



Rapport for

Bærekraftig forretningspraksis 2020

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

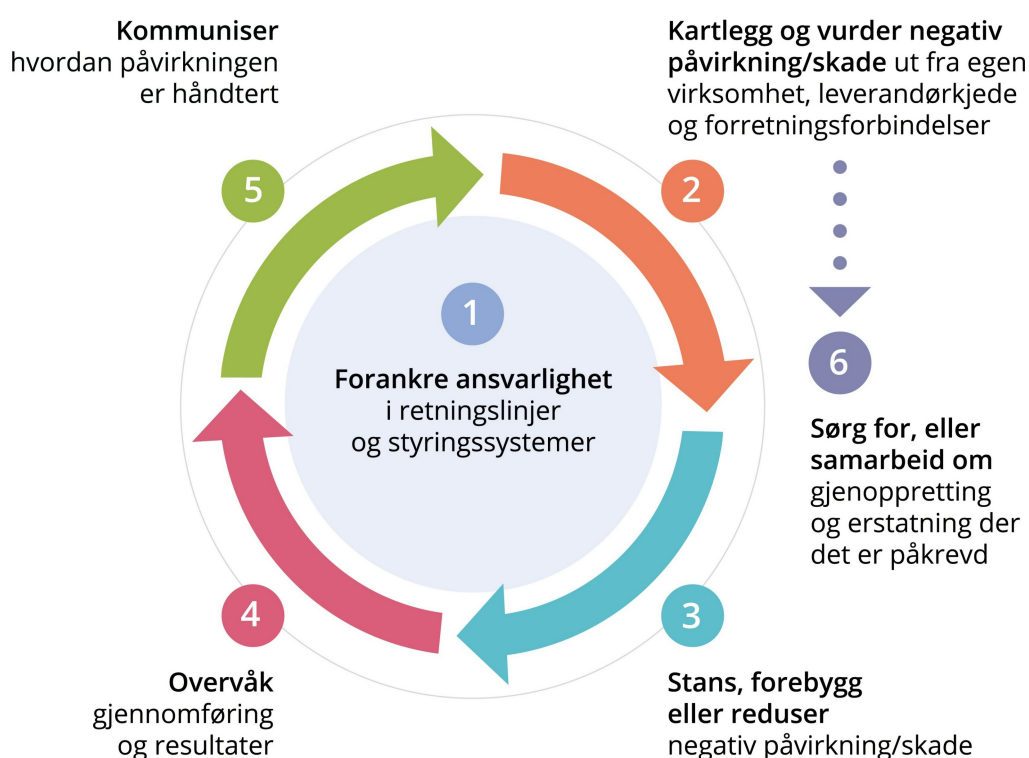
Daglig leder

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

2020 ble et krevende år som følge av koronapandemien, preget av stort fall i selskapets omsetning og mange permitterte ansatte. Fokuset ble derfor å gjennomføre de viktigste initiativene som vi startet opp i 2019. Blant annet har vi fokusert på å øke andelen bærekraftige materialer og fibre i våre produkter, samt kartlegge og øke sporbarheten i vår verdikjede.

I 2021 vil vi fortsette å jobbe for å nå selskapets visjon om «å bidra til en mer bærekraftig verden», gjennom å fokusere på de langsiktige målene i bærekraftstrategien for 2019-2025;

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.

Redusere miljø- og klimabelastningen fra vår virksomhet gjennom ulike tiltak som å minimere plastforbruket, støtte implementering av miljøstyringssystemer på produksjonsfabrikkene, redusere utslipp fra transport, og Miljøfyrtårn-sertifisere hovedkontoret.

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

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 mest 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, og som respekterer, beskytter og fremmer menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter og internasjonale miljøkrav. "

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

Totalt har Voice i overkant av 240 butikker fordelt på Match, VIC, Boys of Europe og Jean Paul. Voice ble etablert i 1988 og eies av investeringsselskapet O. N. Sunde AS.

Voice har en helintegrert verdikjede og designer selv kolleksjoner for 11 egne merkevarer, som utgjør 80 % av selskapets totale omsetning. Spydspissen er Jean Paul merket, som er Norges største klesmerkevare. I tillegg utvikler Voice merkevarene Va Vite, Henry Choice, Mario Conti, Marie Philippe, Blu, Redford, Donna, Mr. Capuchin, Vos Not Vos og Alvo.

Hovedkontoret ligger på Sagene i Oslo.

Omsetning i rapporteringsåret (NOK)

1 622 000 000

Antall ansatte

1 400

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

Navn, tittel for kontaktperson for rapporten

Hilde Slettvold

E-post adresse for kontaktperson for rapporten

hilde.slettvold@voice.no

Informasjon om leverandørkjeden

Generell beskrivelse av bedriftens innkjøpsmodell og leverandørkjeden

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

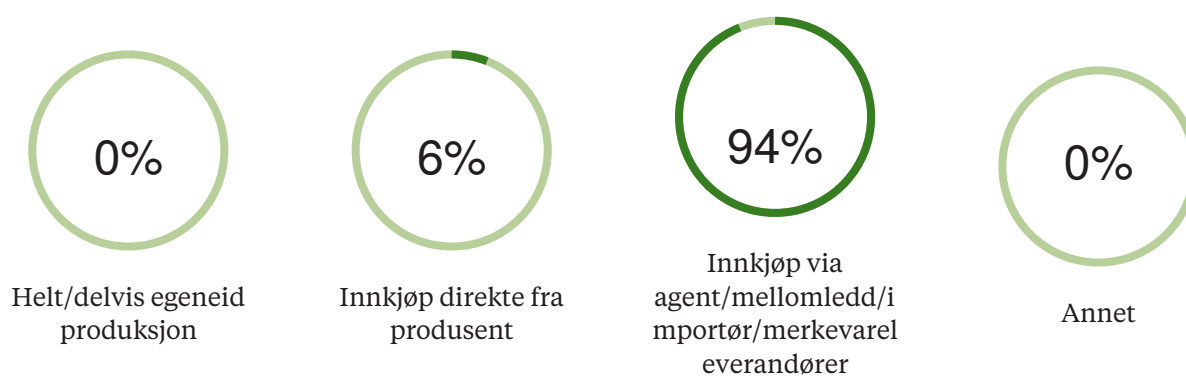
Antall leverandører som bedriften har hatt kommersielle relasjoner med i rapporteringsåret

59

Kommentar til antall leverandører

Tallet reflekterer leverandører og agenter vi har samarbeidet med ila. 2020

Type innkjøp/ leverandørforhold



Liste over førsteleddsprodusenter per land

Kina :	77
India :	9
Bangladesh :	8
Tyrkia :	5
Italia :	2
Sør-Korea :	1
Pakistan :	1

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

Antall arbeidere

37 029

Antall produsenter dette er basert på

103

Kommentar til antall arbeidere

Tallene er hentet fra inspeksjonsrapporter, samt tall som leverandør selv har meldt inn til oss i desember 2020.

