

Jordanes rapport i henhold til åpenhetsloven

Jordanes er et skandinavisk merkevarehus med mer enn 30 egne merkevarer, samlet av over 2 400 engasjerte ansatte.

Våre merkevarer er en viktig del av skandinaviske forbrukernes hverdag, fra tidlig morgen til sen kveld. Vi tilbyr produkter innen mat og snacks, spisesteder, personlig pleie, helse og trening. Alle våre merkevarer har røtter i den unike skandinaviske livsstilen og tilbys til forbrukere i Nord-Europa.

Jordanes er delt i fire segmenter; «Branded foods», «International brands», «Casual dining» og «Fitness & Beauty». Se [Jordanes ESG-rapport 2022](#) side 9 for oversikt over brands.

Jordanes har egen mat- og drikkeproduksjon i Norge, Sverige og Danmark, men selger også handelsvarer og produkter produsert av andre. Hovedkontoret vårt ligger i Oslo.

Våre vareleverandører består hovedsakelig av skandinaviske leverandører. I tillegg kjøper vi varer utenfor Skandinavia, da framfor alt fra Europa, men vi selger også varer som er produsert utenfor Europa. Videre har vi også tjenesteleverandører, som for det meste er lokale leverandører, samt leverandører av utstyr og tilbehør (produkter vi bruker i framstilling av varer og på kontor etc.).

Vi selger varene våre primært i det skandinaviske markedet, men også i Baltikum og i Storbritannia. Vi selger gjennom grossist, egne utsalgsteder og nettbutikker. Sluttkundene våre er alltid forbrukere.

Hvordan jobber vi med aktsomhetsvurderinger

Aktsomhetsvurderinger handler om å kartlegge og håndtere reell eller risiko for negativ påvirkning på mennesker og miljø i hele verdikjeden. Jordanes' slagord er at vi skal være «proud to serve our kids». Dette betyr at vi gjennom vår virksomhet, vår verdikjede og varene vi tilbyr våre kunder og gjester, skal bidra til å ivareta eksisterende og kommende generasjoners behov. Derfor har vi etablert en prosess for hvordan vi jobber med aktsomhetsvurderinger basert på OECDs retningslinjer for multinasjonale foretak og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Prosessen omfatter påvirkning på både mennesker og miljø. Jordanes på gruppenivå og alle selskapene i Jordanes-porteføljen forplikter seg til å følge disse retningslinjene og prinsippene i vår virksomhet og våre operasjoner.

Prosessen består i hovedtrekk av følgende elementer:

1. Utvikling og implementering av riktig styringsstruktur og god ledelse
2. Kartlegging av reell påvirkning og risiko for påvirkning på mennesker og miljø
3. Prioritering av vesentligste områder med mål og oppfølgingsparametre
4. Utvikling og implementering av tiltak og eventuelt oppretting ved skade
5. Oppfølging av tiltakene og resultatene fra disse
6. Rapportering til interne og eksterne interessenter

Under kan du lese om hvordan vi på gruppenivå og gjennom de ulike segmentene jobber med dette, der vi i denne rapporten har fokus på påvirkning på mennesker.

1. Styringsstruktur og ledelse

Styringsstruktur og ledelse handler om styringssystemer, styringsdokumenter og ledelsesoppfølging som sikrer at vi som selskap klarer å gjennomføre aktsomhetsvurderinger på en tilfredsstillende måte. Vi jobber med flere faktorer for å sikre dette:

Forankring, eierskap og ansvar

Jordanes sikrer at selskapene jobber med aktsomhetsvurderinger gjennom tre prinsipper.

- Tydelige forventninger til forretningspraksis og resultater gjennom felles code of conduct for alle ansatte, ESG policy og felles retningslinjer for leverandører.
- Oppfølging av alle segmenter gjennom regelmessig gjennomgang av selskapenes aktsomhetsvurderinger og tilhørende mål og resultater.
- Tydelig og regelmessig rapportering for økt åpenhet for alle interessenter

Styret i Jordanes har ansvaret for å sikre at nødvendige retningslinjer er på plass, for at risiko og muligheter knyttet til bærekraft blir vurdert samt vurdere resultatene av arbeidet som gjøres.

