

Redegjørelse etter åpenhetsloven for 2024

Orkla Home & Personal Care AS («OHPC») er et heleid datterselskap av Orkla ASA. Denne redegjørelsen beskriver OHPC sitt arbeid med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, inkludert aktsomhetsvurderinger i tråd med kravene i åpenhetsloven § 5.

Redegjørelsen gjelder for regnskapsåret 2024 (1. januar – 31. desember).

Orkla ASA publiserer også en egen redegjørelse som er tilgjengelig på Orklas hjemmesider ([Åpenhetsloven - Orkla Norway](#)). I tillegg rapporterer Orkla årlig om fremdriften i konsernets arbeid med miljø-, sosiale og forretningsetiske temaer i Orklas årsrapport¹, der OHPC er inkludert.

Innholdsfortegnelse

1.	Beskrivelse av virksomheten	2
1.1.	Organisering av virksomheten	2
2.	Retningslinjer og styringsprinsipper	3
2.1.	Orklas retningslinjer for grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold	3
2.1.1.	Ansvar	3
2.2.	Retningslinjer og rutiner for egne ansatte i OHPC	3
2.2.1.	Mangfold, likeverd og inkludering	3
2.2.2.	Arbeidsforhold	4
2.2.3.	Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet	4
2.3.	Retningslinjer og rutiner for aktsomhet i leverandørkjeden	4
2.3.1.	Samarbeid og partnerskap	5
2.4.	OHPCs arbeid med aktsomhetsvurderingene	5
3.	Faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold avdekket i OHPC	6
4.	Vesentlig risiko for negative konsekvenser og tiltak	6
4.1.	Risiko for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i OHPCs egen virksomhet	6
4.2.	Risiko for negative konsekvenser avdekket i OHPCs egen virksomhet	6
4.2.1.	Sykefravær	6
4.2.2.	Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet (HMS)	7
4.2.3.	Mangfold, likeverd og inkludering	7
4.3.	Vesentlig risiko for negative konsekvenser avdekket i Orklas leverandørkjeder	8
4.3.1.	Menneskerettighetsutfordringer i OHPCs leverandørkjeder	8
4.3.2.	Avvik hos direkteleverandører	9
4.4.	OHPCs viktigste risikoråvarer – risiko og tiltak	9
4.4.1.	Palmeolje	9
4.4.2.	Parfumer	10
5.	Varslingskanaler og klagemekanismer som skal bidra til å avdekke negative konsekvenser	10
6.	Om arbeidet i 2024 og videre planer i 2025	11

¹ Orklas årsrapport for 2024 er tilgjengelig her: [Årsrapport - Orkla Norway](#), hvor bærekraftsrapporten begynner på side 45.

1. Beskrivelse av virksomheten

Orkla Home & Personal Care (OHPC) utvikler, produserer, markedsfører, distribuerer og selger hygiene- og rengjøringsprodukter til dagligvarehandel, faghandel og til kunder med egne merkevarer. Hovedmarkedene er Norge, Sverige og Finland, i tillegg til onlinesalg. Selskapet har egen produksjon av flytende rengjøringsmidler på Ski i Norge, og hygieneprodukter i Falun i Sverige. I tillegg kjøper OHPC handelsvarer primært fra Europa, med begrenset import fra Asia.

Produktene OHPC produserer er en del av hverdagen til millioner av mennesker, og det forplikter. Selskapets ambisjon er å kombinere innovasjon og forbrukerinnsikt med ansvarlig verdiskaping og bærekraftig drift. Som en del av Orkla-konsernet er bærekraft integrert i forretningsstrategien. OHPC arbeider målrettet for å redusere miljøpåvirkning, forbedre sosiale forhold i verdikjeden, og sikre etisk forretningspraksis. Gjennom kontinuerlige forbedringer i produktdesign, emballasje, produksjon og innkjøp bidrar selskapet til en mer bærekraftig forbruksutvikling i tråd med Orklas langsiktige ambisjon om netto nullutslipp og sirkulær verdiskaping.

OHPCs tilnærming bygger på Orklas styrende prinsipper for bærekraft og ansvarlig forretningspraksis, og det er blitt gjennomført aktsomhetsvurderinger for å identifisere, forebygge og håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for mennesker og samfunn. Dette arbeidet er en sentral del av selskapets ansvar som produsent, arbeidsgiver og samarbeidspartner i Norden og i leverandørkjedene.

