

Gjennom Orkla Supplier Code of Conduct krever Orkla Snacks at leverandørenes lønn og sosiale ytelser minst oppfyller nasjonale lovkrav eller bransjestandarder, avhengig av hva som er høyest. Lønnen skal være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov og gi et visst disponibelt overskudd. Sosiale ytelser skal som minimum oppfylle nasjonale lovkrav eller gjeldende bransjestandarder, avhengig av hva som er høyest. Ved å kjøpe sertifiserte råvarer bidrar Orkla Snacks til å forbedre bønders inntekter. Orkla Snacks vektlegger også å velge leverandører som arbeider systematisk og aktivt for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og noen av Orkla Snacks' leverandører har egne bærekraftsprogrammer som også adresserer utfordringer knyttet til levelønn. I løpet av 2026 vil Orkla Snacks utvikle en tilnærming i samarbeid med utvalgte leverandører for å forbedre situasjonen knyttet til levelønn blant kakaobønder.

Skader eller arbeidsrelatert sykdom

Gjennom sine leverandørkjeder er Orkla Snacks eksponert for risiko knyttet til helse og sikkerhet på arbeidsplassen, herunder risiko for skader, eksponering for kjemikalier og lignende forhold.

Orkla Snacks søker å fremme trygge arbeidsforhold i leverandørkjedene. Orkla Supplier Code of Conduct krever at leverandører tilbyr sine arbeidstakere sikre og sunne arbeidsforhold, herunder når det gjelder verneutstyr, drikkevann, tilfredsstillende sanitærforhold, belysning, temperatur, ventilasjon og opplæring i helse og sikkerhet. Kravene følges opp gjennom leverandørdialoger, egenvurderinger og i noen tilfeller etiske revisjoner. Når et avvik identifiseres, skal den aktuelle leverandøren utarbeide en Corrective action plan for å lukke avviket innen en tydelig fastsatt frist.

I 2026 bidrar Orkla Snacks til å redusere arbeidsrelatert sykdom i cashew-verdikjeden gjennom deltakelse i Etisk Handel Norge-nettverket, med mål om å bygge kapasitet for bærekraftig utvikling i leverandørkjeden for cashewnøtter i Vietnam.

3.3.2. Avvik hos direkte leverandører

I 2025 ble det avdekket totalt syv avvik gjennom revisjoner av høyrisiko tier-1-leverandører, og alle avvikene er lukket. Sedex opererer med fire nivåer av funn i sine revisjoner, som reflekterer alvorlighetsgrad og/eller omfang. De fire nivåene er «Business critical», «Critical», «Major» og «Minor». Det ble ikke registrert funn klassifisert som «Business critical». Ett funn ble kategorisert som «Critical», fem ble klassifisert som «Major», og ett som «Minor». Avvikene gjaldt lovpålagt lønn, utilstrekkelige arbeidsforhold, ordinære ansettelsesforhold, diskriminering og administrasjon ved lokasjonen.

I samsvar med Sedex' prosedyrer er det fastsatt planer og frister for å rette de identifiserte forholdene. Prosessen innebærer at det avtales en frist for lukking av avviket når den aktuelle revisjonen gjennomføres, og at leverandøren deretter følges opp for å verifisere at forholdet er rettet.

Når alvorlige forhold avdekkes gjennom revisjoner, stedlige besøk eller på annen måte, følger Orkla Snacks opp, undersøker og søker å sikre korrigerende avvikene i tråd med Orkla Snacks Sustainability Policy.

3.4. Orkla Snacks' viktigste høyrisikoråvarer – risiko og tiltak

Orkla Snacks bruker 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 vurderingen av menneskerettighetspåvirkning prioriterer Orkla Snacks påvirkninger basert på alvorlighetsgrad og sannsynlighet, og iverksetter tiltak for å forebygge og begrense negative påvirkninger på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Risikoene og tiltakene for råvarene som er vurdert som høyrisiko med hensyn til alvorlige negative menneskerettighetspåvirkninger er beskrevet nedenfor. De prioriterte enkeltstående høyrisikoråvarene som skal være omfattet av sertifiseringer eller programmer innen 2030, er kakao, kokos, cashew og hasselnøtter. I 2025 var andelen av disse prioriterte høyrisikoråvarene som var omfattet av sertifiseringer eller programmer, 76,5 %.

