



Rapport for

Bærekraftig forretningspraksis 2019

for Brand Assist

brand assist



Til lesere av rapporten

Næringslivet spiller en nøkkelrolle i å oppnå FNs bærekraftsmål. Et velfungerende og ansvarlig næringsliv bidrar til bærekraftig utvikling gjennom verdi- og jobbskaping, og med nye løsninger på globale utfordringer. Likevel kan virksomheter også medvirke til negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Medlemmer i Etisk handel Norge har derfor forpliktet seg til å jobbe med aktsomhetsvurderinger for å jobbe for mer bærekraftig forretningspraksis.

Til grunn for dette arbeidet ligger Etisk handel Norges prinsipper som dekker områdene anstendig arbeid, menneskerettigheter, miljø/klima, antikorrupsjon og dyrevelferd. Medlemmene er forpliktet til hvert år å rapportere om hvilke utfordringer de står overfor og hvilke tiltak som gjennomføres for å håndtere utfordringene. Nå i 2020, er rapporteringsmalen ny og er bygget rundt OECDs modell for aktsomhetsvurderinger. Det er nytt for oss, og det er nytt for våre medlemmer. Det er denne rapporten du sitter med nå. Rapporten er offentlig tilgjengelig.

Malen for medlemsrapporteringen søker å svare på forventningene til arbeid med ansvarlig næringsliv og bærekraftig forretningspraksis som beskrevet i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Rapporteringen til Etisk handel Norge dekker vesentlige elementer i rapporteringsrammeverket til Global Report Initiative (GRI) og kan benyttes som framdriftsrapport til Global Compact.

Heidi Furustøl

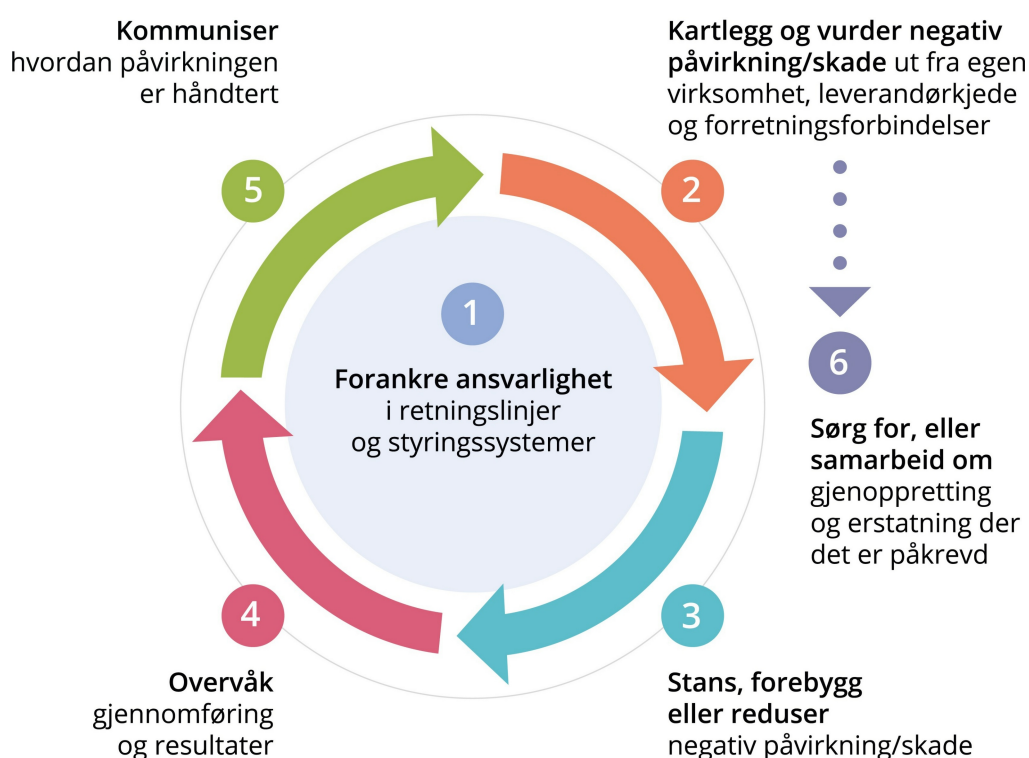
Daglig leder

Etisk handel Norge

Aktsomhetsvurderinger

Denne rapporten er bygget rundt FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv.

Modellen har seks trinn som beskriver hvordan virksomheter kan jobbe for mer ansvarlig og bærekraftig forretningspraksis. Å være god på aktsomhetsvurderinger betyr ikke at en virksomhet ikke har negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, men heller at virksomheten er åpen og ærlig om utfordringer og håndterer dette på best mulig måte i samråd med sine interessenter. Denne rapporten er delt inn i kapitler basert på denne modellen.



Forord av daglig leder

Brand Assist AS ønsker gjennom utviklingen av produkter innen merkevaren Northug utfordre oss internt og eksternt til en mer bærekraftig, miljømessig og sosial fremskaffelse av produktene. Videre betyr dette at vi skal stille krav i anskaffelsesprosessen og gjennom langsiktig samarbeid med leverandører bygge videre på det som gjøres bra samt utfordre og veilede på de områdene som krever forbedring. Dette gjennom tett oppfølging og veiledning i leverandørleddet samt forankre oppslutningen og forståelsen om etisk handel i egen virksomhet.

Denne rapporten oppsummerer vårt arbeid i 2019

" Vårt fokus på etisk handel vil bidra litt til en mer bærekraftig utvikling og bedre arbeidsforhold i leverandørkjeden, og litt fra mange kan bety mye... "



Jon Inge Gullikstad
CEO / Daglig Leder

Nøkkelinformasjon om bedriften og leverandørkjeden

Nøkkelinformasjon om bedriften

Navn på bedriften

Brand Assist

Adresse hovedkontor

Kristine Kristiansens vei 4

Viktigste merker, produkter og tjenester

Northug

Beskrivelse bedriftens struktur

Brand Assist er selskapskap med Brand Machine. Brand Machine har ansvar for design og produktutvikling av interne og eksterne merkevarer. Brand Assist er ansvarlig for salg og markedsføring av våre interne merkevarer. For rapporteringsår 2019 gjelder dette kun Northug merkevaren.

