

Likestillingsredegjørelse

Orkla Home & Personal Care AS for rapporteringsåret 2024



***Utarbeidet av People & Communications
basert på Bufdir sine krav om aktivitets- og redegjørelsesplikten***

Juni 2025

Interne kilder:

Årsberetning 2024

CSRD Rapportering 2024

Åpenhetsloven 2024

SEDEX rapportering 2024

Aktsomhetsvurdering for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

1. Innledning

Som arbeidsgiver har Orkla Home & Personal Care AS et ansvar for å jobbe aktivt, målrettet og systematisk for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette gjelder på områdene kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk – eller en kombinasjon av disse faktorene.

I del 1 av denne rapporten gir vi en oversikt over den nåværende situasjonen for kjønnslikestilling i Orkla Home & Personal Care AS.

I del 2 presenterer vi de konkrete tiltakene Orkla Home & Personal Care AS har gjennomført i 2024 for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering.

1.1 Virksomhetens art

Orkla Home & Personal Care AS produserer og markedsfører ledende merkevarer innen vaskemidler og hygieneprodukter til dagligvaresektoren, faghandel og apotek, samt kontraktproduksjon av renholds- og hygieneprodukter til profesjonelle kunder og industri. I forbrukermarkedet benyttes kjente merkenavn, blant annet Jif, Omo, Zalo, Lano, Milo, Dr Greve og Define.

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.

Ved årsslutt 2024 besto selskapets arbeidsstokk av 384 ansatte fordelt på 2 land, og denne rapporten omhandler de 203 ansatte vi har i Norge. Relevante funksjoner er produksjon, vedlikehold, logistikk, innkjøp, markedsføring, produktutvikling, salg, bærekraft, forretningsutvikling, finans, IT, HR og kommunikasjon. Orkla Home & Personal Care AS er også en innkjøper av produkter, råvarer og tjenester, som betyr at det er et stort antall mennesker som påvirkes av vår virksomhet gjennom hele verdikjeden.

Selskapet er et heleid datterselskap av Orkla ASA.

2. Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Her redegjør vi for tilstanden i vår virksomhet når det gjelder likestillingen mellom kjønn og lønnsforskjeller.

2.1 Personal

I 2024 var gjennomsnittlig antall fast ansatte i Orkla Home & Personal Care AS 193, 49 % av disse var kvinner.

Som en del av lønnskartleggingen vår er tall for midlertidig ansatte, foreldrepermisjon og deltid innhentet og analysert (pr 31.12.2024). Kartleggingen viser at andelen ansatte med midlertidig stilling utgjør totalt 1,97 % og andelen med deltidsstilling utgjør totalt 2,96 %. For midlertidig ansatte er kjønnsfordelingen 50 % for kvinner og 50 % for menn, og for de med deltidsstilling er det 83 % kvinner og 17 % menn.

Tabell 1: Kartlegging av kjønnsforskjeller i midlertidig ansatte, foreldrepermisjon og deltidsarbeid (tall per 31.12.2024).

Kjønnsbalanse (antall)		Midlertidig ansatte (antall av alle ansatte)		Foreldrepermisjon (Gjenomsnittelig antall uker)		Faktisk deltid (antall av alle ansatte)		Ufrivillig deltid (antall av alle ansatte)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
96	107	2	2	25	11	5	1	0	0

Vi ønsker å legge til rette for at alle foreldre skal kunne ta foreldrepermisjon uavhengig av kjønn. Det var 5 kvinner og 3 menn som tok foreldrepermisjon i 2024.

Vi benytter i svært liten grad bruk av deltidsstillinger og har derfor ingen ufrivillig deltid i 2024. Det innvilges deltid dersom det er ett eget ønske fra den ansatte og etter dialog med vedkommende.

Ved årsskiftet var 47,9 % av bedriftens ledere kvinner mot 46,5 % for ett år siden.

Vi 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.