Viktigste innsatsfaktorer/råvarer og geografi

Bomull	Australia Bangladesh Brasil Kina Egypt Spania Etioopia Hellas India Pakistan Tyrkia USA Sør-Afrika
Ull	Australia Kina Tyskland Italia Portugal Sør-Afrika
Dun	Kina
Mohair	Argentina Kina Italia Sør-Afrika
Alpakka	Kina Italia Peru
Kashmir	Kina Sør-Korea
Silke	Kina

Polyester/T400/EME/PBT	Bangladesh Kina Storbritannia India Italia Sør-Korea Portugal Tyrkia Taiwan
Polyamid	Kina Italia Sør-Korea Tyrkia Taiwan
Viskose/Rayon	Kina Indonesia India Japan Sør-Korea Tyrkia
Lyocell	Østerrike Bangladesh Kina Sør-Korea
Tencel	Kina Sør-Korea
Modal	Østerrike Kina India Tyrkia
Lær/skinn	Kina India Pakistan USA
Lin/Ramie	Belgia Kina Frankrike Portugal
Bambus	Kina

Informasjon over er hentet inn fra våre leverandører og reflekterer fibermateriale i produktene. Emballasje og trims er ekskludert. Ikke alle råvarene er sporbare til opprinnelsesland, vi jobber derfor med å implementere mer sertifiserte og sporbare materialer i våre produkter.

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.

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.

Mål:

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.

SPORBARHET OG BÆREKRAFTIGE FIBRE:

1) BOMULL; Mål oppnådd. I 2020 ble hele 39% av vår bomull sourcet som Better Cotton.

2) DUN; Mål delvis oppnådd. Grunnet COVID-19 ble planlagte RDS inspeksjoner på fabrikk og hos leverandør utsatt til andre halvdel av 2020, slik at målet for 2020 produktene ble ikke mulig å nå.

- 76% av totalt antall dun produkter inneholdt RDS sertifisert dun

- 62% av dun-produktene ble produsert på fabrikker som var sertifisert

- 62% av dun-produktene kunne merkes som RDS produkter

3) ULL; Mål ikke oppnådd. Grunnet reduksjon i innkjøp relatert til COVID-19 ble det besluttet å overføre dette målet til 2021.

4) POLYESTER; Mål oppnådd. Ila. 2020 har vi utarbeidet en oppdatert handlingsplan for å implementere mer bærekraftige materialer i våre produkter. Reduksjon i bruk av polyester og implementering av mer resirkulerte polyester en del av denne nye handlingsplanen. Ifm. dette arbeidet innhentet vi informasjon om hvilke leverandører som kan tilby resirkulert polyester, kostnader for resirkulert polyester og hvilke typer resirkulert som er tilgjengelig.

Status :

5) SKINN/LÆR; Mål delvis oppnådd. Ila. 2020 har vi utarbeidet en oppdatert handlingsplan for å implementere mer bærekraftige materialer i våre produkter. Ifm. dette arbeidet kartla vi sertifisering av garveriene i vår verdikjede. Denne kartleggingen viste at 5 av totalt 6 garverier, er sertifisert ihht. Leather Working Group (LWG). 3 av disse 5 garveriene har høyeste klassifisering; «Gold». Dette inkluderer garveriet til vår største skinnleverandør, som også kun bruker vegetabilsk garvet skinn.

6) Mål ikke oppnådd. Grunnet situasjoner relatert til COVID-19, ble dette prosjektet utsatt til 2021.

7) Ettersom underleverandørene regelmessig skiftes ut ihht produkttype, materialvalg osv. vil dette arbeidet være en kontinuerlig prosess. Vi har utført en større kartlegging av underleverandører i Kina ila. høst 2020. Videre kartlegging av underleverandører for produsenter i Bangladesh, Tyrkia og India er planlagt for 2021.

Økt implementering av sertifiserte råvarer i våre produkter, samt etablering av nytt internt innkjøpssystem (med oppstart Januar 2021), vil være med på å sikre bedre sporbarhet i vår verdikjede i årene fremover.

ARBEIDSFORHOLD OG MENNESKERETTIGHETER:

- Mål :**
- 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 aktivt deltar i inspeksjonsprogrammet 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.

ARBEIDSFORHOLD OG MENNESKERETTIGHETER:

- Status :**
- 1) Mål oppnådd. Nye krav til leverandørers aktive deltagelse i anerkjente inspeksjonssystem er iverksatt.
 - 2) Mål oppnådd.
 - 3) Mål oppnådd.
 - 4) Mål ikke oppnådd. Grunnet situasjoner relatert til COVID-19, ble dette prosjektet utsatt til 2021.
 - 5) Mål oppnådd.
 - 6) Mål oppnådd.
 - 7) Mål oppnådd.
 - 8) Mål oppnådd.
 - 9) Mål ikke oppnådd. Grunnet situasjoner relatert til COVID-19, ble dette prosjektet utsatt til 2021.

3

KOMMUNIKASJON OG INTERESSENTDIALOG:

- Mål :**
- 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

KOMMUNIKASION OG INTERESSENTDIALOG:

- Status :**
- 1) Mål oppnådd.
 - 2) Mål delvis oppnådd. Grunnet situasjoner relatert til COVID-19, ble kun 2 nyhetsbrev publisert i la. 2020.
 - 3) Mål oppnådd.
 - 4) Mål oppnådd.
 - 5) Ikke relevant. Ingen nyansettelser i 2020.
 - 6) Ikke relevant. Ingen nyansettelser i 2020.
 - 7) Mål oppnådd.
 - 8) Mål delvis oppnådd. Grunnet situasjoner relatert til COVID-19, ble dette prosjektet delvis utsatt til 2021.

4

MILJØPÅVIRKNING:

- Mål :**
- 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

MILJØPÅVIRKNING:

- 1) Mål oppnådd.
- 2) Mål delvis oppnådd. Arbeidet er igangsatt, men ikke ferdigstilt.
- 3) Mål oppnådd.
- 4) Mål ikke oppnådd. Grunnet situasjoner relatert til COVID-19, ble dette prosjektet utsatt til 2021.
- 5) Mål delvis oppnådd. Grunnet situasjoner relatert til COVID-19, ble deler av dette prosjektet utsatt til 2021.
- 6) Mål ikke oppnådd. Grunnet reduksjon i innkjøp relatert til COVID-19 ble det besluttet å overføre dette målet til 2021.
- 7) Mål oppnådd. I 2020 ble 39% av vår bomull sourced som Better Cotton.
- 8) Mål ikke oppnådd. Grunnet situasjoner relatert til COVID-19, ble dette prosjektet utsatt til 2021.
- 9) Mål oppnådd.
- 10) Mål delvis oppnådd. Grunnet situasjoner relatert til COVID-19, ble kartleggingen utsatt til 2021.
- 11) I løpet av 2019 startet Boys of Europe et pilotprosjekt der de i samarbeid med noen utvalgte leverandører, testet å pakke hvert sortiment i en enkelt polybag i hver eske. Pilotprosjektet ble utført på enkelte produktgrupper, som en test for å vurdere om dette var noe som kunne utvides til flere produktgrupper etter hvert. Prosjektet viste seg å være en stor suksess. Butikkene som mottok forsendelsene fortalte at de brukte mindre tid til å pakke opp varer, fikk mindre plastsøppel og dermed brukte de også mindre tid til å kaste søppel. Gjennom å redusere bruk av plastemballasje opplevde vi ikke bare å redusere miljøbelastningen ved produksjon, bruk og avhending av plast, men vi reduserte også tiden vi brukte på å håndtere emballasjen i butikk! Voice har derfor valgt å redusere plastemballasje på flere produktgrupper hos alle våre tre kjeder. Prosjektet er i gang og vil eskaleres til flere varegrupper i løpet av 2021.
- 12) Mål ikke oppnådd. Grunnet situasjoner relatert til COVID-19, ble dette prosjektet utsatt til 2021.

