



Redegjørelse om menneskerettigheter

2022

Beskrivelse av Alfa Laval's aktsomhetsvurderingsprosesser

“I Alfa Laval konsernet jobber vi aktivt med å fremme menneskerettigheter og utføre vårt arbeid med integritet og respekt. Vi mener at det å prioritere menneskerettigheter er helt grunnleggende for at et bærekraftig og framoverskuende konsern 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	5
Våre aktsomhetsvurderingsprosesser	7
Ytterligere informasjon	11

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 analyserer deres 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 etiske syn på menneskerettigheter er forstått og respektert gjennom hele verdikjeden vår. Våre retningslinjer bygger på universale menneskerettigheter og lokale lovgivninger relatert til menneskerettigheter.

Som ett multinasjonalt selskap med 20 300 ansatte og kapasitet til å levere tjenester i over 160 land, og med mer enn 5 000 leverandører, kan vi ikke tegne en permanent kontur rundt hva som utgjør en standard prosess for aktsomhetsvurdering av menneskerettigheter for oss. 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 distribueringssentre i Europa, Asia og Amerika. For vår organisasjon 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 prioritere en risikobasert tilnærming er essensielt, og vi vil fokusere vår innsats på våre mest fremtredende risikoer og områder der vi anslår største 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.

20 300

Ansatte

>100

Tilstedeværelse
i >100 land

>160

Land – kapasitet til å
utføre vedlikehold

>4 000

Patenter

52 135

Netto salg, SEK millioner

>100

Service sentre

>40

Produksjonslokaler og
distribusjonssentre

>5 000

Direkte leverandører



Våre forpliktelser med hensyn til menneskerettigheter

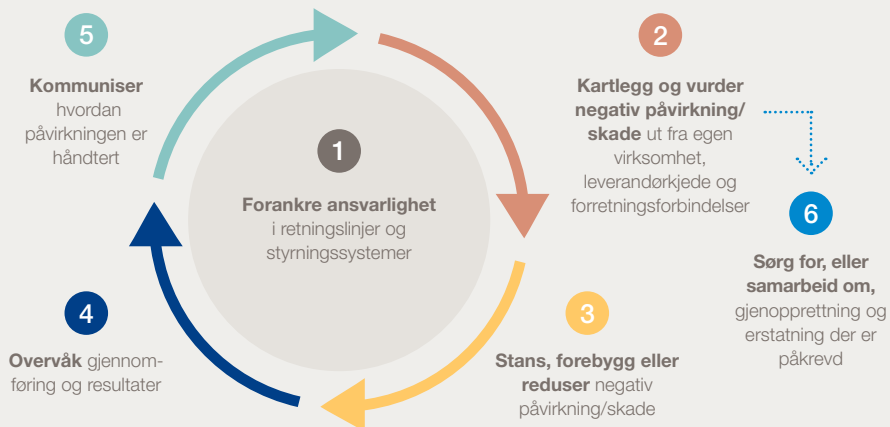
- Vi arbeider aktivt for å begrense negativ påvirkning/ skade av menneskerettigheter
- Vi har klare forventninger til hvordan vi, og våre leverandører skal forholde seg til menneskerettigheter
- Vi arbeider aktivt for å oppnå et åpent miljø hvor ansatte står fritt til å rapportere observasjoner eller bekymringer rundt alle mulige brudd på menneskerettigheter
- Vi iverksetter forebyggende tiltak for å minimere negative konsekvenser i vår verdikjede og for å begrense eventuelle effekter.
- Vi tar del i gjenoppretting der hvor det er nødvendig.

Alfa Laval's Business Principles beskriver hvordan vi handler i Alfa Laval opp mot vår forpliktelse til menneskerettigheter. De fire områdene – omsorg (caring), engasjement (committed), åpenhet (transparency) og planeten (planet) – beskriver måten vi handler 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.

Organisasjonens menneskerettighetsstyring
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 helse, miljø og sikkerhet (Health and Safety Policy), rekruttering (Global Recruitment Policy) samt inkludering og mangfold (Inclusion and Diversity Policy). Alfa Laval's Business Principles for leverandører, sammen med leverandørvtaler, setter rammeverket for våre bærekraftkrav til leverandører.

