

V'VOICE

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

2024

Innhold

Om VOICE.....	2
Aksamhetsvurderinger i VOICE.....	2
1. Forankring av ansvarlighet	3
Krav til forhold i leverandørkjeden	4
Ansvarlig innkjøpspraksis	5
Varslingskanaler og klagemekanismer	5
2. Prosess for kartlegging og vurdering av risiko for negativ påvirkning eller skade.....	6
Oppfølging av produsenter og leverandører	7
Identifiserte vesentlige risikoer for menneskerettighetsbrudd i verdikjeden	11
Arbeidstid	11
Lønn	12
Fagorganisering og kollektive forhandlinger	14
Helse og sikkerhet på arbeidsplassen	15
Landspesifikke risikoområder	15
Tvangsarbeid	16
Barnearbeid.....	17
Korrupsjon	18
Diskriminering	19
3. Iverksatte tiltak for å stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning	19
Kompetanseheving i verdikjeden.....	20
Arbeidstid	21
Lønn	22
Fagorganisering og kollektive forhandlinger.....	23
Helse og sikkerhet	24
Landspesifikke risikoområder.....	25
Tvangsarbeid	25
Barnearbeid.....	25
Korrupsjon	25
Diskriminering	26
4. Overvåkning av gjennomføring og resultater av iverksatte tiltak.....	27
5. Kommunikasjon om håndtering av påvirkning.....	28
6. Gjenoppretting.....	29
Erklæring om redegjørelse for aktsomhetsvurderinger.....	31

Om VOICE

Voice Norge AS (VOICE) er et heleid norsk selskap som designer og selger klær. VOICE ble etablert i 1988 og eies av investeringsselskapet O. N. Sunde AS. Hovedkontoret ligger på Sagene i Oslo. VOICE eier ved utgangen av 2024 i overkant av 205 klesbutikker i Norge, som alle er del av kjedene Match, VIC og Decades.

Voice har en helintegrert verdikjede og designer selv kolleksjoner for 13 egne merkevarer, som utgjør nærmere 90 % 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, Wos Not Wos, Alvo, Vesbar og Mellowfield.

Virksomheten har ingen egneide fabrikker. Produktene produseres på ordre på fabrikker i Asia og Europa. VOICE kjøper også en mindre andel produkter fra eksterne merkevarer. Innkjøp av egendesignede produkter utgjør den vesentlige andelen av innkjøpsvolumet, med stor overvekt. Innkjøp av varene skjer enten gjennom leverandører, eller som direktekjøp fra produsenter/fabrikker i de ulike produksjonslandene. VOICE kjøper i liten grad via agenter. Hoveddelen av innkjøpene gjøres gjennom leverandører som ofte er selskaper med eierskap i eller avtaler med flere fabrikker. VOICE innkjøpsvolum varierer betydelig i sortiment og produktkategori med de ulike sesongene. Å handle gjennom leverandører forenkler arbeidet med å finne den rette produksjonskompetansen og kapasiteten når nye varer skal settes i produksjon.

VOICE jobber aktivt for å etablere langsiktige relasjoner til våre leverandører for å skape best mulig grunnlag for samarbeid og utvikling av produksjonsprosessen, inkludert arbeidernes vilkår, og kvaliteten på våre produkter. VOICE jobber kontinuerlig for å sikre god kvalitet, forutsigbare leveransevilkår, og konkurransedyktige priser på våre produkter. Dette er viktige vurderinger i valg av nye leverandører, i tillegg til fabrikkens arbeids- og produksjonsforhold.

Våre tre viktigste produksjonsland er Kina, Bangladesh og Tyrkia, hvilket har rot i den kompetansen og produksjonskapasiteten som er bygget opp i disse landene over tid, og som er helt avgjørende for å produsere produkter av ønsket kvalitet og omfang for VOICE.

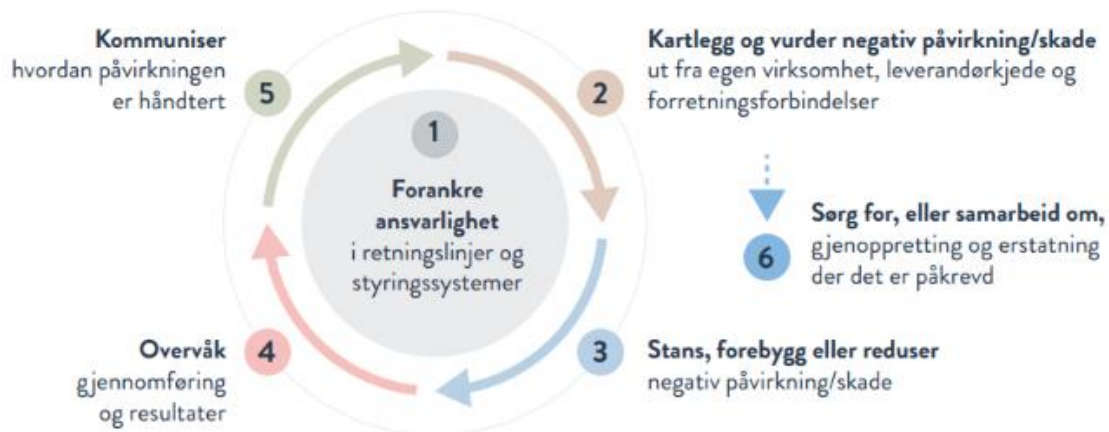
Aktsomhetsvurderinger i VOICE

Med bakgrunn i OECD sitt rammeverk for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og ILOs tre-partserklæring om grunnleggende prinsipper for flernasjonale selskaper og sosiale forhold, har VOICE satt opp en prosess for å etterleve krav fra myndighetene og sikre ansattes rett til å utøve grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår verdikjede.

Gjennom den norske åpenhetsloven er VOICE pliktig til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger, herunder kartlegge, forebygge, avbøte og redegjøre for hvordan vi håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser av vår egen virksomhet, leverandørkjede og våre forretningsforbindelsers virksomhet. Det fremgår av åpenhetsloven §5 at virksomhetene som omfattes av loven skal offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene de har gjort. Formålet med denne redegjørelsen er å gi allmennheten innsikt i virksomhetenes nøkkelfunn i

aktsomhetsvurderingene, og hvilke tiltak som er iverksatt. Dette dokumentet utgjør VOICE sin redegjørelse for aktsomhetsvurderinger i egen drift og leverandørkjede.

Et grunnprinsipp for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger er tilpasningen av virksomhetens kontekst og risiko, samt gjennomføring av risikoanalyser og håndtering av funn. Modellen, utarbeidet av OECD, har seks trinn som beskriver hvordan virksomheter kan jobbe for mer ansvarlig forretningspraksis.



Figur 1: Aktsomhetsvurderingsprosessen

Fra [OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv](#).

1. Forankring av ansvarlighet

For å sikre forståelse og effekten av våre aktsomhetsvurderinger, har VOICE innlemmet prinsipper for ansvarlig forretningspraksis i sentrale retningslinjer og styringssystemer. Dette utgjør et sett med rammeverk, inkludert VOICE policy for bærekraftig forretningspraksis, retningslinjer og krav til leverandører, etiske retningslinjer, leverandørhåndbok, standarder for hjemmearbeid, standarder for migrantarbeid og antikorrupsjonspolicy. Samlet sett styrker disse prinsippene VOICE sine aktsomhetsvurderinger, og bygger opp under VOICE sitt engasjement for å fremme forretningsforhold preget av ansvarlighet, åpenhet og høye etiske standarder.

- VOICE policy for bærekraftig forretningspraksis (VOICE Responsible Business Conduct)
- VOICE retningslinjer og krav til leverandører (Guidelines and Requirements for Suppliers)
- VOICE etiske retningslinjer (VOICE Code of Conduct)
- VOICE leverandørhåndbok (VOICE Supplier Manual)
- VOICE standarder for hjemmearbeid (Homeworking Standards)
- VOICE standarder for migrantarbeid (Migrant Labour Standards)
- VOICE antikorrupsjonspolicy (Anti-corruption Policy)

Figur 2: Policyer og retningslinjer som definerer VOICE krav til ansvarlighet. Sentrale policyer er offentlig tilgjengelige på <https://www.voice.no/vart-samfunnsansvar/>.

VOICE policy for ansvarlig forretningspraksis tydeliggjør vårt syn på hva som definerer ansvarlig forretningsdrift, både nasjonalt og internasjonalt, og beskriver forventet atferd fra enhver enkelt ansatt eller person, herunder alle ansatte, kontraktører, agenter og representanter som jobber på vegne av VOICE.

VOICE retningslinjer og krav til leverandører beskriver standardene og forventningene som VOICE stiller til direkte og indirekte leverandører. Ved å tydelig definere disse parameterne, ønsker vi å etablere et rammeverk for samarbeid som er i tråd med våre verdier, og forpliktelse om ansvarlig forretningspraksis.

VOICE etiske retningslinjer definerer minimumsstandarter for bærekraftig forretningsførsel, som er forankret i FN- og ILO-konvensjoner og gjelder globalt. Våre etiske retningslinjer krever overholdelse av de strengeste gjeldende lovene, enten de er internasjonale retningslinjer eller nasjonale forskrifter.

VOICE leverandørhåndbok er utviklet for å hjelpe, støtte og bedre definere VOICE sine krav og retningslinjer til leverandører, og for å forenkle samarbeidet mellom VOICE og leverandørene. Håndboken er rettet mot våre nåværende og mulige nye leverandører, med formålet om å sikre en dypere respekt og forståelse for VOICE sine strategier, målsetninger, og de grunnleggende verdiene som leder vår virksomhet. Vi ser etter leverandører som i tillegg til å dele våre verdier og etterlever våre retningslinjer, bidrar til å oppfylle våre mål. De som lykkes i dette, vil nyte godt av et gjensidig fordelaktig forhold og et langvarig partnerskap med VOICE. Håndboken omfatter et bredt spekter av emner, inkludert selskapets strategi for ansvarlig innkjøp, etiske og sosiale standarder, pakking, levering og handelspolicy, miljøansvar, samt detaljerte krav til leverandørene. Disse kravene inkluderer sporbarhet, forpliktelse til og etterlevelse av selskapets retningslinjer, systemer for implementering og overvåking av disse kravene, tilgang til fabrikkene for tilsyn, revisjonskrav, og spesifikke krav for kjemikalier, kvalitetssikring, og ansvarlige materialer og fibre. Håndboken fungerer som et levende referansedokument som regelmessig blir oppdatert for å reflektere de nyeste retningslinjene. Den inneholder også relevante kontaktopplysninger og legger vekt på betydningen av å opprettholde en åpen dialog og samarbeid for kontinuerlig forbedring. Leverandører oppfordres til å distribuere håndboken internt i sin organisasjon og å anerkjenne håndbokens retningslinjer som en del av deres partnerskap med VOICE.

VOICE standarder for hjemmearbeid og migrantarbeid setter søkelys på anerkjennelse og forbedring av arbeidsvilkårene for hjemmearbeidere og migrantarbeidere i produksjonsland og på tvers av hele vår verdikjede.

VOICE antikorrupsjonspolicy oppsummerer våre forpliktelser til en forretningspraksis med høye standarder for integritet og ansvarlighet. Den definerer våre holdninger til alle former for korrupsjon, inkludert bestikkelser, utpressing, underslag og andre uetiske praksiser. Retningslinjene gjelder for alle ansatte, konsulenter, agenter og de som opptrer på vegne av VOICE.

