

## Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter Åpenhetsloven for Ringnes AS og Ringnes Supply Company AS for perioden 1. januar - 31. desember 2024

Ringnes er Norges ledende merkevarerelskap innen drikkevarer. Med våre 900 medarbeidere jobber vi hver dag for å kunne tilby norske forbrukere de beste drikkealternativene til enhver anledning.

Ringnes-selskapene består av ni juridiske selskaper, med Ringnes Norge AS som morselskapet.

Datterselskapet Ringnes AS er vårt kommersielle selskap som eier merkevarene, mens Ringnes Supply Company AS er ansvarlig for vår produksjon og logistikk. Disse to selskapene er omfattet av Åpenhetsloven. Ettersom disse to selskapene i all hovedsak opererer innenfor samme bransje, er det gjennomført en felles redegjørelse. I det følgende brukes Ringnes som fellesbenevnelse for begge selskapene.

I tillegg er Ringnes Brygghus AS, Ringnes Farris Eiendom AS, Ringnes Imsdal Eiendom AS, Ringnes Administrasjon Eiendom AS og Ringnes Gjelleråsen Eiendom AS<sup>1</sup> heleide datterselskap av Ringnes Norge AS. Ringnes AS er også majoritetseier i AS Solo med 91,15 % eierandel.

Ringnes har sine produksjonsanlegg på Gjelleråsen i Nittedal kommune, og i to produksjonsanlegg vannfabrikker beliggende i henholdsvis Larvik (Farris) og Koppang (Imsdal). Hovedkontoret er i Oslo.

Ringnes Norge AS eies av Carlsberg Group, et av verdens ledende bryggerier, med over 140 merkevarer og mer enn 30.000 ansatte. Carlsberg har sentralisert innkjøpsfunksjonen i et eget selskap, Carlsberg Supply Company AG, som er lokalisert i Sveits. Carlsberg Supply Company AG er heleid av Carlsberg Group. Verken Carlsberg Group eller Carlsberg Supply Company AG er omfattet av Åpenhetsloven.

Carlsberg Supply Company AG er ansvarlig for de globale innkjøpsprosessene, og gjør alle innkjøp av råvarer, materialer og ingredienser på vegne av alle selskapene i konsernet, inkludert Ringnes. Carlsberg har etablert et menneskerettighetsprogram og gjennomfører aktsomhetsvurderinger på vegne av konsernet. Ringnes jobber sammen med Carlsberg for å sikre ansvarlighet i alle ledd i verdikjeden.

### Vårt styringssystem for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Ivaretagelse av menneskerettighetene og ansvarlige arbeidsforhold er forankret i selskapets ledelse, i våre overordnede policyer og styrende dokumenter. Alle policyer er godkjent av ledelsen i Carlsberg, og gjelder for alle selskapene i konsernet, herunder Ringnes-selskapene, og for alle ansatte.

### Policyer og retningslinjer

- *Menneskerettighetspolicyen* vår er basert på FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter. Policyen stiller blant annet krav til arbeidstid, lønn og frihet til å delta i fagforeninger, og den har et forbud mot barnearbeid og diskriminering. *Menneskerettighetsmanualen* beskriver nærmere våre menneskerettighetsforpliktelser, og gir en veiledning i hvordan vi skal jobbe for å overholde våre forpliktelser i et praktisk perspektiv.

---

<sup>1</sup> Ringnes Gjelleråsen Eiendom AS er over terskelverdiene for inntekter og balanse. Selskapet har imidlertid kun interne transaksjoner, som primært inkluderer leieinntekter fra Ringnes Supply Company AS. Selskapet har ingen leverandører. Ut fra prinsippet om risikobasert tilnærming og forholdsmessighet har vi derfor ikke utarbeidet en egen redegjørelse for Ringnes Gjelleråsen Eiendom AS.