Status :

MÅL FOR KOMMENDE ÅR

1

I løpet av 2021 kommer selskapet til å videreføre arbeidet for å nå de langsiktige målene i bærekraftstrategien for 2019-2025.

INNEN 2025 SKAL VOICE;

- SPORBARHET - Kjenne til alle ledd i leverandørkjeden vår fra råvareprodusent til produkt.
- ARBEIDSFORHOLD - Styrke arbeidernes kjennskap og mulighet til å utøve egne rettigheter.
- INNKJØSPRAKSIS - Sikre at vår innkjøpspraksis ikke bidrar til økt risiko for brudd på arbeids og miljøstandarder.
- KJEMIKALIER - Forebygge anvendelse av farlige kjemikalier i vår verdikjede og redusere forbruk av kjemikalier.
- VANN - Redusere vannforbruket i produksjon av våre produkter.
- MATERIALER - Øke andelen bærekraftige materialer og fibre i våre produkter.
- EMBALLASJE OG MERKING - Benytte bærekraftig handleposer, emballasje og merking av våre produkter.
- CO2 & ENERGI - Effektivisere energibruken og redusere bruken av fossile energikilder i produksjonen og i drift.
- INFORMASJON & ÅPENHET - Være åpne om det vi gjør og ikke gjør på bærekraft.



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 forretningspraksis 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.

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; <https://www.voice.no/om-oss/voice-sitt-ansvar/>

1.B Organisering og internkommunikasjon

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

Bærekraftsteamet rapporterer til Direktør for HR og Kommunikasjon, som rapporterer til Administrerende Direktør.

Bærekraft er representert i ledergruppen gjennom Direktør for HR og Kommunikasjon.

Administrerende Direktør er medlem av styret. Han rapporterer regelmessig om bærekraft til eier og styret.

I forbindelse med omorganisering i selskapet med virkning fra 1. januar 2021, har det blitt opprettet et nytt Sourcing team. Stillingen "Konsulent Bærekraft & Sourcing" har derfor blitt flyttet under det nye Sourcing-teamet, for å sikre at bærekraft blir i varetatt allerede på sourcing-stadiet. Denne stillingen vil rapportere til Sourcing direktør, som igjen rapporterer til direktør for Supply Chain (som er en del av ledergruppen).

Det er også opprettet et nytt årsverk under Direktør for HR & Kommunikasjon; "Leder Bærekraft" som vil ha det overordnede ansvar for å utvikle og drive Voice bærekraftstrategi og arbeid fremover. Fra 2021 vil selskapet dermed ha tre fulle stillinger som jobber spesifikt med bærekraft.

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. Bærekraftsteamet publiserer også interne nyhetsbrev hvor det informeres om bærekraftsarbeidet i selskapet.

Alle nyansatte på produktavdelingen har et introduksjonsmøte med bærekraftsteamet ila. den første arbeidsmåned, for å sikre at de ansatte får en god innføring i selskapets bærekraftsarbeid, hva som forventes av produktansatte og deres rolle i bærekraftsarbeidet (spesielt mtp. 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 bærekrafts tematikk på samme måte som de får opplæring i salgsteknikk og kundebehandling.

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

Bærekraftsteamet deltar jevnlig på kurs og seminarer i regi av våre samarbeidspartnere og eksterne ressursorganisasjoner.

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

Bærekraftavdelingen har jevnlig møter med produktavdelingen 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 bærekraftsteamet jevnlig 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 selskapsstrategi for 2019-2025. For å sikre implementering av bærekraftstrategien har vi utarbeidet en handlingsplan. Fremdrift i handlingsplanen rapporteres jevnlig til ledelsen gjennom presentasjoner og diskusjoner med ledergruppen.

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

Strategien er forankret i ledergruppen og følges kontinuerlig opp gjennom statusmøter med bærekraftsteamet 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 et 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 virksomhetsstrategi, 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), dyrevelferds policy, ansvarlig materialer og fiber policy m.m. Våre leverandører er ansvarlig for å videreformidle og følge opp overholdelse av disse policyene videre nedover verdikjeden.

I 2020 utarbeidet vi en leverandørhåndbok. Hensikten med leverandørhåndboken er å definere og gi en oversikt over minimumskrav for leverandører til VOICE Norge AS. Håndboken fungerer som et støttedokument til leverandørkontrakten.

Ved 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.

I januar 2020 besøkte vi 6 av produksjonsfabrikkene vi samarbeidet med i Bangladesh. Dette var den første turen til Bangladesh på flere år og var en viktig tur for å sjekke forholdene på fabrikk, bli bedre kjent med våre leverandører i dette landet, samt vurdere potensielle nye forretningspartnere. Erfaringer fra denne turen resulterte både i oppstart av samarbeid med flere nye fabrikker og avslutning av samarbeid med en fabrikk. Fra mars 2020 og ut året har ansatte i VOICE hatt reiseforbud pga. COVID-19, og dermed har planlagte leverandørbesøk utgått. I denne perioden har dialogen med leverandørene derfor hovedsakelig foregått via epost.

Indikator

Andel av bedriftens leverandører som har akseptert retningslinjer for leverandører



Alle leverandører må skriftlig akseptere våre policyer og retningslinjer før vi starter opp samarbeid.

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 utarbeiding av den nye bærekraftstrategien ble det klart at våre policys og retningslinjer var mangelfulle, så i 2019 utarbeidet en rekke nye policys og retningslinjer for våre leverandører bla.

hjemmearbeider policy, migrantarbeider policy (inkl. retningslinjer for bruk av bemanningsbyrå), dyrevelferd policy, ansvarlig materialer og fiber policy mm. Disse policyene skulle opprinnelig publiseres ila våren 2020, men grunnet Covid-19 ble publiseringen utsatt til vår 2021.

Med disse policyene på plass vil det bli mye lettere for oss å stille strengere krav til våre leverandører og jobbe med lokale forbedringsprosjekter i årene fremover.

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	Geograf i
Uansvarlig vann- og sprøytemiddelbruk i bomullsproduksjon	Helse, miljø og sikkerhet Miljø Utslipp Vann	Kina India Pakistan Tyrkia
Risiko relatert til overtidssarbeid i Kina	Fagorganisering og kollektive forhandlinger Lønn Arbeidstid Regulære ansettelses	Kina
Lite kunnskap og etterlevelse ift. HMS-krav på fabrikk	Helse, miljø og sikkerhet	Bangladesh Kina India
Uanstendige arbeidsforhold i bomullsproduksjon	Tvangsarbeid Barnearbeid Helse, miljø og sikkerhet Regulære ansettelses	Kina India Pakistan Tyrkia USA
Utnyttelse av migrantarbeidere	Tvangsarbeid Fagorganisering og kollektive forhandlinger Diskriminering Brutal behandling Lønn Arbeidstid Regulære ansettelses Marginaliserte befolkningsgrupper	Bangladesh Kina India Tyrkia

Utilstrekkelig dyrevelferd under produksjon av dyrefibre og skinn/lær	Dyrevelferd	Globalt
Utnyttelse av hjemmearbeidere	Tvangsarbeid Fagorganisering og kollektive forhandlinger Barnearbeid Diskriminering Helse, miljø og sikkerhet Lønn Arbeidstid Regulære ansettelses	Bangladesh Kina India
Risiko relatert til bruk av bemanningsbyrå av fabrikk	Tvangsarbeid Fagorganisering og kollektive forhandlinger Lønn Arbeidstid Regulære ansettelses	Kina Tyrkia
Mangel på fri fagorganisering og andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon	Fagorganisering og kollektive forhandlinger	Bangladesh Kina India Tyrkia
Risiko for seksuell trakassering på arbeidsplassen	Diskriminering	Bangladesh India

Listen over reflekterer det vi anser som de største utfordringer i vår verdikjede, knyttet til de ulike produksjonslandene.