Krav til forhold i leverandørkjeden

Alle våre leverandører og samarbeidspartnere må underskrive og forplikte seg til å følge VOICE kontraktsrammeverk. Videre skal alle leverandørene arbeide aktivt med aktsomhetsvurderinger,

og vise vilje og evne til kontinuerlig forbedring for mennesker, samfunn og miljø gjennom samarbeid. Leverandørene skal dokumentere hvordan de selv og deres underleverandører arbeider for å etterleve retningslinjene. De skal ha på plass et system til å håndtere avvik og klager, og avstå fra å handle med partnere som har aktiviteter i land eller regioner der FN og/eller norske myndigheter har besluttet en handelsboikott. Våre leverandører er ansvarlig for å videreformidle og følge opp overholdelsen av VOICE retningslinjer, policyer og standarder videre i verdikjeden. Dersom en leverandør bryter retningslinjene i kontraktsrammeverket, eller etter forespørsel fra VOICE ikke viser vilje eller evne til å etterleve kravene, er dette grunnlag for heving av kontrakt.

Ansvarlig innkjøpspraksis

VOICE anser ansvarlig innkjøpspraksis som et av våre viktigste virkemidler i arbeidet for bærekraftig forretningspraksis. Vi skal tilpasse måten vi gjør innkjøp på for å styrke, ikke undergrave, leverandørenes forutsetninger til å levere på kravene vi stiller. Vi etterstreber å etablere varige og stabile relasjoner med leverandører som er dedikert til å ta vare på sine ansatte og miljøet, og som bidrar til en positiv utvikling i hele verdikjeden. Ansvarlig og rettferdig forretningspraksis anses som essensielt for å oppnå bærekraftig vekst, i samsvar med vår strategi og verdier. Vi er bevisste på at vår virksomhet og våre operasjoner kan medføre både direkte og indirekte negative konsekvenser for mennesker, samfunn og miljø. Imidlertid har vi, som innkjøpere, en enestående mulighet til å bidra positivt gjennom våre valg av hva, hvor og hvem vi velger å samarbeide med. VOICE søker strategiske samarbeid med leverandører som viser særlig vilje og evne til å fremme positiv utvikling for mennesker, samfunn og miljø i leverandørkjeden.

Varslingskanaler og klagemekanismer

Gjennom Voice sitt samarbeid med Better Buying gjennomføres det årlige spørreundersøkelser hvor det innhentes informasjon om samarbeidsforholdet mellom VOICE og VOICE sine leverandører. I disse spørreundersøkelsene innhenter Better Buying blant annet tilbakemelding om VOICE sine innkjøpsrutiner (kommunikasjon, krav, prising osv.) og krav og retningslinjer for bærekraft. Spørreundersøkelsene blir utført av en uavhengig tredjepart og er anonyme, noe som gir leverandørene mulighet til å gi oss ærlige tilbakemeldinger. På den måten får vi verdifull informasjon som er med på å forme og endre våre innkjøpsrutiner, policyer og retningslinjer.

Ved fabrikktilsyn sjekkes det om fabrikk har klageordninger på plass, om de fungerer, og hvordan disse bidrar til forbedringer. Det undersøkes om alle ansatte kjenner til klageordningene der de jobber, om det tilbys opplæring og hvordan informasjonen deles med de ansatte. Hvor effektive klageordningen er, hva slags lærdommer fabrikk har hentet fra klager, samt opplæring av fabrikkansatte i bruk av slike klageordninger.

I Bangladesh og Pakistan har VOICE signert Accord-avtalen. Gjennom Accord-avtalen har ansatte ved fabrikkene tilgang til en ekstern klagemekanisme som kan benyttes til å rapportere inn mangelfulle forhold. Det sikres også at ansatte får opplæring i sikkerhet på arbeidsplassen, og det etableres egne sikkerhetskomiteer på fabrikk som følger opp arbeidet lokalt.

Gjennom Amfori Speak for Change har alle interessenter (fabrikkansatte, lokalsamfunn, fagorganisasjoner osv.) i India, Bangladesh og Tyrkia tilgang til en ekstern klageordning som de

kan benytte for å varsle eller klage inn forhold tilknyttet fabrikkene som produserer for VOICE i disse landene.

Gjennom VOICE sitt samarbeid med Quizrr får fabrikkledelsen og ansatte på VOICE sine viktigste produksjonsfabrikker opplæring i etablering og bruk av varslingskanaler på fabrikk.

Det er også etablert en egen e-postadresse for å ta imot henvendelser og spørsmål knyttet til bærekraft i VOICE (barekraft@voice.no), som alle interessenter kan bruke for å komme i kontakt med bærekraftsteamet.

2. Prosess for kartlegging og vurdering av risiko for negativ påvirkning eller skade

Å identifisere og kartlegge risikoene for brudd på menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold i egen virksomhet og i leverandørkjeden er avgjørende for å forstå hvordan dette kan være forbundet med VOICE sine aktiviteter og forretningsforbindelser. Sentrale elementer i kartleggingen er informasjon om risiko knyttet til bransje, geografi, produkter, materialer og forretningsforbindelser, inkludert allerede kjent risiko som vi har møtt på tidligere eller sannsynligvis vil møte på i fremtiden. Basert på informasjonen som er tilegnet gjennom kartleggingen fastslås det hvilke skaderisikoer som er mest betydelige eller fremtredende med tanke på sannsynlighet (hvor sannsynlig det er at skaden inntreffer) og alvorlighetsgrad (hvor alvorlig den negative påvirkningen/skaden er). Alvorlighetsgraden vurderes etter skala, omfang og mulighet for gjenoppretting. Skala, viser til hvor alvorlig den negative påvirkningen er. Omfang omhandler antall personer som er eller vil bli berørt. Mulighet for gjenoppretting viser til muligheten for å bøte på skaden slik at de som ble påvirket opplever situasjonen likt/som minst like gunstig som før skaden oppstod. Å prioritere utvalgte risikoområder betyr ikke at VOICE ikke gjør noe med annen risiko, men at vi først prioriterer de risikoområdene som har størst negativ påvirkning og der vi har størst mulighet til å påvirke. Kartlegging og prioritering er en dynamisk og kontinuerlig prosess. Gjennom å identifisere vesentlig risiko for menneskerettighetsbrudd søker VOICE å ha en proaktiv tilnærming til sosialt ansvar, og sikre en dypere forståelse av utfordringene i verdikjeden.

For å få en overordnet oversikt og forståelse for risiko for brudd på menneskerettigheter i våre viktigste produksjonsland benytter VOICE blant annet [Etisk Handel Norges](#) landstudier (Country Briefings) og [Amfori ESG Risk Compass](#). I tillegg innhenter VOICE informasjon fra aktører som [Transparency International](#), [Global Living Wage Coalition](#), [Verdensbanken](#), [U.S. Department of Labor](#), [FairWear Foundation](#), [Global Slavery Index](#) med flere. Denne informasjonen danner grunnlag for et overordnet bilde over den generelle land- og industrispesifikke risikoen i vår verdikjede.

VOICE har samtidig etablert et omfattende system for leverandøroppfølging, hvor alle som skal produsere varer for VOICE må gjennomgå en uavhengig tredjepartsinspeksjon av de sosiale forholdene i sin virksomhet før de kan inngå en leverandøravtale. I etterkant av inspeksjonene mottar VOICE en omfattende rapport med informasjon om hvordan produsentene scorer innen en rekke ulike tema, deriblant ansvarlig arbeidstid, fagorganiseringsfrihet og kollektive

forhandlinger, ansvarlig forretningspraksis, tvangsarbeid med flere. Disse gir detaljert og spesifikk informasjon om de faktiske forholdene ved VOICE produksjonspartnere.

OECD tema	Inspeksjonsområder i BSCI
Arbeidstid	PA1: HR og ledelse PA6: Ansvarlig arbeidstid
Fagorganisering og kollektive forhandlinger	PA2: Fagorganiseringsfrihet og kollektive forhandlinger PA3: Arbeideres deltakelse og beskyttelse
Lønn	PA5: Rettferdig godtgjørelse
Helse og sikkerhets på arbeidsplassen	PA7: Sikkerhet og helse på arbeidsplassen
Diskriminering	PA4: Diskriminering, vold eller truende atferd
Korrupsjon	PA13: Ansvarlig forretningspraksis
Tvangsarbeid	PA11: Tvangsarbeid
Barnearbeid	PA8: Unge arbeidstakere PA9: Barnearbeid
Hjemmearbeid	PA10: Usikre ansettelser (hjemmearbeid, migrantarbeid mm.)

Figur 3: Kobling mellom menneskerettighetstemaer i OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger og inspeksjonsområder i amfori BSCI rammeverket.

VOICE risikobilde er dermed utformet med utgangspunkt i både generell informasjon om kjent industri- og landspesifikk risiko, kombinert med konkret og spesifikk informasjon om faktisk risiko og forhold ved produksjonsfabrikkene som VOICE samarbeider med.

Oppfølging av produsenter og leverandører

VOICE ønsker å bidra til å kontinuerlig forbedre de sosiale forholdene i fabrikkene. For å gjøre dette er vi nødt til å kjenne til status på alle fabrikkene vi produserer på, inkludert hva som fungerer godt og hva som kan forbedres.

Ettersom VOICE ikke har egne ansatte i produksjonslandene, benytter vi Amfori sin plattform og tjenester for inspeksjoner, oppfølging og evaluering av produksjonsfabrikkene i vår verdikjede. Amfori er en global organisasjon som representerer interesser og behov for bedrifter og næringslivet. De tilbyr en rekke tjenester og verktøy for å kartlegge og følge opp ansvarlig handel og forretningspraksis, samt kurs og opplæring. Amfori sin plattform tilrettelegger kontakt mellom Amfori's medlemmer og deres forretningspartnere for å dele beste praksiser, bransjeinnsikt, og samarbeide for etiske standarder. Gjennom vårt medlemskap i Amfori er VOICE en del av

Business Social Compliance Initiative (BSCI), et initiativ utviklet for å følge opp og forbedre arbeidsforhold i globale verdikjeder. BSCI er utviklet av Amfori for å tilby en systematisk tilnærming til overvåking og vurdering av overholdelse av sosiale standarder på produksjonsfabrikk, og for å sikre at etiske og ansvarlige krav til forretningspraksis blir opprettholdt. Dette inkluderer blant annet respekt for arbeidstakerrettigheter, nulltoleranse for barnearbeid, rettferdig lønn og ansvarlig arbeidstid. I tillegg til å identifisere utfordringer gjennom blant annet inspeksjoner, fokuserer programmet på å tilby opplæring og støtte for egne medlemmer og deres produksjonsfabrikker. Informasjonen som samles i Amfori's plattform, og resultater fra BSCI-inspeksjoner er en del av aktsomhetsvurderingene våre og benyttes av VOICE for å analysere og vurdere forhold på fabrikkene. Dette inkluderer for eksempel identifisering av områder for forbedring og proaktiv risikoreduksjon. Denne informasjonen benyttes også som grunnlag for strategiske beslutninger, og gir oss mulighet til å iverksette målrettede forbedringstiltak.

Amfori's inspeksjonssystem og rapporter fra gjennomførte BSCI-inspeksjoner er vårt viktigste verktøy for risikokartlegging og oppfølging av produksjonsfabrikkene. Rammeverket og inspeksjonene gir fabrikkene en overordnet score som er brutt ned på 13 indikatorer som hver gis sin individuelle score. Dette gir oss både et bilde på utfordringer ved den enkelte fabrikk, som vi kan følge opp direkte, men også oversikt over gjennomgående problemstillinger som har en tendens til å være like i de ulike landene. En full inspeksjon består av 81 sjekkpunkter, hvorav 20 av disse er avgjørende spørsmål som representerer størst risikoene for skade på arbeidstakeren, og derfor er vektet høyere og har en større effekt på det overordnede resultatet av inspeksjonen. Måloppnåelse rangeres både prosentvis og med score fra A til E. Hvor karakter A tilsvarer 86-100% måloppnåelse, B tilsvarer 71-85% måloppnåelse, C tilsvarer 51-70% måloppnåelse, D tilsvarer 30-50% måloppnåelse og E tilsvarer 0-29% måloppnåelse.

