

# List of Signatures

Page 1/1



## 4.3. (NOR) Orkla Foods Transparency Act Report 2025.pdf

Name	Method	Signed at
Halvorsen, Janne Toril	BANKID	2026-06-16 14:31 GMT+02
ARTTU-PEKKA VIKSTRÖM	FTN (Ålandsbanken)	2026-06-16 15:14 GMT+02
Torpp, Øyvind Andreas	BANKID	2026-06-16 17:04 GMT+02
Gilles Morel	One-Time-Password	2026-06-16 16:39 GMT+02
JOHAN STÅHLBOM	BANKID	2026-06-16 17:27 GMT+02
Brekke, Hege Holter	BANKID	2026-06-19 10:58 GMT+02
Robert Pekar	One-Time-Password	2026-06-19 06:49 GMT+02
Teslo, Helene Witsø	BANKID	2026-06-17 19:57 GMT+02



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: 6459EB30B6184CC9BCCC497071859A79

## Redegjørelse etter åpenhetsloven for 2025

Orkla Foods AS ("Orkla Foods") er et porteføljeselskap i Orkla ASA ("Orkla"), bestående av totalt 9 datterselskaper som tilbyr kjente lokale merkevarer til forbrukere i Norden, Baltikum og Sentral-Europa. Denne redegjørelsen beskriver Orkla Foods' arbeid knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, inkludert aktsomhetsvurderinger i tråd med kravene i åpenhetsloven § 5.

Redegjørelsen dekker Orkla Foods og selskapets datterselskaper, og rapporterte tall gjelder regnskapsåret 2025 (1. januar–31. desember). I tillegg rapporterer Orkla årlig om fremdriften i konsernets arbeid med miljø-, sosiale og forretningsetiske temaer i Orklas årsrapport.<sup>1</sup>

Orkla Foods' datterselskap, Orkla Foods Norge AS, som også er omfattet av åpenhetsloven, publiserer også sin egen redegjørelse. Denne publiseres på Orkla Foods' nettsider ([Åpenhetsloven – Orkla Norge](#)), samt på selskapets egne nettsider. Orkla Foods Norge støtter seg på Orkla Foods' redegjørelse i sin oppfyllelse av redegjørelsesplikten etter åpenhetsloven § 5, men gir også supplerende informasjon knyttet til sitt eget selskap.

---

<sup>1</sup> Orklas årsrapport for 2025 er tilgjengelig her: [Årsrapport – Orkla Norge](#). Bærekraftsrapporten for 2025 finnes på side 45 i årsrapporten.



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
6459EB30B6184CC9BCCC497071859A79

## Innhold

1.	Beskrivelse av Orkla Foods' virksomhet .....	3
1.1.	Organisering av virksomheten.....	3
1.2.	Orkla Foods' datterselskaper .....	3
2.	Retningslinjer og styrende prinsipper.....	5
2.1.	Orkla Foods' retningslinjer for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ...	5
2.1.1.	Ansvar.....	6
2.2.	Retningslinjer og prosedyrer for ansatte i Orkla Foods.....	6
2.2.1.	Mangfold, likeverd og inkludering.....	6
2.2.2.	Retningslinjer mot trakassering .....	6
2.2.3.	Arbeidsforhold, inkludert helse og sikkerhet på arbeidsplassen .....	7
2.3.	Retningslinjer og rutiner for aktsomhet i leverandørkjeden.....	7
2.3.1.	Samarbeid og partnerskap .....	8
2.4.	Aktsomhetsvurderinger.....	8
3.	Negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.....	9
3.1.	Faktiske negative konsekvenser .....	9
3.2.	Risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet .....	9
3.2.1.	Vilkår og betingelser for ansvarlig arbeid .....	10
3.2.2.	Helse og sikkerhet på arbeidsplassen.....	10
3.2.3.	Likebehandling og muligheter for alle.....	11
3.3.	Vesentlig risiko for negative konsekvenser avdekket i Orkla Foods' leverandørkjeder .....	12
3.3.1.	Viktige menneskerettighetsutfordringer i Orkla Foods' leverandørkjeder .....	12
3.3.2.	Avvik blant direkte leverandører .....	14
3.4.	Orkla Foods' viktigste høyrisikoråvarer – risiko og tiltak .....	15
3.4.1.	Kakao.....	15
3.4.2.	Palmeolje .....	15
3.4.3.	Hasselnøtter .....	15
3.4.4.	Soya.....	16
3.4.5.	Ville skogsbær .....	16
3.4.6.	Tomater .....	17
3.4.7.	Ris.....	17
3.4.8.	Krydder .....	18
3.4.9.	Kokos.....	18
4.	Varslingskanaler og klagemekanismer som skal bidra til å avdekke negative konsekvenser.....	19
5.	Arbeid utført i 2025 og planer for 2026 .....	19



## 1. Beskrivelse av Orkla Foods' virksomhet

Orkla Foods tilbyr kjente lokale merkevarer til forbrukere i Norden, Baltikum og Sentral-Europa. I flere av landene har selskapet ledende markedsposisjoner i en rekke kategorier, inkludert frossenpizza, ketchup, supper, sauser og ferdigretter. Produktene selges primært gjennom dagligvarekanalen, men selskapet har også sterke posisjoner innen storkjøretøyer, kiosker og bensinstasjoner. Selskapet har på nåværende tidspunkt 30 produksjonsanlegg i 7 land, med store variasjoner i størrelse og lønnsomhet.

Bærekraftig vekst er en sentral del av Orkla Foods' forretningsstrategi. Orkla Foods' langsiktige bærekraftsambisjon er å skape positiv endring ved å legge til rette for en ansvarlig overgang mot netto nullutslipp og bærekraftig produksjon og forbruk.

Orkla Foods er opptatt av ansvarlig drift med respekt for mennesker, miljø og samfunn. Gjennom sine styrende prinsipper for bærekraft og ansvarlig forretningspraksis ønsker Orkla Foods å håndtere miljø-, samfunns- og styringspørsmål (ESG) på en måte som sikrer ansvarlig forretningsdrift, god risikostyring og langsiktig verdiskaping.

### 1.1. Organisering av virksomheten

Orkla Foods er en juridisk enhet med organisasjonsnummer 930 097 705 og har sin registrerte adresse på Drammensveien 149, Oslo. Orkla Foods er 100 % eid av Orkla, et allmennaksjeselskap med hovedkontor i Drammensveien 149, Oslo og organisasjonsnummer 910 747 711. Orkla-aksjen omsettes på Oslo Børs. Orkla Foods består av en ledergruppe og konsernfunksjoner som samlet utgjør morselskapet til datterselskapene.

Ved utgangen av 2025 hadde Orkla Foods en samlet arbeidsstyrke på 5 285 ansatte<sup>2</sup> og 834 ikke-ansatte<sup>3</sup>, fordelt på om lag 11 land. De fleste datterselskapene har egne produksjonsanlegg, og en betydelig andel av Orkla Foods' ansatte jobber innen produksjon, vedlikehold og logistikk. Andre viktige funksjoner i datterselskapene inkluderer markedsføring, produktutvikling, salg, bærekraft, forretningsutvikling, finans, IT, HR og kommunikasjon. Orkla Foods er en betydelig innkjøper av produkter og råvarer. Totalt har Orkla Foods' datterselskaper mer enn 2 200 direkte leverandører, som betyr at Orkla Foods' virksomhet påvirker mange mennesker i hele verdikjeden.

Denne redegjørelsen omfatter Orkla Foods og datterselskapene.

### 1.2. Orkla Foods' datterselskaper

- **Orkla Foods Norge**  
Orkla Foods Norge leverer kjente lokale merkevarer til forbrukere over hele Norge, med sterk tilstedeværelse i kategorier som pizza, supper, sauser, pålegg og ferdigretter. Selskapet har produksjonsanlegg i Norge, og merkevarene inkluderer Grandiosa, TORO, Nora, Stabburet og Idun. Omtrent 80 prosent av omsetningen kommer fra dagligvarebutikker, mens resten genereres gjennom storkjøretøymarkedet.
- **Orkla Foods Sverige**  
Orkla Foods Sverige leverer kjente lokale merkevarer til forbrukere i Sverige, og har åtte produksjonsanlegg i landet, samt ett anlegg i Danmark. Selskapet tilbyr kjente merkevarer, inkludert Felix, Grandiosa, Paulúns, Anamma, Abba, Kalles Kaviar, BOB, Fun Light, Risifrutti og Ekströms. Om lag 80 prosent av omsetningen kommer fra dagligvarehandelen, mens resten kommer gjennom offentlig sektor, storkjøretøymarkedet og kiosker via Orkla FoodSolutions.
- **Orkla Foods Danmark**  
Orkla Foods Danmark er et dansk matselskap med sterk tilstedeværelse i både detaljhandel og food service. Selskapet har flere produksjonsanlegg over hele Danmark og tilbyr en portefølje av merkevarer inkludert Beauvais, Bähncke, Den Gamle Fabrik, FUN Light, Naturlí', Paulúns, Risifrutti og Havrefras.

<sup>2</sup> Inkluderer fast ansatte, midlertidig ansatte og ansatte med ikke-garantert arbeidstid.

<sup>3</sup> Omfatter selvstendig næringsdrivende (uavhengige kontraktører) og personer ansatt i bemanningsbyråer.