De ulike segmentenes lederteam er ansvarlige for arbeidet med å gjennomføre risikoidentifikasjon og -ledelse knyttet til aktsomhetsvurderinger, og har oppnevnt respektive ledere til å lede arbeidet som involverer funksjoner fra HR, kvalitet, innkjøp og bærekraft (risikostyringsgruppe).

Rutine

Risikostyringsgruppene jobber i henhold til en rutine som skal sikre best mulig resultater. De gjennomfører en risikovurdering av sosiale forhold en-to ganger i året og ved vesentlige endringer i virksomheten. Informasjon eller hendelser som påvirker den overordnede risikovurderingen, inkluderes fortløpende i risikovurderingen. Basert på tilgjengelig informasjon prioriteres risiko, som igjen danner utgangspunkt for en handlingsplan for å redusere eller unngå negativ påvirkning på mennesker. De ulike tiltakene i handlingsplanen gjennomføres av relevante funksjoner i vår organisasjon, og fremdrift og resultater følges opp av risikostyringsgruppen minst to ganger i året. Der det er mulig, evalueres fremdriften ved hjelp av måleindikatorer.

Ledergruppen informeres om status og framdrift to ganger i året og ved vesentlige endringer. Styret informeres årlig, ved vesentlige endringer og når høy risiko er identifisert.

Varslingskanal

På vår nettside har vi informasjon om vår varslingskanal, og den er tilgjengelig for alle interne og eksterne interessenter. Vi har en nøytral, ekstern tredjepart som behandler varsler for å sikre at alle varslere er trygge. Interessenter blir informert om varslingskanalen gjennom våre nettsider, kontrakter, gjennom interessentmøter og ordinær møtevirksomhet.

Kommunikasjon

Resultatene av vår risikovurdering, tiltak som er iverksatt og forventede resultater av disse skal kommuniseres gjennom våre nettsider og oppdateres årlig. Fra 2023 planlegger vi for at denne rapporten skal inngå i vår årsrapport.

Revisjon

De ovennevnte trinnene med risikovurdering, implementering, oppfølging og rapportering utføres kontinuerlig for å dekke endringer i risikobildet som kan utløse mer grundig vurdering og nye tiltak.

2. Kartlegging av reell og potensiell påvirkning

Jordanes' selskaper har gjennom flere år kartlagt reell negativ påvirkning og risiko for negativ påvirkning på mennesker i verdikjeden. Dette har dannet utgangspunkt for mange av tiltakene som har vært gjennomført.

I 2022 ble kartleggingen oppdatert og arbeidet ytterligere strukturert. Dette ble gjort gjennom de ulike funksjonene som er relevante for arbeidet, som eksempelvis kvalitetsansvarlig, innkjøp, drift og HR. I tillegg ble møter i risikostyringsgruppene gjennomført en eller to ganger (varierende med segment). Der samles all informasjon for oppdatering og prioritering av de vesentligste områdene. Noen av interessentgruppene vet vi mye om, mens andre må vi fortsette og også intensivere arbeidet for å skaffe mer og bedre informasjon om. Ytterligere kartlegging gjennom blant annet ulike interessentdialoger samt implementering av tiltak, vil løpende bidra til flere og enda mer presise tiltak.

Risikovurderingene gjøres i to steg. Først gjennomføres en overordnet vurdering der alle interessentene til Jordanes, fra egne ansatte til samarbeidspartnere, forbrukere og leverandører inngår. Her vurderes forhold som blant annet alvorlighetsgrad, omfang og sannsynlighet på et overordnet nivå basert på eksisterende informasjon om interessentene (som egen innhentet informasjon gjennom løpende dialog, rapporter, forskning, direkte dialoger, etc.). Her ble følgende hovedgrupper identifisert: Egne arbeidstakere, lokalmiljøer i verdikjeden med vekt på våre egne lokalmiljøer, arbeidstakere i våre leverandørkjeder, samt forbrukere og gjester.

