



Rapport for

Bærekraftig forretningspraksis 2019

for VOICE Norge AS

VOICE



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

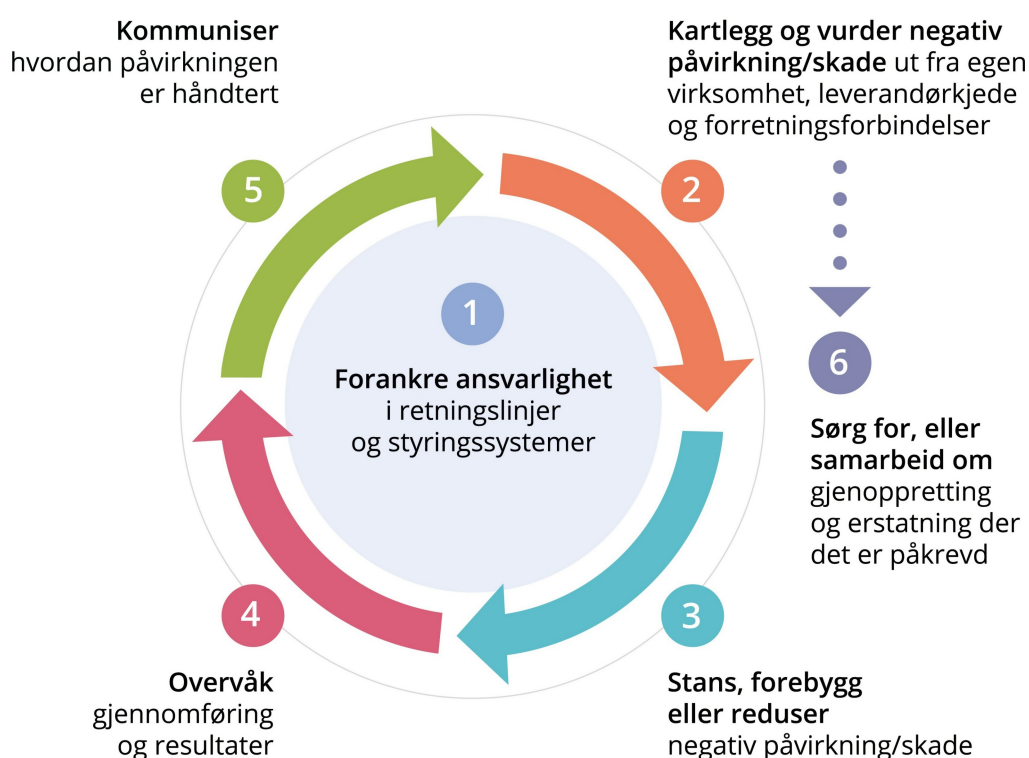
Daglig leder

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

Å være et ansvarlig og bærekraftig selskap har aldri vært viktigere enn i dagens samfunn. VOICE Norge AS erkjenner at vi er del av en bransje med store utfordringer og at vi må finne levedyktige løsninger mot mer bærekraftig produksjon og forbruk, samtidig som vi reduserer selskapets miljøavtrykk.

"Ansvarlig" er en av selskapets kjerneverdier, og i løpet av de siste årene har samfunnsansvar og bærekraft blitt en stadig viktigere del av selskapet. VOICE har definert en tydelig selskapsstrategi mot 2025 hvor å "Bidra til en mer bærekraftig verden" er løftet frem som et av fem satsningsområder. Det er i tillegg utarbeidet en detaljert bærekraftstrategi for selskapet som er forankret i FNs bærekraftsmål.

I løpet av de neste årene vil selskapet blant annet fokusere på følgende områder;

1) Skape sporbarhet i hele verdikjeden (fra råvare til ferdig produkt) gjennom bruk av ulike sertifiserte materialer som sikrer sporbarhet, nominering av underleverandører, styrke systemstøtten og implementere større sporbarhet i våre interne innkjøpssystemer.

2) Redusere miljø- og klimabelastningen fra vår virksomhet gjennom ulike tiltak som å minimere plastforbruket, implementere miljøstyringssystemene BEPI på produksjonsfabrikkene, redusere utslipp med transport og innføre Miljøfyrtårnsertifisering på hovedkontoret.

3) Styrke ansattes rettigheter og arbeidsvilkår i verdikjeden, gjennom bruk av det digitale læringsverktøyet QuizRR og tilby kursing via ulike samarbeidspartnere.

4) Kommersialisere og implementere bærekraft i alle ledd i selskapet gjennom blant annet å videreføre designfilosofi knyttet til høy kvalitet og lang varighet for klær, samt implementere mer bærekraftige fibre i våre produkter.

Gjennom å gjøre informasjon mer tilgjengelig for kunder og å begynne å merke våre bærekraftige produkter, ønsker vi å skape tillit og åpenhet om bærekraftsarbeidet vårt, og gjøre det enklere for våre kunder å ta ansvarlige valg.

" Målet vårt er å drive virksomhet på en måte som er økonomisk, sosialt og miljømessig ansvarlig "

Johnny Ottesen
Administrerende Direktør

Nøkkelinformasjon om bedriften og leverandørkjeden

Nøkkelinformasjon om bedriften

Navn på bedriften

VOICE Norge AS

Adresse hovedkontor

Pontoppidans Gate 7, 0462 Oslo

Viktigste merker, produkter og tjenester

VIC, Match, Boys of Europe, Jean Paul og Henry Choice

Beskrivelse bedriftens struktur

VOICE ble etablert i 1988 og eies av investeringsselskapet O. N. Sunde AS. Totalt har selskapet 196 egneide butikker og 51 franchise butikker, fordelt på kjedene VIC, Match og Boys of Europe.

VOICE har en helintegrert verdikjede og designer selv kolleksjoner for 11 egne merkevarer, som utgjør 80 % av selskapets totale omsetning. Spydspissen er Jean Paul, som er Norges største klesmerkevare med salg ut av butikk på mer enn 500 millioner kroner. I tillegg utvikler VOICE merkevarene Va Vite, Henry Choice, Mario Conti, Marie Philippe, Blu, Redford, Donna, Wos Not Wos, Mr Capuchin og Alvo.

Selskapets hovedkontor ligger på Sagene i Oslo.

Omsetning i rapporteringsåret (NOK)

1 796 000 000

Antall ansatte

1 680

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

Navn, tittel for kontaktperson for rapporten

Hilde Slettvoll

E-post adresse for kontaktperson for rapporten

hilde.slettvoll@voice.no

Informasjon om leverandørkjeden

Generell beskrivelse av bedriftens innkjøpsmodell og leverandørkjeden

Produktene designes på hovedkontoret i Oslo og produseres i Asia og Europa.

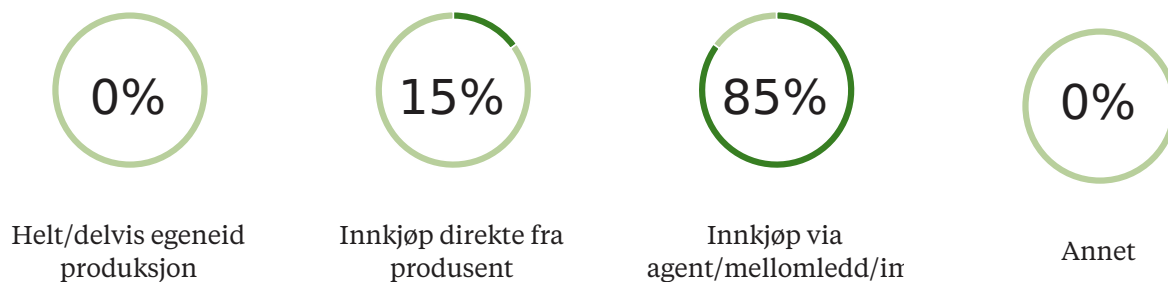
Antall leverandører som bedriften har hatt kommersielle relasjoner med i rapporteringsåret

64

Kommentar til antall leverandører

Tallet reflekterer leverandører eller agenter vi har samarbeidet med ila. 2019

Type innkjøp/ leverandørforhold



Liste over førsteleddsprodusenter per land

Kina :	77
India :	11
Italia :	5
Bangladesh :	5
Tyrkia :	5
Sør-Korea :	2
Pakistan :	2

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

Antall arbeidere

26 075

Antall produsenter dette er basert på

107

Kommentar til antall arbeidere

Tallene er hentet fra siste inspeksjonsrapport, samt tall som leverandør har meldt inn til oss i des 2019.

Viktigste innsatsfaktorer/råvarer og geografi

Bomull	Kina India Pakistan Tyrkia USA
Merino Ull	Australia Sør-Afrika
Dun	Kina Taiwan
Mohair	Argentina Tyrkia Sør-Afrika

I 2019 startet vi arbeidet med å spore tre av våre viktigste råvarer; bomull, merino ull og dun.

Bomull er selskapets viktigste råvare, da det er denne råvaren vi bruker mest av i våre produkter. Gjennom Better Cotton Initiative har vi ila. 2019 sourced og kartlagt ca. 15% av vårt totale bomullskonsum og landene i oversikten over reflekterer landene vi har sourced bomull fra gjennom BCI i 2019.

Merino ull er også en viktig råvare for oss ettersom vi bruker mye merino ull i både gensere, dresser, accessoarer etc. Gjennom Etisk Handel prosjektet "Due diligence on workers' rights in the South-African Wool sector" kartla vi opprinnelsesland for både Merino ull og Mohair som vi bruker i våre produkter.

