



2023 Redegjørelse om menneskerettigheter

Beskrivelse av Alfa Laval's aktsomhetsvurderingsprosesser

"I Alfa Laval tror vi på viktigheten av å utføre vårt arbeid med integritet og respekt. Vi mener at å prioritere menneskerettigheter er grunnleggende for at et ansvarlig og framoverskuende selskap skal kunne operere i dagens internasjonale verden.

Våre forretningsprinsipper, Alfa Laval Business Principles, uttrykker den fundamentale betydningen av respekt for menneskerettigheter i alle våre operasjoner og i vår verdikjede.

Som et internasjonalt konsern er vi innforstått med kulturforskjellene vi opererer innen. Vi arbeider aktivt med å navigere disse forholdene med forsiktighet og respekt samtidig som vi alltid står fast på vår forpliktelse til de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene".

Anna Celsing
VP Group Sustainability



Innhold

Om Alfa Laval	3
Vår forpliktelse med hensyn til menneskerettigheter	4
Menneskerettighetshensyn i vårt selskap	6
Våre aktsomhetsvurderingsprosesser	7



Om Alfa Laval

Alfa Laval er en global, verdensledende leverandør av førsteklasses produkter innen varmeveksling, separasjon og væskehåndtering. Med dette som grunnlag har Alfa Laval som målsetting å bidra til å forbedre produktiviteten og konkurransedyktigheten til våre kunder innen ulike bransjer i hele verden. Vi forstår våre kunders utfordringer og leverer bærekraftige produkter og løsninger for å møte deres krav – hovedsakelig innen energi-, mat og drikke-, og den marine industrien.

Denne rapporten beskriver hvordan vi arbeider med aktsomhetsvurderinger for å forsikre oss at vårt syn på menneskerettigheter er forstått og respektert gjennom hele verdikjeden. Våre retningslinjer bygger på universale menneskerettigheter og lokale lovgivninger relatert til menneskerettigheter.

Som et multinasjonalt selskap med 21 321 ansatte og til stede i over 100 land, med mer enn 5 000 leverandører, må våre rammeverk være fleksible for å kunne tilpasses lokale reglementer samtidig som de opprettholder våre selskapsespesifikke krav. Aktsomhetsvurderingen er en kontinuerlig prosess som vi stadig må kalibrere for å samsvare med våre forretningsaktiviteter. Prosessen må også være enkel å tilpasse om endringer i lokale forhold eller oppdaterte risikoanalyser skulle forekomme.

Alfa Laval har mer enn 40 produksjonsfasiliteter og distribusjonssentre i Europa, Asia og Amerika. For vår organi-

sasjon er en desentralisert implementering av aktsomhetsvurderingene, tilpasset lokale forhold samtidig som tilpasset til organisasjonens retningslinjer og direktiver, nøkkelen til å skape meningsfull og positiv innvirkning på menneskerettigheter. Å benytte en risikobasert tilnærming er essensielt, og vi vil fokusere vår innsats på våre mest fremtredende risikoer og områder der vi anslår størst mulighet for negative konsekvenser.

Vår innkjøpsorganisasjon, Global sourcing, definerer konsernets strategi for vår leverandørstyring, samtidig som ansvaret for innkjøp av materiell og service utføres lokalt. Global sourcing er organisert rundt åtte varegrupper: råmaterialer, støpte og smidde emner, maskinering og prosesser, elektriske komponenter, proprietære deler, indirekte produksjon, maskiner og utstyr, samt indirekte og tjenester. Dette gir en klar struktur for å gjøre spesifikke aktsomhetsvurderinger basert på risiko i de enkelte varegruppene.

21 321

Ansatte

>100

Land

>160

Service leverandør-land

>4 200

Patenter

63 598

SEK omsetning

>100

Service senter

>40

Produksjons- og distribusjonanlegg

>5 000

Førstelinge leverandører



Vi utfører vårt arbeid med ærlighet, integritet og respekt for andre

Våre forpliktelser med hensyn til menneskerettigheter

Alfa Laval er forpliktet til å utføre etiske og transparente forretninger og forventer det samme fra våre forretningspartnere. Alfa Laval's Business Principles setter adferdsregler som alle ansatte skal følge, som uttrykker Alfa Laval's forpliktelser med hensyn til menneskerettigheter. De fire områdene – **omsorg (caring), engasjement (committed), åpenhet (transparency) og planeten (planet)** – beskriver måten vi samhandler med samfunnet samtidig som vi oppnår våre forretningsmål. Prinsippet omsorg reflekterer våre forpliktelser til å respektere menneskerettigheter som beskrevet i "International Bill of Human Rights og International Labour Organization (ILO) Conventions", i tillegg til andre regler angitt i nasjonal lovgivning.

Alfa Laval's Business Principles inkluderer i tillegg "Protect, Respect and Remedy"-konseptet fra FN sine "Guiding Principles on Business and Human Rights", sammen med OECD sine retningslinjer for multinasjonale virksomheter.