Omsetning i rapporteringsåret (NOK)

18 000 000

Antall ansatte

7

Vesentlige organisatoriske endringer siden forrige rapportering (fusjoner, oppkjøp eller lignende)

Navn, tittel for kontaktperson for rapporten

Nanna Rein Barstad, Sustainability and Quality Manager

E-post adresse for kontaktperson for rapporten

nanna@brandmachine.eu

Informasjon om leverandørkjeden

Generell beskrivelse av bedriftens innkjøpsmodell og leverandørkjeden

Vi kommuniserer med agenter som eier flere fabrikker. De sourcer materialene til våre produkter og er ansvarlig for å gjennomføre produksjon.

Antall leverandører som bedriften har hatt kommersielle relasjoner med i rapporteringsåret

3

Kommentar til antall leverandører

Fabrikkene i Kina og Pakistan produserer hansker, og fabrikkene i Taiwan produserer briller.

Type innkjøp/ leverandørforhold



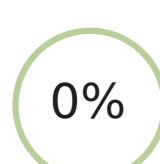
Helt/delvis egeneid
produksjon



Innkjøp direkte fra
produsent



Innkjøp via
agent/mellomledd/in



Annet

Liste over førsteleddsprodusenter per land

Pakistan :	1
Kina :	1
Taiwan :	1

Oppgi antall arbeidere hos førsteleddsprodusenter som bedriften har oversikt over, og hvor mange produsenter er dette basert på.

Antall arbeidere

550

Antall produsenter dette er basert på

3

Kommentar til antall arbeidere

Viktigste innsatsfaktorer/råvarer og geografi

skinn	Kina Pakistan
polyester	Kina Pakistan
polyamid	Kina Pakistan
polycarbonate	Taiwan
thermoplastic	Taiwan
ull	Kina
acryl	Kina
TPU	Kina

Er virksomheten leverandør til offentlig sektor?

Nei

Mål og fremdrift

MÅL OG FREMDRIFT I RAPPORTERINGSÅRET

1

Mål: Sørge for at alle fabrikker har signert Code of Conduct.

Status: Fullført

2

Mål: Kartlegge risikofaktorer på de forskjellige fabrikkene vi produserer hos.

Status: Kartlegging er i prosess

3

Mål: Få bedre oversikt over verdikjeden vår, inkludert sporbart skinn, og mer bærekraftige materialer.

Status: Vi er i startfasen på dette arbeidet og utvikler mer bærekraftige produkter til kommende sesonger.

MÅL FOR KOMMENDE ÅR

1

Kartlegge hvilke klimautslipp våre fabrikker har.

2

Opprette kontakt lokale interessenter for å få lokal kunnskap om risikoområder der vi produserer.



1

Forankring av bærekraft i virksomheten

Forankring av bærekraft i virksomheten handler om å ha relevante policyer og retningslinjer på plass, og effektive styringssystemer for implementering av disse. Sentralt i dette er virksomhetens arbeid med aktsomhetsvurderinger. Det vil blant annet si å ha strategier og planer for hvordan virksomheten identifiserer og håndterer virksomhetens negative påvirkning/skade på mennesker, samfunn og miljø, også gjennom forretningsforbindelser og i leverandørkjeden. Gjennom å håndtere dette på en god måte bidrar virksomheten til oppnåelse av bærekraftsmålene. Tydelig forventning fra toppledelsen, samt tydelig plassering av ansvar for implementering av de ulike delene av aktsomhetsvurderinger er viktig. Alle involverte må vite hva de skal gjøre. Arbeid med bærekraft bør være en integrert del forretningsdriften. Åpenhet om forpliktelser virksomheten har til seg selv, utfordringer og hvordan dette håndteres, er vesentlig.

1.A Policy for egen virksomhet

1.A.1 Hva sier bedriften offentlig om sine forpliktelser til å respektere mennesker, samfunn og miljø?

Policy for bærekraftig forretningspraksis – Brand Assist

Vedtatt av Brand Assist styre 16.08.2019. Sist endret 20.01.2020.

Innledning

Brand Assist jobber for å ha en bærekraftig forretningspraksis som respekterer mennesker, samfunn og miljø. Dette policy-dokumentet, inkludert prinsipper for bærekraftig forretningspraksis, danner grunnlaget for vårt bærekraftsarbeid.

Brand Assist anser bærekraftig forretningspraksis som en forutsetning for bærekraftig utvikling, som innebærer at dagens generasjoner får dekket sine behov uten å ødelegge framtidige generasjoners mulighet til å få dekket sine. FNs bærekraftsmål er verdens felles handlingsplan for bærekraftig utvikling. Brand Assist jobber aktivt med bærekraftsmålene.

Som medlem av Etisk handel Norge forplikter Brand Assist seg til å jobbe aktivt med aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis. Aktsomhetsvurderinger er en risikobasert tilnærming til å respektere og ivareta mennesker, samfunn og miljø i vår egen virksomhet og i hele leverandørkjeden. Vi forventer at våre leverandører og samarbeidspartnere følger samme tilnærming.

Krav til egen virksomhet

Brand Assist erkjenner at vår forretningspraksis kan ha potensiell negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Samtidig ser vi vårt potensiale til å bidra til positiv utvikling i leverandørkjeden. Med bakgrunn i dette har vi utarbeidet følgende prinsipper og krav til vår egen virksomhet:

Aktsomhetsvurderinger

Brand Assist skal gjennomføre aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis. Det vil si: gjøre egne risikokartlegginger av negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, og stanse, forebygge og redusere slik påvirkning. Tiltakene overvåkes og vurderes effekten av, og kommuniseres til de berørte. Der våre aktiviteter forårsaker eller medvirker til negativ påvirkning på mennesker, samfunn eller miljø skal vi stanse denne aktiviteten, og vi vil søke å gjenopprette skaden. Der leverandøren er ansvarlig for den negative påvirkningen/skaden er leverandøren også ansvarlig for gjenoppretting.

