

Redegjørelse etter Åpenhetsloven 2022

DeLaval AS



Innledning

ÅPENHETSLOVEN

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (Åpenhetsloven), trådte i kraft 1. juli 2022. DeLaval AS er omfattet av lovens virkeområde. I henhold til Åpenhetsloven §5, er DeLaval AS forpliktet til å redegjøre for aktsomhetsvurderingene som er utført av selskapet.

Dette dokumentet inneholder en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene som er utført av DeLaval AS i perioden 1. januar januar 2024 til 31. desember 2024, og en oversikt over selskapets planer for arbeidet videre i 2025.

DeLaval har bygget sin rapport på FNs veiledende prinsipper for næringsliv, menneskerettigheter og OECDs modell for aktsomhetsvurdering og ansvarlig næringsliv.

STYRETS SIGNATUR

Signed by:

Birger Grøn

AEA964C96BD84E6...

Birger Grøn, dalig leder

Signed by:

Linda Isaksen

769E1039B2B040F...

Linda Isaksen, styremedlem

Signed by:

Jonas Hållman

AAC2B120E55A42C...

Jonas Hållman, styrets leder

Signed by:

Eirik Pettersen

752B7B4F12C648E...

Eirik Normann Pettersen, styremedlem

Signed by:

Stine Bleken Eid

8BB30F1310AE4A8...