For disse interessentgruppene brukes deretter ytterligere informasjonskilder og interessentdialoger i en mer detaljert risikovurdering. Her er en oversikt over hvordan informasjon hentes inn:

Egne ansatte:

- Medarbeidersamtale én gang i året
- Ansattkartlegginger for oversikt over heltid, deltid, turnover, lønnsfordeling, alder, kjønn, kontoransatte, osv.
- HMS-kartlegginger
- Kartlegging av sykefravær, skader og ulykker
- Allmøter, intranett og annen digital samhandling
- Lokale organer og medarbeiderrepresentasjon

Ansatte i leverandørkjeden:

- Generell informasjon fra tredjeparter om råvare, bransje, opprinnelsesland og produksjonsland fra forskningsrapporter, tilstandsrapporter, indekser og menneskerettighetsvurderinger, etc.
- Spesifikk informasjon hentet inn om de ulike leverandørene i direkte dialog med leverandørene, som møter, kontroller, epost-dialoger, selvevalueringsskjema, osv.
- Oppfølging gjennom vare- og tjenesteleveranser fra leverandørene danner også utgangspunkt for hvordan vi kartlegger påvirkning og risiko for påvirkning.
- Mediovervåking, klassifiseringer, sertifikater, osv. tilknyttet de ulike leverandørene.

Lokalmiljø:

- Egne fabrikker: Dialogmøter med beboere, politikere og ansatte i våre lokalmiljøer
- Leverandørers lokalmiljøer: Generell informasjon om råvare, bransje, opprinnelsesland og produksjonsland fra forskningsrapporter, tilstandsrapporter, indekser og menneskerettighetsvurderinger, etc. knyttet til konsekvenser for mennesker i lokalmiljøer

Forbrukere og gjester:

- Alle segmenter har forbrukerkontaktpunkt som tar imot alle henvendelser fra forbrukere og gjester
- Forbrukerundersøkelser og markedskartlegginger, media, bransjerapporter og forskningsrapporter.
- Egne forbrukertester, markeds- og forbrukerkartlegginger.

Alle grupper:

- Varslingskanal for alle interessenter tilgjengelig på våre nettsider. Vi mottok ett eksternt varsel i 2022.
- Samarbeid med ulike initiativer, bransjeorganisasjoner, bransjenettverk og interesseorganisasjoner. Dette gir verdifull innsikt om hva ulike interessentgrupper anser som viktig og effekt av mange tiltak.

Andre interessentgrupper (som kunder (dvs. dagligvarekjeder og samarbeidspartnere) jobber vi også med, men vi vurderer negativ påvirkning fra vår virksomhet på disse gruppene vurderes som lav og anser ikke disse gruppene som relevante inn i denne rapporten.

3. Prioritering av vesentligste områder

Ved identifisering av vesentlighet og prioritering av de ulike risikoene som ble kartlagt, ble flere risikofaktorer vurdert: Risiko for høy alvorlighetsgrad (dvs at det er en høy risiko for at det kan være alvorlige brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter), risiko for at mange mennesker er berørt, risiko for at det er vanskelig å bøte på skaden dersom den inntreffer samt sannsynlighet for at den negative påvirkningen faktisk inntreffer. I tillegg har vi i vurdering av leverandører også latt omfang av leverandøravtalen og hvor stor kunde vi er hos leverandøren, delvis også spille inn. Likevel har vi inkludert leverandører i en bransje, fra et land eller med en råvare med høy iboende risiko, inngå i vurderingene selv om leverandøravtalen er liten. I en del tilfeller er det omfattende arbeid å få god oversikt, men grunnlaget for prioritering blir kontinuerlig bedre.

Vi har valgt å la hele verdikjeden inngå i vurderingene. Vi har også vurdert forhold som i utgangspunktet vurderes til lav risiko, men som representerer en risiko dersom eksisterende tiltak og praksis forringes.