Ansvarlig innkjøpspraksis

Brand Assist anser ansvarlig innkjøpspraksis som et av våre viktigste virkemidler i arbeidet for bærekraftig forretningspraksis. Brand Assist skal tilpasse vår egen innkjøpspraksis slik at vi styrker, og ikke undergraver, leverandørers mulighet til å levere på kravene vi stiller for å sikre gode forhold for mennesker, samfunn og miljø. Vi skal tilstrebe langvarige leverandørforhold med leverandører som viser særlig vilje- og evne til å jobbe med positiv utvikling i leverandørkjeden.

Fri fagorganisering og arbeiderepresentasjon

Brand Assist støtter opp om retten til fri fagorganisering og andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon. Vi skal involvere arbeiderrepresentanter og andre relevante interessenter i vårt arbeid med bærekraftig forretningspraksis.

Leverandørutvikling og partnerskap

I dialog med leverandører vil vi ved behov vurdere å bidra med relevant kompetanseheving eller ressurser som setter våre leverandører i stand til å etterleve Brand Assist krav til forhold i leverandørkjeden. På denne måten legger vi grunnlaget for godt samarbeid med leverandører som viser særlig vilje og evne til å jobbe med positiv utvikling for mennesker, samfunn og miljø i leverandørkjeden.

Antikorrupsjon

Brand Assist, inkludert alle ansatte, skal aldri tilby eller motta ulovlige eller urettmessige pengegaver eller andre godtgjørelser for å oppnå forretningsmessige eller private fordeler for egen del eller fordeler for kunder, agenter eller leverandører.

Land under handelsboikott

Brand Assist, inkludert våre leverandører og samarbeidspartnere, skal unngå handelspartnere som har aktiviteter i land som er pålagt handelsboikott av FN og/eller norske myndigheter.

Krav til forhold i leverandørkjeden

Vi forventer at våre leverandører og samarbeidspartnere arbeider målrettet og systematisk for etterlevelse av våre retningslinjer for leverandører, derunder prinsipper for bærekraftig forretningspraksis, som dekker grunnleggende krav til menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, antikorrupsjon, dyrevelferd og miljø. Våre leverandører skal:

- Følge retningslinjer for leverandører herunder prinsipper for bærekraftig forretningspraksis.
- Arbeide aktivt med aktsomhetsvurderinger, det vil si: gjøre egne risikokartlegginger for negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, og stanse, forebygge og redusere slik påvirkning. Tiltakene må overvåkes og vurderes effekten av, og kommuniseres til de berørte. Der leverandøren er ansvarlig for den negative påvirkningen/skaden er leverandøren også ansvarlig for gjenoppretting.
- Vise vilje og evne til kontinuerlig forbedring for mennesker, samfunn og miljø gjennom samarbeid.
- På oppfordring fra (bedriftens navn) kunne dokumentere hvordan de selv, og eventuelt underleverandører, arbeider for å etterleve retningslinjene.

Dersom leverandøren, etter gjentatte henvendelser, ikke viser vilje eller evne til å etterleve retningslinjer for leverandører, kan heving av kontrakt forekomme.

Prinsipper for bærekraftig forretningspraksis (Code of Conduct)

Disse prinsippene for bærekraftig forretningspraksis er basert på FN- og ILO-konvensjoner og angir minimums- og ikke maksimumsstandarter. Lovgivningen på produksjonsstedet skal respekteres. Der hvor nasjonale lover og reguleringer dekker samme tema som disse retningslinjene, skal den høyeste standarden gjelde.

1. Tvangsarbeid/slavearbeid (ILO konvensjon nr. 29 og 105)

- 1.1. Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid.
- 1.2. Arbeidere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

2. Fagorganisering og kollektive forhandlinger (ILO konvensjon nr. 87, 98, 135 og 154)

- 2.1. Arbeidere skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget ønske, og til å forhandle kollektivt. Arbeidsgiver skal ikke blande seg inn i, hindre eller motarbeide fagorganisering eller kollektive forhandlinger.
- 2.2. Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid.
- 2.3. Dersom retten til fri organisering og/eller kollektive forhandlinger er begrenset ved lov, skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke hindre alternative mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling.

3. Barnarbeid (FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILO konvensjon nr. 138, 182 og 79, ILO anbefaling nr. 146)

- 3.1. Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med nasjonal minstealder for ansettelse, eller; minstealder for obligatorisk skolegang, med høyeste alder som gjeldende. Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntaket i ILO konvensjon 138, kan dette aksepteres.
- 3.2. Nyrekruttering av barnarbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted.
- 3.3. Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid.
- 3.4. Det skal etableres handlingsplaner for snarlig utfasing av barnarbeid som er i strid med ILO-konvensjonene 138 og 182. Handlingsplanene skal dokumenteres og kommuniseres til relevant personale og andre interessenter. Det skal legges til rette for støtteordninger hvor barn gis mulighet til utdanning inntil barnet ikke lenger er i skolepliktig alder.

4. Diskriminering (ILO konvensjon nr. 100 og 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon)

- 4.1. Det skal ikke forekomme diskriminering når det gjelder ansettelse, avlønning, opplæring, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk tilhørighet, kaste, religion, alder, uførhet, kjønn, sivil status, seksuell legning, fagforeningsarbeid eller politisk tilhørighet.
- 4.2. Det skal etableres vern mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende adferd, og mot

diskriminering eller oppsigelse på usaklig grunnlag, f. eks ekteskap, graviditet, foreldrestand eller status som HIV-smittet.

5. Brutal behandling (Menneskerettighetserklæringen/UDHR)

5.1. Fysisk mishandling eller avstraffelse, eller trussel om fysisk mishandling er forbudt. Det samme gjelder seksuelt eller annet misbruk og andre former for ydmykelser.

6. Helse, miljø og sikkerhet (ILO konvensjon nr. 155 og anbefaling nr. 164)

6.1. Det skal arbeides for å sikre arbeidere et sikkert og sunt arbeidsmiljø. Farlige kjemikalier og andre stoffer skal håndteres forsvarlig. Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forhindre og minimere ulykker og helseskader som resultat av, eller relatert til, forhold på arbeidsplassen.

6.2. Arbeidere skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Helse- og sikkerhetsopplæring skal gjentas for nyansatte og omplasserte arbeidere.

6.3. Arbeidere skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Hvis relevant, skal arbeidsgiver også besørge tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat.