Syklusen mellom fulle revisjoner er 2 år. Fabrikker som oppnår høyest overordnet score på en full amfori BSCI-inspeksjon (score A eller B), må gjennomføre en ny full inspeksjon innen 2 år, og må ikke gjennomføre en oppfølgingsinspeksjon. Fabrikker som blir rangert med score C på en full inspeksjon, må gjennomføre en oppfølgingsinspeksjon innen 12 mnd for å verifisere at fabrikk har iverksatt tilfredsstillende forbedringstiltak på de områdene hvor det ble gjort funn under inspeksjonen. Fabrikker som blir rangert med score D på en full inspeksjon, må gjennomføre en oppfølgingsinspeksjon innen 6 mnd. Dersom en fabrikk blir rangert med score E, settes all VOICE produksjon på hold inntil fabrikk kan vise til en ny inspeksjonsrapport med en akseptabel score.

Dersom det blir identifisert særlig alvorlige brudd på Amfori's etiske retningslinjer under en inspeksjon, blir det iverksatt en nulltoleranseprotokoll. Følgende funn kvalifiseres som nulltoleransetilfeller:

- **Barnearbeid:** Ansatte som er yngre enn 15 år (eller den lovlige minstealderen definert av landet). Ansatte under 18 år som er utsatt for noen form for tvangsarbeid.
- **Slave- og tvangsarbeid:** Ansatte som ikke får forlate arbeidsplassen eller blir tvunget til å jobbe overtid mot deres vilje. Bruk av vold eller trusler om vold for å skremme ansatte og tvinge dem til å jobbe.

- **Vold eller truende adferd:** Brutal eller nedverdiggende behandling, trusler om vold og fysisk avstraffelse inkludert seksuell og kjønnsbasert vold, psykisk eller fysisk tvang og/eller verbale overgrep.
- **Brudd på helse og sikkerhet:** Alvorlige brudd på helse og sikkerhet på arbeidsplassen som utgjør en overhengende og kritisk trussel mot ansattes helse, sikkerhet og/eller liv.
- **Uetisk forretningsførsel:** Forsøk på å bestikke revisor. Bevisst feilrepresentasjon i verdikjeden (f.eks. skjule produksjonssteder, manglende forretningslisens og bevisst underdeklare størrelsen på arbeidsstyrken).

Ved identifikasjon av et nulltoleransetilfelle, vil følgende nulltoleranseprotokoll iverksettes:

Trinn 1: Revisor samler inn så mye fakta og bevis som mulig for å begrunne nulltoleransetilfellet (f.eks. bilder og ansattes vitnesbyrd). Dersom relevant, skal revisor informere ofrene om deres muligheter til å søke hjelp og henvise til rette instanser for støtte og hjelp.

Trinn 2: Innen 24 timer vil revisor utløse et nulltoleranse-varsel gjennom Amfori's plattform. Varselet som inkluderer revisors faglige bedømming og innsamlede bevis, sendes til Amfori og Amfori's medlemmer som er tilknyttet produksjonsstedet. Informasjonen i nulltoleransevarselet skal behandles konfidensielt av alle involverte parter (Amfori, Amfori medlemmer og inspeksjonsfirma) for å beskytte mulige ofre.

Trinn 3: Innen tre virkedager etter varselet vil Amfori fasilitere et møte med tilknyttede Amfori medlemmer, der det blant annet vurderes om det er behov for å utføre ytterligere undersøkelser og involvere lokale interessenter eller Amfori's regionale nettverk, komme frem til forbedringstiltak, bestemme tidspunktet for oppfølgingsinspeksjon og vurdere behovet for ytterligere oppfølgingstiltak.

Trinn 4: Innen maksimalt tre måneder etter at varselet er utløst, gjennomføres det en oppfølgingsmøte med Amfori og medlemmer som er tilknyttet fabrikk, for å verifisere at den avtalte forbedringsplanen og tiltak er iverksatt på en akseptabel måte, vurdere om nulltoleranse-stempelet skal opprettholdes eller fjernes, dersom relevant/mulig; be om støtte fra lokale myndigheter, samt samle erfaringer og vurdere om tiltak utført av Amfori's medlemmer for å støtte produksjonsfabrikken i utbedringsprosessen er tilfredsstillende.

Et nulltoleransetilfelle anses som løst hvis produksjonsfabrikken har utviklet en tilfredsstillende kontinuerlig forbedringsplan, oppfølgingsinspeksjon verifiserer at produksjonsfabrikken har gjennomført sin forbedringsplan i samsvar med de identifiserte tiltakene, og flertallet anser nulltoleransetilfellet som løst.

For å fremme fabrikkssikkerhet deltar VOICE aktivt i initiativet [International Accord](#) for Health and Safety in the Textile and Garment Industry. International Accord er et banebrytende initiativ som fremmer internasjonalt samarbeid mellom merkevarer, leverandører, fagforeninger, NGO-er og lokale myndigheter. De primære målene med avtalen inkluderer forbedring av sikkerhet på fabrikk gjennom tredjepartsinspeksjoner og oppfølging av fabrikker, fremme ansattes rettigheter gjennom blant annet å sikre ansattrepresentanter i sikkerhetskomiteer på fabrikk, etablerer velfungerende HMS-klagemekanismer, fremme juridisk bindende avtaler med fabrikkene, og aktivt redusere risiko for fremtidige ulykker på fabrikk. International Accord er en utvidelse av Bangladesh Accord, og utvider sitt omfang til å dekke flere land og områder innen tekstil- og klesindustrien. VOICE utvidet nylig sitt engasjement ved å signere Pakistan Accord.

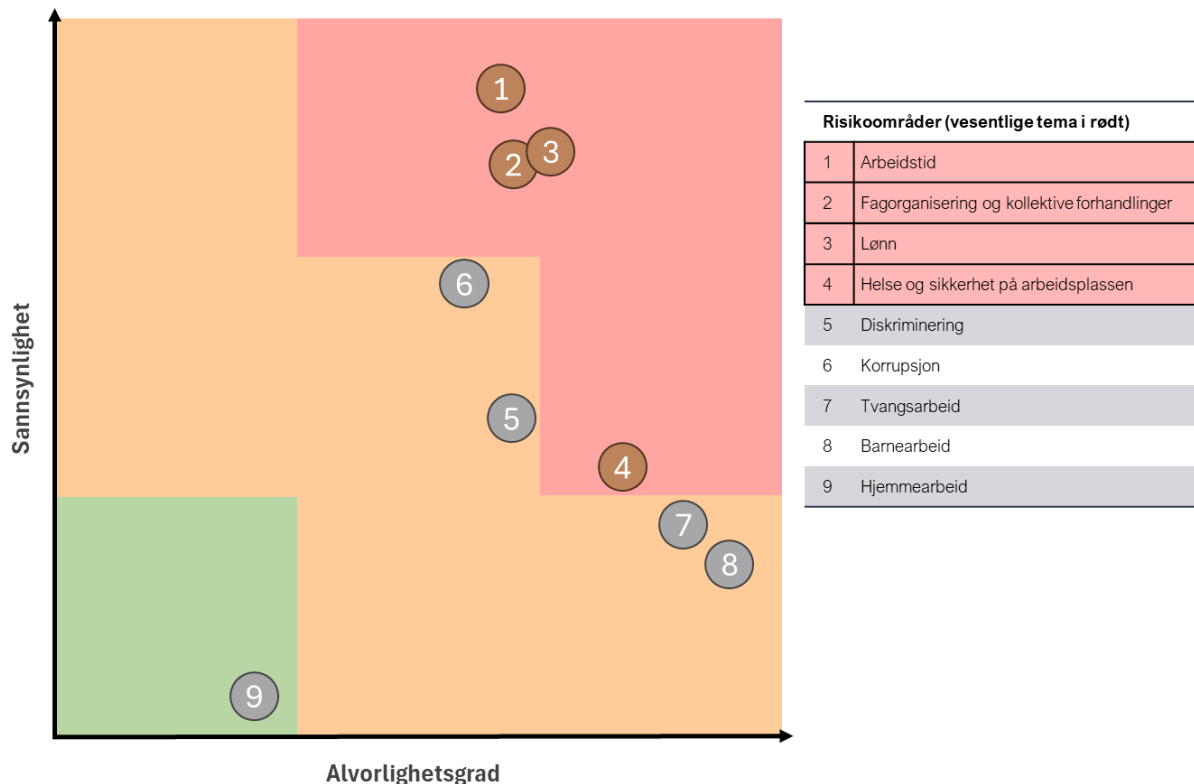
Det er viktig for VOICE å unngå revisjonstrøtthet hos våre produsenter, dette er en av grunnene til at vi valgte å bli medlemmer av amfori og signere Accord-avtalene. Gjennom å bruke felles revisjonssystem på tvers av bransjen, reduserer vi antall revisjoner som produsenten må gjennomføre, vi kan samarbeide med andre aktører som produserer på de samme fabrikkene for forbedringer, samt utveksle erfaringer og dele viktig informasjon på tvers av bransjen.

Et annet viktig virkemiddel i risikokartleggingen er fabrikkbesøk og leverandørmøter. Gjennom å reise til produsentene, vurdere forholdene lokalt og ha en dialog ansikt til ansikt, får vi uvurderlig informasjon og innsikt i både produksjonsforholdene på fabrikken 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 krever at våre leverandører stiller de samme kravene til sine underleverandører som vi stiller til dem. Samtidig erkjenner vi at risikoen for menneskerettighetsbrudd øker jo lenger ned i verdikjeden man kommer. Førsteleddsleverandører som har signert på våre 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. Derfor jobber vi med å få bedre oversikt over våre underleverandører gjennom bedre sporbarhet i verdikjeden, og sikre at materialene vi bruker i våre produkter er ansvarlig produsert gjennom å benytte sertifiserte og sporbare råvarer.

Identifiserte vesentlige risikoer for menneskerettsbrudd i verdikjeden

I VOICE risikokartlegging og aktsomhetsvurderinger er det på overordnet nivå identifisert fire områder som peker seg ut med høyest risiko for brudd på menneskerettigheter: 1) arbeidstid, 2) lønn, 3) fagorganisering og kollektive forhandlinger, og 4) helse og sikkerhet. Alle produksjonsfabrikker for VOICE vurderes opp mot overholdelse av våre etiske retningslinjer, som er basert på anerkjente FN og ILO konvensjoner.



Figur 4: VOICE risikomatrixe og identifiserte vesentlige risikoområder på overordnet nivå

Arbeidstid

I henhold til ILO-konvensjon nr. 1 og 14 skal arbeidstiden være i tråd med nasjonale lover eller bransjestandard, og ikke overstige arbeidstid i samsvar med gjeldende internasjonale konvensjoner. Normal arbeidstid per uke skal vanligvis ikke overstige 48 timer. Ansatte skal ha minst én fridag per syv dager. Overtid skal være begrenset og frivillig. anbefalt maksimum overtid er tolv timer per uke, det vil si samlet arbeidstid på 60 timer per uke. Unntak fra dette kan aksepteres dersom det er regulert av en kollektiv avtale eller nasjonal lov. Ansatte skal alltid ha overtidstillegg ved arbeidstid over normal arbeidstid, minimum i tråd med gjeldende lover.