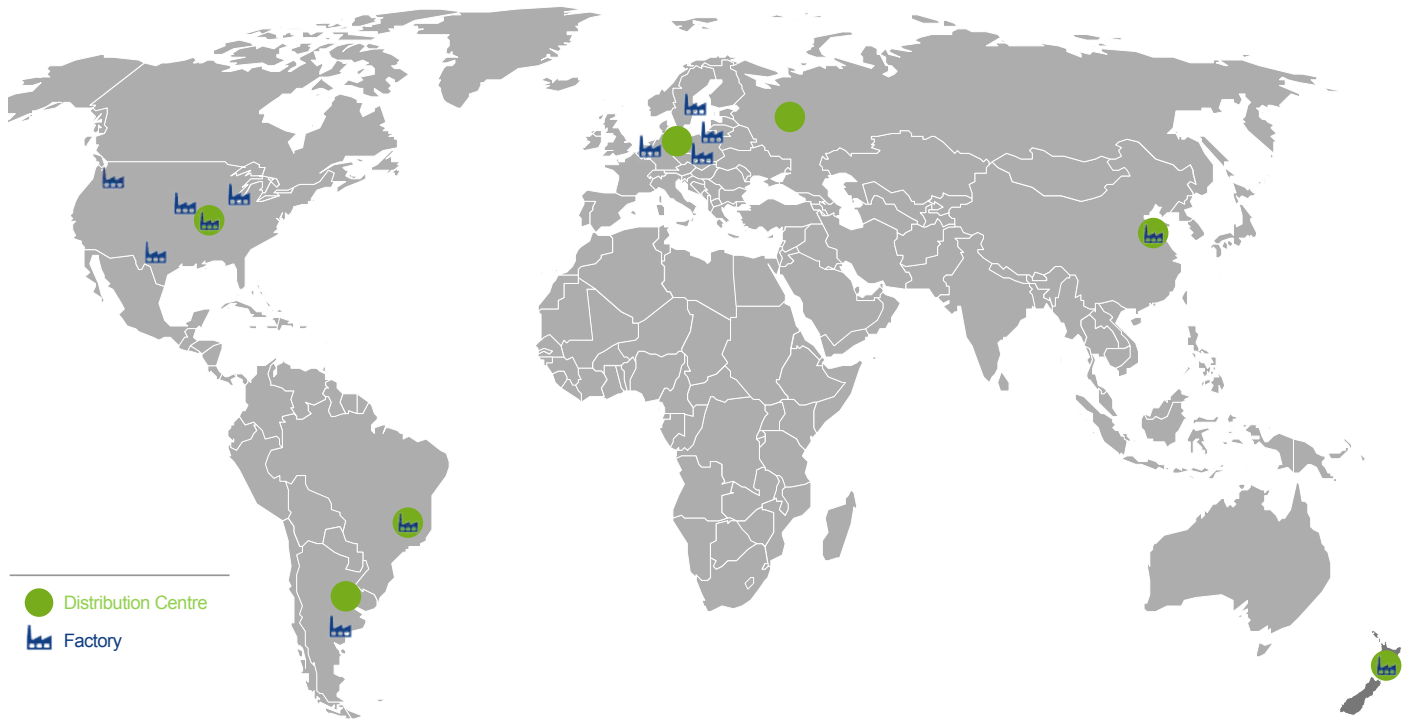
Stine Bleken Eid, styremedlem



Innhold

SELSKAPSINFORMASJON	6
Styresett	8
UNDERLIGGENDE PRINSIPPER	9
Retningslinjer	11
LEVERANDØRER	12
BÆREKRAFT	13
Kundefokus	16
HMS	17
AKTSOMHET OG TILTAK	19
OPPSUMMERING OG STATUS	23

Selskapsinformasjon



OM DELAVAL NORGE

DeLaval AS selger teknisk utstyr, forbruksvarer, tilbehør og reservedeler til husdyrprodusenter innen landbruket. Bedriften har en landsomfattende montering og serviceorganisasjon. Produktene selges av Felleskjøpenes I-mek organisasjon og butikker, samt vår egen serviceorganisasjon.

Bedriften har hovedkontor i Ski. Delaval AS Norge er en del av konsernet Delaval som tilhører Tetral Laval Gruppen. De to øvrige selskapene er Tetra Pak og Sidel.

DeLaval's visjon er å gjøre matproduksjon bærekraftig. Vi er et selskap som er bygd på innovasjon og jobber hele tiden for å finne løsninger som gjør at våre kunder kan produsere mer mat med så lite negativ påvirkning på miljøet som mulig. DeLaval er ledende innenfor utstyr til melkeproduksjon globalt.

I 2023 hadde DeLaval konsern en omsetning på 1,4 milliarder euro og rundt 4.700 ansatte. Den norske virksomheten omsatte 640 millioner med 144 ansatte.

Styresett

HAMRA MODEL

Vi har et globalt styringssystem kalt “Hamra Model” tilgjengelig for alle ansatte. Det inkluderer vår visjon, misjon, strategi, kjerneverdier og engasjement for eierstyring og selskapsledelse.

Rammeverket til bedriftens styresett er utviklet og gitt i mandat av Tetra Laval-styret og DeLaval konsernledelse.



HAMRA GÅRD, SVERIGE

Hamra Gård i Tumba utenfor Stockholm, er DeLaval forsøksgård. Her foregår utvikling og forsøk med nye produkter og systemer for husdyrproduksjon, med et særlig fokus på melkeproduksjon. Det var på denne gården VMS-melkeroboten ble utviklet.

Underliggende prinsipper

DISKRIMINERING

DeLaval streber hele tiden etter å ansette og behandle sine ansatte på en måte som ikke diskriminerer med hensyn til kjønn, nasjonalitet, religion, rase, alder, funksjonshemming, seksuell legning, politisk oppfatning, fagforeningsmedlemskap eller sosial eller etnisk opprinnelse.

LIKE MULIGHETER OG MANGFOLD

DeLaval er overbevist om at alle ansatte skal behandles med lik respekt og verdighet, og skal gis like muligheter til å utvikle seg selv og sin karriere. Mangfold gir DeLaval kontinuerlig utvikling. Vi fremmer en kultur med mangfold, der utnevnelser til personlig suksess avhenger av individuelle evner og prestasjoner.

Likestilling innebærer også nulltoleranse for seksuell trakassering og andre kjønnsbaserte lovbrudd. DeLaval tolererer ikke atferd som er seksuelt krenkende eller utnyttende på arbeidsplassen.

MINSTELØNN OG ARBEIDSTID

Som et minimum overholder DeLaval lovkravene angående lønn og arbeidstid i hvert land vi opererer. Overholdelse overvåkes lokalt.

ARBEDISFORHOLD OG GODTGJØRELSE

DeLaval skal ha gode arbeidsforhold og konkurransedyktige lønninger og godtgjørelser. DeLaval mener at arbeidsforholdene og lønningene er konkurransedyktige. Dersom ansatte mener at DeLaval ikke overholder dette, oppfordrer vi til å ta dette opp med overordnede eller HR. Vi følger norsk lov om helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen.