1.1. Organisering av virksomheten

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

Orkla Home & Personal Care AS har hovedkontor i Oslo. Produksjonen av vaskemidler er lokalisert til Ski og produksjonen av hygieneprodukter finner sted hos heleid datterselskap Orkla Care AB, lokalisert i Falun, Sverige. Organisasjonsnummeret til Orkla Home & Personal Care AS er NO 911 161 230. Denne redegjørelsen omfatter hele Orkla Home & Personal Care, inkludert Orkla Care AB, samlet omtalt kun som OHPC.

Ved årsslutt 2024 besto OHPCs arbeidsstokk av 384 ansatte² fordelt på 2 land. Relevante funksjoner er produksjon, vedlikehold, logistikk, innkjøp, markedsføring, produktutvikling, salg, bærekraft, forretningsutvikling, finans, IT, HR og kommunikasjon.

OHPC er også en innkjøper av produkter, råvarer og tjenester, som betyr at det er et stort antall mennesker som påvirkes av OHPCs virksomhet gjennom hele verdikjeden.

Gjennom kontinuerlige forbedringer i produktdesign, emballasje, produksjon og innkjøp bidrar selskapet til en mer bærekraftig forbruksutvikling i tråd med Orklas langsiktige ambisjon om netto nullutslipp og sirkulær verdiskaping.

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

2. Retningslinjer og styringsprinsipper

2.1. Orklas retningslinjer for grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold

OHPC følger Orklas retningslinjer for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er forankret i styrende dokumenter, slik som Orklas etiske retningslinjer (Orkla Code of Conduct), retningslinjer for bærekraft (Orkla Sustainability Policy) og retningslinjer for leverandører (Orkla Supplier Code of Conduct) og for andre forretningspartnere (Orkla Business Partner Code of Conduct).

Orklas retningslinjer, krav og veiledningsmateriale sikrer at FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter er godt integrert i Orklas innkjøpsaktiviteter og i forvaltningen av leverandører og forretningspartnere. Disse retningslinjene gjelder for alle Orkla-selskaper, inkludert OHPC, og Orkla følger opp at selskapene overholder disse. Mer detaljer kan finnes i dokumentene og i Orkla ASA sin rapport for åpenhetsloven (Åpenhetsloven).

2.1.1. Ansvar

OHPC følger de til enhver tid godkjente retningslinjer for bærekraft for Orkla ASA, som godkjennes årlig av styret i Orkla.

Styret i OHPC har ansvaret for at virksomheten drives i tråd med relevant regelverk og Orklas etiske retningslinjer og retningslinjer for bærekraft.

Administrerende direktør i OHPC skal sørge for at ansatte blir gjort kjent med og overholder retningslinjene og at opplæring gjennomføres på årlig basis og har overordnet ansvar for å etablere styringsrutiner, mål og tiltaksplaner for bærekraftsarbeidet i tråd med Orklas etiske retningslinjer og retningslinjer for bærekraft.

2.2. Retningslinjer og rutiner for egne ansatte i OHPC

OHPCs retningslinjer for bærekraft dekker vesentlige tema knyttet til egne ansatte. Dette inkluderer mangfold, likeverd og inkludering, arbeidsforhold, rettferdig og tilstrekkelig lønn, arbeidsmiljø, helse og sikkerhet. OHPC har policy for Anti-korrupsjon, DE&I, mobbing & trakassering, rekruttering og HMS, som sikrer retningslinjer og rutiner for alle ansatte. Alle ansatte er pålagt å sette seg inn i relevante retningslinjer, for sin funksjon, og tar kurs for å sikre at de har forstått disse retningslinjene.

I henhold til gjeldene retningslinjer for bærekraft, gjennomførte OHPC en årlig risikovurdering for egen organisasjon knyttet til etterlevelse av krav rundt arbeidsforhold til egne ansatte og mulige negative konsekvenser i egen virksomhet.

2.2.1. Mangfold, likeverd og inkludering

OHPC jobber aktivt med å skape et inkluderende og imøtekommende arbeidsmiljø, og for å motvirke alle former for diskriminering, mobbing og trakassering. OHPC har en policy for mangfold, likeverd og inkludering som beskriver inkludering som en sentral del av selskapets styringsprinsipper, samt en rekrutteringspolicy som motvirker diskriminering i ansettelsesprosessen. OHPC har også beskrevet klare retningslinjer for hvordan vi jobber med å forhindre trakassering og mobbing.

OHPC jobber aktivt for at styringsprinsippene, rundt mangfold, likeverd og inkludering, er befestet i bedriftskulturen. Tiltakene inkluderer: flere bevisstgjøringskampanjer for mangfold, likestilling og inkludering, inkludert en mangfoldsuke i juni 2024 for å fremme en bedriftskultur som støtter mangfold. Alle ansatte har også gjennomgått opplæring for å identifisere og redusere trakassering og diskriminering. OHPC har innført

en jevnlig pulsundersøkelse for alle ansatte, som er anonym, og som inneholder en rekke spørsmål relatert til mulig opplevelse av diskriminering.