2.2 Kartlegging av lønnsforskjeller

Orkla Home and Personal Care AS har formelle og harmoniserte rutiner for rekruttering og lønnsfastsettelse, og arbeider aktivt og systematisk for å hindre diskriminering. Vi har for året 2024 gjennomført en lønnskartlegging basert på lønnsdata per 31.12.2024. Undersøkelsen er gjennomført for samtlige ansatte som mottar månedslønn.

Tabell 2: Kartlegging av kjønnsforskjeller i lønn, bonus og goder (tall per 31.12.2024)

	Kjønnsfordeling på grupper *		Lønnsforskjeller **		
	Kvinner	Menn	Kontant ytelser		Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Sum skattepliktige naturalytelser
	<i>Kvinne</i>	<i>Mann</i>			
Total	96	107	95 %	99 %	83 %
Nivå / Gruppe 1	3	3	94 %	97 %	99 %
Nivå / Gruppe 2	17	18	97 %	102 %	62 %
Nivå / Gruppe 3	63	29	70 %	70 %	51 %
Nivå / Gruppe 4	13	57	110 %	113 %	74 %

*Nivå 1: Ledergruppe, Nivå 2: Ledere, Nivå 3: Administrativt ansatte, Nivå 4: Operatører

** Lønnsforskjeller. Kvinners kontant- og natural ytelser som andel av menns kontant- og natural ytelser, presentert i prosentuelle termer.

Kontantytelser består av variabel tillegg, overtid, bonus og reisegodtgjørelser, samt styrehonorar. Naturalytelser inngår billønn, pensjon- og forsikringer, og andre skattemessige fordeler.

Til beregningen av lønnsforskjeller er det blitt delt opp i fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder for regnskapsåret 2024. Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi ved å kategorisere i ulike stillingsnivåer. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. Vi benytter oss av benchmarking ved hjelp av ett internasjonalt lønnskategoriseringssystem for å vurdere lønn til de forskjellige stillingene og det gir også tydelige indikasjoner til hvilke stillingsnivåer de forskjellige stilingene tilhører.

Kartleggingen viser at gjennomsnittslønnen for kvinner i 2024 var 95 % av gjennomsnittslønnen for menn på totalnivå. For de ulike nivåene var kvinner foran menn på nivå 4. Øvrig er forskjellen minst for nivå 2 der gjennomsnittslønnen for kvinner er 97 % av tilsvarende for menn, og forskjellen størst for nivå 3 der gjennomsnittslønnen for kvinner er 70 % av tilsvarende for menn. Dette kan forklares med at det er ett høyere snittsanssenitet på utvalget av menn versus kvinner. Sum kontante ytelser i tabell 2 inneholder fastlønn, uregelmessige tillegg, bonuser og overtidsgodtgjørelser.

Sammenlignet med 2023 kan vi se at utviklingen på nivå 1 på sum kontante ytelser for kvinner var 70% og i 2024 var denne økt til 94%. En viktig årsak til dette er endringer i ledergruppen og utjevning/økning av grunnlønn.

Nivå 3 inneholder stillinger der det stilles ulike krav til kompetanse og erfaring og utgjør omtrent 100 stillinger hvor 30% av disse er menn. Menn i denne kategorien er eldre og har lenger ansiennitet enn kvinnene i sammen gruppe, som forklarer noe av forskjellene. Vi har analysert bonus som en komponent og ser at her er det jevnt fordelt mellom kvinner og menn. Fordeling av billønn i denne kategorien er det flere menn som har billønn enn kvinner, fordelingen her er 40% til kvinner og 60% til menn.

Vi foretar årlig en undersøkelse på stillinger som anses å være på samme nivå, dette gjøres ved bruk av internasjonalt anerkjent lønnskategoriseringssystem. I 2024 ble det foretatt en omfattende undersøkelse med resultat i justeringer som utjevnet forskjeller.

I selskapet vårt har vi prosedyrer for å unngå utilsiktet diskriminering ved lønnsfastsettelse og forfremmelse. Eksempler på prosedyrer er å ha faste rammer for lønnsfastsettelser,

lønnsforhandlinger med fagforeninger og bruken av et internasjonalt lønnskategoriseringssystem for å vurdere lønn til våre stillinger mm.