Underliggende prinsipper



DeLaval støtter og respekterer prinsippene fastsatt i erklæringen om menneskerettigheter, samt Barns rettigheter og forretningsprinsipper. Vi samarbeider også med leverandører for å håndtere sosiale risikoer i forsyningskjeden vår. Vår forpliktelse til å respektere menneskerettighetene er angitt i våre etiske retningslinjer, og bærekraftsprinsipper for leverandører og partnere samt i vår HR-policy.

Vår HR-policy beskriver at DeLaval støtter organisasjonsfrihet og alle ansatte har rett til å være medlem av en fagforening etter eget valg og til å forhandle kollektivt. DeLaval tillater ikke barnearbeid i vårt selskap eller hos våre leverandører. DeLaval jobber mot alle former for tvangsarbeid.

Alle ansatte har frihet til å slutte i samsvar med etablerte regler. I tillegg har vi en Whistle Blowing-policy, der ikke bare ansatte, men også leverandører og andre interessenter oppfordres til å rapportere eventuelle brudd på våre retningslinjer for eierstyring og selskapsledelse. Ytterligere relevante utdrag fra vår HR-policy er skissert på venstre side.

Retningslinjer

CODE OF BUSINESS CONDUCT

“Code of Business Conduct” er grunnlaget for vårt arbeid i DeLaval. “Code of Business Conduct” er et sett med regler som skisserer ansvar og riktig praksis for vår adferd. Det er viktig at alle ansatte overholder reglene og følger våre retningslinjer.

“CODE OF BUSINESS CONDUCT” SETTER STANDARDER FOR:



Overholdelse av regler:

- Rekruttere, ansette og fremme ansatte utelukkende på grunnlag av kvalifikasjoner og evner.



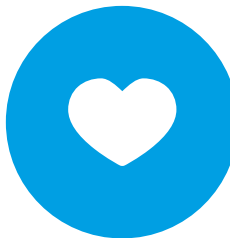
Våre relasjoner i verdikjeden:

- Antikorrupsjon.
- Miljøansvar.



Hvordan organiserer vi vår virksomhet:

- Konfidensialitet og sikkerhet.
- Kontroll og finansiell rapportering.
- Autorisasjoner.



Hvordan vi behandler mennesker og ansatte i selskapet:

- Arbeidssikkerhet
- Organisasjonsfrihet.
- Interessekonflikt.

Leverandører



I våre kontrakter med eksterne selskaper som leverer varer eller tjenester (leverandører, agenter, meglere, distributører, underleverandører, konsulenter), er DeLavals etikk- og bærekraftprinsipper inkludert i kontraktens innhold.

Våre partnere skal til enhver tid respektere og drive sin virksomhet ansvarlig, med integritet, ærlighet og åpenhet i samsvar med disse prinsippene.

DeLavals prinsipper for etikk og bærekraft dekker tre områder:

- Forretningsetiske prinsipper.
- Arbeidsprinsipper.
- Miljøprinsipper.

Arbeidsprinsippene omfatter forbud mot barnearbeid, tvangsarbeid og diskriminerende praksis. DeLaval følger lokale lover når det gjelder ansattes organisasjonsfrihet, trygge og humane arbeidsforhold, overholdelse av lokale regler om arbeidstid/overtid og sist men ikke minst lønn i i samsvar med de lovbestemte minstekravene.

I våre kontrakter har DeLaval også en revisjonsrett med det formål å sikre implementering og overholdelse av DeLavals prinsipper for etikk og bærekraft.

HVORDAN GJØR VI DET

DeLaval har god oversikt over våre leverandører og de fleste leverandørene har vært våre samarbeids-partnere i mange år.

DeLaval gjennomfører regelmessig leverandørrevisjoner. Det gjør oss trygge på at menneskerettighetene og anstendige arbeidsforhold er sikret. Vi forstår imidlertid at risikoer kan eksistere i de underliggende forsyning-skjedene, og DeLaval sender ut et selvevalueringsskjema for bærekraft til våre hovedleverandører.

Spørreskjemaet vil dekke alle ESG-områder, som er miljømessige, sosiale og styringsmessige faktorer. I den sosiale delen vil DeLaval blant annet spørre etter emner som mangfold og inkludering, HMS-aspekter, men-neskerettigheter og i styringsdelen om etikk og innkjøp. Alle tiltak vil bli dokumentert og vil være en del av virksomhetsgjennomgangene med våre partnere for videre evaluering

DeLaval ønsker å sikre at risikoen for brudd på menneskerettighetene reduseres og at arbeidsforhold sikres.