2.2.2. Arbeidsforhold

OHPC verdsetter åpen, faktabasert, ærlig og respektfull kommunikasjon, og ønsker derfor å gjøre det enkelt for ansatte og eksterne interessenter å ta opp bekymringer. For å tilrettelegge for dette, har selskapet blant annet kvartalsvis arbeidsmiljøutvalgsmøter (AMU) ved lokasjonene i Norge, i tillegg til jevnlige møter med tillitsvalgte. Dette sikrer forankring, inkludering og medbestemmelse og samsvarer med OHPC policy at saker skal behandles på lavest mulig nivå. OHPC har egne varslingsrutiner for å varsle eventuelle avvik, i tillegg til regelmessige pulsmålinger hvor ansatte kan gi anonyme tilbakemeldinger som systematisk blir fulgt opp. Månedlige allmøter med bred tematikk sikrer god informasjonsdeling. Det arrangeres også lokale allmøter på begge fabrikkene som sikrer informasjon og gjennomgang av viktige temaer.

Selskapenes vurdering av menneskerettighetspåvirkning fra 2024 avdekket ingen alvorlig risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold i egen virksomhet. OHPC vurderer at risikoen for brudd på barns rettigheter, tvangsarbeid og retten til å organisere seg og ta del i kollektive forhandlinger er lav. Som en standard praktiserer vi 18-årsgrense for ansettelse. I de få tilfeller der ansatte er under 18 år, følger nasjonalt regelverk for å sikre trygge arbeidsforhold for unge arbeidstakere.

2.2.3. Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet

OHPCs retningslinjer stiller krav om å beskytte helse og sikkerhet for ansatte og andre knyttet til virksomheten. OHPCs bedrifts- og arbeidsmiljøutvalg arbeider innenfor gjeldende retningslinjer og samarbeidet med de ansatte har vært godt. HMS-styringssystemet sikrer sporing og oppfølging av hendelser rundt helse og sikkerhet.

Orkla Home & Personal Care AS i Norge er en IA-bedrift, med mål på alle IA-elementer. Både på fabrikker og hovedkontor har det vært et økt fokus på sykefraværsoppfølging som en del av HMS-arbeidet. Alle ansatte har tilgang til bedriftshelsetjeneste.

I løpet av 2024 ble også operatører på fabrikkene inkludert i temperaturmålinger OHPC arbeider kontinuerlig med resultatene fra denne undersøkelsen for å forbedre helse og sikkerhet på arbeidsplassen.

For å øke bevissthet rundt retningslinjer for arbeidsmiljø, helse og sikkerhet, har OHPC gjennomført HMS-uke på alle lokasjoner. Alle ansatte deltok i samtaler og aktiviteter om sikkerhet på arbeidsplassen og forebyggende tiltak mot arbeidsrelaterte helseproblemer.

2.3. Retningslinjer og rutiner for aktsomhet i leverandørkjeden

Orklas retningslinjer for menneske- og arbeidstakerrettigheter i verdikjeden er inkludert i Orklas etiske retningslinjer (Orkla's Code of Conduct), Orklas retningslinjer for bærekraft (Orkla's Sustainability Policy), og Orklas etiske retningslinjer for leverandører og forretningspartnere (Orkla's Supplier Code of Conduct og Orkla's Business Partner Code of Conduct).

Disse retningslinjene dekker alle arbeidstakere i verdikjeden, inkludert risikoutsatte personer og sårbare grupper, som for eksempel barn og migrantarbeidere. De omfatter prosesser og mekanismer for å sikre etterlevelse av viktige internasjonale rammeverk, blant annet FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, ILO-erklæringen om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

Rettighetene som dekkes av disse instrumentene, anses som globale, universelle menneske- og arbeidstakerrettigheter som gjelder for alle arbeidstakere og andre berørte rettighetshavere, 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 opphøre og avhjelpe negative påvirkninger,

og å forhindre eller dempe potensielle negative påvirkninger. De tar eksplisitt opp kritiske spørsmål som tvangsarbeid, menneskerhandel og barnearbeid, og er forankret i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

Orklas etiske retningslinjer for leverandører (Orkla Supplier Code of Conduct) beskriver Orklas etiske krav og forventninger til leverandører. Kravene er basert på FNs menneskerettighetserklæring, ETI Base Code og UN Global Compacts ti prinsipper for ansvarlig 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 likebehandlingsmuligheter.

