

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

Åpenhetsloven

Redegjørelse rapporteringsåret 2023



Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

Innledning

IKEA Norge er et av mange selskaper som jobber under merkevaren IKEA. Visjonen vår er å skape en bedre hverdag for de mange menneskene – for kunder, men også for medarbeiderne våre og alle som jobber hos leverandørene. Visjonen vår går mye lenger enn bare å selge hjeminnredning. Vi ønsker at virksomheten vår skal ha en positiv innvirkning på verden. Verdikjeden vår er stor og omfattende. Den starter med innkjøp og utvinning av råvarer, før den går over til produksjon og transport av produkter til varehandel i varehus og nettbutikk. Den omfatter også kundereiser, tjenester til kunder, produktbruk i kundenes hjem og produktets levetid. Vi er forpliktet til å samarbeide på tvers av denne verdikjeden for å oppnå våre bærekraftsmål og -forpliktelser.

I bærekraftstrategien vår, «People & Planet Positive», har vi store ambisjoner. Vi jobber med medarbeidere, kunder og samarbeidspartnere over hele verden for å bekjempe klimaendringer, overforbruk og ulikheter. Siden 2001 har IKEAs Code of Conduct for leverandører, IWAY, bidratt til anstendig arbeid i hele leverandørkjeden til IKEA. IWAY er kort og godt retningslinjene våre for innkjøp av produkter, tjenester, materialer og komponenter. De setter rammeverket rundt våre aktsomhetsvurderinger og de beskriver tydelig hvordan vi forventer at leverandørene våre jobber med miljøhensyn, samfunnsansvar, dyrevelferd og arbeidsvilkår. IWAY gjelder for alle leverandører av produkter og tjenester som samarbeider med IKEA. Vi er stolte av disse retningslinjene, som vi vet hjelper oss med å ta gode valg for mennesker og miljø.

I en tid hvor trygghet og hjem er viktigere enn noen gang, vet vi at mange i Norge vil møte flere utfordringer de neste årene. Derfor har vi et langvarig samarbeid med Røde Kors for å gi barn og ungdom som vokser opp i Norge i dag en bedre hverdag, sammen har vi et felles mål om å skape flere møteplasser for ungdom i hele landet. IKEA har også støttet nærmiljøet ved varehusene våre gjennom Nabofond som skal gi støtte til lokale initiativ som bidrar til et bedre lokalmiljø.

Vi fortsetter å jobbe svært målrettet innen vår bærekraftagenda. I oktober 2022 nådde vi målet om utslippsfri hjemlevering i Oslo og innen 2025 skal alle hjemleveringer være 100 % utslippsfri med elektriske kjøretøy. I året som har gått har vi testet ut flere nye sirkulære løsninger, og vi har etablert et samarbeid med både Oslo, Bærum og Trondheim kommune for å gi nytt liv til IKEA-møbler som blir levert som avfall eller til ombruk. Dette har gitt kundene våre økt tilgang til brukte møbler til en rimelig pris, samtidig som det har økt ombruksraten i kommunene. Dette samarbeidet ønsker vi å skalere opp i flere kommuner. IKEA skal bli 100 % klimapositive og sirkulære innen 2030 og tar stadig nye grep for å utvikle oss på området. En viktig forutsetning for å komme dit, er å gå fra en lineær til en sirkulær forretningsmodell.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

Vi ønsker å bidra til positive endringer, og vi har påvirkningskraft nok til å skape betydelig og varig endring – i dag og i fremtiden!

Denne rapporten er en redegjørelse for due diligence etter Åpenhetsloven § 4. og inkluderer:

a) en generell beskrivelse av selskapets struktur, virksomhetsområde, retningslinjer og prosedyrer for håndtering av faktiske og potensielle negative virkninger på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

b) informasjon om faktiske negative virkninger og betydelige risikoer for negative virkninger som selskapet har identifisert gjennom sin due diligence

c) informasjon om tiltak selskapet har implementert eller planlegger å implementere for å opphøre faktiske negative virkninger eller redusere betydelige risikoer for negative virkninger, og resultatene eller forventede resultater av disse tiltakene.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

Innhold

INNLEDNING	2
1. GENERELL BESKRIVELSE AV IKEAS ORGANISERING OG DRIFTSOMRÅDE	6
2. VIKTIGSTE INNSATSAKTØRER/RÅVARER FOR PRODUKTER OG TJENESTER OG HVOR DE HENTES FRA I RAPPORTPERIODEN	6
3. INTER IKEA – LISTE OVER FØRSTEDDSPRODUSENTER PER LAND	7
4. BESKRIVELSE AV IKEA-KONSERNETS FORRETNINGSMODELL	8
5. FORHOLDET MELLOM INGKA GROUP OG INTER IKEA-KONSERNET	9
5. GENERELL BESKRIVELSE AV RETNINGSLINJER OG RUTINER	9
5.1 IKEA ER ET VERDISTYRT SELSKAP	9
5.2 IKEAS RUTINE FOR Å IVARETA INFORMASJONSKRAVET	10
5.3 HVORDAN VI JOBBER MED AKTSOMHETSVURDERINGER	10
5.4 IWAY – LEVERANDØRERS CODE OF CONDUCT	12
5. HVORDAN ARBEIDET MED AKTSOMHETSVURDERINGER ER ORGANISERT I VÅR VIRKSOMHETEN	14
5.5 IWAY-PROSSEN INKLUDERER FØLGENDE TRINN:	14
5.6 HVORDAN VI BIDRAR TIL UTVIKLING, KOMPETANSEHEVING OG OPPLÆRING INTERNT OG AV LEVERANDØRER	16
5.7 FY23 GLOBALE TRENDER OG UTFORDRINGER	17
5.7.1 Håndtere den pågående klimakrisen	17
5.7.2 Geopolitiske spenninger og konflikter	17
5.8 ANSVARLIG LØNNSPRAKSIS (RWP)	20
5.9 LIKESTILLING, MANGFOLD OG INKLUDERING (EDI)	20
5.9.1 Migrantarbeidere - Arbeidsrettigheter for migrantarbeidere	21
5.9.2 Bomullssektoren	22
5.9.4 Menneskerettigheter	22
5.9.5 Barnerettigheter - Respektere og støtte barns rettigheter	24
5.10 INTERNT – ANSATTE, ARBEIDSMILJØ OG MILJØ	25
5.11 BEKJEMPELSE AV KORUPSJON OG BESTIKKELSER I EGEN VIRKSOMHET OG LEVERANDØRNET	26
5.12 LOKALSAMFUNN – MENNESKER OG MILJØ	27
5.12.1 Etablering av nye enheter i FY23	28
5.12.2 Sosial bærekraft	29
6. AKTSOMHETSVURDERINGER, RISIKO OG NEGATIVE KONSEKVENSER	30
6. IDENTIFISERTE RISIKOER	30
6.1 DIRECT MATERIAL & SERVICES	30
6.1.1 Risiko – Barnearbeid	30
6.1.2 Risiko – Tvangsarbeid	30
6.1.3 Risiko – Arbeidsmiljø og Sikkerhet,	31
6.1.4 Risiko – Anstendig Arbeidstid	31
6.2 INGKA GROUP – GLOBAL	31
6.2.1 Risiko – Arbeidernes rettigheter, Helse, miljø og Sikkerhet, Lønn og Arbeidstid	31

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

6.3 INDIRECT MATERIAL & SERVICES.....	32
6.3.1 Risiko – Pålitelig system for registrering av arbeidstid, Norge	32
6.3.2 Risiko – Tilstrekkelig opplæring av verneombudet, Norge	32
6.3.3 Risiko – Opplæring i Helse, Miljø og Sikkerhet, Norge.....	33
6.3.4 Risiko – Bruk av personlig verneutstyr, Norge	33
6.4 INTERNT – ANSATTE, ARBEIDSMILJØ OG MILJØ	33
6.5 LOKALSAMFUNN – MENNESKER OG MILJØ	33
6. BEGRENSE NEGATIVE KONSEKVENSER.....	33
6.6 DIRECT MATERIAL & SERVICES	33
6.6.1 Risikoreduserende tiltak: Barnarbeid, inkludert Bangladesh, India og Pakistan	33
6.6.2 Risikoreduserende tiltak: Tvangsarbeid, inkludert Indonesia, India, Pakistan, Thailand, Tyrkia og Vietnam	34
Resultat:.....	35
6.6.3 Risikoreduserende tiltak: Arbeidsmiljø og Sikkerhet, inkl. Bangladesh, Kina, India og Pakistan	36
Resultat:.....	36
6.6.4 Risikoreduserende tiltak: Anstendig Arbeidstid, inkl. Bangladesh, Kina, India og Pakistan	37
Resultat:.....	37
6.7 INDIRECT MATERIAL & SERVICES.....	38
Riskoreduserende tiltak; Tilstrekkelig opplæring i HMS.....	38
Riskoreduserende tiltak; Tilstrekkelig bruk av personlig verneutstyr	38
6.8 INGKA GROUP – GLOBAL.....	38

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

1. Generell beskrivelse av IKEAs organisering og driftsområde

Navn på bedriften; IKEA NORGE

Adresse hovedkontor; Nesbruveien 42, Asker.

Omsetning i rapporteringsåret (NOK); Kr. 8 987 620 452,-

Antall ansatte i Norge; 3 008

Viktigste merker, produkter og tjenester

IKEA er en forhandler av interiørprodukter, IKEA Food produkter og tjenester, samt drift av restauranter og kafeer og nettbutikk på ikea.no

2. Viktigste innsatsfaktorer/råvarer for produkter og tjenester og hvor de hentes fra i rapportperioden

Trevirke

Bosnia og Hercegovina, Brasil, Bulgaria, Kina, Tsjekkia, Danmark, Estland, Frankrike, Tyskland, Ungarn, India, Indonesia, Italia, Latvia, Litauen, Mexico, Polen, Portugal, Romania, Serbia, Slovakia, Sverige, Thailand, Tyrkia, Vietnam.

Tekstiler

Argentina, Bangladesh, Belgia, Bosnia og Hercegovina, Bulgaria, Kina, Tsjekkia, Danmark, Egypt, Estland, Ungarn, India, Indonesia, Italia, Litauen, Pakistan, Polen, Romania, Spania, Sverige, Taiwan, Thailand, Tunisia, Tyrkia, Ukraina, Vietnam.

Metall, plast og glass

Bulgaria, Kina, Tsjekkia, Danmark, Egypt, Finland, Tyskland, Hellas, Ungarn, India, Italia, Latvia, Litauen, Malaysia, Nederland, Polen, Romania, Slovakia, Slovenia, Spania, Sverige, Taiwan, Thailand, Tyrkia, Vietnam.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

Elektronikk

Bangladesh, Bulgaria, Kina, Tsjekkia, Danmark, Frankrike, Tyskland, Ungarn, India, Indonesia, Italia, Japan, Litauen, Nederland, Polen, Portugal, Romania, Slovakia, Sverige, Thailand, Tyrkia, De forente arabiske emirater, Vietnam.