I juni 2023 lanserte vi Alfa Laval's retningslinjer om menneskerettigheter (Human Rights Policy), som detaljert presenterer våre forpliktelser til menneskerettigheter og er linket til vår globale risikovurdering av menneskerettigheter og aktsomhetsvurderingsprosessen.



Integrering av menneskerettigheter i vår organisasjon

For å integrere respekt for menneskerettigheter i våre retningslinjer og ledelsessystemer 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 forretningsatferd¹⁾.

¹⁾ <http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf>

Vi mener at ledelsessystemene hos de forskjellige lokasjonene våre danner en god struktur for å kunne 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.

Støtte og oppfølging i form av retningslinjer for organisasjonen er tatt hånd om av avdelinger som Intern Revisjon, konsernets HSE avdeling, HR og Bærekraftsteamet.



Gjennomsnittlig timer med trening per	2022
Kvinner	7,60
Menn	5,78
Ledere	12,83
Ansatte	6,18

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 ett obligatorisk to-årlig opplæringsprogram, og alle nyansatte skal gjennomgå introduksjonskurs og opplæring i forretningsprinsipper, anti-bestikkelse og anti-korrupsjon trening, samt opplæring i varlingsmekanismer i konsernet.

En gjennomsnittlig ansatt deltok i 2022 på over seks timer med opplæring, og har i gjennomsnitt deltatt på over 102 timer opplæring totalt.

Pågående utvikling

I risikoanalysen av menneskerettigheter utført i 2022, ble det identifisert våre ulike risikoer – og hvilke av disse som er fremtredende. Vi utførte også en analyse av vårt styrings-system relatert til menneskerettigheter.

Analysen ble benyttet til å sette søkelys på hvordan vi kan videreutvikle våre aktsomhetsvurderinger. Basert på analysen har vi valgt å lage veikart for de støttende delene av organisasjonen: Helse miljø og sikkerhet, HR, innkjøp og bærekrafts avdelingen. Vi vil fortsette å utvikle veikart for de andre støtteorganisasjonene i Alfa Laval.

Eksempler på aksjoner planlagt og igangsatt for å støtte organisasjonens aktsomhetsvurderinger:

- Utvikle en menneskerettighets policy og menneske policy med tilhørende treningsmateriell
- Etablere ett Bærekrafts Fakultet inkludert treningsmateriell om menneskerettigheter for de ansatte
- Videreutvikle internrevisjonens spørreskjema og fremgangsmetode opp mot våre forventinger rundt menneskerettigheter
- Utvikle og benytte måltall på menneskerettigheter som skal inkluderes i konsernets rapportering
- Flere prosjekter innenfor innkjøp er igangsatt og inkluderer prosess og systemutviklinger, datainnsamling, rapportering, utvikling og kommunikasjon.



Våre aktsomhetsvurderingsprosesser

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 risiko-potensial ble bygget på kjente, globale risikoindekser relatert til menneskerettigheter, samt risikoer relatert til sektor og produksjonsprosesser.

Risikoanalysen for 2022 identifiserte 12 prioriterte tema relatert til menneskerettigheter. Det ble videre vurdert for hver av disse risikoene hvor fremtredende de var ved å multiplisere alvorlighetsgrad og sannsynlighet. Ut av de 12 identifiserte risikoer, ble 8 vurdert som fremtredende. Forebyggende og reduserende tiltak relatert til de fremtredende risikoene er beskrevet i tabell 1. p8.

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, har organisasjonen brukt makro-trend risikorapporter, ekstern 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. En risikoanalyse hos 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 1 på side 8, er adresserte i våre forretningsprinsipper for leverandører.



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

I ingen gradert rekkefølge	Fremtredende menneskerettighets risikoer	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 Lavals 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 Lavals 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 fratar 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 Lavals Business Principles, Anti Bribery and Anti-Corruption (ABAC) og varsling mekanismene hvert andre år. Vi har en ekstern varling mekanisme, åpen for både interne og eksterne, på plass. For å kunne beskytte varsleres 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 Lavals 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 Lavals 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 Lavals 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-indekser.

** 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. Opplæringsmaterieell 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 bærekrafts notater (Sustainability notes) som er ett vedlegg til vår årlige bærekrafts rapport.

Eksempler på indikatorer som sporer negative innvirkninger: Skader på arbeidsplassen.

Se tabell 1 for eksempler på forebyggende og reduserende tiltak vi har implementert for helse og sikkerhet.