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 anser at risikoen for brudd på de etiske retningslinjene øker jo lenger nede i verdikjeden man går. Førsteledds-leverandørene som alle har signert på at de overholder selskapets retningslinjer og policyer 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. Dette er grunnen til at vi har startet arbeidet med å kartlegge underleverandørene våre. I løpet av 2021 vil vi få på plass et bedre internt innkjøpssystem som vil gi oss økt sporbarhet videre nedover i verdikjeden, og dermed bedre oversikt over utfordringene og risikoene knyttet til våre underleverandører.

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. I 2019 startet arbeidet med å implementere mer bærekraftig bomull, dun og ull i våre produkter. I 2020 reviderte vi handlingsplanen fra 2019 og utvidet omfanget til å inkludere ytterligere sertifiseringsordninger for bomull, dun og ull, samt inkludere våre andre viktigste fibergrupper; polyester, polyamid, cellulose og lær/skinn. Den revidert planen for ansvarlige materialer følger mange av anbefalingene i Textile Exchange «Preferred Fiber Material Market report» samt Fashion Positive's «Circular Materials Guidelines» og er planlagt implementert i 2021. Den nye handlingsplanen vil gi oss ytterligere sporbarhet på produkter og sikre at materialene vi bruker er ansvarlig produsert.

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 inspeksjonsprogram, 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 løpet 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 inspeksjonsrapporten vil bli revurdert som samarbeidspartner. Fabrikker med mindre enn 20 ansatte følges opp via egne evalueringsskjema.

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, policyer og retningslinjer.

Vi bruker også Etisk Handel Norges landstudier (Country Briefings) for å få et bedre innblikk i risikoene for brudd på våre etiske retningslinjer i Kina, Bangladesh, India, Pakistan og Tyrkia.

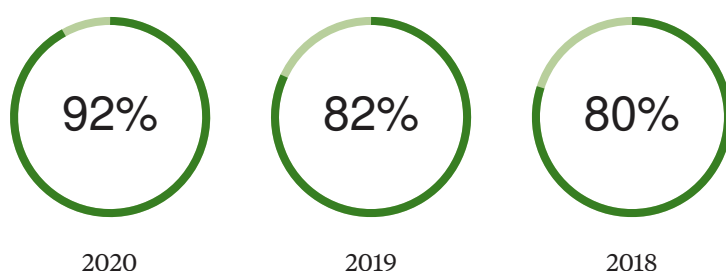
Indikator

Andel leverandører i risikofylte leverandørkjeder som er kartlagt



Tallet over reflekterer førsteledds-produsenter som er risikokartlagt gjennom inspeksjonsrapporter, fabrikkbesøk eller egnevalueringsskjema.

Andel av kartlagte leverandører hvor arbeidernes synspunkt er hentet inn som del av kartleggingen



Tallet over reflekterer førsteledds-produsenter inspisert gjennom BSCI eller Sedex. Gjennom disse inspeksjonene utføres det alltid intervju med et representativt utvalg ansatte. Funn fra disse intervjuene hensyn tas i risikokartleggingen og fabrikkens risikoprofil.

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.

I Bangladesh anser vi at de største risikoene på fabrikk er relatert til utilstrekkelige styringssystemer, utilstrekkelige interne prosesser og rutiner relatert til arbeidstakers involvering, beskyttelse og diskriminering. Selv om alle våre produsenter aktivt deltar i Accords sikkerhetsopplæring på fabrikk anser vi allikevel at det på enkelte fabrikker fortsatt er for lite fokus på HMS.

Lave lønninger gjør også at det er en risiko for at ansatte jobber for mye overtid.

I Kina anser vi at de største risikoene fortsatt er relatert til utilstrekkelige styringssystemer, noe som resulterer i blant annet dårlig kapasitetsplanlegging av produksjonen. Når det i tillegg fortsatt er generelt lave lønninger i landet, resulterer det i en stor risiko for at ansatte jobber for mye overtid.

I Kina gjør "forbudet" mot fri fagorganisering at det er en stor risiko for at ansatte på fabrikk ikke har mulighet til å få sin stemme hørt, eller ha en reell påvirkningskraft på ledelsen.

Fra våre inspeksjoner i Tyrkia finner vi at hovedrisikoen er relatert til utilstrekkelig styringssystemer, arbeidstakers involvering og beskyttelse, arbeidsmiljø og sikkerhet. Det er også en stor risiko forbundet med utnyttelse av alle flyktningene i Tyrkia, og å sikre at de jobber under samme vilkår som lokale arbeidere.

Våre inspeksjoner i India viser at hovedrisikoen er knyttet til helse, miljø og sikkerhet, arbeidstakers involvering og beskyttelse, samt utilstrekkelig styringssystemer på fabrikk. Vi vet også at det er stor risiko for brudd på menneskerettigheter forbundet med kaste-problematikken i dette landet. Vi jobber med en del produksjonsfabrikker i India, men produksjonsvolumet er lavt.

Vi mener at Quizrr kan være et godt verktøy for å jobbe med disse problemområdene, og har derfor de siste to årene implementert Quizrr-opplæring hos våre største produksjonsfabrikker i Kina og Bangladesh. Innen utgangen av 2021 vil ansatte på over tretti av våre produksjonsfabrikker ha fått opplæring gjennom Quizrr.

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 lab has a clean, professional appearance with white walls and metal frames.

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

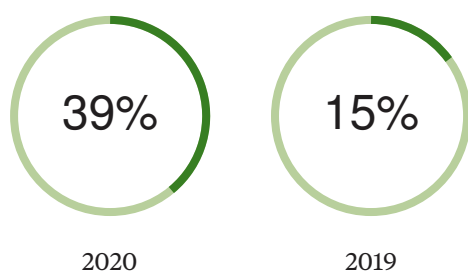
Prioritert negativ påvirkning/skade	Uansvarlig vann- og sprøytemiddelbruk i bomullsproduksjon
Overordnet mål :	Redusere vann og sprøytemiddelbruk i bomullsproduksjonen ved å source BCI bomull i stedet for konvensjonell bomull. Overordnet mål; 50% av selskapets totalt bomullskonsum skal være sourced som BCI bomull innen 2023.
Status :	I løpet av 2020 har vårt innkjøp av BCI bomull bidratt til å redusere vannforbruket i bomullsproduksjonen med mer enn 264 millioner liter vann, og redusere sprøytemiddelbruken med 171kg.
Mål i rapporteringsåret :	Målet var å source 20% BCI bomull i 2020, men vi endte på 39%.

Utførte tiltak og begrunnelse :

I 2019 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 ville begynne å source mer BCI bomull, samt informasjon om målet 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.