I 2019 kartla vi vår verdikjede for dun og startet med å kjøpe inn dun som er produsert ihht. Responsible Down Standard. Fra og med 2021 vil all dun vi bruker i våre produkter være fullstendig sporbar og produsert ihht. Responsible Down Standard.

Er virksomheten leverandør til offentlig sektor?

Nei

Mål og fremdrift

MÅL OG FREMDRIFT I RAPPORTERINGSÅRET

1

SPORBARHET OG BÆREKRAFTIGE FIBRE:

Implementere et system for å spore verdikjeden vår fra råvare-leverandør til ferdig produkt og sikre at råvarene vi bruker i våre produkter er bærekraftige. Starte med råvarene bomull, dun og ull.

Mål:

- 1) Bli medlemmer av Better Cotton Initiative, begynne å source Better Cotton og merke våre Better Cotton-produkter.
- 2) Bli medlemmer av Textile Exchange, begynne å implementere Responsible Down Standard og Responsible Wool Standard i våre produkter og merke RWS- og RDS-produkter.
- 3) Innarbeide CSR-informasjon på fabrikknivå i vårt interne innkjøpssystem
- 4) Fortsett kartleggingen av underleverandører (farger / trykkeri / stoff-leverandør / garveri osv.) for å sikre bedre sporbarhet i vår verdikjede. Inkludere informasjon om underleverandører på produktnivå i nytt internt innkjøpssystem.

SPORBARHET OG BÆREKRAFTIGE FIBRE:

Status:

- 1) Utført og løpende oppgave, arbeidet videreføres i 2020.
- 2) Utført og løpende oppgave, arbeidet videreføres i 2020.
- 3) Prosjekt for implementering av nytt PLM system er påstartet
- 4) Delvis utført, noe kartlegging gjort. Arbeidet videreføres i 2020.

2

ARBEIDSFORHOLD OG MENNESKERETTIGHETER:

- 1) Sikre at våre strategisk viktigste produsenter blir revidert gjennom BSCI eller Sedex.
- 2) Sikre at alle nye produsenter i Bangladesh er medlemmer av Accord. Støtte forbedringsarbeidet ifm. Accord-avtalen på fabrikkene i Bangladesh.
- 3) Bistå og følge opp implementeringen av HMS-komiteer gjennom Accord-avtalen, hos våre Bangladeshiske produsenter/fabrikker.
- 4) Etablere et system for å følge opp og gjøre risikovurderinger av eksterne merkevarer (som vi selger i våre butikker).
- 5) Bli med på Etisk Handel prosjektet "Due diligence on workers' rights in the South-African Wool sector", for å kartlegge og risikovurdere våre råvareprodusenter av merino og mohair i Sør-Afrika.
- 6) Sikre at våre strategisk viktigste produsenter deltar på BSCI's workshops i Kina, Bangladesh og Tyrkia.
- 7) Følge opp forbedringer på fabrikknivå etter at produsenten har deltatt på BSCI's workshops.
- 8) Samarbeide med QuizRR for å implementere QuizRRs digitale opplæringsverktøy på 12 av våre viktigste produksjonsfabrikker i 2019.

Mål:

ARBEIDSFORHOLD OG MENNESKERETTIGHETER:

Status:

- 1) Utført og løpende oppgave, arbeidet videreføres i 2020.
- 2) Utført og løpende oppgave, arbeidet videreføres i 2020.
- 3) Utført og løpende oppgave, arbeidet videreføres i 2020.
- 4) Ikke utført, mål overføres til 2020
- 5) Utført, prosjektet avsluttes i juni 2020.
- 6) Utført og løpende oppgave, arbeidet videreføres i 2020.
- 7) Utført og løpende oppgave, arbeidet videreføres i 2020.
- 8) Utført og løpende oppgave, arbeidet videreføres i 2020.

KOMMUNIKASION og INTERESSENTDIALOG:

Mål :

- 1) Oppdatere informasjon om vårt bærekraftsarbeid på selskapets nettside, for å sikre at våre interessenter er informert.
- 2) Publisere kvartalsvis interne bærekrafts-nyhetsbrev for selskapets ansatte.
- 3) Informere og promotere vårt bærekraftsarbeid på ledelsesmøter og større interne bedriftsmøter
- 4) Tilrettelegge for regelmessige møter mellom produktavdelingen og bærekraft-teamet for å sikre at produksjonsstaben er fullt oppdatert om produsentenes CSR-status.
- 5) Gjennomføre informasjonsmøter med alle nyansatte produksjonsmedarbeidere.
- 6) Sikre at nyansatte på produktavdelingen deltar på IEHs "Ansvarlige Innkjøpspraksis" workshop.
- 7) Begynne å merke våre bærekraftige produkter, starte med ansvarlig bomull, ansvarlig dun og ansvarlig ull.

KOMMUNIKASION OG INTERESSENTDIALOG:

Status :

- 1) Utført
- 2) Delvis utført
- 3) Utført
- 4) Utført
- 5) Utført
- 6) Oppgave delegert til teamleder.
- 7) Merking utsatt til 2020 for å få en større impact i butikk dvs. større mengde produkter som er merket.

MILJØPÅVIRKNING:

Mål :

- 1) Implementere et nytt system for kjemikalietesting, for å sikre et bredere omfang av produkter som testes - inkludert risikomaterialer, ordreverdi etc.
- 2) Utføre kjemikalietesting gjennom stikkprøver fra lageret i Norge.
- 3) Gjennomføre interne kjemikalie-opplæringskurs for produktpersonalet (ett seminar med RISE og ett internt kurs i året)
- 4) Implementere kjemikalie-opplæringsprogrammet for produktpersonalet vårt
- 5) Følg opp forbedringer på våre viktigste fabrikker som har mottatt RISE's BAT/BEP guide. Overvåke hvor mange fabrikker som har implementert endringer, hva endringene har resultert i på fabrikknivå/lokalt etc.
- 6) Implementere Business Environmental Performance Initiative (BEPI) -programmet hos våre strategisk viktigste leverandører.
- 7) Implementere Responsible Wool Standard i vår verdikjede og sørge for at ullen kommer fra gårder med en progressiv tilnærming til landforvaltning.
- 8) Implementere Better Cotton Initiative i vår verdikjede for å minimere bruk av skadelige sprøytmidler, ta bedre vare på vannressursene, bruke vannet mer effektivt, ta bedre vare på jordsmonnet og det biologiske mangfoldet rundt produksjonen.
- 9) Implementere det norske miljøstyringssystemet Miljøfyrtårn på vårt hovedkontor, lager og 3 pilot butikker i 2019. Gjennom dette systemet vil vi kunne jobbe mer spesifikt og systematisk for et mer bærekraftig arbeidsmiljø, avfallshåndtering, energibruk, innkjøpspraksis og transport.

MILJØPÅVIRKNING:

- 1) Utført
 - 2) Utført og løpende oppgave, arbeidet videreføres i 2020.
 - 3) Utført og løpende oppgave, arbeidet videreføres i 2020.
 - 4) Utført og løpende oppgave, arbeidet videreføres i 2020.
 - 5) Ikke utført, arbeid overføres til 2020
- Status :**
- 6) Ikke utført, arbeid overføres til 2020
 - 7) Delvis utført, sourcing må satt til 2023, men har ikke startet sourcing av RWS ull grunnet tilgang og pris. Mål overføres til 2020.
 - 8) Utført. Ca. 15% av VOICE totale bomullsforbruk var sourced gjennom Better Cotton Initiativ ved utgangen av 2019.
 - 9) Prosjekt revidert og utsatt til 2.kvartal 2020, grunnet intern kapasitet. Prosjektet vil i første omgang kun omfatte Miljøfyrtårn-sertifisering av hovedkontoret på Sagene.

MÅL FOR KOMMENDE ÅR

1

SPORBARHET OG BÆREKRAFTIGE FIBRE:

Implementere et system for å spore verdikjeden vår fra råvare-leverandør til ferdig produkt og sikre at råvarene vi bruker i våre produkter er bærekraftige.

- 1) BOMULL; Fortsette å kjøpe bomull gjennom Better Cotton systemet og merke våre Better Cotton-produkter. Mål for 2020 er å source 25% av vår bomull gjennom BCI systemet.
- 2) DUN; Alle dun-produkter skal være produsert ihht. Responsible Down Standard (RDS), dvs;
 - a) kun bruke dun som er sertifisert ihht. RDS
 - b) kun produsere dun-produktene på fabrikker som er sertifisert ihht. RDS
 - c) merke alle dun-produktene ihht RDS.
- 3) ULL; Begynne å implementere Responsible Wool Standard i våre produkter og merke RWS-produkter ihht denne standarden.
- 4) POLYESTER: Minimere råvareproduksjon av polyester ved å bruke resirkulert polyester i stedet. Utrede risiko ved bruk av resirkulert polyester kontra virgin polyester. Bruke ressurser fra Textile Exchange og RISE.
 - a. Kartlegge hvilke leverandører som kan tilby resirkulert polyester
- 5) SKINN/LÆR: Bedre retningslinjer og krav for våre skinn/lær produsenter, da vi vet at produksjonsprosessene/forholdene innenfor skinn/lær-industrien er kritikkverdige.
 - a. Vurdere å bli medlemmer av Leather Working Group (LWG)
 - b. Bruke ressurser fra TE Responsible leather.
 - c. Gjøre en kartlegging av forholdene (sertifikater etc.) hos produsentene vi har i dag
- 6) Innarbeide CSR-informasjon på fabrikknivå i vårt interne innkjøpssystem
- 7) Fortsett kartleggingen av underleverandører (farger / trykkeri / stoff-leverandør / garveri osv.) for å sikre bedre sporbarhet i vår verdikjede. Inkludere informasjon om underleverandører på produktnivå i nytt internt innkjøpssystem.

