

Norsk Kylling



Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger av reell eller potensiell negativ påvirkning ovenfor leverandørkjede og tredjeparter

430
ansatte

142
bønder

110
millioner middager

2,1
mrd. i omsetning

30 %
markedsandel

100 %
eid av REMA 1000

Norsk Kylling er en verdikjede for hvit kjøtt



Foreldredyr-
rugeri



Oppal



Rugeegg



Slaktekylling-
rugeri



Slaktekylling



Slakteri

Butikker og
kunder i hele
landet!



Det meste
av kyllingen
vår selges i
REMA 1000

**REMA
1000**

**SOLVINGE**



**PRIMA
LAVPRIS,-**



Forankring av ansvarlighet

Norsk Kylling forplikter seg kontinuerlig til forbedring på alle områder, selv innenfor aspekter som kanskje ikke umiddelbart assosieres med kyllingproduksjon.

I vårt slakteri og videreforedlingsanlegg på Orkanger reflekteres FNs bærekraftsmål i vårt daglige arbeid. Vi har dedikert et areal i visningsområdet for åpenhet, samarbeid og visjonære perspektiver, der vi oppfordrer til å tenke utover individuelle interesser.

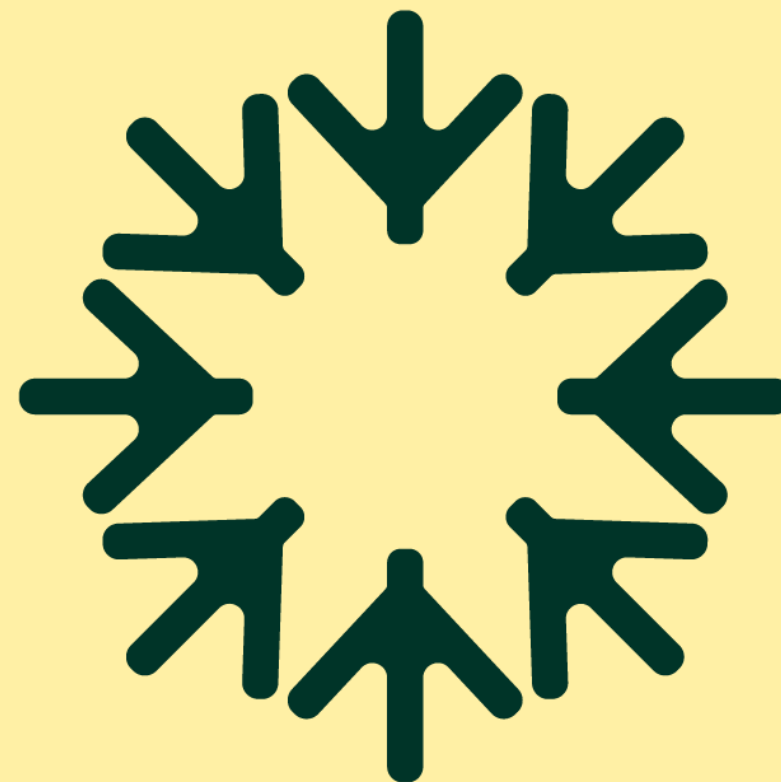
Vårt engasjement for åpenhet korresponderer tett med FNs bærekraftsmål nummer 8; å fremme anstendig arbeid og økonomisk vekst. Anstendig arbeid bidrar også til forbedret helse og livskvalitet, som er en sentral del av bærekraftsmål nummer 3.

I 2024 har vi fokusert på organisering og kompetanseutvikling for våre ansatte som kjøper inn varer og tjenester. Vi har derfor utviklet og innført et obligatorisk kurs som sikrer at alle innkjøp er i tråd med våre verdier. I tillegg har vi investert i systemstøtte, en KI-tjeneste som kontinuerlig overvåker og risikovurderer våre leverandører kontinuerlig.