Kakao

Cocoa er en sentral råvare i sjokoladeproduksjon og brukes av flere lokale sjokolademerket som eies av Orkla Snacks i Norden og Baltikum. De viktigste sjokolademerkene er Nidar, Smash!, Kalev, Laima, Panda og Noi Sirius.

Risiko

Kakaosektoren i Vest-Afrika står overfor alvorlige utfordringer i form av fattigdom, lav produktivitet, brudd på menneskerettigheter og miljøforringelse. Selv om det globale sjokoladeforbruket har økt over tid, faller kakaoproduksjonen som følge av små avlinger, manglende agronomisk kompetanse, skadedyr og plantesykdommer. Alvorlige forhold som barnearbeid, avskoging og utarming av jordsmonn er knyttet til underliggende årsaker som fattigdom, lave priser, utilstrekkelig infrastruktur og svake myndighetsstrukturer.

Tiltak

Sertifisering anses som et effektivt virkemiddel for å redusere ulike arbeidsrelaterte potensielle negative påvirkninger på arbeidstakere i kakaosektoren. Orkla Snacks' Business Units bruker sertifisert kakao. Den mest benyttede sertifiseringsordningen er Rainforest Alliance. Orkla Snacks' islandske selskap Noi Sirius kjøper kakao fra en leverandør som deltar i et multi-stakeholder forbedringsprogram kalt Cocoa Horizons programme. Rainforest Alliance-programmet gir blant annet veiledning til kooperativer og bønder og har etablert mekanismer for håndtering av klager og oppfølgingstiltak.

Rainforest Alliance-sertifisering er en sentral del av Orkla Snacks' tilnærming til bærekraftig kakao. I 2025 var over 95 % av kakao og kakaoprodukter som Orkla Snacks kjøpte inn, sertifisert av Rainforest Alliance, og Orkla Snacks har forpliktet seg til å bruke ordningen fullt ut med segregert sporbarhetsmodell for kakao smør og cocoa liquor innen utgangen av 2026.

I 2025 arbeidet Orkla Snacks med å utvikle en langsiktig plan for ytterligere å håndtere menneskerettighetsutfordringer knyttet til kakaoproduksjon, med særlig vekt på å forebygge barnearbeid og bidra til levelønn. De konkrete implementeringstiltakene blir nærmere spesifisert i dialog med relevante leverandører i 2026.

I 2025 ble Orkla Snacks medlem av International Cocoa Initiative (ICI), en non-profit foundation som arbeider for å beskytte rettighetene til barn og voksne i kakaodyrkende samfunn i Vest-Afrika. Gjennom medlemskapet vil Orkla Snacks styrke sin forståelse av risiko knyttet til barnearbeid og delta i samarbeidsinitiativer for å redusere denne risikoen.

I 2026 vil Orkla Snacks samarbeide med leverandører for å oppfylle kravene i kommende EU-regelverk om forebygging av avskoging.

Palme olje

Orkla Snacks har i mange år arbeidet aktivt med å erstatte palm oil med alternative råvarer i produkter. I dag brukes palm oil kun i et begrenset antall produkter hvor det ennå ikke er funnet egnede alternativer.

Risiko

Palme olje er forbundet med risiko for avskoging, noe som medfører klimagassutslipp, 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 urfolksområder. Palme olje er også forbundet med HMS-risiko og risiko for brudd på andre arbeidstakerrettigheter, særlig i forbindelse med dyrking av oljepalmer.

Tiltak

Orkla Snacks har som mål at 100 % av innkjøpt palm oil skal være sertifisert, og selskapet er medlem av Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO). Ved å kjøpe RSPO-sertifisert palmeolje og palmekjerne olje reduserer Orkla Snacks risikoen for å være knyttet til avskoging og brudd på menneskerettigheter i verdikjeden. RSPO-programmet har blant annet etablert mekanismer for håndtering av klager og oppfølgingstiltak.

I 2025 var 100 % av den ublandede palmeolje som Orkla Snacks kjøpte inn, RSPO-sertifisert.