6.4. Hvis arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

7. Lønn (ILO konvensjon nr. 131)

7.1. Lønn til arbeidere for en normal arbeidsuke skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller bransjestandard, den høyeste gjelder. Lønn skal alltid være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov, inkludert noe sparing.

7.2. Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeidet påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for arbeideren.

7.3. Fratrekk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.

8. Arbeidstid (ILO konvensjon nr. 1 og 14)

8.1. Arbeidstiden skal være i tråd med nasjonale lover eller bransjestandard, og ikke overstige arbeidstid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner. Normal arbeidstid per uke skal vanligvis ikke overstige 48 timer.

8.2. Arbeidere skal ha minst én fridag per 7 dager.

8.3. Overtid skal være begrenset og frivillig. Anbefalt maksimum overtid er 12 timer per uke, dvs. samlet arbeidstid på 60 timer per uke. Unntak fra dette kan aksepteres dersom det er regulert av en kollektiv avtale eller nasjonal lov.

8.4. Arbeidere skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid (se punkt 8.1 over), minimum i tråd med gjeldende lover.

9. Regulære ansettelser

9.1. Forpliktelser overfor arbeidere, i tråd med internasjonale konvensjoner, nasjonale lover og regler om regulære ansettelser skal ikke omgås gjennom bruk av korttidsengasjementer (som bruk av kontraktsarbeidere, løsarbeidere og dagarbeidere), underkontraktører eller andre arbeidsrelasjoner.

9.2. Alle arbeidere har krav på arbeidskontrakt på et språk de forstår.

9.3. Lærlingeprogram skal være klart definert med hensyn til varighet og innhold.

10. Marginaliserte befolkningsgrupper

10.1. Produksjon og bruk av naturressurser skal ikke bidra til å ødelegge ressurs- og inntektsgrunnlag for urfolk eller andre marginaliserte befolkningsgrupper, for eksempel ved å beslaglegge store landarealer, uforsvarlig bruk av vann eller andre naturressurser som befolkningsgruppene er avhengig av.

11. Miljø

11.1. Negativ miljøpåvirkning skal reduseres i hele verdikjeden. I tråd med føre var-prinsippet skal det gjennomføres tiltak for kontinuerlig å minimere utslipp av klimagasser og lokal forurensing, bruk av skadelige kjemikalier, sprøytemidler og for å sikre bærekraftig ressursuttak og forvaltning av vann, hav, skog og land, og

bevaring av biologisk mangfold.

11.2. Nasjonal og internasjonal miljølovgivning og -reguleringer skal overholdes og relevante utslippstillatelser skal innhentes.

12. Korrupsjon

12.1. Alle former for bestikkelser er uakseptabelt, så som bruken av alternative kanaler for å sikre illegitime private eller arbeidsrelaterte fordeler til kunder, agenter, kontraktører, leverandører eller deres tilsatte samt offentlige tjenestemenn/-kvinner.

13. Dyrevelferd

13.1. Dyrevelferd skal respekteres. Tiltak bør iverksettes for å minimere negativ påvirkning på produksjonsdyr og arbeidsdyrs velferd.

13.2. Nasjonal og internasjonal dyrevelferdslovgivning og -reguleringer skal overholdes.

1.A.2 Hvordan er policy for egen virksomhet blitt utviklet og forankret?

Brand Assist har basert vår policy på Etisk Handel Norge sine retningslinjer. Som nyoppstartet bedrift og første gang med rapportering til Etisk Handel Norge, bruker vi en del av deres ressurser som veiledning. På denne måten er vi sikre på at vi dekker alle områder vi bør. Dette ønsker vi å utvikle videre når vi er mer etablerte.

1.B Organisering og internkommunikasjon

1.B.1 Hvordan er arbeidet med bærekraftig forretningspraksis organisert i bedriften, og hvorfor?

Det er Bærekraft ansvarlig rapporterer til CEO og COO om bærekraftarbeidet. Bærekraft ansvarlig har det overordnede ansvaret for alt av bærekrafts arbeid i bedriften og involverer teamene som er relevante for de ulike ansvarsområdene.

Det er COO som inngår avtaler med nye fabrikker og samarbeidspartnere. COO blir derfor involvert i å sørge for at Code of Conduct og sertifiseringer er på plass før vi signerer nye kontrakter. Bærekraft ansvarlig følger opp dette arbeidet videre og sørger for å samle sosiale audits, spørreundersøkelser og generell kommunikasjon med fabrikk om alt fra arbeidsforhold til kvalitetsproblemer på produktene.

Designer i Brand Machine og Bærekraft ansvarlig velger materialer til produktene sammen. På den måten sikrer vi at miljø blir tatt hensyn til helt fra starten av produktutviklingen. Her jobbes det også med å velge miljøvennlig forpakning uten plast, slik at det kan resirkuleres lettere.

Ekstern kommunikasjon på nettsider og sosiale medier er det Markedsførings ansvarlig som har ansvar for. Her skal det kommuniseres ærlig og tydelig om arbeidet vi gjør idag, slik at kunden forstår hva vi gjør.

Salg er ansvarlige for å kommunisere til kunder (butikkene) om arbeidet og drive opplæring, så de også vet hvordan de skal videre kommunisere dette til kunder som har spørsmål om produktene våre.

Som et lite, og nyoppstartet firma har vi ikke hatt dette integrert i alles roller på en formell måte, så dette er noe vi ønsker å integrere i de relevante rollene etterhvert.

1.B.2 Hvordan blir ansatte gjort klar over at virksomheten skal være bærekraftig, og betydningen det har for de ansattes stilling og arbeidsoppgaver?

De ansatte blir gjort klar over vårt bærekraft arbeid gjennom møter, og mer uformelle samtaler. Det er Bærekraft ansvarlig som holder i alt det operasjonelle av bærekraft arbeid, men ulike team eller ansatte blir involvert der det er nødvendig.

Vi har jevnlig dialoger om fokuset arbeidet vårt skal ha, og Bærekraft ansvarlig er derfor involvert i alt fra etablering av nye leverandører, til sourcing av materialer, og oppfølging av fabrikker. På denne måten sikrer vi at vi har fokus på Bærekraft fra start til slutt i produktutviklingen.