Basert på funn fra fabrikkinspeksjoner i Kina ser vi at det er store utfordringer relatert til utilstrekkelige styringssystemer på fabrikk, noe som resulterer iblant annet dårlig personalplanlegging for å dekke produksjonsnivået. Lave lønninger i deler av landet kan også bidra til en stor risiko for at ansatte jobber for mye overtid. I tillegg har det i Kina historisk vært en utbredt 996-arbeidskultur, som innebærer at ansatte forventes å jobbe fra kl. 9 om morgenen til kl. 9 om kvelden, seks dager i uken, altså totalt 72 timer per uke. Dette overskrider den lovfestede arbeidstiden som er foreskrevet i kinesiske nasjonale arbeidslover, hvor ansatte ikke skal arbeide mer enn åtte timer om dagen og ikke mer enn 44 timer i uken i gjennomsnitt, med krav om overtid for alt utover dette.

Migrantarbeidere er spesielt sårbare for disse utfordringene, da de ofte er villige til å jobbe så mye som mulig for å tjene mest mulig under arbeidsperioden. Utfordringene med overtid kan også knyttes til mangel på fagforeningsfrihet, som gjør det vanskeligere for ansatte å stille felles krav til arbeidstid og lønn til ledelsen på fabrikk.

Lønn

ILO-konvensjon nr. 131 setter følgende krav til lønn: lønn til ansatte for en normal arbeidsuke skal minst være i tråd med nasjonale minstelønnsbestemmelser eller bransjestandard, den høyeste gjelder. Lønn skal alltid være tilstrekkelig til å dekke grunnleggende behov, inkludert noe sparing. Lønnsforhold og utbetaling av lønn skal være skriftlig avtalefestet før arbeidet påbegynnes. Avtalen skal være forståelig for den ansatte. Fratrukk i lønn som disiplinærreaksjon tillates ikke.

Utfordringene knyttet til lønninger er i stor grad landspesifikke og krever kjennskap til lokale forhold. En desentralisert lønnsstruktur uten en nasjonal minstelønn bidrar til inntektsulikheter. Fabrikker betaler ofte kun lokale minstelønninger, som vanligvis ikke er tilstrekkelige for å sikre en levelønn, spesielt i Bangladesh og Tyrkia.

I Bangladesh dreier utfordringene seg om forholdet mellom lovbestemt minstelønn og utregnet levelønn. Bangladesh mangler en enhetlig minstelønn, og sektorspesifikke lønninger (spesielt i klesindustrien) er fortsatt langt under levelønnsstandard. Kvinnelige klesarbeidere får ofte enda lavere lønninger, noe som forverrer de økonomiske utfordringene midt i en økende inflasjon. Lønnskartlegging av Voice verdikjede i Bangladesh, viser at minstelønn dekker omtrent 48% av estimert levelønn på landsnivå, basert på levelønnsberegninger i henhold til Anker metoden gjennomført under amfori BSCI fabrikktilsyn.

I Tyrkia bidrar ustabil styring av landet og høy inflasjon til at kostandene for produkter og tjenester har økt mer enn lønningene de siste årene. Utregnet levelønn er mye høyere enn den lovbestemte minstelønningen, som er utilstrekkelig til å dekke grunnleggende levekostnader. Gapet mellom lønn og levekostnader har blitt verre etter de økonomiske konsekvensene av COVID-19-pandemien. Lønnskartlegging av Voice verdikjede i Tyrkia, viser at minstelønn dekker omtrent 65% av estimert levelønn på landsnivå, basert på levelønnsberegninger i henhold til Anker metoden gjennomført under amfori BSCI fabrikktilsyn.

I Kina er utfordringene primært tilskrevet lokalt styrte minstelønnssatser, akkordbaserte lønningssystemer, utilstrekkelig trygdesystem, migrantarbeidere med lavere lønnskrav enn lokale arbeidere og en belastende arbeidskultur i landet. Mange arbeidere får utilstrekkelig lønnskompensasjon på grunn av inkonsekvent håndheving av lønnslover på tvers av provinsene. Mangel på effektive lønnsforhandlinger og avhengighet av akkordlønnssystemer kan resultere i lave lønninger som ikke dekker en levelønn. Trygdesystemet i Kina er basert på at ansatte selv er ansvarlige for å tegne de fem trygdeforsikringene for pensjon, arbeidsskade, medisinske kostnader, foreldrepermisjon og arbeidsledighet. Basert på data fra ansattintervjuer utført under fabrikktilsyn, kan det late til at de ansatte mangler kunnskap om fordelene ved å ha de forskjellige trygdeforsikringene, eller de mulige konsekvensene av å ikke ha de. Ansatte virker å ha misforstått måten ordningene fungerer på og er ikke klar over de siste årenes utvikling innen digitalisering og enklere overføring av trygdeforsikringer på tvers av provinsene i Kina. De ansatte ser ut til å basere sine valg kun på kostnadene, og ønsker derfor selv ikke å tegne forsikringene. Ettersom arbeidsgiveravgiften stort sett er mye høyere enn arbeidstakeravgiften for disse forsikringene, gir det ikke ledelsen noe grunn til å oppfordre ansatte til tegne forsikringene, da forsikringene kun blir sett på som en ekstra kostnad for ledelsen. Bruken av bemanningsbyråer gjør forståelsen av faktiske lønnsutbetalinger ytterligere kompleks. Ofte er arbeidstakere fra fjerntliggende provinser i Kina villige til å akseptere lavere lønninger enn lokale arbeidere, noe som bidrar til urettferdighet og en komplisert lønnsituasjon. Kartlegging av lønns situasjonen i Voice verdikjede i Kina, viser at det er store lønnsforskjeller mellom de ulike provinsene i landet. Enkelte steder er minstelønningen høyere enn estimert levelønningen, mens andre steder er minstelønn langt under levelønn. Lønnskartleggingen viser at gjennomsnittlig minstelønn på tvers av provinsene dekker omtrent 94% av estimert gjennomsnittlig levelønn, basert på levelønnsberegninger i henhold til Anker metoden gjennomført under amfori BSCI fabrikktilsyn.

Mangelen på fri fagorganisering, og motstanden mot fagorganisasjoner gjør at de fleste fabrikkene i Kina, Bangladesh og Tyrkia har ansattrepresentanter i stedet for fagforening på fabrikk. Ansattrepresentantene har ofte ikke tilstrekkelig kunnskap om lønnsproblematikken og prioriterer derfor ikke i tilstrekkelig grad lønnsrelaterte saker i dialog med ledelsen, noe som også kan hindre fremgang i utviklingen av rettferdige lønssystemer.

Fagorganisering og kollektive forhandlinger

ILO-konvensjon nr. 87, 98, 135 og 154 omhandler krav til fagorganisering og kollektive forhandlinger. Her settes følgende krav: ansatte skal uten unntak ha rett til å slutte seg til eller etablere fagforeninger etter eget ønske, og til å forhandle kollektivt. Arbeidsgiver skal ikke blande seg inn i, hindre eller motarbeide fagorganisering eller kollektive forhandlinger. Fagforeningsrepresentanter skal ikke diskrimineres eller hindres i å utføre sitt fagforeningsarbeid. Dersom retten til fri organisering og/eller kollektive forhandlinger er begrenset ved lov, skal arbeidsgiveren legge til rette for, og ikke hindre alternative mekanismer for fri og uavhengig organisering og forhandling. Målet er å fremme rettferdige arbeidsforhold, representere de ansattes interesser og etablere avtaler som regulerer ulike aspekter ved arbeidsforholdet.

Fri fagorganisering er et viktig fundament i arbeidet med ansvarlig forretningspraksis, og kan bidra til forbedringer innen flere områder, som kollektive forhandlinger, anstendig arbeidstid, levelønn, HMS og diskriminering.

Begrensninger av organisasjonsfriheten i Kina, Bangladesh og Tyrkia understreker det kritiske behovet for sterkere beskyttelse og myndiggjøring av arbeidstakerens stemme i landene. Alle tre land scorer lavt på ITUC's (International Trade Union Confederation) Global Rights Index, noe som tilsier at arbeidstakerne i disse landene ikke er garantert fagforeningsfrihet og kollektive forhandlinger. Manglende ratifisering av nøkkelkonvensjonene fra ILO, og juridiske begrensninger på fagforeninger hindrer kollektive forhandlinger i landene.

I årevis har arbeidstakere i Bangladesh vært utsatt for voldelige aksjoner mot fredelige demonstrasjoner fra det beryktede industripolitiet, og trusler rettet mot å forhindre dannelse av fagforeninger. I 2023 ble flere ansatte i klessektoren drept av politiet under protester og en fagforeningsleder ble myrdet. Streiker ble møtt med brutalitet av politiet, og forsøk på å danne fagforeninger for sektorens 4,5 millioner arbeidere ble hindret av en streng registreringsprosess som førte til at 50 prosent av søknadene ble avvist. Mange fagforeninger er arbeidsgiverkontrollerte, og fagforeninger er direkte forbudt i eksportsoner.

Fagforeninger i Tyrkia står overfor arrestasjoner, vold under protester og juridiske barrierer som hindrer arbeidernes evne til å organisere seg og forhandle effektivt. Fagforeningsmedlemmer i Tyrkia opplever å bli systematisk trakassert, spesielt gjennom fabrikkerte anklager og rettsforfølgelse. Arbeidsgivere hindrer aktivt etablering av fagforeninger ved å metodisk avskjedige arbeidstakere som forsøker å opprette fagforeninger lokalt.

Fabrikkansatte i Kina har kun lov til å organisere seg gjennom den offisielle statlige styrte arbeidstakerforeningen. Det er foreløpig ingen nasjonal lov som spesifikt regulerer kollektive forhandlinger, kun forskrifter om tariffavtaler. Retten til å streike ble fjernet i 1982. Regjeringen bruker ofte lover om offentlig orden for å slå ned på aktivister og fagforeningsfolk. Det er ikke mulig for en ansatt å delta i en streik eller demonstrasjon uten å bryte kinesisk lov som forbyr

forstyrrelse av den offentlige orden. I tillegg er det vanlig at rettssystemet ser på arbeidskamper utført av arbeidstakere, som brudd på den offentlige sikkerheten snarere enn som en utøvelse av grunnleggende rettigheter.

Fabrikkansatte må derfor sette sin lit til ansattrepresentanter, som ikke alltid har tilstrekkelig kunnskap eller innflytelse på ledelsen, noe som øker risikoen for at fabrikkansatte ikke har en reell mulighet til å få sin stemme hørt, eller ha påvirkningskraft på ledelsen.

Helse og sikkerhet på arbeidsplassen

Helse, miljø og sikkerhet reguleres gjennom ILO-konvensjon nr. 155 og anbefaling nr. 164, og gjelder som følger; arbeidsgiver skal sikre at ansatte har et trygt og sunt arbeidsmiljø. Farlige kjemikalier og andre stoffer skal håndteres forsvarlig. Nødvendige tiltak skal iverksettes for å forhindre og minimere ulykker og helseskader som resultat av, eller relatert til, forhold på arbeidsplassen. Ansatte skal ha jevnlig og dokumentert opplæring i helse og sikkerhet. Ansatte skal ha tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann. Der det er relevant, skal arbeidsgiver også sikre tilgang til fasiliteter for trygg oppbevaring av mat. Hvis arbeidsgiver tilbyr losji, skal dette være rent, sikkert, tilstrekkelig ventilert og med tilgang til rene sanitærfasiliteter og rent drikkevann.

Arbeidere i klesindustrien står overfor betydelige HMS-risikoen på arbeidsplassen, inkludert utrygge arbeidsforhold og eksponering for skadelige kjemiske stoffer. Selv om Accord avtalen og andre initiativer har som mål å sikre samsvar til gjeldende lover og retningslinjer innenfor HMS, tyder vedvarende HMS-utfordringer i bransjen på behovet for sterkere håndheving og ytterligere forbedringer av arbeidstakersikkerheten.