OHPC iverksetter sammen med Orklas sentrale innkjøpsorganisasjon, Orkla Procurement, tiltak for å sikre etterlevelse av disse prinsippene gjennom leverandørdialog, leverandøregenvurderinger og etiske revisjoner.

For å jobbe effektivt med å sikre ansvarlig forretningspraksis, følger OHPC en risikobasert tilnærming. Denne tilnærmingen innebærer å ha rutiner for risikovurdering, oppfølging av leverandører og rapportering.

I arbeidet med ansvarlige innkjøp prioriterer selskapene de leverandørene og leverandørkjedene der risikoen for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er størst, basert på alvorlighetsgraden og sannsynligheten for skade. I samarbeid med Orkla Procurement gjennomfører OHPC en årlig risikokartlegging basert på kriterier knyttet til arbeidsforhold, HMS, miljø og etikk.

Orkla er medlem av organisasjonen Sedex, som er en global plattform for vurdering av leverandørkjeder. Medlemskapet gir mulighet for innsikt i det store antallet leverandørforhold som Orkla har, samt økt påvirkningskraft overfor leverandører gjennom flerpartssamarbeid. Alle nye direkteleverandører legges til i Orklas digitale portalløsning for leverandører (Orkla Supplier Portal), og gjennomgår en risikovurdering knyttet til bærekraft basert på Sedex' risikodata som en del av registreringsprosessen.

Potensielle leverandører som vurderes til å ha høy risiko vil normalt ikke velges. Det må i så fall gjennomføres en egen og mer detaljert risikovurdering hvor relevante tiltak og oppfølging bestemmes.

2.3.1. Samarbeid og partnerskap

Som et ledd i Orklas arbeid med å møte utfordringene knyttet til menneskerettigheter og miljø, deltar Orkla ASA or/eller Orkla Procurement AS aktivt i bransjetiltak som involverer bedrifter, myndigheter og ekspertorganisasjoner, som Etisk handel Norge, AIM-Progress, Sedex (se punkt 2.3 over). OHPC har i tillegg spesielt oppmerksomhet på forholdene rundt produksjon av palmeolje, og er med i Action for Sustainable Derivatives (ASD).

2.4. OHPCs arbeid med aktsomhetsvurderingene

Orkla har utarbeidet en veiledning for Human Rights Due Diligence, og i 2024 gjennomførte OHPC aktsomhetsvurderinger som fulgte denne veiledningen, støttet av Orkla ASA. Gjennom workshops og undersøkelser ble det gjort vurderinger av faktisk og mulig negativ påvirkning innenfor fire områder: Egne ansatte, arbeidere i verdikjeden, samfunnet rundt vår operasjon, og forbrukere. Det ble så utarbeidet mål og planer for tiltak der dette ble vurdert som viktig.

3. Brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold avdekket i OHPC

OHPC har ikke dokumentert noen alvorlige brudd på grunnleggende menneskerettigheter gjennom årets aktsomhetsvurdering. Det ble avdekket enkelte områder med høyere risiko, som vil beskrives nærmere i de følgende kapitlene.

4. Vesentlig risiko for negative konsekvenser og tiltak

4.1. Risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i OHPCs egen virksomhet

I løpet av høsten 2024 foretok OHPC en risikovurdering for brudd på grunnleggende menneskerettigheter i egen virksomhet. Det ble ikke avdekket noen slike brudd, og det ble vurdert at risikoen for brudd var generelt lav i egen virksomhet. OHPC har bare ansatte i Norge og Sverige hvor nasjonale retningslinjer sikrer et sterkt vern av arbeidstakere.

4.2. Risiko for negative konsekvenser avdekket i OHPCs egen virksomhet

Samtidig som OHPC har lav risiko for faktiske brudd på menneskerettigheter, har selskapet mange produksjonsansatte, og har dermed en høy iboende risiko for arbeidsrelaterte skader. Herunder inkluderes fallskader, kuttskader og eksponering for kjemikalier, støv eller støy. Det er ikke dokumentert brudd på menneske- og arbeidstakerrettigheter knyttet til skader i 2024, men den iboende risikoen for potensielle negative konsekvenser vurderes som vesentlig. OHPC har som mål at det ikke skal inntreffe noen alvorlige personskader, og at det skal være en jevn, lav frekvens eller årlig (kontinuerlig) reduksjon i antall skader og arbeidsrelaterte helseplager, og har derfor tiltak for å sikre at vi fortsetter å holde risiko for negative konsekvenser lav. Alle skader meldes inn og håndteres i henhold til interne rutiner. HMS ansvarlig ved fabrikkene er ansvarlig for å følge opp hendelser og forbedrende handlinger.