De ulike segmentene har identifisert og prioritert følgende områder som de vesentligste når det gjelder reell og mulig negativ påvirkning på mennesker i verdikjeden vår:

Branded foods og International brands		
Interessentgruppe:	Prioritert tema:	Årsak til prioritering:
Egne ansatte	Helse og sikkerhet på arbeidsplassen	Vi vurderer risiko for ulykker og skader blant egne ansatte som liten gitt allerede implementerte tiltak, men vi mener at det allikevel er viktig at vi løpende sikrer eksisterende arbeid og praksis gjennom best mulig rutiner, prosedyrer, utstyr og andre tiltak for å sikre nullvisjonen vår for antall skader på arbeidsplassen og et lavt sykefravær.
Egne ansatte	Mangfold, likestilling og trivsel på arbeidsplassen	Vi opplever stor trivsel og engasjement blant ansatte på jobb og vi mener at mangfold på arbeidsplassen bidrar til bedre trivsel. Å ikke ha fokus på dette, tror vi også bidrar til redusert trivsel.
Ansatte i leverandørkjeden	Anstendig arbeid for ansatte hos matprodusentene; helse og sikkerhet samt lønn og kompensasjon	Mange av de ansatte i leverandørkjeden vår jobber i jordbrukssektoren, som kan forbindes med utfordrende arbeidsforhold og brudd på menneskerettigheter. Mange av arbeidsplassene er også knyttet til sesongarbeid eller bruk av innleid arbeidskraft som gjør det vanskeligere å ha oversikt over ansatte og deres arbeidsforhold.
Ansatte i leverandørkjeden	Anstendig arbeid for ansatte hos tjenesteleverandørene; helse og sikkerhet samt lønn og kompensasjon	Transport, renhold og andre mindre tjenester er bransjer som har fått økt oppmerksomhet den siste tiden grunnet avdekkede brudd og mulige brudd på arbeidstakerrettigheter for ansatte.
Forbrukere	Trygge og sunne produkter	Vi har streng internkontroll relatert til trygge produkter og anser risikoen for liten for at vi skal slippe utrygge varer på markedet. Likevel må vi kontinuerlig jobbe med dette for å sikre at vi presterer på samme, høye nivå for å unngå sykdom og skade hos mennesker som bruker eller spiser varene våre. Vi påvirker også forbrukernes helse gjennom produktene vi tilbyr, spesielt med hensyn til innhold av sukker, salt og mettet fett.
Casual dining		
Egne ansatte	Helse og sikkerhet på arbeidsplassen	Vi vurderer risiko for ulykker og skader blant egne ansatte som liten gitt allerede implementerte tiltak, men vi mener at det allikevel er viktig at vi løpende sikrer eksisterende arbeid og praksis gjennom best mulig rutiner, prosedyrer, utstyr og andre tiltak for å sikre nullvisjonen vår for antall skader på arbeidsplassen og et lavt sykefravær.
Egne ansatte	Mangfold, likestilling og trivsel på arbeidsplassen	Vi har mange unge medarbeidere fra mange ulike land, og vi opplever trivsel og engasjement blant våre ansatte på jobb. Likevel mener vi det er viktig at vi kontinuerlig jobber med å sikre trivsel og høy grad av mangfold og inkludering.
Ansatte i leverandørkjeden	Anstendig arbeid for ansatte hos	Våre leverandørkjeder kan være lange, komplekse og ha risiko for ikke-anstendig arbeid. Mange av de