- **Orkla Foods Česko a Slovensko**  
Orkla Foods Česko a Slovensko har virksomhet i Tsjekkia og Slovakia, med produksjonsanlegg i både Tsjekkia og Ungarn. Selskapet tilbyr kjente merker som Hame, Vitana, Otma, Znojmia, Majka, Masox, Simply Fresh og Chefclub. I tillegg til dagligvarehandel opererer selskapet i storhusholdningsmarkedet og eksporterer produkter til markeder over hele verden.
- **Orkla Suomi**  
Orkla Suomi er et matvare- og nytelsesmiddelselskap i Finland, med delt finansielt ansvar mellom Orkla Foods og Orkla Snacks. Innen den matvarerelaterte produktporteføljen tilbyr selskapet kjente merker som Felix, Grandiosa og Oolannin. I tillegg til dagligvarehandelen opererer Orkla Suomi innen offentlig sektor, storhusholdningsmarkedet og kiosker.
- **Orkla Foods Latvija**  
Orkla Foods Latvija er et matvareselskap i Latvia, med produksjonsanlegg i landet. Selskapet tilbyr kjente merkevarer som Spilva, Gutta og Latplanta.
- **Orkla Eesti**  
Orkla Eesti er et matvare- og nytelsesmiddelselskap i Estland med delt finansielt ansvar mellom Orkla Foods og Orkla Snacks. Innen den matvarerelaterte produktporteføljen tilbyr selskapet kjente merker som Põltsamaa, Felix og Pai.
- **Orkla Foods Lietuva**  
Orkla Foods Lietuva er et matvareselskap i Litauen. Selskapet tilbyr kjente merker som Suslavičius, Felix, Spilva, Vitana, Paulūns og Gutta.
- **Felix Austria**  
Felix Austria er et matvareselskap i Østerrike, med produksjonsanlegg i landet. Selskapet tilbyr kjente merker som Felix og Bioquelle.



## 2. Retningslinjer og styrende prinsipper

### 2.1. Orkla Foods' retningslinjer for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Orkla Foods følger Orklas retningslinjer for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Disse er nedfelt i Orklas styrende dokumenter, herunder Orklas etiske retningslinjer (Orkla Code of Conduct)<sup>4</sup>, Orklas retningslinjer for bærekraft (Orkla Sustainability Policy)<sup>5</sup>, Orklas etiske retningslinjer for leverandører (Orkla Supplier Code of Conduct)<sup>6</sup> og Orklas etiske retningslinjer for forretningspartnere (Orkla Business Partner Code of Conduct)<sup>7</sup>. Orkla Foods har implementert operasjonelle retningslinjer, systemer og prosedyrer for å sikre ansvarlig forretningspraksis i tråd med selskapets verdier, Orklas retningslinjer og regulatoriske krav. Disse inkluderer blant annet Orkla Foods Sustainability Policy, Orkla Foods People Policy, EHS policy og retningslinjer for varsling.

Orklas retningslinjer, krav og veiledningsmateriell sikrer effektiv integrering av FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter i Orkla Foods' innkjøpsaktiviteter og forvaltning av leverandører og forretningspartnere. I punkt 2.3 nedenfor gis en nærmere beskrivelse av Orkla Foods' retningslinjer og rutiner for aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden.

#### Orklas etiske retningslinjer (Orkla Code of Conduct)

Orklas etiske retningslinjer er vedtatt av styrene i både Orkla og Orkla Foods' og gjelder for Orkla, datterselskapene og alle personer som jobber for Orkla-konsernet. Dette inkluderer ansatte på alle nivåer i Orkla Foods, styremedlemmer, innleid personell, konsulenter, entreprenører og andre som opptre på vegne av eller representerer Orkla Foods. Orklas etiske retningslinjer inkluderer en forpliktelse til å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, blant annet gjennom å gjennomføre aktsomhetsvurderinger og arbeide for forbedringstiltak.

#### Orkla Foods retningslinjer for bærekraft (Orkla Foods Sustainability Policy)

Orkla Foods retningslinjer for bærekraft beskriver Orkla Foods' ambisjoner, forpliktelser og sentrale prinsipper knyttet til miljømessige, sosiale og styringsmessige (ESG) forhold, herunder respekt for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og gjennom hele verdikjeden. Retningslinjene er godkjent av styret i Orkla Foods og bygger blant annet på FNs Global Compact, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og åpenhetsloven.

Retningslinjene slår fast at Orkla Foods skal respektere og beskytte menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og arbeide systematisk for å identifisere, forebygge, redusere og redegjøre for faktiske og potensielle negative konsekvenser. Dette innebærer blant annet en forpliktelse til å:

- respektere yrings-, forenings- og organisasjonsfrihet, fagforeningsrettigheter, kollektive forhandlinger og personvern;
- fremme anstendige arbeidsforhold, herunder rimelig og lovlig arbeidstid, rettferdig kompensasjon, tilstrekkelig lønn, balanse mellom arbeid og fritid, og lovfestet ferie og permisjon;
- fremme mangfold, likeverd og inkludering, like muligheter og likelønn, og forebygge diskriminering og trakassering;
- ivareta helse, sikkerhet og psykologisk velvære, med ambisjon om null skader og kontinuerlig forbedring;
- gjennomføre risikobaserte aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i verdikjeden; og
- sikre tilgang til effektive klagemekanismer, forsvarlig håndtering av bekymringer og behov, og utbedring der Orkla Foods har forårsaket eller bidratt til vesentlige negative konsekvenser.

<sup>4</sup> [Orkla Code of Conduct](#)

<sup>5</sup> [Orkla Sustainability Policy](#)

<sup>6</sup> [Orkla Supplier Code of Conduct](#)

<sup>7</sup> [Orkla Business Partner Code of Conduct](#)



### 2.1.1. Ansvar

Orklas etiske retningslinjer og retningslinjer for bærekraft gjennomgås årlig av Orklas revisjonsutvalg for å fange opp endringer i lovpålagte krav og interessenters forventninger, samt i Orklas strategi eller vurdering av vesentlige bærekraftsrelaterte påvirkninger, risikoer og muligheter. Oppdateringer av retningslinjene godkjennes av Orklas styre.

Styret i Orkla Foods har ansvar for å føre tilsyn med etterlevelse av gjeldende regelverk og relevante konsernstyrende dokumenter, herunder Orklas etiske retningslinjer. Orklas etiske retningslinjer er forankret i styret i Orkla Foods, og administrerende direktør i Orkla Foods har ansvar for at de ansatte er kjent med og følger retningslinjene, herunder at relevant opplæring gjennomføres årlig.

Orkla Foods har etablert sine egne retningslinjer for bærekraft (Orkla Foods Sustainability Policy), som er godkjent av styret i Orkla Foods. Retningslinjene gjennomgås av revisjonsutvalget i Orkla Foods ved behov, basert på endringer i gjeldende lovgivning, interessenters forventninger, virksomhetens aktiviteter eller identifiserte bærekraftsrelaterte påvirkninger, risikoer og muligheter. Styret i Orkla Foods har det overordnede ansvaret for å påse at retningslinjene etterleveres.

Orkla Foods' Governance, Risk and Compliance-funksjon er ansvarlig for å instruere, overvåke og følge opp organisasjonens etterlevelse av lovkrav, Orklas etiske retningslinjer og interne krav til forretningsmessig atferd. Dette inkluderer bevisstgjøring, risikostyring og intern og eksternt rapportering om styringsmessige forhold.

Orkla Foods' Chief Commercial Officer & Sustainability og Sustainability Director har det overordnede ansvaret for bærekraft i Orkla Foods, herunder Orkla Foods' retningslinjer for bærekraft, og for å sikre tilstrekkelige styringsprosesser for miljømessige og sosiale temaer i hele selskapet.

## 2.2. Retningslinjer og prosedyrer for ansatte i Orkla Foods

Orkla Foods retningslinjer for bærekraft omfatter vesentlige sosiale temaer knyttet til Orkla Foods' egne ansatte. Dette inkluderer mangfold, likeverd og inkludering, arbeidsforhold, rettferdig og tilstrekkelig lønn, arbeidsmiljø, og helse og sikkerhet. I tråd med retningslinjene gjennomfører Orkla Foods regelmessige vurderinger av potensielle og faktiske menneskerettighetsrisikoer knyttet til egen arbeidsstyrke, herunder en årlig risikovurdering som dekker relevante risikoer i organisasjonen.

### 2.2.1. Mangfold, likeverd og inkludering

Orkla Foods' retningslinjer for mangfold, likeverd og inkludering beskriver selskapets forpliktelse til å fremme, dyrke og bevare en kultur for mangfold, likeverd og inkludering. Orkla Foods ønsker å omfavne og oppmuntre til forskjeller i alder, hudfarge, utdanning, funksjonsvariasjon, etnisitet, familie- eller sivilstatus, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, språk, nasjonal opprinnelse, fysisk og psykisk evne, politisk tilhørighet, rase, religion, seksuell legning, sosioøkonomisk status og andre egenskaper som gjør oss unike. Retningslinjene beskriver selskapets forpliktelse til å skape et miljø som respekterer og verdsetter forskjeller, fremmer like muligheter og sikrer rettferdighet i alle aspekter av ansettelse. Retningslinjene gjelder prosesser og praksis for rekruttering, kompensasjon og fordeler, læring og utvikling, avslutning av arbeidsforholdet og den løpende utviklingen av et arbeidsmiljø bygget på prinsippene om mangfold, likeverd og inkludering.

### 2.2.2. Retningslinjer mot trakassering

Orkla Foods' retningslinjer mot trakassering beskriver selskapets forpliktelse til å tilby et trygt, respektfullt og inkluderende arbeidsmiljø der trakassering, mobbing og diskriminering ikke tolereres. Retningslinjene angir forventninger til hensiktsmessig atferd, understreker lederes ansvar for å fremme en åpen og inkluderende kultur og pålegger ansatte å rapportere hendelser de opplever eller observerer. Retningslinjene skal bidra til rettferdig og konsistent håndtering av trakasseringssaker i tråd med gjeldende lovgivning og interne prosedyrer.



### 2.2.3. Arbeidsforhold, inkludert helse og sikkerhet på arbeidsplassen

Orkla Foods' People Policy beskriver selskapets ambisjoner knyttet til formål ("purpose"), verdier og bedriftskultur, og understreker viktigheten av å behandle alle med verdighet og respekt. Retningslinjene fremhever betydningen av å behandle alle med verdighet og respekt, og omfatter flere forhold knyttet til arbeidsvilkår, herunder ansattes sikkerhet, rettferdige og ikke-diskriminerende prosesser for kompensasjon, nulltoleranse for mobbing og trakassering, samt trivsel og godt arbeidsmiljø.

Orkla Foods skal 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 Foods utarbeider årlig en overordnet risikokartlegging av menneskerettigheter som omfatter risiko for arbeidsrelaterte skader og arbeidsrelatert sykdom. I tillegg utarbeider alle Orkla Foods' produksjonsanlegg systematiske og mer detaljerte risikovurderinger knyttet til arbeidsmiljø, helse og sikkerhet i den operative driften. Selskapet har implementert Orklas HMS-standard, inkludert systematiske rutiner for opplæring, risikovurderinger og forbedringer.

