

Redegjørelse etter åpenhetsloven for 2025

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 2025 (1. januar – 31. desember).

Orkla ASA publiserer også en egen redegjørelse som er tilgjengelig på hjemmesiden [Orkla - Transparency Act](#). Fra 2025 er redegjørelsen for Orkla ASA fullt integrert i årsrapporten¹, sammen med årlig rapportering om fremdriften i konsernets arbeid med miljø-, sosiale og forretningssetiske temaer, der OHPC er inkludert.

Innholdsfortegnelse

1. Beskrivelse av virksomheten.....	2
1.1. Organisering av virksomheten.....	2
2. Retningslinjer og styringsprinsipper	2
2.1. Orklas retningslinjer for grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold.....	2
2.1.1. Ansvar.....	3
2.2. OHPCs retningslinjer og rutiner for egne ansatte	3
2.2.1. Mangfold, likeverd og inkludering.....	3
2.2.2. Arbeidsforhold	3
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. Brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold avdekket i OHPC	5
4. Vesentlig risiko for negative konsekvenser og tiltak	6
4.1. Risiko for brudd på 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)	6
4.2.3. Mangfold, likeverd og inkludering.....	7
4.3. Vesentlig risiko for negative konsekvenser avdekket i Orklas leverandørkjeder	7
4.3.1. Menneskerettighetsutfordringer i OHPCs leverandørkjeder	7
4.3.2. Avvik hos direkteleverandører.....	8
4.4. OHPCs viktigste risikoråvarer – risiko og tiltak	9
4.4.1. Palmeolje.....	9
4.4.2. Parfumer	9
5. Varslingskanaler og klagemekanismer som skal bidra til å avdekke negative konsekvenser.....	10
6. Om arbeidet i 2025 og videre planer i 2026.....	10

¹ Orklas årsrapport for 2025 er tilgjengelig her: [Orkla - Reports & presentations](#), hvor bærekraftsrapporten begynner på side 41. Se også [redegjørelse-etter-åpenhetsloven-2025.pdf](#).

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. 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.

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 i 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 2025 besto OHPCs arbeidsstokk av 393 ansatte² fordelt på 2 land. Relevante funksjoner er produksjon, vedlikehold, logistikk, innkjøp, markedsføring, produktutvikling, salg, bærekraft, forretningsutvikling, finans, IT, GRC, HR og kommunikasjon.

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

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

opp at selskapene overholder disse. Mer detaljer kan finnes i dokumentene, på Orkla ASA hjemmeside [Orkla - Sustainability](#) og på OHPC hjemmeside [Sustainability - Orkla Home & Personal Care](#).

2.1.1. Ansvar

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

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 bærekraftarbeidet i tråd med Orklas etiske retningslinjer og retningslinjer for bærekraft.

2.2. OHPCs retningslinjer og rutiner for egne ansatte

OHPC har retningslinjer for bærekraft, 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 imøtekomende 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, inkludert jevnlig bevisstgjøringskampanjer. Alle ansatte har også gjennomgått opplæring for å identifisere og redusere trakassering og diskriminering. OHPC har innført en jevnlig, anonym pulsundersøkelse for alle ansatte, 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 jevnlig møter med tillitsvalgte i kontaktutvalget (KU). 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 2025 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 følges 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.

Selskapet arbeider etter prinsipper for inkluderende arbeidsliv, og har avtale med en ekstern leverandør av bedriftshelsetjenester for å sikre et trygt og inkluderende arbeidsliv. Både på fabrikker og hovedkontor har det vært et økt fokus på sykefraværsoppfølging som en del av HMS-arbeidet.

I løpet av 2025 ble også operatører på fabrikkene inkludert i temperaturmålinger. OHPC arbeider kontinuerlig med resultatene fra denne undersøkelsen for å forbedre helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Videre ved fabrikkene på Ski er registrering og oppfølging av HMS-runder blitt digitalisert. Den nye løsningen gir direkte integrasjon med avvikssystemet og muliggjør mer presise risikovurderinger og prioriteringer. Digitaliseringen bidrar til økt kvalitet i oppfølgingen og har lagt til rette for et mer målrettet og effektivt HMS-arbeid. 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 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 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 og/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 2025 gjennomførte OHPC aktsomhetsvurderinger som fulgte denne veiledningen. 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. Prioritering av oppfølging er basert på en samlet vurdering av risikoens alvorlighetsgrad og sannsynlighet, herunder type råvare, geografisk opprinnelse, leverandørstruktur og tilgjengelig datagrunnlag. Særlig komplekse verdikjeder eller råvarer med kjent forhøyet risiko vies økt oppmerksomhet.

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

OHPC har ikke dokumentert noen alvorlige brudd på grunnleggende menneskerettigheter gjennom årets aktsomhetsvurdering. Samtidig er selskapets innsikt begrenset i deler av leverandørkjedene bak direkteleverandører, og vurderingen må sees i lys av tilgjengelig datagrunnlag. 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 2025 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 2025, 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 i 2025 utgjorde 4,9 %, en nedgang fra 5,4 % i 2024 målt på rullerende 12 måneder. Lageret ved Ski-fabrikken hadde den mest markante forbedringen, med en reduksjon fra 8,8 % til 5,5 % i samme periode. Dette representerer en positiv utvikling, og selskapet vil videreføre arbeidet med systematisk sykefraværsoppfølging som en integrert del av HMS-arbeidet for å sikre et trygt og godt arbeidsmiljø.