3. Del 2: Vårt arbeid for likestilling og diskriminering

I denne delen presenterer vi de konkrete tiltakene vi har gjennomført i 2024 for å fremme likestilling og motarbeide diskriminering i selskapet vårt.

3.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Som selskap eid av Orkla ASA følger vi Orklas retningslinjer for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er forankret i styrende dokumenter, slik som Orklas etiske retningslinjer ([Orkla Code of Conduct](#)) og retningslinjer for bærekraft ([Orkla Sustainability Policy](#)) .

Vi jobber aktivt for å fremme likestilling og hindre diskriminering og har etablert og strukturert opp arbeidet vårt ved hjelp av systemer, verktøy, prosedyrer og retningslinjer. Likestillingsarbeidet er godt forankret i selskapets strategier, samt at hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken vår.

Hovedansvaret for arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering ligger hos ledergruppen. Alle ledere hos oss har ansvar for å følge opp arbeidet og People & Communications avdelingen fungerer som støtteapparat.

Vi dekker vesentlige temaer knyttet til egne ansatte fra blant annet risikovurderinger- og rapporteringer på kravene i Åpenhetsloven og CSRD bærekraftsrapporteringen som sammenfatter også en del av temaene i denne rapporten.

3.2 Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

I 2024 har det vært gjennomført risikovurdering knyttet til egne ansatte. Gruppen var tverrfaglig og resultatene av disse risikovurderingene er også blitt presentert for selskapets eget arbeidsmiljøutvalg, våre tillitsvalgte, ledergruppen og styret for Orkla Home & Personal Care AS.

I 2024 har vi både utarbeidet nye, - og oppdatert flere rutiner og retningslinjer for våre ansatte som blant annet tar for seg anti-korrupsjon, mangfold, -likestilling,- og inkludering, mobbing & trakassering, rekruttering og HMS. 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 2024 tok alle våre ansatte ved alle lokasjoner Anti-Corruption og leste- og godkjente Code of Conduct.

Vi har også jevnlig temperaturmålinger i selskapet vårt hvor ansatte får muligheten til å anonymt svare på spørsmål knyttet opp til arbeidsmiljøet. Resultatene gir verdifull innsikt i hva som er viktig å arbeide med og hva vi skal rette fokus på. Temperaturmålingene ble også introdusert og iverksatt på fabrikkene våre ned på operatørnivå for å sikre tilbakemeldinger. Svarprosenten på hovedkontoret er på 80% eller over mens på fabrikkene våre ligger de på 60% og over.

3.3 Aktiviteter og tiltak basert på funn i risikokartleggingene

Ved vår årlige aktsomhetsvurdering for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold avdekket vi 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. Vi jobber aktivt med å promotere mangfold hos oss og nedenfor er det beskrevet de viktigste aktivitetene og tiltakene vi har jobbet med i 2024.

3.3.1 Mangfold, likestilling og inkludering

Vi jobber aktivt med å skape et inkluderende og imøtekommende arbeidsmiljø, og for å motvirke alle former for diskriminering, mobbing og trakassering. Vi har utarbeidet en policy for mangfold, likestilling og inkludering som beskriver inkludering som en sentral del av selskapets styringsprinsipper. Vi har også beskrevet klare retningslinjer for hvordan vi jobber med å forhindre trakassering og mobbing.

Generelt sett viser temperaturmålingene i selskapet at det lite forekomst av mobbing og trakassering eller ikke-inkludering. Samtidig som selskap er det viktig for oss å ha en nullvisjon for dette og i juni 2024 hadde vi en bevisstgjøringskampanje for mangfold, likestilling og inkludering. Denne ukens hovedmål var å fremme en bedriftskultur som støtter mangfold.