2

ARBEIDSFORHOLD OG MENNESKERETTIGHETER:

- 1) Sikre at alle produsenter med mer enn 20 ansatte blir revidert gjennom BSCI, Sedex eller SA8000.
- 2) Sikre at alle nye leverandører i Bangladesh er medlemmer av Accord. Støtte forbedringsarbeidet ifm. Accord på fabrikkene i Bangladesh.
- 3) Bistå og følge opp implementeringen av HMS-komiteer gjennom Accord-avtalen, hos våre Bangladeshiske produsenter/fabrikker.
- 4) Etablere et system for å følge opp og gjøre risikovurderinger av eksterne merkevarer som vi selger i våre butikker.
- 5) Delta på Etisk Handel prosjektet "Due diligence on workers 'rights in the South-African Wool sector", for å kartlegge og risikovurdere våre råvareprodusenter av merino og mohair i Sør-Afrika.
- 6) Sikre at våre strategisk viktigste produsenter deltar på BSCI's kapasitetsbyggings-workshops i Kina, Bangladesh og Tyrkia.
- 7) Følge opp forbedringer på fabrikknivå etter at produsenten har deltatt på BSCI's opplærings-workshops.
- 8) Utvide samarbeidet med QuizRR, og implementere deres digitale opplæringsverktøy på ytterligere 10 viktige produksjonsfabrikker i 2020.
- 9) Utarbeide en bedre antikorrupsjonspolicy og implementere denne i selskapets retningslinjer. Opplæring av ansatte via selskapets interne opplæringsverktøy.

3

KOMMUNIKASION OG INTERESSENTDIALOG:

- 1) Oppdatere informasjon om vårt bærekraftarbeid på selskapets nettside, for å sikre at interessenter er informert.
- 2) Publisere kvartalsvis interne bærekrafts-nyhetsbrev for selskapets ansatte.
- 3) Informere og promotere vårt bærekraftarbeid på ledelsemøter og større interne bedriftsmøter
- 4) Tilrettelegge for regelmessige møter mellom produktavdelingen og bærekraftavdelingen, for å sikre intern forankring av bærekraftarbeidet.
- 5) Gjennomføre informasjonsmøter med alle nyansatte på produktavdelingen.
- 6) Sikre at nyansatte på produktavdelingen deltar på Etisk Handels "Ansvarlige Innkjøpspraksis "workshop.
- 7) Bistå i arbeidet med å merke bærekraftige produkter
- 8) Bistå med/ kvalitetssikre bærekraftinformasjon og opplæring til VOICE opplærings-plattform for butikkansatte

4

MILJØPÅVIRKNING:

- 1) Følge opp og støtte arbeidet med kjemikalietesting av produkter før forsendelse, i samarbeid med produktavdelingen
- 2) Nominere knappe-leverandører i Kina, for å minimere bruk av farlige kjemikalier i knapper
- 3) Utføre kjemisk stikkprøvetesting av produkter fra lageret i Norge.
- 4) Gjennomføre interne kjemikalie-opplæringskurs (ett kurs med RISE og ett større internt kurs i året) samt månedlige statusmøter med produktansatte.
- 5) Implementere Business Environmental Performance Initiative (BEPI) -programmet hos våre strategisk viktigste leverandører.
- 6) Implementere Responsible Wool Standard i vår verdikjede og dermed sørge for at ullen kommer fra gårder med en progressiv tilnærming til landforvaltning.
- 7) Fortsette å kjøpe bomull gjennom Better Cotton Initiative for å minimere bruk av skadelige sprøytemidler, ta bedre vare på vannressursene, bruke vannet mer effektivt, ta bedre vare på jordsmonnet og det biologiske mangfoldet rundt produksjonen.
- 8) Implementere det norske miljøstyringssystemet Miljøfyrtårn på hovedkontoret. Gjennom dette systemet vil vi kunne jobbe mer spesifikt og systematisk for et mer bærekraftig arbeidsmiljø, avfallshåndtering, energibruk, innkjøpspraksis og transport.
- 9) Bidra til å minimere bruk av handleposer i butikk ved å fortsette samarbeidet med Handelens Miljøfond og ta betalt for alle handleposer.

- 10) Samarbeide tetter med Fretex for å kartlegge antall kg tøy som gis til Fretex for resirkulering, gjenvinning eller videresalg.
- 11) Minimerer plastikkemballasje og velge mer bærekraftige løsninger for emballasje.
- 12) Lage nye retningslinjer for å minimere bruk av flyfrakt



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?

VOICE Norge AS har utarbeidet en egen policy for bærekraftig forretningsvirksomhet som er i tråd med Etisk Handel Norges prinsipperklæring. I denne policyen forplikter vi oss til blant annet å gjøre aktsomhetsvurderinger, ha en ansvarlig innkjøpspraksis, støtte fri fagforeningsvirksomhet og andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon, og bidra med relevant kompetanseheving eller ressurser som setter våre leverandører i stand til å etterleve VOICE krav til leverandørkjeden. Policyen lister også opp krav til forhold i leverandørkjeden og er publisert på selskapets nettside.

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

Policyen er utviklet med utgangspunkt i Etisk Handel Norges policy for bærekraftig forretningsvirksomhet, og er utarbeidet av Bærekraftsansvarlig, Direktør for HR og Kommunikasjon og Administrerende Direktør. Policyen er forankret i ledergruppen og publisert på selskapets nettside.

1.B Organisering og internkommunikasjon

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

Bærekraft er strategisk viktig for VOICE og er derfor representert i ledergruppen gjennom Direktør for HR og Kommunikasjon.

Bærekraftsansvarlig rapporterer til Direktør for HR og Kommunikasjon, som rapporterer til Administrerende Direktør. Administrerende Direktør er medlem av styret. Han rapporterer regelmessig om bærekraft til eier og styret.

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

Bærekraft er et fast tema på fellesmøter på hovedkontoret (hvor alle administrasjonsansatte deltar), på kjedesamlinger for butikkene, "Kick Off"-samlinger og avdelingsmøter. Bærekraft-teamet publiserer også interne nyhetbrev hvor det informeres om de ulike fokusområdene som det jobbes med.

Alle nyansatte på produktavdelingen har et introduksjonsmøte med Bærekraftteamet ila. den første arbeidsmåneden, for å sikre at de ansatte får en god innføring i selskapets bærekraftarbeid, hva som forventes av produktansatte og deres rolle i bærekraftsarbeidet (spesielt ihht. ansvarlig innkjøpspraksis og materialvalg). Alle ansatte i produktavdelingen skal delta på Etisk Handels "Ansvarlig innkjøpspraksis"-kurs ila. det første året de jobber i VOICE.

Vi jobber nå med å implementere mer informasjon om bærekraft i en læringsportal som brukes daglig av butikkansatte, slik at de vil få opplæring i bærekraft på samme måte som de i dag får opplæring i salgsteknikk og kundebehandling.

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

Bærekraftteamet deltar jevnlig på kurs og seminarer i regi av våre samarbeidspartnere og eksterne ressursorganer.

Teamlederne på produktavdelingen og bærekraftavdelingen har månedlige statusmøter for å sikre forankring, gjensidig forståelse og drift av bærekraftsprosjekter ol.

Bærekraftavdelingen har jevnlig møter med produktansatte for å sikre drift av bærekraftsprosjekter og at produktavdelingen har tilstrekkelig informasjon om produksjonsfabrikkene, slik at de kan gjøre gode valg når de velger produksjonssted og legger ordre. For å sikre at produktansatte har tilstrekkelig med kunnskap om kjemikalier i tekstiler og testing av kjemikalieinnhold i produkter holder bærekraftteamet månedlige statusmøter, og mer omfattende kurs en gang i halvåret.

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?

I samarbeid med Etisk Handel Norge utarbeidet vi i 2018 en bærekraftstrategi for 2019-2025. Bærekraftstrategien er delt opp i ni fokusområder; sporbarhet, arbeidsforhold i leverandørkjeden, ansvarlig innkjøpspraksis, kjemikalier, vann, bærekraftige materialer, bærekraftig emballasje og merking, CO2 og energi, informasjon og åpenhet. Deler av bærekraftstrategien er implementert i bedriftens overordnede selskapstrategi for 2019-2023. For å sikre implementering av bærekraftstrategien har vi utarbeidet en handlingsplan for 2019-2020. Handlingsplanen for 2021-2022 vil bli utarbeidet ila. 2. halvår 2020.

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

Strategien er godt forankret i ledergruppen og følges kontinuerlig opp gjennom statusmøter med bærekraftteamet og ledelsen.

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?

Alle leverandører har mottatt vårt leverandør-hefte som gjenspeiler våre etiske retningslinjer og ansvarlig innkjøpsstrategi, samt forventningene og kravene vi har til våre leverandører. Dette heftet forklarer hvordan bærekraft er en integrert del av selskapets virksomhetstrategi, og hvordan dette påvirker samarbeidet med eksisterende leverandører og valget av fremtidige leverandører. Alle potensielle nye leverandører mottar dette heftet før vi bestemmer oss for om vi vil legge ordre hos leverandøren, slik at leverandøren er informert om kravene før vi starter opp et samarbeid. Informasjonen i dette heftet reflekteres også på selskapets nettside.