Indikator

Andel bomull sourced som BCI bomull



Prioritert negativ påvirkning/skade	Risiko relatert til overtidssarbeid i Kina
Overordnet mål :	Redusere overtidssarbeid i vår verdikjede i Kina
Status :	Dessverre viser våre inspeksjoner i Kina at risikoen for overtidssarbeid har økt det siste året. Dette er mye grunnet situasjoner relatert til Covid-19, som for eksempel at fabrikkene har vært nødt til å permittere ansatte grunnet både nedstengning pga. sykdomssituasjonen og lavere ordrevolum. Det viste seg også å være problematisk for ansatte å returnere til fabrikkene da de åpnet igjen, pga. reiserestriksjoner mellom provinsene i Kina. Dette gjorde at de ansatte på fabrikkene var nødt til å jobbe mer enn planlagt. I forbindelse med Covid-19 har også planlagt forbedringsarbeid på fabrikk og oppfølging fra oss dessverre heller ikke blitt utført som normalt, og mye av det planlagte oppfølgingsarbeidet er blitt utsatt til 2021.
Mål i rapporteringsåret :	Reduksjon i antall fabrikker som rapporteres med "høy risiko for overtid" i Kina

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 på fabrikk. Disse to problemene henger sammen, da mangelen på et ordentlig styringssystem gjør det vanskelig å sikre at arbeidsmengden (produksjonsmengden) er tilpasset arbeidskapasitet på fabrikk.

Mengden overtidarbeid kan også knyttes opp mot generell lav minimumslønn noe som resulterer i at ansatte ønsker å jobbe mer enn de lovregulerte 36 timene per måned og "forbudet" mot fagorganisering i Kina og gjør det vanskelig for ansatte å stille felles krav til arbeidstid og lønn til ledelsen på fabrikk.

Dette er noe vi jobber med gjennom følgende tiltak;

- 1) kartlegge bruken av overtidarbeid gjennom inspeksjonssystemene BSCI, Sedex og SA8000
- 2) kompetanseheving av Voice sine innkjøpere og deres rolle og påvirkningskraft
- 3) tilpasse innkjøpsrutiner internt i selskapet
- 4) diskutere løsninger med produsent/leverandør på fabrikkbesøk og i leverandørmøter
- 5) øke kunnskapsnivået til de fabrikkansatte gjennom kursing i regi av amfori BSCI og det digitale læringsverktøyet Quizrr

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 forecast-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 Voice kan gjøre for å minimere fabrikkens bruk av overtid.

Vi tilbyr kursing til de fabrikkansatte gjennom amfori BSCI og det digitale læringsverktøyet Quizrr, for å øke kunnskapsnivå om ansattes rettigheter og krav.

Under Covid-19 nedstengingen våren 2020, valgte vi å akseptere forsinkelser i levering for å lette på trykket til produksjonsfabrikkene og sikre at våre ordre ikke bidro til unødvendig bruk av overtidarbeid på fabrikk.

Prioritert negativ påvirkning/skade	Lite kunnskap og etterlevelse ift. HMS-krav på fabrikk
Overordnet mål :	Bidra til å sikre at fabrikkene som produserer for VOICE er trygge arbeidsplasser for de ansatte, ved HMS-opplæring av de ansatte gjennom Accord, BSCI og QuizRR.
Status :	Se indikatorer.
Mål i rapporteringsåret :	1) Sikre at alle ansatte på fabrikkene i Bangladesh får opplæring gjennom Accords HMS (Workplace Safety) program 2) HMS-opplæring av ansatte gjennom det digitale opplæringsprogrammet Quizrr på totalt 21 fabrikker i Kina og Bangladesh innen utgangen av 2020. 3) Sikre at ansatte på fabrikkene som får dårlig score på HMS under en BSCI inspeksjon, deltar på BSCI's kurs/workshops i HMS krav og retningslinjer.

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, Sedex og SA8000 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 ansatte på fabrikkene som får dårlig score på HMS under en BSCI inspeksjon, deltar på BSCI's kurs/workshops i HMS krav og retningslinjer.
- 6) Kurse ansatte i "arbeidstakerens rettigheter og ansvar" gjennom det digitale læringsprogrammet QuizRR

Indikator

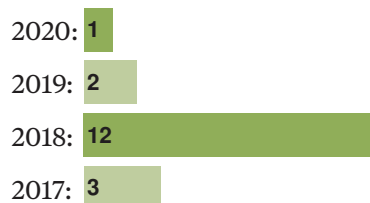
Antall ansatte som har fått opplæring gjennom Accords HMS (Workplace Safety) program i Bangladesh siden oppstart i 2016



Antall ansatte som har blitt kurset i "arbeidstakerens rettigheter og ansvar" gjennom det digitale læringsprogrammet Quizrr



Fabrikkrepresentanter som har deltatt på BSCI's kurs/workshops i HMS krav og retningslinjer



Grunnet Covid-19 ble mange av de planlagte BSCI kursene kansellert, da det var umulig å utføre fysiske møter.

Prioritert negativ påvirkning/skade	Uanstendige 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 2020 ble 39% av vårt årlige totale bomullsforbruk sourced gjennom Better Cotton Initiative (BCI). Denne investeringen gjorde det mulig for BCI å nå ut til mer enn 1000 bønder og sikre at nesten 2000 hektar jord ble brukt til produksjon av BCI bomull. Vår sourcing av Better Cotton bidro også til anslagsvis 122.000 euro i økt fortjeneste* for BCI bøndene. *BCI-bønder opplever økt fortjeneste av mange forskjellige grunner, oftest på grunn av økt utbytte og/eller gjennom 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 20% BCI bomull i 2020, men vi endte på 39%.

Utforte 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	Utnyttelse av migrantarbeidere
Overordnet mål :	Sikre anstendig arbeidsforhold for migrant arbeiderne i vår verdikjede
Status :	- Ny policy er ferdigstilt og vil bli sendt ut sammen med nytt kontraktsoppsett for leverandører 1. kvartal 2021. - Kartlagt migrantarbeiderne på produksjonsfabrikkene i Kina.
Mål i rapporteringsåret :	1) Utarbeide og innlemme en ny Migrantarbeider policy i Voice kontraktsoppsett for leverandører 2) Kartlegge opprinnelse for migrantarbeidere på produksjonsfabrikkene i vår verdikjede i Kina 3) Kartlegge hvor lenge migrantarbeiderne hadde vært ansatt på fabrikkene 4) Sikre at migrantarbeiderne på produksjonsfabrikkene fullfører læringsprogrammet Quizrr's "Migrant Parenting" modul

Utførte 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.

I forbindelse med risikoen for systematisert utnyttelse av uigurer i Xinjiang i Kina og myndighetens "omskoleringsprogram" (hvor mange uigurer blir tvangsflyttet til andre deler av Kina for å jobbe på blant annet tekstilfabrikker), gjorde vi en større kartlegging av migrantarbeiderne på våre produksjonsfabrikker i september 2020.

Kartleggingen viste at de aller fleste av migrantarbeiderne opprinnelig kom fra fabrikkens nabo-provinser, og vi fant ingen migrantarbeiderne fra Xinjiang.

Vi ønsket også å finne ut hvor lenge migrantarbeiderne hadde vært ansatt og om vi kunne se en markant økning etter 2017 (da myndigheten satt i gang omskoleringsprogrammet). Kartleggingen viste at den største andelen av migrantarbeidere hadde vært ansatt på fabrikkene siden før 2009, men vi så også en gradvis økning av ansettelser etter 2016. Det er dog vanskelig å kartlegge kontraktsforholdene, ettersom migrantarbeidere ofte ansettes på periodevise kontrakter, og gjerne blir «ansatt på nytt» hos fabrikkene når de kommer tilbake fra den kinesisk nyttårsferien.