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
13EABFFD47F44209A8E8D82C10F69BB5

- *De etiske retningslinjene* definerer våre etiske verdier som alle ansatte skal etterleve i sitt daglige arbeid. Retningslinjene beskriver selskapets forventninger til de ansatte, og dekker tema som for eksempel diskriminering, trakassering, HMS, anti-korrupsjon, gaver og bevertning, interessekonflikter, sanksjoner, konkurranserett, og innsidehandel. Det jobbes kontinuerlig med en bevisstgjøring rundt disse temaene med våre ansatte.
- *Vår Supplier & Licensee Code of Conduct* stiller blant annet krav til overholdelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører og samarbeidspartnere. Denne viderefører prinsippene som ligger til grunn for vår menneskerettighetspolicy, og stiller krav til overholdelse av menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører og underleverandører. I tilfeller der det avdekkes at kravene ikke overholdes, tar vi dette opp med den aktuelle parten for å sikre etterlevelse av våre krav og forventninger, og eventuelt oppstiller en frist for å rette opp forholdet. Vi søker alltid positiv endring, og det er kun dersom kritikkverdige forhold ikke utbedres, at en avslutning av samarbeidet vurderes. Å avslutte et samarbeid vil gjøres på en ansvarlig måte.
- *Vår Diversity & Inclusion Policy* omhandler vår nulltoleranse mot diskriminerende adferd og trakassering, og om å gi ansatte rettferdig tilgang til muligheter.
- *Anti-korrupsjons-policyen* forplikter Carlsberg og Ringnes til å drive etisk forretningsvirksomhet med høy grad av integritet. Formålet med policyen er å presentere og forklare forbudene mot bestikkelser og korrupsjon, samt sette søkelyset på at korrupsjon er et stort hinder for å bekjempe fattigdom.
- *HMS-policyen* beskriver konsernets forpliktelser til å fremme en «nullulykkes-kultur», og definerer kravene for å håndtere helse- og sikkerhetsrisikoer for alle våre ansatte, og for alle som jobber på eller besøker våre lokasjoner.
- *Bærekraftpolicyen* beskriver hvordan vi jobber med å forhindre og kontrollere miljørisikoer i forbindelse med vår forretningsvirksomhet.
- *Ansvarlig drikke-policyen* beskriver hvilke forventninger vi har til våre ansatte om ansvarlig alkoholinntak for å forhindre alkoholrelatert skade og for å fremme en sunn drikkekultur.
- *Personvernpolicyen- og manualen* beskriver våre prinsipper for personvern og vårt personvernprogram.
- *Varslingsmanualen* beskriver hvordan ansatte kan varsle om kritikkverdige forhold gjennom vårt «SpeakUp»-system. Se nedenfor for en mer detaljert beskrivelse av varslingsrutinen vår.

### **Aktsomhetsvurderinger**

Innkjøpsprosessen i Carlsberg-systemet er sentralisert. Carlsberg inngår majoriteten av leverandøravtalene på vegne av Ringnes. Risikovurderinger og aktsomhetsvurderinger gjennomføres derfor sentralt på vegne av konsernet og Ringnes. De leverandøravtalene som inngås lokalt av Ringnes inngår i lokale aktsomhetsvurderinger ved siden av den sentrale prosessen.

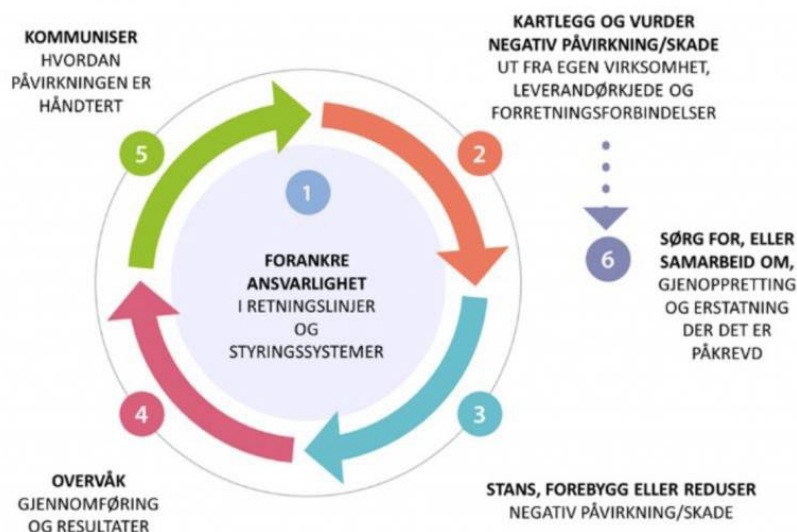
### **Metodikk for aktsomhetsvurderinger**