4.2.1. Sykefravær

Totalt sykefravær 2024 endte på 5,4 % mot 4,6 % i 2023. KPI var 4%. Økt sykefravær var en bredere samfunnstrend i 2024, og OHPC sin økning kan forklares innenfor denne trenden. Ved vår fabrikk og lager på Ski har det vært økt fokus på sykefraværsoppfølging som en del av HMS arbeidet. Effekten av dette er at sykefravær har gått ned fra 7,5% til 6,3 %.

Tiltak

Selskapet jobber med å forbedre kartlegging og oppfølging av sykefravær som et første steg for å sette inn målrettede tiltak for å få ned fraværet. KPI for 2025 vil være 5,2%. Det anses som en mer korrekt KPI,

siden 4% er lavt med tanke på at vi har ansatte i Norge og Sverige, der trend for sykefravær generelt er høyere enn global norm.

4.2.2. Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet (HMS)

OHPC har en visjon om null skader, og jobber kontinuerlig for å forebygge ulykker. I 2024 var frekvensen for fraværsskader³ i OHPC 3,4. Ingen av skadene som har ført til fravær kan kategoriseres som alvorlige skader. OHPC har ikke avdekket at noen av disse forholdene er å anse som en konsekvens av mangel på anstendige arbeidsforhold eller sikkerhetsrutiner. Vi har lokale AMU ved hver av våre lokasjoner, som overvåker at HMS regler blir fulgt, og som tar årlig inspeksjon av arbeidsforhold. OHPC har også HMS ansvarlig på begge fabrikkene sine, som sikrer bruk og prosess rundt risikovurdering og følger opp at forebyggende handlinger blir igangsatt. Organisasjonen på fabrikkene er trent i brukt av risikovurderinger og bruker disse ved endringer så som, tekniske ombygginger/installasjoner, nye råvarer eller nye operasjonelle prosesser.

Tiltak

For å sikre fortsatt lav frekvens av fraværsskader driver OHPC med forebyggende arbeid. Selskapet har gjennomført egne HMS-uker på alle lokasjoner i 2024. Hensikten med en slik uke er å styrke det interne engasjementet og involvere alle ansatte i utviklingen av kulturen for å nå OHPC sin visjon om null skader. Viktige temaer har vært sikkerhet i kjøretøy, kulturbygging, psykisk helse og balanse mellom arbeid og fritid. OHPC har jobbet med å sikre at ansatte i produksjon får tid og veiledning til opplæring i diverse sikkerhetstiltak. Selskapets fabrikker har satt inn flere tiltak for å redusere ansattes eksponering for høyt støy- og støv-nivå.

4.2.3. Mangfold, likeverd og inkludering

OHPCs årlige risikokartlegging avdekket ingen faktiske negative konsekvenser knyttet til mangfold og diskriminering. Samtidig eksisterer diskriminering i samfunnet generelt, og det er derfor en iboende risiko for dette i alle bedrifter. Eksempler på dette er risiko for diskriminering i ansettelsesprosesser, lønnsfastsettelse og tilrettelegging for ansatte med funksjonsnedsettelse. OHPC jobber derfor aktivt med å promotere mangfold. Ved årsskiftet var 47,9 % av bedriftens ledere kvinner mot 46,5 % for ett år siden. OHPC har som målsetning at andel kvinner på ledernivå skal øke fra år til år, og et delmål i dette arbeidet er at minst 50 % av rekrutteringen til lederstillinger skal være kvinner. Selskapet er sitt ansvar bevisst hva angår etterlevelse av likelønnsbestemmelsene, og søker å praktisere lik lønn mellom kvinner og menn på samme stillingsnivå.

Tiltak

OHPC har prosedyrer for å unngå utilsiktet diskriminering ved lønnsfastsettelse og forfremmelse, og prosedyrer for å unngå utilsiktet diskriminering ved rekruttering. Eksempler på prosedyrer er strenge rutiner i HR- og rekrutteringsprosesser, rammer for lønnsfastsettelse, lønninger forhandlet av fagforeninger, lønnskartlegginger, benchmarking av lønssystemer, internasjonalt lønnskategoriseringssystem for å vurdere lønn til våre stillinger, begge kjønn representert i rekrutteringsteam, strukturerte ansettelsesintervjuer og objektive ferdighetstester. For å øke bevissthet om mangfold og inkludering har vi hatt mangfoldsuke på alle våre lokasjoner. Der fokuserte vi på hva mangfold er, og hvordan alle ansatte kan være med på å bygge en inkluderende selskapskultur.