Nøtter

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

Cashew nøtter

Risiko

Produksjon av cashew nuts innebærer risiko for dårlige arbeidsforhold, herunder brudd på regler om arbeidstid, uregulerte arbeidsforhold, svake helse- og sikkerhetsforhold, lønn under levelønnsnivå, barnearbeid og tvangsarbeid. Sporbarheten i leverandørkjeden er begrenset. Omtrent 90 % av cashew nuts som Orkla Snacks kjøper inn, dyrkes i Vest-Afrika og prosesseres i Vietnam.

Tiltak

Orkla Snacks har vedtatt et mål om kun å bruke verifisert bærekraftig produserte cashew nøtter som oppfyller Farm Sustainability Assessment (FSA) silver level-kriteriene fra SAI Platform^[2], og undersøker for tiden mulighetene for å komme dit.

Sammen 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 cashew nøtter i Vietnam. Fra 2018 til 2021 var prosjektet rettet mot håndtering av bærekraftsrisikoer identifisert i en baseline study i 2018. Dette omfattet opplæring av både bønder og produsenter i god landbrukspraksis og arbeidsstandarder. Den andre fasen av prosjektet, som varte fra 2022 til 2024, fokuserte på å skalere opp opplæringen av bønder i god landbrukspraksis, miljøstyring og arbeidsstandarder, utforske bærekraftige koblinger i leverandørkjeden, samt opplæring og støtte til cashew-produsenter og deres underleverandører når det gjelder arbeidsstandarder og sosial dialog.

Våren 2026 sluttet Orkla Snacks seg til Etisk Handel Norge-prosjektet for cashew for å samarbeide om kapasitetsbygging mot bærekraftig utvikling i leverandørkjeden for cashewnøtter i Vietnam.

Hasselnøtter

Risiko

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

Tiltak

Orkla Snacks har som mål at alle hasselnøtter som kjøpes inn, skal være Rainforest Alliance-sertifisert eller produsert i samsvar med standarder som oppfyller FSA-kriteriene på silver level. I 2022 og 2023 samarbeidet Orkla Procurement med Rainforest Alliance-leverandører av hasselnøtter i Italia for å etablere denne sertifiseringsordningen blant italienske produsenter. 84 % av hasselnøtter som Orkla Snacks kjøpte inn i 2025, var sertifisert etter Rainforest Alliance-standard.

Kokos

Orkla Snacks kjøper kokos oil og kokosflak, ettersom kokosingredienser er viktige i mange av selskapets kjeksprodukter og enkelte godteriprodukter.

Risiko

Produksjon av kokosingredienser er avhengig av småskalabønder og innebærer risiko for barnearbeid, utrygge arbeidsforhold, manglende levelønn og begrenset tilgang til helsetjenester og utdanning. Hoveddelen av kokos som Orkla Snacks kjøper inn, dyrkes i Thailand, Filippinene og Indonesia.

Tiltak

Orkla Snacks har som mål at alle kokosingredienser skal være bærekraftig innkjøpt, og selskapet kartlegger nå sertifiseringsordninger som oppfyller Farm Sustainability Assessment (FSA) silver level-kriteriene fra SAI Platform⁸, samt tilgjengelig andel sertifisert materiale.

4. Varslingsmekanismer for å avdekke negative påvirkninger

Orkla Snacks Whistleblowing Policy fastsetter krav til innrapportering, mottak og håndtering av varslinger, og forbyr gjengjeldelse mot varslere i samsvar med EU Whistleblower Protection Directive. Policyen er tilpasset Orkla ASA Whistleblowing Policy. Kravene gjelder for alle selskaper i Orkla Snacks og for alle ansatte, og reflekterer bestemmelsene i Whistleblower Protection Directive og arbeidsmiljøloven.

Varslingssystemene som er implementert av Orkla og Orkla Snacks, skal oppmuntre interne og eksterne interessenter til å rapportere faktiske og potensielle brudd på lover og regler, Orkla Code of Conduct og allment aksepterte etiske standarder.