3. Inter IKEA – Liste over førsteleddsprodusenter per land

Land	Antall leverandører	Land	Antall leverandører
Kina	197	Polen	64
India	34	Italia	27
Vietnam	26	Tyrkia	25
Litauen	23	Sverige	19
Romania	18	Tsjekkia	14
Tyskland	14	Thailand	13
Portugal	9	Taiwan	9
Bulgaria	7	Slovakia	6
Bangladesh	5	Danmark	5
Egypt	5	Pakistan	5
Ungarn	4	Indonesia	4
Nederland	4	Bosnia og Herzegovina	3
Frankrike	3	Spania	3
Belgia	2	Estland	2
Finnland	2	Latvia	2
Slovenia	2	Argentina	1
Brasil	1	Hellas	1
Japan	1	Jordan	1
Malaysia	1	Mexico	1
Serbia	1	Tunisia	1
Ukraina	1	Forente Arabiske Emirater	1

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

4. Beskrivelse av IKEA-konsernets forretningsmodell

IKEA ble grunnlagt i 1943 av Ingvar Kamprad i Älmhult, Sverige og IKEA Norge er en del av Ingka Holding BV, som er den største franchisetakeren av IKEA-konseptet. Ingka driver 482 varehus inkludert andre butikkonsepter verden over. IKEA Norge åpnet i Norge i 1963 og har varehus i Oslo, Asker, Bergen, Stavanger, Trondheim, Lillesand og på Ringsaker. I tillegg har selskapet åtte separate planleggings- og bestillingspunkter i syv norske byer. Selskapets hovedkontor ligger på Slependen i Asker, utenfor Oslo. Vår virksomhet har avvikende regnskapsår fra

1. september til 31. august, derfor er resultatet og hele rapporten for regnskapsåret FY23 (1.9.2022 – 31.8.2023)

Inter IKEA-konsernet er en franchisevirksomhet, og IKEA-konseptet eies av det nederlandske selskapet Inter IKEA Systems B.V. og det er dette selskapet som inngår franchiseavtaler med tredjeparter over hele verden.

Inter IKEA Systems B.V. har inngått franchiseavtaler med tolv forskjellige selskaper over hele verden. En av franchisetakerne er INGKA-gruppen som omfatter INGKA Holding B.V. og tilknyttede selskaper, inkludert IKEA Norge. Gjennom franchiseavtalen med Inter IKEA Systems B.V. driver INGKA-konsernet i dag IKEA-varehus, globale digitale løsninger og nettbutikker i 31 land.

Ved å inngå en franchiseavtale med INGKA-konsernet lisensierte Inter IKEA Systems B.V. IKEA-varemerket, IKEAs produktportefølje, konsepter og forretningsmetoder. Som en konsekvens av at Ingka-konsernet er franchisetaker, kjøper vi – IKEA Norge – franchisesortimentet gjennom franchisegiverens egen leverandør, IKEA Supply AG. IKEA Supply AG er eneste leverandør av produktene vi selger i butikkene i Norge.

For ordens skyld nevnes det at IKEA Supply AG er et eget selskap med egen ledelse og styre, og at selskapet er en egen juridisk enhet innenfor Inter IKEA-konsernet.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

5. Forholdet mellom Ingka Group og Inter IKEA-konsernet

IKEA Norge er en del av Ingka Group. En forenklet oversikt over selskapsstrukturen i Ingka Group, som inkluderer de norske selskapene, er inntatt nedenfor:

Det er viktig å være klar over at Ingka Group og Inter IKEA-konsernet (eieren av IKEA-konseptet) er to ulike og fullstendig separate konsernstrukturer. Tilknytningen mellom konsernene er en franchiseavtale. IKEA Norge er en uavhengig juridisk enhet som er atskilt fra Inter IKEA-konsernet. IKEA Norge er heller ikke et søsterselskap eller tilknyttet selskap.

IKEA Norge kan ikke identifiseres eller anses som en del av Inter IKEA-konsernet. Navnet på det norske selskapet - IKEA Norge (juridisk IKEA AS) - er bare en konsekvens av at Inter IKEA er en franchisevirksomhet, og at IKEA Norge er en franchisetaker.

IKEA Norge (norsk enhet) er en del av Ingka Holding BV, som er en av franchisetakerne som har en avtale med Inter IKEA Systems BV. Inter IKEA Systems BV er franchisegiver og eier av konseptet og merkenavnet IKEA, mens Ingka Holding BV er ansvarlig for å levere interiørprodukter, tjenester og IKEA-merket til sluttkunden.

IKEA Norge er indirekte eid av INGKA Holding BV. IKEA Supply AG er distributør og produsent av produkter som selges av IKEA Norge, mens IKEA of Sweden AB er designer av produktene og merkevarekommunikasjon. For matvarer er IKEA Food Supply AG største leverandør og for interne driftsmidler, indirekte produkter og serviser er IKEA Procurement vår største leverandør.

<https://www.ingka.com/this-is-ingka-group/how-we-are-organised/>

<https://www.inter.ikea.com/en/this-is-inter-ikea-group/the-ikea-franchise-system>

5. Generell beskrivelse av retningslinjer og rutiner

5.1 IKEA er et verdistyrt selskap

IKEA er et verdistyrt selskap, noe som betyr at våre verdier fungerer som en rettesnor for oss i arbeidshverdagen. Verdiene ligger tilgjengelig på [IKEA.no](https://www.ikea.no), sammen med annen informasjon som former grunnlaget for driften av IKEA; visjonen og forretningsidéen.

På IKEA Norges nettsider kan man lese om arbeidet virksomheten, men også Ingka konsernet – som IKEA Norge er en del av, jobber med bærekraft, samfunnsansvar, klima

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

og miljø samt sikre hvordan vi jobber for å ivareta våre forpliktelser i henhold til Åpenhetsloven. Rapport for 2022 kan leses her; [a-penhetsloven_rapport_ikea-as-1.pdf](#)

Vi vet at alt vi gjør kan påvirker mennesker og miljø og derfor jobber vi, i alle land verden over, med et sett med Code of Conduct som kalles IWAY– «the IKEA Way». IWAY handler om måten vi kjøper produkter, materialer og tjenester på og gjelder for alle leverandører og tjenestetilbydere i verdikjeden vår. IWAY er blant annet basert på UN Guiding Principle on Business and Human Rights (UNGPs), de 10 Principles of the UN Global Compact, UN Sustainable Development Goals (SDGs) og ILO Centenary Declaration for the Future of Work, gjeldene lovgivning og på IKEAs verdier.

IKEA og alle våre underleverandører skal følge våre Code of Conduct (IWAY) som dekker både sikkerhetsaspekter, arbeidsrettigheter, dyrevelferd og miljøvern. Vi utfører tilsyn gjennom IWAY med våre leverandører i Norge.

IKEA Norge redegjør også årlig gjennom sin årsrapport for det målstyrte arbeidet virksomheten gjør for å sikre at selskapet overholder sine forpliktelser knyttet til resultatet av egen virksomhet, leverandørkjede og forretningspartner under de fire områdene: kunder, mennesker, planeten og selskapet.

5.2 IKEAs rutine for å ivareta informasjonskravet

På IKEAs kundesenter er det en definert gruppe som følger opp innkommende e-post og svarer ut henvendelsene eventuelt sender begjæring videre til Inter IKEA eller til IKEA Norges hovedkontor, som vil følge opp henvendelsen med relevante interessenter og/eller leverandører. Svaret sendes tilbake innen tidsfristen på 3 uker, dersom man ikke ser seg nødt til å forlenge fristen. I tilfeller der det har vært behov for forlenget frist, opplyses det om forventet svartid i tråd med kravene Åpenhetsloven stiller.

5.3 Hvordan vi jobber med aktsomhetsvurderinger

IKEA Norge har et Aktsomhetsvurderingsforum hvor samtlige medlemmer er fra IKEA Norge sin ledergruppe, samt de ansvarlige for hver hovedkategori 1-4 (se nedenfor).

Arbeidet ledes av administrerende direktør. Lær mer om oss på;

<https://www.ikea.com/no/no/this-is-ikea/about-us/om-ikea-norge-pub3c09f721>

IKEA har avvikende regnskapsår som går fra september til august, delt i tertialer.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

Aktsomhetsvurderingsforum møtes hvert tertial og gjennomgår alle risikoer identifisert i hovedkategoriene. Det gjøres en felles vurdering over helhetlig risikobilde for IKEA Norge og en prioritering av arbeidet for å forebygge negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø.

Forumet går også igjennom overordnet handlingsplan per hovedkategori for å følge opp fremgang og sette på flere ressurser om nødvendig, samt legge grunnlaget for årets redegjørelse. Dette er også grunnlaget for aktsomhetsvurderingene for neste år.

IKEA Norge avsetter årlig et budsjett for å jobbe med forbedringstiltak. Ved behov kan Aktsomhetsvurderingsforumet bevilge ytterligere midler som følge av risikovurdering og prioriteringsarbeidet.

IKEA Norge har selvstendig plikt til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger, og vi strukturerer ansvaret for arbeidet i denne hovedkategorien, inn i følgende modell:

ARC (Accountable-Responsible-Contributor).

- «Accountable» – Ansvarlig for korrekt og grundig gjennomføring av leveransen eller oppgaven (Management team).
- «Responsible» – Ansvarlig for organisering og utførelse av oppgaven (Manager)
- «Contributor» – Bidrar/støtter prosessen eller oppgaven (Manager)

Aktsomhetsvurderinger gjøres i fire hovedkategorier:

1. Direct Material & Services (Leverandørkjede utenfor Norge)
2. Indirect Material & Services (Leverandørkjede innenfor Norge)
3. Internt (ansatte, arbeidsmiljø og miljø)
4. Lokalsamfunn (mennesker og miljø)

Aktsomhetsvurdering av produktene som selges av IKEA Norge gjennomføres primært hos franchisegiver, Inter IKEA-konsernet.

Det er naturlig at det er Inter IKEA-konsernet som gjennomfører aktsomhetsvurderingen av IKEAs egen produktportefølje. Alternativet til denne ordning ville vært at hver enkelt av franchisetakerne skulle gjennomført de samme aktsomhetsvurderingene hver for seg, noe som hadde resultert i omfattende og lite hensiktsmessig dobbeltarbeid.

Forsyningskjeden til IKEA Norge er forsyningen av hjemmeinnredning og matvarer, som leveres til IKEA Norge av Inter IKEA Group. Risikoen i leverandørkjeden for detaljhandel vurderes og håndteres av Inter IKEA Group gjennom IWAY revisjoner som følger OECDs prinsipper.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

IWAY skal blant annet sikre at det ikke brukes barnearbeid i leverandørkjeden, at det ikke finnes tvangsarbeid, fengselsarbeid, eller ufrivillig arbeid, og at det ikke forekommer korrupsjon eller bruk av bestikkelser relatert til IKEA's virksomhet.

Som alle IWAY-avvik, tas dette svært alvorlig og følges opp av IWAY-prosessen med å identifisere årsakene til problemer, sikre at leverandører implementerer korrigerende tiltak, samt fase ut leverandører som ikke håndterer problemene på en pålitelig og konsekvent måte.

For å redusere risikoen for menneskerettigheter i virksomheten vår, forholder IKEA Norge seg til «Ingka Group Policy on People» som er rammeverket som skal sørge for at IKEA er en god arbeidsplass for alle våre ansatte.

5.4 IWAY – leverandørers Code of Conduct

IWAY er et komplett styringssystem. Den inkluderer IKEA Code of Conduct for leverandører – og felles måter å jobbe på for alle IKEA -organisasjoner, våre leverandører og tjenesteleverandører.

IWAY er IKEAs måte å ta ansvar på under anskaffelse av produkter, tjenester, materialer og komponenter. Det er et komplett system for å samarbeide med alle leverandører gjennom hele vår leverandørkjede. Det er også IKEA leverandørens Code of Conduct (CoC) og et utviklingsprogram for leverandørers praksis for bærekraft.

I FY23 fortsatte vi implementeringen av IWAY Digital Platform seksjon blant leverandører som er avhengige av digitale plattformer for å tilby tjenester til IKEA-virksomheten. Disse tjenester inkluderer vanligvis kundelevering og installasjon med arbeidere som ofte jobber uavhengig og ikke har et arbeidsforhold med leverandørene eller digitale plattformer. En utfordring i slike situasjoner er å implementere krav til systemer for å registrere arbeidstimer.