Funnet fra denne kartleggingen betyr ikke at det ikke finnes migrantarbeidere fra Xinjiang i vår verdikjede. Vi vil derfor fortsette arbeidet med videre kartlegging av underleverandører og råvareleverandører, for å få bedre oversikt over risikoen også videre nedover verdikjeden.

Quizrr's "Migrant Parenting" modul tar for seg noen av de største utfordringene migrantarbeiderne står overfor som foreldre, når man er borte fra barna sine over lengre perioder. For eksempel å forstå barns behov, identifisere og håndtere tegn på bekymring hos barnet og skape effektiv kommunikasjon. Innholdet i opplæringen er basert på CCR CSRs opplæring for migrantforeldre. Gjennom å tilby denne læringmodulen til migrantarbeiderne på fabrikkene i Kina, ønsker vi å gi de verktøy og kunnskap om hvordan de kan løse mange av disse utfordringene, og få en bedre hverdag.

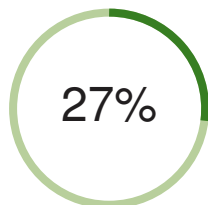
Indikator

Antall migrantarbeidere på produksjonsfabrikkene i Voice verdikjede i Kina

2020: 5300

Undersøkelsen ble utført i 2020, vi har derfor kun innhentet tall fra 2020.

Andel produksjonsfabrikker i Kina hvor >50% av arbeidsstyrken består av migrantarbeidere



2020

Undersøkelsen ble utført i 2020, vi har derfor kun innhentet tall fra 2020.

Antall ansatte på fabrikkene i Kina som har fullført opplæring i Quizrr's "Migrant Parenting" modul

2020: 449

2019: 298

Prioritert negativ påvirkning/skade	Utilstrekkelig dyrevelferd under produksjon av dyrefibre og skinn/lær
Overordnet mål :	Alle materialer som stammer fra dyr i våre produkter, skal være fra dyr som er behandlet humant og i henhold til gjeldende dyrevernslover og anbefalinger. MÅL; - Ny Dyrevelferds policy - 100% RDS sertifisert dun fom. 2021 - 50% RWS sertifisert ull fom. 2023
Status :	- Policy er ferdigstilt og vil bli sendt ut sammen med nytt kontraktsoppsett for leverandører ila. første kvartal 2021. - RDS mål nås ila. 2021 - Sourcing av RWS ull er planlagt til høstkolleksjonen 2021
Mål i rapporteringsåret :	1) Publisere ny Dyrevelferds policy (med krav om sertifisering av enkelte dyrefibre) i samråd med Dyrevernsalliansen 2) 100% RDS dun fra og med 2021 3) Øke andelen RWS sertifisert ull i våre produkter

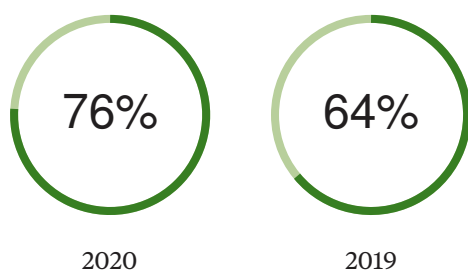
Utførte tiltak og begrunnelse :

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 kriterier for bruk av dyrefibre. I forbindelse med utarbeiding av den nye dyrevelferds policyen innså vi at vår manglende kontroll og innflytelse på råvareleddet førte til et behov for å source sertifiserte råvarer som garanterer at materialet er produsert ihht. strenge krav for dyrevelferd. Vi har derfor inkludert krav om at all virgin 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 gjennom IWTO-sertifikat.

Dyrevernsolicyen er utarbeidet med innspill og forslag fra Dyrevernsalliansen.

Indikator

Andelen RDS dun i våre produkter



Prioritert negativ påvirkning/skade	Utnyttelse av hjemmearbeidere
Overordnet mål :	Synliggjøre og 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 2021.
Mål i rapporteringsåret :	Utarbeide en Hjemmearbeider policy og jobbe sammen med leverandørene for å synliggjøre og forbedre forholdene til hjemmearbeiderne i vår verdikjede.

Utforte 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 ønsker 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	Risiko relatert til bruk av bemanningsbyrå av fabrikk
Overordnet mål :	Redusere 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 2021.
Mål i rapporteringsåret :	Implementere retningslinjer for bruk av bemanningsbyrå i vår Migrantarbeider policy

Utførte tiltak og begrunnelse :

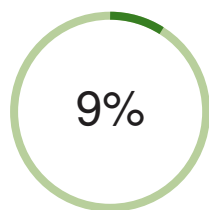
I forbindelse med utstrakt bruk av migrant-arbeidere i den globale verdikjeden, har bruk av bemanningsbyrå økt betraktelig de siste årene. For å sikre at arbeiderne som er ansatt gjennom bemanningsbyrå ikke må betale gebyrer til bemanningsbyrået for å sikre seg en jobb, at produsentene kun bruker statlig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

I forbindelse med arbeidet med kartlegging av migrantarbeiderne hos vår produksjonsfabrikker i september 2020, spurte vi også om fabrikkene brukte bemanningsbyrå for ansettelse av migrantarbeiderne. Ut fra denne kartleggingen kom det fram at under 10% av fabrikkene brukte bemanningsbyrå.

For å innhente mer informasjon om samarbeidet mellom fabrikk og bemanningsbyrå, og fabrikkenes innsyn i de ansattes kontrakter mm. med bemanningsbyrået, utarbeidet vi et større spørreskjema som vi sendte de disse fabrikkene. Innhenting av svar på denne oppfølgingsundersøkelsen viste seg vanskelig, da de fleste fabrikkene oppga at de hadde misforstått spørsmålet og at de brukte sitt eget HR team til ansettelser. Det var kun to fabrikker som svarte på undersøkelsen, og disse svarene var dessverre så svake at vi valgte å ikke gå videre med dataen som ble innhentet. Vi innså vi at en slik type kartlegging helst bør gjøres gjennom samtaler med ledelsen på fabrikk, vi kommer derfor til å følge opp dette arbeidet ved neste fabrikkbesøk.

Indikator

Andelen kinesiske produksjonsfabrikker i vår verdikjede som bruker bemanningsbyrå til ansettelse av migrantarbeidere



2020

Prioritert negativ påvirkning/skade	Mangel på 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 gjennom å tilby opplæring i "arbeidstakerens involvering på arbeidsplassen" via det nettbaserte læringsprogrammet Quizrr.
Status :	Siden 2019 har 3205 ansatte på produksjonsfabrikker 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 21 av våre viktigste fabrikker i "arbeidstakerens involvering på arbeidsplassen" via det nettbaserte læringsprogrammet QuizRR innen utgangen av 2020.

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.

Indikator

Antall ansatte på fabrikker i Kina og Bangladesh som har fullført opplæringsmodulen i "arbeidstakerens involvering på arbeidsplassen" via Quizrr.