Orkla Snacks har både sentrale og lokale varslingskanaler som kan benyttes av alle selskaper i Orkla Snacks samt av interne og eksterne interessenter. I tillegg har Orkla ASA etablert en kanal som er tilgjengelig for hele Orkla-konsernet, og som supplerer varslingskanalene i Orkla Snacks-selskapene. Alle disse whistleblowing-mekanismene leveres av samme eksterne tjenesteleverandør, er tilgjengelige 24 timer i døgnet på alle relevante språk og sikrer anonymitet for varsleren. Loven forbyr enhver form for gjengjeldelse mot personer som i god tro rapporterer mulige kritikkverdige forhold. Varslingskanalen ligger innenfor ansvarsområdet til Orkla's Executive Vice President for Legal and Compliance. Orkla's Senior Vice President of Risk, Control and Investigation overvåker og bistår med implementeringen av retningslinjene på tvers av relevante Orkla-selskaper. Orkla Snacks Head of Governance, Risk and Compliance har ansvar for oppfølging av varslingssaker i Orkla Snacks. Alle selskaper i Orkla Snacks har egne varslingskanaler, kompetanse til å undersøke saker og en varslingskomitee for å sikre at kravene etterleves.

Gjennom Orkla Supplier Code of Conduct er Orkla Snacks' leverandører og business partners pålagt å etablere complaint mechanisms som tar hensyn til retningslinjene i UNGP. Enkelte av sertifiseringsorganisasjonene som Orkla Snacks og Orkla Procurement samarbeider med, har etablert klage og forbedrings mechanisms med tilstedeværelse i høyrisiko-leverandørkjeder, for eksempel for palm oil (Roundtable on Sustainable Palm Oil) og cocoa (Rainforest Alliance). Disse tredjepartsordningene er et viktig supplement til Orkla Snacks' egne varslings- og klage-mekanismer.

Orkla Snacks har ikke en systematisk tilnærming for å vurdere om arbeidstakere i verdikjeden kjenner til og har tillit til complaint mechanisms som er etablert av selskapene, deres leverandører og/eller business partners. Orkla Snacks mottok imidlertid én klage til OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct NCP i Norge, knyttet til en sak som ikke var vesentlig. Saken er publisert på OECD NCPs nettsider i tråd med deres rutiner.

5. Arbeid utført i 2025 og planer for 2026

I 2023 gikk Orkla- gruppen fra en organisasjonsstruktur basert på forretningsområder til en struktur med et investeringsselskap og underliggende porteføljeselskaper. Som følge av endringen i driftsmodel igangsatte Orkla Snacks en gjennomgang av selskapets governance-prosedyrer knyttet til ESG og ansvarlig forretningspraksis, basert på Orklas forventninger og regulatoriske krav. Arbeidet med å sikre robuste ESG styring fortsatte i 2025 med tilfredsstillende fremdrift.

I 2024 utarbeidet Orkla Snacks en human rights impact assessment og en dobbelt vesentlighetsanalyse. Disse vurderingene ble brukt som viktige innspill i utviklingen av en ny forretningsstrategi for Orkla Snacks, hvor ESG er inkludert som en sentral del. Det ble definert langsiktige strategiske mål for ESG-temaer som er identifisert som vesentlige både fra et påvirknings- og et finansielt perspektiv. Videre ble det utarbeidet en human rights impact plan for å sikre effektiv risikoredusering av potensielle negative påvirkninger på

menneskerettighetene og bidra til å beskytte menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i hele Orkla Snacks' verdikjede. Den nye strategien og human rights impact plan har bidratt til økt bevissthet om vesentlige menneskerettighetstemaer i hele organisasjonen og til sterk ledelsesforankring av de definerte målene.

I 2025 iverksatte Orkla Snacks flere tiltak for å fremme trivsel og gode arbeidsforhold for egne ansatte, med særlig vekt på områder som inkludering på arbeidsplassen, sikkerhet og skadeforebygging, likelønn, opplæring og kompetanseutvikling.