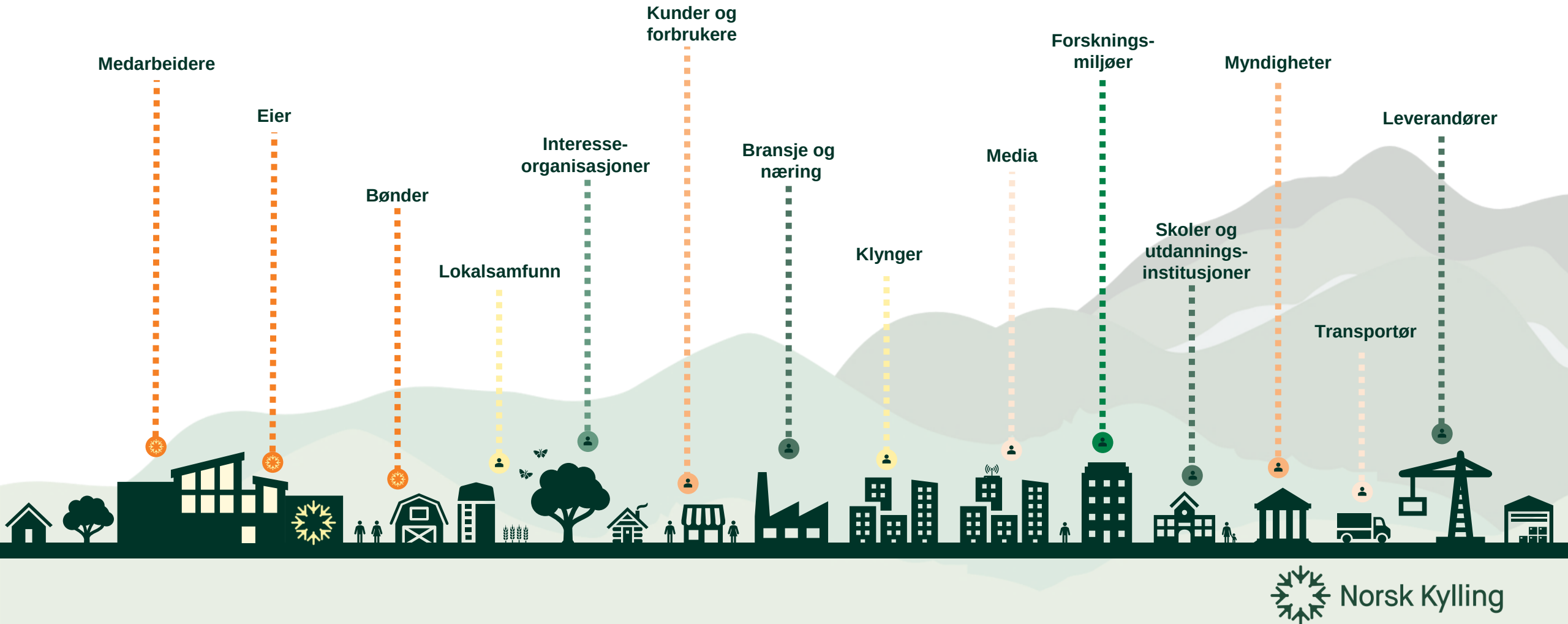


Ansvarlighet forankret i logoen vår

For oss understreker ledestjernen
ambisjonen vår om å være ledende. Vi
skal stå for ansvar og ordentlighet, og
som en ledestjerne være et forbilde
gjennom vår atferd som bygger på
sterk kundetillit oss og våre produkter



Vi samarbeider med fagmiljø og leverandører for å nå visjonen om å bli verdens beste næringsmiddelverdikjede!



Vi setter vindu på verdikjeden



✓ Kunnskapssenter

✓ Vi deler og lærer

✓ Stolthet, involvering og rekruttering

✓ Innovasjon og utvikling

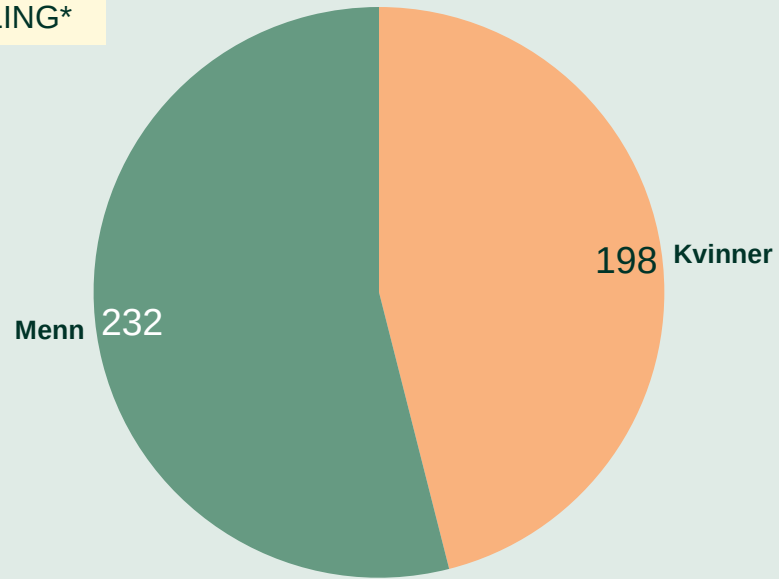
Vi deler kunnskap om matproduksjon og er glade for at vi kunne ønske velkommen til over 3000 mennesker besøkende i 2024