³ Antall personskader med fravær pr. million arbeidstimer

4.3. Vesentlig risiko for negative konsekvenser avdekket i Orklas leverandørkjeder

OHPC har omfattende og komplekse leverandørkjeder som skiller seg noe fra øvrige selskaper i Orkla. Samtidig er OHPC i en internasjonal sammenheng en relativt liten aktør innen de fleste råvarekategorier. Dette betyr at OHPC har potensielle risikoforhold på mange områder, men en begrenset mulighet til å tvinge gjennom store endringer alene.

Dermed er gode risikovurderinger, samarbeid med bransjeorganisasjoner, og bruk av tredjepartsaktører viktige elementer for å påvirke forretningspraksis i leverandørkjedene.

Flere råvarer kommer fra land der fattigdom, svakt styresett og mangel på god infrastruktur skaper risiko for dårlige lønns- og arbeidsforhold og for alvorlige menneskerettighetsbrudd, som barnearbeid og tvangsarbeid.

4.3.1. Menneskerettighetsutfordringer i OHPCs leverandørkjeder

Det er selskapets vurdering og erfaring fra etiske revisjoner gjennom mange år at det er liten sannsynlighet for alvorlige brudd på menneskerettigheter blant OHPCs direkteleverandører. Imidlertid er mange av leverandørkjedene komplekse, og faren for avvik blant aktører bakover i verdikjedene er det i dag et begrenset datagrunnlag for å vurdere.

Orkla bruker definisjonen fra FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGP), som definerer de mest fremtredende («most salient») menneskerettighetsutfordringene som *«menneskerettighetene som er i fare for de mest alvorlige negative konsekvensene gjennom et selskaps aktiviteter eller forretningsforbindelser»*.

På grunnlag av funn i etiske revisjoner (hovedsakelig Asia) og generelle risikoforhold i kjente opprinnelsesland for risikoråstoff (hovedsakelig palmeolje) har OHPC vurder disse som selskapets mest fremtredende menneskerettighetsutfordringer:

- Barnearbeid
- Levelønn
- Arbeidsforhold, inkludert helse og sikkerhet på arbeidsplassen og diskriminering

Barnearbeid

OHPC har en risiko for barnearbeid gjennom leverandører i enkelte land. Vi har ikke avdekket konkrete brudd gjennom våre kartlegginger, og de fleste av selskapet leverandører er profesjonelle aktører med gode rutiner for egen virksomhet. Likevel er risikoen på generelt grunnlag til stede i leverandørkjeder knyttet til enkelte råvarer i enkelte land.

Orklas retningslinjer for leverandører stiller krav om at barnearbeid skal forbys og forhindres, og at leverandørene skal gjennomføre nødvendige tiltak for å sikre at det ikke forekommer barnearbeid på deres eget produksjons- eller driftssteder eller hos deres underleverandørers produksjons- eller driftssteder.

Levelønn

OHPC er knyttet til risiko for lønn under levelønnsnivå i flere leverandørkjeder, særlig i forbindelse med landbruksproduksjon. Landbruk er første ledd i leverandørkjeden for mange av OHPCs råstoff.

Gjennom Orklas retningslinjer for leverandører krever Orklas porteføljeselskaper at leverandørenes lønn og sosiale ytelser som et minimum skal oppfylle nasjonale juridiske standarder eller bransjestandarder, avhengig av hva som er høyest.

Rettferdige og ansvarlige arbeidsforhold

Gjennom leverandørkjeden er Orkla-konsernet tilknyttet risiko for overdreven arbeidstid og lave lønninger i flere forsyningskjeder, noe som ofte kan være tilfelle ved bruk av migrantarbeidere. Dette er flere ganger avdekket under etiske revisjoner hos OHPCs leverandører (for eksempel for mye overtid og utilstrekkelige hvilepauser.)

Orklas retningslinjer for leverandører inneholder krav om at arbeidstid, hviletid, overtidarbeid og pauser skal overholde nasjonale lover og bransjestandarder, avhengig av hva som gir best beskyttelse.

Det er også generell risiko for brudd på krav knyttet til arbeidsmiljø, helse og sikkerhet. Dette er relativt vanlige tilfeller av manglende samsvar under etiske revisjoner i leverandørkjeden.

Tiltak

OHPC har begrenset innsikt i leverandørkjedene bak direkteleverandører. Selskapet har jobbet med retningslinjer for leverandører gjennom mange år, men vil i 2025 intensivere arbeidet med å undersøke hvordan direkteleverandører jobber med sine leverandørkjeder for å oppfylle retningslinjene.

Leverandører vurderes ved etablering. Selskapet har etablert en årlig reevalueringsprosess, hvor leverandører velges ut for ny vurdering basert på faste kriterier. Kriteriene vil i 2025 gjennomgås for å forsterke viktigheten av menneskerettighetsforhold som grunnlag for reevaluering.