1.B.3 Hvordan sikres det at relevante ansatte har tilstrekkelig kompetanse til å gjennomføre arbeidet med aktsomhetsvurderinger?

Bærekraft ansvarlig har ansvar for å gjennomføre alle aktsomhetsvurderinger. Opplæring på relevant informasjon blir gjort blant annet ved å gå på kurs og få veiledning hos Etisk Handel Norge, og andre relevante bedrifter/organisasjoner. Også ved å lese seg opp på informasjon på relevante nettsider. Hvis andre i bedriften involveres i arbeidet, er det gjerne fordi deres kunnskap trengs for å ta gode avgjørelser.

Foreløpig er det ikke mange samarbeidspartnere å ha oversikt over, men dette vil nok øke i løpet av de neste årene. Etterhvert som leverandørkjeden blir større og mer innviklet vil nok aktsomhets vurderingene bli gjort på en litt annen måte, og oppfølgingen må dokumenteres i større grad basert på maler. Dette vil vi vurdere fortløpende.

1.C. Planer og ressurser

1.C.1 Hvordan er virksomhetens forpliktelser om å respektere mennesker, samfunn og miljø forankret i virksomhetens strategier og handlingsplaner?

Styre og ledelsen samarbeider om å utarbeider handlingsplan for å respektere mennesker, samfunn og miljø. Vi vedtar hvilke sertifiseringer som må være på plass i tillegg til CoC for å sikre mennesker og miljø, samt hvordan dette arbeidet skal opprettholdes.

I vår bærekraft strategi setter vi også konkrete mål for hvordan vi skal sikre sporbarhet og transparens i leverandørkjeden. Vi ønsker å få god oversikt over fabrikker og materialer, og der det er spesielt viktig å ha full sporbarhet (produkter fra dyr) kommer vi til å stille strengere krav til oss selv.

Vi utvikler også mål for hvordan vi kan gjøre våre produkter mer miljøvennlige enn de er idag og vil sette både korttids mål og mer langsiktige mål for dette arbeidet.

1.C.2 Hvordan følges virksomhetens strategier og planer for å være ansvarlig og bærekraftig opp i ledelse og styret?

Idag er vårt hovedfokus å sørge for at vi har kontroll på vår verdikjede og at vi har identifisert risikoområder som bør følges opp på de ulike fabrikkene. Dette varierer på de ulike fabrikkene.

Vi har startet bærekrafts arbeidet med størst fokus på det sosiale og på dyrevelferd. Vi er spesielt opptatt av at arbeidsforholdene på fabrikkene vi samarbeider med skal være gode, og at sikkerheten er bra. Vi ønsker også full sporbarhet på produkter fra dyr, som skinn, ull og dun. Vår største utfordring her er å oppnå full sporbarhet på skinn, så dette jobber vi med å forbedre.

Vi har også et ønske om å utvikle mer miljøvennlige produkter, som bruker mest mulig resirkulerte fibre og ikke inneholder skadelige kjemikalier. Dette arbeider vil bli trappet opp betraktelig i 2020 og framover.

1.D Partnerskap og samarbeid med forretningsforbindelser, spesielt leverandører

1.D.1 Hvordan tydeliggjør virksomheten viktigheten av ansvarlighet og bærekraft i møte med forretningspartnere, spesielt i leverandørkjeden?

Før vi inngår nye samarbeid formidler vi hvilke forventninger til ansvarlighet og bærekraft vi har fra våre leverandører. Vi innhenter informasjon om sertifiseringer, sosiale audits og tilsvarende for å få et inntrykk av hva den aktuelle leverandøren gjør for å bevare mennesker, samfunn og miljø. De må også signere vår Code of Conduct. Når vi har inngått nye samarbeid sender vi en spørreundersøkelse for å få en litt bedre forståelse av arbeidsforholdene på fabrikken og følger dette opp via email eller telefon, om vi har oppfølgingsspørsmål eller områder vi ønsker at de forbedrer seg på. Dette følges opp forskjellig avhengig av type saker, og alvorlighetsgrad.

Vi sørger også for å ha samtaler rundt bærekraft arbeidet gjennom hele året, så våre leverandører forstår at dette er et viktig aspekt av vårt arbeid, og at de blir minner på å jobbe med det kontinuerlig.

Informasjon om dette står på våre nettsider. Link: <https://www.northug.com/sustainability>

1.E Erfaringer og endringer

1.E.1 Hvilke erfaringer har virksomheten gjort seg om arbeidet med bærekraft i rapporteringsåret, og hva har endret seg som et resultat av dette?

Vi har erfart at miljøvennlige materialer ikke var vår første prioritet i arbeidet med etisk forretningspraksis. Arbeidsforholdene på fabrikken og arbeidernes rettigheter ble raskt vår første prioritet, da vi innså at fabrikker som har gode rutiner på sikkerhet og mennesker internt, også vil ha bedre grunnlag for å jobbe med miljø.

Nå som vi har fått bedre oversikt over dette og har kartlagt risikoområder, vil vi ha mer kapasitet til å fokusere på miljø også. Framover vil vi kunne jobbe mer med både mennesker og miljø.

2

Fastsette fokus for rapporten

Kartlegging av virksomhetens påvirkning på mennesker, samfunn og miljø

Kartlegging handler om å identifisere virksomhetens risiko for, og faktiske negative påvirkning eller skade på mennesker, samfunn og miljø, inkludert i leverandørkjeden og gjennom forretningsforbindelser. Det handler om å først danne seg et overordnet risikobilde, for så å prioritere mest vesentlige risikoområder for grundigere kartlegging og håndtering av funn. Hvordan virksomheten er involvert i eventuell negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, er sentralt for å avgjøre riktig respons og tiltak. Involvering av interessenter, spesielt påvirkede parter, er sentralt i kartleggingsarbeidet, så vel som i tiltak for å håndtere utfordringene på en god måte.

2.A Kartlegging og prioritering

PRIORITERT NEGATIV PÅVIRKNING/SKADE FOR MENNESKER, SAMFUNN OG MILJØ

Å prioritere en eller flere risikoområder på bakgrunn av alvorlighetsgrad, betyr ikke at noen risiko er viktigere enn andre, eller at virksomheter ikke gjør noen med annen risiko, men at det som har størst negativ påvirkning prioriteres først. Kartlegging og prioritering er en kontinuerlig prosess.