Organisasjonens menneskerettighetsstyring

Alfa Laval har i 2022 etablert et etisk styringsprogram, som ble videreutviklet i 2023. Vi har implementert en trelinjet forsvarsmo- dell ("Three Lines of Defence") for å avklare roller og ansvar ved å bruke Alfa Laval's Business Principles and andre styrende dokumenter. "Three Lines of Defence" konseptet danner grunnlaget for vår vurdering av god styring. Dette er en modell for å sikre samsvar og godt arbeidsmiljø, identifisere avvik og sikre at tiltak er gjort på avvik som er oppdaget. Første ledd i forsvarslinjen definerer alle ledere og ansatte i Alfa Laval gruppen som driver daglig virksomhet. Den andre forsvarslinjen er et mangfold av grupper, individuelle- og tilsynsfunksjoner som er ansvarlig for å angi retninger, definere retningslinjer og prosedyrer i tillegg til å bekrefte overhold gjennom funksjonelle tilsyn, i hovedsak bedriftsfunksjoner. Den tredje forsvarslinjen involverer interne revisjoner, eksterne revisjoner og eksterne regulatorer.

- Vi jobber aktivt med å unngå å forårsake eller bidra til negative innvirkninger på menneskerettigheter.
- Vi setter klare forventninger til menneskerettigheter for oss selv og alle forretningspartnere gjennom våre forretningsprinsipper.
- Vi jobber aktivt med å ha et miljø der alle ansatte føler seg komfortable med å rapportere eventuelle observasjoner eller bekymringer relatert til menneskerettighetsbrudd.
- Vi gjør forebyggende tiltak for å minimere negative innvirkninger, og begrense effekter, i hele vår verdikjede.
- Vi tar del i å gjenopprette når nødvendig.

For å sikre samsvar med nasjonal lovgivning og for å kunne tilpasse oss lokale omstendigheter, bygger vi organisasjonen vår på desentralisert styring. Lokasjonsspesifikk implementering av aktsomhetsvurderingsprosessen er styrt av lokasjonens ledelsessystem og organisasjonens styringsdokumenter.

Flere av våre retningslinjer sørger for ytterligere detaljer om våre forpliktelser relatert til menneskerettigheter, for eksempel våre retningslinjer om menneskerettigheter (Human Rights Policy), helse, miljø og sikkerhet (Health and Safety Policy), rekruttering (Global Recruitment Policy), antibestikkelse og antikorrupsjon (Anti-Bribery and Anti-Corruption Policy), datasikkerhet (Data Privacy Policy) samt inkludering og mangfold (Inclusion and Diversity Policy), for å nevne noen.

Forventningene til våre leverandører baserer seg på Alfa Laval Business Principles for Suppliers som kommer tydelig frem i våre leverandøravtaler. Leverandører forventes å følge våre forretningsprinsipper og er ansvarlig for å følge og innarbeide forretningsprinsippene inn i egen verdikjede.

I løpet av 2023 har vi;

- Publisert Alfa Laval retningslinjer om menneskerettigheter (Human Rights Policy) som uttrykker vår forpliktelse til å respektere menneskerettigheter og er koblet til vår egen risiko- og aktsomhetsvurdering.
- Lansert nye helse, miljø og sikkerhets-retningslinjer som understreker vår visjon: "Vi kommer trygt hjem – hver dag". Det omfattende sikkerhetsprogrammet ble lansert i 2022 og har fortsatt blitt brukt i løpet av året, med fokus på lederskap og sikkerhetskultur.
- Lansert oppdatert antikorrupsjonsretningslinjer (Anti-Bribery Anti-Corruption Policy) som skisserer forventningene vi har til alle våre ansatte. De nye retningslinjene er i henhold til ISO 37001: styringssystem for antibestikkelse og antikorrupsjon, for å være forberedt til fremtidig sertifisering av Alfa Laval antibestikkelse- og antikorrupsjonsprogram. Lanseringen av de oppdaterte retningslinjene kom sammen med flere seminarer, deltatt på av mer enn 2 000 ansatte.

Vårt styresett for å forhindre moderne slaveri

I tillegg til Alfa Laval forpliktelse om å respektere menneskerettigheter, støtter også Alfa Laval alle lovverk som er vedtatt for å forby menneskesmugling, barnearbeid, tvangsarbeid og all aktivitet relatert til slaveri. I tråd med internasjonale lovverk har vi våre forretningsprinsipper, retningslinjer for menneskerettigheter samt forretningsprinsipper for leverandører og innkjøpsretningslinjer. Omsorgsområdet (Caring) i våre forretningsprinsipper består av menneskerettigheter inkludert, men ikke begrenset til, organisasjonsfrihet, barnearbeid og tvangsarbeid. Våre retningslinjer for menneskerettigheter anerkjenner og respekterer alle menneskerettigheter som er gjeldende for alle våre egne ansatte, alle datterselskap og alle i verdikjeden vår.

Forventningene til våre leverandører er kommunisert i våre forretningsprinsipper for leverandører, "Alfa Laval Business Principles for Supplier". Våre leverandører forventes å anerkjenne disse prinsippene og er ansvarlige for oppfølging og innarbeiding av dem i egen verdikjede.