Vi tydeliggjør viktigheten av ansvarlighet og bærekraft i våre leverandørkontrakter, som inkluderer selskapets etiske retningslinjer, retningslinjer for leverandører, hjemmearbeider policy, migrantarbeider policy (inkl. retningslinjer for bruk av bemanningsbyrå), dyrevelferdspolicy, ansvarlig materialer og fiber policy m.m.

Når vi er på leverandørbesøk er ansvarlighet og bærekraft et viktig fokusområde. Vi oppfordrer alltid til åpenhet om de krav og retningslinjer som stilles til våre leverandører og ber alltid om tilbakemelding på våre krav. Kun gjennom dialog og åpenhet kan vi jobbe sammen for forbedringer.

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?

I forbindelse med utarbeidingen av den nye bærekraftstrategien ble det klart at våre policies og retningslinjer var mangelfulle, så det siste året har vi utarbeidet en rekke nye policyes og retningslinjer for våre leverandører, bla. hjemmearbeider policy, migrantarbeider policy (inkl. retningslinjer for bruk av bemanningsbyrå), dyrevelferdspolicy, ansvarlig materialer og fiber policy mm. Med disse policyene på plass vil det bli mye lettere for oss å stille strengere krav til våre leverandører og jobbe med lokale forbedringprosjekter i årene fremover. For å styrke det interne arbeidet med bærekraft, har selskapet ansatt et ekstra årsverk for 2019-2020.

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
Vannbruk i bomullsproduksjon	Miljø Vann	Kina India Pakistan Tyrkia USA
Sprøytemiddelbruk i bomullsproduksjon	Miljø Utslipp	Kina India Pakistan Tyrkia USA
Overtidsarbeid	Lønn Arbeidstid	Bangladesh Kina
HMS på fabrikk	Helse, miljø og sikkerhet	Bangladesh Kina
Anstendige arbeidsforhold i bomullsproduksjon	Tvangsarbeid Barnarbeid Helse, miljø og sikkerhet Regulære ansettelses	Kina India Pakistan Tyrkia USA

Migrantarbeidere	Tvangsarbeid Fagorganisering og kollektive forhandlinger Diskriminering Brutal behandling Lønn Arbeidstid Regulære ansettelser Marginaliserte befolkningsgrupper	Bangladesh Kina Tyrkia
Dyrevelferd	Dyrevelferd	Globalt
Hjemmearbeidere	Tvangsarbeid Fagorganisering og kollektive forhandlinger Barnarbeid Diskriminering Helse, miljø og sikkerhet Lønn Arbeidstid Regulære ansettelser	Kina India
Bruk av bemanningsbyrå	Tvangsarbeid Fagorganisering og kollektive forhandlinger Lønn Arbeidstid Regulære ansettelser	Kina Tyrkia
Fri fagorganisering og andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon	Fagorganisering og kollektive forhandlinger	Bangladesh Kina
Seksuell trakassering på arbeidsplassen	Diskriminering	Bangladesh India

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.

Risikoen vil til en viss grad variere mellom produksjonslandene, men generelt er fagforeningsfrihet, levelønn, arbeidstid, barnarbeid, diskriminering, helse, miljø og sikkerhet samt mangel på styringssystemer, noen av de viktigste risiko-områdene i vår verdikjede.

Risikoen for brudd på de etiske retningslinjene øker jo lenger nede i verdikjeden du går. Førsteledds-leverandørene som alle har signert på at de overholder våre etiske retningslinjer, den kjemiske restriksjonslisten og selskapets handels-policy tar en overlagt risiko hvis de bryter disse avtalene. For underleverandører er situasjonen annerledes, ettersom vi ikke alltid kjenner dem eller har en direkte kommunikasjon/avtale med dem. Det er grunnen til at vi har begynt å kartlegge underleverandørene våre. Når vi kommer videre med denne kartleggingen, forventer vi å få et bedre bilde av utfordringene og risikoene knyttet til denne gruppen leverandører.

Når det gjelder råvarer er prosessen sammensatt. Produksjonen foregår ofte i et annet land, helt løsrevet fra førsteledds-produsentene, og med veldig mange ledd mellom råvare og produksjonsfabrikk. I 2018/2019 gjorde vi en risikokartlegging av selskapets viktigste råvarer, og innså at det var store risikoer knyttet til valg av råvare. Etter denne kartleggingen ble det bestemt at selskapet skulle bli medlemmer av Better Cotton Initiativ og Textile Exchange (som bla. er ansvarlig for Responsible Down Standard og Responsible Wool Standard), og igangsette arbeidet med å implementere mer bærekraftige materialer i våre produkter.

For å få bedre oversikt over de sosiale forholdene på fabrikk implementerte vi i 2019 strengere krav til produsenters aktive deltakelse i inspeksjonsprogram. Alle produsenter med mer enn 20 ansatte må nå delta aktivt i BSCI eller Sedex inspeksjonssystem, eller inneha et gyldig SA8000 sertifikat. Med aktiv deltakelse menes at det må gjøres nye oppfølgingsinspeksjoner innen tidsfristen som er satt på inspeksjonsrapporten/sertifikatet (ihht BSCI/SA8000 reglementet) eller innen ett år for Sedex inspiserte fabrikker.

For BSCI inspeksjoner settes det kun opp delvis annonserte inspeksjoner, dvs. at fabrikkene ikke får vite eksakt dato for inspeksjon, men kun at det vil skje i løp av en satt 4 ukers tidsperiode.

Det forventes også at fabrikkene kan vise til kontinuerlig forbedring via inspeksjonsrapportene, dvs fabrikker som til stadighet (2 år på rad) får lave score på audit rapporten vil bli revurdert som samarbeidspartner.

Fabrikker med mindre enn 20 ansatte følges opp via egnevalueringsskjema.

En annen viktig del av risikokartleggingen er fabrikkbesøk og leverandørmøter. Gjennom å dra til produsentene, vurdere forholdene og ha en dialog ansikt til ansikt får vi uvurderlig informasjon og innsikt i både produksjonsforholdene på fabrikk og etterlevelse av kravene vi har både til våre leverandører, og ikke minst kravene vi har til oss selv og hvordan vi samarbeider med våre leverandører.

Vi gjennomfører jevnlig spørreundersøkelser hvor vi innhenter informasjon om samarbeidsforholdet med våre leverandører. I disse spørreundersøkelsene ber vi bla. om tilbakemelding på våre innkjøpsrutiner (kommunikasjon, krav, prising etc.) og krav og retningslinjer ift. bærekraft. Spørreundersøkelsene er helt anonyme og gir leverandørene mulighet til å gi oss ærlig tilbakemelding. På den måten får vi verdifull informasjon som er med på å forme og endre våre innkjøpsrutiner, policies og retningslinjer.

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.

Gjennom deltagelse i Etisk Handel prosjektet "Due diligence on workers' rights in the South-African Wool sector", har vi fått bedre innsikt i forholdene ved råvareproduksjon av merino ull og mohair i Sør-Afrika. Resultatet av kartleggingen som ble publisert nå i februar 2020, avdekket risikoer relatert til organisasjonsfrihet, utilstrekkelig lønn (levelønn) samt usikre og korte kontrakter for gårdsarbeiderne og klipperne. I følge bøndene er rovdyr den største årsaken til tap av fortjeneste. Noen bønder rapporterte at de hadde mistet opp til 50% av dyrene sine grunnet rovdyr. I tillegg har tørken de siste årene vært et stort problem for å sikre tilstrekkelig vannforsyning til dyrene. Når det gjelder dyrevelferd var det to problemer som utpekte seg; slakting av dyr uten bedøvelse og kastrering ved bruk av gummiring (uten bedøvelse). Det er også slik at klipperne blir betalt per dyr de klipper, i kombinasjon med minstelønn. Dette kan resultere i at dyrene blir behandlet hardhendt og får kutt under klipping.

I følge kartleggingen er det en økende bevissthet fra bønder side for behovet for å gå over til mer bærekraftig dyrehold og jordbrukspraksis. Bønder ser tydelig fordelene med å bli sertifisert gjennom standarder som Responsible Wool Standard (RWS), ZQ Merino og den kommende Responsible Mohair Standard (RMS) som hjelper bøndene å oppfylle kravene fra markedet ift. bærekraft, og samtidig sikre god pris for produktet. Likevel ga bøndene uttrykk for frustrasjon over mengden av initiativer og standarder med tilhørende hyppige relaterte gårdsbesøk og nødvendig papirarbeid. Det nye tiltaket med felles revisjonsprosess for RWS og ZQ Merino gjennom BKB Wool Group, er et viktig skritt mot å løse dette. Vi jobber nå med å utrede hva vi kan gjøre for å redusere disse risikoene fremover og ser på RWS sertifisering som en mulig løsning på noe av problematikken som har blitt avdekket gjennom denne kartleggingen.

Fra våre inspeksjoner i Tyrkia finner vi at hovedrisikoen er relatert til utilstrekkelig styringssystemer, arbeidstakers involvering og beskyttelse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Vi tror QuizRR kunne vært et godt verktøy for å jobbe med disse problemområdene og planlegger å implementere QuizRR hos våre produksjonsfabrikker i Tyrkia når læringsverktøyet blir tilgjengelig på tyrkisk.

Våre inspeksjoner i India viser at hovedrisikoen er knyttet til helse, miljø og sikkerhet, samt utilstrekkelig styringssystemer på fabrikk. Vi har en del produksjonsfabrikker i India, men svært lite produksjon. I underkant av 3% av våre produkter (i verdi) blir produsert i dette landet, dette er grunnen til at vi foreløpig ikke har fokusert mer av vårt forbedringsarbeid her.