Til tross for store fremskritt i sikkerheten på tekstilfabrikkene i Bangladesh, er det fortsatt behov for tilsyn og forbedringer. Historiske utfordringer med helse og sikkerhet vedvarer, og krever fortsatt strenge krav og tett oppfølging av produsenter, myndigheter og organisasjoner i landet.

Den overordnede risikoen relatert til helse og sikkerhet på produksjonsfabrikkene i Voice verdikjede, anses likevel som relativt lav basert på innsamlet dokumentasjon og inspeksjoner på fabrikkene. Det skyldes kontinuerlig tilsyn og vurderinger, og krever at det foreligger strenge krav og effektiv håndtering av eksisterende og mulige mangler. Samtidig innser vi at inspeksjoner og undersøkelser gjennomført av Accord og Amfori må sees i sammenheng med funn fra andre aktører og overvåkningsorganer.

Landspesifikke risikoområder

I gjennomføringen av aktsomhetsvurderinger og risikokartlegging er det identifisert landspesifikk vesentlig risiko på andre områder innenfor OECD-rammeverket. Andre risikoområder som evalueres og følges opp er: tvangsarbeid, barnearbeid, korrupsjon og diskriminering.

Tvangsarbeid

Tvangsarbeid/slavearbeid reguleres gjennom ILO konvensjon nr. 29 og 105, og setter følgende krav: Det skal ikke forekomme noen form for tvangsarbeid, slavearbeid eller ufrivillig arbeid. Arbeidere skal ikke måtte levere depositum eller identitetspapirer til arbeidsgiver og skal fritt kunne avslutte arbeidsforholdet med rimelig oppsigelsestid.

Reguleringene gjelder alle former for tvangs-/slavearbeid, og risikoer i arbeidsforhold for tvunget arbeid og rekruttering. Det inkluderer arbeid der betaling blir brukt som pressmiddel og alle former for fengselsarbeid.

I Kina er det risiko for tvangsarbeid og systematisert utnyttelse av uiguriske og andre tyrkiske og muslimske minoriteter fra den uiguriske autonome regionen Xinjiang (Uyghur-regionen). Gjennom myndighetens statlige "omskoleringsprogram" blir mange uigurer internert i såkalte «omskoleringsleirer», samt tvangsflyttet til andre deler av Kina for å arbeide på blant annet tekstilfabrikker. Global Slavery Index for 2023 anslår at 5,8 millioner mennesker lever under moderne slaveri i Kina.

I henhold til Global Slavery Index (GSI) er det rapportert om tvangsarbeid innen en rekke sektorer i Bangladesh, og arbeidere i tekstilbransjen er spesielt utsatt. Selv om Rana Plaza-bygningens kollaps i 2013 førte til en viss reform av arbeidslovgivningen og forbedringer i den formelle sektoren, er rapporter om mishandling fortsatt utbredt. Spesielt kvinnelige arbeidere opplever fortsatt trusler, skremsel, trakassering og seksuell vold på jobben. Forholdene ble forverret under pandemien med en økning i rapportert tvangsarbeid. En studie fra 2022 av arbeidere i den uformelle tekstilsektoren, der myndighetenes tilsyn er sterkt begrenset, fant at 86% av arbeiderne oppfylte kriteriene for tvangsarbeid, hvorav kvinner og migrantarbeidere var uforholdsmessig hardt rammet.

I Tyrkia opplever flyktninger, migranter og andre sårbare arbeidere utnyttelse, inkludert tvangsarbeid, lave lønninger og dårlige arbeidsforhold i klesindustrien. Mange er ansatt i sweatshops med lite eller ingen juridisk beskyttelse, noe som forverres av svak håndheving av arbeidstakerrettigheter og begrenset fagforeningsrepresentasjon i landet. I henhold til Global Slavery Index (GSI), har Tyrkia den høyeste forekomsten av moderne slaveri i Europa og Sentral-Asia. Det er også blant landene som tar minst grep for å håndtere moderne slaveri i regionen. Ifølge GSI, er minst 3000 syriske flyktninger som har fått arbeidstillatelse i Tyrkia formelt ansatt i tekstilsektoren, men opptil 400 000 er anslått å være uformelt ansatt, i tillegg til migranter fra andre land som Usbekistan og Afghanistan. Disse arbeiderne er utsatt for underbetaling, diskriminering, overdreven arbeidstid og trussel om oppsigelse for manglende overholdelse av arbeidstiden.

For å avdekke om det forekommer tvangsarbeid i våre verdikjeder, undersøker vi våre leverandørers forpliktelse til å forhindre tvangsarbeid og menneskehandel. VOICE understreker viktigheten av etisk rekrutteringspraksis, for å sikre at arbeidstakere er ansatt frivillig, fullt informert om sine rettigheter, og ikke utsatt for noen form for moderne slaveri.

Våre vurderinger av tvangsarbeid retter seg mot risiko både i arbeidsforhold og i rekrutteringsprosesser, spesielt for migrantarbeidere, og påpeker behovet for et åpent og pålitelig samarbeid med rekrutteringsbyråer. Alle leverandører må kunne bevise nulltoleranse til brutal behandling, fysisk straff og tvang, og vise til rettferdig behandling av sine ansatte. I tillegg må leverandørene vise til dokumentasjonslogg ved ansettelser gjennomført av rekrutteringsbyråer, veldefinerte disiplinære prosedyrer, og dokumentert bevis på overholdelse av disse. Relevante dokumenter inkluderer bevis på opplæring som er gitt til egne ansatte og bemanningsbyråer, arbeidstillatelser som validerer lovlig ansettelsesforhold, visum, bolig, opplæring, betaling, og utdanningsdokumentasjon, og dokumentert bevis på disiplinære prosedyrer. Leverandører oppfordres til å videreformidle disse kriteriene og prinsippene i deres verdikjeder og til deres forretningsforbindelser. Dersom det blir oppdaget tvangsarbeid under en fabrikkinspeksjon, vil det iverksettes en nulltoleranseprotokoll iht. Amfori sine retningslinjer.

Barnearbeid

Barnearbeid reguleres gjennom FNs konvensjon om barnets rettigheter, ILO konvensjon nr. 138, 182 og 79, og ILO anbefaling nr. 146, og gjelder som følger: Minstealder for arbeidere skal ikke være mindre enn 15 år og i tråd med nasjonal minstealder for ansettelse, eller; minstealder for obligatorisk skolegang, med høyeste alder som gjeldende. Dersom lokal minstealder er satt til 14 år i tråd med unntaket i ILO konvensjon 138, kan dette aksepteres. Nyrekruttering av barnarbeidere i strid med ovennevnte minstealder skal ikke finne sted. Barn under 18 år skal ikke utføre arbeid som er til skade for deres helse, sikkerhet eller moral, inkludert nattarbeid. Det skal etableres handlingsplaner for snarlig utfasing av barnarbeid som er i strid med ILO-konvensjonene 138 og 182. Handlingsplanene skal dokumenteres og kommuniseres til relevant personale og andre interessenter. Det skal legges til rette for støtteordninger hvor barn gis mulighet til utdanning inntil barnet ikke lenger er i skolepliktig alder.

Barnearbeid anses å være mentalt, fysisk, sosialt og/eller moralsk skadelig. Slikt arbeid hindrer utdanning og skolegang, fordi det fratar barna muligheten til å gå på skolen, forplikter dem til å forlate skolegangen for tidlig og/eller krever at de prøver å kombinere skolegang med for langvarig og tungt arbeid.

Evaluering av dette området har som formål å forhindre barnarbeid, både direkte og indirekte i VOICE sin verdikjede. Vi følger tydelige kriterier for å faktisk identifisere om det forekommer barnarbeid. Der det er relevant kreves det å definere 'lett arbeid', og sikre at farlig arbeid utføres av ansatte med en minimumsalder på 18 år. 'Lett arbeid' refererer til deltakelse av barn eller ungdom i arbeids-aktiviteter som for eksempel å hjelpe foreldrene sine rundt hjemmet (inkludert jordbruk), bistå i familiebedriften og tjene lommepenger utenfor skoletiden og/eller i løpet av skoleferier.

Leverandører må sikre og bevise at de ikke knyttes til ulovlig barnarbeid. De må vise til forståelse og overholdelse av lokale lover, og proaktiv håndtering av risikoer knyttet til

tekstilsektoren, den kulturelle konteksten og landspesifikke risikoer. Leverandører skal ha på plass mekanismer for aldersverifisering i rekrutteringsprosessen, skriftlige retningslinjer som beskytter barn mot utnyttelse, kontaktinformasjon til interessenter som kan være til hjelp i tilfelle ulovlig barnearbeid blir identifisert, og tiltak for gjenoppretting ved funn knyttet til barnearbeid.

Alle disse områdene blir evaluert, kartlagt og analysert gjennom inspeksjoner der VOICE kan følge opp forbedringer og utviklingen over tid. Basert på resultatene fra evalueringen, utarbeider vi tiltak som blir delt og fulgt opp i tett samarbeid med leverandørene. Dersom det oppdages barnearbeid under en fabrikkinspeksjon, vil det iverksettes en nulltolleranseprotokoll iht. Amfori sine retningslinjer.

Korrupsjon

Korrupsjon reguleres gjennom VOICE etiske retningslinjer, og lyder som følger:
Alle former for bestikkelser er uakseptabelt, så som bruken av alternative kanaler for å sikre illegitime private eller arbeidsrelaterte fordeler til kunder, agenter, kontraktører, leverandører eller deres tilsatte samt offentlige tjenestemenn/-kvinner.

Dagens globalisering av forretningssystemer og verdikjeder, bidrar til at korrupsjon kan være vanskelig å oppdage og enda vanskeligere å få bukt med. Bestikkelser og svindel er to vanlige former for korrupsjon i næringslivet. Det kan omfatte bestikkelser for å sikre at en leverandør får tildelt en kontrakt, eller gjennom feilaktig fremstilling av varer og tjenester. Svindel kan forekomme ved at leverandøren omgår retningslinjer for å kutte kostnader, eller «skummer fløten» ved å begå underslag. Korrupsjon kan være utbredt, og til og med allment akseptert av samfunnet som helhet i noen verdensregioner. Myndighetene i disse regionene håndhever gjerne ikke økonomisk kriminalitet, og kan være positive til samarbeid mellom leverandører for å øke de totale prisene på varer som eksporteres ut av landet. Korrupsjon i verdikjeden kan føre til alvorlige konsekvenser for miljøet, brudd på menneskerettigheter og arbeidstakernes sikkerhet, samt økte kostnader og omdømmerisiko for bedriften.

Transparency International Corruption Perceptions Index for Tyrkia, falt fra 40 i 2020 til 34 i 2023, noe som tyder på en svekket offentlig tillit til myndighetenes styresett og åpenhet. Den økte oppfatningen av korrupsjon i Tyrkia skaper bekymring for utenlandske investorer, kompliserer investeringsbeslutninger og utgjør en risiko for økonomisk stabilitet i landet.

Evaluering av korrupsjon i verdikjeden gjøres gjennom å vurdere leverandørenes etiske forretningsatferd, og verifisere at det finnes tilfredsstillende bevis for at leverandøren gjør nødvendige tiltak for å ikke delta i forfalskning av informasjon knyttet til sin virksomhet, struktur og ytelse; og heller ikke i utfører noen handlinger som gir en feilaktig fremstilling av sin verdikjede. Leverandøren skal sikre at de aktivt motsetter seg enhver form for korrupsjon, utpressing og underslag, eller noen form for bestikkelse i sin virksomhet. Leverandøren skal sikre at de oppbevarer korrekt informasjon om sin egen virksomhet, struktur og ytelse. Videre skal leverandørene sikre at de samler inn, bruker og ellers behandler personopplysninger med forsiktighet og i samsvar med personvern- og informasjonssikkerhetslover og regulatoriske krav.