2020: 1220

2019: 1985

Prioritert negativ påvirkning/skade	Risiko for seksuell trakassering på arbeidsplassen
Overordnet mål :	Etablere vern mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende adferd på fabrikk
Status :	Siden 2016 har 2124 ansatte på våre to største produksjonsfabrikker i Bangladesh fått opplæring i "ansattes rettigheter og ansvar" via læringsprogrammet Quizrr.
Mål i rapporteringsåret :	Implementert læringsprogrammet Quizrr på våre viktigste produksjonsfabrikker 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 har implementerte læringsprogrammet Quizrr på våre to største og viktigste produksjonsfabrikker i Bangladesh. Gjennom dette programmet får de ansatte mer kunnskap om deres rettigheter og ansvar, hvordan man kan ta opp problemer og hvilke kanaler de skal bruke dersom de har klager.

Tverrgående tiltak for å håndtere negativ påvirkning/skade:

Beskriv virksomhetens tverrgående 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

I forbindelse med arbeidet med Voice bærekraftstrategi for 2019-2023, utarbeidet vi en undersøkelse for å finne ut hva ansatte i selskapet ønsket at Voice skulle fokusere på i årene fremover. Gjennom svarene i denne undersøkelsen utpekte det seg tre viktige fokusområder, og ett av disse var å minimere plast/emballasje i vår verdikjede.

Medlemskap i Handelens Miljøfond og poseavgift

Høsten 2018 ble Voice Norge AS medlem av Handelens Miljøfond og begynte dermed å ta betalt for alle handleposer. 50 øre av poseavgiften går direkte til Handelens Miljøfond som støtter arbeid som bidrar til å løse miljøproblemene plasten skaper. Fondet har blant annet satt i gang Norges første landsomfattende ryddeprogram, hvor målet er å rydde 40% av norskekysten og Svalbard i løpet av 3 år. I tillegg har de satt som mål å bidra til at Norge skal oppnå 50% materialgjenvinning av all plast innen utgangen av 2025.

Siden vi ble medlem, har Voice Norge AS bidratt til å samle inn i overkant av 2 millioner kroner til Handelens Miljøfond gjennom poseavgiften.

Poseavgiften har bygd opp Handelens Miljøfond til å bli Norges største private miljøfond, og i september utlyste fondet over 100 millioner kroner til nye løsninger for miljø og plast-tiltak.

Handleposer av 100% resirkulert plast

I forbindelse med at vi ble medlem av Handelens Miljøfond startet vi samtidig arbeidet med å bytte ut de gamle plasthandleposene med nye handleposer av 100% resirkulert plast. Ved å bruke resirkulert plast bidrar vi til å redusere mengden plastavfall, sikrer at allerede produsert materiale får flere liv, samtidig som det produseres mindre ny plast og dermed går med mindre ressurser.

Stadig flere undersøkelser viser at gjenbruk er det beste for miljøet. Både når det gjelder valg av bærealternativer, men også i produksjon av ny emballasje. EUs strategi for sirkulær økonomi har som mål å sørge for at det i større grad benyttes gjenbrukt plast, at mer plast resirkuleres og gjenvinnes for å kunne brukes på nytt. Dette er et mål vi i Voice også jobber for, gjennom blant annet å være en driver for etterspørsel av resirkulerte plasthandleposer. Vi hadde i utgangspunktet veldig mye plasthandleposer på lager da vi startet dette arbeidet, så det har tatt litt tid å tømme lageret for de gamle plasthandleposene, men alle nye plasthandleposer som bestilles i dag er laget av 100% resirkulert plast.

Reduksjon av plastemballasje

I løpet av 2019 startet Boys of Europe et pilotprosjekt der de, i samarbeid med noen utvalgte leverandører, testet å pakke hvert sortiment i en enkelt polybag i hver eske. Pilotprosjektet ble utført på enkelte produktgrupper, som en test for å vurdere om dette var noe som kunne utvides til flere produktgrupper etter hvert.

Prosjektet viste seg å være en stor suksess. Butikkene som mottok forsendelsene fortalte at de brukte mindre tid til å pakke opp varer, fikk mindre plastsøppel og dermed brukte de også mindre tid til å kaste søppel. Gjennom å redusere bruk av plastemballasje opplevde vi altså ikke bare å redusere miljøbelastningen ved produksjon, bruk og avhending av plast, men vi reduserte også tiden vi brukte på å håndtere emballasjen i butikk! Voice har derfor valgt å redusere plastemballasje på flere produktgrupper hos alle våre tre kjeder. Prosjektet er allerede i gang og vil eskaleres i løpet av det neste året. Målet er å redusere plastemballasjen så mye som mulig, uten å forringe produktene som blir sendt.

Miljøtiltak i bomullsproduksjonen

I Voice bruker vi mye bomull i produktene våre. Gjennom medlemskapet i Better Cotton Initiative og ved å kjøpe BCI bomull bidrar vi til å øke etterspørselen etter ansvarlig bomull, minimere bruk av vann og sprøytemidler, ta bedre vare på vannressursene, jordsmonnet og det biologiske mangfoldet rundt bomullsåkrene.

Miljøstyringssystem på fabrikk

I 2021 har vi planer om å implementere våre strategiske viktigste produksjonsfabrikker i amfori's miljøstyringssystem 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.

Miljøtiltak i ullproduksjonen

Ull er et viktig materiale for Voice ettersom vi nordmenn bruker mye ull, spesielt i de kalde vintermånedene. Gjennom å bruke sertifisert RWS ull i våre produkter vil vi sørge for at etterspørselen etter ansvarlig ull øker, at ullen i våre produkter er fullt sporbar og at den 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 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 i 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.

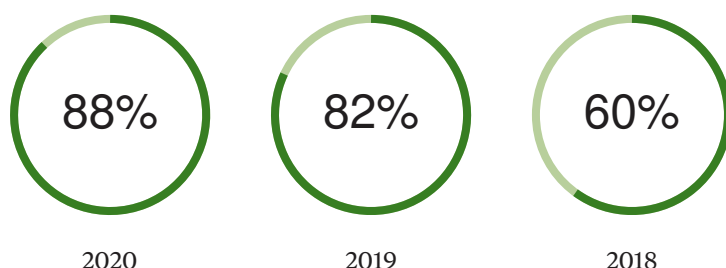
I oktober 2018 arrangerte vi en ny runde med "Ansvarlig innkjøpspraksis" workshop, for å sikre at alle nyansatte og personale som ikke kunne delta på den forrige workshop, fikk sjansen til å delta. Denne workshopen var så populær (bla. pga. at mange av deltakerne fra workshopen i 2015 ønsket å være med 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 i 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 brukes i videre arbeid for å forbedre intern innkjøpspraksis.

Planen er å sende ut spørreundersøkelse til leverandørene hver 3. år for å måle fremgang internt og sikre et godt samarbeid med våre leverandører fremover.

Indikator

Andel av bedriftens leverandører som bedriften har hatt forretningsforhold med i mer enn tre år



Målet er å ha langsiktige relasjoner med ca. 80% av våre leverandører, mens ca. 20% byttes ut med jevne

mellomrom for å prøve ut nye samarbeid og sikre at vi har en leverandørbase som kan imøtekomme ulike behov.

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.

Se punkt 3.A.1 for mer informasjon om hvordan vi jobber med sourcing av Better Cotton, RDS & RWS sertifiserte materialer.

Vi har utarbeidet en handlingsplan for å implementere mer bærekraftige og sertifiserte materialer i våre produkter, denne planen vil iverksettes ila. 2021.