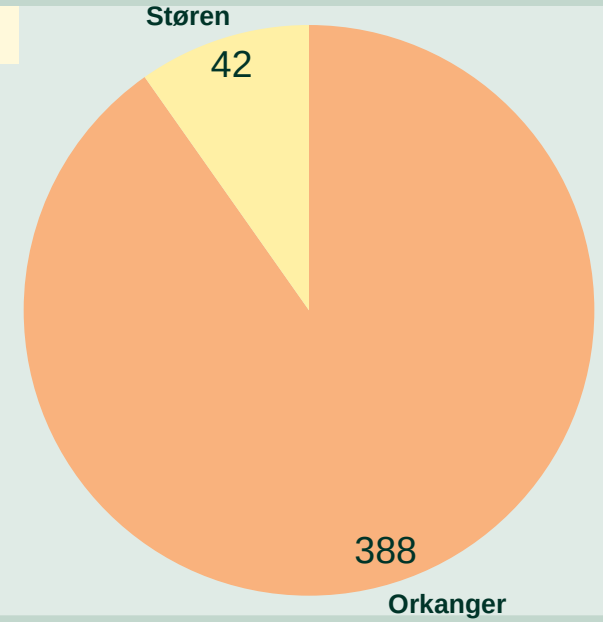
Vi er 430 ansatte

430 ANSATTE

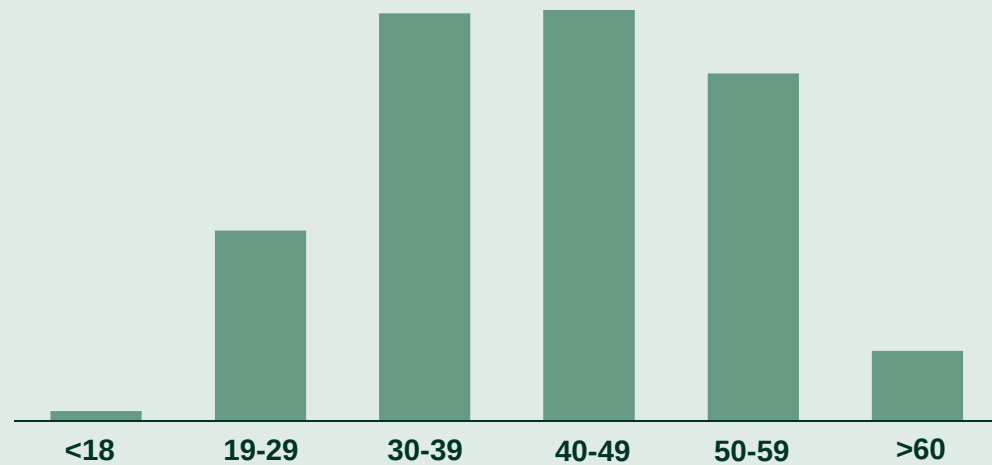
KJØNNSFORDELING*



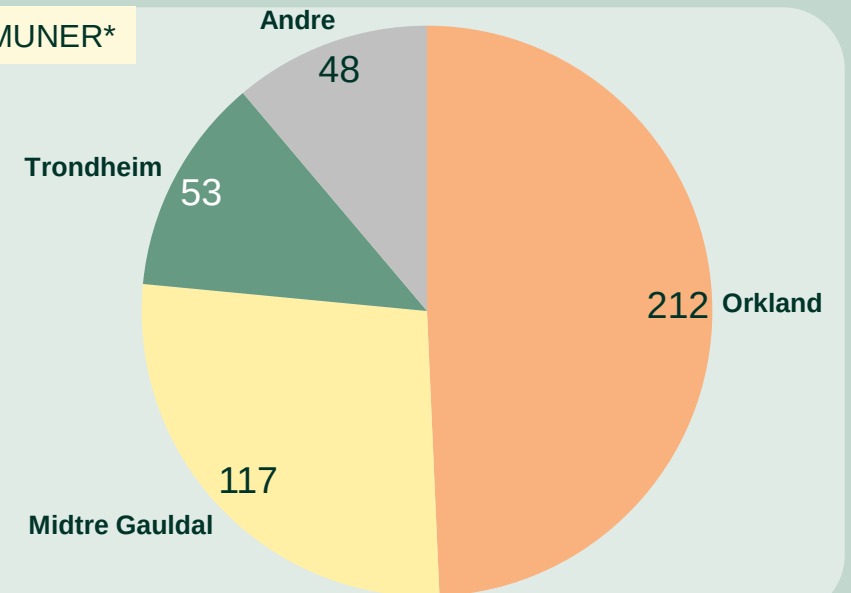
ARBEIDSSTED*



ALDERSFORDELING*



BOSTEDSKOMMUNER*



Engasjement i fagutdanning og kompetansebygging

I 2024 har 8 av våre medarbeidere gjennomført fagopplæring og bestått sine fagbrev i næringsmiddelproduksjon og dette er en økning på 2 fra året før. Dette er vi stolte av og det understreker vår forpliktelse til livslang læring og faglig utvikling. Ved å støtte våre ansattes faglige vekst, bidrar vi direkte til den generelle oppgraderingen av ferdigheter og kvalifikasjoner i vår sektor.

Som et ledd i vårt bidrag til fagutdanning og heving av kompetansenivået i næringsmiddelindustrien, deltar en av våre ansatte som sensor i evaluering og godkjenning av fagprøver i ulike bedrifter. Denne ansattes rolle som sensor er ikke bare en tjeneste til den bredere industrien, men også en anerkjennelse av vår egen kompetanse i bransjen.

Vår fagsjef for dyrevelferd ferdigstilte i 2024 sin doktorgrad om forskjellen mellom saktevoksende og hurtigvoksende kyllingtyper. Hun har undersøkt sykdomsforekomst og dødelighet hos kyllingtypene Ross 308 og Hubbard JA787 og studien inkluderte 60 millioner kyllinger.

Doktorgradsavhandlingen viser at kylling som vokser saktere, er mer robust. Den har lavere forekomst av de vanligste sykdommene som registreres på slakteriet, og den tåler transporten til slakteriet bedre.