Etisk forretningsadferd blir evaluert, kartlagt og analysert gjennom inspeksjoner der VOICE kan følge opp forbedringer og utviklingen over tid. Basert på resultatene fra evalueringen, utarbeider vi tiltak som blir delt og fulgt opp i tett samarbeid med leverandørene.

Diskriminering

Diskriminering reguleres gjennom ILO konvensjon nr. 100 og 111 og FNs Kvinnediskrimineringskonvensjon, og gjelder som følger: Det skal ikke forekomme diskriminering når det gjelder ansettelse, avlønning, opplæring, forfremmelse, oppsigelse eller pensjonering basert på etnisk tilhørighet, kaste, religion, alder, uførhet, kjønn, sivil status, seksuell legning, fagforeningsarbeid eller politisk tilhørighet. Det skal etableres vern mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende adferd, og mot diskriminering eller oppsigelse på usaklig grunnlag, f. eks ekteskap, graviditet, foreldrestand eller status som HIV-smittet.

Diskriminering refererer til enhver form for urettferdig behandling av ansatte basert på kjønn, etnisitet, religion, seksuell orientering, alder eller funksjonshemming. Diskriminering kan utføres direkte eller gjennom juridiske avtaler med tjenesteleverandører, som for eksempel migrantarbeidere som belastes for deres personlige verneutstyr gjennom arbeidskontrakten de har med rekrutteringsbyrået som ansatte dem.

Kvinner fra marginaliserte samfunn i India, som dalit- og adivasi-kvinner, står overfor økt sårbarhet for kjønnsbasert vold, spesielt i sektorer som klesproduksjon. Disse arbeiderne opplever ofte trakassering og mishandling på arbeidsplassen, men nøler med å rapportere hendelser på grunn av frykt for gjengjeldelse, sosialt stigma eller mangel på støttesystemer.

Under fabrikkinspeksjoner sjekkes det at det ikke forekommer diskriminering, vold eller trakassering på arbeidsplassen. Det fokuseres på å identifisere leverandørenes forpliktelser og tiltak for å skape en rettferdig og trygg arbeidsplass. Dette inkluderer å evaluere om de ansatte har like muligheter og at det garanteres lik lønn for likt arbeid uavhengig av kjønn, sivilstand, graviditet eller foreldrepermisjon, at det unngås diskriminering av sårbare grupper som funksjonshemmede arbeidstakere, gravide kvinner eller arbeidsinnvandrere, implementering av effektive klagemekanismer for arbeidstakere slik at de kan rapportere enhver diskriminerende praksis på arbeidsplassen uten redsel for gjengjeldelse, og hvordan det blir håndtert dersom det oppstår diskriminering, vold eller trakassering på arbeidsplassen. Dersom det blir oppdaget vold eller trakassering under en fabrikkinspeksjon, vil det iverksettes en nulltolleranseprotokoll iht. Amfori sine retningslinjer.

3. Iverksatte tiltak for å stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning

VOICE tar en proaktiv rolle i å håndtere identifiserte mangler ved inspeksjoner på fabrikk, og tar raskt kontakt med leverandører for sikre at de iverksetter korrigerende tiltak og forbedringer. Ved

mottak av inspeksjonsrapport, gis det en oppsummering av funn, samt tilbakemeldinger om hva vi mener må korrigeres, og vi spesifiserer de områdene som trenger prioritering til leverandør. I tillegg deler vi informasjon om relevante opplæringskurs i regi av Amfori BSCI som bør gjennomføres. Forbedringstiltak blir fulgt opp, og resultater gjennomgås på nytt under neste tilsyn.

Funn fra inspeksjonsrapportene blir alltid diskutert direkte med fabrikkledelsen når vi er på fabrikkbesøk, for å bedre forstå den bakenforliggende årsaken til utfordringene. VOICE har klare mål om vedvarende forbedringer i våre verdikjeder, og stiller strenge krav til at våre samarbeidspartnere kan vise til kontinuerlig positiv utvikling.

Kompetanseheving i verdikjeden

VOICE har et stort fokus på kompetanseheving og forebygging i verdikjeden. Dessverre er det slik at mange arbeidstakere i verdikjeden ikke kjenner egne grunnleggende rettigheter. Hver dag blir menneskerettigheter brutt, selv om det finnes etablerte internasjonale og nasjonale regler som verner om arbeidstakerens rettigheter. Å styrke arbeidstakernes kunnskap er derfor et avgjørende skritt for å gjøre dem i stand til å utøve egne rettigheter. Når kunnskap erverves, deles og opprettholdes, vil endring skje.

Ved å implementere det digitale opplæringsverktøyet [Quizrr](#) på VOICE sine viktigste produksjonsfabrikker, ønsker vi å øke ledelsen og ansattes kunnskap om egne rettigheter og ansvar, helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, styrke dialogen mellom ansatte, ansattrepresentanter og ledelsen på fabrikk, gi opplæring i gode styringssystemer for lønn, ansattfordeler og regulering av overtid, fremme etisk rekrutteringspraksis og eliminere tvangsarbeid, sikre kvinners rettigheter og sikkerhet på arbeidsplassen, og gi informasjon, støtte og opplæring til migrantarbeiderne i verdikjeden. Opplæringskostnadene dekkes av VOICE, slik at fabrikkene kun må sette av tid til opplæring av ansatte og ledelsen, samt gi tilgang til utstyr for å utføre opplæringen (datamaskin eller nettbrett). I tillegg kan opplæringen utføres på smarttelefon, hvis arbeidstakerne har tilgang til det. Siden 2016 har ca. 20.000 ansatte på 41 fabrikker i Voice sin verdikjede fått opplæring gjennom vårt samarbeid med Quizrr.

Gjennom vårt medlemskap i Amfori får ledelsen og ansatte på produksjonsfabrikkene i VOICE verdikjede gratis tilgang til opplæringskurs, både fysisk og digitalt. Opplæringskursene er knyttet til de 13 indikatorene i BSCI systemet, som fabrikkene blir målt opp mot. Hvis en fabrikk får score C eller lavere på en indikator under en inspeksjon, forventes det at ansvarlig ledelse deltar på opplæringskurs relatert til den aktuelle indikatoren innen 6 måneder etter inspeksjonen er utført. I 2024 gjennomførte ledelsen på 53 fabrikker i VOICE sin verdikjede 382 opplæringskurs gjennom Amfori.

Gjennom International Accord får ansatte på produksjonsfabrikkene i Bangladesh og Pakistan sikkerhetsopplæring på fabrikk. Sikkerhetsopplæringen inkluderer et introduksjonsmøte hvor en dedikert sikkerhetstrener fra Accord møter fabrikkledelsen og arbeiderrepresentanter for å introdusere opplæringsprogrammet og planlegge opplæringsøktene, en 8 modulers opplæringsplan som skal sikre at alle medlemmene i sikkerhetskomiteen har kunnskap om sikkerhetsfarer og overvåkingssystemer, samt erfaring med felles problemløsning og kommunikasjon slik at de kan spille en nøkkelrolle i overvåking og forbedring av sikkerheten på arbeidsplassen. Det gjennomføres tre fellesmøter på fabrikk hvor alle ansatte deltar, for å

diskutere sikkerhetskomiteens rolle, adressering av vanlige sikkerhetsfarer, gjennomgang av evakuering i tilfelle brann, og informere om hvordan ansatte kan ta opp spørsmål om sikkerhet på fabrikk. Den dedikerte treneren gir løpende støtte og er et kontaktpunkt for sikkerhetskomiteen, slik at de kan søke støtte om nødvendig når de utfører sine oppgaver innen sikkerhetsovervåking og forbedring på fabrikk. Siden VOICE signerte Bangladesh Accord avtalen i 2013, har ca. 78.500 ansatte på 34 fabrikker som VOICE har samarbeidet med i Bangladesh fått sikkerhetsopplæring gjennom Accord Bangladesh.

Arbeidstid

Blant tiltakene for å håndtere utfordringene relatert til arbeidstid, har VOICE prioritert å starte med å identifisere produksjonsland med høy risiko gjennom kartlegging av produksjonsfabrikkenes BSCI inspeksjonsresultat på indikatoren; anstendig arbeidstid. Resultatene av kartleggingen viste at 70% av produksjonsfabrikkene som VOICE benyttet i 2024 hadde potensiale for å forbedre forhold relatert til anstendige arbeidstid. Disse fabrikkene var gitt en karakter D, som tilsvarer 30 til 50 prosent måloppnåelse på indikatoren «Anstendig arbeidstid» på siste BSCI-fabrikkinspeksjon, og samtlige var lokalisert i Kina.

For å få en bedre oversikt over utfordringene med overdreven bruk av overtid på produksjonsfabrikkene i Kina, gjorde vi i 2024 en større kartlegging av historisk overtid per fabrikk i perioden 2021-2024, ved å referere til funn fra BSCI inspeksjoner i denne perioden. Kartlegging viste en gjennomsnittlig reduksjon av overtid på fabrikk fra 87% over lovlig grense i 2021, til 81% over lovlig grense i 2024. Selv om det er positivt at vi ser en reduksjon i overtidsarbeid, er den prosentvise reduksjonen lavere enn ønskelig. Etter kartleggingen gjorde vi en risikovurdering av fabrikkene. Det ble så sendt ut en oversikt over funnene fra kartleggingen, informasjon om risikovurderingen per fabrikk, krav om å gjøre en årsaksanalyse lokalt for å komme til bunns i hvorfor situasjonene var blitt som den var, samt krav om forbedringstiltak. Forbedringstiltakene inkluderte kursing av ansvarlig ledelse på fabrikk gjennom Amfori BSCI, og krav til spesifikke mål om reduksjon av overtid for 2025 og 2026 for alle fabrikkene som brøt lovlig grense for overtid.

Vi ba også om tilbakemelding på egen innkjøpspraksis, slik at vi sikrer at vi styrker og ikke undergraver leverandørenes mulighet til å levere på kravene vi stiller, og iverksetter interne tiltak, særlig for fabrikkene hvor det er et gjensidig viktig samarbeids- og avhengighetsforhold mellom VOICE og produksjonsfabrikk. Følgende tiltak er iverksatt for å gjøre produksjonen mer effektiv, sikre at arbeidsbelastningen fordeles jevnt og redusere behovet for overtid blant fabrikkarbeiderne:

1. **Tydelige tidsfrister:** Produktteamet setter klare frister for materialer og produksjonsplaner. Dette gjør at produksjonen kan holdes på tidsplan, og at ferdige produkter kan presenteres til riktig tid.
2. **Presis ordreplanlegging:** Produktteamet avtaler nøyaktige datoer for når bestillinger skal sendes til leverandørene, slik at produksjonen starter til rett tid.
3. **Flere bestillingsperioder:** Vi øker antall perioder for ordrelegging fra én til to ganger per kvartal. Dette gir oss bedre kontroll over produksjonen og fordeler arbeidsmengden jevnere.

4. **Hyppigere prisforhandlinger:** Vi øker antall prisforhandlinger fra fire til åtte ganger i året for å sikre bedre priser og planlegging.
5. **Raskere svar på prøver:** Vi skal svare raskere på prøver av produktene våre (fit samples), slik at produksjonen kan starte uten forsinkelser.
6. **Tidspunkt for ordrelegging:** Alle produkter skal være klare ved ordrelegging. Hvis et produkt ikke er klart, blir ny produksjonsdato avtalt når produktet er ferdig.
7. **Minstebestilling:** Vi unngår å legge ordrer på under 500 enheter. Dette gjør produksjonen mer effektiv og reduserer behovet for ekstra arbeid.
8. **Tidlig bestilling for tidlige leveranser:** Bestillinger for produkter som skal leveres tidlig i en sesong legges sammen med produkter fra forrige sesong, slik at ordrene spres bedre utover året.
9. **Optimalisering av leveranser:** Vi ser nærmere på ukentlige leveranser og ordremengder for å optimalisere produksjonen. Vi kombinerer små bestillinger til én leveranse og deler opp store bestillinger, i samarbeid med leverandørene, for å unngå overbelastning.