A woman in a blue lab coat and cap is working in a laboratory. She is looking down at a piece of equipment on a table. In the background, other people in similar attire are working at their stations. The lighting is bright and even.

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	Vannbruk i bomullsproduksjon
Overordnet mål :	Minimere vannforbruk i bomullsproduksjonen ved å bli medlemmer av Better Cotton Initiative (BCI) og dermed støtte bøndene som dyrker bomull ihht BCI systemet. Bidra til å skape etterspørsel ved å source BCI bomull. Innen 2023 skal 50% av vår totale bomullsforbruk være sourced gjennom BCI.
Status :	I 2019 ble 15% av vårt årlige totale bomullsforbruk sourced gjennom Better Cotton Initiative. Siden vi ble medlemmer av BCI i 2019, har vårt innkjøp av Better Cotton bidratt til å minimere vannforbruket i bomullsproduksjonen med mer enn 91.360.000 liter.
Mål i rapporteringsåret :	Målet var å source 10% BCI bomull i 2019, så vi oversteget målet med 5 %.

Utførte tiltak og begrunnelse :

Først startet vi med å kartlegge alle bomullsprodusentene for å avklare hvilke produsenter som allerede sourced BCI bomull. Deretter sendte vi ut informasjon til alle leverandører om at selskapet nå ville begynne å source mer BCI bomull, samt informasjon om målet vårt om å source 50% BCI bomull innen 2023. Vi startet arbeidet med implementeringen av BCI bomull hos våre største bomullsprodusenter først og deretter de mindre produsentene. Våre leverandører i Kina fikk tilbud om å delta på BCI workshop i Shanghai, og vi arrangerte møter med BCI og enkelt av våre leverandører i Hong Kong som ikke allerede var med i BCI systemet, for å sikre forankring og opplæring.

Prioritert negativ påvirkning/skade	Sprøytemiddelbruk i bomullsproduksjon
Overordnet mål :	Minimere bruk av sprøytemidler i bomullsproduksjonen ved å bli medlemmer av Better Cotton Initiative (BCI) og dermed støtte bøndene som dyrker bomull ihht BCI systemet. Bidra til å skape etterspørsel ved å source BCI bomull . Innen 2023 skal 50% av vår totale bomullsforbruk være sourced gjennom BCI.
Status :	I 2019 ble 15% av vårt årlige totale bomullsforbruk sourced gjennom Better Cotton Initiative. Siden vi ble medlemmer av BCI in 2019, har vårt innkjøp av Better Cotton bidratt til å minimere bruken av sprøytemidler i bomullsproduksjonen med mer enn 50kg.
Mål i rapporteringsåret :	Målet var å source 10% BCI bomull i 2019, så vi oversteget målet med 5 %.

Utførte tiltak og begrunnelse :

Først startet vi med å kartlegge alle bomullsprodusentene for å avklare hvilke produsenter som allerede sourced BCI bomull. Deretter sendte vi ut informasjon til alle leverandører om at selskapet nå ville begynne å source mer BCI bomull, samt informasjon om målet vårt om å source 50% BCI bomull innen 2023. Vi startet arbeidet med implementeringen av BCI bomull hos våre største bomullsprodusenter først og deretter de mindre produsentene. Våre leverandører i Kina fikk tilbud om å delta på BCI workshop i Shanghai, og vi arrangerte møter med BCI og enkelt av våre leverandører i Hong Kong som ikke allerede var med i BCI systemet, for å sikre forankring og opplæring.

Prioritert negativ påvirkning/skade	Overtidsarbeid
Overordnet mål :	Minimere bruk av overtidarbeid ved å; 1) kartlegge bruken av overtidarbeid gjennom inspeksjonssystemene BSCI og Sedex 2) kompetanseheving av innkjøpere og deres rolle og påvirkningskraft 3) tilpasse innkjøpsrutiner internt i selskapet 4) diskutere løsninger med produsent/leverandør på fabrikkbesøk og leverandørmøter
Status :	Inspeksjonsrapporter og samtaler med leverandører viser at overtidarbeid fortsatt er en utfordring i vår verdikjede.
Mål i rapporteringsåret :	Problematikken rundt overtidarbeid er noe vi jobber med kontinuerlig.

Utforte tiltak og begrunnelse :

Basert på våre inspeksjoner i Kina ser vi at det er en stor risiko relatert til utilstrekkelige styringssystemer og overdreven bruk av overtid. Disse to problemene henger sammen, da mangelen på et ordentlig styringssystem gjør det vanskelig å sikre at arbeidsmengden (produksjonsmengden) er tilpasset arbeidskapasitet på fabrikk.

Vi har fokusert mye på dette internt i selskapet de siste årene med bla. kompetanseheving gjennom kursing av ansatte i produktavdelingen i samarbeid med Etisk Handel Norge, og utvikling av interne verktøy for produktavdelingen. Vi har også jobbet med å tilpasse interne rutiner for å minimere sampling, endring av produkter underveis i utviklingsfasen, gi gode forcast-rapporter og tech-packs til leverandør mm.

Overtid er noe vi alltid har på agendaen ved leverandørmøter og når vi er på fabrikkbesøk. Under disse møtene prøver vi å finne ut om det er noe selskapet kan gjøre for å minimere fabrikkens bruk av overtid.

Vi tilbyr også kursing av ansatte gjennom amfori BSCI og opplæring av ansatte på fabrikk gjennom "Wage Management" modulen til det digitale læringsverktøyet QuizRR.

Prioritert negativ påvirkning/skade	HMS på fabrikk
Overordnet mål :	Bidra til å sikre at fabrikkene som produserer for VOICE Norge AS, er trygge arbeidsplasser for de ansatte.
Status :	Accord har igangsatt HMS opplæringsprogram på alle våre produsentfabrikker i Bangladesh. Totalt er 14.800 ansatte (på fabrikker som VOICE har produsert hos eller produserer hos) fått opplæring gjennom Accords HMS (Workplace Safety) program i Bangladesh siden 2016. Alle fabrikker med mer enn 20 ansatte inspiseres gjennom BSCI eller Sedex, hvis ikke de kan vise til et gyldig SA8000 sertifikat. Disse inspeksjonsrapportene viser at noen av våre produsentfabrikker fortsatt har for dårlige rutiner på HMS, dette gjelder særlig bruk av beskyttelsesutstyr. Mange ansatte ønsker rett og slett ikke å bruke utstyret da de mener at det er i veien og gjør arbeidet vanskeligere å utføre. Vi jobber derfor med kompetanseheving for å sikre at både ledelsen og ansatte forstår viktigheten av å bruke utstyret og innkjøp av korrekt utstyr som er tilpasset den ansatte. Kompetansehevingen utføres gjennom informasjons e-poster fra oss, kursing gjennom BSCI og via læringsverktøyet QuizRR
Mål i rapporteringsåret :	Se overordnet mål.

Utførte tiltak og begrunnelse :

I Bangladesh og Kina ser vi at det er en signifikant risiko relatert til helse miljø, og sikkerhet (HMS), dette er noe vi jobber med gjennom følgende tiltak;

- 1) Støtte Accords arbeid for å etablere HMS komiteer og holde opplæringsmøter for alle ansatte på fabrikkene i Bangladesh.
- 2) Inspisere fabrikkenes HMS rutiner via BSCI eller Sedex inspeksjoner.
- 3) Sette HMS på agendaen på fabrikkbesøk både gjennom visuell kontroll og dialog om problematikken med ledelsen på fabrikk.
- 4) Sende ut informasjon om bruk av beskyttelsesutstyr (PPT) til alle leverandører, for å sikre at de forstår hvordan det brukes og hvorfor det er viktig at det brukes.
- 5) Sikre at representanter for fabrikkene som får dårlig score på HMS deltar på BSCI's kurs/workshops i HMS krav og retningslinjer.
- 6) Tilby gratis digital opplæring i "arbeidstakerens rettigheter og ansvar" gjennom det digitale læringsprogrammet QuizRR på 12 fabrikker i Kina og Bangladesh.

Prioritert negativ påvirkning/skade	Anstendige arbeidsforhold i bomullsproduksjon
Overordnet mål :	Bidra til anstendige arbeidsforhold for ansatte på bomullsåkrene, ved å bli medlemmer av Better Cotton Initiative (BCI) og dermed støtte kursing og opplæring for bøndene som dyrker bomull ihht. BCI systemet. Bidra til å skape etterspørsel ved å source BCI bomull. Innen 2023 skal 50% av vår totale bomullsforbruk være sourced gjennom BCI.
Status :	I 2019 ble 15% av vårt årlige totale bomullsforbruk sourced gjennom Better Cotton Initiative (BCI). Denne investeringen gjorde det mulig for BCI å kurse i underkant av 200 bønder i bærekraftig bomullspraksis, og sikre at mer enn 300 hektar jord har blitt brukt til produksjon av BCI bomull. Vår sourcing av Better Cotton har også bidratt til anslagsvis 300.000kr i økt fortjeneste* for BCI bøndene. *BCI-bønder opplever økt fortjeneste av mange forskjellige grunner, oftest på grunn av økt utbytte og/eller optimalisert bruk av innsatsfaktorer som for eksempel gjennom mindre og mer fornuftig bruk av vann, sprøytemidler og syntetisk gjødsel.
Mål i rapporteringsåret :	Målet var å source 10% BCI bomull i 2019, så vi oversteg målet med 5 %.