4.2.2. Arbeidsmiljø, helse og sikkerhet (HMS)

OHPC har en visjon om null skader, og jobber kontinuerlig for å forebygge ulykker. I 2025 var frekvensen for fraværsskader³ i OHPC 7,9. 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 bruk 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 2025. 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 maskinsikkerhet, 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. Selskapet har i samarbeid med BHT gjennomført arbeidshelsekontroller for

³ Antall personskader med fravær pr. million arbeidstimer

laboratorietilknyttede ansatte på Skøyen for å overvåke og forebygge arbeidsrelaterte helseplager og helserisiko. Målet med arbeidshelseundersøkelsen er å holde ansatte friske, øke nærvær og produktivitet.

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 kvinneandelen i toppledelsen 43% og den har vært stabil de siste årene. For andelen kvinner på alle ledernivåer så er den på 53,5% mot 47,9% for ett år siden. Overordnet på selskapsnivå har vi en kvinneandel på 52%. 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 lønnsystemer, internasjonalt lønnskategoriseringssystem for å vurdere lønn til våre stillinger, begge kjønn representert i rekrutteringsteam, strukturerte ansettelsesintervjuer og objektive ferdighetstester.

4.3. Vesentlig risiko for negative konsekvenser avdekket i Orklas leverandørkjeder

OHPC er i en internasjonal sammenheng en relativt liten aktør innen de fleste råvarekategorier og har begrenset mulighet til å påvirke forhold lenger bak i sine komplekse leverandørkjeder. Samtidig har selskapet direkte oppfølging og kontraktsmessige krav overfor sine direkteleverandører, og prioriterer disse relasjonene i arbeidet med å forebygge og håndtere risiko.

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

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

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 vurdert 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 selskapets 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, overtidsarbeid 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

På grunn av begrenset innsikt i leverandørkjedene bak direkteleverandører, har OHPC intensivert proaktiv oppfølging av direkte leverandører. I 2025 ble leverandører som samlet representerer omtrent 75 % av direkte innkjøp fulgt opp. Dette arbeidet vil fortsette i 2026.

Selskapet har etablert en årlig reevalueringsprosess av leverandører, hvor leverandører velges ut for ny vurdering basert på ulike kriterier.

4.3.2. Avvik hos direkteleverandører

OHPC bruker Sedex for gjennomføring av etiske revisjoner og følger opp identifiserte avvik via blant annet Orklas lokalt innkjøpskontor i Shanghai. I henhold til Sedex' prosedyrer etableres det planer og tidsfrister for utbedring av avdekkede forhold. Ved funn avtales det en frist for lukking med leverandøren. Deretter både OHPC og andre kunder, som bruker Sedex og ser revisjonsrapporten, følger opp leverandøren at tiltak er blitt gjennomført. Avvikene knyttet til overtidsbruk i Kina er også fulgt opp etter denne metoden.

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'. Ved identifiserte avvik følges disse opp gjennom konkrete tiltaksplaner med avtalte tidsfrister, og status overvåkes gjennom løpende dialog med leverandørene. Alvorlige eller gjentatte avvik kan medføre ytterligere tiltak, inkludert ny vurdering av leverandørforholdet.

I 2025 har det ikke blitt avdekket funn kategorisert som 'Business critical' eller «Critical».

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 siden 2024 støttet The Kaleka Mosaik Initiative og i tillegg i mange år vært aktivt engasjert i Action for Sustainable Derivatives (ASD), et arbeid som vil fortsette i 2026. 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 OHPC 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.

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 parfymeindustrien, hvis den ikke er ansvarlig styrt, bidra til brudd på både økonomiske, sosiale og kulturelle menneskerettigheter.

Tiltak

Parfyer lages som blandinger med utgangsstoffer som er vanskelig å spore for en nedstrømsbruker. Parfymehusene 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 parfyer etterspør OHPC for eksempel dokumentasjon på om parfymen 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

OHPCs retningslinjer for varsling (OHPC 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 OHPCs varslingsystem, samt Orkla ASA sentrale varslingskanal er også tilgjengelig for alle ansatte og relevante tredje parter. Både OHPC og Orklas varslingskanaler leveres av en ekstern leverandør og er tilgjengelig hele døgnet på alle relevante språk, og den sikrer varslers 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. Den sentrale varslingskanalen eies av Orklas konserndirektør for juridisk og compliance, mens OHPC sin kanal eies av OHPC Head of GRC.

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 2025 og videre planer i 2026

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 etablert en ny stilling i OHPC i 2025 for Governance, Risk & Compliance og i forbindelse med det, ble styringsrutiner for bærekraft og ansvarlig forretningspraksis gjennomgått og forbedringer iverksatt.

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. OHPC Sustainability Policy ble utviklet, godkjent i styret og kommunisert internt, samt publisert på OHPC hjemmeside.
- Orkla fortsetter samarbeidet 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.

- OHPC fortsetter 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 2025 gjennomført fem revisjoner av leverandører gjennom Sedex, og en med BSCI.
- Deltagelse i ASD og støtte til The Kaleka Mosaik Initiative, som beskrevet under avsnittet om palmeolje.

Oslo 22.06.2026



Michael Haaning



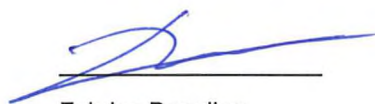
Marte Kaarbø Mathisen



Anne M. Støren



Audun Stensvold



Fabrice Beaulieu



Haakon Kristvik Bye



Hege Holter Brekke



Erlend Kværne