Vårt rammeverk for aktsomhetsvurderinger er basert på FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv (se figur).



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
13EABFFD47F44209A8E8D82C10F69BB5



*Fig: Norges kontaktpunkt for ansvarlig næringsliv.*

Carlsberg har implementert en robust aktsomhetsvurderingsprosess, hvor det implementeres tiltak for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Det gjennomføres risikovurderinger på både konsern- og leverandørnivå, og det er implementert prosesser for å vurdere leverandørrisiko før det inngås avtale med en ny leverandør.

Carlsberg bruker verktøyet Sedex til å monitorere etterlevelse av vår Supplier and Licensee Code of Conduct gjennom egenevalueringer og tredjepartsrevisjoner. Sedex er en av verdens største samarbeidsplattformer for deling av ansvarlige innkjøpsdata i forsyningskjeden, og har mer enn 75 000 medlemmer. Ulike Sedex-verktøy brukes til å screene, risikovurdere og revidere relevante leverandører for menneskerettighetsrisikoer. Sedex' revisjonsmetodikk, SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit), er utviklet for å hjelpe og beskytte arbeidere mot utrygge arbeidsforhold, overarbeid, diskriminering, lave lønninger og tvangsarbeid. Kun Sedex-godkjente revisjonsselskaper kan gjennomføre en SMETA-revisjon. Sedex fungerer som en samarbeidsplattform der revisjonsdata fra leverandørenes anlegg deles og er synlige for kunder. Dette reduserer risikoen for revisjonstretthet og gjør due diligence-arbeidet mer effektivt.

Carlsberg er også medlem av AIM-Progress, et forum for ledende FMCG-selskaper (Fast Moving Consumer Goods). AIM-Progress jobber for å påvirke menneskers liv positivt og sikre respekt for menneskerettigheter. Sammenlignbare selskaper kan dele beste praksis i sin reise for å implementere og styrke ansvarlige innkjøpsprosesser, samarbeide og bygge kapasitet seg imellom og med sine leverandører.

Videre er det implementert en prosess hvor alle nye leverandører med en medium eller høy risikoprofil blir screenet og monitorert for korrupsjon- og sanksjonsrisiko og/eller -brudd ved å bruke Compliance Catalyst fra Moodys som verktøy.

*Identifiserte risikoer*



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
13EABFFD47F44209A8E8D82C10F69BB5

I 2024 ble følgende menneskerettighetsrisikoer identifisert:

- Risiko for tvangsarbeid og barnarbeid i leverandørkjeden for innkjøp av råvarer og produkter.
- Risiko for at arbeidere nedover i leverandørkjedene ikke mottar levelønn og/eller jobber for mange timer i løpet av en uke, eller ikke har fri i løpet av en uke.
- Risiko for uansvarlig drikking som kan føre til dårligere helse og sikkerhet.
- Risiko for diskriminering og trakassering, inkl. seksuell trakassering i vår egen virksomhet og i leverandørkjeden.
- Risiko for manglende organisasjonsfrihet i leverandørkjeden.
- Risiko for arbeidsulykker i vår egen virksomhet.