I tillegg inkluderer vi våre strategisk viktigste fabrikker som har høy risiko for overtid i det digitale opplæringsprogrammet Quizrr, for å sikre at ansatte og ledelsen på fabrikk erverver seg tilstrekkelig kunnskap om deres rettigheter og ansvar, får opplæring i lønssystemer og ansettelsesfordeler, lovreguleringer om overtid mm.

Lønn

For å få en bedre forståelse for lønnsnivået på fabrikkene som produserer for Voice, gjennomføres det årlig lønnskartlegging for å identifisere produksjonsland og produksjonsfabrikker med høy risiko. I kartleggingen sammenliknes laveste lønn utbetalt på fabrikk med lovbestemt minstelønn og utregnet levelønn for regionen. Funn fra undersøkelsene og fabrikktilsyn har identifisert størst lønnsutfordringer i Bangladesh og Tyrkia.

Ett av tiltakene for å sikre en utvikling i retning av levelønn i VOICE sin verdikjede, har vært å delta i arbeidsgruppen for levelønn initiert av Etisk Handel Norge, hvor vi har utvekslet erfaringer om beste praksiser rundt hvordan man kollektivt kan forbedre lønninger.

Et annet viktig tiltak har vært kompetanseheving av ledelsen og ansatte på fabrikk. I 2024 har ledelsen på 9 produksjonsfabrikker som Voice benytter i Kina, fått gratis kursing gjennom Amfori i temaet rettferdig lønn og anstendig arbeidstid. Kurset inkluderer følgende problemstillinger: Hvorfor er rettferdig godtgjørelse og anstendig arbeidstid viktig for min virksomhet og for mine ansatte? Hva er kravene (lokal lov, amfori BSCI)? Hvordan administrerer jeg rettferdig godtgjørelse og anstendig arbeidstid for mine ansatte?

I perioden 2022-2024 har i underkant av 1500 ansatte, mellomledere og ledere, på 10 av produksjonsfabrikkene som Voice benytter i Kina fått gratis opplæring i lønssystemer, gjennom det digitale opplæringsverktøyet QuizRR. Opplæringen gir en introduksjon i lønssystemer, lovreguleringer om overtid, ansettelsesfordeler og karrieremuligheter for å oppmuntre til en mer stabil og motivert arbeidsstyrke. Modulene i dette programmet inkluderer ansettelsesforhold (arbeidskontrakt, rekruttering og oppsigelse, forklaring av begreper som stillingsbeskrivelse og jobbkarrierer), godtgjørelse (informasjon om lønnsrelaterte emner, hva skal være med på lønnslippen mm.) og lønssystemer (ansattfordeler - både pengemessige og ikke-

pengemessige, viktigheten av effektive klagemekanismer og dialogbasert problemløsning). Opplæringstiltaket skal sikre en god forståelse for velfungerende lønssystemer og lønnsutvikling på arbeidsplassen.

Ved å bruke data fra den årlige lønnskartlegging og tilhørende risikovurdering av produksjonsfabrikkene i Voice sin verdikjede, planlegger vi i 2025 å sende ut en oversikt over funnene som er blitt gjort, informasjon om risikovurdering per fabrikk, samt krav om forbedringstiltak. Forbedringstiltakene vil inkludere krav om kursing av ansvarlig ledelse på fabrikk gjennom Amfori BSCI, og sette spesifikke mål om å jevne ut forskjellen mellom minstelønn og utregnet levelønn i 2026 og 2027 på alle relevante fabrikker. Fabrikkene vil bli bedt om å gjøre en årsaksanalyse for å finne ut hvorfor lønnsituasjonene er som den er på fabrikk. Vi vil også be om tilbakemelding på egen innkjøpspraksis, slik at vi kan iverksette interne tiltak, særlig for fabrikkene hvor det er et gjensidig viktig samarbeids- og avhengighetsforhold mellom VOICE og produksjonsfabrikken. Vi vil også utforske bruk av modeller for åpen kostnadsberegning i prisforhandlinger med leverandører. Oppfølging og videreføring av dette prosjektet vil fortsette i 2025 til 2027.

Selv om lønnsproblematikken ikke vil bli løst over natten, vil VOICE fortsette arbeidet for å sikre en levelønn i Voice sin verdikjede. Vi vil fortsette å tilby kompetanseheving gjennom opplæringskurs for ansatte og ledelsen på fabrikk, og videreføre kommunikasjonen med leverandører gjennom møter og fabrikkbesøk for å diskutere løsninger for å redusere lønnsutfordringene til de ansatte på fabrikk.

Fagorganisering og kollektive forhandlinger

Slik VOICE sin policy for bærekraftig forretningspraksis og etiske retningslinjer presiserer, støtter vi retten til organisasjonsfrihet og andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon. Vi forplikter oss til å involvere arbeiderrepresentanter og andre relevante interessenter i dialog med leverandørene der det er nødvendig for å forsvare de ansattes interesser.

Gjennom tilsyn/inspeksjoner har vi kartlagt om fabrikkene har en velfungerende fagforening, eller ansattutvalg dersom det ikke er et nasjonalt lovkrav i produksjonslandet om etablering av fagorganisasjon på fabrikk. Funn fra inspeksjonsrapporter blir alltid diskutert med leverandøren, per e-post, under fabrikkbesøk eller i møter med leverandørene.

Fri fagorganisering og kollektive forhandlinger er en av de mest krevende områdene å jobbe med, ettersom det i flere av produksjonslandene i VOICE sin verdikjede rett og slett ikke finnes noen velfungerende fagorganisasjoner. I mange tilfeller er man derfor nødt til å jobbe for andre typer demokratiske måter å organisere seg på, blant annet gjennom ansattutvalg.

Gjennom å iverksette Quizrr's opplæringsprogram *Worker Engagement & Blended learning* på VOICE viktigste produksjonsfabrikker i Bangladesh og Kina, har vi som mål å forbedre kommunikasjonen mellom ansatte og ledelsen på fabrikk. Opplæringsprogrammet setter søkelys på å forbedre dialogbasert problemløsning og relasjoner mellom ansatte og ledelse. Det omhandler effektiv kommunikasjon, medarbeidertilfredshet og ansatterepresentasjon og -deltakelse på fabrikk. Modulene 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 gjengjeldelse.

Siden oppstart i 2016 har ca. 5.600 ansatte 39 fabrikker i Kina og Bangladesh fått opplæring gjennom Quizrr's opplæringsprogram *Worker Engagement* (i Kina) & *Blended learning* (i Bangladesh). Gjennom treningen ser vi at det største kunnskapsgapet hos deltakerne er relatert til klagemekanismer og klagesystemer i Kina, og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen i Bangladesh.

Helse og sikkerhet

Vi støtter arbeidet med helse og sikkerhet på fabrikkene gjennom blant annet partnerskap med Accord. VOICE har signert på avtalene [Pakistan Accord](#) og [Bangladesh Accord](#), og forpliktet oss til å støtte arbeidet International Accord har gjort, og fortsetter å gjøre på produksjonsfabrikkene i Bangladesh og Pakistan. Målet med Accord er å forbedre sikkerheten på fabrikkene gjennom å utføre uavhengige sikkerhetsinspeksjoner, sette krav om forbedringstiltak, sikre HMS-kursing for ledelsen og ansatte, etablere HMS-komiteer på fabrikk som skal etterse forbedringsarbeidet, samt drifte en uavhengig klagemekanisme for ansatte, for å skape trygghet for de ansattes helse og sikkerhet på fabrikk. Se kapittelet *Kompetanseheving i verdikjeden*, for mer informasjon om sikkerhetsopplæring på fabrikk i Bangladesh.

Utover Accord-programmet benytter vi BSCI-inspeksjoner for å identifisere sikkerhetsrisikoer på fabrikk, og tilbyr opplæring av fabrikkledelsen og ansatte gjennom Amfori BSCI og gjennom det digitale opplæringsprogrammet Quizrr. Dersom det blir oppdaget alvorlige brudd på helse- og sikkerhetskravene under en fabrikkinspeksjon, vil det iverksettes en nulltoleranseprotokoll iht. Amfori sine retningslinjer.

Gjennom Amfori sitt opplæringsprogram i helse og sikkerhet på arbeidsplassen, får fabrikkledelsen opplæring i følgende problemstillinger: Hva er helse og sikkerhet på arbeidsplassen? Hva er Amfori BSCI-krav og lokal lov? Hvordan sikrer jeg mine ansattes sikkerhet? Hvorfor er det viktig for min virksomhet å ha et trygt arbeidsmiljø? I 2024 fikk ledelsen på to produksjonsfabrikker (i Kina og Bangladesh) opplæring gjennom Amfori sitt opplæringsprogram i *Helse og sikkerhet på arbeidsplassen*.

Quizrr sitt opplæringsprogram Rights & Responsibilities, gir deltakeren kunnskap om ansettelsespolitikk og retningslinjer, temaer som overtid, fødselspermisjon, helse og sikkerhet, og viktigheten av å etablere en effektiv dialog mellom ansatte og ledelsen på arbeidsplassen. Opplæringsmodulene i dette programmet inkluderer rekrutteringspraksis (avverge tvangsarbeid, menneskehandel, barnearbeid og diskriminering ved rekruttering), retningslinjer for arbeidsplassen (identifisering av risikoer og sikre at det ikke forekommer tvangsarbeid på arbeidsplassen), personlig helse og sikkerhet (trygge arbeidsplasser, informasjon om personlig verneutstyr), brann- og bygningssikkerhet (evakuering og brannøvelser) og dialog på arbeidsplassen (ansattstemme og ansattrepresentasjon, forhindre trakassering og overgrep, etablering av klage- og utbedringssystemer, samt organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger). Siden 2018 har i overkant av 15.500 ansatte på 38 fabrikker i Kina og Bangladesh fått opplæring gjennom Quizrr *Rights & Responsibilities*.

97% av alle VOICE leverandører hadde et inspeksjonsresultat på A eller B knyttet til HMS i 2024. Målet er at 100% av leverandører har et inspeksjonsresultat på A eller B på HMS-området til enhver tid.

Landspesifikke risikoområder

I gjennomføringen av aktsomhetsvurderinger og risikokartlegging er det identifisert landspesifikk vesentlig risiko på andre områder innenfor OECD-rammeverket. Iverksatte tiltak på andre identifiserte risikoområder er beskrevet under.

Tvangsarbeid

Tvangsarbeid kan være vanskelig å bevise ved inspeksjoner, eller å ta opp i diskusjoner med leverandører/ ledelsen på fabrikk, derfor har vi valgt å fokusere på kompetanseheving av ledelsen og ansatte på fabrikk gjennom å innføre Quizrr sitt opplæringsprogram Ethical Employment hos viktige produsenter i Voice sin verdikjede.

Quizrr sine *Ethical Employment* og *Involuntary Work* program har som mål å eliminere tvangsarbeid i verdikjeden. Opplæringene setter søkelys på å fremme og bevisstgjøre etisk rekruttering og ansettelse, med et spesielt fokus på migrantarbeidere. Opplæringsmodulene i dette programmet inkluderer rekrutteringspraksis (forebygging av tvangsarbeid, menneskehandel og mindreårige arbeidstakere, antidiskriminering ved rekruttering, beskyttelse av utenlandske arbeidstakere, kontrakt og oppsigelsesvilkår, retningslinjer for samarbeid med tredjeparts rekrutteringsbyråer), arbeidsplasspolicyer (identifisere risikoer for tvangsarbeid og forebygge tvangsarbeid på arbeidsplassen, antidiskriminering under ansettelse, anstendig arbeidstid, lønn, ansattfordeler og kontrakter, fornyelse av visum/arbeidstillatelse og personlige dokumenter), arbeidsplassdialog (ansattstemme og ansattrepresentasjon, forebygge trakassering og overgrep på arbeidsplassen, etablering av klage- og utbedringssystemer, organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger).