Utførte tiltak og begrunnelse :

Først startet vi med å kartlegge alle bomullsprodusentene for å avklare hvilke produsenter som allerede sourced BCI bomull. Deretter sendte vi ut informasjon til alle leverandører om at selskapet nå ville begynne å source mer BCI bomull, samt informasjon om målet vårt om å source 50% BCI bomull innen 2023. Vi startet arbeidet med implementeringen av BCI bomull hos våre største bomullsprodusenter først og deretter de mindre produsentene. Våre leverandører i Kina fikk tilbud om å delta på BCI workshop i Shanghai, og vi arrangerte møter med BCI og enkelt av våre leverandører i Hong Kong som ikke allerede var med i BCI systemet, for å sikre forankring og opplæring.

Prioritert negativ påvirkning/skade	Migrantarbeidere
Overordnet mål :	Sikre anstendig arbeidsforhold for migrant arbeiderne i vår verdikjede
Status :	Policy er ferdigstilt og vil bli sendt ut sammen med nytt kontraktsoppsett for leverandører ila. første kvartal 2020.
Mål i rapporteringsåret :	Utarbeide en Migrantarbeider policy

Utforte tiltak og begrunnelse :

Ansettelsen av migrant-arbeidere blir stadig mer utbredt i den globale forsyningskjeden, ettersom arbeidstakere reiser ut for å søke bedre muligheter til å forsørge familiene sine. Migrantarbeidere finner vi ofte der tilgjengeligheten til lokal arbeidskraft er synkende og ansettelsen av migrantarbeidere har blitt en nødvendighet. I noen regioner utgjør migrantarbeidere mesteparten av arbeidsstyrken.

Dårlig rekrutteringspraksis kan ofte gjøre denne arbeidsstyrken sårbar for utrygge og uakseptable ansettelsesforhold. Migrantarbeidere vil ofte få kontrakt i en fast periode og er avhengige av den garanterte inntekten for å sørge for familien hjemme. Noen migrantarbeidere må også betale et gebyr til rekrutteringsagenter/bemanningsbyrå for å sikre seg en jobb.

Med det stigende antallet flyktninger i Tyrkia og Bangladesh, er det også en større risiko for at etiske retningslinjer blir brutt, som for eksempel tvangsarbeid, barnarbeid, anstendig sysselsetting, overdreven bruk av overtid, arbeidstid, levelønn og diskriminering.

Gjennom å utarbeide en Migrantarbeider Policy ønsker vi å kommuniser vår posisjon ift. bruk av migrantarbeidere, og arbeide sammen med våre leverandører og fabrikker for forbedring av rekrutteringspraksis og ansettelsesvilkår for migrantarbeidere i vår verdikjede.

Prioritert negativ påvirkning/skade	Dyrevelferd
Overordnet mål :	VOICE Norge AS aksepterer ikke under noen omstendigheter at dyr skades i produksjon av våre produkter. Vi krever at alle materialer som stammer fra dyr i våre produkter, er fra dyr som er behandlet humant og i henhold til gjeldende dyrevernslover og anbefalinger.
Status :	Policy er ferdigstilt og vil bli sendt ut sammen med nytt kontraktsoppsett for leverandører ila. første kvartal 2020.
Mål i rapporteringsåret :	Utarbeide ny Dyrevelferdspolicy (med krav om sertifisering av enkelte dyrefibre) i samråd med Dyrevernsalliansen

Utførte tiltak og begrunnelse :

Dyrevelferd er et viktig fokusområde i vårt bærekraftarbeid. For å sikre at alle materialer som stammer fra dyr i våre produkter, er fra dyr som er behandlet humant og i henhold til gjeldende dyrevernslover og anbefalinger, har vi utarbeidet et sett med nye kriterier for bruk av dyrefibre. Dette inkluderer krav om at all dun skal være sertifisert ihht Responsible Down Standard, og at saueull fra Australia må være sertifisert ihht. Responsible Wool Standard eller erklært som mulesing-free ull ved IWTO-sertifikat. Dyrevernsolicyen er utarbeidet med innspill og forslag fra Dyrevernsalliansen.

Prioritert negativ påvirkning/skade	Hjemmearbeidere
Overordnet mål :	Forbedre forholdene til hjemmearbeiderne i vår verdikjede
Status :	Policy er ferdigstilt og vil bli sendt ut sammen med nytt kontraktsoppsett for leverandører ila. første kvartal 2020.
Mål i rapporteringsåret :	Utarbeide en Hjemmearbeider policy

Utførte tiltak og begrunnelse :

Hjemmearbeidere finnes i mange verdikjeder og jobber i et bredt spekter av sektorer. Utfordringen er at hjemmearbeidere mangler synlighet i verdikjeden, og ansettes generelt uformelt og i utrygge stillinger. Mange er underbetalte og har ingen faste kontrakter. De aller fleste er kvinner som balanserer arbeid med ansvaret for hjemmet og familien, og som har få praktiske alternativer til hjemmearbeid.

Vi mener at et av de første stegene mot å redusere usikkerheten til disse arbeidstakerne, er å ha en åpen og positiv stilling til hjemmearbeidere. Ved å akseptere bruk av hjemmearbeidere i vår verdikjede søker vi å unngå faren for å sende hjemmearbeidere "under jorden" og dermed forhindre muligheten til å forbedre arbeidsforholdene, eller å utløse utilsiktede konsekvenser der arbeidere kan bli fratatt sin eneste mulighet for inntekt. Vi erkjenner imidlertid også at arbeidsforholdene til hjemmearbeiderne, kanskje ikke alltid kan møte de krav og retningslinjer som er beskrevet i ILO-konvensjonene. Vi er derfor opptatt av å samarbeide med våre leverandører for å forbedre arbeidsforholdene. Første steg i dette arbeidet har vært å utvikle en Hjemmearbeider policy, som inkluderer våre egne forpliktelser og krav vi har til våre leverandører.

Prioritert negativ påvirkning/skade	Bruk av bemanningsbyrå
Overordnet mål :	Minimere bruk av bemanningsbyrå i vår verdikjede og sikre at de bemanningsbyråene som brukes er ihht våre krav og retningslinjer.
Status :	Policy er ferdigstilt og vil bli sendt ut sammen med nytt kontraktsoppsett for leverandører ila. første kvartal 2020.
Mål i rapporteringsåret :	Utarbeide og implementere retningslinjer for bruk av bemanningsbyrå i vår Migrantarbeider policy

Utførte tiltak og begrunnelse :

I forbindelse med utstrakt bruk av migrant-arbeidere i den globale verdikjeden, har bruk av bemanningsbyrå økt betraktelig de siste årene. For å sikre at arbeiderne som er ansatt gjennom bemanningsbyrå ikke må betale gebyrer til bemanningsbyrået for å sikre seg en jobb, at produsentene kun bruker statlig godkjente bemanningsbyrå og har innsyn i alle ansattes kontrakter, lønninger, boforhold etc., for å sikre at våre etiske retningslinjer blir fulgt og at menneskerettigheter blir overholdt, har vi utarbeidet og implementert retningslinjer for bruk av bemanningsbyrå i vår nye Migrantarbeider policy.

Prioritert negativ påvirkning/skade	Fri fagorganisering og andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon
Overordnet mål :	Støtte opp om retten til fri fagorganisering og andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon.
Status :	I løpet av 2019 har 1738 stk. ansatte på produksjonsfabrikker vi bruker i Kina og Bangladesh fått opplæring i "arbeidstakerens involvering på arbeidsplassen" via det nettbaserte læringsprogrammet QuizRR.
Mål i rapporteringsåret :	Opplæring av ansatte og ledelsen på 12 av våre viktigste fabrikker i "arbeidstakerens involvering på arbeidsplassen" via det nettbaserte læringsprogrammet QuizRR.

Utførte tiltak og begrunnelse :

I flere av våre produksjonsland finnes det rett og slett ikke noe velfungerende fagorganisasjoner. I mange tilfeller er man dermed nødt til å jobbe for andre typer demokratiske valg, blant annet gjennom arbeiderutvalg.

Se punkt 3.B.4. for mer informasjon om hvordan vi jobber med denne problematikken.

Prioritert negativ påvirkning/skade	Seksuell trakassering på arbeidsplassen
Overordnet mål :	Etablere vern mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende adferd på fabrikk
Status :	Siden oktober 2016 har 1233 stk. ansatte på vår største produksjonsfabrikk i Bangladesh fått opplæring i "ansattes rettigheter og ansvar" via læringsprogrammet QuizRR.
Mål i rapporteringsåret :	Implementert læringsprogrammet QuizRR på vår viktigste produksjonsfabrikk i Bangladesh.

Utforte tiltak og begrunnelse :

I Bangladesh er det en risiko for at arbeidere blir seksuelt trakassert og misbrukt. Disse spørsmålene er vanskelige å overvåke ved inspeksjoner eller diskusjoner med leverandører/ ledelsen på fabrikk, noe som er grunnen til at vi implementerte læringsprogrammet QuizRR på vår største og viktigste produksjonsfabrikk i Bangladesh. Vi planlegger vi å utvide dette læringsprogrammet i 2020, til også å inkludere vår nest største produksjonsfabrikk i Bangladesh.

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

Høsten 2018 besluttet vi å bli medlem av Handelens Miljøfond. og fra 1. november 2018 begynte VOICE Norge AS å ta betalt for alle handleposer, både plast og papir. 50 øre av poseavgiften går til Handelens Miljøfond som driver innovasjon og forskning innen plastforbruk og mer bærekraftige alternativer.