Følgende leverandørkategorier anses å ha høyere risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

- Råvareleverandører, inkl. smaks- og jordbruksleverandører
- Transport- og logistikkleverandører
- Produksjon av reklamemateriell, herunder særlig produksjon av klær, plastikk og glass
- Emballasjeprodusenter

Det har blitt gjennomført aktsomhetsvurderinger av våre leverandører innenfor de ovennevnte leverandørkategoriene. Leverandører har enten fylt ut vårt skjema for aktsomhetsvurderinger, eller gjennomført samtaler for å innhente informasjon om hvordan de jobber med sine aktsomhetsvurderinger innenfor menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og hvordan de har bygget opp sine menneskerettighetsprogram. Vi har vurdert om disse programmene er av tilstrekkelig god kvalitet og tilstrekkelig robuste til at vi kan bygge på deres aktsomhetsvurderinger nedover i leverandørkjeden vår.

I 2024 ble det avdekket brudd på mindre alvorlige avvik i HMS-rutiner, timelister og styringssystemer gjennom SMETA-revisjoner. I disse tilfellene ble leverandørene bedt om å utbedre situasjonen. Avvikene har i ettertid blitt lukket. Sedex brukes som verktøy på å følge opp at avvik lukkes.

### **Varslingsrutiner**

Carlsberg og Ringnes har et etablert varslingssystem – «SpeakUp». Varslingssystemet er forankret i de etiske retningslinjene. Vår varslingsmanual beskriver hva varsling er, hvorfor det er viktig å varsle, hvilke kritikkverdige forhold man kan varsle om, og hvilke ulike varslingskanaler man kan bruke. Det oppfordres til å ta opp kritikkverdige forhold med linjeleder, med Risk & Compliance Manager, HR, ledelsen eller styret. Det er også anledning til å bruke Carlsbergs SpeakUp- onlineplattform, Convercent, som administreres av en uavhengig tredjepart, og hvor man kan kommunisere anonymt. Også eksterne parter kan varsle om kritikkverdige forhold via Convercent.

Ringnes behandlet varslingssaker i 2024. Av tematikk relevant under Åpenhetsloven var det saker relatert til trakassering, diskriminering, seksuell trakassering, og uforsvarlig arbeidsmiljø. Sakene har blitt undersøkt og konkludert i henhold til prosedyre.

### **Opplæring**



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
13EABFFD47F44209A8E8D82C10F69BB5

Alle ansatte må gjennom en opplæring i våre etiske retningslinjer. Videre er det obligatorisk å gjennomføre e-læringskurs innenfor anti-korrupsjon, menneskerettigheter, personvern, bærekraft, seksuell trakassering, HMS, og ansvarlig alkoholkonsum.

#### *Opplæring 2024*

I samarbeid med Attensi, fikk alle ansatte mulighet til å delta i et interaktivt e-læringsspill om mangfold, likestilling og likeverdig behandling («Pride Awareness-spillet»).

Det ble arrangert en egen HMS-uke for alle ansatte med fysisk oppmøte. Formålet var skadeforebygging for å unngå skader og ulykker, inkl. hjerte- og lungeredning.

Vi gjennomførte vår årlige Compliance-uke, hvor temaene anti-korrupsjon, personvern, og interessekonflikter ble adressert.

Det ble gjennomført en SpeakUp-kampanje, for å øke kunnskap om varsling og varslingskanalen.

Videre har det vært fysiske sesjoner med temaene screening-prosedyre for tredjeparter og personvern.

Carlsberg gjennomførte i 2024 opplæring av våre innkjøpere og utvalgte leverandører for å øke intern og ekstern bevissthet om ansvarlig innkjøp og våre Sedex-krav.

#### **Andre aktiviteter i 2024**

På tampen av 2023 inngikk Munkholm, et av Ringnes alkoholfrie ølmerker, et samarbeid med Redningsselskapet for å fremme trygg ferdsel til sjøs i båtsesongen i 2024. Et av tiltakene var å trykke sjøvettreglene på bokser med Munkholm Radler.

Menneskerettighetspolicyen og -manualen, bærekraftspolicyen og Supplier & Licensee Code of Conduct ble revidert i 2024.

Videre ble det gjennomført en «human rights impact assessment (HRIA)» for hele Carlsberg-konsernet. HRIA gjennomføres annen hvert år.