I løpet av året, tilbød Inter IKEA støtte til sine leverandører med å implementere IWAY, dette gjennom mer enn 1000 implementeringsaktiviteter. Disse aktivitetene inkluderte; kapasitetsbygging og opplæring om temaer som internrevisjon, helse og sikkerhet og ansvarlig rekruttering. Mens IWAY har fokus på å støtte våre leverandører med deres kontinuerlige utviklingsreise, er overholdelse av obligatoriske IWAY-krav fortsatt grunnlaget for våre partnerskap med leverandører.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

I FY23, ble mer enn 1000 verifikasjons aktiviteter utført i leverandørkjeden til Inter IKEA Group. De inkluderer avvik analyser for nye leverandører og fulle eller fokuserte revisjoner for eksisterende leverandører. Etter pandemien, er revisjoner tilbake i normal aktivitet.

IWAY-systemet utvikles kontinuerlig og blir forbedret for å opprettholde relevansen. I løpet av FY23 lanserte Inter IKEA nye IWAY-krav for leverandører av havtransport, styrking av krav om anstendig arbeid for sjøfolk som arbeider på fartøy og skip i IKEA-leverandørkjede. I tillegg har de startet arbeidet i å styrke IWAYs dyreverns kapittel med tilleggskriterier som tar for seg dyrevelferd. De startet også å utvikle krav til leverandørkjeder fra landbruket, og styrket deres innkjøpspraksis i både miljømessige og sosiale aspekter. Parallelt har Inter IKEA begynte å utvikle veikartet for obligatoriske krav i den kommende IWAY Agriculture kapittel for leverandører.

Gjennom IWAY jobber Ingka Group og Inter IKEA for å skape virkning på fire hovedområder:

- Forbedre miljøpåvirkning
- Sikre anstendig og meningsfylt arbeid
- Respektere barns rettigheter
- Forbedre velferden til dyr som er til stede i verdikjeden til IKEA

IWAY-standarden er bygget på 10 IWAY-prinsipper, som gjenspeiler våre ambisjoner og skisserer våre forventninger til våre forretningspartnere. Hvert av de 10 prinsippene støttes i sin tur av IWAY-krav.

De 10 miljø- og samfunnsprinsippene omfatter blant annet barns rettigheter, forretningsetikk, grunnleggende arbeidstakerrettigheter, helse og sikkerhet, arbeid- og boforhold, miljøaspekter, ressursoptimalisering og dyrevelferd.

IWAY-kravene er basert på en firetrinns trappemodell: Must, Basic, Advanced og Excellent. IWAY Must og IWAY Basic er minimumskravene som må være på plass for alle leverandører og tjenesteleverandører som handler med IKEA. Sammen med forretningspartnerne våre er ambisjonen vår å kontinuerlig forbedre og utvikle oss over minimumsnivået, for å nå IWAY-avansert- og IWAY Excellent-nivåene.

Les mer om IWAY- the IKEA Supplier Code of Conduct her: [IWAY: the code of conduct for IKEA suppliers – IKEA Global](#)

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

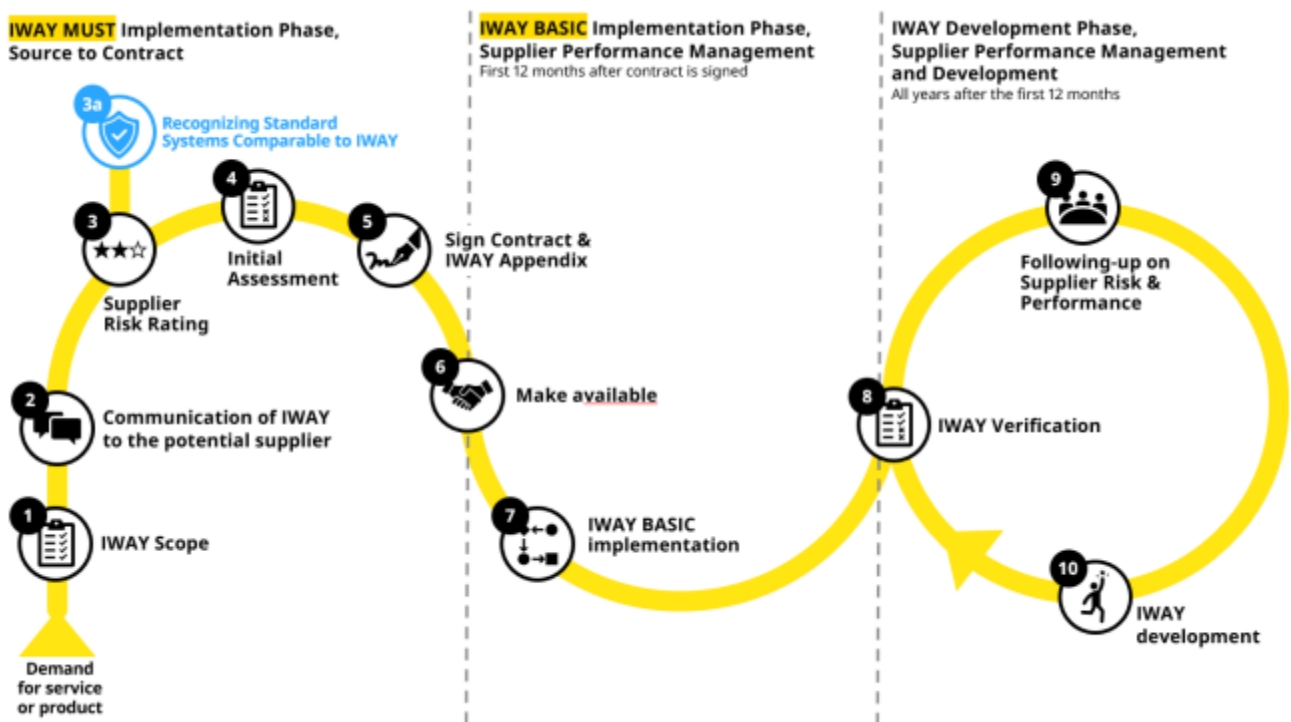
Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

5. Hvordan arbeidet med aktsomhetsvurderinger er organisert i vår virksomheten

5.5 IWAY-prosessen inkluderer følgende trinn:

IWAY er en forutsetning for å gjøre forretninger med Inter IKEA, Ingka Group og IKEA Norge. For alle leverandører som omfattes, må IWAY Must-kriteriene implementeres før den første leveransen eller tjenesten. Implementeringsperioden for IWAY Basic-kravene er opptil 12 måneder fra første levering eller service, og inkluderer tiden som trengs for implementering av korrigerende tiltak definert i oppfølgingen av en IWAY Compliance Review. Deretter starter den årlige IWAY-utviklingsfasen og fortsetter så lenge leverandøren er aktiv.



Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

I vår norske organisasjon har vi et IWAY-forum for å overvåke/oppfølging av IWAY kravene for våre leverandører og samarbeidspartnere. Dette forum møtes minst én gang per tertial og bidrar blant annet med:

- Periodisk evaluering av IWAY-risikoen til leverandører i landet og definere prioritering for anmeldelser og andre handlinger.
- Informere funksjonsledere som er i daglig kontakt med leverandører om deres ansvar angående implementering, vedlikehold og utvikling av IWAY.
- Innretting av spesielle tilfeller i forbindelse med IWAY-implementering. Om nødvendig heve til relevant forretningsenhetsledelse eller Global IWAY Forum.
- Følge opp prestasjoner mot fastsatte mål og planer.
 - Sikre konsistent rapportering om gjeldende KPLer til Retail Country Board.
 - Identifisere relevant IWAY-kompetanse som trengs i deres organisasjoner. Alle relevante medarbeidere må læres opp i tråd med det kunnskapsnivået deres rolle krever.
 - Samkjøre og harmonisere arbeidsmåter på tvers av enheter og funksjoner i landet. Etter prioriteringsarbeidet settes det en SMART action plan, med tydelig ansvarsforankring og frister.
- Handlingsplanen følges opp ifølge ARC-modellen fortløpende (se kap. Hvordan er arbeidet med aktsomhetsvurderinger organisert i bedriften, og hvorfor).
- Resultater av arbeidet med handlingsplanen skal rapporteres av Accountable inn i overordnet

Risiko vurderes fortløpende, og definerte medarbeidere er ansvarlige for overvåking av fremdrift, så vel som å iverksette korrigerende tiltak.

IKEA Norge utfører IWAY-vurderinger for alle våre leverandører som vi lager kontrakt med, basert på interne og eksterne data, hvor leverandørens beliggenhet og bransje, og den enkelte virksomhets egenskaper vurderes nøye.

Alle nye leverandører blir evaluert, og risikovurderinger utføres basert på interne og eksterne data, se prosess, hvor leverandørens beliggenhet og bransje, og den enkelte virksomhets egenskaper vurderes nøye.

Dersom noen vurderes som kritisk- og høyrisiko pålegges en ny evaluering innen 9 måneder for å sikre samsvar med våre standarder.

Våre leverandører er videre ansvarlige for å kommunisere IWAY-kravene til sine egne leverandører, og for å sikre at underleverandører med høy risiko overholder de mest

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

kritiske kravene ("IWAY Musts"). Vi støtter leverandørene med dette igjennom opplæring og løpende dialog.

Vurderinger av leverandørenes risiko tar utgangspunkt i hvorvidt de innfrir et sett med krav i følgende IWAY trinn-system:

1. IWAY Must – krav som alltid må oppfylles i forretninger
2. IWAY Basic – krav som må oppfylles innen 12 måneder etter første levering eller service
3. IWAY Advanced – krav som går utover minimumsoverholdelse og definerer ytterligere skritt mot mer bærekraftig praksis
4. IWAY Excellent – krav som går enda lenger enn minimumsoverholdelse og definerer ytterligere skritt mot mer bærekraftig praksis

5.6 Hvordan vi bidrar til utvikling, kompetanseheving og opplæring internt og av leverandører

IKEA har et stort fokus på intern opplæring innenfor helse, miljø og sikkerhet. Det er nedfelt i HMS-målene (og HMS-planen) at «vi profesjonaliserer det systematiske HMS-arbeidet vårt for å sikre et forsvarlig arbeidsmiljø for alle», med tilhørende KPIer:

- Alle registrerte avvik skal ha startet saksbehandling innen 5 virkedager
- HSS-internkontroller vurderes innen frist
- Handlingsplan utarbeides for kontroller som ikke imøtekommer krav
- 100% gjennomført HMS-kurs VO og AMU

For å lese mer om intern trening, se kapittel; Internt - menneske og miljø

Leverandørene våre er pålagt å jobbe med kompetanseutvikling i tråd med IWAY-prinsipp #5: Arbeidere har fritid, får rettferdig betalt og har muligheter til å utvikle kompetanse:

IWAY #5

G5.14 (Grunnleggende) Arbeidere har kompetanse på hvordan de skal håndtere nødssituasjoner og kjenne risikoene forbundet med sin stilling før de utfører sine oppgaver.

G5.15 (Grunnleggende) Arbeidere får opplæring eller andre kompetanseutviklingsaktiviteter som gjør det mulig for dem å utføre sine oppgaver.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

G5.16 (Grunnleggende) Lærlingen og praktikanter over 18 år får betalt for utført arbeid under opplæring. Opplæring er knyttet til deres utdanning.

G5.17 (Avansert) Yrkesopplæringsmuligheter identifiseres og fremmes.

G5.18 (Avansert) Arbeidere har mulighet til å utvikle sin kompetanse i områder som er relatert eller ikke relatert til deres nåværende arbeidsområde.

5.7 FY23 globale trender og utfordringer

Inter IKEAs bærekraft strategi blir kontinuerlig gjennomgått for å sikre samsvar med det strategiske IKEA -landskapet og ekstern utvikling. Dette er et utdrag av tema som det kan leses mer om i IKEA Sustainability Report FY23.

Inter IKEA mottar og gjennomgår løpende innspill fra, viktige vitenskapelige rapporter, advisory boards, council møter for bærekraft, regulerende, lovmessig utvikling og våre samarbeidspartnere. Dette hjelper oss med å identifisere og håndtere trender innenfor store globale utfordringer, revidere planene våre og øke ambisjonsnivået der det er mulig.