- Orkla Snacks gjennomførte hyppige «puls»-undersøkelser i 2025, som fra 2026 vil suppleres med årlige undersøkelser for å følge fremdrift og styre målrettede tiltak. I 2025 startet Orkla Snacks også utrulling av et oppdatert performance management framework. Den nye modellen skal koble resultater og engasjement tettere sammen gjennom en sterkere feedback-kultur, bedre målsetting, bredere talentfokus og økt transparens. Sammen med engasjementsundersøkelsene bidrar dette til en kultur preget av inkludering, vekst og høy performance, samt økt bevissthet om og etterlevelse av respektfulle praksiser på arbeidsplassen.
- Orkla Snacks implementerte et konsernomfattende rammeverk for å styrke transparens, forbedre konsistens i rollevalueringer og styrke rapporteringspraksis. Initiativet støtter etterlevelse av EU Pay Transparency Directive og bidrar til å redusere risiko knyttet til utilsiktede lønnsforskjeller, skjevheter i ansettelses- og forfremmelsesprosesser samt andre former for diskriminering. Alle stillinger i selskapene ble evaluert, kalibrert og benchmarket som del av dette prosjektet i 2025. Orkla Snacks utarbeidet også en vurdering av tilstrekkelig lønn med formål å identifisere forbedringsområder og forberede ESRS-rapportering. Vurderingen viste at alle ansatte mottar lønn over lovpålagt minstelønn. Orkla Snacks gjennomførte også ytterligere lønnsjusteringer for å kompensere for økte levekostnader blant ansatte.
- Orkla Snacks arrangerte en EHS Week og en Inclusion Week i 2025, med deltakelse fra ansatte på tvers av selskapets ulike lokasjoner. Disse initiativene anses som viktige bidrag til ambisjonen om å utvikle en sterk helse- og sikkerhetskultur og et inkluderende arbeidsmiljø.

Orkla Snacks videreførte også arbeidet med å sikre ansvarlige arbeidsforhold i leverandørkjedene, herunder systematiske risikovurderinger, onboarding av tier-1-leverandører i Orkla Supplier Portal og økt bruk av sertifiserte råvarer. Orkla Snacks har jobbet for å sikre at prioriterte høyrisikoråvarer kjøpes fra sertifiserte produsenter og/eller fra Europa eller andre lavrisikoregioner, eller at de omfattes av relevante programmer. Det er utarbeidet en langsiktig plan for dette. Det er også etablert prosedyrer for overvåking og rapportering av fremdrift hos leverandører.

Som en del av Orkla Snacks' langsiktige human rights impact plan er følgende tiltak planlagt for 2026–2027:

Egene ansatte

- Videreføre systematisk EHS-overvåking, veiledning og støtte til alle arbeidsstedene
- Gjennomføre koordinerte tiltak på tvers av alle enheter for å redusere sykefravær
- Utarbeide og implementere en plan for tilstrekkelig lønn for datterselskap og sentrale funksjoner
- Utarbeide en detaljert vurdering av likelønn for å forstå om det finnes lønnsforskjeller som ikke er basert på definerte lønnskriterier, og utarbeide en plan for å lukke ikke-begrunnede forskjeller
- Vurdere lokal praksis og lokale regler for sosial beskyttelse og implementere relevante forbedringstiltak
- Implementere et nytt Learning & Management System som omfatter alle ansatte
- Videreutvikle performance management-prosessen kontinuerlig for å sikre rettferdig og likeverdig vurdering og muligheter

Arbeidstakere i verdikjeden

- Videreføre implementeringen av prosedyrer for risikovurdering og oppfølging av tier-1-leverandører
- Gjennomføre planlagt sertifisering og/eller programmer av prioriterte enkeltstående høyrisikoråvarer
- Implementere Child Labour Monitoring and Remediation for cocoa og bygge læringsoverføring til andre råvarekategorier. Videreføre medlemskapet i International Cocoa Initiative (ICI) for å understøtte fremdriften

- Utrede tilnærminger for å øke kakaobønderenes inntjening (living wage) på en måte som gir varige positive effekter og samtidig er økonomisk gjennomførbare
- Øke dialogen med leverandører for å verifisere etterlevelse av Orkla Supplier Code of Conduct og oppmuntre til tiltak på sentrale menneskerettighetstemaer
- Videreutvikle prosedyrer for overvåking og rapportering av leverandørfremdrift

(signaturer på neste side)

Oslo, 25. juni 2026

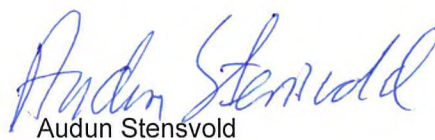
Styret i Orkla Snacks AS



Thomas Bittinger
Styreleder



Gro Krigsvoll



Audun Stensvold



Marthe Kaarbø Mathisen



Pål Fredrik Viado Sagredo



Anders Nordgren



Ingvill Tarberg Berg
CEO Orkla Snacks