Alle prinsippene fremhever Alfa Laval nulltoleranse for enhver form for tvangsarbeid eller menneskehandel. Vi er fast bestemt på å forsikre at ingen er tvunget til arbeid under makt eller trusler.

Vi respekterer nasjonale lover i land vi opererer i. Når nasjonale lover er i konflikt med internasjonale standarder på menneskerettigheter, eller er ikke i henhold til disse, vil vi etterstrebe de høyeste krav i henhold til de strengeste internasjonale standardene.

For å videre indentifisere, evaluere, motvirke og begrense risiko for moderne slaveri, følger vi samme prosess for aktsomhetsvurdering som beskrives under.

Dobbel vesentlighetsanalyse

I løpet av 2023 har Alfa Laval initiert aktiviteter for å innrette oss EU sitt bærekraftsdirktiv, Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). I samsvar med standardene European Sustainability Reporting Standards (ESRS), som er en del av CSRD reguleringen, ble det utført en dobbelt vesentlighetsanalyse for å identifisere bærekraftsområder, både i form av innvirkninger så vel som finansielle risikoer og muligheter. Vesentlighetsanalysen for 2023, som er validert av ledergruppen og styret, bekrefter i høy grad at fokusområdene fra den nåværende bærekraftstrategien vår forblir vesentlige.

Integrering av menneskerettigheter i vår organisasjon

For å integrere respekt for menneskerettigheter i våre retningslinjer og styrings-systemer har Alfa Laval lagt til grunn FN sine prinsipper om forretning og menneskerettigheter, OECD sine retningslinjer for multinasjonale organisasjoner og OECD sine retningslinjer for ansvarlig forretningsatferd.

Styringsystemene hos de forskjellige lokasjonene våre danner grunnlag for å introdusere eller utvikle risikoanalyser, identifisere og implementere forebyggende tiltak, oppfølgingsprosedyrer og andre prosesser som er essensielle i arbeidet med aktsomhetsvurderinger.

I 2022 startet vi et prosjekt for å identifisere forbedringsområder i vår aktsomhetsvurdering av menneskerettigheter ved å fokusere på vår egen organisasjon og våre største leverandører. I løpet av det andre kvartal i 2023 har vi tatt aksjoner relatert til disse funnene for å styrke våre prosesser.

Etter prosjektets konklusjon i oktober 2023 var et av hovedutfallene en illustrasjon av prioriterte oppgaver drevet av organisasjonene, basert på identifiserte områder for forbedring. Et annet signifikant funn var konsensus om å etablere en tverrfaglig gruppe for å vedlikeholde oppmerksomheten på oppgavene samt følge opp fremskritt. Dette vil gi oss muligheten til å ha et overordnet syn på de prioriterte initiativene som blir gjennomført på kritiske områder, og deres respektive eierskap.

Organisasjonens opplæring og bevisstgjøring

Organisasjonens retningslinjer er linket til vår opplæringsplan og er kommunisert til våre ansatte via vår opplæringsportal, hvor introduksjonsprogrammer og gjentakende treningsprogrammer er tilgjengelige for våre ansatte. Som eksempel er bevisstgjøring og kunnskap om våre forretningsprinsipper sikret i et obligatorisk opplæringsprogram som skal gjentas hvert andre år for alle ansatte. I tillegg skal alle nyansatte gjennomgå introduksjonskurs og opplæring i forretningsprinsipper, antibestikkelse- og antikorrupsjon-trening, samt opplæring i varslingsmekanismer i konsernet.

En gjennomsnittlig ansatt deltok i 2023 på 10,70 timer med opplæring.

- I 2023 ble en ny opplæring/trening på forretningsprinsippene våre utgitt for å øke bevissthet hos ansatte samt øke kunnskapen om våre "Business Principles".
- I løpet av 2023 ble en ny opplæring/trening på våre retningslinjer på menneskerettigheter (Alfa Laval Human Rights Policy) utviklet og er nå tilgjengelig for alle i vår opplæringsportal.
- I 2023 deltok omtrent 60 ansatte innen innkjøp på leverandørrisikokurs i Lund, Richmond, Jingyin og Kunshan, for å ta det første steget mot å bli internt sertifiserte revisorer og sikre revisjonsprosesser regionalt. Også, i løpet av 2023, ble en revisjonsapplikasjon utviklet og utgitt som støtte for revisjonsprosessen.
- I 2023 ble det gjennomført *inkluderings- og mangfoldskurs for ledere, blant annet i San Bonifacio, Rønneby, Richmond og Jiangyin. Disse kursene var rettet mot å fremheve bevisstheten og forståelsen av inkluderings- og mangfolds prinsippene hos våre ledere.*



Gjennomsnittlige timer brukt på opplæring per ansatt

	Timer totalt	Ansatte	Gjennomsnitt
Kvinner	41 157	3 806	10,81
Menn	149 544	13 375	11,18
Ledere	31 425	2 299	13,67
Ansatte	159 613	14 911	10,70

Pågående utvikling

I risikoanalysen av menneskerettigheter utført i 2022, utviklet nøkkelavdelinger i organisasjonen, som; HMS-, HR-, innkjøp- og bærekrafts-avdelingen, ett menneskerettighets-veikart. Dette veikartet visualiserer spesifikke aktiviteter som støtteorganisasjonene må fokusere på.