5.7.1 Håndtere den pågående klimakrisen

Inter IKEA har allerede begynt å se verre konsekvenser av klimaendringer i lokalsamfunnene rundt i verden. I de seks årene fra 2016 til 2021, viser UNICEF rapporterte at 43,1 millioner barn var fordrevet på grunn av værrelaterte katastrofer. Kampen mot klimaendringer er en avgjørende global utfordring. IKEA virksomheten fortsetter å forpliktet seg til Parisavtalen for å begrense global oppvarming til 1,5 °C og bidra med å lede med tiltak, fakta og vitenskapsbasert mål.

5.7.2 Geopolitiske spenninger og konflikter

Disse utfordringene er satt opp mot et bakteppe av kontinuerlig destabiliserende og katastrofale konflikter, humanitære kriser, som potensielt kan avlede oppmerksomheten til enkelte styresmakter fra å håndtere klimaendringer og tap av biologisk mangfold.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

5.7.3 Beskytte og gjenopprette natur

Klimaendringer og andre miljømessige kriser forverres, bevaring og gjenoppbygging av naturen fremstår som en kritisk utfordring.

Tilnærmingen til det historiske Kunming-Montreal Global rammeverk for biologisk mangfold i 2022, har regjeringer og organisasjoner over hele verden i oppgave å nå 23 mål for 2030 og fire hovedmål innen 2050. Målene gjelder å gjenopprette biologisk mangfold og natur, og gi verden en sjanse til å motvirke noe av de verste effektene av et klima i endring.

I mai 2023, utga Science Based Target Network (SBTN) den første versjonen av veiledningen for å sette vitenskapsbaserte mål. Denne veileder bedrifter i å vurdere deres innvirkning på natur og prioritering av tiltak. Inter IKEA vurderer nå deres påvirkning og avhengighet av naturen på tvers av IKEAs verdikjede og ønsker Nature-kampanjen "It's Now for Nature" velkommen.

5.7.4 Biologisk mangfold

Verden opplever en krise for biologisk mangfold og det menneskeskapte tapet av arter, økosystemer og genetisk mangfold er ett av vår tids største utfordringer. IKEA-virksomheten påvirkning og avhengighet av biologisk mangfold skjer mest gjennom direkte og indirekte bruk av land, sjø, ferskvann og råvarer.

I løpet av FY23 fortsatte Inter IKEA arbeidet med å forstå deres innvirkning og avhengighet av biologisk mangfold på tvers av verdikjeden i henhold til veiledningen til Science Based Targets Network (SBTN). Som et SBTN Corporate Engagement Program deltaker, har Inter IKEA hatt muligheten til å bruke noen av metodene og verktøyene før de ble bredere introdusert og fikk muligheten til å gi tilbakemelding på gjennomførbarheten. Basert på den offentlig utgitte veiledningen, vil vi revurdere påvirkningen av arbeidet vårt for å tilpasse oss forbedret metodikk. Inter IKEA vurderer kontinuerlig ulike metoder, inkludert Taskforce for Nature-related Financial Disclosures (TNFD), for å øke åpenhet om vår rapportering om naturrelatert avhengigheter, påvirkninger, risikoer og muligheter.

Gjenopprette naturen gjennom etableringen av biodiversitetsparker i India
WWF-India, med støtte fra IKEA business, etablerte tre parker med biologisk mangfold i India i et forsøk på å gjenopprette økosystemer for bomull gjennom regenerativ jordbruks praksis i FY23. Disse parkene, er habitater for sommerfugler, bier og andre pollinatorer, som bidrar til bevaring av biologisk mangfold i området. Gjenoppbygging av bomullsøkosystemer støtter ikke bare pollinatorer, men også lokale samfunn ved å forbedre forholdene for produksjon av bomullsfiber.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

5.7.5 Global forbrukerinnstikt om skogbruk sektoren

Som en av de ledende forbrukerne av trevirke i detaljhandel, streber I etter å bruke vår størrelse og global rekkevidde for å påvirke positivt, og endre skogbruksindustrien. GlobeScan gjennomførte en undersøkelse blant forbrukere og eksperter i hvordan skogbrukssektoren oppfattes og forstås for Inter IKEA.

Resultatet av de 8000 forbrukerne som svarte på undersøkelsen, som ble utført i åtte av våre markeder, viste at over 80 % er svært eller noe bekymret for tilstanden av verdens skoger. Det viser at ansvarlig innkjøp av trevirke er viktig for forbrukere, og 75 % foretrekker å kjøpe fra et selskap som er kjent for sitt bevaringsarbeid av skog.

5.7.6 Jordbruk

Det brukes jordbruksråvarer gjennom hele IKEA-verdikjede. Det inkluderer stauder som kaffe, te og palmeolje, samt ettårige avlinger som f.eks bomull og dyrebaserede produkter. Bomull er det viktigste jordbruksmaterialet for IKEA-virksomheten.

Landbrukspraksis har vidtrekkende påvirkninger på vannbruk, forurensning og bevaring, natur og biologisk mangfold, CO2-utslipp/binding, dyrevelferd, og livet til mennesker og samfunn knyttet til dyrking av jordbruksprodukter.

I FY23 begynte Inter IKEA å utvikle krav til nytt Landbruks kapittel i IWAY, IKEA-leverandørens etiske retningslinjer. Dette er et viktig skritt i vårt innkjøpsarbeid og gjennom kravene, tar vi sikte på å få en helhetlig og sammenhengende tilnærming til ansvarlig innkjøp av landbruks råmateriale. Kravenetar for seg menneskerettigheter, miljø påvirkninger, inkludert risikoen for avskoging, og dyrevelferd i hele verdikjeden.

5.7.7 Dyrevelferd

IKEA-virksomheten er forpliktet til å sikre dyrevelferd i hele IKEAs verdikjede. Vår innsats for dyrevelferd er styrt av fem bestemmelser og velferds mål, en ytterligere utvikling av de globalt anerkjente Five Provisions and Welfare Aims.

I løpet av FY23 har vi tatt skritt for å konsolidere IKEAs standpunkter og krav til dyrevelferd. Vi slår sammen arbeidet drevet av IKEA Better Food Programmer med ekstra landbruk kriterier som vil ta for seg dyrevelferd i alle IKEA-leverandørskjeder. Internt i IKEA virksomheten, sammen med leverandører og eksterne eksperter videreutvikler vi IWAY Dyrevelferd i IWAY Animal Welfare kapittelet. Prosessen med å videreutvikle tilnærmingen til dyrevelferd, å være til stede i koalisjoner og overvåke data og rapporteringer, vil gjøre oss i stand til å forstå bedre hvordan vi kan tilrettelegge forbedringer for dyrevelferd i leverandørkjeden.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

5.8 Ansvarlig lønnspraksis (RWP)

IKEA har en helhetlig tilnærming til ansvarlig lønnspraksis, har fokus på likeverd på jobben, lønnsprinsipper, kompetanse, dialog og bærekraftig lønn.

I FY21 utviklet Inter IKEA Group et rammeverk for ansvarlig lønnspraksis og metoder for vurdering. Dette rammeverket har en helhetlig tilnærming til temaet lønn ved å legge like stor vekt på lønnsprinsipper, likestilling på jobben, kompetanse, tilrettelegging av dialog og bærekraftig lønn

Inter IKEA Group har forpliktet seg til at ansvarlig lønnspraksis (RWP) skal være en integrert del av IKEA-virksomheten, I FY23 ble RWP introdusert og begynte å bli implementert i alle deler av vår drift.

Inter IKEA Group gjennomfører en årlig RWP-vurdering i alle organisasjoner som jobber under merkevaren IKEA.

Inter IKEA Group vil videreføre sitt arbeid ved å fokusere på å gjennomføre GAP-analyser og å etablere pilotprogrammer i leverandørkjeden.

Inter IKEA Group samarbeider også med tilsvarende virksomheter, andre selskaper og frivillige organisasjoner, hvor hensikten er å lære, dele og inspirere hverandre til å flytte temaet om bærekraftig lønn inn i den globale agendaen.

Ingka-konsernets tilnærming til å gi rettferdige inntekter i hele verdikjeden fokuserer på fem praksiser : Likestilling på jobb, lønnsprinsipper, kompetanse, dialog og bærekraftig lønn.

RWP er et felles initiativ utviklet sammen med Inter IKEA Group og partnere for å sikre at alle medarbeidere har en lønn som bidrar til et anstendig liv.

Andre IKEA-franchisetakere planlegger for RWP- grunnlinjevurderinger i FY24. For å bedre støtte implementeringen av RWP inn i ulike IKEA-virksomheter og utover, har vi vært samlet og delt læring, både interne partnere, andre selskaper, samt eksterne partere som Fair Wage Network og WageIndicator Foundation. Vi støtter aktivt den globale bevegelsen for anstendig arbeid og levelønn og ambisjonen om å publisere en global database om levelønn.

5.9 Likestilling, mangfold og inkludering (EDI)

Mennesker er i hjertet av alt vi gjør. Vi ønsker å ta en ledende rolle i å skape en mer rettferdig og mer likestilt samfunn og bidra til å forbedre livet til millioner av mennesker som vi samhandler med, eller er påvirket av vårt selskap. Vi tror at en bedre hverdag er en

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

likeverdig hverdag. Ingka Group er forpliktet til rettferdig behandling og like muligheter, skape en arbeidsplass hvor mennesker med alle bakgrunner og identiteter kan trives og føle seg støttet og verdsatt for hvem de er. Sammen ønsker vi å skape en arbeidsplass som er like mangfoldig som verden er, og som er inkluderende slik verden burde være.

Vi fokuserer på flere dimensjoner av mangfold og deres skjæringspunkter, inkludert kjønn, etnisitet, rase, nasjonalitet, evne og seksuell orientering. De siste to årene har vi spesielt prioritert: kjønnsbalanse, etnisitet og funksjonshemming.

Vår Ingka Group Equality Plan inneholder mål og handlinger fokusert på:

- Medarbeidere: gjenspeiler mangfoldet i vår samfunn på alle nivåer og skape et inkluderende arbeidsmiljø.
- Næringsliv: innlemme likestilling i vår forretningspraksis, retningslinjer og måter å arbeide.
- Samfunn: ta til orde for et mer likestilt samfunn og være et positivt eksempel.

Hvert Ingka Group-land har utviklet en lokal handlingsplan om Equality, mangfold og inkludering (ED&I) og de fleste land har en dedikert ED&I-leder inkludert IKEA Norge. I FY23 etablerte vi vårt ED&I Sponsors Network for å oppmuntre til læring og utvikling mellom ulike deler av bedriften.

Vår policy om menneskerettigheter og Equality og vår regler om Equality – støtter vår innsats for å etablere en arbeidsplass som er fri for diskriminering, trakassering og fiendtlighet.

5.9.1 Migrantarbeidere - **Arbeidsrettigheter for migrantarbeidere**

Ansvarlig rekruttering av migrantarbeidere fortsetter å være et spesielt kritisk satsingsområde. I løpet av FY23 samarbeidet Inter IKEA med den internasjonale organisasjonen for migrasjon (IOM) gjeldene et prosjekt for migrant sentrert aktsomhetsvurdering for menneskerettigheter. Målet var å få dypere innsikt i risikoene knyttet til rekruttering på tvers av landegrenser og innenlands rekruttering av migrant arbeidere. Det ble gitt opplæring til 388 IKEA-medarbeidere og 1050 arbeidere fra våre leverandører globalt. Opplæringen fortsetter i FY24.