Bærekraft



VI GJØR BÆREKRAFTIG MATPRODUKSJON MULIG:



MILJØ

Den beste måten for oss å bidra til FN-målene om klimaendringer, er å redusere miljøpåvirkningen av hver liter melk som selges. Vi jobber kontinuerlig med å redusere egne utslipp.

SOSIALT OG ØKONOMISK

Vi tilbyr løsninger som bidrar til å gjøre melkeproduksjon mer effektiv. Vårt mål er langsiktig økonomisk vekst som bidrar til sosial og miljømessig bærekraft.

MATSIKKERHET OG DYREVELFERD

Vi overholder strenge kontroller for å sikre mattrygghet. Det er kritisk for hele bransjen. Friske dyr produserer mer melk av bedre kvalitet, og de lever lenger. Vi tilbyr teknologien for å oppnå dette.

DELAVAL OG FNS BÆREKRAFTSMÅL:

VISJON

Vi gjør bærekraftig matproduksjon mulig.

FOKUSOMRÅDER

- MILJØ**
 - Redusere klimagassutslipp.
 - Ansvarlig vannforbruk.
 - Redusere energi og avfall.
- MATTRYGGHET OG DYREVELFERD**
 - Dyrevelferd og lang levetid for ku.
 - Mattrygghet og melke-kvalitet.
- SOSIALT OG ØKONOMISK**
 - Mangfold og inkludering.
 - Medarbeiderengasjement og trivsel.
 - Lønnsomhet.

FNS BÆREKRAFTSMÅL





Kundefokus



“Den største innvirkningen vi kan ha på bærekraft er å hjelpe kundene våre til å bli mer effektive.”

BÆREKRAFT I HELE VERDIKJEDEN:

DET BEGYNNER MED OSS

- Mer bærekraftig drift.
- Forstå våre kunders utfordringer.

VÅRE INNOVASJONER

- Automasjon.
- Digitalisering.
- Rådgivningstjenester.

- Mindre CO² pr. liter produsert melk.
- Mer effektive gårder.
- Forbedret dyrevelferd.
- Anstendige arbeidsforhold.

HMS



«Vårt mål er NULL arbeidsrelaterte sykdommer og ulykker».

DELAVALS FIRE VIKTIGE VURDERINGER:

1. BRUK TO MINUTTER FOR SIKKERHETS SKYLD

Duska! aldri utføre arbeid som er utrygt, tenk over risikoen før du starter en aktivitet. Dersom du ikke kan utføre arbeidet på en trygg måte, må det gjøres tiltak for at jobben kan utføres forsvarlig. Eventuelt må overordnet kontaktes.

2. UTFØR ALLTID ARBEIDET PÅ EN SIKKER MÅTE

Det betyr at dersom det leveres sikkerhetsutstyr til jobben du skal gjøre, må dette brukes. Du må følge arbeidsprosedyren for oppgaven du skal utføre. Hvis du bruker verktøy, apparater eller maskiner, må du sørge for at du bruker dem forskriftsmessig.

HMS

“Målet med rapportering er å forhindre gjentakelse”.

3. VURDERINGER

Hvis arbeidet er for utrygt å gjøre, har du rett til å nekte å gjøre det. Hvis du ser en annen (ansatt) gjøre noe farlig, har du fullmakt til å be dem STOPPE og deretter rapportere hendelsen til lederen din. DeLaval er forpliktet til å sikre din helse, sikkerhet og velferd mens du er på jobb, og derfor har vi prosedyrer og retningslinjer knyttet til HMS som du forventes å følge. Som ansatt er det ditt ansvar å sikre din egen arbeidshelse og sikkerheten til dine kollegaer.

4. RAPPORTERE OG FOREBYGGE

- Gjør tiltak – rapporter alle hendelser og nestenulykker.
- Lær av feil for å forhindre at de skjer igjen.
 - Rapportert nestenulykker for å forhindre fremtidige skader.
 - Målet med rapportering er å forhindre gjentakelse.