For eksempel visualiserer veikartet prioriterte aktiviteter som utviklingen av en menneskerettighets-retningslinje med tilknyttet opplæring, og andre styrende dokumenter på aktsomhetsvurderinger, som vil hjelpe å stifte en strukturert prosess for å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i vår verdikjede. Det har også vært en oppdatering på våre styrende dokumenter for leverandører i forbindelse med aktsomhetsvurderinger, i henhold til relevante standarder.

Regelmessige oppdateringer og pågående utvikling fremhevet i virksomhetens veikart er diskutert med vårt menneskerettighetsnettverk, Human Rights Network, som ble lansert i 2024. Bestående av interne interessenter ansvarlige for å utføre handlinger i henhold til veikartet, sørger nettverket for å dele oppdateringer av fremgangen og fostre gjensidig læring for å fremsnakke menneskerettigheter innad i våre operasjoner.

Våre aktsomhets- vurderingsprosesser

For å innarbeide menneskerettigheter i våre retningslinjer, prosesser og styringssystemer, gjør vi tiltak for å identifisere, vurdere, forhindre, redusere, opphøre, spore og kommunisere våre handlinger.



Identifisere og prioritere risikoer

Identifisering og prioritering av risikoer relatert til menneskerettigheter i vår organisasjon er primært utført på hver lokasjon. Dette gjøres via de lokale styringssystemene sine prosedyrer for å identifisere risikoer relatert til helse og sikkerhet, samsvar og miljø. Den globale varslingsmekanismen gir en ekstra kanal for å identifisere risikoer relatert til menneskerettigheter eller negative innvirkninger.

I 2022 engasjerte vi eksterne eksperter for å identifisere potensielle risikoer relatert til menneskerettigheter. Identifiseringen av iboende risikopotensial ble bygget på kjente, globale risikoindekser relatert til menneskerettigheter, samt risikoer relatert til sektor og produksjonsprosesser.

Basert på risikoanalysen utført i 2022, ble det identifisert 8 prioriterte tema relatert til menneskerettigheter. Forebyggende og reduserende tiltak relatert til de fremtredende risikoene er beskrevet i tabell 1, p x. Dessuten forplikter vi oss til å utføre risikoanalyser for å identifisere nye risikoer i organisasjonen vår, for å forsikre oss om at vår tilnærming er tilpasset fremvoksende utfordringer.

I tillegg til dette, er målet med vår årlige spørreundersøkelse blant våre ansatte, VOICE, å skape en inkluderende og attraktiv arbeidsplass. I 2023 fullførte 86% av våre ansatte undersøkelsen. Den identifiser risikoer og muligheter ansatte kan støtte på. Resultatene av undersøkelsen gir støtte til ledere og ansvarlige interessenter for å gjennomføre handlinger for å begrense risiko og å følge opp muligheter.

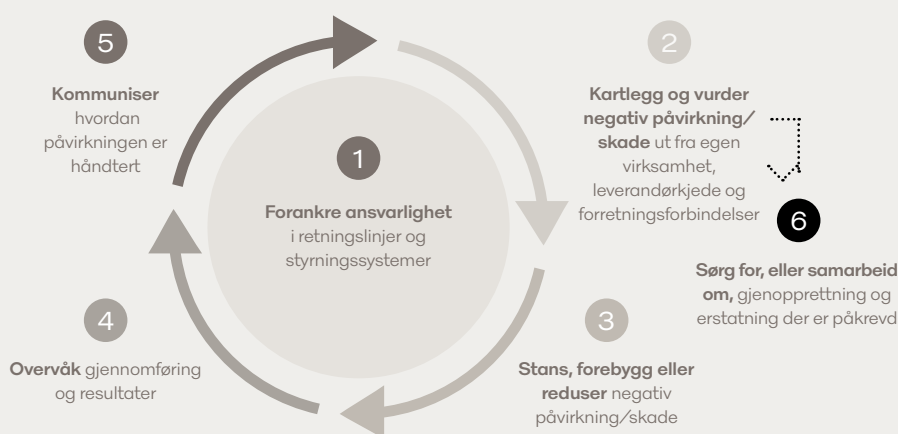
Helse og sikkerhet	Tvangsarbeid	Bestikkelser og korrupsjon
Frihet til å organisere seg		Diskriminering og trakassering
Barnearbeid	Arbeidstid	Frihet til å uttrykke sine egne meninger

Figur 1 – identifiserte fremtredende potensielle menneskerettighet risiko, uten gradering av risiko.

Sammen med UN Global Compact deltok vi i analysen Women Empowerment Principles (WEP). Målet var å identifisere forbedringsområder innen likestilling og kvinners myndiggjøring på tvers av lederskap, arbeidsplass, markedet og fellesskapsdimensjoner. Analysen avslørte spesifikke avvik og muligheter, som leder vår innsats videre mot å skape ett mer inklusivt miljø hvor alle kan trives.