Resultater fra prosjektet viste behov for at hele industrien samarbeider for ansvarlig rekruttering av migranter. For å beskytte arbeidsinnvandrere bedre i leverandørkjeden

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

samt forebygge utfordringer og risiko forbundet med migrasjons prosessen, både i opprinnelseslandet og destinasjonsland, må bedrifter fokusere innsatsen på tre områder: gjennomgå revisjonssystemer, gi opplæring for å sikre god forståelse av migrasjons prosessen og evnen til å identifisere risikoer i sammenheng med lokal migrasjon og sikre tilgang til effektive klagemekanismer.

5.9.2 Bomullssektoren

Siden 2015 har IKEA kun brukt virgin bomull sertifisert etter våre godkjente ordninger eller resirkulert bomull. I FY23, var det totale volumet av bomull i IKEA produkter, inkludert ikke-virgin bomull, 109.000 tonn (FY22 144.100 tonn). Rundt 80 % av vår virgin bomull kom fra småbrukere, og rundt 20 % fra store aktører i landbruket. Vi fortsetter å vektlegge fysisk avdeling, ende-til-ende sporbarhet, diversifisering, risiko tiltak, og fremme sirkulære forsyningskjeder for bomull i et forsøk på å redusere de miljømessige og sosiale konsekvensene av våre aktiviteter. Bomull er et av hovedfokusområdene i et langsiktig globalt partnerskap mellom IKEA business og WWF.

5.9.3 Økonomisk styrke for lokalsamfunn i bomullslandskap i Pakistan

For å redusere virkningene av klimaendringer i bomullslandskap, har WWF og IKEA vært aktivt engasjert i lokalsamfunn, og spesielt mot kvinner, i å tilegne seg alternative ferdigheter, som feks. broderi, bie oppdrett, mikrobarnhager og kjøkkenhagearbeid, som kan støtte etablering av små bedrifter og samtidig øke motstandskraften mot klimaendringer. Denne innsatsen har resultert i nesten 20 % økning av gjennomsnittlig familieinntekt i lokalsamfunn der dette gjelder.

5.9.4 Menneskerettigheter

I Ingka Group legger vi vekt på å respektere menneskerettighetene, og inkluderer dette i våre strategier, retningslinjer og prosesser som er basert på UN Guiding Principles on Business and Human Right. Vår respekt for menneskerettighetene omfatter alle områder virksomheten berører, inkludert våre medarbeidere, kunder og ansatte i våre leverandørkjeder og naboene våre. Ingka Groups retningslinjer gjeldene menneskerettigheter og Equality er grunnlaget for vår tilnærming, vår veileder i IKEA Employment standarder, våre etiske retningslinjer og IWAY – IKEAs Code of Conduct til våre leverandører. Våre retningslinjer er godkjent av vårt Management Board og Sustainability Committee.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

Vi har som mål å fokusere på de mest fremtredende menneskerettighetsrisikoene – de som kan ha alvorlige negative konsekvenser. Potensiell menneskerettighetsrisiko for bransjen vår, inkluderer moderne slaveri og tvangsarbeid, lav lønn, udokumentert kontantlønn, overdreven bruk av timer, utrygge arbeidsforhold og trusler gjeldene organisasjonsfrihet. Vår risikovurdering av direkte og indirekte menneskerettighetsrisiko er en kontinuerlig prosess, og vi lærer og utvikler vår kunnskap om dette hele tiden.

Ivaretagelse av menneskerettighetene er avgjørende for å bygge robuste og rettferdige samfunn over hele verden. På grunn av den økende ulikheten, global geopolitisk uro og de ødeleggende konsekvensene av miljømessige kriser for de mest sårbare, er det et økende krav til selskaper på å håndtere menneskerettighetsspørsmål på tvers av verdikjedene sine. Det er forventet at selskapene øker aktsomhetsarbeidet for å håndtere eventuelle negative konsekvenser.

Regulatorisk utvikling, slik som EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) fremhever selskapenes rolle i å ta ansvar for menneskerettighetsspørsmål. IKEA har forpliktet seg til å bidra til et rettferdig og likeverdig samfunn ved å respektere og fremme menneskerettigheter i hele IKEAs -verdikjede og bidrar til et robust samfunn.

Inter IKEA fortsetter arbeidet med å forebygge og adressere risikoer for barns rettigheter dypere i deres leverandørkjeder. I FY22 fullførte de et pilotprosjekt for å bedre å forstå risikoen og innvirkningen på barn i leverandørkjeden for naturfiber, der materialer ofte høstes i naturen. Vi utviklet retningslinjer for barnevern og piloterte opplæring i barnevern for leverandører og underleverandører.

I løpet av FY23 støttet de åpningen av en barnevennlig plass i landsbyen til en underleverandør for en av deres viktigste leverandører av rotting møbler i Indonesia. Små barn av rotting arbeidere kan nå få tilgang til fasilitetene, hvor de er under oppsyn av trente omsorgspersoner. Dette forbedrer sikkerheten til barna.

Da krigen startet i 2022, stoppet de alle operasjonene i Ukraina for å prioritere sikkerheten til medarbeidere og partnere. Siden den gang har de fulgt situasjonen, både fra et humanitært og et forretningsmessig perspektiv. Inter IKEA har vært i tett dialog med sine forretningspartnere i Ukraina med det langsiktige målet om å starte opp driften på nytt. I tider med konflikt og ifølge UNGPs, forventes det at selskaper gjennomfører økte risk assessment for menneskerettigheter og Inter i IKEA fortsetter å evaluere situasjonen, og

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

bruker en risikobasert tilnærming og tar hensyn til deres ansvar for både menneskerettigheter og internasjonal humanitær lov.

Etter omfattende evaluering, inkludert risikovurderinger, revisjon og gjennomføring og diskusjoner, var de i stand til å gjenoppta operasjoner med noen få direkte partnere i den sørvestlige regionen av Ukraina, der situasjonen er mest stabil. Inter IKEA fortsetter å overvåke og gjennomføre ytterligere evalueringer.

I tillegg til å støtte våre forretningspartnere i nærheten av berørte områder, har IKEA-virksomheten også støttet organisasjoner som UNHCR, UNICEF og Redd Barna siden begynnelsen av invasjonen, og gitt både penge- og naturdonasjoner til barn og deres familier. I løpet av FY23, i nært samarbeid med UNHCR, leverte IKEA-virksomheten over 850 000 boliginnredningsprodukter fra Ingka Group-varehusene for å støtte folk som har blitt tvunget til å forlate hjemmene sine.

5.9.5 Barnerettigheter - Respektere og støtte barns rettigheter

Ingka Group er forpliktet til å være en barnevennlig forhandler. Vi har alltid prøvd å handle ut fra det beste for barna og familier som kommer i kontakt med vår virksomhet gjennom våre produkter, varehusene, markedsføringen og leverandørkjeden. Vi har nulltoleranse for enhver form for overgrep mot barn. Våre tilnærminger er basert på Barnas rettigheter og forretningsprinsipper, utviklet av Redd Barna UN Global Compact og UNICEF.

Barns rettigheter dekkes av Ingka Group Retningslinjer for menneskerettigheter og likeverd og vi har detaljerte prinsipper for barns medvirkning og sikkerhet. Vi tar tydelig stilling gjeldene barnearbeid til våre leverandører gjennom vår IWAY-standard som omhandler forebygging av barnearbeid og støtte til unge arbeidstakere. Vår mening er at ungdom som er i lovlig arbeids alder skal ha tilgang til anstendig arbeids muligheter, men de skal ikke utføre farlig arbeid, nattarbeid eller overtid. Det var ingen tilfeller av barnearbeid identifisert i FY23.

Inter IKEA Group har revidert det sosiale kapittelet i IKEA Bærekraft strategi. I oppdateringen styrker Inter IKEA Group sin forpliktelse til å respektere barns rettigheter på tvers av vår virksomhet, med særlig fokus på å sikre barns sikkerhet, inkludering, myndiggjøring av barn og ungdom, samt sørge for familievennlig praksis. IKEAs Bærekraft strategi gjelder for alle juridiske enheter under IKEA-varemerket (Inter IKEA Group, Ingka Group, inkludert IKEA Norge). I løpet av FY23 utvikler vi nødvendige strategiske mål og planer for å operasjonalisere vår forpliktelse.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

I FY23 er vår nøkkelaktivitet å være en ansvarlig virksomhet. Vi har satt en strategisk forpliktelse til å operasjonalisere vårt bidrag til motstandsdyktige samfunn, fremme og respektere menneskerettigheter, i tråd med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (UNGPs) og Barnas rettigheter og forretningsprinsipper (CRBPs) innen 2030.

5.10 Internt – ansatte, arbeidsmiljø og miljø

Vi har en rekke globale, interne og eksterne retningslinjer og prosedyrer på plass for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og gode arbeidsforhold for IKEAs medarbeidere og alle som er knyttet til IKEAs verdikjede. Dette inkluderer blant annet IKEAs retningslinjer for menneskerettigheter, IKEAs bærekraftstrategi, IKEAs etiske retningslinjer, og IWAY.

People Committee er et beslutningsorgan, delegert fra Country Management team, der saker av strategisk og taktisk art knyttet til forretningsutviklingen som påvirker medarbeiderne behandles. Videre følger komiteen opp selskapets KPIer knyttet til medarbeiderne, eksempelvis engasjement, lederskap, sykefravær og turnover. Komiteen jobber også med opplæring og utvikling av medarbeidere, investeringer i lønnsutvikling og andre personalgoder, og utvikling av prosesser og arbeidsmetodikk. De er ansvarlige for implementering av systemer og oppfølging av mangfold- og inkluderingsagendaen, m.m. Komiteen møtes månedlig, og er en del av styringsstrukturen i IKEA Norge. Beslutninger deles med Country Management teamet og øvrige relevante komiteer i styringsstrukturen.

Alle enhetsledere, verneombud og tillitsvalgte gjennomfører HMS opplæring. HMS opplæring er en del av obligatorisk onboarding for ledere. Det er fokus i opplæringen at alle ledere skal kunne gjennomføre risikovurdering for sitt arbeidsområde sammen med verneombud og tillitsvalgte.

Etterlevelse og gjennomføring av kontinuerlig HMS risikovurdering utføres på strategisk nivå i alle enheter i forbindelse med internkontroll som er spesifisert i IKEAs styringsdokumenter for HMS (tilsvarende krav som norsk lov) og som revideres en gang per år i vårt globale internkontroll system. Helhetlig prosess for vår drift gjenspeiles i risikodefinsjoner som alltid må vurderes og følges opp ved identifiserte forbedringspotensialer eller endringer i drift kontinuerlig.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

Alle medarbeidere blir bedt om å gjennomføre to opplæringer: IKEAs etiske retningslinjer: Opplæring av våre etiske retningslinjer (Code of conduct) må gjennomføres som en del av onboardingprosessen, og alle skal gjennomføre en årlig gjennomgang (e-læring).

Bærekraft hos IKEA: Grunnleggende opplæring i bevisstgjøring om bærekraft hos IKEA er del av onboardingen i IKEA. Her forklares IKEAs mål og visjon for 2030, samt eksempler på bærekraftige tiltak som alt er iverksatt, og hvordan hver enkelt medarbeider kan bidra til å nå IKEAs bærekraftsmål.

En definert gruppe medarbeidere får opplæring i IWAY som er retningslinjene våre for innkjøp av produkter, tjenester, materialer og komponenter samt systemet hvor vi implementerer, følger opp og monitorerer tiltak og IWAYS retningslinjer.

Vi har tydelig beskrevet arbeidsinstruks i forhold til overordnet ansvar for arbeid med Aktsomhetsvurdering i bedriften. Hver enhet har en funksjon med aktsomhetsvurdering nedfelt i kompetanseprofil. Globalt har en pågående prosess for tydeliggjøring av ansvaret for aktsomhetsvurderinger i kompetanseprofiler for Ingka.