Aktsomhet og tiltak

RISIKO	RISIKOREDUSERENDE TILTAK
KORRUPSJON Korrupt forretningspraksis Vi ser risiko når vi jobber med både leverandører og kunder. Fremtidige pandemier. Helse og sikkerhet. Det er alltid en risiko for ulykker for de ansatte.	Våre forretningsetiske retningslinjer brukes til å redusere korrupsjon i Delaval. Se “Corporate Governance”. Vi har etablert metoder for å sikre forsyningskjeden vår slik at matproduksjonen fortsetter til tross for globale samfunnsmessige nedstengninger. Vi har retningslinjer og opplæring til vårt eget personale. Vi tilbyr også rådgivingstjenester til bønder om hvordan de kan bruke produktene våre på en sikker og effektiv måte og hjelper dem med sikkerhet på gården. Vi har klare rapporteringsprosedyrer dersom en ulykke skulle inntreffe på kundens område.
BARNEARBEID Barnearbeid kan forekomme over hele melkeproduksjonskjeden. KJØNNSMANGFOLD Kjønnsmangfold er et tema for meieriindustrien som helhet. NESTE GENERASJON Det skjer et generasjonsskifte i melkeprodusentnæringen. Næringen, inkludert Delaval, må være en attraktiv arbeidsgiver for den nye generasjonen bønder. Vi har allerede en kjønnsubalanse og risikerer å gå glipp av å rekruttere de best kvalifiserte personene.	Vi godtar ikke barnearbeid av noe slag. Vi krever at våre forretningspartnere forplikter seg til, og overholder, visse grunnleggende prinsipper og forretningsregler. Det inkluderer forbud mot barnearbeid. Vi samarbeider med våre partnere for at de skal kunne oppfylle disse standardene. Vi har flere tiltak for å håndtere ubalansen. Våre retninglinjer fra HR skisserer hvordan vi oppmuntrer til kjønnsmangfold.Flere løsninger vi selger gjør livet enklere for de som jobber på gårder fra et ergonomisk perspektiv og eliminerer behovet for fysisk styrke for å utføre gårdsoppgaver. Vi jobber med presisjon og digitalisert sensorteknologi for melkeprodusentene. Den banebrytende teknologien tiltrekker unge mennesker fra et bredt spekter. Vi jobber også tett med universiteter. flere av våre løsninger forbedrer balansen mellom arbeid og privatliv for bønder. Vår HR-policy beskriver hvordan vi jobber for å skape attraktive forhold i Delaval.

Aktsomhet og tiltak

Aktsomhet og tiltak

Aktsomhet og tiltak

FOKUSOMRÅDE	MÅL	SIKTEMÅL	STATUS	HANDLINGER
ANSATTE, ENGASJEMENT OG VELVÆRE	En engasjert arbeidsstyrke som tar vare på ansattes helse og velvære, og er en trygg arbeidsplass.	Sikter på å være på høyde med de best ansette bedriftene når det gjelder gode arbeidsforhold.	Vi ligger på gjennomsnittet i dag, men ønsker å forbedre oss ytterligere.	▪ Legge til rette for å jobbe hjemmefra. ▪ Håndbok for karriereutvikling utviklet. Lansert i 2023. ▪ Ny tilpasset læringsplattform utviklet. Lansert 2023.
		Null ulykker og ingen arbeidsrelaterte skader.	44 % reduksjon i ulykkesfrekvensen fra fravær i 2021.	▪ Intranettside om helse og sikkerhet lansert. ▪ Delavals “Fire viktige sikkerhetsvurderinger” implementert. ▪ HMS håndbok. ▪ HMS elektronisk opplæring utviklet. Lansert januar 2023. ▪ Ny global HMS-sjef utnevnt.
MANGFOLD OG INKLUDERING	Tiltrekke og beholde en mangfoldig arbeidsstyrke. Bygge en inkluderende kultur for å bedre innovasjon og bygge en sterkere organisasjon.	25 % kvinnelige ansatte og kvinnelige ledere innen 2025. 30 % kvinnelige ansatte og kvinnelige ledere innen 2030.	25,3 % kvinnelige ansatte i 2023. Mål om 25 % kvinnelige ledere innen 2025 og 30 % innen 2030.	▪ Mangfold og inkludering er nå en del av den overordnede Delaval-selskapsstrategien. ▪ Vi fortsetter å bruke 50/50 kjønnsfordeling på aktuelle kandidater til stillinger. ▪ Vi har kjørt flere webinarer om saker knyttet til mangfold og inkludering. ▪ Vi fremhever historier om kvinnelige kolleger i interne og eksterne kanaler. ▪ Vi fortsetter å utvikle ansattes ressursgrupper; DAWN (Diversity at Work Network), Woman in Blue, Employee Club China) med lokale aktiviteter.