Alfa Laval sine prosesser for å identifisere risikoer relatert til menneskerettigheter hos leverandører baserer seg på flere kilder. Risikostyring for Alfa Laval betyr forståelse for og reduksjon av risikoer i forsyningskjeden vår. For å identifisere fokusområdene for potensielle risikoer, bruker organisasjonen makro-trend

risikoreporter, eksternt innsikt over kritiske risikoindikasjoner, for eksempel antikorrupsjon, indekser på miljø og arbeidsforhold, samt intern data og innsikt. Utførte revisjoner og dialog med våre leverandører er et verdifullt verktøy i kartlegging av risiko. Risiko blir også indentifisert gjennom å utføre kontinuerlig evaluering av leverandør aktiviteter, rapporterte hendelser, risikoanalyse og varslingskanaler. En risikoanalyse hos våre leverandører inkluderer en innledende undersøkelse for å forsikre prioritering av leverandører med høyest risiko for brudd på våre forretningsprinsipper. De identifiserte fremtredende risikoene som er referert til i tabell x på side x, er adresserte i våre forretningsprinsipper for leverandører.



Ingen gradert rekkefølge	Fremtredende menneskerettighetsrisikoer	Forebyggende og begrensende handlinger, eksempler
Helse og Sikkerhet	Risiko for helse og sikkerhet som følge arbeidsrelaterte uhell, sykdom og stress. Eksempelvis aktiviteter relatert til helse og sikkerhet ved håndtering av tungt maskineri, tunge løft og ergonomi etc.	I tillegg til pliktig og gjentakende sikkerhetstrening og retningslinjer vedrørende helse og sikkerhets protokoller, har Alfa Laval flere forebyggende konsern programmer som: I Care, Stop-Think-Act og 3PR. Vår Helse og Sikkerhets policy definerer vår visjon: alle ansatte skal komme trygt hjem hver dag. Vårt arbeid er fulgt opp gjennom desentraliserte styringssystemer som er i henhold til konsernets Helse og Sikkerhets manual. Måltall er rapportert til konsernet regelmessig.
Frihet til organisering	Brudd eller hindring av arbeidstakers muligheter til å etablere eller bli med i arbeidstakerorganisasjoner, delta i kollektive forhandlinger og begrensninger i arbeidstakers rett til å streike kan ha negativ effekt på de ansattes muligheter til å påvirke arbeidsforhold, lønn og andre fordeler.	Alfa Laval's Business Principles definerer vår forpliktelse opp mot anstendige arbeidsforhold, inkludert retten til å delta i arbeidstakerorganisasjoner og kollektive forhandlinger. Oppfølging av tiltak for å sikre at vi etterlever prinsippene og lokale lover er gjort av de lokale HR- og samsvarsavdelingene.
Diskriminering og trakassering	Diskriminering kan være relatert til rase, kjønn, religion, uførhet og seksuell orientering. Minoriteter, kvinner og innvandrere kan være spesielt utsatt og ha større risiko for å bli utsatt for diskriminering. Vår daglige drift går på tvers av mange geografiske områder og vi arbeider i en sektor som i hovedsak består av menn historisk sett. Dette uttrykker viktigheten av at vi jobber proaktivt innenfor diskriminering og trakassering.	Alfa Laval's Business Principles definerer vår forpliktelse om å skape en arbeidsplass fri for diskriminering og trakassering. Våre retningslinjer om Inkludering og mangfold går i dybden på denne forpliktelsen og er fulgt opp med proaktive tiltak og definerte mål for mangfold i organisasjonen.
Bestikkelser og korrupsjon*	Korrupsjon er en nedbrytende faktor i samfunnet som undergraver tillitt og fratrukket samfunnet for ressurser og begrenser samfunnets muligheter til å opprettholde og beskytte menneskerettigheter. Dersom korrupsjon gjennomføres i et bedriftsmiljø vil den kunne for eksempel medføre at brudd på menneskerettigheter unngås rapportert og fulgt opp i henhold til prosedyrene. På en slik måte kan bestikkelser og korrupsjon ha negativ effekt på alle menneskerettigheter.	Alle ansatte gjennomfører pliktig opplæring i Alfa Laval's Business Principles, Anti Bribery and Anti-Corruption (ABAC) og varsling mekanismene hvert andre år. Vi har en ekstern varsling mekanisme, åpen for både interne og eksterne, på plass. For å kunne beskytte varslers integritet, har vi utarbeidet en «Anti-Retaliation policy» og implementert denne.
Frihet til å uttrykke sine egne meninger*	Våre analyser viser at det, tilknyttet til spesifikke risikogeografier, kan være begrensede muligheter for ansatte å fritt uttrykke sine meninger. Dette kan i seg selv være en frustrerende situasjon og vil kunne føre til at negative forhold rundt menneskerettigheter ikke blir rapportert.	Forpliktelsen vi har overfor rettighetene i de internasjonale konvensjoner om menneskerettigheter og ILOs kjernekonvensjon om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet, inkluderer retten til å uttrykke egne meninger som et fundamentalt element. Vi har uttrykt vår støtte til dette i vår Alfa Laval's Business Principles og menneskerettighets policy.
Arbeidstid	Ansatte, spesielt de som jobber i kontorfunksjoner, tilbyr tjenester til kunder og arbeider i logistikk kjeden, er utsatt for generell risiko for overtid. Å ikke få tilstrekkelig med hvile vil ha negative effekter på helse og familieliv. Det vil også øke risiko for helse og sikkerhets uhell.	Alfa Laval's Business Principles definerer vår forpliktelse til å tilby fornuftige arbeidsforhold, inkludert rimelig arbeidstid. Vi har lokale retningslinjer og krav rundt arbeidstid på plass, tilpasset til lokale forhold og lovkrav. Interne revisjoner gjennomføres for å sikre etterlevelse av Alfa Laval's Business Principles igjennom hele organisasjonen.
Barnearbeid**	Å benytte barn i arbeid tar bort deres barndom, deres potensiale og deres verdighet. Barnearbeid er skadelig for den fysiske og den mentale utvikling som barn har rett til. Risiko for barnearbeid er identifisert som en fremtredende risiko i leverandørkjeden.	Retten til frihet fra barnearbeid er en essensiell del av forpliktelsen vi har mot de internasjonale konvensjonene og ILOs kjernekonvensjon om menneskerettigheter. Dette er reflektert i våre forretning prinsipper og menneskerettspolicy og er en del av våre interne og eksterne revisjoner. Alderskontroller skal gjennomføre i alle ansettelsesprosesser.
Tvangsarbeid**	Våre analyser viser at det tilknyttet til spesifikke risikogeografier er en forhøyet risiko for tvangsarbeid. Der er risiko for at tvangsarbeid er pålagt av myndighetene.	Retten til frihet fra tvangsarbeid er en essensiell del av forpliktelsen vi har mot de internasjonale konvensjonene og ILOs kjernekonvensjon om menneskerettigheter. Dette er reflektert i våre forretning prinsipper og menneskerettspolicy.