### 2.3. Retningslinjer og rutiner for aktsomhet i leverandørkjeden

Orkla Foods' forpliktelser og prinsipper for håndtering av potensiell påvirkning på arbeidstakere i verdikjeden er innarbeidet i Orklas etiske retningslinjer, Orkla Foods' retningslinjer for bærekraft, Orklas etiske retningslinjer for leverandører, og Orklas etiske retningslinjer for forretningspartnere. Disse retningslinjene gjelder for alle ansatte i verdikjeden, inkludert risikoutsatte personer og sårbare grupper, som for eksempel barn og migrantarbeidere. Retningslinjene beskriver forpliktelser som er relevante for arbeidstakere i verdikjeden, og omfatter prosesser og mekanismer for å sikre etterlevelse av sentrale internasjonale rammeverk, blant annet FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, ILO-erklæringen om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet, og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Rettighetene som dekkes av disse instrumentene, anses som globale, universelle menneske- og arbeidstakerrettigheter som gjelder for alle arbeidstakere, uavhengig av virksomhetens aktiviteter. Retningslinjene omfatter en klar forpliktelse til å respektere menneske- og arbeidstakerrettigheter, til å samarbeide og ha tiltak på plass for å avhjelpe negative påvirkninger, og til å stoppe, forhindre eller redusere potensielle negative påvirkninger. Retningslinjene tar eksplisitt opp kritiske spørsmål som tvangsarbeid, menneskehandel og barnearbeid.

Orklas etiske retningslinjer for leverandører beskriver Orkla Foods' etiske krav og forventninger til leverandører. Kravene er basert på FNs menneskerettighetserklæring, ETI Base Code og UN Global Compact's ti prinsipper for ansvarlig næringsliv. Dokumentet inneholder klare krav om ikke å akseptere barnearbeid eller tvangsarbeid, og dekker retten til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger, akseptable arbeidsforhold, tilstrekkelig lønn, balanse mellom arbeid og privatliv, helse og sikkerhet, samt like muligheter. Orkla Foods samarbeider med Orklas sentrale innkjøpsorganisasjon, Orkla Procurement, for å iverksette tiltak for å sikre etterlevelse av disse prinsippene gjennom leverandørdialog, leverandøregenvurderinger og etiske revisjoner. Kravene er oversatt til ni språk, og leverandørene må signere og etterleve dem som en del av kontraktsforholdet.

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

Orkla Foods ber alle leverandører om å registrere seg i Orklas leverandørportal (Orkla Supplier Portal). Alle leverandører som legges til portalen gjennomgår en risikovurdering basert på et verktøy for risikovurdering av bærekraft utviklet av Sedex. Sedex er en medlemsorganisasjon som tilbyr en global plattform for å vurdere leverandørkjeder gjennom standardiserte metoder og deling av leverandørinformasjon.

I arbeidet med ansvarlige innkjøp prioriteres innsatsen mot leverandører og leverandørkjeder med størst risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. For høyrisikoleverandører benytter Orkla Foods en mer detaljert risikovurderingsmetode utviklet av Sedex, som inkluderer en egenvurdering og, når det anses nødvendig, en etisk revisjon basert på SMETA-rammeverket<sup>8</sup>. SMETA-rammeverket og revisjonene gir informasjon om leverandørprosesser og avvik, og identifiserte avvik

<sup>8</sup> SMETA står for Sedex Members Ethical Trade Audit. Tilsynet fokuserer på sosiale forhold og gjennomføres på stedet av Sedex.



følges opp gjennom Sedex-systemet. Som en del av leverandørrevisjoner utarbeides en «korrigerende handlingsplan» som inneholder krav og frister til leverandører for utbedring av avvik.

Når det gjelder høyrisikoråvarer, velger Orkla Foods leverandører som holder høy standard og har egne bærekraftsprogrammer. For landbruksråvarer har Orkla Foods som mål å skaffe råvarer som minimum er produsert i henhold til kravene i SAI Platform FSA<sup>9</sup> Silver-nivå. For enkelte høyrisiko matråvarer bruker Orkla Foods tredjeparts sertifiseringsstandarder som inkluderer krav og overvåkingsprosedyrer for spesifikke risikofaktorer. Orkla Procurement bistår med å vurdere relevante risikoer i leverandørkjeden og iverksette risikoreduserende tiltak.

### 2.3.1. Samarbeid og partnerskap

Som et ledd i kompetansebygging og samarbeid med interessenter deltar Orkla Procurement aktivt i bransjeinitiativer som involverer bedrifter, myndigheter og ekspertorganisasjoner. De viktigste initiativene er Etisk handel Norge, AIM-Progress, Sedex (se avsnitt 2.3 ovenfor) og Sustainable Agriculture Initiative (SAI) Platform. Orkla Foods Norge er medlem av Etisk handel Norge og rapporterer årlig om fremdriften til denne organisasjonen.

### 2.4. Aktsomhetsvurderinger

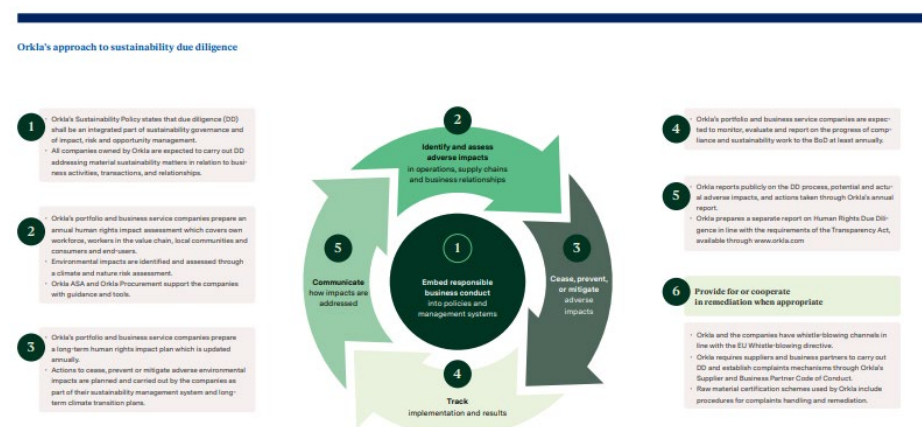
Illustrasjonen nedenfor gir en oversikt over de viktigste trinnene i Orklas anbefalte tilnærming til aktsomhetsvurderinger knyttet til bærekraft, inkludert menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Orkla Foods er forpliktet til å følge disse trinnene, som er basert på FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

I 2026 oppdaterte Orkla Foods aktsomhetsvurderingen for menneskerettigheter og den tilhørende langsiktige planen for å håndtere potensielle og faktiske risikoer tilknyttet egen arbeidsstyrke, arbeidstakere i verdikjeden, forbrukere og sluttbrukere, og mennesker i lokalsamfunn. Vurderingen ble opprinnelig igangsatt i 2024 og fullført i 2025 med støtte fra Orklas Centre of Excellence for ESG & Sustainability og Orkla Procurement.

Som en del av den løpende aktsomhetsprosessen oppdaterer Orkla Foods aktsomhetsvurderingen for menneskerettigheter årlig for å reflektere endringer i virksomhetens aktiviteter, risikoeksponering og relevante interne og eksterne forhold. Den årlige oppdateringen danner grunnlag for å identifisere, prioritere og følge opp risikoer og forbedringstiltak knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Orkla Foods har tatt i bruk den samme tilnærmingen til bærekraftsrelaterte aktsomhetsvurderinger som Orkla.

### Orklas tilnærming til aktsomhetsvurderinger knyttet til bærekraft



<sup>9</sup> Farm Sustainability Assessment (FSA) er et rammeverk for bærekraftig landbruksproduksjon utviklet av SAI-plattformen. Den inkluderer spesifikke kriterier for å adressere relevante ESG-problemer.



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

Document ID:  
6459EB30B6184CC9BCCC497071859A79

### 3. Negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Ettersom Orkla Foods' virksomhet er begrenset til å være eier i de operative datterselskapene, vurderes risikoen for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i selskapets egen virksomhet som lav. Selskapets risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ligger først og fremst i datterselskapenes drift og leverandør- og verdikjeder.

#### 3.1. Faktiske negative konsekvenser

##### Egen virksomhet

Basert på Orkla Foods' aktsomhetsvurdering for menneskerettigheter og tilgjengelig informasjon vurderes selskapets prosesser for å sikre et inkluderende og trygt arbeidsmiljø og rettferdige arbeidsvilkår å være implementert på tvers av organisasjonen. I løpet av rapporteringsperioden i 2025 er det ikke identifisert alvorlige brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet.

I 2025 ble det registrert totalt 30 arbeidsrelaterte ulykker som førte til sykefravær. Noen av disse hendelsene ble klassifisert som alvorlige, inkludert alvorlige fysiske skader. Arbeidsrelaterte skader kan utgjøre negative konsekvenser for ansattes helse og sikkerhet og dermed påvirke deres rett til trygge arbeidsforhold. Orkla Foods vurderer derfor helse og sikkerhet på arbeidsplassen som et sentralt risikoområde og fortsetter å overvåke, forebygge og redusere slike hendelser i virksomheten. Nærmere informasjon om forebyggende tiltak og resultater er gitt i punkt 3.2.

En vurdering av bedriftenes lønninger sammenliknet med eksterne referansedata om tilstrekkelig lønn viste at noen få ansatte mottok lønn under det eksterne referansenivået som ble brukt. Alle ansatte mottok lønn over den lovlige minstelønnen, og funnet anses ikke som en negativ innvirkning på grunnleggende menneskerettigheter. Orkla Foods' fremdrift med å sikre tilstrekkelig lønn er rapportert i kapittel 3.2.