2.A.1 List opp virksomhetens prioritert risiko for negativ påvirkning/ skade for mennesker, samfunn og miljø.

Prioritert negativ påvirkning / skade	Relatert tema	Geografi
	Diskriminering Korrupsjon	Pakistan
	Tvangsarbeid Fagorganisering og kollektive forhandlinger Helse, miljø og sikkerhet Lønn Miljø Dyrevelferd Materialbruk	Kina Pakistan Taiwan

BEGRUNNELSE FOR HVORFOR DISSE UTFORDRINGENE ER PRIORITERT SOM MEST VESENTLIGE FOR MENNESKER, SAMFUNN OG MILJØ

2.A.2 Beskriv kort virksomhetens rutiner for kartlegging og identifisering av risiko og spesifikt hvordan den negative påvirkningen/skaden ble identifisert og prioritert i denne perioden. Beskriv hvordan informasjon ble hentet inn, hvilke kilder som er benyttet og hvilke interessenter som er involvert/ dere har snakket med.

Vi ber alle våre fabrikker om å sende siste sosiale audit som ble gjennomført på fabrikken. Her får vi gjerne en indikator på hvordan situasjonen er på fabrikken. Vi sender også vårt eget spørreskjema til fabrikkene, som de må fylle ut, for å få litt mer spisset informasjon.

Vi benytter en del nettsider for å innhente informasjon om risikofaktorer innenfor visse produktkategorier eller land, hovedsakelig følgende sider: <https://www.mvorisicochecker.nl/en/risk-check>, http://etiskhandel.no/Medlemssider/Implementering/IEHs_rapportdatabase/index.html, og <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2018>. Dette gir oss en indikator på hva vi bør være ekstra oppmerksom på i vår kommunikasjon med fabrikkene.

Vårt mål er å startet dialog med viktige interessenter, f.eks fagforeninger, sivilsamfunn eller uavhengige eksperter for å innhente mer informasjon om våre mest vesentlige risikoområder. Disse interessentene kan også kanskje hjelpe oss med å få bedre innsikt å hvordan vi skal håndtere saker vi eventuelt vil finne. Vi ønsker også å involvere arbeidernes synspunkter i vårt arbeid, og håper lokale interessenter kan hjelpe oss med hvordan vi bør gå fram for å oppnå dette uten å skape problemer for arbeidere eller ødelegge samarbeidene vi har.

ANNEN NEGATIV PÅVIRKNING/SKADE

2.A.3 Beskriv annen negativ påvirkning/skade for mennesker, samfunn og miljø som ble identifisert i kartleggingen i egen virksomhet, leverandørkjeden eller hos forretningsforbindelser i rapporteringsåret og hvordan disse er håndtert.

Vi ser at risikovurderingene i alle de tre landene vi produserer har noen fellestrekk. For mye overtid, mangel på fagorganisasjoner, og materialbruk er felles risikoområder for Pakistan, Kina og Taiwan. Dette har vi i noen tilfeller også fått bekreftet via sosiale audits eller samtaler med fabrikkene. Disse områdene vil derfor bli prioritert i perioden framover.

Det ser ut til at overtiden på alle fabrikkene overgår det som er lov. Noen av svarene vi har fått indikerer også at de ansatte ikke alltid har mulighet til å si nei til overtidsjobbingen, enten på grunn av penger, og press fra fabrikkeneiere. Lønningene er på eller rett over minimums lønning. Disse lønningene tilsvarer heller ikke "living wage" og bør økes for at arbeiderne skal ha råd til helsehjelp, forsikring og annet.

Fabrikkene har ikke fagorganisasjoner, men de har utnevnt en arbeider representant. Dette har ikke alltid stor nok påvirkningskraft, så vårt mål er å kontakte lokale organisasjoner for å se hvordan dette kan forbedres ved hjelp av eksterne samarbeidspartnere.

På en av fabrikkene var ikke brannsikkerheten god nok, så dette ble fikset opp i innen kort tid. Inkludert brannsikkerhets kurs for de ansatte.

I Pakistan har vi identifisert at det er problemer med diskriminering og korrupsjon, men dette har vi ikke noen tydelig handlingsplan for enda, da vi ikke har oppdaget noen problemer med dette knyttet til fabrikkene vi jobber med.

Når det gjelder materialbruk på fabrikkene ønsker vi å skifte til mer miljøvennlige alternativer. Vi bruker skinn i noen av hanskene våre og disse har vi fått sertifisert at samsvarer med REACH og derfor ikke har blitt behandlet med krom 6. Men vi ønsker å ha bedre oversikt over hvor dette skinnen kommer fra.

Vi bruker nesten bare syntetiske materialer utover skinn, så vi håper å kunne bytte over til naturfiber, eller resirkulerte materialer etterhvert. Dette kan være utfordrende på performance briller, så vi jobber med løsninger på dette, men er ikke i mål med dette enda.

3

Håndtering av prioritert påvirkning

Stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning

Stanse, forebygge eller redusere handler om å håndtere funn fra kartleggingen på en god måte. Virksomhetens mest vesentlige negative påvirkning på mennesker, samfunn og miljø prioriteres først. Dette betyr ikke at annen risiko er mindre viktig eller at det ikke håndteres. Hvordan virksomheten er involvert, er sentralt for å treffe riktige tiltak. Faktisk negativ påvirkning/skade som virksomheten forårsaker eller bidrar til må stanses, forebygges og reduseres. Virksomheter som er direkte forbundet med negativ påvirkning må bruke sin innflytelse til å få forretningsforbindelser (f.eks. leverandører) til å stanse, forebygge og redusere dette. Dette innebærer å utvikle og iverksettes planer og rutiner for å håndtere risiko, og kan kreve endringer i egne policyer og styringssystemer. Virksomheters vellykkede håndtering av negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø er et avgjørende bidrag til FNs bærekraftsmål.