Tabell 1 – fremtredende potensielle menneskerettighetsrisikoer og eksempler

* Potensielle risikoer tilknyttet til frihet rundt arbeidstakerorganisasjoner, frihet til å uttrykke egne meninger, bestikkelser og korrupsjon er tatt frem som fremtredende i spesifikke land, basert på land-risiko-indeksler.

** Risiko for barnearbeid og tvangsarbeid er vurdert som lav i sannsynlighet, men svært høy i alvorlighetsgrad. På grunn av alvorlighetsgrad er disse inkludert som fremtredende risiko.

Iverksetting av tiltak for å forhindre, redusere og opphøre negative innvirkninger

Alfa Laval bruker en rekke metoder for å forhindre, redusere og opphøre negative innvirkninger gjennom hele vår organisasjon og i våre forretningshold.

Konsernets tiltak

Alle våre ansatte er ansvarlig for å følge Alfa Lavals Business Principles. Opplæringsmateriell om våre forretningsprinsipper og varslingsmekanisme er gitt til alle våre ansatte hvert andre år. Internrevisjonen har som ansvar å følge opp at alle i hele organisasjonen er i samsvar med Alfa Lavals Business Principles. Alle ansatte og andre interessenter kan anonymt varsle via vår varslingskanal, utført på en ekstern plattform. Eksempel på reduserende tiltak er angitt over.

I Alfa Laval har vi utarbeidet flere mål og måltall (KPIer) for å kunne måle effektiviteten på våre tiltak for å redusere menneskerettighets risiko og å stoppe negative innvirkninger. Flere indikatorer kan finnes i våre bærekraftsnotater (Sustainability notes) som er ett vedlegg til vår årlige bærekrafts rapport tilgjengelig på www.alfalaval.com.

Leverandører

Våre innkjøpsavdelinger vil adressere risiko på ulike måter, avhengig av karakteristikken på den identifiserte risikoen. Handlinger vil være basert på spesifikke tilfeller og støttes av Alfa Laval sentralt (Alfa Laval Supplier Risk and Compliance Council). Alfa Laval Supplier Risk and Compliance Council angir retning for målrettet initiativ for sikker styring. De spiller også en viktig rolle for å etterfølge resultater for å muliggjøre kontinuerlig forbedring.

Alfa Laval jobber med en rekke preventive og risikoreducerende tiltak, inkludert gjennomgang av våre varegruppe-strategier, arbeidsmøter med leverandørene, kårning av leverandørpris til beste bærekrafts praksis og ett revideringsprogram for leverandører. I vårt revideringsprogram har Alfa Laval interne revisorer som kan utføre forskjellige revisjoner hos våre leverandører. Revisjon av våre forretningsprinsipper (bærekrafts revisjon) inkluderer vurdering av prestasjon innen miljø, helse og sikkerhet, menneskerettigheter og sosiale forhold hos leverandører.