	matprodusentene; helse og sikkerhet samt lønn og kompensasjon	ansatte i våre leverandørkjeder jobber i jordbrukssektoren, som ofte forbindes med utfordrende arbeidsforhold og brudd på menneskerettigheter. Mange av arbeidsplassene er også knyttet til sesongarbeid eller bruk av innleid arbeidskraft som gjør det vanskeligere å ha oversikt over ansatte og deres arbeidsforhold.
Forbrukere	Trygge og sunne produkter	Vi har streng internkontroll relatert til trygge produkter og anser risikoen for liten for at vi skal slippe utrygge varer på markedet. Likevel må vi kontinuerlig jobbe med dette for å sikre at vi presterer på samme, høye nivå for å unngå sykdom og skade hos mennesker som bruker eller spiser varene våre. Vi påvirker også forbrukernes helse gjennom produktene vi tilbyr, spesielt med hensyn til innhold av sukker, salt og mettet fett.
Fitness & Beauty		
Ansatte i leverandørkjeden	Arbeideres rettigheter og generelle menneskerettigheter	En del av våre leverandører befinner seg i land med høy iboende risiko for brudd på arbeideres rettigheter og menneskerettigheter. Dette gjelder Kina og Tyrkia, samt Sør-Korea og Hellas (kun arbeideres rettigheter). Manglende beskyttelsesutstyr i fabrikkene kan være et mulig helseproblem.
Ansatte i leverandørkjeden	Gjennomsiktighet i leverandørkjeden	Mange av våre produkter produseres hos våre leverandører. Dette gir en ekstra utfordring med gjennomsiktighet nedover i leverandørkjeden, med flere ledd. Vi kjøper enkelte produkter gjennom tradere, her er gjennomsiktigheten lavere. Med produsenter i land med høy iboende risiko for brudd på arbeideres rettigheter og generelle menneskerettigheter, er dette en utfordring.
Ansatte i leverandørkjeden	Høyrisiko-råvarer	Vi har produkter som inneholder vanilje, kakao og til en begrenset del soya. Vi kjøper disse råvarene til egen produksjon, men de inngår også i ferdigvarer som vi kjøper fra andre produsenter. Dette er råvarer der det er spesielt stor risiko for brudd på menneskerettigheter der de produseres.
Ansatte i leverandørkjeden	Anstendig arbeid for ansatte hos tjenesteleverandørene; helse og sikkerhet samt lønn og kompensasjon	Transport, renhold og andre mindre tjenester er bransjer som har fått økt oppmerksomhet den siste tiden grunnet avdekkede brudd og mulige brudd på arbeidstakerrettigheter for ansatte.
Egne ansatte	Helse og sikkerhet på arbeidsplassen	Vi vurderer risiko for ulykker og skader blant egne ansatte som liten gitt allerede implementerte tiltak, men vi mener at det allikevel er viktig at vi løpende sikrer eksisterende arbeid og praksis gjennom best mulig rutiner, prosedyrer, utstyr og andre tiltak for å sikre nullvisjonen vår for antall skader på arbeidsplassen og et lavt sykefravær.

		Vi har kun eget lager og produksjon på én lokasjon i Danmark.
Forbrukere	Trygge og sunne produkter	Vi har streng internkontroll relatert til trygge produkter og anser risikoen for liten for at vi skal slippe utrygge varer på markedet. Likevel må vi kontinuerlig jobbe med dette for å sikre at vi presterer på samme, høye nivå for å unngå sykdom og skade hos mennesker som bruker eller spiser varene våre.

4. Tiltak for å forebygge og forhindre negativ påvirkning på mennesker

Vi har iverksatt flere tiltak for å redusere risiko knyttet til de prioriterte områdene nevnt over. Der vi allerede har gode resultater, har vi opprettholdt eller styrket tiltakene fra tidligere år. Her er en oversikt over de viktigste tiltakene per segment:

Branded foods og International brands		
Prioritert tema:	Tiltak:	Indikatorer for oppfølging
Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, egne ansatte	Alle enheter har en godt implementert prosedyre for å identifisere skader, redusere HMS-risikoer, undersøke eventuelle hendelser og sikre god helse for alle ansatte. Ansatte i produksjonen får kontinuerlig opplæring i arbeidsprosesser og bruk av utstyr og maskiner. Vi jobber også kontinuerlig med NAV for tilrettelegging av arbeid der dette er et behov. Videre har vi deltatt i IA-bransjeprogrammet for å sikre kompetanse innen mat- og næringslivsindustrien.	Antall ulykker og hendelser Sykefravær Se Jordanes ESG-rapport 2022 side 23
Mangfold, likestilling og trivsel på arbeidsplassen, egne ansatte	Kompetansehevingstiltak gjennomføres for ansatte for å sikre utvikling og riktig kompetansenivå. Videre har vi mange tiltak for å sikre god informasjon og samhandling med alle ansatte, vi har mange sosiale tiltak og tilbud til ansatte. Vi har over tid jobbet med å sørge for at lønnsforskjeller mellom kjønn er ikke-eksisterende og opplever gode resultater der. Mange av enhetene våre har språkopplæring for å bidra til god integrering.	Kompetansehevingskurs Kjønnsbalanse, lønnsbalanse, etc. Se Jordanes ESG-rapport 2022 side 23 samt Indikatorer i Aktivitets- og redegjørelsesplikten
Anstendig arbeid for ansatte hos matprodusentene; helse og sikkerhet samt lønn og kompensasjon	Det er implementert flere tiltak for å redusere faren for negativ påvirkning på ansatte hos leverandørene – både gjennom opplæring av egne ansatte, egen innkjøpspraksis, gjennom kontroller og oppfølging og som separate tiltak for utvalgte leverandører. Blant annet har vi innført tydeligere krav og forventninger til eksisterende og nye leverandører i utvelgelsesprosessen, i kontrakter og i kontinuerlig arbeid med leverandørene. Vi har også gjennomført flere kontroller av leverandører knyttet til høyere risiko.	Vi kategoriserer leverandører utfra identifisert og mulig risiko og gjennomfører flere tiltak for å forebygge risiko. Vi vurderer videre løpende hvordan vi skal sette indikatorer som måler effekt av disse tiltakene for menneskene som potensielt er berørt.
Anstendig arbeid for ansatte hos tjenesteleverandører; helse og sikkerhet samt lønn og kompensasjon	I tillegg til tiltakene nevnt over, ble det innført: Bransjespesifikke kvalifikasjonskrav som en del av prosessen for å velge ut leverandører. Vi gjennomførte også opplæring av lokale innkjøpere for å forebygge eventuelle brudd blant lokale tjenesteleverandører.	Se over.
Trygge og sunne produkter	For å sikre trygg mat gjøres en rekke tiltak i hele verdikjeden, fra kvalitetskontroller hos leverandører til interne arbeidsprosedyrer og kontroller. Årlig blir vi sertifisert i henhold til eksterne standarder for egne anlegg. For utvikling og salg av sunnere mat også flere tiltak implementert. Dette inkluderer blant annet utvikling av produkter med mindre sukker, salt og mettet fett. For all egen utvikling av produkter	Antall tilbaketrekninger av produkter Antall avvik i kontroller Innhold av salt, sukker og fett i totale produktportefølje (se Jordanes ESG-rapport 2022 side 24).