Resultatet ser vi i temperaturmålingene våre samt at å ha holdningskampanjer og bevisstgjøring rundt disse temaene ser vi har en positiv effekt på samarbeidet og dialogen i de forskjellige teamene og avdelingene hos oss.

Dette tiltaket er noe vi skal fortsette med på årlig basis og vil også planlegge for.

Videre med vårt mål om å sikre mangfold, og er vi opptatt av å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere med god kompetanse uavhengig av kjønn eller bakgrunn. Som en del av vurderingen av våre ledere inngår evnen til å skape en arbeidsplass preget av trivsel, samarbeid og respekt, og hvor det ikke forekommer diskriminering

3.3.2 Rekruttering

Vi har en rekrutteringspolicy som skal skal være med å motvirke diskriminering i våre ansettelsesprosesser. Der beskriver den blant annet at vi skal være representert ved begge kjønn i intervjusettingene, at vi skal etterstrebe at begge kjønn er representert som finalekandidater før man ansetter, vi kjører stillingsannonsene våre gjennom ett program for å språkvasken og bli bevisst på feminint/maskuline ord for å sikre at vi når ut til flere søkere. Dette er aktiviteter vi skal fortsette med i vår rekrutteringsprosess. Vi ønsker også å jobbe mer med ubeviste fordommer i rekrutteringssammenheng og legge dette til som en del av rekrutteringspolicyen vår.

3.3.3 Forfremmelse og utviklingsmuligheter

I 2024 var det 18 antall forfremmelser og det er viktig for oss å kunne promotere interne muligheter. Alle ledige stillinger hos oss blir utlyst internt slik at de som ønsker kan søke og vise sin interesse.

Vi har interne kursmuligheter for flere ansattgrupper og alle medarbeidere skal i løpet av året ha minimum en medarbeidersamtale med fokus på utvikling og utviklingsmuligheter. Dette er noe vi skal fortsette med. Vi har også en intern prosess hvor ledergruppen basert på resultater fra medarbeidersamtalene og strategien diskuterer viktige utviklingsområder og utviklingstiltak som skal gjennomføres på ett overordnet selskapsnivå. I 2024 deltok alle ansatte i de kommersielle- og støttefunksjonene med å ett NRM (Net Revenue Management) kurs over 3 moduler for å heve kompetansenivået og forståelse for viktigheten av dette fagfeltet inn i egne arbeidsoppgaver. Ett annet eksempel på kompetanseheving for hele selskapet var introduksjon til KI ved hjelp av KI- uke for alle ansatte, hvor det var fokus på workshop, seminarer og informasjonsdelen på interne kanaler.

I tillegg til dette er det seminarer, andre interne kurs og eksterne kurs som de ansatte kan delta på etter avtale med leder. Det vi ser er at det kan være utfordrende å finne tid til læring, og dette er noe vi skal jobbe videre med i året som kommer.

Ledere deltar på Hverdagsledelse workshoper som omhandler temaer som er spilt inn fra ledere og ders behov eller som følger aktiviteter som er faste gjennom året. Vi skal også jobbe med å utvikle flere situasjonsbaserte opplæringskurs for ledere. Målet for 2025 er å lage en pipeline for intern lederrekruttering. Spesielt ved våre Ski- og Falun-fabrikker. Ny og forbedret digital rapportering og overvåking for opplæringsprogrammer for å sikre at alle ansatte har den opplæringen de trenger.

Vi vil også igangsette ett jobbkitektur prosjekt, og for mer informasjon se avsnittet nedenfor.

3.3.4 Lønns- og arbeidsvilkår

I selskapet vårt har vi prosedyrer for å unngå utilsiktet diskriminering ved lønnsfastsettelse og forfremmelse. Eksempler på prosedyrer er å ha faste rammer for lønnsfastsettelser, lønnsforhandlinger med fagforeninger og bruken av et internasjonalt lønnskategoriseringssystem for å vurdere lønn til våre stillinger mm.