I tillegg til aktsomhetsvurderingsforumet, beskrevet tidligere, er det overordnede HMS ansvar hos alle enhetsledere. Ansvar for at enhetene arbeider i henhold til HMS, etiske retningslinjer er beskrevet i kompetanseprofil til enhetslederne i IKEA Norge.

Det gjennomføres årlig medarbeiderundersøkelse (IShare), hvor resultatene forankres og bearbeides i relevante fora (People Committee, SAMU, AMU, dialogmøter med tillitsvalgte, ledergrupper på alle nivåer i hele organisasjonen). Tiltak settes for å sikre forbedringsarbeid der resultatene viser det nødvendig.

Varsling om mulige brudd på interne retningslinjer eller kritikkverdige forhold behandles fortløpende i organisasjonen i henhold til gjeldende varslingsrutiner. Ved funn av kritikkverdige forhold gjøres adekvate tiltak.

5.11 Bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser i egen virksomhet og leverandørkjeden

Alle ansatte i IKEA skal kjenne til arbeidsreglementet og våre etiske retningslinjer, samt verdigrunnlaget vårt. Dette gir til sammen et tydelig budskap fra IKEA som arbeidsgiver at vi har nulltoleranse for bestikkelser og korrupsjon.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

- I alle ansatte kontrakter henvises det til Code of Conduct (IKEAs etiske retningslinjer) og hvilke konsekvenser som gjelder for medarbeidere som bryter disse.
- Etiske retningslinjer er også tilgjengelig i Preboarding Portal.
- Code of conduct-trening er en del av nasjonal introduksjonsdag.
- Årlig gjennomføring av e-læringsprogrammet «Oppfriskning etiske retningslinjer».
- Globale retningslinjer som tilsier at alle ledere og People & Culture-ansatte (P&C) skal gjennomføre en Anti-Bribery-trening årlig.

Gjennom å være et ansvarlig bedrift vil Inter IKEA sikre en etisk forretningspraksis, inkludert bekjempelse av korrupsjon, sikre etisk overlevering av data og digital teknologi, overholdelse av bedriftens skattepolitikk og åpenhet om betalt skatt.

Les om Ingka Groups policy om Anti-Bribery and Corruption her; [IKEA Norway \(Norwegian\) - Anti-bribery and Corruption P \(1\) - Side 2-3](#)

5.12 Lokalsamfunn – mennesker og miljø

IKEA ønsker å bidra positivt i de nabolagene vi opererer i. Engasjementet vårt er i stor grad koblet til samarbeid med etablerte aktører der vi jobber sammen om innhold og positiv påvirkning i lokalmiljøene der vi er til stede, muliggjort gjennom finansiell støtte. Også her passer vi på å følge våre retningslinjer for å gjøre aktsomhetsvurdering for å minimere negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø.

Aktsomhetsvurderinger gjøres etter inspirasjon fra OECDs retningslinjer for ansvarlig forretningspraksis:

- Påvirkning på miljø og mennesker, leverandørkjeden og samarbeidspartnere risiko vurderes én gang per prosjekt
- Ut ifra risikovurderingen identifiserer vi de viktigste risikoområdene, som prioriteres basert på alvorlighetsgrad.
- Etter prioriteringsarbeidet settes det en handlingsplan, med tydelig ansvarsforankring og frister.
- Handlingsplanen følges opp fortløpende og minst én gang per tertial.
- Resultatet av arbeidet rapporteres av Accountable – som i denne hovedkategorien er Business Development and Transformation Manager – inn i overordnet Aktsomhetsvurderingsforum.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

5.12.1 Etablering av nye enheter i FY23

For FY23 etablerte IKEA Norge 6 nye planleggings- og bestillingspunkter (PAOP) (Arendal, Sarpsborg, Haugesund, Porsgrunn, Drammen og Ski) og fortsatte byggingen av vårt Market Customer Distribution Centre (MCDC) i Vestby (kommer i drift kalenderår 2025).

For formatene «Plan og Order Point» (PAOP) pågår følgende tiltak:

- Omfattende risikovurderinger av implementeringen
- Evaluering av CO2-tonneffekt for løpende drift
- Studier av tilknytning til nabolag, infrastruktur og tilgjengelighet
- Partnervurderinger knyttet til kjøpesenteroperatører
- Rapportering av avfall og vann fra sentervirksomheten tilbake til IKEA
- Kontraktsmessige / juridiske krav til kommune- og arbeidsstandarder
- Evaluering av intern arbeidsstandard (se IConduct nedenfor)
- Leverandørinnkjøps- og anbudsprosesser i tråd med IKEA interne krav og standarder (IWAY).

Det overnevnte gjennomføres i den totale etableringsprosessen som følges av hvert prosjekt, kontrollert av interne styringsrutiner, prosjektledere og ledere. Vi sørger også for en høy global standard for arbeidsomsorg for medarbeiderne gjennom IKEA Iconduct-systemet, som har som mål å sikre at vi uansett hvor IKEA befinner seg, har en positiv innvirkning på lokalsamfunnene vi opererer i. Noen områder som rammeverket omfatter: Fasilitetene må være tilstrekkelige og godt vedlikeholdt og støtte helsen og velferden til medarbeiderne.

- Kvaliteten og opplevelsen av anleggene må aldri gå på akkord med kostnadsbesparelser.
- Fasilitetene må være tilgjengelige hele arbeidstiden og lett tilgjengelige for kolleger, inkludert kolleger med funksjonshemming.
- Plasseringen av IKEA -enheten må velges ut med tanke på medarbeidernes sikkerhet og trygghet.
- Risikovurdering og påfølgende risikoreduksjon må gjennomføres for å sikre medarbeideres sikkerhet og trygghet når de er på jobb og når de ankommer og forlater enheten.
- Medarbeiderområder må alltid være helt atskilt fra kundeområder. Elementer som må være med: medarbeidertoiletter (inkludert HCWC), førstehjelps- og sikkerhetsutstyr, pauseområde, garderobemuligheter, dusjmuligheter, private møterom, ammemuligheter og stillerom.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

5.12.2 Sosial bærekraft

IKEAs nabolagsstrategi har en felles struktur, og alle land implementerer rammeverket i sitt land med en tilpasning som passer de lokale forholdene. Rammeverket består av tre hovedområder:

- Økt tilgang til bedre boliger – via langvarig samarbeid med Røde Kors om å skape et hjem utenfor hjemmet og via lokale samarbeid gjennom IKEAs nabofond.
- Veier til anstendig arbeid – inkludert ferdigheter som skal føre til økt sysselsetting av flyktninger.
- Deltakelse – støtte lokale sosiale rettighetsorganisasjoner og være en talsperson for politikk og tiltak som forbedrer lokale nabolag.

Eksempler på vårt arbeid ifølge IKEAs nabolagsstrategi:

- IKEAs nabofond har som formål å bidra til et bedre liv i lokalmiljøene våre. Alle enhetene våre gir derfor støtte i form av produkter fra hele sortimentet vårt, interiørkompetanse og øvrige tjenester til en verdi av 50.000 til et lokalt tiltak.
- IKEA samarbeider tett med Røde Kors, og støtter opp om deres arbeid med å skape åpne møteplasser for ungdom. I flere norske byer har Røde Kors etablert ungdomshus, Fellesverk, som tilbyr gratis aktivitetstilbud for alle mellom 13 og 25 år. Formålet er å gi ungdommene et fellesskap der de kan føle seg hjemme, og der de kan lære og mestre. IKEA bidrar med penger, kompetanse og møbler til Fellesverkene.
- Fra FY23 har alle nye donasjonskontrakter over 100.000 NOK fått IWAY vedlegg inkludert i sin avtale. Dette er for å sikre at de som bidrar til sosiale formål i samfunnet på våre vegne, gjør dette i henhold til våre retningslinjer for å redusere negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø.
- Gjennom IKEA Nabofond kan aktører i lokalmiljøet søke om støtte i form av produkter og tjenester verdt 50 000,- fra sitt lokale varehus. Juryen består av representanter fra det lokale varehuset, og minst ett eksternt medlem fra lokalmiljøet. Vi har etablert ekstra rutiner for bakgrunnssjekk av potensielle mottakere, for å sikre at donasjonene har en positiv påvirkning av mennesker og miljø ihht intensjon. Her kan du lese mer om IKEA Nabofond.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

6. Aktsomhetsvurderinger, risiko og negative konsekvenser

6. Identifiserte risikoer

Dette kapittelet omhandler våre aktsomhetsvurderinger og som nevnt tidligere, utføres disse i fire hovedkategorier:

1. Direct Material & Services (Leverandørkjede utenfor Norge)
2. Indirect Material & Services (Leverandørkjede innenfor Norge)
3. Internt (ansatte, arbeidsmiljø og miljø)
4. Lokalsamfunn (mennesker og miljø)

6.1 Direct material & Services

Siden forrige rapport, fortsetter vi å utvikle samarbeidet og øke åpenhet ytterligere med vår største leverandør ISAG (IKEA Supply AG) om hvordan vi kan fortsette å utvikle vårt samarbeid innen risikoevaluering. Som et resultat av disse pågående samtalene har vi oppdatert vår avtale om hvordan vi skal dele informasjon og være mer åpne mellom de to juridiske enhetene.

Aktsomhetsvurderinger av produktene som selges av IKEA Norge gjennomføres hos franchisegiver, Inter IKEA konsernet, nedenfor er de viktigste risikoer for menneskerettigheter som er identifisert av Inter IKEA-konsernets i FY23.

6.1.1 Risiko – Barnearbeid

Landene i Inter IKEA leverandørkjede med mest fremtredende risiko for barnearbeid er, Bangladesh, India og Pakistan

IKEA-virksomheten har en lang historie med å forebygge barnearbeid i leverandørskjeden, helt tilbake til slutten av 90- tallet da IWAY, IKEA Code of Conduct for leverandører, ble etablert. Under covid-19-krisen har den sårbare situasjonen for barn globalt blitt forverret, noe som gjør tiltak enda mer presserende.

6.1.2 Risiko – Tvangsarbeid

Landene i Inter IKEA leverandørkjede med mest fremtredende risiko for tvangsarbeid er, Indonesia, India, Pakistan, Thailand, Tyrkia og Vietnam.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

Tvangsarbeid og rekrutteringsrisiko er betydelig for sårbare grupper og risikoen for utnyttelse av migrantarbeidere øker. Disse risikoene er knyttet til: rekrutteringsfasen, der migrantarbeidere står i fare for å bli belastet omfattende rekrutteringsavgifter som fører til tvangsarbeid; og ansettelsesfasen, der arbeidstakere står i fare for å bli utnyttet, ved ikke å bli tilbudt minimum arbeids- og sosiale forhold, i strid med de grunnleggende arbeidstakerrettighetene som er definert av den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO).

6.1.3 Risiko – Arbeidsmiljø og Sikkerhet,

Landene i Inter IKEA leverandørkjede med mest fremtredende risiko for Arbeidsmiljø og Sikkerhet er Bangladesh, Kina, India og Pakistan.

IKEA har en lang historie med, og fortsetter å jobbe for, å redusere helse og sikkerhetsrisikoene på arbeidsplassen sammen med sine leverandører ved å redusere og eliminere farlige kjemikalier fra IKEA- produktene, ved å optimalisere produksjonslinjene og ved å fremme trygge og sunne arbeidsforhold for alle arbeidstakere i IKEAs leverandørkjede. I løpet av FY23 er det lagt større vekt på arbeiderne som transporterer IKEA-produktene.

6.1.4 Risiko – Anstendig Arbeidstid

Landene i Inter IKEA leverandørkjede med mest fremtredende risiko for Anstendig Arbeidstid er, Bangladesh, India, Kina og Pakistan.