Kjønnsbalanserte mål for 2025

Mål	2023	2022
35% kvinnelige ansatte	22%	21%
25% kvinnelige ledere	22%	22%
Mer enn 70% homogenitet i senior ledergrupper	71%	-
Kvinnelige nyansatte (white collar)	33%	27%

Eksempel på tiltak igangsatt for å øke likestilling:

- Inngått partnerskap med "Teknikkvinnor", et svensk nettverk med over 35 000 kvinner med teknisk- eller ingeniørfaglig utdanning.
- Lansere "HER Power", et forum devet av Alfa Laval North East Asia for å støtte utviklingen av kvinnelige talenter.



Eksempel på indikatorer som sporer negative innvirkninger:

Arbeidsrelaterte skader	2023	2022
Antall omkomne	1*	0
Forholdstall av omkomne	0,03%	0
Antall arbeidsskader med stort skadepotensiale	4	2
Forholdstall av arbeidsskader med stort skadepotensiale	0,11%	0,06
Antall registrerte arbeidsrelaterte skader/ LTIs	90	87
Forholdstall antall registrerte arbeidsrelaterte skader/ LTIs	2,45%	2,59
Hovedgrupper av arbeidsrelaterte skader	Fall, truffet av bevegelige, flygende eller fallende objekt	Truffet av bevegelige, flygende eller fallende objekt
Antall timer arbeidet	36 789 563	33 627 450

*I august ble en av våre ansatte tragisk involvert i en dødlig trafikulykke ved kryssing av vei i Singapore under et service oppdrag. Ulykken skjedde i arbeidstid in Singapore during a service assignment. This accident occurred during working hours.

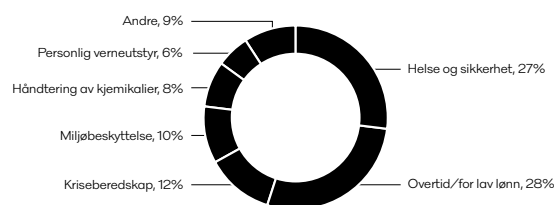
73 revisjoner

Av forretningsprinsipper for leverandører i 2023

Eksempler på preventive og begrensende tiltak for leverandører

Arbeidsmøter med leverandører i Kina, India og Mexico med fokus på sikkerhet. I 2023 deltok 6 leverandører, med 15 leverandørrepresentativer på sikkerhetskurs hvor fokus var sikkerhet for høyrisiko-operasjoner, som sveising, arbeid i høyden eller med begrenset plass, samt kjemikaliehåndtering.

Mest vanlige funn i våre revisjoner av leverandører i 2023



Korrigerende tiltak i vår leverandørkjede

Dersom det blir oppdaget brudd på menneskerettigheter i en leverandørevaluering, ett rapportert uhell, en risikoanalyse eller en oppfølgingsaktivitet som for eksempel en revisjon, skal leverandøransvarlig følge opp med en plan for aksjoner opp mot leverandøren. Leverandører som har alvorlige brudd på menneskerettighetene, vil få en begrenset tidsramme til å implementere nødvendige forbedringer med hjelp fra leverandør utviklingsprogrammet mens saken blir eskalert og fulgt opp av Alfa Laval.

Dersom en godkjent leverandør ikke tilfredsstiller Alfa Laval sine forventninger på prestasjon eller samsvarer etter assistanse fra Alfa Laval, blir saken eskalert til Supplier Risk Council. Eskaleringen vil ikke løse, lede til en beslutning om å sette forretninger på hold eller til og med fase ut og terminere avtalen mellom Alfa Laval og leverandøren. Alfa Laval følger opp alle tilfeller av potensielle eller faktisk negative innvirkninger identifisert i en revisjon av våre forretningsprinsipper, med en forbedringsplan. Kritiske avviksområder er barnearbeid, ungdomsarbeid, tvangsarbeid, organisasjonsfrihet, helse og sikkerhet, brannsikkerhet og miljø. Avvik som faller innenfor Alfa Laval sine kritiske avviksområder krever umiddelbare handlinger, både fra nye og etablerte leverandører.

Preventive tiltak nedstrøm i leverandørkjeden

Flere tiltak for å forhindre negative innvirkninger nedstrøms i leverandørkjeden har blitt satt i gang. Vi utfører en rekke tiltak for å forsikre oss at våre produkter kan brukes på en sikker måte hos våre kunder. Disse inkluderer sikker installering og service utført av Alfa Laval sine ansatte, fjernveiledning, installerings- og operasjonsmanualer og kursing av våre kunder.

For å forsikre oss om et sikkert arbeidsmiljø i vårt servicearbeid, blir detaljerte sikkerhetskrav brukt i våre servicekontrakter. Detaljerte sikkerhetskurs og instruksjonsmanualer er også tilgjengelige for servicepersonell. Vi har etablert en robust samsvarorganisasjon som forsikrer seg om å overholde samsvar med handelssanksjoner og andre restriksjoner, i tillegg til å proaktivt arbeide med å støtte etisk forretningsatferd i alle ledd av verdikjeden.