Disse prestasjonene reflekterer vår bedrifts investering i menneskelig kapital og vår tro på at kontinuerlig utdanning og praktisk erfaring er fundamentale for en bærekraftig og konkurransedyktig næringsmiddelindustri. Gjennom disse initiativene beviser vi vårt engasjement for å bidra til en sterkere industri og for å sikre at kvaliteten på fagkunnskapen holdes ved like og stadig forbedres.



En språkutviklende arbeidsplass



Skreddersydde tilbud innen språkundervisning

- Kurs som er relevant for den ansattes arbeidsoppgaver
- Språktrening knyttet til reelle situasjoner i hverdagen
- Samarbeid med flere aktører for å gi et godt tilbud
- Eget klasserom til kurs og annen undervisning

Et felles arbeidsspråk er viktig for oss av flere grunner:	
	HMS
	Arbeidsmiljø
	Kommunikasjon
	Inkludering
	Kultur og fellesskap

I 2024 gjennomførte 24 av våre ansatte språkkurs

Partssamarbeid

Vi oppfordrer ansatte til å organisere seg, og legger til rette for et **godt partssamarbeid** preget av åpenhet, tillit og involvering.

- Vi har fire fagforeninger med tariffavtale.
- Hovedtillitsvalgt frikjøpt 50 %.
- Ledelsen ved HR og de tillitsvalgte har månedlige samarbeidsmøter der alle deltar.
- Vi inviterer fagforeningene inn til møter og stands hos oss.



Hanne Harila Aakerholm
Tillitsvalgt i Den norske
veterinærforening siden 2022

Tom Teigen
Tillitsvalgt i NITO siden 2018

Våre lokasjoner er designet rundt et fellesskap og en likhet for alle!

Felles Kantine

Vår felles kantine er mer enn et sted for måltider; det er et sentrum for samhandling og utveksling av ideer. Her oppfordrer vi ansatte fra alle avdelinger til å dele bord, erfaringer og perspektiver.

Felles Inngang

Vi har et prinsipp om én felles inngang, et symbol på enhet og tilgjengelighet. Alle som trer inn i våre lokaler, gjør det gjennom samme dør, noe som forsterker ideen om likhet og åpenhet.

Felles Verdi

Vår organisasjon bygger på en grunnleggende felles verdi: Stolthet. Stolthet i arbeidet vi gjør, i den positive påvirkningen vi har på samfunnet, og i måten vi behandler hverandre på.

Felles Arrangement

Regelmessige fellesarrangementer gir oss muligheten til å feire våre prestasjoner og lære av hverandre. Disse sammenkomstene er en viktig del av vår organisasjonskultur og bidrar til å forsterke våre felles mål. Vi er stolte av at vi hadde 106 deltakere fra vår organisasjon som deltok på Trondheim Maraton 2024 og dette viser vårt engasjement for helse og trivsel blant våre ansatte

Felles Informasjonsplattform

For å sikre at alle har tilgang til samme informasjon, har vi utviklet en felles informasjonsplattform. Denne plattformen er nøkkelen til transparent kommunikasjon og sikrer at alle er oppdatert og informert.

Vi forstår at en kultur av åpenhet krever mer enn bare en åpenhetslov; det krever daglig innsats og engasjement fra alle i organisasjonen. Vår forpliktelse til disse felles prinsippene er et løfte om å opprettholde et miljø der hver stemme blir hørt, hver innsats verdsatt, og hvert individ behandlet med respekt og verdighet.