3.A Stanse, forebygge eller redusere

3.A.1 Legg til mål, status på fremdrift, og beskriv tiltak dere har iverksatt for å håndtere virksomhetens prioriterte negative påvirkning/skade på mennesker, samfunn og miljø

Prioritert negativ påvirkning/skade	
Overordnet mål :	Sikre faglig og kontinuerlig fremdrift i arbeidet med etisk handel
Status :	Startfase
Mål i rapporteringsåret :	2020

Utførte tiltak og begrunnelse :

Utarbeider for øyeblikket en handlingsplan som definerer mål, aktiviteter, frister og ansvar. Etterhvert skal denne vedtas i styret/ledelsen. Til nå har vi utført arbeidet mer ad hoc, så vi ønsker nå å skrive en mer konkret beskrivelse av arbeidsoppgaver, planer og tidsfrister for når oppgavene skal være utført.

Prioritert negativ påvirkning/skade	
Overordnet mål :	Utvikle en plan for hvor stor prosent andel av våre produkter skal være sporbare/sertifiserte/resirkulerte
Status :	Startfase
Mål i rapporteringsåret :	2020

Utforte tiltak og begrunnelse :

Vi utarbeider en plan for kortsiktige og langsiktige mål for å flytte alle våre materialer over til mer miljøvennlige alternativer. Når dette er gjort vil vi informere våre leverandører om våre mål og gjøre det tydelig hvilken retning vi ønsker å gå i. Det er de som hjelper oss med å finne materialer idag, siden vi ikke har kapasitet til å ha egne tekstil leverandører idag. Idag har ikke våre leverandører så stort fokus på bærekraftige materialer, så vi holder på å hjelpe dem med å finne nye samarbeidspartnere som har større kolleksjoner av dette.

Vi ønsker også etterhvert å ha nominerte stoff leverandører, så vi får bedre kontroll på hvilke materialer vi lager produktene våre i.

ANDRE TILTAK FOR Å HÅNDTERE NEGATIV PÅVIRKNING/SKADE:

Beskriv virksomhetens gjennomgripende tiltak for å stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning/ skade på mennesker, samfunn og miljø i leverandørkjeden

3.B.1 Reduksjon av miljø- og klimafotavtrykk

Det vi har gjort for å forebygge eller redusere negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø er å velge leverandører vi mener holder en god standard og innehar de riktige sertifiseringene som viser at de tar hensyn til dette i sitt arbeid. Vi er en liten bedrift med forståelse for at vi har begrenset påvirkning på store fabrikker. Så vi velger fabrikker vi føler oss trygge på at allerede har de riktige sertifiseringene og rutinene på plass.

3.B.2 Tilpassing av egen innkjøpspraksis (sourcing)

Vi ønsker å forbedre vår innkjøpspraksis så fort vi har faste kunder og et bedre grunnlag for å lage prognoser. Vi har kun gjennomført en sesong med innkjøp, og dette var vårt aller første, så det var utfordrende å lage nøyaktige prognoser til våre leverandører. Men vi holder dem oppdatert og gir dem så mye informasjon som er tilgjengelig til enhver tid.

3.B.3 Valg av produkter og sertifiseringer

Vi ønsker å bruke sertifiserte materialer i større grad i kommende sesonger, da vi har sett at vi ikke har nok ressurser til å følge opp i hvor stor grad våre materialer har negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Vi ønsker da å bruke sertifiseringer vi stoler på, og har identifisert hvilke vi ønsker å ha i de ulike produkt og fiber kategoriene. De sertifiseringene vi har identifisert som er globalt anerkjente og vi mener er til å stole på er: Bluesign, Oeko-Tex, GOTS, Global Recycled Standard (GRS), Responsible Wool Standard (RWS), og Responsible Down Standard (RDS). Etterhvert som vi arbeider videre med sertifiseringene våre vil vi kanskje legge til flere sertifiseringer på denne listen, da den ikke dekker alle material typer.

3.B.4 Støtte aktivt opp om fri fagorganisering og kollektive forhandlinger, eller der lovverket ikke tillater dette, støtte aktivt opp om andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon

I våre undersøkelser har vi sett at ingen av fabrikkene har fagorganiseringer, men at de har valgt en representant for arbeiderne. Det gjør at arbeiderne kan gjennomføre kollektive forhandlinger på temaer som lønn og diskriminering, uten å risikere konsekvenser for individuelle arbeidere. Vi har kommunisert til våre leverandører gjennom både vår policy og Code of Conduct at vi støttet opp om fri fagorganisering og kollektive forhandlinger.

3.B.5 Bidrag til utvikling, kompetanseheving og opplæring av leverandører og arbeidere i leverandørkjeden

Per idag har vi kun utført kartlegging og ikke satt igang formell opplæring av våre leverandører for å heve deres kompetanse. Vi kommuniserer tydelig hva vi mener er viktig å fokusere på for å møte standarder knyttet til mennesker, samfunn og miljø. Når vi gjør dette skriver vi gjerne lengre beskrivende tekster og forklaringer så leverandørene kan lære via dette, og hvis de har oppfølgingsspørsmål forklarer vi videre over telefon eller på email.

3.B.6 Andre planer og utførte tiltak for å håndtere negativ påvirkning/skade

Vårt mål i oppstartsfasen er å utforme gode og tydelige retningslinjer for bærekraftig forretningspraksis, samt å utforme mål og beskrivelser av hvordan dette arbeidet skal utføres i vårt firma. På denne måten har vi et godt grunnlag for å bygge videre på dette arbeidet.



4

Overvåking av gjennomføring og resultater

Overvåkning av gjennomføring og resultater handler om hvorvidt virksomheten gjør gode aktsomhetsvurderinger. Er kartlegging og prioritering av mest negativ påvirkning gjort på en faglig god og troverdig måte, og som reflekterer de faktiske forholdene? Virker tiltakene for å stanse, forebygge og redusere virksomhetens negative påvirkning/ skade etter hensikten? Er skade gjenopprettet der det er relevant? Dette kan gjelde tiltak virksomheten gjør selv og som utføres av eller i samarbeid med andre. Virksomhetene må ha rutiner og systemer for å overvåke gjennomføringen og resultatene for å kunne vurdere disse. Erfaringene virksomheten gjør seg med arbeidet med aktsomhetsvurderinger, brukes for å forbedre prosesser og resultater i fremtiden.