Personvernprogrammet ble ytterligere styrket, blant annet gjennom sikring av at samtykke på nettsidene våre og våre sosiale medier-kontoer er i henhold til de nye kravene i EKOM-loven gjeldende fra 1. januar 2025, samt at prosedyrer for å håndtere avvik på personopplysningssikkerheten ble forbedret.

#### **Fokus i 2025**

Bryggeriet på Gjelleråsen vil i 2025 gjennom en utvidelse av produksjonskapasiteten. Dette vil innebære at det vil være arbeidere fra leverandører og underleverandører på bryggeriet i en byggefase. Det vil i denne forbindelse gjennomføres aktsomhetsvurderinger og oppfølging av leverandør som benyttes i byggeprosjektet. Det vil være et særlig fokus på HMS og at alle arbeiderne har anstendige arbeidsforhold.

Vi vil vi fortsette å gjennomføre flere SMETA-revisjoner av relevante leverandører. I 2025 vil det være særlig fokus revisjoner av leverandører innenfor transportsektoren.. Dersom det blir identifisert høy risiko eller uakseptable avvik, vil leverandører bli fulgt opp for å sikre at nødvendige tiltak blir implementert.



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
13EABFFD47F44209A8E8D82C10F69BB5

I 2025 vil Ringnes fortsette sitt samarbeid med Redningsselskapet for å fremme trygg ferdsel til sjøs, blant annet ved å trykke sjøvettreglene på et stort parti bokser av det alkoholfrie ølet Munkholm Radler.

Alle personalledere skal gjennomgå e-læring i Unconscious Bias og Leading Inclusively. Hensikten med kursene er å styrke inkluderende ledelsesatferd i Ringnes og øke oppmerksomheten rundt ekskluderende/støtende atferd og kognitive feller som kan hindre mangfold i f.eks. rekruttering.

Det skal gjennomføres en spørreundersøkelse for å kartlegge det psykososiale arbeidsmiljøet. Formålet er å sikre at alle avdelinger har et bærekraftig psykososialt arbeidsmiljø.

Også i 2025 vil vi gjennomføre HMS-uke for alle ansatte. Formålet med HMS-uken er skadeforebygging. Det vil bli gitt opplæring i hjerte- og lungeredning, trafiksikkerhet, sikkerhet på arbeidsplassen og ergonomi. Vi vil også gjennomføre Compliance-week.

\*\*\*

Oslo, 26.05.2025

---

Ilia Krapivin  
Styreleder

---

Erik Torkelsen  
Styremedlem

---

Halvor Solli  
Styremedlem

---

Anita Andersen  
Styremedlem

---

Ulugbek Avazbekovich  
Abdumuminov  
Styremedlem

---

Karina Uhrenholt  
Styremedlem

---

Daria Kornieva  
Styremedlem

---

Martin Kjekshus  
Daglig leder



This file is sealed with a digital signature.  
The seal is a guarantee for the authenticity  
of the document.

Document ID:  
13EABFFD47F44209A8E8D82C10F69BB5

# List of Signatures

Page 1/1



## Redegjørelse Åpenhetsloven 2024.pdf

| Name                | Method            | Signed at               |
|---------------------|-------------------|-------------------------|
| Andersen, Anita     | BANKID            | 2025-06-15 13:33 GMT+02 |
| Torkelsen, Erik     | BANKID            | 2025-06-15 12:34 GMT+02 |
| Daria Kornieva      | One-Time-Password | 2025-06-14 22:35 GMT+02 |
| Kjekshus, Martin    | BANKID            | 2025-06-13 16:27 GMT+02 |
| Solli, Halvor       | BANKID            | 2025-06-13 15:54 GMT+02 |
| Ilia Krapivin       | One-Time-Password | 2025-06-18 16:06 GMT+02 |
| Ulugbek Abdumuminov | One-Time-Password | 2025-06-16 21:26 GMT+02 |
| Karina Uhrenholt    | MitID             | 2025-06-16 14:37 GMT+02 |



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: 13EABFFD47F44209A8E8D82C10F69BB5