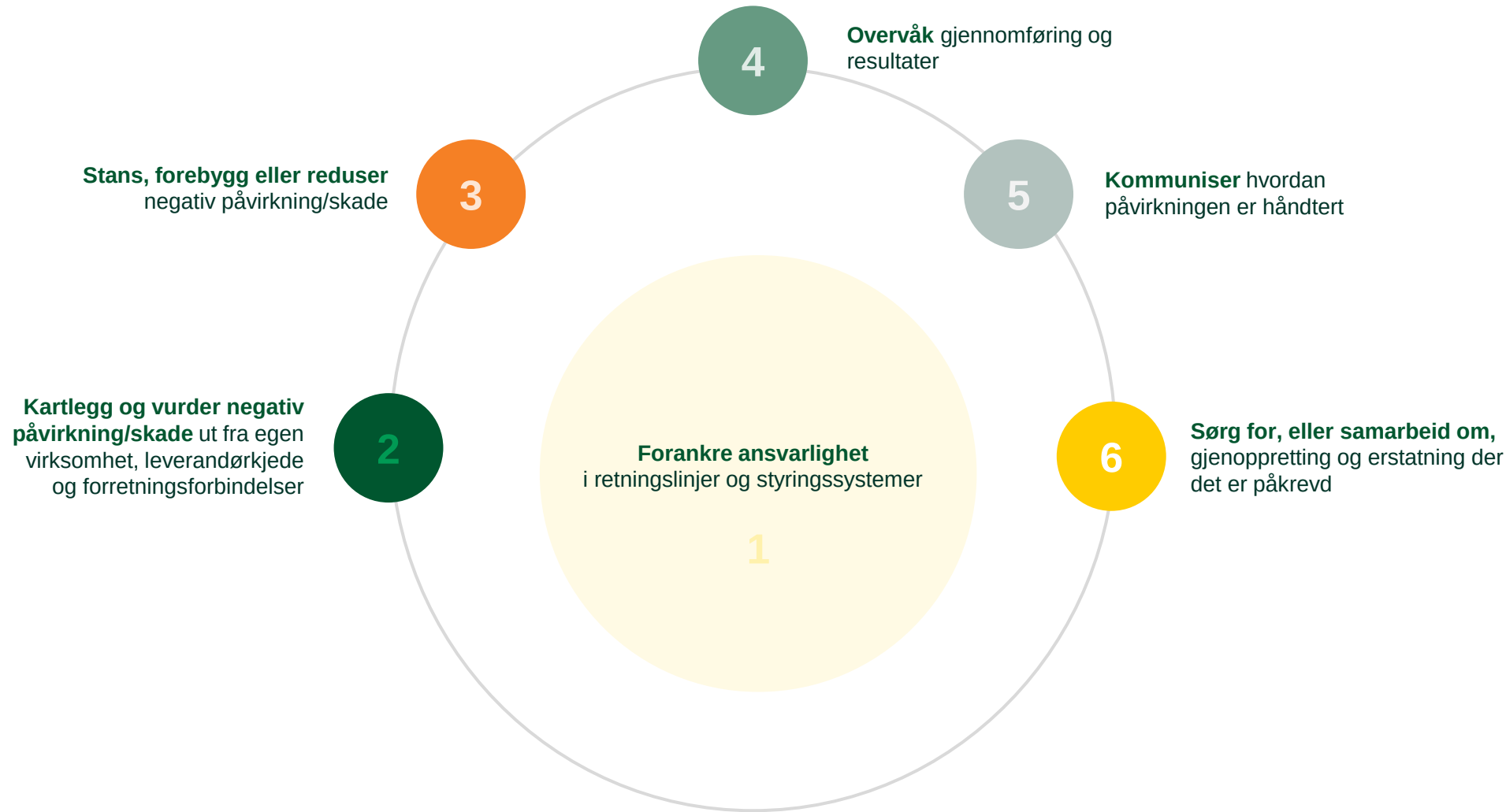
Så hvor er vår risiko for potensiell eller reel negativ påvirkning hos leverandør eller tredjepart?

— Vi må tenke større enn oss selv,
og vi gjør det fordi det er riktig

Hilde Talseth,
direktor for Bærekraftig innovasjon, Norsk Kylling



Vi har i tråd med Åpenhetsloven og OECD sin veileder for aktsomhetsvurderinger kartlagt vår leverandørkjede også i 2024

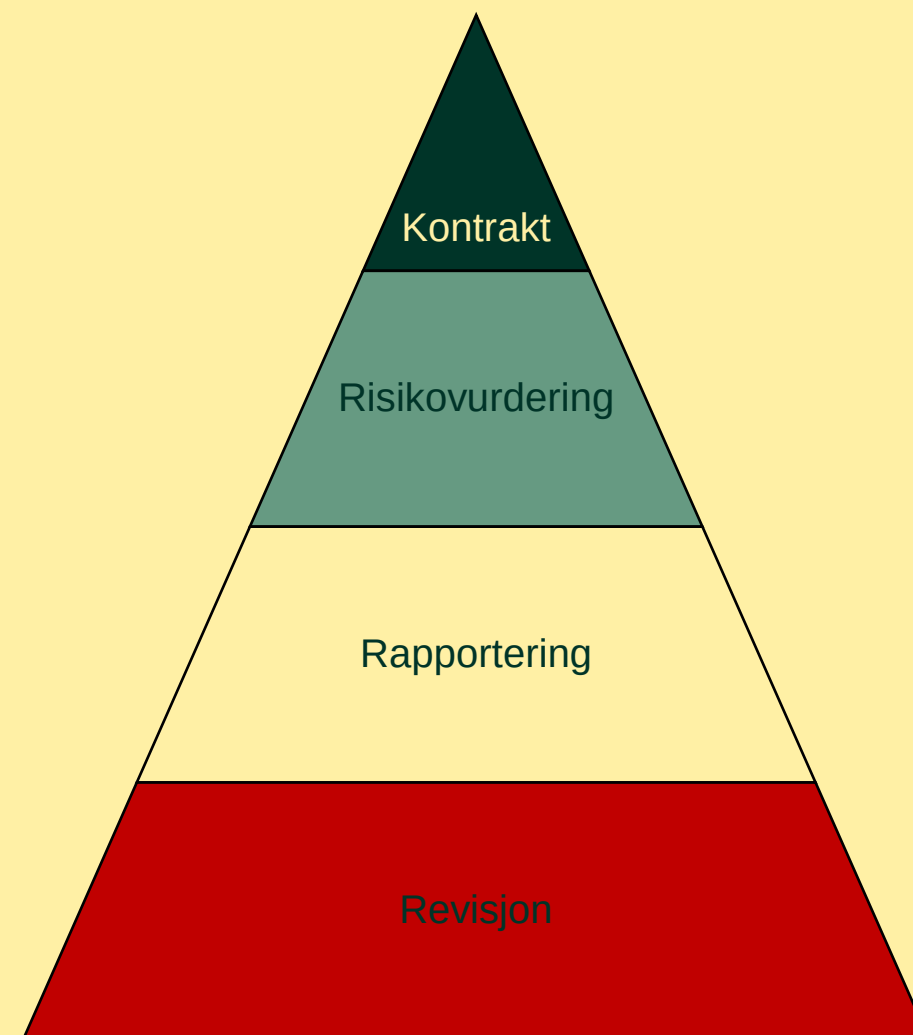


Vi har 4 nivå i oppfølgingen av leverandørene som skal sikre at våre leverandører jobber ansvarlig og bærekraftig.