##### Arbeidere i verdikjeden

Gjennom etiske revisjoner av Orkla Foods' tier-1 leverandører ble det identifisert 139 avvik fra Orklas etiske retningslinjer for leverandører i 2025. Majoriteten av disse var knyttet til arbeidsforhold (sikkerhet og hygiene) og arbeidstid. Det er vanskelig å vite om avvikene har ført til faktiske negative menneskerettighetspåvirkninger for arbeidstakerne. Derfor behandles funnene som potensielle negative menneskerettighetspåvirkninger og rapporteres i punkt 3.3. Vurderingene av risiko knyttet til produksjon av råvarer viste også flere typer risiko for negative virkninger. Disse beskrives også i punkt 3.3.

#### 3.2. Risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet

Orkla Foods vurderer at risikoen for tvangsarbeid, negative konsekvenser for barns rettigheter og begrensning av retten til å organisere seg og ta del i kollektive forhandlinger i egen virksomhet er svært lav. Selskapet har 18 års aldersgrense for ansettelse. Når yngre personer får tilbud om midlertidig arbeid som ledd i lære- eller skoleoppdrag, følger Orkla Foods nasjonale regler for å gi unge arbeidstakere trygge arbeidsforhold.

Gjennom aktsomhetsvurderingen for menneskerettigheter har Orkla Foods identifisert potensielle risikoer for negative konsekvenser på enkelte områder som omfattes av Orklas etiske retningslinjer og Orkla Foods' retningslinjer for bærekraft. Disse potensielle risikoene knytter seg primært til følgende områder:

- 1) *Vilkår og betingelser for ansvarlig arbeid*
- 2) *Helse og sikkerhet på arbeidsplassen*
- 3) *Likebehandling og muligheter for alle*



### 3.2.1. Vilkår og betingelser for ansvarlig arbeid

Gjennom aktsomhetsvurderingen har Orkla Foods identifisert noen potensielle negative konsekvenser knyttet til rettferdige arbeidsvilkår, som selskapet ønsker å undersøke nærmere og adressere gjennom forbedringstiltak.

#### Lønn som ikke er tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov (levelønn)

I 2025 utarbeidet Orkla Foods en årlig vurdering av kompensasjonen til egne ansatte sammenlignet med eksterne referansedata for tilstrekkelig lønn levert av 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 og landspesifikke opplysninger om fruktbarhetstall, inntekter per familie og skatt per arbeider for en typisk familie med to barn og to arbeidende foreldre. I tilfeller der det laveste estimat for levelønn er lavere enn den lovlige minstelønnen, bruker Orkla Foods den lovlige minstelønnen. Å holde oversikt over tilstrekkelige minstelønninger er viktig for å måle utfall og effekt knyttet til tiltak for å redusere negativ innvirkning og redusere risiko med hensyn til arbeidsforhold.

Orkla Foods har som mål at alle ansatte skal få lønn som er tilstrekkelig til å leve av. Datterselskaper som er part i tariffavtaler fastsetter lønn gjennom forhandlinger. Om lag 75 % av alle fast ansatte var omfattet av tariffavtaler i 2025. Lønnen til andre ansatte settes ved hjelp av benchmarking-verktøy som inkluderer faktorer som land, sektor, jobbtipe og konkurranselandskap.

For Orkla Foods som helhet viser 2025-vurderingene at 0,36% av de ansatte får en lønn som ligger litt under benchmarking-nivåene som indikerer hva som kan anses som tilstrekkelig lønn. Dette er en forbedring fra 2024. Orkla Foods bruker den høyeste målestokken for tilstrekkelig lønn, og alle ansatte lønnes over lovpålagt nasjonal minstelønn. De identifiserte tilfellene gjelder et begrenset antall ansatte i ett geografisk område, og tiltak for å forbedre vilkårene følges opp lokalt.

### 3.2.2. Helse og sikkerhet på arbeidsplassen

#### Skader og arbeidsrelatert sykdom

Orkla Foods hadde ingen dokumenterte brudd på menneske- eller arbeidstakerrettigheter knyttet til skader i 2025. Det relativt høye antallet ansatte i produksjonsaktiviteter innebærer imidlertid en iboende risiko for negative arbeidsrelaterte skader, inkludert fall, kutt og eksponering for kjemikalier, støv eller støy.

Orkla Foods har forpliktet seg til en nullvisjon for skader og arbeider systematisk for å forebygge ulykker i alle datterselskapene. I 2025 dokumenterte Orkla Foods 43 registrerbare skader, tilsvarende en registrerbar skadefrekvens (TRR)<sup>10</sup> på 5,1, en nedgang fra 6,5 i 2024. Dette indikerer fortsatt forbedring i den samlede skadefrekvensen.

Fraværsskaderaten (LTI)<sup>11</sup> var 3,5 i 2025, sammenlignet med 2,8 i 2024. Selv om det totale antallet registrerbare skader gikk ned, økte antallet fraværsskader. 10 fraværsskader ble klassifisert som alvorlige, noe som understreker behovet for kontinuerlig fokus på risikoreduksjon og forebyggende tiltak. De vanligste årsakene til skader inkluderer knipe- og klemskader, samt skli-, snuble- og fallskader. Viktige risikoområder er knyttet til maskinbruk, ergonomi, arbeid i høyden og det psykososiale arbeidsmiljøet, særlig i perioder med høy arbeidsbelastning.

Den positive utviklingen fortsetter i 2026. TRR hittil i år er 4,6 (per mai 2026), noe som gjenspeiler det kontinuerlige arbeidet med forebygging og styrkede sikkerhetsrutiner.

I 2025 hadde Orkla Foods et totalt sykefravær på 5,7%, som var en videreføring av den nedadgående trenden sammenlignet med 5,8% i 2024 og 5,9% i 2023. Korttidssykefraværet gikk også ned til 2,2% i 2025, fra 2,3% i 2024. Selv om nedgangen er et skritt i riktig retning, er sykefraværet fortsatt påvirket av ulike faktorer, med mulig bidrag fra psykososiale forhold på arbeidsplassen. Sykefraværet krever fortsatt systematisk oppfølging, med aktiv ledelsesinvolvering og forebyggende tiltak.

<sup>10</sup> Antall registrerbare skader per million arbeidede timer, inkludert skader som medfører fravær, medisinsk behandling eller tilrettelagt arbeid

<sup>11</sup> Antall fraværsskader per million arbeidede timer



Orkla Foods har implementert en systematisk tilnærming for å redusere risikoen for skader og arbeidsrelatert sykdom. Dette inkluderer regelmessig opplæring, operasjonelle risikovurderinger og veiledning og oppfølging av produksjonsanlegg og kontorer. I 2025 gjennomførte Orkla Foods også en egen HMS-uke, i tråd med en tradisjon som har vært videreført årlig siden 2022. Formålet med denne uken er å styrke det interne engasjementet og involvere alle ansatte i å utvikle kulturen som trengs for å nå Orkla Foods' visjon om null skader. Hovedtema for 2025 var Maskinsikkerhet «Machine Safety – Can You Spot the Hazard?».

Som en del av det systematiske HMS-arbeidet gjennomførte Orkla Foods' produksjonsanlegg HMS-dialoger i 2025. Disse dialogene, som foregår som en strukturert diskusjon mellom en leder og en ansatt, har som mål å fremme et positivt arbeidsmiljø, helse og sikkerhet. I 2025 ble det gjennomført mer enn 10 000 HMS-dialoger.

### **Negative stressrelaterte effekter/balanse mellom arbeid og privatliv**

Orkla Foods har klare retningslinjer for arbeidstid som er innarbeidet i arbeidsavtaler og interne rutiner for personalledelse. Som en del av selskapets pågående forpliktelse til å forbedre ansattes trivsel, ble det inkludert spørsmål knyttet til balansen mellom arbeid og privatliv i en medarbeiderundersøkelse som ble gjennomført høsten 2024. Resultatene tyder på at arbeidsbelastning er en vesentlig stressfaktor. Andre kilder til stress kan være relatert til mellommenneskelige relasjoner, uklare forventninger og mangel på kompetanse. I tillegg har flere av Orkla Foods' produksjonsenheter skiftarbeid, noe som kan skape utfordringer knyttet til balanse mellom arbeid og privatliv for enkelte ansatte.

Bedre balanse mellom arbeid og fritid og reduksjon av stress er sentrale fokusområder for Orkla Foods, og alle resultater fra undersøkelsen følges tett opp med handlingsplaner som er utviklet for å adressere identifiserte utfordringer.

### **3.2.3. Likebehandling og muligheter for alle**

Orkla Foods er opptatt av å sikre likebehandling og muligheter for alle ansatte gjennom strukturerte, transparente og rettferdige personalprosesser gjennom hele medarbeiderreisen.

#### **Likelønn**

I 2024 gjennomførte Orkla Foods en analyse av lønnsforskjeller mellom kjønnene. Analysen avdekket en forskjell i lønn mellom mannlige og kvinnelige ansatte. Blant annet viste den at gjennomsnittlig brutto timelønn for kvinnelige ansatte utgjorde 85 % av gjennomsnittslønnen for mannlige ansatte. Lønn er definert som ordinær grunnlønn, pluss all annen garantert godtgjørelse, enten i kontanter eller naturalier, som utbetales i forbindelse med ansettelsesforholdet. En mer utfyllende analyse er planlagt som en del av implementasjonen av EU-direktivet om likelønn og lønnsåpenhet.

De fleste av Orklas norske selskaper har gjennomført en mer omfattende kartlegging basert på kravene i likestillingsloven. Kartleggingen viser at kvinner i de norske Orkla-selskapene i snitt har en total kompensasjon som er lik menns, og at arbeidet med å rette opp tidligere skjevheter har gitt de ønskede resultatene. For eksempel har Orkla i de siste årenes lønnsoppgjør åpnet for større lønnstillegg for kvinner som fikk lavere lønn enn menn i samme eller tilsvarende stillinger.

#### **Rettferdige og transparente personalprosesser**

Orkla Foods anvender et strukturert rammeverk for å sikre rettferdig, transparent og konsekvent vurdering, utvikling og belønning av ansatte. Dette inkluderer implementeringen av et rammeverk for jobbkitektur, som definerer roller, stillingsnivåer og lønnsbånd, støtter lik lønn for likt arbeid, og forbedrer transparensten på tvers av organisasjonen.