Oppsummering og status

VÅRT ARBEID MED SOSIAL OG ØKONOMISK BÆREKRAFT

Vårt arbeid med sosiale og økonomiske bærekraftsspørsmål styres av vår visjon. Men rent praktisk så finnes alle våre prosesser og rammeverk i et globalt styringssystem vi kaller Hamramodellen. Dette inkluderer vårt Corporate Governance Framework, Code of Business Conduct så vel som alle bedriftens retningslinjer.

Våre ansatte oppfordres til å rapportere eventuelle brudd på vårt rammeverk for eierstyring og selskapsledelse gjennom et "varslingsverktøy". Vi sikrer også at alle ansatte er klar over våre etiske retningslinjer via e-læringsprogrammer som er tilgjengelige på 12 språk.

Nedenfor er utdrag fra vår Corporate Governance Policy som omhandler nøkkelområdene antikorrupsjon og menneskerettigheter.

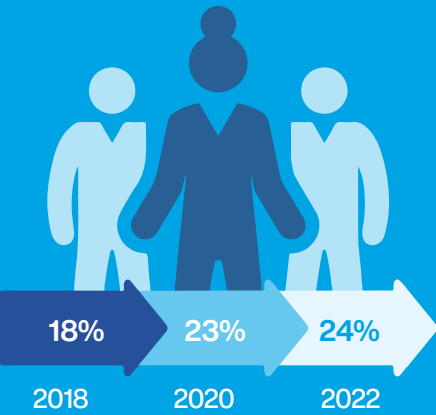
ANTIKORRUPSJON

I henhold til vår antikorrupsjonsforpliktelse krever vi at alle selskaper og alle ansatte i DeLaval avstår fra å tilby, betale, be om eller akseptere noen form for illegitime bidrag. Det forbyr på samme måte at enhver kunde eller leverandør ber om å gjøre det samme.

ETIKK OG BÆREKRAFT

Våre leverandører og distributører forplikter seg til våre etikk- og bærekraftsprinsipper der anti-bestikkelser, sunne arbeidsprinsipper som gjenspeiler menneskerettigheter er viktige deler. Så langt har leverandører som dekker 89 % av våre globale kilder, signert DeLavals prinsipper for etikk og bærekraft. I 2020 var tallet 88,8 %. I 2021 var tallet 90 %. Målet vårt er 95 % innen 2023.

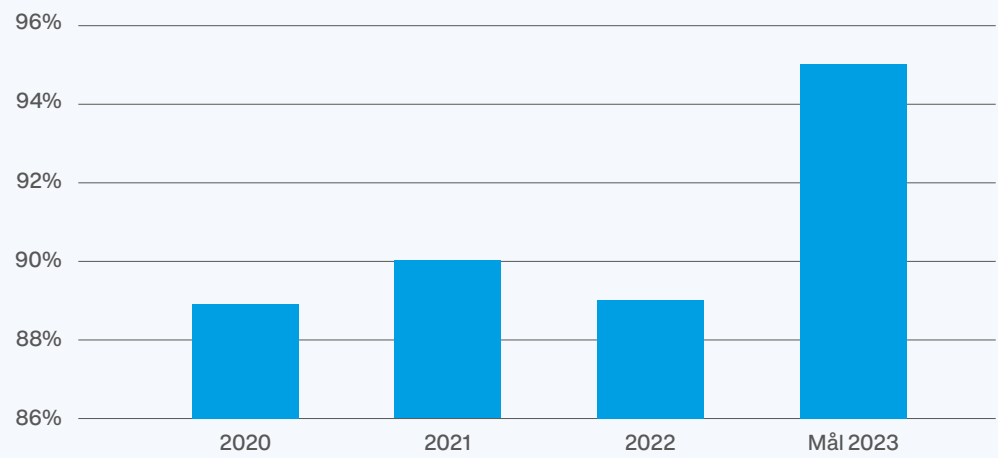
Les DeLavals bærekraftsrapport



Prosentandel kvinnelige ledere.
Målet er 30 % innen 2030.

Oppsummering og status

PROSENTANDEL AV VÅRE GLOBALE LEVERANDØRER SOM HAR SIGNERT VÅRE ETISKE BÆREKRAFTSPRINSIPPER.
91 % HAR SIGNERT I LØPET AV 2024.