Samtlige kontrakter i vår virksomhet inkorporerer våre etiske retningslinjer som standard, og i tillegg implementerer vi policyer som spesifikt adresserer fagfelt av betydning.

Alle våre leverandører, små og store blir kontinuerlig risikovurdert av kunstig intelligens som henter informasjon fra både regnskap, kunngjøringer, hendelser i media med mere.

Dette sikrer en kontinuerlig overvåking av leverandørkjeden for å opprettholde våre høye standarder for etisk praksis



Erklæringer

Norsk Kylling har utarbeidet flere erklæringer som viser våre forpliktelser til arbeidsmiljø, dyrevelferd, mattrygghet og miljø.

I vår **arbeidsmiljøerklæring** understreker vi viktigheten av helse, miljø og sikkerhet, og fremhever en kultur preget av åpenhet, samhandling og tillit. Vi forplikter oss til å kontinuerlig utvikle arbeidsmiljøet, sikre balanse mellom jobb og fritid, og sørge for at ingen ansatte opplever trakassering.

Når det gjelder **dyrevelferd**, anerkjenner vi at dyr har følelser og egenverdi. Vi støtter "De fem friheter" og jobber kontinuerlig for å forbedre dyrevelferden i hele verdikjeden. Alle kyllinger skal være frittgående innendørs, og ingen skal transporteres mer enn 4 timer til slakt. Vi er åpne og ærlige om vårt arbeid og samarbeider med dyrevernorganisasjoner for å oppnå en tillitsbasert dialog.

Innen **mattrygghet** har vi som mål å være en ledende aktør og er sertifisert etter BRCS-standarden. Vi forplikter oss til å opprettholde en sterk mattrygghetskultur, redusere bruk av tilsetningsstoffer, og dele erfaringer for gjensidig læring. Vi samarbeider tett med Mattilsynet og andre relevante myndigheter for å sikre at vi alltid innfrir alle krav i lov- og regelverket.

Vår **miljøerklæring** viser vårt engasjement for bærekraftig matproduksjon. Vi har som mål å redusere klimagassutslipp, bruke fornybar energi, og utvikle bærekraftige emballaseløsninger. Vi forplikter oss til å være åpne og ærlige om vårt arbeid, og bidra til forskning og utvikling for å redusere klimafotavtrykket



Arbeidsmiljøerklæring for Norsk Kylling

Norsk Kylling skal være en ansvarlig arbeidsgiver og tilby en trygg, helsefremmende og utviklende arbeidsplass for alle som jobber her. Vi skal ha en organisasjon som er preget av åpenhet, samhandling og tillit.

Menneskene er drivkraften til vår suksess, og et godt og sikkert arbeidsmiljø er en viktig grunnstein i virksomheten. Vår nullvisjon som vi bygger HMS arbeidet på, handler om at alle alvorlige hendelser kan forhindres. Dette er et ansvar som påhviler alle som jobber hos oss. Vi skal ha en kultur der alle, alene og kollektivt, tar ansvar for seg selv og hverandre på veien mot et godt og trygt arbeidsmiljø.

De viktigste forpliktelsene våre er:

- Helse, miljø og sikkerhet skal være integrert i alt som skjer i organisasjonen og stå øverst på agendaen i alle faste møtefora.
- Vi skal alltid etterleve det til enhver tid gjeldende lov- og regelverk.
- Fokus på arbeidsmiljø og trivsel skal være integrert i virksomhetens daglige arbeid, og vi skal kontinuerlig utvikle arbeidsmiljøet.
- Vi skal oppleve arbeidsglede og ha det morsomt på jobb.
- Vi snakker med hverandre og ikke om hverandre. Alle har ansvar for å bidra aktivt til at vi alle trives på jobb, både i form av holdninger og adferd.
- Arbeidet skal organiseres slik at ansatte i alle livsfaser skal oppleve å ha en god balanse mellom jobb og fritid. Arbeidstaker og arbeidsgiver har en gjensidig forpliktelse for å finne gode løsninger.
- Ingen ansatte skal oppleve å bli utsatt for trakassering eller krenkende opplevelser. Vi ser svært alvorlig på, og tar avstand fra uakseptabel adferd og trakassering på grunn av for eksempel kjønn, etnisitet, legning eller religion.
- Vi skal ha en velfungerende verneorganisasjon som er aktiv, kunnskapsrik og engasjert.
- Vi skal tilrettelegge for et godt partssamarbeid. Samarbeidet mellom bedrift og ansattrepresentanter skal være preget av tillit, åpenhet og involvering.
- Alle har ansvar for å si ifra om risikoforhold, avvik og forbedringer som omhandler arbeidsmiljøet.
- Vi skal ha et felles arbeidsspråk, og legge til rette for at vi kan kommunisere på en god måte med hverandre. Alle ansatte skal kunne forstå og gjøre seg forstått på norsk og/eller engelsk.
- Alle skal oppleve å være ønsket, verdsatt og velkommen på jobb og få anerkjennelse og respekt for sitt arbeid.