4.3.2. Avvik hos direkteleverandører

For direkteleverandører følges avvik fra etiske revisjoner opp gjennom Sedex. Orkla har et lokalt innkjøpskontor i Shanghai som også jobber med leverandøroppfølging.

Når det gjelder revisjoner gjennom Sedex, opererer Sedex med fire nivåer av funn, basert på alvorlighetsgrad og/eller omfang: 'Business critical', 'Critical', 'Major' og 'Minor'.

I 2024 har det ikke blitt avdekket funn kategorisert som 'Business critical'. Det er avdekket 4 funn som ble kategorisert som 'Critical'. I henhold til Sedex' prosedyrer er det blitt etablert planer og tidsfrister for utbedring av avdekkede forhold. Ved funn avtales det en frist for lukking med leverandøren. Deretter kan OHPC og andre kunder av leverandøren følge opp at tiltak er blitt gjennomført.

Avvikene knyttet til overtidbruk i Kina er også fulgt opp etter denne metoden.

4.4. OHPCs viktigste risikoråvarer – risiko og tiltak

OHPC har en kompleks verdikjede, der råvarene går gjennom flere ledd før de havner i egne fabrikker. Et tiltak for å styrke transparens i verdikjeden har vært å kartlegge hvilke av råvarene som utgjør høyest risiko, og krever tettest oppfølging.

4.4.1. Palmeolje

OHPC bruker palmeolje i all hovedsak som derivater. Det vil si at palme- og palmekjerneoljen (heretter kun omtalt samlet som palmeolje) har blitt brukt som utgangsråstoff for råvarene, og kjemisk modifisert. Dette gjelder for eksempel en stor del av tensidene som inngår i produktene. Derivater har dermed en mer uoversiktlig verdikjede, da det fra plantasjer og møller til råvare er mange mellomledd, og endringer som skjer, både fysisk og kjemisk.

Risiko

Palmeolje er knyttet til risiko for avskoging, som fører til klimagassutslipp og ødeleggelse av naturens økosystemer med påfølgende tap av biologisk mangfold. I tillegg er det en risiko for brudd på urfolksrettigheter i forbindelse med produksjon i urfolksområder. Palmeolje er også forbundet med risiko for brudd på arbeidstakernes rettigheter, spesielt i forbindelse med dyrkingen av oljepalmer.

Tiltak

OHPC har som Orkla et mål om at 100 % av palmeoljen som brukes, direkte eller via derivater, skal være sertifisert. Dette skjer via sertifiseringsordningen Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO), som er et

viktig tiltak for å redusere risikoen for avskoging og brudd på menneskerettigheter i verdikjeden. RSPO-programmet har blant annet etablert ordninger for klagebehandling og avhjelpende tiltak.

OHPC har i tillegg i mange år vært aktivt engasjert i Action for Sustainable Derivatives (ASD), et arbeid som vil fortsette i 2025. ASD er et samarbeidsinitiativ som ledes og tilrettelegges av BSR og Transitions, to organisasjoner med erfaring og ekspertise innen bærekraft i leverandørkjeden og forretningssamarbeid. Gjennom samarbeidet med ASD har Orkla Home & Personal Care støttet direkte intervensjonsprosjekter som går utenom den tradisjonelle verdikjeden og fokuserer på overvåking og forbedringer på plantasjenivå, noe som har vært viktig for å øke tilgjengeligheten og bruken av sertifiserte palmebaserte derivater. Fremgangen evalueres av selskapet som en del av styrets årlige gjennomgang av menneskerettighetsvurderinger og planer.

I 2025 vil OHPC også følge opp leverandørene i deres arbeide for å møte kravene i det kommende EU-regelverket for å hindre avskoging, da dette vil være relevant for alle råvarer som inneholder noe palmeolje som utgangspunkt.

4.4.2. Parfhymer

Risiko

Den andre kategorien av råvarer som har den mest komplekse verdikjeden er parfhymer og aromaer. Parfhymer kan utgjøre en risiko for menneskerettigheter gjennom hele verdikjeden, særlig når det gjelder innhenting av råmaterialer, arbeidsforhold og miljøpåvirkning. Mange duftstoffer stammer fra naturressurser som høstes i utviklingsland, hvor lokalbefolkningen ofte ikke får rettferdig kompensasjon eller samtykker til utnyttelsen av biologisk mangfold – noe som kan være i strid med urfolks rettigheter og Nagoya-protokollen. I tillegg kan produksjonsleddene innebære dårlige arbeidsforhold, eksponering for farlige kjemikalier og manglende arbeidsrettigheter, særlig for arbeidere i lavkostland. Miljøskadelig produksjon og avfall kan også krenke retten til et sunt miljø for lokalsamfunn. Dermed kan parfhyeindustrien, hvis den ikke er ansvarlig styrt, bidra til brudd på både økonomiske, sosiale og kulturelle menneskerettigheter.