Dagens forbruk av handleposer er ikke bærekraftig. Alle poser, både plast og papir, har en negativ påvirkning på miljøet. Det går med mye ressurser til både produksjon, transport og gjenvinning av handleposer. Plastposer er et forsøplingsproblem i mange land og en stor kilde til marin forsøpling og mikroplast. Det tar naturen 400 år å bryte ned en eneste plastpose. I løpet av den tiden brytes den ned til små deler og blir en skadelig faktor i næringskjeden, både for dyr og mennesker. Ved å ta betalt for alle handleposene vil vi øke bevisstgjøringen og bidra til å redusere bruken av handleposer. Vi ønsker med andre ord å hjelpe til å endre vaner og bidra til en positiv samfunnsutvikling.

I løpet av 2019 har vi jobbet med å minimere bruk av plastemballasje rundt produktene under frakt, dette har som forventet resultert i mindre bruk av plastemballasje og lavere kostnader for emballering. Et annet positivt resultatet var at butikkene brukte mindre tid på både å pakke opp varene og å kaste søppel (ettersom det nå ble mye mindre søppel). I første omgang prøvde vi ut dette prosjektet på enkelte varegrupper i Boys of Europe kjeden, men resultatet var så positivt at vi kommer til å utvide prosjektet til flere varegrupper i alle tre kjedene 2020.

I VOICE bruker vi mye bomull i produktene våre, gjennom medlemskapet i Better Cotton Initiative og ved å source bomull gjennom BCI systemet vil vi bidra til å minimere bruk av vann og sprøytemidler, og ta bedre vare på vannressursene, jordsmonnet og det biologiske mangfoldet rundt bomullsåkrene.

I 2020 har vi planer om å implementere våre strategiske leverandører i amfori's miljøstyringsystem BEPI (Business Environmental Performance Initiative). Dette systemet gjør det mulig for bedrifter å administrere og forbedre miljøbelastningen i sin globale verdikjede gjennom en støttet tilnærming (ved bruk av konsulenter) og et fast miljøstyringssystem. Gjennom BEPI vil fabrikkene få opplæring i miljøtiltak på fabrikk, og vi vil få en bedre risikovurdering av miljøstatus hos våre viktigste produksjonsfabrikker.

Gjennom å implementere Responsible Wool Standard i vår verdikjede vil vi sørge for at ullen i våre produkter kommer fra gårder som jobber aktivt for en bedre landforvaltning av jorden som brukes i ullproduksjonen.

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

Vårt interne arbeid med ansvarlig innkjøpspraksis startet høsten 2014 da vi sendte ut en nettbasert spørreundersøkelse til våre leverandører for å finne ut mer om vår interne innkjøpspraksis. Undersøkelsen var anonym og basert på en mal av Etisk Handel Norge. For å sikre forståelse hos vår største leverandørbase (Kina) bestemte vi oss for å oversette undersøkelsen til mandarin. Dette viste seg å være en stor suksess, og vi endte opp med en svarprosent på 81%. Funnene fra denne undersøkelsen dannet grunnlaget for workshopen "Ansvarlig innkjøpspraksis" som vi arrangerte i samarbeid med Etisk Handel Norge ila. våren 2015. Etter kurset bestemte vi oss for å utvikle en ny produktmanual for vår produktavdeling. Denne manualen fungerer som et verktøy, veilednings- og referansedokument for produktansatte. En viktig del av manualen er vår "Ansvarlig produksjons- og innkjøpspraksis-guide". Gjennom manualen sikrer vi at alle nye og nåværende ansatte er fullt klar over og følger selskapets policyer og prosedyrer for ansvarlig innkjøpspraksis, og at alle teamene som jobber med innkjøp/produkt har samme tilnærming til våre leverandører. Våren 2016 deltok også ledergruppen i IEHs Ansvarlig innkjøpspraksis-workshop.

I oktober 2018 arrangerte vi en ny runde med "Ansvarlig innkjøpspraksis" workshop, for å sikre at alle nyansatte og personale som ikke kunne delta på den forrige workshop, fikk sjansen til å delta. Denne workshopen var så populær (bla. pga. at mange av deltakerne fra workshopen i 2015 ønsket å være med for andre gang), at vi endte opp med å sette opp to workshops. Etter workshopene gjennomførte vi oppfølgingsmøter med hver enkelt team. Teamene bestemte seg så for tre actionpunkter de ønsket å forbedre ift. deres innkjøpspraksisen ila. 2019. Disse actionpunktene ble så fulgt opp med nye møter med teamene for å sikre forankring og gjennomføring internt.

I desember 2019 sendte vi ut to nye spørreundersøkelser, en til våre leverandører og en til våre produsenter for å sammenligne funnene fra innkjøpspraksis-undersøkelsen fra 2014. Denne undersøkelsen ble også sendt ut på mandarin for å sikre forståelse hos vår viktigste leverandørbase, noe som viste seg å være viktig ettersom 80% av respondentene var fra Kina. Funnene fra denne undersøkelsen vil brukes i videre arbeid for å forbedre intern innkjøpspraksis i 2020.

3.B.3 Valg av produkter og sertifiseringer

Noen av våre produsenter og underleverandører har miljø-sertifikater som Oeko-tex 100 og GOTS, men det er ikke en forutsetning for å bli en leverandør for VOICE. Vi ser imidlertid på disse sertifikatene som en god indikasjon på at leverandøren jobber med å forbedre miljøpåvirkningen lokalt. Årsaken til at vi ikke krever disse sertifikatene, er at vi har veldig strenge kjemikaliekrav som i noen tilfeller er strengere enn disse sertifikatene. Mange av produktene våre er laget av sertifiserte materialer, men vi har valgt å ikke merke disse produktene foreløpig.

I 2019 startet vi arbeidet med å implementere RDS og RWS-sertifikater for våre dun- og ullprodukter. Målet er at 100% av våre dunprodukter skal være laget med RDS-sertifisert dun på RDS sertifiserte fabrikker innen 2021. Implementering av RWS vil mest sannsynlig ta litt lenger tid, ettersom dette er en ganske ny standard og dermed ikke like tilgjengelig som RDS dun. Vår verdikjede for ull er også mer komplisert enn for dun, noe som betyr at det vil ta lenger tid å kartlegge denne verdikjeden.

I 2019 har vi også implementert Better Cotton i våre produkter. Målet er at 50% av bomullen som brukes i våre produkter skal være kjøpt gjennom Better Cotton systemet innen 2023.

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

Problematikken om fri fagorganisering og kollektive forhandlinger er en av de mest krevende områdene å jobbe med, ettersom det i flere av våre produksjonsland rett og slett ikke finnes noen velfungerende fagorganisasjoner. I mange tilfeller er man derfor nødt til å jobbe for andre typer demokratiske valg, blant annet gjennom arbeiderutvalg.

Arbeidstakernes rett til fri fagorganisering og kollektive forhandlinger er oppført som et krav i våre etiske retningslinjer. Gjennom BSCI-tilsyn/inspeksjoner vil revisor sjekke om fabrikken har en fungerende fagforening eller arbeiderutvalg. Funn fra inspeksjonsrapporter blir alltid diskutert med leverandøren, enten gjennom e-post korrespondanse, under fabrikkbesøk eller i møter med leverandørene.

Gjennom å implementere QuizRR's Worker Engagement-program på våre strategisk viktigste produsentfabrikker, har vi som mål å forbedre kommunikasjonen mellom de ansatte og ledelsen på fabrikk. QuizRR Worker Engagement (WE) -modul fokuserer på å øke tilliten, engasjementet og arbeidernes stemme på fabrikkene ved å bygge strukturerte og velfungerende kanaler som ansatte kan bruke for å ta opp problemer/spørsmål med ledelsen, uten å være redd represalie.

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

Vi ser at det er behov for å inkludere en større del av leverandørene i bevisstgjøring og kompetanseutvikling. Vi har ikke en fullstendig kartlegging av kompetanseutviklingsbehovet for alle våre leverandører, men vi har startet dialogen og opplæringen med våre største og strategisk viktigste leverandører. Tilbakemeldingene reflekterer et behov for mer kunnskap og konkret tilbakemelding.

Eksterne inspeksjoner blir sett på som et godt kartleggingsverktøy av de fleste av våre leverandører, ettersom det resulterer i en grundig rapport, som er konkret og skaper mål for videre innsats og forbedringer. Dette er grunnen til at vi er medlemmer av amfori BSCI, et kjent inspeksjonssystem basert på sosiale revisjoner. BSCI har et sett med etiske retningslinjer som alle produsenter må følge. Overholdelse av disse retningslinjene er hovedfokuset under en revisjon. Gjennom disse inspeksjonene har vi funnet at det er behov for å utvikle fabrikkledelsens kompetansenivå når det kommer til styringssystemer, dokumentasjoner, arbeidstid (overtid), lønning og de ansattes rettigheter til fagforeningsfrihet og tariffavtaler på fabrikkene.

Det er også behov for kompetanseutvikling når det kommer til helse-, miljø- og sikkerhet på fabrikk. Gjennom Accord-avtalen gjennomfører vi inspeksjoner av bygningsstruktur, elektrisitet og brannsikkerhet på fabrikkene i Bangladesh. I tillegg blir fabrikkledelsen og ansatte kurset i HMS gjennom lokale møter på fabrikk, brosjyrer, videoer osv. Helse, miljø og sikkerhet er også en viktig del av BSCI-reglementet og blir grundig sjekket under BSCI-inspeksjon på fabrikk.