Kompensasjon fastsettes gjennom standardiserte prosesser for lønnsfastsettelse, ekstern benchmarking og definerte lønnsrammer for å sikre både markedstilpasning og intern likebehandling. Prestasjonsstyring støttes av strukturerte insentivmodeller og en formell kalibreringsprosess, som sikrer konsekvent og objektiv vurdering av prestasjonsresultater på tvers av team og funksjoner.

Prosesser for talentutvikling og etterfølgerplanlegging understøtter også like muligheter ved å identifisere og utvikle ansatte basert på objektive kriterier, kompetanse og prestasjon.



For å støtte likebehandling gjennom hele medarbeiderreisen har Orkla Foods etablert strukturerte rekrutteringsprosesser som er utformet for å redusere risikoen for utilsiktet diskriminering. Dette inkluderer standardiserte rekrutteringsprosedyrer, strukturerte intervjuer, og bruk av objektive vurderingsmetoder.

Selv om disse rammeverkene og prosessene er utformet for å fremme rettferdighet og objektivitet, erkjenner Orkla Foods at ubevisste fordommer fortsatt kan påvirke beslutningstaking. Selskapet arbeider derfor kontinuerlig med å styrke transparens, standardisering og bevissthet på tvers av alle personalprosesser.

### **Mangfold, likeverd og inkludering**

I 2025 videreførte Orkla Foods arbeidet med mangfold, likeverd og inkludering gjennom flere sentrale initiativer. Insights Discovery ble lansert som et utviklingsverktøy for å styrke forståelsen av individuelle forskjeller, kommunikasjonsstiler og perspektiver på arbeidsplassen, og bidra til mer effektivt samarbeid, større selvinnsikt og sterkere arbeidsrelasjoner. Suksessen med inkluderingsuken i 2024 har ført til at dette er blitt et årlig arrangement, som også ble gjennomført i 2025 og 2026. Uken omfatter webinarer, opplæringsøkter, workshops og andre aktiviteter utformet for å bygge kompetanse og bevissthet på tvers av organisasjonen.

Som en del av WeConnect-undersøkelsen måles og overvåkes Inclusion Index. Dette er en sammensatt score basert på et sett med spørsmål som vurderer ansattes opplevelse av inkludering, herunder rettferdighet, tilhørighet, psykologisk trygghet, deltakelse og like muligheter. Indeksen gjør det mulig å kartlegge ansattes opplevelse av inkludering, identifisere forbedringsområder, følge utviklingen over tid og innføre målrettede tiltak. I 2024 var Inclusion Index-score 3,9 av 5. Undersøkelsen i 2026 vil følge opp denne utviklingen, og i mellomtiden har datterselskapene gjennomført lokale undersøkelser og implementert handlingsplaner tilpasset sine spesifikke behov.

I mai 2025 innførte Orkla Foods nye retningslinjer mot trakassering (Anti-Harassment Policy). Selv om dette temaet allerede var behandlet i eksisterende retningslinjer (Orkla Foods People Policy og Orkla Foods Sustainability Policy), forsterker de nye retningslinjene selskapets nulltoleranse for mobbing og trakassering med større tydelighet og vektlegging.

For å fremme sterkere fokus på og ansvarlighet for mangfold og inkludering på lokalt datterselskapsnivå, har Orkla Foods innledet dialog med utvalgte forretningspartnere.

### **3.3. Vesentlig risiko for negative konsekvenser avdekket i Orkla Foods' leverandørkjeder**

Orkla Foods har omfattende og komplekse leverandørkjeder, og er sammen med Orkla Procurement en stor innkjøper av en rekke råvarer. Orkla Foods har dermed en vesentlig indirekte innvirkning på både arbeidstakere hos direkte leverandører og på arbeidstakere i råvareproduksjon, og en mulighet til å utøve positiv innflytelse på forretningspraksis i leverandørkjeder. Flere råvarer kommer fra land der fattigdom, svakt styresett og mangel på god infrastruktur skaper risiko for dårlige lønns- og arbeidsforhold og for alvorlige brudd på menneskerettighetene, som barnearbeid og tvangsarbeid.

#### **3.3.1. Viktige menneskerettighetsutfordringer i Orkla Foods' leverandørkjeder**

Basert på en risikovurdering av leverandører og av geografiske og sektorrelaterte risikoforhold knyttet til råvareproduksjon, har Orkla Foods identifisert følgende menneskerettighetsutfordringer som mest fremtredende knyttet til selskapets leverandørkjede, basert på en vurdering av alvorlighetsgrad og sannsynlighet:

- 1) *Barnearbeid*
- 2) *Tvangsarbeid*
- 3) *Mangel på levelønn*
- 4) *Utilstrekkelige arbeidsforhold*
- 5) *Utnyttelse av arbeidsinnvandrere*



### Barnearbeid

Orkla Foods er knyttet til risiko for barnearbeid gjennom leverandører i enkelte land. Selv om det ikke er identifisert spesifikke brudd gjennom nyere undersøkelser, og de fleste leverandørene er profesjonelle aktører med robuste prosedyrer for egen virksomhet, er risikoen fortsatt til stede grunnet råvareproduksjonens natur i enkelte land.

Orklas etiske retningslinjer for leverandører stiller krav om at barnearbeid skal forbys og forhindres, og at leverandørene skal gjennomføre nødvendige tiltak for å sikre at det ikke forekommer barnearbeid på egne produksjons- eller driftsteder eller på underleverandørens produksjons- eller driftsteder. Innkjøp av enkelte råvarer medfører dessverre en risiko for barnearbeid i forbindelse med råvareproduksjonen. Noen av Orkla Foods' leverandører av kakao bruker Child Labour Monitoring and Remediation System (CLMRS)<sup>12</sup> i leverandørkjeder der barnearbeid er identifisert som en iboende risiko.

Orkla Foods har som mål å kjøpe sertifiserte råvarer eller iverksette andre relevante tiltak for å forhindre barnearbeid. Rainforest Alliance, som Orkla Foods bruker til innkjøp av kakao og hasselnøtter, er et eksempel på en sertifiseringsstandard som inneholder spesifikke retningslinjer som skal redusere risikoen for barnearbeid. Sertifisering er imidlertid ingen garanti for at barnearbeid ikke forekommer, og Orkla Foods vil fortsette å vurdere og redusere disse risikoene.

### Tvangsarbeid

Orklas etiske retningslinjer for leverandører forbyr tvangsarbeid, inkludert ufrivillig eller utnyttende fengselsarbeid, slaveri og menneskehandel. Til tross for at Orkla Foods har disse kravene, er det fortsatt en iboende risiko for tvangsarbeid i enkelte leverandørkjeder. Disse leverandørkjedene kan bestå av mange underleverandører, noe som gjør forebyggende arbeid utfordrende. Orkla Foods' primære strategi for å eliminere tvangsarbeid i leverandørkjedene er å kjøpe råvarer sertifisert av tredjeparter basert på standarder som skal forhindre tvangsarbeid. Orkla Foods er også opptatt av å velge leverandører som jobber systematisk og aktivt for å redusere risikoen for tvangsarbeid.

### Mangel på levelønn

Orkla Foods er tilknyttet risikoen for å betale mindre enn en levelønn i flere leverandørkjeder, særlig innen landbruksproduksjon.

Gjennom Orklas etiske retningslinjer for leverandører krever Orkla Foods at leverandørens lønn og sosiale ytelser som et minimum oppfyller nasjonale juridiske standarder eller bransjestandarder, avhengig av hva som er høyest. Lønnen må være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov og gi en ekstra, skjønnsmessig inntekt. Sosiale ytelser må som et minimum være i samsvar med nasjonale lover eller gjeldende bransjestandarder, avhengig av hva som er høyest. Ved å kjøpe sertifiserte råvarer bidrar Orkla Foods til å øke bøndernes inntekter. Orkla Foods har også fokus på å velge leverandører som arbeider systematisk og aktivt for å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og vil fortsette å forbedre vurderingen av levelønn og iverksette relevante avbøtende tiltak der det er nødvendig.

### Utilstrekkelige arbeidsforhold

Orkla Foods er gjennom leverandørkjeden utsatt for risiko knyttet til overdreven arbeidstid, inkludert brudd på arbeidstidsbestemmelsene, og lav lønn. Dette er en vanlig type avvik som avdekkes ved SMETA-revisjoner av leverandører til Orkla Foods. Problemer inkluderer overdreven overtid og utilstrekkelige hvilepauser. Orklas etiske retningslinjer for leverandører stiller krav til arbeidstid, hviletid, overtidsarbeid og pauser, og sikrer etterlevelse av nasjonale lover og bransjestandarder, basert på hvilke av disse som gir best beskyttelse. Arbeidstakere må ikke overstige 48 arbeidstimer per uke og har rett til minst én fridag per uke. Overtid må være frivillig og begrenset. Anbefalt maksimal overtid er 12 timer per uke (det vil si at den totale arbeidsuken, inkludert overtid, ikke bør overstige 60 timer). Unntak kan være akseptable hvis de er regulert av tariffavtale. Arbeidstakere må motta overtidsbetaling, som minst må være i samsvar med gjeldende lovgivning. Arbeidstakere skal gis årlig ferie og sykefravær i samsvar med nasjonal lovgivning, uten noen form for straff. Ved graviditet skal kvinnelige arbeidstakere innvilges foreldrepermisjon i henhold til nasjonal lovgivning. Orkla Foods vil fortsette å overvåke og håndheve disse vilkårene for å sikre etterlevelse.

<sup>12</sup> Child Labour Monitoring and Remediation System (CLMRS) er systemer designet for å identifisere barn i barnearbeid, eller i fare for barnearbeid, og få på plass støtte for å effektivt forebygge og håndtere det.