	brukes også et ESG-scorecard som fremmer sunnere og mer bærekraftige produkter. Se Jordanes ESG-rapport 2022 side 24 for mer informasjon.	
Casual dining		
Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, egne ansatte	Våre kjeder har en godt implementert prosedyre for å identifisere skader, redusere HMS-risikoer, undersøke eventuelle hendelser og sikre god helse for alle ansatte. Hendelser rapporteres og gjennomgås i AMU. Ansatte får opplæring i bruk av utstyr og maskiner, vaskemidler (kjemikalier) og verneutstyr. Opplæring og også individuell tilrettelegging er nødvendige tiltak for å sikre vår nullvisjon for antall skader på arbeidsplassen og et lavt sykefravær.	Antall ulykker og hendelser Sykefravær Se Jordanes ESG-rapport 2022 side 50-64
Mangfold, likestilling og trivsel på arbeidsplassen, egne ansatte	Vi har tiltak som medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser der vi jobber med arbeidsmiljøet, tydelige roller og ansvarsbeskrivelser, individuell tilrettelegging, opplæring og kompetanseheving, kurs, språkopplæring, varslingskanal og helseforsikring.	Medarbeidersamtaler Kompetansehevingkurs Se Jordanes ESG-rapport 2022 side 50-64
Anstendig arbeid for ansatte hos matprodusentene; helse og sikkerhet samt lønn og kompensasjon	Det er igangsatt flere tiltak for å redusere faren for negativ påvirkning på ansatte hos leverandørene – både gjennom opplæring av egne ansatte, egen innkjøpspraksis, gjennom evaluering av leverandører og oppfølging og som separate tiltak for utvalgte leverandører. Vi har blant annet satt tydelige krav og forventninger til eksisterende og nye leverandører i utvelgelsesprosessen, i kontrakter og i kontinuerlig arbeid med leverandørene. Leverandørevaluering og dokumentasjon fra innhentes. Vi har regelmessige statusmøter med leverandører og dialogmøter med utvalgte leverandører vurdert ut fra risiko. Vi velger i økende grad sertifiserte produkter der dette er mulig (eks. kaffe, te, kakao, sjømat). Vi har evaluert de fleste leverandører (over 90) med tilfredsstillende dokumentasjon. Vi har fått bekreftet at våre leverandører kjenner godt til Åpenhetsloven. De av våre leverandører denne gjelder for har bekreftet at de har gjennomført aktsomhetsvurderinger i forhold til sine underleverandører. Ca. halvparten av våre leverandører er medlem av Etisk Handel, UN Global Compact/FN Global Compact Norge, Sedex, EcoVadis m.v	Hyppighet og antall oppfølginger av leverandører med høyere risiko Antall dialogmøter Videre kategoriserer vi leverandører utfra identifisert og mulig risiko (vi har vurdert 8 leverandører til å ha høy risiko i sine leverandørkjeder) og gjennomfører flere tiltak for å forebygge risiko. Vi vurderer videre løpende hvordan vi skal sette indikatorer som måler effekt av disse tiltakene for menneskene som potensielt er berørt.

Trygge og sunne	For å sikre trygg mat gjøres en rekke tiltak i hele verdikjeden, fra kvalitetskontroller hos leverandører til interne arbeidsprosedyrer og kontroller. Leverandører skal ha et GFSI godkjent sertifikat eller som minimum et HACCP basert kvalitetskontrollsystem. Leverandørene må dokumentere nødvendige oppdaterte sertifikater. Vi har fokus på menyutvikling i forhold til reduksjon av salt og sukker i våre retter og økning av andelen grønne retter (vegetar og vegan)	Tilbaketrekking av produkter Innhold av salt og sukker i våre retter Smilefjesrapportering fra Mattilsynet Rapporter fra egen drift og 3.part firma som kontrollerer hygienestandard Se Jordanes ESG-rapport 2022 side 50-64
Fitness & Beauty		
Arbeideres rettigheter og generelle menneskerettigheter	Vi har implementert en oppdatert Supplier Code of Conduct, som alle leverandører må signere. Vi har gjennomført en leverandørundersøkelse som ble sendt ut til alle våre leverandører, der svar som ikke var i henhold til våre forventninger ble fulgt opp og avklart i etterkant. Vi har implementert en ny, felles godkjennelse av nye leverandører, der sosialt ansvar og etisk handel har egne spørsmål som leverandørene må svare på. Dette gir oss et godt utgangspunkt for videre oppfølging med leverandørene. Vi har gjort en helhetlig risikovurdering av alle leverandører, der oppfølging per leverandør innenfor ESG er prioritert basert på en kombinasjon av iboende risiko (geografi) og innkjøpsspend. Vi har inngått medlemskap i Sedex (juni 2023), som skal brukes som plattform for tilgang til sosiale revisjoner på våre leverandører. Fysiske revisjoner hos utvalgte leverandører vil prioriteres fremover. Vi har tro på langsiktige leverandørsamarbeid, og har langvarige relasjoner med et flertall av våre leverandører. Det gir oss et godt utgangspunkt for videre dialog og forbedringer i leverandørkjeden.	Vi kategoriserer leverandører utfra identifisert og mulig risiko og gjennomfører flere tiltak for å forebygge risiko. Vi vurderer videre løpende hvordan vi skal sette indikatorer som måler effekt av disse tiltakene for menneskene som potensielt er berørt. Se Jordanes ESG-rapport 2022 side 66-79
Gjennomsiktighet i leverandørkjeden	Se over.	Se over.
Høyrisiko-råvarer	Vår størrelse i disse råvaremarkedene er liten, og det viktigste vi kan gjøre for å påvirke bransjen er	Se over.