Vi skal unne og beundre. Vi skal være gode på å gi hverandre ros, støtte og konstruktive tilbakemeldinger, og ha en kultur der vi alle bidrar til å løfte hverandre opp og heier hverandre fram. Norsk Kylling skal være en attraktiv arbeidsgiver og en foretrukken arbeidsplass på grunn av godt arbeidsmiljø.

Fremgang og tiltak i risikohåndtering

I 2024 gjennomgikk vi mandatet for å gjennomføre innkjøp og definerte fullmakten for hver enkelt rolle. Dette har vært en viktig prosess for å sikre at alle involverte har en klar forståelse av sine ansvarsområder og de nødvendige fullmaktene for å utføre sine oppgaver. For å styrke kompetansen ytterligere, har alle med mandat for å gjennomføre innkjøp, gjennomgått kurs i løpet av året. Dette har bidratt til å heve kunnskapsnivået og sikre at alle er godt rustet til å håndtere sine oppgaver på en ansvarlig måte.

Vi har også innført Inanko AI, et KI verktøy som kontinuerlig risikovurderer våre leverandører basert på informasjon tilgjengelig på internett og sender en daglig oppdatering med nye varsler til Innkjøpssjef. Ved å bruke Inanko AI kan vi raskt identifisere potensielle risikoer og hendelser hos leverandører samt iverksette nødvendige tiltak. Vi går dermed fra antatt risiko til full overvåkning av faktiske hendelser.

Innkjøp på tvers: Norsk Kylling leder et spennende prosjekt som har som mål å sikre bærekraftige innkjøp på tvers av hele REMA-organisasjonen. Prosjektet fokuserer på å øke kunnskapen om bærekraft, fremme innovasjon og sikre at alle innkjøp er miljøvennlige og ansvarlige. Innkjøpsavtalene inngås i fellesskap, slik at små selskaper vil ha tilgang til samme kompetanse og muligheter ved valg av leverandører som de store bedriftene. Gjennom dette initiativet ønsker vi å skape en kultur for bærekraftige innkjøp som vil ha en positiv innvirkning på både miljøet og samfunnet.

For å sikre en strukturert og riktig revisjon av våre leverandører, skal to av våre ressurser delta på kurs hos DNV i 2025. Dette vil bidra til å styrke vår kompetanse innen revisjon og sikre at vi kan gjennomføre grundige og effektive revisjoner av våre leverandører. I tillegg planlegger vi å revidere underleverandøren av krydder samt selve produksjonen av absorbenter i løpet av året. Disse revisjonene vil bidra til å sikre at våre leverandører overholder våre krav og standarder, og at vi kan opprettholde en høy standard for leverandørkontroll og risikohåndtering.



Fremgang og tiltak i risikohåndtering

I 2024 hadde vi totalt **715 leverandører**, noe som reflekterer vårt arbeid med å forbedre kontrollen over leverandørkjeden. Dette er en **reduksjon på 37 leverandører** sammenlignet med tidligere år, noe som viser vår innsats for å konsolidere og effektivisere leverandørbasen. Av disse leverandørene ble 24 kategorisert som høy risiko.

Gjennom våre aktsomhetsvurderinger identifiserte vi seks spesifikke risikoer:

1. Mange underleverandører hos et bemanningsbyrå. Dette har resultert i at vi nå har innsourcet det meste av vikarene for å sikre bedre kontroll og redusere risikoen forbundet med bruk av underleverandører.
2. Høyt arbeidspress hos et konsulentselskap. For å adressere dette problemet har vi gjennomført lederoppfølging med gode svar som sikrer et bra arbeidsmiljø.
3. Leverandør av rekvisita med mange underleverandører. Selv om dette kan utgjøre en risiko, har vi gjennom vår kartlegging funnet at leverandøren har god risikohåndtering rundt dette.
4. Ikke overholdelse av arbeidstid i forbindelse med lossing av transport. Dette er en sak som fortsatt er åpen, og vi jobber aktivt med å finne en løsning for å sikre at arbeidstidsbestemmelsene overholdes. Hos denne bedriften har det nå kommet på plass en egen HMS ansvarlig og leverandøren jobber med å utvikle IK rutiner som vil fange opp slike utfordringer i framtiden.
5. Ikke betaling av overtid til ansatte hos en leverandør. Dette er også en sak som var åpen ved årsskiftet, men er nå lukket. Praxis er gjennomgått og i henhold til lovverket, dette er også gjennomgått med verneombudet og tillitsvalgte hos leverandøren.
6. Dyrevelferd hos en produsent av vaksiner. Etter god dialog og oversendt dokumentasjon fra leverandøren, ble saken lukket.