### *Uregulert arbeid*

Orkla Foods står overfor risiko knyttet til uregulert arbeid, herunder bruk av midlertidige kontrakter eller mangel på formelle avtaler. Dette er en relativt vanlig type avvik som avdekkes ved SMETA-revisjoner av Orkla Foods' leverandørkjede. Orklas etiske retningslinjer for leverandører krever at alle arbeidstakere får en skriftlig arbeidskontrakt som beskriver lønnsvilkårene, på et språk de forstår. Bruk av lønnstrekk som disiplinærtiltak er ikke tillatt. Forpliktelser overfor arbeidstakere etter internasjonale konvensjoner og trygdelovgivning, samt etter forskrifter som gjelder for ordinære arbeidsforhold, kan ikke omgås ved bruk av kortvarige kontrakter (f.eks. kontraktsarbeid, dagarbeid, underentreprise eller andre arbeidsforhold). Varighet og innhold i lærlingeprogrammer må være klart definert. Orkla Foods vil fortsette å sikre at alle arbeidstakere får formelle kontrakter og vil overvåke og følge opp avviksforhold som identifiseres under tilsyn.

### *Helse og sikkerhet på arbeidsplassen*

Gjennom sine leverandørkjeder er Orkla Foods eksponert for helse- og sikkerhetsrisiko på arbeidsplassen (inkludert risiko knyttet til skader, eksponering for kjemikalier osv.). Orklas etiske retningslinjer for leverandører pålegger leverandørene å gi sine ansatte trygge og sunne arbeidsforhold, blant annet når det gjelder verneutstyr, drikkevann, gode sanitærforhold, belysning, temperatur, ventilasjon og HMS-opplæring. Kravene følges opp gjennom leverandørdialoger, egenrevisjoner og i noen tilfeller etiske revisjoner. Avvikskategorier identifisert blant leverandører inkluderer sikkerhet (utilstrekkelige brannutganger), arbeidernes helse og håndtering av kjemikalier. Når et avvik avdekkes, må den berørte leverandøren utarbeide en korrigerende handlingsplan for å eliminere avviket innen en klar frist fastsatt av Orkla Foods.

Orkla Foods oppfyller disse kravene knyttet til utilstrekkelige arbeidsforhold ved blant annet innkjøp av sertifiserte råvarer og overvåking og revisjon av høyrisikoleverandører.

### **Utnyttelse av arbeidsinnvandrere**

Orkla Foods er utsatt for risiko for diskriminering av arbeidsinnvandrere i land som Kina, Malaysia, Kambodsja og India, samt i nordiske land for enkelte råvarer. Arbeidsinnvandrere kan få lavere lønn og arbeide flere timer enn lokale arbeidere.

Orklas etiske retningslinjer for leverandører pålegger ikke-diskriminering ved rekruttering, lønn, tilgang til opplæring, forfremmelse eller oppsigelse basert på etnisk bakgrunn, religion, kaste, alder, funksjonshemming, kjønn, sivilstatus, graviditet, seksuell legning, fagforeningsmedlemskap eller politisk tilhørighet. Alle arbeidstakere med samme erfaring og kvalifikasjoner skal ha lik lønn for likt arbeid. Alle kravene i Orklas etiske retningslinjer for leverandører gjelder også for arbeidsinnvandrere og sesongarbeidere. Selskapet forbyr også innkreving av innskudd fra migrantarbeidere under rekruttering eller i ansettelsesperioden. Dette gjelder også ansatte som rekrutteres gjennom byråer, rekrutterere eller mellomledd.

Orkla Foods oppfyller disse kravene ved blant annet innkjøp av sertifiserte råvarer og overvåking og revisjon av høyrisikoleverandører. I tillegg deltar Orkla Procurement, på vegne av Orkla Foods, i et bransjesamarbeid om bær som ledes av svenske Livsmedelföretagen og svensk dagligvarehandel for å hindre utnyttelse av migrantarbeidere i den svenske bærindustrien.

### **3.3.2. Avvik blant direkte leverandører**

I 2025 ble det avdekket totalt 139 avvik gjennom revisjoner av leverandøranlegg for leverandører til Orkla Foods. Sedex opererer med fire nivåer av funn i sine revisjoner, som gjenspeiler alvorlighetsgrad og/eller omfang. De fire nivåene er «Felles handling kreves», «Kritisk», «Major» og «Minor». For Orkla Foods' høyrisiko-leverandøranlegg ble 3 funn kategorisert som «Felles handling kreves» og 2 som «Kritisk». I henhold til Sedex sine prosedyrer er det definert planer og frister for utbedring av identifiserte forhold. Prosessen går ut på at det avtales en frist for å lukke avvik på det tidspunktet den aktuelle revisjonen gjennomføres, og leverandøren følges deretter opp for å verifisere at dette er gjort.

I 2025 samarbeidet Orkla Foods med Orkla Procurement om å utarbeide en risikovurdering av alle nye leverandører med hensyn til både sosial og miljømessig risiko. Det var en økning i antall oppdagede avvik sammenlignet med 2024 og 2023, og flest avvik ble funnet i kategoriene sikkerhet og hygiene, lønn, og arbeidstid. Arbeidet med å lukke åpne avvik pågår.



Når alvorlige forhold avdekkes gjennom revisjoner, besøk eller på annen måte, vil Orkla Foods følge opp, undersøke og søke å få retting av forholdene i tråd med Orkla Foods' retningslinjer for bærekraft.

### 3.4. Orkla Foods' viktigste høyriskoråvarer – risiko og tiltak

Orkla Foods bruker enkelte råvarer fra regioner med høyt iboende og kjent risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, lave miljøstandarder og svakere forretningspraksis enn i mer modne markeder. Gjennom den årlige aktsomhetsvurderingen har Orkla Foods et godt grunnlag for å prioritere konsekvenser basert på alvorlighetsgrad og sannsynlighet og iverksette tiltak for å forebygge eller begrense negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Orkla Foods vil fortsette å styrke prosedyrene for aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeder. Risikoer og tiltak som er iverksatt for råvarene vurdert som høyrisiko med hensyn til alvorlige negative konsekvenser for menneskerettighetene er beskrevet nedenfor.

#### 3.4.1. Kakao

Kakao brukes som råvare i flere av Orkla Foods' lokale merkevarer til bakeprodukter og sjokoladedrikker.

##### Risiko

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

##### Tiltak

Orkla Foods nådde i 2025 målet om 100% sertifisert kakao under Rainforest Alliance sertifiseringsprogrammet med massebalanse som administrativ sporbarhetsmetode, og vil fortsette overgangen til sertifisering med segregert sporbarhet for kakao i tråd med kravene i EUs avskogingsforordning frem mot utgangen av 2026.

#### 3.4.2. Palmeolje

Orkla Foods har i mange år jobbet aktivt med å erstatte palmeolje med alternative råvarer i sine produkter, men det brukes fortsatt en liten mengde av noen av datterselskapene.

##### Risiko

Palmeolje er forbundet med risiko for avskoging, noe som medfører klimagassutslipp og ødeleggelse av naturlige økosystemer med påfølgende tap av biologisk mangfold. I tillegg er det risiko for brudd på urfolks rettigheter i forbindelse med produksjon i urfolksområder. Palmeolje er også forbundet med risiko for brudd på arbeidstakerrettigheter, særlig i forbindelse med dyrking av oljepalmer.

##### Tiltak

Orkla Foods har nådd målet om at 100% av palmeoljen som kjøpes inn skal være sertifisert. Datterselskapene som kjøper palmeolje benytter sertifiseringsordningen Roundtable on Sustainable Palm Oil Segregation (RSPO-SG) for å redusere risikoen for avskoging og menneskerettighetsbrudd i verdikjeden. RSPO-programmet har blant annet etablert mekanismer for håndtering av klager og avhjelpende tiltak.

#### 3.4.3. Hasselnøtter

Orkla Foods kjøper totalt fem typer nøtter, der hasselnøtter har størst volum og brukes til sjokolade/hasselnøttpålegg. Cashewnøtter, mandler, pekannøtter og peanøtter har begrensede volumer og brukes først og fremst til kornprodukter.

##### Risiko

Dyrking av hasselnøtter kan by på utfordringer som lav produktivitet, dårlige arbeids- og levekår for sesongarbeidere og tilfeller av barnearbeid. De største utfordringene knyttet til dyrking finner vi i områdene rundt Svartehavet.



#### Tiltak

Orkla Foods har som mål at alle hasselnøtter som kjøpes inn skal være Rainforest Alliance-sertifisert eller produsert i henhold til standarder som oppfyller FSA-kriteriene på sølvnivå. I 2025 var nesten alle hasselnøttene som ble brukt Rainforest Alliance-sertifisert etter massebalanseprinsippet. Orkla Procurement har i perioden 2022–2023 samarbeidet med Rainforest Alliance og porteføljeselskapenes leverandører i Italia for å etablere denne sertifiseringsordningen blant italienske produsenter.

#### 3.4.4. Soya

Soya brukes som proteinkilde i flere av Orkla Foods' plantebaserte produkter, samt som ingrediens i andre produkter.

#### Risiko

Økende etterspørsel etter soya kan føre til avskoging, spesielt i land som Brasil, som står for mye av verdens soyaproduksjon. Avskoging fører til klimagassutslipp, tap av biologisk mangfold og risiko for brudd på urfolks rettigheter. Orkla Foods kjøper mer enn 90% av soyaproduktene fra land med lav risiko for avskoging i Europa og Nord-Amerika. Rundt 80% av den globale soyaproduksjonen brukes til dyrefôr, og bare en liten andel av den totale produksjonen er sertifisert. I noen land kan soyaproduksjon også være forbundet med menneskerettighetsrisikoer som tvangsarbeid, barnarbeid, lønn under levelønnsnivået, dårlige helse- og sikkerhetsforhold og brudd på arbeidstidsbestemmelsene.

#### Tiltak

Orkla Foods har som mål at 100% av innkjøpt soya skal være sertifisert. I 2025 var nesten all soyaen som ble kjøpt inn av Orkla Foods sertifisert under en av følgende sertifiseringsordninger eller tilsvarende standarder: ProTerra, Donau Soja, Field to Market, ISCC+ og FSA Silver/Gold.

#### 3.4.5. Ville skogsbær

Orkla Foods kjøper få ville skogsbær, men i noen produkter, først og fremst syltetøy, brukes ville blåbær, bjørnebær, tytebær og multer. Andre skogsbær som brukes i produkter inkluderer tranebær, hyllebær og hylleblomst, samt bringebær.

I tillegg til ville skogsbær kjøper Orkla Foods jordbær fra Egypt til bruk i syltetøy.