Miljøpåvirkning er et annen viktig område vi har fokusert på de siste årene. Vi opplever at leverandørene har for lite kunnskap om hvilken innvirkning kjemikalier har på arbeiderne og miljøet. Gjennom distribusjon og bruk av RISE miljøguide (Best Available Technology / Best Environmental Practice) ønsker vi å øke kunnskapen om kjemikalier og hjelpe våre leverandører med å erstatte farlige kjemikalier med mindre farlige kjemikalier.

I 2018 startet vi arbeidet med å implementere våre viktigste produksjonsfabrikker i Business Environmental Performance Initiative (BEPI) for å få en risikovurdering av miljøprosessene og prosedyrene hos fabrikkene og for å trene fabrikkpersonalet i miljøledelse lokalt på fabrikk.

Vi opplever også at det er behov for en bedre sosial dialog og ansatt-involvering på fabrikkene. Gjennom det digitale opplæringverktøyet QuizRR, ønsker vi å forbedre ansattes kunnskap om deres rettigheter og ansvar, styrke kommunikasjonen mellom arbeiderne, arbeiderrepresentasjon og ledelsen, gi opplæring i gode styringssystemer for lønn, ansatt-fordeler, regulering av overtid og gi informasjon om karrieremuligheter for å oppmuntre til en mer stabil og motivert arbeidsstyrke på fabrikk, fremme etisk rekrutteringspraksis og gi informasjon og opplæring til migrantarbeiderne. 12 av våre viktigste produksjonsfabrikker (totalt 3877 ansatte) gjennomførte QuizRR trening i 2019, og målet er at de ansatte på 30 av våre viktigste fabrikker skal ha deltatt på QuizRRs læringsprogram innen utgangen av 2021.

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



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

Bærekraftsansvarlig følger opp og vurderer effekt av bærekraftiltak som selskapet har iverksatt (for å minimere negative konsekvenser for mennesker, samfunn og miljø) ved å samle inn data gjennom inspeksjonsrapporter, egenevalueringskjema, anonyme spørreundersøkelser, testrapporter, digitale opplæringsverktøy (QuizRR), fabrikkbesøk, leverandørmøter, klagemekanismer gjennom Accord-avtalen, aktiv deltakelse på kurs og seminarer i regi av våre samarbeidspartnere m.m.

Dette arbeidet blir rapportert videre til Direktør for HR og Kommunikasjon på ukentlig basis. Tiltakene blir også jevnlig presentert for ledergruppen som har det endelige ansvaret sammen med Administrerende Direktør for å vurdere effekten av tiltakene og videre arbeid.

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

I bærekraftarbeidet er det ofte vanskelig å måle om et forbedringstiltak på fabrikk fungerer, spesielt på produksjonsfabrikker som produserer for mange forskjellige og ofte større selskap enn oss, vil tiltak som vi (som selskap) gjør alene ikke ha like stor virkning. Vi ser større virkninger av forbedringer som er gjort i regi av bransjesamarbeid som f.eks. Accord-avtalen, hvor flere selskaper sammen jobber for forbedringer. Dette er også en av grunnene til at vi har valgt å bruke et felles standardisert inspeksjonssystem for sosiale revisjoner på fabrikk (BSCI). Et slikt felles system gir oss mulighet til å ta kontakt med andre selskaper som produserer på samme fabrikk og jobbe sammen for forbedringer.

Et annet viktig moment for å sjekke om tiltak fungerer, er å etablere anonyme klagemekanismer som ansatte kan bruke for å ta opp evt. problemer uten å være redd for represalier fra ledelsen. Gjennom Accord-avtalen har alle ansatte på fabrikkene i Bangladesh tilgang til en egen "hotline" som de kan bruke for å kontakte Accord. Accord tar imot alle henvendelser og vurderer om de er innenfor HMS-omfanget (som Accord jobber med) eller om de er utenfor deres ansvarsområde. Uansett om klagen er innenfor eller utenfor Accords ansvarsområde vil klagen bli tatt videre med selskapene som produserer på fabrikk, og man kan sammen jobbe for forbedringer.

Anonyme spørreundersøkelser har vist seg å være en god måte å få ærlig tilbakemelding på ulike tiltak som vi har iverksatt. I desember 2019 sendte vi ut to nye anonyme spørreundersøkelser, en til våre leverandører og en til våre produsenter, for å sammenligne funnene fra innkjøpspraksis-undersøkelsen fra 2014. Undersøkelsen ble sendt ut på Engelsk og Mandarin for å sikre forståelse hos vår viktigste leverandørbase, noe som viste seg å være viktig ettersom 80% av de som svarte var fra Kina. Funnene fra denne undersøkelsen vil brukes i arbeidet for videre forbedring av vår interne innkjøpspraksis.

Gjennom Better Cotton Initiative kan vi måle bla. hvor mye mindre vann og sprøytemidler som er blitt brukt, hvor mange bønder som har fått opplæring av BCI og hvor mange hektar jord som er blitt brukt gjennom å kjøpe Better Cotton, kontra å kjøpe konvensjonell bomull. Dette er informasjon som motiverer oss til å fortsette arbeidet med å source mer bærekraftige fibre.

Gjennom å bruke sertifiserte råvarer/stoffer kan vi være sikre på at materialet er laget ihht. sertifiseringens krav og retningslinjer, dette er en av grunnene til at bestemte oss for å kun bruke dun og fabrikker som er sertifisert ihht Responsible Down Standard for våre dun-produkter. På den måten er vi sikre på at fuglene som dunen kommer fra, er blitt godt behandlet gjennom hele livet.

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 virksomhetens 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 er opptatt av å ha en god dialog med alle våre interessenter, og har stort fokus på samarbeid, tillit og gjensidig respekt i vårt leverandørforhold. Ved å ha en god dialog i grunn, har vi mulighet til å ta opp vanskelige problemstillinger og jobbe sammen for positive endringer. Hvis vi oppdager brudd på våre retningslinjer involverer vi umiddelbart relevante interessenter for å samle informasjon om situasjonen, og for å diskutere mulige løsninger.

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

I tillegg til denne rapporten, kommuniserer selskapet om eget bærekraftarbeid på selskapets nettside. Vi har også en egen e-postadresse som alle interessenter som ønsker å vite mer om bærekraftarbeidet vårt, kan kontakte oss på.

Vi deltar aktivt i forum, på kurs og seminarer, hvor vi deler våre erfaringer med de andre deltakerne.



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

Retningslinjene for gjenoppretting er en del av selskapets overordnede policy for bærekraftig forretningspraksis. Policyen sier som følger; "Der våre aktiviteter forårsaker eller medvirker til negativ påvirkning på mennesker, samfunn eller miljø skal vi stanse aktiviteten, og søke å gjenopprette skaden. Der leverandøren er ansvarlig for den negative påvirkningen/skaden er leverandøren også ansvarlig for gjenoppretting". For å sikre at gjenoppretting skjer ihht våre krav og retningslinjer på leverandørnivå, følger vi opp leverandørene nøye og tilbyr støtte og hjelp underveis i prosessen. Ved behov for gjenoppretting søker vi alltid hjelp fra relevante resurssentre (som f.eks Etisk Handel Norge) for å sikre innspill og informasjon fra en uavhengig tredjepart.

Beskriv eventuelle tilfeller av gjenoppretting i rapporteringsperioden

Gjennom Accords klagemekanisme ble vi gjort oppmerksom på en konflikt mellom en ansatt og ledelsen på en fabrikk i Bangladesh. Klageren mente at fabrikken ikke hadde utbetalt tilstrekkelig sluttvederlag, fabrikken var rask med å gjøre opp for seg og saken ble avsluttet. I dette tilfellet var klagen på en fabrikk som var helt ny for oss og som vi kun hadde produsert en prøveordre hos, noe som gjorde at vi ikke hadde særlig påvirkningskraft på fabrikken og var helt avhengig av tyngden som Accord-avtalen gir oss ved at vi er flere brands som stiller oss bak Accord og på den måten kan jobbe sammen for oppklaring av saker.

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

Et viktig moment for å sikre at arbeidere og lokalsamfunn har tilgang til effektive mekanismer for gjenoppretting, er å etablere anonyme klagemekanismer som ansatte kan bruke for å ta opp evt. problemer uten å være redd for represalier fra ledelsen.

I våre etiske retningslinjer er det krav om at leverandører og produsenter skal etablere eller delta i effektive klagemekanismer for ansatte. Systemer for oppfølging av klager sjekkes under BSCI-inspeksjonen, og inspektøren sjekker også om fabrikkene har avholdt regelmessige toveis kommunikasjonsmøter mellom ledelsen og arbeiderne (minimum to ganger per år).

Spørsmål om håndtering av klager dekkes også i Self Assessment Questionnaire (SAQ) som alle våre leverandører med mindre enn 20 ansatte (som ikke er revidert gjennom BSCI eller Sedex) må fylle ut.

Gjennom Accord-avtalen har alle ansatte på fabrikkene i Bangladesh tilgang til en egen "hotline" som de kan bruke for å kontakte Accord. Accord tar imot alle henvendelser og vurderer om de er innenfor HMS-omfanget (som Accord jobber med) eller om de er utenfor deres ansvarsområde. Uansett om klagen er innenfor eller utenfor Accords ansvarsområde vil klagen bli tatt videre med selskapene som produserer på denne fabrikkene, og man kan sammen jobbe for forbedringer.

På selskapets nettsider kan interessenter ta kontakt med bærekraftavdelingen, dersom de har spørsmål eller klager som de ønsker å ta opp med oss.

Kontaktinformasjon:

VOICE Norge AS
Hilde Slettvoll
hilde.slettvoll@voice.no