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

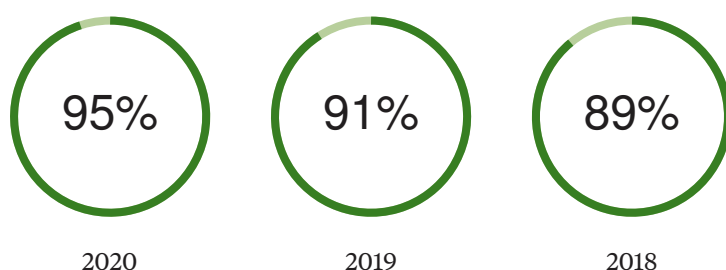
Problematikken om fri fagorganisering og kollektive forhandlinger er en av de mest krevende områdene å jobbe med, ettersom det i flere av våre produksjonsland rett og slett ikke finnes noen velfungerende fagorganisasjoner. I mange tilfeller er man derfor nødt til å jobbe for andre typer demokratiske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

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's Worker Engagement -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 represalier.

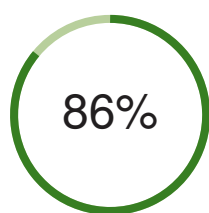
Indikator

Andel leverandører i land med begrensninger i fri fagorganisering eller kollektive forhandlinger



I følge 2019 ITUC Global Rights Index ligger Bangladesh, Kina, India og Tyrkia på listen over land som får "Rating 5; No guarantee of (workers) rights". Listen over reflekterer andel leverandører i disse landene.

Andel leverandører med annen arbeiderrepresentasjon enn fagforening



2020

På de aller fleste av våre produksjonsfabrikker blir de ansatte representert gjennom ulike typer arbeiderutvalg som for eksempel; workers committees, worker representatives, workers welfare association, participation committee m.m. Informasjonen er hentet fra inspeksjonsrapporter gjennom Sedex, BSCI og SA8000.

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 våre produsenter i bevisstgjøring og kompetanseutvikling. Vi har ikke en fullstendig kartlegging av kompetanseutviklingsbehovet for alle våre produsenter, men vi har startet dialogen og opplæringen med våre største og strategisk viktigste produsenter. 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, 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 læringsverktøyet 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. Innen utgangen av 2020 hadde ansatte på 21 av våre viktigste produksjonsfabrikker fått opplæring gjennom Quizrr. Målet er at de ansatte på 30 av våre viktigste fabrikker skal ha deltatt på Quizrr læringsprogram innen utgangen av 2021.

Se punkt 3.A.1 for mer informasjon om kompetansehevingstiltak i vår verdikjede.

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, egenevalueringsskjema, anonyme spørreundersøkelser, testrapporter, digitale læringsverktøy (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 leverandører 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 environment.

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.

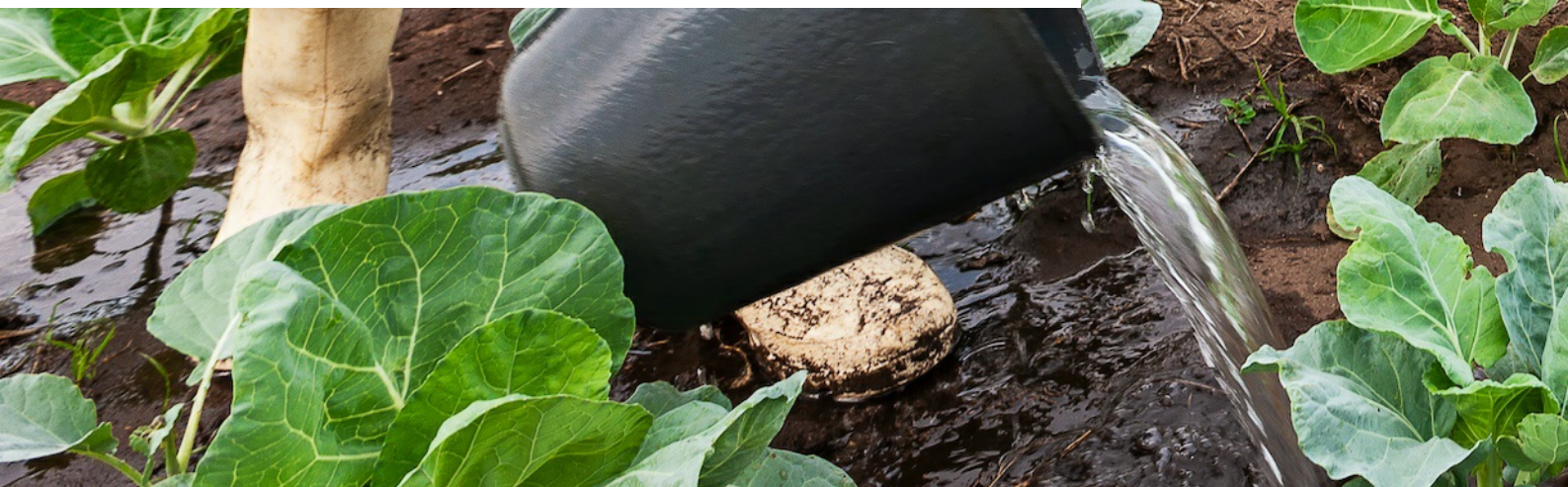
Vi deltar aktivt i forum, på kurs og seminarer, hvor vi deler våre erfaringer med de andre deltakerne.



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

I 2020 har vi ikke hatt noen tilfeller hvor det har vært nødvendig med gjenoppretting.

I 2019 hadde vi et tilfelle, hvor vi gjennom Accords klagemekanisme for fabrikker, ble gjort oppmerksom på en konflikt mellom en ansatt og ledelsen på en fabrikk i Bangladesh. Klageren mente at fabrikken ikke hadde utbetalt tilstrekkelig sluttvederlag, etter at klagen ble innrapportert til Accord og Accords medlemmer ble informert, var fabrikken rask med å gjøre opp for seg og saken ble avsluttet. I dette tilfellet var klagen relatert til en fabrikk som var helt ny for VOICE 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 og påvirkningskraften som Accord-avtalen gir oss, ved at vi er flere brands som står sammen og kan samarbeide 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 SA8000, BSCI og Sedex-inspeksjoner (vi har krav om at alle fabrikker med 20 eller flere ansatte skal være en del av en av disse inspeksjonsprogrammene). Inspektøren sjekker også om fabrikken har avholdt regelmessige toveis kommunikasjonsmøter mellom ledelsen og arbeiderene (minimum to ganger per år).

Spørsmål om håndtering av klager dekkes også i Self-Assessment Questionnaire (SAQ) som alle leverandører med mindre enn 20 ansatte må fylle ut årlig (i 2020 gjaldt dette 4 fabrikker). Gjennom SAQ-skjema verifiserer vi at de ansatte på fabrikken har tilgang til tillitsvalgt/verneombud/fagorganisasjon/arbeiderutvalg eller liknende, som de ansatte kan henvende seg til dersom de har bekymringer eller klager de ønsker å ta opp. Vi spør også vi om fabrikken har mottatt noen klager eller hatt noen interne konflikter det siste året og hvordan dette har blitt løst.

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 fabrikken, og man kan sammen jobbe for forbedringer.

Interne konflikter på fabrikk er et ganske sensitivt område, som kan være vanskelig å snakke med ledelsen på fabrikken om. Vi håper derfor at implementering av Quizrr på våre 30 viktigste fabrikker, vil være med på sikre at både ansatte og ledelsen ser nytten av klagemekanismene og hvordan dette kan være med på å løse konflikter før de blir store og vanskelige å håndtere.

På VOICE Norge AS sine 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