#### Risiko

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

Jordbær fra Egypt innebærer risiko for dårlige forhold for sesongarbeidere i åkrene og dårlige boforhold. Utnyttelse av migrantarbeidere er også en risiko.

#### Tiltak

Orkla Foods samarbeider med bransjeorganisasjoner og fagmiljøer for å ta opp disse problemstillingene og fremme menneskerettigheter og rettferdige arbeidsforhold i bransjen.

Orkla Procurement deltar i et bransjesamarbeid om bær ledet av Livsmedelsföretagen Sverige og Svensk Dagligvaruhandel. Medlemmene i dette forumet har utviklet retningslinjer for ansvarlig innkjøp som nå brukes av Orkla Foods' leverandører i Skandinavia. Siden arbeidsforhold er en vesentlig risikofaktor i forbindelse med plukking av skogsbær i Skandinavia, har Orkla Foods besluttet å også stille krav om sertifisering av arbeidsforhold, for eksempel i henhold til den svenske IP-standarden for arbeidsforhold (IP Arbetsvillkor), i de tilfellene der plukkerne har et ansettelsesforhold med bærprosessorene. Orkla Procurement har også deltatt i et samarbeid med fagmiljøer i regi av SAI Platform om å etablere en internasjonalt akseptert industristandard for villdyrkede avlinger. Denne ble lansert i 2022.

I 2025 var 54% av de ville skogsbærene kjøpt av Orkla Foods' datterselskaper sertifisert. Orkla Foods Sverige reviderte sine to største leverandører av ville skogsbær i 2023. Orkla Foods Sverige har som mål at alle skandinaviske villbær skal være omfattet av IP Arbetsvillkor innen 2026, i de tilfellene der plukkerne har et ansettelsesforhold med bærprosessorene. Målet er at IP Arbetsvillkor skal bli standarden.



Orkla Foods Norge benytter ikke norske ville bær i sin produksjon, og råvareområdet ivaretas gjennom Orkla Foods Sveriges initiativ. Orkla Foods Norge benytter derimot jordbær fra Egypt i sin produksjon, og Orkla Foods kjøper kun jordbær fra Egypt som er sertifisert i henhold til Global GAP.

### 3.4.6. Tomater

Orkla Foods bruker tomater og tomatbaserte råvarer i flere produkter, blant annet ketchup og andre krydder, pizza og ferdigretter og delvis tilberedte middagsprodukter.

#### Risiko

I enkelte områder er tomatproduksjon forbundet med en risiko for menneskerettighetskrenkninger og uforsvarlige arbeidsforhold, inkludert lønn under levelønnsnivået, risiko forbundet med sesongarbeid og migrantarbeid, dårlige leve- og arbeidsforhold og tvangsarbeid. Selv om Orkla Foods har som mål å kjøpe tomater og tomatbaserte produkter fra leverandører i land med lav risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, kjøpes noe inn fra høyrisikoområder, herunder Xinjiang-provinsen i Kina. Xinjiang-provinsen har fått internasjonal oppmerksomhet på grunn av rapporter om menneskerettighetsbrudd mot uigurer og andre muslimske minoriteter i regionen.

#### Tiltak

I tillegg til de generelle tiltakene rettet mot høyrisikoleverandører, har Orkla Foods implementert særlig tett oppfølging av høyrisikoleverandører av tomatprodukter. Orkla Foods forsøker blant annet å benytte sin påvirkningsmulighet ved spesifikt å adressere risikoen for tvangsarbeid. Som en del av risikohåndteringen gjennomfører Orkla Foods, gjennom Orkla Procurement, egne stedlige kontroller i tillegg til de stedlige og dokumentasjonsbaserte kontrollene som utføres av Sedex basert på SMETA-rammeverket. Disse kontrollene har fokusert på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold generelt, samt på tvangsarbeid spesielt. Videre vil Orkla Foods samarbeide tett med Orkla for å kontinuerlig vurdere hvordan identifiserte risikoer best kan håndteres, og kontinuerlig søke å styrke sine undersøkelser og risikoreducerende tiltak. Videre vil Orkla Foods jobbe aktivt sammen med Orkla Procurement for å vurdere alternative leverandørregioner, samtidig som all tomatpuré fra Kina er FSA Silver sertifisert.

### 3.4.7. Ris

Orkla Foods bruker ris i flere av sine ferdigretter og delvis tilberedte middagsprodukter i flere markeder.

#### Risiko

Risdyrking innebærer ofte betydelig bruk av plantevernmidler og vann på grunn av omfattende irrigasjon, og er derfor knyttet til utrygge arbeidsforhold på grunn av at arbeidstakere blir utsatt for farlige nivåer av plantevernmidler og andre kjemikalier uten tilstrekkelig beskyttelse og opplæring. Ved innkjøp fra Asia er risproduksjon også forbundet med risiko for brudd på menneskerettighetene, inkludert barnearbeid, lønn under levelønnsnivået, arbeidstakere som ikke får formelle kontrakter og høy risiko for økonomisk utnyttelse, samt risiko knyttet til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger. Det er også en høy forekomst av migrantarbeidere fra naboland som er sårbare for utnyttelse og tvangsarbeid med minimal juridisk beskyttelse.

#### Tiltak

Orkla Foods samarbeider med Orkla Procurement om innkjøp av sertifiserte høyrisikoråvarer, inkludert ris. Den vanligste sertifiseringen som tar for seg både miljømessige og sosiale aspekter ved risdyrking er Sustainable Rice Platform (SRP), som også vurderer de spesifikke utfordringene for småbrukere i utviklingsland som driver med risdyrking. Et annet tiltak som brukes for å redusere risikoen for menneskerettighetsbrudd er direkte implementering av SAI Platform Sustainability Assessment (FSA)-verktøyet på sølvnivå.

Ris som er anskaffet direkte til produksjon i Orkla Foods' datterselskaper, Orkla Foods Norge, Orkla Foods Danmark og Orkla Eesti, er sertifisert, samt en del av volumene til Orkla Foods Sverige og Orkla Foods Česko a Slovensko. Fra 2026 vil Orkla Foods Norge nå målet om at all ris som brukes i produktene skal være sertifisert, inkludert det som prosesseres i Orkla Foods Česko a Slovensko.



### 3.4.8. Krydder

Orkla Foods bruker mange ulike enkeltkrydder og krydderblandinger i sine produkter for flere markeder.

#### *Vanilje*

##### **Risiko**

Vanilje er et av de dyreste krydderne i verden, og på grunn av høy grad av korrupsjon, kriminalitet og flere nivåer i verdikjeden er sporbarheten vanskelig. Vanilje som brukes i produkter for Orkla Foods' datterselskap, Orkla Foods Norge, kommer fra Madagaskar, som innebærer en spesiell risiko for barnearbeid, ettersom barn ofte er involvert i vaniljeproduksjon på Madagaskar på grunn av fattigdom og mangel på tilgang til utdanning. Andre risikoer for brudd på menneskerettighetene inkluderer at bønder og arbeidere betales under levelønn, uformelle kontrakter med mellomledd som begrenser deres frihet og forhandlingsstyrke, og usikre arbeidsforhold.

##### **Tiltak**

Sertifiseringsordninger som Fairtrade, Rainforest Alliance og FSA Silver er viktige tiltak for å redusere risikoen for menneskerettighetsbrudd i vaniljeproduksjon, men det er utfordrende å få sertifisert vanilje. Orkla Foods Danmark er sertifisert på FSA sølvnivå, mens Orkla Foods Norge vil fortsette å jobbe mot 100% sertifisering på FSA sølvnivå eller tilsvarende.

#### *Sort pepper*

##### **Risiko**

Hovedbekymringen for menneskerettighetsbrudd, som barnearbeid og uformelle kontrakter, er knyttet til dyrking og produksjon av enkeltkrydder, inkludert sort pepper, og skyldes kombinasjonen av opprinnelsesland, for det meste Sørøst-Asia, og manglende sporbarhet. Overforbruk av plantevernmidler og svindel er også potensielle risikoer i disse verdikjedene.

##### **Tiltak**

Bruk av sertifiseringsordninger som Fairtrade, Rainforest Alliance og FSA Silver er viktige tiltak, også for sort pepper og andre krydder. Det er utfordrende å finne leverandører av krydder som oppfyller kravene til FSA sølvnivå eller tilsvarende, men Orkla Foods vil fortsette arbeidet med å finne tilstrekkelige og robuste sertifiseringer for sort pepper. I mellomtiden vil Orkla Foods Norge ta opp disse problemstillingene med leverandørene og sette tydelige forventninger til menneskerettigheter, sporbarhet og nivåer av plantevernmidler.

### 3.4.9. Kokos

Orkla Foods bruker kokos, hovedsakelig kokosolje og tørket kokosmelk, i noen produkter til utvalgte markeder.

##### **Risiko**

De viktigste produsentene av kokos globalt er Indonesia og Filippinene, som til sammen representerer rundt 70 % av det totale volumet. Kokosdyrking er vanligvis preget av småbrukere som sliter med fattigdom. Dette er ofte knyttet til en ond sirkel der dårlige avlinger, på grunn av manglende investeringer i god landbrukspraksis og produksjonsmetoder og nye trær etter hvert som plantasjene blir gamle, resulterer i lav inntekt og bønder noen ganger blir tvunget til å involvere barn i driften.

##### **Tiltak**

Fairtrade har et sertifiseringsprogram for kokosdyrking, og Rainforest Alliance er i ferd med å etablere seg i kokoskategorien, men så langt er de tilgjengelige sertifiserte volumene begrenset.



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

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

Varslingssystemene som er implementert av Orkla Foods oppfordrer interne og eksterne interessenter til å rapportere brudd, eller mulige brudd, på lover og regler, Orklas etiske retningslinjer og etiske normer som er allment akseptert i samfunnet.