PRINSIPPENE FOR ETIKK OG BÆREKRAFT FOR LEVERANDØRER

Ingen nye leverandører vil bli godkjent med mindre de underskriver disse prinsippene. Overholdelsen av prinsippene for etikk og bærekraft er styrt av revisjoner av nye leverandører og egenerklæring av den gjeldende leverandørbasen.



DELAVAL NORGE AS
GLYNITVEIEN 25.
POSTBOKS 3250. N-1402 SKI.
+47 64 85 85 00
DELAVAL.COM/NO

Certificate Of Completion

Envelope Id: C40AD193-BE12-4006-A907-C71A72A43CC1		Status: Completed
Subject: Åpenhetsloven 2024		
Source Envelope:		
Document Pages: 14	Signatures: 5	Envelope Originator:
Certificate Pages: 2	Initials: 0	DeLaval E-Signing
AutoNav: Enabled		P.O. Box 39
Envelopeld Stamping: Enabled		Tumba, Sweden SE-147 21
Time Zone: (UTC+01:00) Amsterdam, Berlin, Bern, Rome, Stockholm, Vienna		brackets@delaval.com
		IP Address: 195.60.182.2

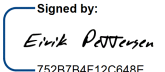
Record Tracking

Status: Original	Holder: DeLaval E-Signing	Location: DocuSign
2024-12-19 14:09	brackets@delaval.com	

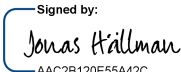
Signer Events

Signer Events	Signature	Timestamp
Birger Grøn	Signed by:  AEA964C96BD84E6... Signature Adoption: Pre-selected Style Using IP Address: 134.238.46.40	Sent: 2024-12-19 14:09
Birger.Gron@delaval.com		Viewed: 2024-12-19 14:24
Country Manager Norway		Signed: 2024-12-19 14:27
Security Level: Email, Account Authentication (None)		

Electronic Record and Signature Disclosure:
Not Offered via DocuSign

Eirik Pettersen	Signed by:  752B7B4F12C648E... Signature Adoption: Pre-selected Style Using IP Address: 165.1.186.160	Sent: 2024-12-19 14:09
Eirik.Pettersen@delaval.com		Viewed: 2024-12-20 09:53
Security Level: Email, Account Authentication (None)		Signed: 2024-12-20 09:54

Electronic Record and Signature Disclosure:
Not Offered via DocuSign

Jonas Hällman	Signed by:  AAC2B120E55A42C... Signature Adoption: Pre-selected Style Using IP Address: 165.85.67.43	Sent: 2024-12-19 14:09
Jonas.Hallman@delaval.com		Viewed: 2024-12-19 15:10
EVP Digital Services		Signed: 2024-12-19 15:11
Security Level: Email, Account Authentication (None)		

Electronic Record and Signature Disclosure:
Not Offered via DocuSign

Linda Isaksen	Signed by:  769E1039B2B040F... Signature Adoption: Pre-selected Style Using IP Address: 134.238.46.40	Sent: 2024-12-19 14:09
Linda.Isaksen@delaval.com		Viewed: 2024-12-19 14:22
Security Level: Email, Account Authentication (None)		Signed: 2024-12-19 14:23

Electronic Record and Signature Disclosure:
Not Offered via DocuSign

Signer Events	Signature	Timestamp
Stine Bleken Eid Stine.Eid@delaval.com Security Level: Email, Account Authentication (None)	Signed by:  8BB30F1310AE4A8... Signature Adoption: Pre-selected Style Using IP Address: 134.238.46.40	Sent: 2024-12-19 14:09 Viewed: 2024-12-19 14:19 Signed: 2024-12-19 14:19

Electronic Record and Signature Disclosure:
Not Offered via DocuSign

In Person Signer Events	Signature	Timestamp
Editor Delivery Events	Status	Timestamp
Agent Delivery Events	Status	Timestamp
Intermediary Delivery Events	Status	Timestamp
Certified Delivery Events	Status	Timestamp
Carbon Copy Events	Status	Timestamp
Witness Events	Signature	Timestamp
Notary Events	Signature	Timestamp
Envelope Summary Events	Status	Timestamps
Envelope Sent	Hashed/Encrypted	2024-12-19 14:09
Certified Delivered	Security Checked	2024-12-19 14:19
Signing Complete	Security Checked	2024-12-19 14:19
Completed	Security Checked	2024-12-20 09:54
Payment Events	Status	Timestamps