Arbeidsrelaterte skader	2022
Antall omkomne	0
Forholdstall av omkomne	0
Antall arbeidsskader med stort skadepotensiale	2
Forholdstall av arbeidsskader med stort skadepotensiale	0,06
Antall registrerte arbeidsrelaterte skader/LTI	87
Forholdstall antall registrerte arbeidsrelaterte skader/LTI	2,59
Hovedgrupper av arbeidsrelaterte skader	Truffet av bevegelig, flygende eller fallende objekt
Antall timer arbeidet	33 627 450

Kjønnsbalansemål for 2025:

- 35% kvinnelige ansatte (21% i 2022)
- 25% kvinnelige ledere (22% i 2022)

Med 27% nyansatte kvinner (34% ansatte white-collars) i 2022 har vi fremdeles en vei å gå for å nå vårt mål og vil ta grep for å akselerere prosessene.

Eksempler på tiltak igangsatt for å øke likestilling inkluderer programmet Kvinnelige Digitale Ingeniører for å støtte unge kvinnelige ingeniører.

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 jobber med en rekke preventive og risikoreducerende tiltak, inkludert gjennomgang av våre varegruppe-strategier, arbeidsmøter med leverandørene, kåring 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.



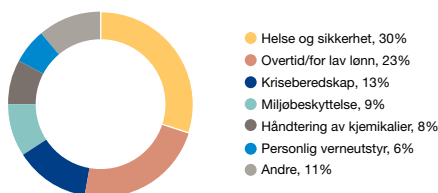
74 revisjoner

av forretningsprinsipper for leverandører i 2022

Eksempler på preventive og begrensende tiltak for leverandører

Gjennom 2021 og 2022 gjennomførte vår «Supplier Risk & Compliance» avdeling, noen ganger i samband med eksterne eksperter, en rekke arbeidsmøter og seminarer med våre leverandører. Alfa Lavals interne «I care» program blir brukt som grunnlag for sikkerhetsmøter med leverandørene. Formålet med disse arbeidsmøtene er å øke leverandørens kompetanse og hjelpe til å etablere en sunn sikkerhetskultur også utenfor Alfa Laval.

Mest vanlige funn i våre revisjoner av leverandører i 2022



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 tilfredsstillter Alfa Laval sine forventninger på prestasjon eller samsvarer etter assistanse fra Alfa Laval, blir saken eskalert til Supplier Risk Council. Eskaleringen vil om 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.

I de senere år har de vanligste avvikene vært innen helse og sikkerhet, mangel på overtidbetaling, for lav lønn, kriseberedskap og miljøbeskyttelse.

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.

Basert på analysen av menneskerettigheter og styringssystemer, er vi i gang med utviklingen av flere rapporteringsstrukturer på virksomhetsnivå for å kunne få bedre innsikt i våre prestasjoner på konsernnivå.

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



Innkjøpsorganisasjonen til Alfa Laval har to bærekrafts mål: revisjon av forretningsprinsipper og klimaprosjekter. Etter to år med reiserestriksjoner på grunn av Covid, har antallet revisjoner utført på lokasjon økt i 2022. Våre revisorer har utført totalt 74 revisjoner for å evaluere våre leverandører sine prestasjoner på sosiale og miljømessige forhold i samsvar med våre forretningsprinsipper, hovedsakelig i Kina, India og Mexico.

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. Fra vår risikoanalyse relatert til menneskerettigheter utført i 2022, har vi identifisert behovet for en mer detaljert kartlegging av hvordan vi gjennomfører interessentengasjement. Basert på dette vil vi videre kunne utvikle vårt engasjement med de interessentgruppene vi har, med et spesielt fokus på menneskerettigheter.

Kompensasjon hvor ansett 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 rehabiliteringsprogrammer, kompensasjon for skader og ansettelse-relaterte prosesser som gjeninnsettelse.

Som et selskap forpliktet til å følge lokale lover og regulatoriske forhold, tar vi del i alle juridiske prosesser som gjelder selskapet. Dersom en juridisk prosess skulle oppstå vil vi yte kompensasjon når det er krevd av oss.



Ytterligere informasjon

For ytterligere og oppdatert informasjon om våre bærekraftstiltak og våre aktsomhetsvurderinger, vennligst besøk: <https://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 Laval's 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 Laval's kontaktdetaljer for alle land er alltid tilgjengelig på vår nettside: www.alfalaval.com