4.A. Overvåke og evaluere

4.A.1 Beskriv hvem som har ansvar for å overvåke effekten av tiltak iverksatt for å håndtere virksomhetens vesentlige negative konsekvenser for mennesker, samfunn og miljø, og hvordan overvåkingen gjennomføres i praksis

Det er Bærekraft ansvarlig som har ansvar for å overvåke effekten av tiltakene som utføres av Brand Assist. Vi har satt igang et tiltak hos en av våre fabrikker. Dette gikk ut på å forbedre brannsikkerheten på fabrikken. Her fikk vi bilder av utstyr som ble satt opp på fabrikken og bilder fra opplæring av arbeiderne, samt en bekreftelse på alt som var gjort fra leverandør.

4.A.2 Beskriv hvordan dere sannsynliggjør at virksomhetens og forretningsforbindelsers (f.eks. leverandørs) tiltak for å identifisere, forebygge og redusere negativ påvirkning faktisk fungerer.

Måten vi kommer til å følge opp dette på vil være samtaler med leverandør, samt bilder og rapporter som viser at jobben er gjennomført. Vi kommer også til å ha ekstra fokus på områdene som gjelder disse tiltakene når vi mottar neste sosiale audit fra leverandør, så vi ser at det ikke oppdages feil på områder leverandør har sagt at er løst.

A woman with dark hair tied back, wearing a light blue button-down shirt and a brown leather apron, is looking down at a large, industrial-style metal pot or pan on a stove. The background is a blurred kitchen setting.

5

Kommunikasjon av hvordan negativ påvirkning/skade er håndtert

Forutsetningen for god ekstern kommunikasjon om arbeidet knyttet til virksomheters aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis er at den bygger på konkrete aktiviteter og resultater. Det vil si ekstern kommunikasjon av policyer og retningslinjer, prosesser og aktiviteter knyttet til å identifisere og håndtere bedriftens faktiske og potensielle negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, inkludert funn og effekt og resultater av tiltakene/aktivitetene.

5.A. Kommunisere eksternt

5.A.1 Beskriv hvordan virksomheten kommuniserer med berørte interessenter om håndteringen av negativ påvirkning/skade

Vi har foreløpig ikke måttet håndtere store hendelser eller skader i noen av våre fabrikker. Men vi har et mål om å være åpne om hvordan vi løser kritikkverdige forhold eller enkelttilfeller som måtte oppstå.

Avhengig av hva slags problemer vi møter på, ønsker vi en åpen diskusjon med våre leverandører. Vi vil be om en handlingsplan for hva som må gjøres for å rette opp i problemet som har oppstått, eller eventuelt utarbeide dette i samarbeid med fabrikken hvis vi ser at det er beste løsning. Her er vi også nødt til å ha en tidsfrist for når tiltak må være utført og oppfølging for å sikre at alt er gjort.

Hvis det er situasjoner vi ser på som kritiske eller av andre grunner viktige å kommunisere videre til våre interessenter vil vi også gjøre det.

5.A.2 Beskriv hvordan virksomheten kommuniserer offentlig rundt eget arbeid med kartlegging og håndtering av negativ påvirkning/skade

Vi kommer til å ha grunnleggende informasjon om arbeidet vi gjør på våre nettsider. Utover dette vil vi også være åpne i kommunikasjonen til alle som kontakter oss for mer detaljert informasjon om vårt arbeid.

Vi ønsker å kommunisere at dette er noe vi jobber med og vil være ærlige på at vi også har forbedringspotensiale. Som nyoppstartet bedrift er vi i en relativt usikker situasjon, hvor vi foreløpig ikke klarer å skape stor forutsigbarhet for våre leverandører før vi vet mer om hvordan kommende sesonger vil utvikle seg. Vårt mål er at dette stabiliserer seg og at vi kan skape en trygg og forutsigbar arbeidssituasjon for våre leverandører.

Fabrikkene vi jobber med er avhengige av en viss størrelse på ordre, og siden det er stor usikkerhet rundt dette i en oppstartsfase er vi også usikre på om vi vil kunne fortsette å jobbe med dem. Etterhvert som vi er sikre på at vi har leverandører vi vil kunne fortsette å jobbe med, ønsker vi å ha åpen fabrikk liste. Dette kan vi ikke ha idag.



6

Gjenoppretting der dette er påkrevd

Når en virksomhet har identifisert at den har forårsaket, eller bidratt til skade, på mennesker eller samfunn, håndteres den skaden gjennom å sørge for gjenoppretting, eller samarbeide om gjenoppretting. Gjenoppretting kan innebære økonomisk erstatning eller kompensasjon, en offentlig beklagelse, eller at en skade på annet vis rettes opp. Det handler også om å sørge for tilgang til klageordninger for arbeidere og/eller lokalsamfunn slik at de kan få sin sak hørt og håndtert.



6.A Gjenoppretting

6.A.1 Beskriv virksomhetens policy for gjenoppretting ved negative konsekvenser for mennesker, samfunn og miljø

Der våre aktiviteter forårsaker eller medvirker til negativ påvirkning på mennesker, samfunn eller miljø skal vi stanse denne aktiviteten, og vi vil søke å gjenopprette skaden. Dette står skrevet i vår policy.

Beskriv eventuelle tilfeller av gjenoppretting i rapporteringsperioden

Vi har ikke hatt noen tilfeller av gjenoppretting i rapporteringsperioden.

6.B Tilgang til mekanismer for gjenoppretting

6.B.1 Beskriv hva selskapet gjør for å sikre at påvirkede arbeidere og lokalsamfunn har tilgang til effektive mekanismer for gjenoppretting, når det er aktuelt

Vi har som mål å opprette samarbeid med lokale interessenter, og håper de også kan hjelpe oss med å skaffe informasjon om klagesaker eller situasjoner som krever gjenoppretting. Vi vil i vårt bærekraft arbeid være tydelig med vår leverandør om at vi ønsker at klagesaker skal opplyses om, slik at vi kan gjenopprette der det kreves. Ettersom vi er små kunder for våre fabrikker ønsker vi også å prøve å samarbeide med større kunder om gjenoppretting.

Kontaktinformasjon:

Brand Assist

Nanna Rein Barstad, Sustainability and Quality Manager
nanna@brandmachine.eu