En stor del av vårt samfunnsansvar er å ivareta forpliktelser ovenfor våre bønder.



142 BØNDER

SLAKTEKYLLING

OPPAL

RUGEEGG

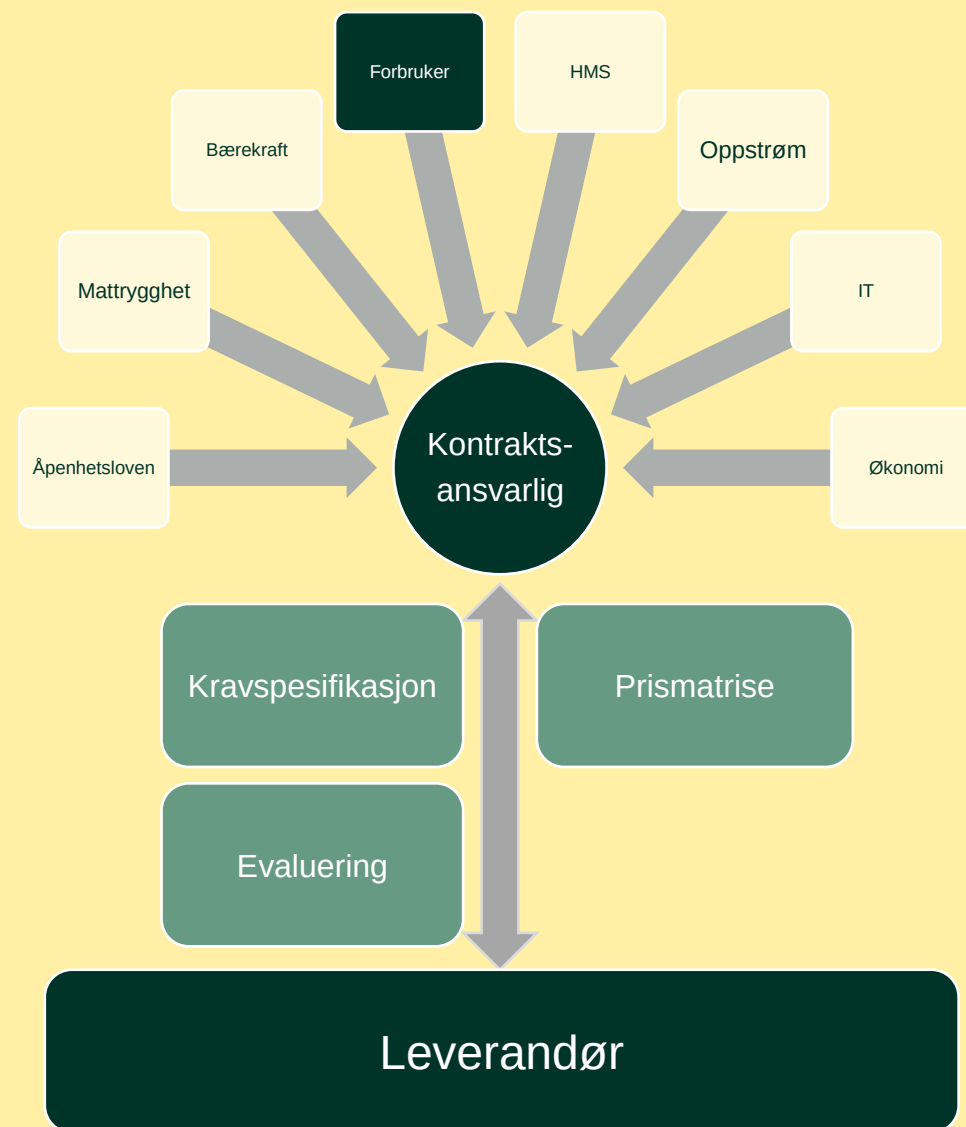
Hvordan vi velger våre partnere.

Vi har i Norsk Kylling en etablert dedikert innkjøpsavdeling som sikrer at alle våre innkjøp oppfyller de strengeste standardene for ansvarlig forretningsskikk.

Denne avdelingen har mandat til å godkjenne alle avtaler i hele verdikjeden, et tiltak som er designet for å eliminere enhver svakhet i våre oppfølgingsprosedyrer. Dette sørger for en komplett og konsistent tilnærming til våre forpliktelser og sørger for at vi opererer uten ansvarsbrudd.

Innkjøpsavdelingen har utviklet et omfattende strategi- og veiledningsdokument. Dette dokumentet er blitt et verktøy for våre innkjøpere, som veileder dem i beslutninger og sikrer at hvert kjøp er i tråd med våre etiske retningslinjer, bærekraftige ambisjoner og verdier.

Vi anerkjenner at ansvarlige innkjøpspraksiser er hjørnesteinen i en etisk verdikjede. Gjennom vårt strukturerte innkjøpsarbeid sikrer vi kontinuerlig forbedring gjennom transparent og god dialog med våre leverandører.



Takk for oppmerksomheten!

norsk-kylling.no

[linkedin](#) | [facebook](#) | [instagram](#)

Styrets signatur