Tiltak

Parfhymer lages som blandinger med utgangsstoffer som er vanskelig å spore for en nedstrømsbruker. Parfhyehusene som leverer til OHPC har forpliktet seg til å følge opp sine leverandørkjeder i henhold til kravene i Orklas styrende dokumenter, og ved innkjøp av nye parfhymer etterspør OHPC for eksempel dokumentasjon på om parfhyen inneholder komponenter som er underlagt Nagoya-protokollen, og at disse kravene er oppfylt.

Kritikkverdige forhold som avdekkes kan komme fra ulike kilder, som revisjoner, organisasjoner som FN og Amnesty International, og via media, og disse følges opp i et samarbeid mellom OHPCs innkjøpsavdeling og Orkla Procurement.

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

Orklas retningslinjer for varsling (Orkla Whistleblowing Policy) fastsetter kravene til innsending, mottak og håndtering av varsler og forbyr gjengjeldelse mot varslere, i samsvar med EUs direktiv om vern av varslere. OHPC følger disse retningslinjene og bruker Orkla ASA sitt varslingsystem. Orklas sentrale varslingskanal leveres av en ekstern leverandør og er tilgjengelig hele døgnet på alle relevante språk, og den sikrer varslernes anonymitet. Enhver form for represalier mot en person som har levert en varslingsmelding i god tro om et mulig kritikkverdig forhold, er forbudt ved lov. Varslingskanalen eies av Orklas konserndirektør for juridisk og compliance. OHPC blir informert om det er en varsling relatert til oss, og har en prosess med å vurdere varsel og sette inn fortløpende tiltak der det er nødvendig.

OHPC har også pulsmålinger hos alle ansatte. Der blir de stilt spørsmål som også omhandler diskriminering, trakassering og mobbing. Alle ansatte blir anonymisert i målingene. Hvis OHPC får inn noen svar som indikerer lav tilfredshet rundt diskriminering, trakassering og mobbing, følger HR avdelingen opp dette.

Gjennom Orklas retningslinjer for leverandører er Orklas leverandører og forretningspartnere pålagt å etablere klagemekanismer som hensyntar UNGPs retningslinjer.

6. Om arbeidet i 2024 og videre planer i 2025

Som en konsekvens av omstillingen fra en konsernstruktur i Orkla der disse temaene ble håndtert sentralt, til at OHPC nå er et porteføljeselskap i Orkla med individuelt ansvar, har det blitt startet et arbeid med å gjennomgå og forbedre styringsrutiner for bærekraft og ansvarlig forretningspraksis. Dette arbeidet forsetter i 2025. Blant annet er det opprettet en egen stilling i OHPC for Governance, Risk & Compliance som vil ha som oppgave å følge opp dette.

Det er også gjennomført og/eller igangsatt en rekke tiltak både fra Orkla sentralt og i OHPC, blant annet:

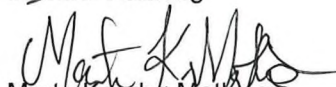
- Orklas retningslinjer for bærekraft har blitt oppdatert, for å sørge for at risikoer knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold blir håndtert på en god måte.
- Orkla har inngått et samarbeid med organisasjonen WageIndicator, som gir Orkla informasjon om tilstrekkelig lønn i de ulike jurisdiksjonene og regionene Orkla-selskaper opererer i. Denne informasjonen har blitt brukt av porteføljeselskapene for å måle eventuelle avvik fra tilstrekkelig lønn. Orkla vil jevnlig evaluere effekten av samarbeidet.
- Orkla har arbeidet for å sikre at høyrisikoråvarer, så langt det lar seg gjøre, skal kjøpes fra sertifiserte produsenter. For OHPC er det hovedsakelig palmeolje som dekkes av relevante sertifiseringsordninger.
- OHPC arbeider kontinuerlig for at leverandører skal signere Orklas retningslinjer for leverandører.
- Det ble i 2024 gjennomført 6 audits av leverandører gjennom Sedex/SMETA.
- Deltagelse i ASD og støtte til The Kaleka Mosaik Initiative, som beskrevet under avsnittet om palmeolje.

Ytterligere informasjon kan finnes i Orkla ASA sin rapport for åpenhetsloven ([Åpenhetsloven](#)).

Oslo 25.06.2025



Michael Haaning



Marte Kjørbo Mathisen



Ingela Burås



Audun Stensvold



Erlend Kværne



Hege Holter Brekke



Anne M. Støren