Temaet anstendig arbeidstid er et fortsatt fokusområde for Inter IKEA, spesielt i de ovennevnte høyrisikolandene. Arbeidstiden er godt regulert i den lokale lovgivningen, men håndhevelsen av lovgivningen er dessverre lav. Mulighetene for Inter IKEA til å skape en positiv innvirkning avhenger i stor grad av hvilken innflytelse vi har på leverandørkjeden. Vi jobber kontinuerlig med å øke innflytelsen for å styrke vår mulighet til å påvirke.

6.2 Ingka Group – Global

6.2.1 Risiko – Arbeidernes rettigheter, Helse, miljø og Sikkerhet, Lønn og Arbeidstid

De vanligste problemstillingene som ble identifisert var knyttet til arbeidstid, lønn, personalgoder, yrkeshelse og forretningsmoral.

Det ble funnet avvik i oppnåelsen av IWAY Must-kriteriene i 36 % av disse kontrollene hvor de vanligste problemstillingene var knyttet til arbeidstid, lønn, personalgoder, yrkeshelse og forretningsmoral.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

Flertallet ble identifisert blant leverandører av «siste mil leveranse» (kundelevering) og Facility Management-tjenester.

Det forventes at leverandørene aksepterer en handlingsplan for å håndtere større manglende avvik innen 14 dager etter revisjonen.

Ingka Group gjennomførte 102 innledende IWAY-vurderinger for å kontrollere samsvar hos potensielle nye leverandører i løpet av anbudsproessen. Ingka Group fant ut at 20 % av disse leverandørene ikke oppfylte alle IWAY-kriteriene våre. Der leverandøren ikke klarte å håndtere dette, gikk ikke Ingka Group videre med kontrakten.

6.3 Indirect Material & Services

Vi har gjort 4 revisjoner på noen av de største leverandørene i Norge som er identifisert med høyt risikopotensiale. Under revisjonene ble det oppdaget brudd på; system for timeregistrering og overtid, HMS opplæring, opplæring i brannsikkerhet og bruk av personlig verneutstyr. Vi har hatt tett dialog med leverandørene og sikret at trening, relevante kurs og oppfølging av rutiner er ivarettatt.

6.3.1 Risiko – Pålitelig system for registrering av arbeidstid, Norge

Under en IWAY-review ble det oppdaget at leverandørens underleverandører ikke hadde et pålitelig system for registrering av arbeidstid og overtid. IKEA ønsker gjennom IWAY å sikre at både leverandørens arbeidere og leverandørens underleverandører har et transparent og pålitelig system for registrering av arbeidstid (inkludert overtid) slik at det er tydelig på hvilke vilkår og på hvilket grunnlag lønnen beregnes. Det skal være enkelt og oversiktlig å kunne spore at lønnen tilsvarer den faktiske arbeidstiden

6.3.2 Risiko – Tilstrekkelig opplæring av verneombudet, Norge

Under IWAY-Review ble det oppdaget at en nylig valgt HMS-ansvarlig ikke fikk nødvendig opplæring for å utføre oppgavene på en forsvarlig måte i henhold til norsk lovgivning. I tillegg ble det oppdaget at det ikke fantes noe arbeidsmiljøutvalg eller tilsvarende i leverandørens organisasjon, noe som kan være et verktøy for å ha en strukturert dialog med arbeidstakere.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

6.3.3 Risiko – Opplæring i Helse, Miljø og Sikkerhet, Norge

Under IWAY-review ble det oppdaget at leverandøren ikke hadde trent et tilstrekkelig antall medarbeidere i brannslukking, tilpasset risikoen på arbeidstedet for drift og operativ sammenheng.

6.3.4 Risiko – Bruk av personlig verneutstyr, Norge

Under IWAY-review ble det observert at leverandørens underleverandører utførte arbeid i høyde uten å bruke korrekt verneutstyr for den aktuelle type arbeid.

6.4 Internt – ansatte, arbeidsmiljø og miljø

Det er ikke avdekket faktisk negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for internt ansatte, eller arbeidsmiljøet i IKEA Norge.

6.5 Lokalsamfunn – mennesker og miljø

Det er ikke avdekket faktisk negative konsekvenser eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for Lokalsamfunn, mennesker eller miljø i IKEA Norge.

6. Begrense negative konsekvenser

6.6 Direct Material & Services

6.6.1 Risikoreduserende tiltak: Barnearbeid, inkludert Bangladesh, India og Pakistan

IWAY, leverandørens etiske retningslinjer, inkluderer forbudet mot barnearbeid som et IWAY Must- krav og inkluderer krav for å sikre unge arbeidstakers velvære. IWAY signeres og implementeres av IKEA-leverandører, samt kontrolleres regelmessig hos leverandører av godkjente kontrollører.

For å ta tak i dette og styrke Inter IKEAs innsats for barnearbeid og barnerettigheter, har Inter IKEA Group sluttet seg til ILO Child Labour Platform, et initiativ for å utrydde barnearbeid i leverandørskjeder, som er satt sammen av Den internasjonale arbeidsorganisasjonen, ledet av Den internasjonale arbeidsgiverorganisasjonen (IOE) og Det internasjonale fagforeningsforbundet (ITUC). Med dette medlemskapet øker IKEA-virkomheten ytterligere innsatsen for risikovurdering av barnearbeid og akselererer samarbeidet med andre partnere for å håndtere problemer lenger ned i leverandørkjeden.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

Inter IKEA Group samarbeider med KPMG Assurance og Consulting Services LLP for å overvåke og forhindre barnearbeid i leverandørkjedene i India. KPMG gjør uavhengige uanmeldte kontroller av krav som forbyr barnearbeid for utvalgte grupper av underleverandører, og gir rapporter og planer for korrigerende tiltak til både leverandøren og Inter IKEA. Ti til tyve underleverandører velges uavhengig på månedlig basis for å gjennomføre uanmeldte besøk. KPMG deler detaljerte månedlige rapporter om funnene med deres anbefaling basert på ledende praksis med hensyn til slike misforhold, etterfulgt av halvårlige og årlige rapporter. De månedlige rapportene deles med Inter IKEAs forretningsteam for regelmessig oppfølging av leverandører.

IKEA-virksomheten, sammen med Centre for Child Rights and Business, arbeider for å skape bevissthet om barns rettigheter og risiko, samt å styrke barnevernsinnsatsen ytterligere i våre leverandørkjeder. I løpet av regnskapsåret FY23 støttet Inter IKEA åpningen av et barnevennlig område i landsbyen til en underleverandør for en av våre viktigste leverandører for rotting møbler i Indonesier

Resultat:

Med IWAY-systemet og de ovennevnte tiltakene reduseres risikoen for barnearbeid, spesielt i landene der risikoen for barnearbeid er identifisert i risikovurderinger. Under alle IWAY-revisjoner og verifiseringsaktiviteter som ble utført i FY23, ble ingen mistenkte eller bekreftede tilfeller av barnearbeid identifisert. Vi overvåker dette hos alle våre leverandører og fortsetter å jobbe for å forebygge og adressere barnerettsrisikoer dypere i leverandørkjedene.

6.6.2 Risikoreduserende tiltak: Tvangsarbeid, inkludert Indonesia, India, Pakistan, Thailand, Tyrkia og Vietnam

IWAY, leverandørens etiske retningslinjer, inkluderer forbud mot tvangsarbeid som et IWAY Must- krav og inkluderer krav om å sikre en ansvarlig rekruttering av alle arbeidstakere. IWAY signeres og implementeres av IKEA-leverandører, og verifiseres regelmessig hos leverandører av godkjente kontrollører.

For proaktivt å forhindre risikoen for tvangsarbeid for arbeidsinnvandrere under rekrutteringsprosessen på tvers av landegrensene, har Inter IKEA Group siden 2017 samarbeidet med Den internasjonale organisasjonen for migrasjon (FNs migrasjonsbyrå) for å utvikle et system for å sertifisere at rekrutteringsbyråer over hele verden har ansvarlig rekrutteringspraksis som beskytter rettighetene til arbeidsinnvandrere. Dette systemet kalles IRIS - Ethical Recruitment og er Den internasjonale organisasjonen for migrasjon (IOM) flaggskipinitiativ for å fremme etisk

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

rekruttering av arbeidsinnvandrere. Den er opprettet av IOM og er en koalisjon av partnere fra regjeringer, det sivile samfunn og privat sektor. Inter IKEA Group er medlem av den rådgivende komiteen siden starten av prosjektet i 2017, og har spilt en aktiv rolle i utformingen av systemet, som når det er på plass vil være til nytte for millioner av migrantarbeideres liv i globale migrasjonsstrømmer. Mer informasjon om sertifiseringsordningen for ansvarlige rekrutteringsbyråer finner du på IRIS Ethical Recruitment (iom.int)

Inter IKEA har samarbeidet med IOM om et prosjekt som omhandler risikoanalyser av migrant- sentrerte menneskerettigheter. Målet var å få dypere innsikt i risikoene knyttet til rekruttering av arbeidsinnvandrere både over landegrensene og internt i landet. Det ble gitt opplæring til 388 IKEA- medarbeidere og 1050 medarbeidere fra våre leverandører over hele verden.

I tillegg til den globale innsatsen for å håndtere ansvarlig rekruttering av arbeidsinnvandrere på et systematisk og globalt nivå, gjennom IOM, har Inter IKEA Group også jobbet aktivt med risikoen for tvangsarbeid for arbeidsinnvandrere de siste årene med leverandører i Thailand, Vietnam og Indonesia. IKEA samarbeider med sine leverandører og IOM for å påvirke rekrutteringsbransjen og bransjestandarden for rekrutteringsavgifter for å minimere risikoen for at arbeidstakere havner i en tvungen situasjon. IKEA har også økt bevisstheten gjennom opplæring og diskusjoner og støttet leverandører til å forbedre rekrutteringsprosessene sine, samt til å sette opp utbedringsplaner for arbeidstakere som har betalt rekrutteringsgebyr.

Resultat:

Med IWAY systemet og de overnevnte tiltakene reduseres risikoen for tvangsarbeid, spesielt i landene der risikoen for tvangsarbeid er identifisert. Under IWAY revisjonene og verifiserings aktivitetene som ble utført i FY23, ble det funnet avvik ved rekruttering av migrantarbeidere hos tre leverandører. Å sikre IWAYS krav for ansvarlig rekruttering av migrantarbeidere er et viktig område som vi jobber med i alle markeder der vi opererer. Leverandørene har forbedret sin rekrutterings prosess, utbedret feil/mangler for de berørte arbeidstakerne og fortsetter å påvirke rekrutteringsbransjen gjennom dialog og krav. Inter IKEA overvåker nøye dette hos alle våre leverandører og forsetter å forebygge og håndtere risiko for tvangsarbeid i leverandørkjedene.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

6.6.3 Risikoreduserende tiltak: Arbeidsmiljø og Sikkerhet, inkl. Bangladesh, Kina, India og Pakistan

IWAY, krever at alle arbeidstakere har ulykkesforsikring og ikke utsettes for alvorlige helse og sikkerhetsrisikoer som er et IWAY Must-krav. IWAY inkluderer også krav til krisehåndtering, kjemikalier, bygningssikkerhet og helsekontroller. IWAY signeres og implementeres av IKEA- leverandører, samt kontrolleres regelmessig hos leverandører av godkjente kontrollører.

Inter IKEA fortsetter å fjerne formaldehyd fra belegg på papirfolier i IKEA-produkter. Alle produkter som er laget av tre baserte materialer kan inneholde formaldehyd, som er vanlig i det naturlige miljøet. Høye nivåer av formaldehyd kan imidlertid ha en negativ påvirkning på helsen. Derfor vil vi fortsette vårt flere tiår lange arbeid for å redusere formaldehydutslippene fra alle IKEA-produkter. De jobber kontinuerlig for å redusere formaldehyd-utslipp og bruker en trinnvis tilnærming for å nå formaldehyd-utslippsnivåer fra tre baserte materialer som er lik eller lavere enn nivåene som slippes ut av naturlig tre.