Oppfølging av vår implementering og resultater

Flere indikatorer på risikoer relatert til menneskerettigheter som helse, miljø og sikkerhet (HMS) og samsvar, blir fulgt opp på konsernnivå. Indikatorer på risikoer relatert til menneskerettigheter og menneskelige ressurser (HR) er primært definert og fulgt opp på hver lokasjon. Noen HR-indikatorer er allerede rapportert og analysert på konsernnivå, for eksempel kjønnsfordeling av de ansatte.

I tillegg til lokale oppfølgingsprosedyrer, har Alfa Laval interne revisjonsfunksjoner som har ansvar å følge opp hvordan de forskjellige lokasjonene er i samsvar med forretningsprinsippene og andre retningslinjer.

I forhold til oppfølging av leverandører har vi to hoved bærekraftsmålspunkt (KPI); antall revisjoner i henhold til våre forretningsprinsipper, og antall klimaprojekter etablert innen Alfa Laval sin innkjøpsorganisasjon. I 2023 utførte våre revisorer totalt 73 revisjoner for å vurdere leverandørers sosiale og miljømessige prestasjoner og samsvar med våre forretningsprinsipper, hovedsakelig i Kina, India og Mexico som er land med en stor del av vår leverandørbase samt mange fabrikker. Måltrettede leverandører for revisjoner på våre forretningsprinsipper er valgt basert på risikovurderingen.



Engasjement og kommunikasjon med interessenter

Vi har identifisert ansatte, kontraktører, leverandører og lokalsamfunn som rettighetshavere relatert til menneskerettigheter og vi vurderer dem som våre nøkkelinteressenter i all vår aktivitet. Kommunikasjon og engasjement med disse gruppene foregår på mange ulike måter, inkludert kurs, seminarer, nyhetsbrev, leverandørrevisjoner og dialoger med lokalsamfunn. Vår årlige rapport og nettside er våre hovedplattformer hvor vi kommuniserer vårt arbeid med bærekraft til alle våre interessenter.

Gjenoprettelse hvor nødvendig

Alfa Laval oppfordrer alle ansatte og interessenter til å melde om hendelser, inkludert de vedrørende menneskerettigheter, i god tro og uten frykt for represalier. Dette kan gjøres direkte til ledere eller via vår eksterne varsler-funksjon Speak Up! Alle rapporter blir tatt alvorlig og undersøkt av vår samsvarsavdeling i henhold til fastsatte undersøkelse prosedyrer. Varsler-funksjonen er tilgjengelig for alle, både interne og eksterne.

Kompensasjon for ansatte håndteres lokalt i de enkelte selskapene og er basert på en sak-for-sak-vurdering i samband med interessentene, fagforeninger, HR og lokal ledelse. Kompensasjon for ansatte inkluderer et bredt spekter med mulige tiltak som rehabiliterings-

Innen Alfa Laval, er det blitt etablert flere interne nettverk:

- "W@lfa Women network", opprinnelig fra Tumba i 2017, utvidet til våre lokasjoner i Lund, Eskilstuna, og Ronneby i Sverige i 2023.
- "Women's Forum" lansert i 2023 i Pune, India
- "Alfa Laval's Women India Network" (ALWIN) etablert i 2020.
- "Young@ Alfa Laval" nettverk består av medlemmer i Lund og Tumba, fasiliteter videre internt engasjement og samarbeid blant ansatte.

programmer, kompensasjon for skader og ansettelse-relaterte prosesser som gjeninnsettelse.

Som et konsern som følger lokale lover og regulatoriske forhold, tar vi del i alle juridiske prosesser som gjelder selskapet. Dersom en situasjon skulle oppstå er vi dedikert til å tilby løsninger når det er krevd av oss.



Ytterligere informasjon

For ytterligere og oppdatert informasjon om våre bærekraftstiltak og våre aktsomhetsvurderinger, vennligst besøk: www.alfalaval.com/about-us/sustainability/



Dette er Alfa Laval

Alfa Laval opererer innen områdene energi, marine og mat og drikke. Vi tilbyr vår ekspertise, produkter og service til en stor gruppe industrier i rundt 100 land. Selskapet er forpliktet til å optimalisere prosesser, bygge ansvarlig vekst og drive fremgang – alltid gå den ekstra mil for å støtte våre kunder i å oppnå deres forretningsmål og bærekraftsmål.

Alfa Lavals innovative teknologier er dedikert til å rense, raffinere og gjenbruke materialer som fremmer en ansvarlig bruk av naturressurser. Produktene våre fremmer forbedret energibruk og varmegjenvinning, forbedret vannforedling og reduksjon av utslipp. Vi bidrar dermed å støtte våre kunder og akselerere deres suksess som igjen har betydning for mennesker og planeten vår. Vi bidrar til å gjøre verden ett bedre sted, hver dag. Vi kaller det Advancing better™.

Hvordan kontakte Alfa Laval

Oppdatert informasjon om Alfa Lavals kontaktdetaljer for alle land er alltid tilgjengelig på vår nettside: www.alfalaval.com