Orkla Foods' varslingsmekanisme kan benyttes av alle Orkla Foods' datterselskaper og alle interne og eksterne interessenter. Denne mekanismen kommer i tillegg til Orklas sentraliserte mekanisme og lokale mekanismer etablert av datterselskapene der dette er påkrevd. Varslingsmekanismen, som leveres av en ekstern leverandør, er tilgjengelig hele døgnet på alle relevante språk og sikrer varslers anonymitet. Enhver form for represalier mot en person som i god tro har levert et varsel om et mulig kritikkverdige forhold, er forbudt ved lov. På Orkla Foods-nivå er det Vice President Governance, Risk and Compliance som har ansvar for å føre tilsyn med varslingsmekanismen og bistå med implementering av retningslinjene i alle relevante Orkla Foods datterselskap.

Gjennom Orklas etiske retningslinjer for leverandører er Orkla Foods' leverandører og forretningspartnere pålagt å etablere klagemekanismer som hensyntar UNGPs retningslinjer. Noen av sertifiseringsorganisasjonene som Orkla Foods og Orkla Procurement samarbeider med, har etablert klage- og utbedringsmekanismer med tilstedeværelse i leverandørkjeder med høy risiko, som palmeolje (Roundtable on Sustainable Palm Oil) og kakao (Rainforest Alliance). Disse tredjepartsorganisasjonene utgjør et verdifullt supplement til Orkla Foods' egne varslings- og klagehåndteringsmekanismer.

Orkla Foods har ikke en systematisk tilnærming for å vurdere om arbeidere i verdikjeden kjenner til og stoler på klagemekanismene som er etablert av datterselskapene, deres leverandører og/eller forretningspartnere. Interessentdialog er identifisert som et forbedringsområde for 2026–2027.

## 5. Arbeid utført i 2025 og planer for 2026

### Arbeid utført i 2025

I 2025 utarbeidet Orkla Foods retningslinjer for bærekraft (Orkla Foods Sustainability Policy) basert på forventningene i Orklas retningslinjer for bærekraft. I tillegg ble det utarbeidet retningslinjer for dyrevelferd (Orkla Foods Animal Welfare Policy) og retningslinjer for marine råvarer (Orkla Foods Marine Policy) basert på tidligere Orkla-policyer. Disse retningslinjene er tilgjengelige på Orkla Foods' nettsider og vil bli distribuert til leverandører i 2026 sammen med en oppdatert Supplier Code of Conduct utarbeidet av Orkla Procurement.

Arbeidet med å styrke ESG-styringen fortsatte i 2025 med tilfredsstillende fremdrift, særlig innen temaer som er relevante for CSR-rapportering.

I 2025 gjennomførte Orkla Foods en dobbel vesentlighetsanalyse og en aktsomhetsvurdering for menneskerettigheter, som begge ble gjennomgått og oppdatert i begynnelsen av 2026. Disse vurderingene ga viktige innspill til validering av selskapets bærekraftstrategi og KPIer. Det er definert langsiktige strategiske mål for ESG-temaer som er identifisert som vesentlige både fra et påvirknings- og et finansielt perspektiv. I tillegg er planen for håndtering av risiko knyttet til menneskerettigheter, som ble utviklet i 2024 for å sikre effektiv reduksjon av potensielle negative konsekvenser for menneskerettighetene og bidra til å beskytte menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i hele Orkla Foods' verdikjede, blitt oppdatert. Dette arbeidet har ført til økt bevissthet om sentrale menneskerettighetsspørsmål på tvers av organisasjonen og et sterkt ledelsesengasjement for de definerte målene.

I 2025 iverksatte Orkla Foods ulike tiltak for å fremme trivsel og gode arbeidsforhold for egne ansatte, med fokus på områder som sikkerhet og skadeforebygging, likelønn, opplæring og kompetanseutvikling og arbeidstid, blant annet følgende:



- I samarbeid med Orkla Snacks implementerte Orkla Foods et felles rammeverk for jobbkitektur i 2025, som grunnlag for kompensasjonsstyring samt kompetanse- og karriereutvikling. Rammeverket forventes å gi bedre styring av jobber, roller, ferdigheter, lønn, karrierer og talent på tvers av organisasjonen, og å styrke konsistens og transparens i personalprosessene.
- I samarbeid med Orkla Snacks fortsatte Orkla Foods arbeidet med å forankre likelønn og lønnstransparens i selskapets retningslinjer, kultur og arbeidspraksis. I 2025 ble sentrale krav og overordnet tilnærming definert. I 2026 fortsatte arbeidet med å forberede implementeringen, herunder utvikling av tilpassede prosesser, rapporteringsrammeverk og mulig systemstøtte. Initiativet støtter etterlevelse av EUs lønnsdirektiv om åpenhet og forventes å styrke rettferdighet og transparens i kompensasjonspraksisen på tvers av organisasjonen.
- Orkla Foods utarbeidet en vurdering av tilstrekkelig lønn med formål om å identifisere forbedringsområder og forberede ESRS-rapporteringen.
- Orkla Foods arrangerte en HMS-uke og en inkluderingsuke i 2025, med ansatte fra selskapets ulike lokasjoner. Disse initiativene anses som et viktig bidrag til ambisjonen om å utvikle en sterk helse- og sikkerhetskultur og et inkluderende arbeidsmiljø.
- Orkla Foods startet implementeringen av en ny digital læringsplattform i 2025, med utrulling i hele selskapet i første kvartal 2026. Plattformen er utformet for å styrke kompetanseutvikling, forbedre tilgang til opplæring på tvers av medarbeidergrupper og støtte en mer strukturert og datadrevet tilnærming til læring og kompetanseutvikling i hele organisasjonen.
- Orkla Foods hadde fokus på oppfølging av resultatene fra 2024-undersøkelsen om balansen mellom arbeid og fritid, og på å styrke interne prosesser og styring knyttet til ansattes trivsel.

Selskapets prosesser for aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter i verdikjeden er forbedret gjennom innføringen av en omfattende risikovurdering utført med verktøy og maler levert av Orkla Procurement, noe som resulterte i en bærekraftklassifisering av alle råvarer og handelsvarer. Denne systematiske rapporteringen gjør det mulig å følge opp etterlevelse og fremdrift mot mål. I tillegg har Orkla Foods fortsatt arbeidet med å sikre ansvarlige arbeidsforhold i leverandørkjedene, inkludert systematisk risikovurdering, registrering av tier-1-leverandører i Orkla Supplier Portal og økt bruk av sertifiserte råvarer. Orkla Foods har arbeidet for å sikre at høyrisikoråvarer kjøpes inn fra sertifiserte produsenter og/eller fra Europa eller andre lavrisikoregioner.

For å forstå de potensielle utfordringene i verdikjedene besøkte representanter fra Orkla Procurement og Orkla ASA, på vegne av alle datterselskaper som kjøper tomatpuré fra disse regionene, utvalgte leverandører av tomatpuré i Xinjiang og Indre Mongolia. Formålet var å overvåke arbeidsforhold, rekrutteringspraksis, sporbarhet, kvalitet og mattrygghet. Besøkene inkluderte inspeksjoner av fabrikker og jorder, dokumentgjennomganger og intervjuer med både faste og sesongansatte arbeidstakere. Menneskerettighetsrisiko knyttet til regionen vil fortløpende bli fulgt opp av Orkla Procurement og Orkla ASA gjennom videre utrulling av Supplier Code of Conduct, eksterne revisjoner (SMETA) og tett dialog med leverandørene.

### Planlagte aktiviteter i 2026

Som en del av Orkla Foods' langsiktige plan for håndtering av risiko knyttet til menneskerettigheter er følgende tiltak definert for strategiperioden 2026–2027:

#### Egen arbeidsstyrke:

- Identifisere og adressere gap knyttet til tilstrekkelig levelønn;
- Fortsette systematisk arbeid med helse og sikkerhet gjennom regelmessig risikovurdering, utvidet bruk av LIA-systemet for hendelsesrapportering, bevisstgjøringsinitiativer, og videreføring av engasjementsaktiviteter som HMS-ukene;
- Følge opp funn fra medarbeiderundersøkelsen (WeConnect) med tiltak for å styrke arbeidsmiljøet, samt gjennomføre en ny undersøkelse i tredje kvartal 2026 med ambisjon om å etablere en undersøkelsessyklus annethvert år for å muliggjøre systematisk oppfølging og kontinuerlig forbedring;
- Videreføre og styrke arbeidet mot trakassering i 2026, gjennom å utvikle workshop-materialer og e-læringskurs som kan tilpasses lokalt og gjøres tilgjengelig for både funksjonærer og operatører i alle enheter;



- Styrke mangfold, likeverd og inkludering i alle datterselskaper ved å integrere DE&I-prinsipper i personalprosesser og prosedyrer, med særlig fokus på likelønn, ikke-diskriminering og inkluderende praksis; og
- Forbedre prestasjonsstyringsprosesser og utvide tilgangen til lærings- og utviklingsmuligheter for alle ansatte.

*Arbeidere i verdikjeden:*

- I samarbeid med Orkla Procurement, arbeide for å bedre transparensen i verdikjeden, knyttet til leverandørkjedene som er identifisert gjennom risikovurderinger;
- I samarbeid med Orkla Procurement, gjennomføre en mer detaljert vurdering av risiko for barne- og tvangsarbeid som supplement til den generelle risikovurderingen;
- Fortsette implementeringen av prosedyrene for risikovurdering og oppfølging av tier-1-leverandører i 2026 og 2027;
- Delta i felles prosjekter som har som mål å forebygge barne- og tvangsarbeid i prioriterte leverandørkjeder; og
- Fortsette innsamlingen av informasjon om tilgjengelige bærekraftige råvarer eller sertifiseringsprogram for alle høyrisikoråvarer, for å utvikle en konkret strategi for å nå mål knyttet til sertifisering av prioriterte høyrisikoråvarer.

\*\*\*

(signaturer på neste side)



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
6459EB30B6184CC9BCCC497071859A79

Oslo, 16. Juni 2026  
Styret i Orkla Foods AS

---

Gilles Morel  
Styreleder

---

Øyvind Andreas Torpp  
Styremedlem

---

Robert Pekar  
Styremedlem

---

Hege Holter Brekke  
Styremedlem

---

Janne Halvorsen  
Styremedlem

---

Helene Witsø Teslo  
Styremedlem

---

Carl Johan Ståhlbom  
Styremedlem

---

Arttu-Pekka Vikström  
Administrerende direktør