For å ivareta sjøfolks rettigheter og velvære, har Inter IKEA styrket våre krav til havtransportører for å sikre anstendig arbeid for sjøfolk på skip i IKEA verdikjede. Kravene ble utviklet i samarbeid med våre leverandører av sjøtransporttjenester og andre eksterne interessenter og følger ILO Maritime Labor Convention og andre gjeldende maritime konvensjoner.

Sammen med en av våre transport- og logistikkjenesteleverandører og fem underleverandører, har vi testet et styringssystem for veisikkerhet i Vietnam for å bedre forstå kjøreatferd innenfor IKEA varetransport og engasjere sjåfører gjeldene trafiksikkerhet. I tillegg til å forbedre sjåførenes bevissthet om trafiksikkerhet, involverte prosjektet også bedriftsledere og førte til etableringen av et internt styringssystem for trafiksikkerhet. Gjennom systematisk engasjement skaper vi et grunnlag for å redusere risikoen for sjåfører og andre trafikanter.

Resultat:

Med IWAY-systemet og overnevnte tiltak, reduseres arbeidsmiljø- og sikkerhetsrisikoen, spesielt i landene der risikoen for helse og sikkerhet er identifisert som høy i risikoanalyser. Under IWAY- revisjonene og verifiseringsaktivitetene som ble utført i FY23, ble avvik knyttet til ulykkesforsikring identifisert hos syv leverandører. Krav om ulykkesforsikring ble styrket i den siste oppdateringen av IWAY-standarden og inkluderer nå også yrkessykdommer. Inkludering av yrkessykdommer er nytt i noen regioner og har ført til avvik, til tross for tidligere års implementeringsstøtte til leverandører. Arbeidernes forsikring er nå styrket hos disse leverandørene.

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

Inter IKEA overvåker dette hos alle våre leverandører og fortsetter å jobbe for å forebygge og håndtere helse, og sikkerhetsrisikoer.

6.6.4 Risikoreduserende tiltak: Anstendig Arbeidstid, inkl. Bangladesh, Kina, India og Pakistan

IWAY, leverandørens etiske retningslinjer, inkluderer krav om å sikre et tilstrekkelig system for å registrere arbeidstid, inkludert overtid, som et must-krav. IWAY inkluderer også krav til maksimal arbeidstid, pauser og fri.

Viktigheten av å overholde den lokale lovgivningen samt IWAY-standarden er alltid adressert før signering av en kontrakt med en ny forretningspartner. Avhengig av risikoen og leverandørens evne, organiseres opplæring og bevisstgjøring for leverandøren og en handlingsplan hvis det oppdages avvik.

Individuelle handlingsplaner diskuteres og lages sammen med leverandøren når det er behov for det. Leverandører får støtte til å implementere handlingsplanene, i FY23 har vi leverandører som reduserer arbeidstiden ved f.eks. å forbedre automatiseringen i produksjonsprosessen, øke effektiviteten i de interne prosessene og øke rekrutteringen av nye medarbeidere.

Inter IKEA analyserer og skaper bevissthet om leverandørens produksjonskapasitet i forhold til arbeidsstyrken og sikrer at bestillinger holdes stabile og er innenfor leverandørens kapasitet.

Gjennom faste leverandørfora og nettverk deles gode eksempler på f.eks. produksjonsplanlegging og ordreprognoser for å inspirere andre leverandører.

Siden etterspørselen etter sekundært (resirkulert) råmateriale økte i løpet av regnskapsåret FY23, sammen med IKEA Social Entrepreneurship B.V., har IKEA-virksomheten fornyet og utvidet utviklingsprosjekter som arbeider tett med uformelle nettverk for avfallsinnsamling. Målet med disse prosjektene er å tilby mer formalisert arbeid – bidra til bedre arbeidsforhold, stabil levelønn og pålitelige inntekter. Vi ønsker å bidra til en rettferdig overgang slik at arbeidstakere ikke blir etterlatt når sektoren blir organisert.

Resultat:

Med IWAY-systemet og overnevnte tiltak reduseres risikoen for arbeidstid, spesielt i landene der risikoen for avvik knyttet til anstendig arbeidstid er identifisert som høy i risikoanalyser. Under IWAY-revisjonene og verifiseringsaktivitetene som ble utført i FY23, ble det funnet utilstrekkelige systemer for registrering av arbeidstid, inkludert overtid, hos

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

13 leverandører. Systemene er nå styrket hos disse leverandørene, men Inter IKEA ser behovet for å følge nøye med på dette hos alle våre leverandører i høyrisikomarkeder, og fortsetter å jobbe for anstendig arbeidstid

6.7 Indirect Material & Services

Risikoreduserende tiltak; Pålitelig system for registrering av arbeidstid, Norge
Leverandøren iverksetter tiltak i form av gjennomganger av underleverandørene for å følge opp rutinene sine, slik at de overholder IWAY-kravene. Leverandøren tok også initiativ til møter med underleverandørene for å forklare hvilke forventninger og krav de måtte overholde for å sikre at ikke kravene skulle misforstås.

Resultat; Revisjon av underleverandør av tjenesten/oppfølging av rutiner/møter med underleverandør for å avklare forventninger og sikre forståelse av gjeldene krav.

Risikoreduserende tiltak; Tilstrekkelig opplæring av verneombud, Norge
Som er korrigerende tiltak startet leverandøren nødvendig opplæring for den HMS ansvarlige for å sikre at hen kunne utføre oppgavene på en forsvarlig måte. Leverandøren startet også regelmessige interne dialoger ifh. til arbeidsmiljø.

Resultat: Igangsatt nødvendig trening av HMS ansvarlig.

Risikoreduserende tiltak; Tilstrekkelig opplæring i HMS

Leverandøren har startet relevant opplæring for alle skiftledere og inkluderte opplæringen som et oppfølgingspunkt i den årlige fokusplanen.

Resultat; Tilstrekkelig antall medarbeidere har riktig og god kompetanse i brannslukking.

Risikoreduserende tiltak; Tilstrekkelig bruk av personlig verneutstyr

Styrket og økt kommunikasjon av HMS rutiner og krav til personlig verneutstyr til alle underleverandører på anlegget.

Resultat; God forståelse av bruk av personlig verneutstyr.

6.8 Ingka Group – Global

Risikoreduserende tiltak; Arbeidernes rettigheter

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

Ingka Group er medlem av «Indirect Spend Alliance», som har som mål å bedre beskyttelsen av menneskerettighetene og redusere utslippene blant Indirect Spend leverandører, f.eks. leverandører av tjenester og varer som ikke er for videresalg

I tilfeller der Ingka Group er indirekte koblet til en negativ påvirkning forårsaket av en av deres leverandører, vil Ingka Group med og gjennom leverandøren tilby tilgang til utbedring med støtte fra eksperter eller en uavhengig partner eller organisasjoner, når det er nødvendig. Ingka Group gjennomgår hvordan de tilbyr utbedring til berørte interessenter utover deres direkte forretningspartnere for å sikre at Ingka Group er i samsvar med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter.

Ingka Group gjennomførte en selskapsomfattende grunnlinje vurdering i FY23. Dette hadde som mål å identifisere eventuelle hull i deres interne retningslinjer og prosesser. Dette for å sørge for at Ingka Group er helt på linje med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, samt gjeldende og fremtidig lovgiving for menneskerettigheter. Vurderingen viste at det var en felles forståelse for viktigheten av aktsomhetsvurderinger av menneskerettigheter i hele virksomheten. Det er noen viktige retningslinjer og prosedyrer på plass for å beskytte menneskerettighetene i deres egen virksomhet og i verdikjeden videre, men den identifiserte også noen hull og muligheter til å styrke arbeidet både internt og i leverandørkjeden. Den anbefalte at Ingka Group skal utvide klagemekanismen vår til også å gjelde hele verdikjeden, videreutvikle styringsstrukturen, rammeverk og sikre at Ingka Group integrerer aktsomhetsvurderinger av menneskerettigheter i alle prosesser der det kan være menneskerettighetsrisikoer.

Ingka Group's partnere på menneskerettighetsområdet inkluderer B-teamet, UNICEF og World Economic Forum. Ingka er medlem av Business Network on Civic Freedoms and Human Rights Defenders og Enact Business and Human Rights Network. Ingka Group mener at virksomheter har et ansvar for å sørge for åpenhet om menneskerettigheter gjennom due diligence-rapportering.

Sammen med deres franchisegiver, Inter IKEA Group, jobber Ingka Group med EU-institusjoner, medlemmer av EU-parlamentet og rådet for EU og andre interessenter for å vedta forslaget til et due diligence-direktiv (Corporate Bærekraft Due Diligence) (CS3D) og Forced Labour Ban. Ingka Group mener at due diligence-mekanismer bør bruke en risikobasert tilnærming som tillater virksomheter å identifisere og håndtere risikoer proaktivt, beveger seg utover å bare unngå negative påvirkninger.

Ingka Group har co-signed et brev fra BHRRC (Business & Human Rights Resource Centre), som ber EU om å tilpasse CS3D til standardene i FNs veiledende prinsipper og OECDs retningslinjer for multinasjonale selskaper. I FY23 deltok Ingka Group også på World

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)

30. juni 2024

Rapport: Åpenhetsloven – Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Kontakt: Carl Aaby, Administrerende direktør & Chief Sustainability Officer

Economic Forum Equity of Opportunity Dialogue Series; co-hosted en «rundebord» dialog om barns rettigheter med Inter IKEA Group og UNICEF; og talte om menneskerettigheter i et panel i Europaparlamentet.

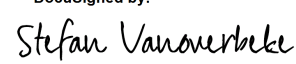
Barns rettigheter er omtalt i Ingka Group Retningslinjer on Human Rights and Equality, og Ingka har detaljerte prinsipper for barns medvirkning og beskyttelse.

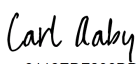
Ingka Group tydeliggjør sin holdning til barnearbeid for leverandørene gjennom IWAY-standard for å forebygge barnearbeid og støtte av unge arbeidstakere.

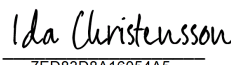
Ingka's oppfatning er at unge mennesker som lovlig kan jobbe, skal ha tilgang til anstendige ansettelsesmuligheter, men de skal ikke gjøre farlig arbeid, nattarbeid eller jobbe overtid.

Resultat; Ingka Group har igangsatt flere initiativer for å håndtere utfordringene og forbedre måloppnåelse hos leverandører i bransjer med høyere andel avvik. Dette inkluderer å øke fokuset på å engasjere leverandørene i forebyggende tiltak og hyppigere oppfølging. Tydeliggjøre roller og ansvar i forhold til IWAY i egen virksomhet.

«Det meste er ennå ugjort. Vidunderlige fremtid!»

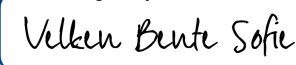
DocuSigned by:

6/28/2024
115C086966B6434...
Stefan Vanoverbeke
Chairperson

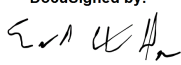
DocuSigned by:

6/27/2024
8118EDF200DD4B9...
Carl Aaby
Organizer

DocuSigned by:

6/27/2024
7ED83D8A16054A5...
Ida Christensson
Member

DocuSigned by:

6/27/2024
4D07CFCD03A3406...
Martina Parker-Norton
Member

DocuSigned by:

6/27/2024
318353B1E04B431...
Bente Velken
Member

DocuSigned by:

6/27/2024
C724EB79018F404...
Erik Walør
Member

Kildehenvisning

Inter IKEA; [IKEA SUSTAINABILITY Report FY 23 20240125 1b190c008f.pdf](#)

Ingka Group; [ingka-group-annual-summary-and-sustainability-report-fy23.pdf](#)

IWAY; [IWAY Standard General Section Edition 60 6238ea7ef9.pdf \(ikea.com\)](#)