	å sørge for at vi jobber med ansvarlige leverandører. Vår vanilje-leverandør er medlem i Sustainable Vanilla Initiative (SVI), som jobber med å sikre kvalitet og bærekraft innen det sosiale, miljø og økonomi. Vår leverandør er på plass i Madagaskar flere ganger per år for å følge tett opp på både kvalitet og arbeidsforhold hos bøndene. På kakao er vi i gang med en vurdering på bruk av sertifisert råvare, men dette arbeidet er ikke avsluttet. Soya er ikke en stor råvare for oss, vi bruker her en av de største leverandørene i markedet som jobber systematisk med menneskerettigheter i verdikjeden. Råvarene inngår også i varer som produseres hos våre leverandører, et neste steg vil være en bedre kartlegging av verdikjeden deres.	
Anstendig arbeid for ansatte hos tjenesteleverandører; helse og sikkerhet samt lønn og kompensasjon	Vi samarbeider med store, profesjonelle transportselskaper. Utover dette har vi per i dag ikke gjort konkrete tiltak.	Se over.
Helse og sikkerhet på arbeidsplassen	Det er gjennomført en ekstern gjennomgang av det fysiske arbeidsmiljøet i vårt produksjons- og lagerlokale i Danmark. Anbefalte tiltak følges opp og implementeres i prioritert rekkefølge. I juni 2023 ble det gjennomført et førstehjelpskurs for alle ansatte på hovedkontoret i Oslo, i forbindelse med at vi fikk egen hjertestarter.	Se Jordanes ESG-rapport 2022 side 66-79
Trygge og sunne produkter	For å sikre trygg mat gjøres en rekke tiltak i hele verdikjeden, fra kvalitetskrav og -kontroller hos leverandører til interne arbeidsprosedyrer og kontroller. Fokus på naturlige smaker og reduksjon av søtstoffer i våre spiselige produkter. Alle kosmetiske produkter gjennomgår rutiner som sikrer at produkter som settes på markedet er i henhold til krav og lovverk i både EU og opp imot særnorske regler, som igjen sikrer tryggere produkter til våre kunder. Vi har utover dette en egen forbudsliste med ingredienser da vi ønsker å være i forkant av potensiell ny lovgivning.	Antall tilbaketrekninger Antall kontroller og antall avvik i kontroller Se Jordanes ESG-rapport 2022 side 66-79

5. Oppfølging

Oppfølging av tiltak handler om å overvåke og sikre implementering av tiltakene og resultatene av disse. Som hjelp i dette arbeidet bruker Jordanes indikatorer og er også i ferd med å utvikle flere. Se i tabellen over for oversikt over noen av indikatorene som brukes. For mer informasjon og oversikt over utvikling, se også henvisningene over til Jordanes ESG-rapport for 2022.

6. Rapportering

Rapportering av arbeidet gjøres på ulike måter. Interne interessenter dekkes gjennom regelmessig rapportering til ledelsen og styret. Ekstern rapportering skjer hovedsakelig gjennom årlig bærekraftsrapport, rapport til Etisk Handel Norge (se <https://report.etiskhandel.no/var/pdf/2022/scandza-as-1448-1681384879.pdf> for "Branded foods" sin rapport til Etisk Handel Norge for 2022), som noen av segmentene er medlemmer av, samt eventuelt løpende på egne nettsider. I år er rapporten i henhold til åpenhetsloven (dvs. denne rapporten) et eget dokument, men den vil heretter bli inkludert som en del av den årsrapporten.