Samtidig ser vi at det er behov for ytterligere profesjonalisering og fordype kunnskapen om lønnsfastsettelse. Vi vil derfor igangsette ett arbeidsprosjekt på jobbkitektur som vil bistå med å etablere ett robust rammeverk for karriere- og lønnsarkitektur som en førstestemålsetning. Dette i samarbeid med den internasjonale leverandøren av lønnskategorisystemet.

3.3.5 Tilrettelegging

Hovedkontoret vårt er fra 2019 og møter kravene til universell utforming, lokasjonen på Ski tilfredstiller ikke krav til universell utforming da det ikke finnes heis til 2. etasje.

Hvis vi ser på tilrettelegging ved sykefravær så er dette noe vi følger opp med den enkelte leder og ansatt i dialogmøter. Der det er mulig tilrettelegger vi for at den ansatte kan stå i arbeid og komme raskere tilbake. Vi har avtaler med Bedriftshelsetjenesten som kan bistå i de tilfeller vi som arbeidsgiver ikke kan. Dette ser vi har god effekt, der det er behov.

3.3.6 Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Vi ønsker å tilrettelegge for arbeid- og familieliv ved å være åpne om permisjon uten lønn eller reduksjon av stilling knyttet til små barn. I 2024 har vi ikke hatt noen tilfeller av det. Vi har retningslinjer for hjemmekontor og åpner for hjemmekontor løsning inntil 2 dager per uke. Ansatte som ønsker får inngå avtale for hjemmekontor. Ansatte omfattes av arbeidsmiljølovens

retningslinjer for arbeidstid skal føre avvik fra normal arbeidstid, dette for å sikre at ledere kan følge med å antall timer jobbet.

Vi gjennomfører pulsmålinger jevnlig for å følge med på tilbakemeldinger. Vi ser at enkelte parametere negative, som f.eks opplevelse av stress. Dette er temaer som vi kommer til å jobbe med. Avdelinger der slike forhold avdekkes, veiledes leder og tema blir diskutert i team-/avdelingsmøter. Det har også vært tilfeller av fravær knyttet til arbeid, her jobber vi tett med ledere for å finne gode løsninger. Det har vært tilfeller der Bedriftshelsetjenesten har vært involvert for å bistå leder og den ansatte

3.3.7 Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Alle ansatte har gjennomgått opplæring for å identifisere og redusere trakassering og diskriminering. Gjennom året ved hjelp av våre jevnlig temperaturmålinger er det blitt stilt en rekke spørsmål knyttet opp til inkludering og diskriminering og eventuell opplevelse av diskriminering.

Alle funksjonærer ved hovedkvarteret og fabrikkene har også gjennomgått opplæring for å identifisere og redusere trakassering og diskriminering på. Dette vil gjøre det lettere for ansatte å gjenkjenne og rapportere trakassering når de ser den. Det vil også hjelpe ansatte med å forstå hva som er passende oppførsel overfor sine kolleger.

Vi har også revidert varslingsrutinene våre og vil jobbe videre med å tilgjengeliggjøre informasjon samt fortsette med opplæring og bevisstgjøringskampanjer i selskapet vårt på jevnlig basis.

3.3.8 Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)

Våre retningslinjer stiller krav om å beskytte helse og sikkerhet for ansatte og andre knyttet til virksomheten. Våre lokale 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.

Vi har en visjon om null skader, og jobber kontinuerlig for å forebygge ulykker. I 2024 var frekvensen for fraværsskader¹ i totalt i selskapet 1,8. Ingen av skadene som har ført til fravær kan kategoriseres som alvorlige skader. Vi 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. Vi har også HMS ansvarlig på begge fabrikkene våre, og de holder jevnlig risiko vurderinger og vurderer der de burde ta forebyggende handlinger.

For å sikre fortsatt lav frekvens av fraværsskader driver vi med forebyggende arbeid. Vi 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 selskapet sin visjon om null skader. Viktige temaer har vært sikkerhet i kjøretøy, kulturbygging, psykisk helse og balanse mellom arbeid og fritid. Vi 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.

¹ Antall personskader med fravær pr. million arbeidstimer