Siden 2020 har i overkant av 1.000 ansatte på 26 fabrikker i Kina og India fått opplæring gjennom Quizrr Ethical Employment og Involuntary Work program.

Barnearbeid

Det kan være vanskelig å oppdage barnearbeid i verdikjeden, ettersom sannsynlighet for barnearbeid øker des lenger ned i verdikjeden man kommer. Førsteleddsleverandører som har signert på våre retningslinjer og policyer tar en overlatt 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. Derfor jobber vi med å få bedre oversikt over våre underleverandører gjennom bedre sporbarhet i verdikjeden, og sikre at materialene vi bruker i våre produkter er ansvarlig produsert gjennom å benytte sertifiserte og sporbare råvarer. Eksempelvis er det utfordringer knyttet til produksjon av bomull (som er den råvaren det benyttes mest av i VOICE sine produkter) blant annet risiko for tvangs- og barnearbeid, lave lønninger mm. Vi har derfor som mål å kun benytte bomull kjøpt inn gjennom en ordning eller sertifisering som jobber med å bekjempe barne- og tvangsarbeid i bomullsproduksjonen. Ved utgangen av 2024 ble over 97% av all bomull i VOICE kjøpt inn i henhold til dette.

Korrupsjon

I den generelle risikokartleggingen er det identifisert vesentlig risiko knyttet til korrupsjon i Tyrkia. Samtidig viser kartleggingen at det er forhøyet korrupsjonsrisiko i Bangladesh og India. Særlig i

Tyrkia har korrupsjonsrisikoen vært økende de senere årene. Korrupsjon har derfor vært et område med særlig fokus i VOICE i 2024.

Ansvarlig forretningspraksis er et inspeksjonsområde i BSCI-inspeksjonene som også omfatter korrupsjon. Det er ikke funnet indikasjoner på uansvarlig forretningspraksis eller korrupsjon hos noen av våre produsenter i denne sammenheng. Samtidig kan korrupsjon være vanskelig å avdekke. Å forebygge korrupsjon handler også i stor grad om hvordan VOICE opptrer som ansvarlig forretningspartner i møte med våre leverandører.

VOICE etablerte en egen antikorrupsjonspolicy i 2023, og i 2024 ble det utviklet et internt kurs som gjennomgår både VOICE policy for ansvarlig forretningspraksis og vår antikorrupsjonspolicy. Kurset inneholder egne caseoppgaver som de ansatte må svare rett på for å gjennomføre kurset, og har som mål å tydeliggjøre ansvaret den enkelte har om å opptre ansvarlig i interaksjon med våre kunder, leverandører og partnere. Kurset skal også heve oppmerksomheten om våre varslingskanaler ved mistanke om korrupsjon, og handlingsregler for å unngå situasjoner som kan medføre uønsket påvirkning.

Kurset ble lansert på tampen av 2024. Målet for 2025 er at minimum 75% av alle ansatte gjennomfører kurset i perioden etter lansering.

Diskriminering

Diskriminering er identifisert som et vesentlig risikoområde i den generelle risikokartleggingen for India. Det er også forhøyet risiko for diskriminering i Bangladesh. Ettersom diskriminering, vold og trakassering kan være vanskelige å overvåke ved inspeksjoner, eller å ta opp i diskusjoner med leverandører/ ledelsen på fabrikk, har vi valgt å iverksette tiltak for kompetanseheving av ledelsen og ansatte på fabrikk.

I 2024 publiserte Amfori to nye opplæringsprogram om dette viktige temaet: 1) Likestilling og 2) Nulltoleranse for vold og trakassering på arbeidsplassen. Det første er et digitalt kurs for fabrikkledelsen, og det andre er en digital læringsvideo laget spesielt for fabrikkansatte.

Lederkurset om likestilling er utarbeidet for at deltakeren bedre skal forstå prinsippene for likestilling og forebygge diskriminering. Målene for opplæringsprogrammet inkluderer; å vurdere og forutsi forekomsten av diskriminering, vold og trakassering på arbeidsplassen. Sørge for implementering av Amfori BSCI's anbefalinger i fabrikkens sosiale styringssystem. Oppdatere gjeldende retningslinjer og prosedyrer for sosiale styringssystemer for å sikre overholdelse av Amfori BSCI og VOICE sine krav. Vite hva likestilling er og hvorfor det er viktig å vite. Identifisere områdene der kvinner er spesielt sårbare og gjennomføre en rask selvevaluering av fabrikk, samt verktøy for å bygge et kjønns sensitivt sosialt styringssystem på fabrikk.

Kurset for fabrikkansatte er en 30-minutters digital læringsvideo som tar sikte på å øke bevisstheten om likestilling, identifisere tilfeller av vold og trakassering på arbeidsplassen og sikre at fabrikkansatte er informert om egne rettigheter.

I 2024 fullførte ledelsen på 37 produksjonsfabrikker i VOICE sin verdikjede i China, Bangladesh, India og Tyrkia opplæringsprogrammet *Likestilling på arbeidsplassen*, og fabrikkansatte på 25 fabrikker China, Bangladesh og Tyrkia fikk opplæring i *Nulltoleranse for vold og trakassering på arbeidsplassen*. Disse opplæringsprogrammene vil videreføres in 2025.

Å la kvinner tilegne seg nye ferdigheter, kunnskap og verktøy for å kunne ta ansvar for egen fremtid, gagnar ikke bare enkeltpersoner, men samfunnet som helhet og kommende generasjoner. Kvinner er ofte marginalisert og har mindre sannsynlighet for å ha tilgang til teknologi, opplæring og muligheter på arbeidsplassen. I 2025 vil derfor ansatte og ledelsen på to av VOICE sine viktigste produksjonsfabrikker i hhv. India og Bangladesh, gjennomføre Quizrr sitt opplæringsprogram *Equality, Safety and Respect*. Opplæringsprogrammet fokuserer på å fremme likeverdige og respektfulle arbeidsplasser, ved kunnskap om og tilgang til kvinnelige (og mannlige) rollemodeller, utvikle lederegenskaper, digital kompetanse, og like muligheter for alle. Opplæringsmoduler i dette programmet inkluderer å forstå kjønn (definere kjønnsroller og kjønn, kjønnsstereotyper, normer og forventninger, likeverd og myndiggjøring, kjønnsmisbruk og trakassering (seksuell og kjønnsbasert vold og trakassering, definisjoner og eksempler på ulike typer overgrep og trakassering, utfordre normer og stereotyper), kjønnsvern på arbeidsplassen (klagesystemer, ledelsens ansvar, forebygging, arbeidsplassdialog), beskyttelse og retningslinjer (hvordan sette ned et ansattutvalg som tar opp trakassering på arbeidsplassen, når og hvordan sende inn en klage til utvalget, hva man kan forvente etter å ha levert en klage til utvalget).

4. Overvåkning av gjennomføring og resultater av iverksatte tiltak

VOICE overvåker kontinuerlig gjennomføringen av iverksatte tiltak gjennom direkte dialog med våre produsenter som er innrullert i de ulike opplæringene, prosjektene og tiltakene som er beskrevet i det forrige avsnittet. VOICE rådgivere for sosial bærekraft har løpende kommunikasjon med vår opplæringspartner, [Quizrr](#), og med relevante kontaktpersoner hos leverandørene, og hos våre samarbeidsorganisasjoner [Amfori](#), [Accord](#) og [Etisk Handel](#), for å sikre at etterspurte forbedringstiltak gjennomføres. Dette gjelder uavhengig av om forbedringstiltaket omhandler opplæring, fysiske utbedringer for å møte kravene i Accord, eller interne forbedringsprosjekter.

Der VOICE har implementert opplæring som tiltak måles antall opplæringer gjennomført. Der det er identifisert avvik under Accord-rammeverket måler VOICE andelen håndterte avvik. Der det er levert forbedringsplaner under [Amfori BSCI-systemet](#) måler VOICE fremdrift mot forbedringsplanenes beskrevne aksjoner og målsettinger.

På overordnet nivå overvåker VOICE samtidig om inspeksjonsresultatene på de identifiserte risikoområdene faktisk ser forbedring over tid som følge av de iverksatte tiltakene. Der produsenter i inspeksjonene har fått særlig dårlig score vurderer også VOICE om det er grunnlag for å rimelig kunne anta at det vil skje forbedringer, eller om leverandøren i realiteten ikke har forutsetningene for å kunne levere på våre krav og forventninger til forbedringer over tid. I disse tilfellene vil VOICE vurdere å avslutte leverandørforholdet.

VOICE har etablert en egen rutine for ansvarlig avslutning av leverandørforhold som beskriver hvordan en avvikling av et leverandørforhold skal skje for å minimere risikoen for menneskene som jobber for den aktuelle produsenten. I tilfeller der VOICE er en vesentlig kunde skal det lages en avviklingsplan som gir produsenten tid til å omstille seg på bortfallet av VOICE som kunde.

I VOICE policy for bærekraftig forretningspraksis er det også definert på hvilke områder det er nulltoleranse for brudd på retningslinjene våre. I slike tilfeller vil leverandørforholdet umiddelbart settes på hold, og avsluttes dersom forholdene bekreftes. Nulltoleranseområder i VOICE retningslinjer inkluderer barnearbeid, tvangsarbeid, korrupsjon og brutal behandling.

Det er også etablert flere varslingskanaler hvor ansatte hos VOICE leverandører kan sende inn meldinger om brudd på våre retningslinjer. Gjennom Accord-avtalen og -rammeverket kan ansatte ved produsentene varsle om HMS-relaterte avvik. Innkomne varsler sendes direkte til alle virksomheter som har signert på Accord-avtalen, og følges opp av bærekraftsteamet i VOICE. VOICE har også etablert en egen kanal for henvendelser om bærekraft som er tilgjengelig for alle kunder og eksterne. På mailadressen barekraft@voice.no kan allmennheten sende inn henvendelser, spørsmål og varsler om forhold som bryter med VOICE retningslinjer og krav.

5. Kommunikasjon om håndtering av påvirkning

VOICE hovedkanal for kommunikasjon om vår håndtering av identifisert påvirkning er våre nettsider www.voice.no. På nettsidene er det etablert en egen underside om vårt arbeid med samfunnsansvar. Her publiseres også VOICE årlige bærekraftsrapport og redegjørelse for aktsomhetsvurderinger. I sum beskriver disse to dokumentene hvordan VOICE jobber med aktsomhetsvurderinger i både den sosiale og miljømessige dimensjonen, og hvordan vi jobber for å sikre ansvarlige forhold i produksjonen, og redusert miljøpåvirkning gjennom kontinuerlig forbedring.

Nettsidene inneholder også detaljert informasjon om vårt arbeid med bærekraft i stort, inkludert detaljert informasjon om våre styrende dokumenter og policyer på området, vår bærekraftsstrategi, vårt arbeid for å sikre trygge og ansvarlige produkter, og våre samarbeidspartnere i dette arbeidet. VOICE publiserer også en årlig oversikt over alle produksjonsfabrikker som har produsert varer for våre merkevarer det foregående året. Fabrikklister for de siste 3 årene er publisert på våre hjemmesider, for å sikre at informasjon om produsentene til varene som er finnes i butikkene våre er tilgjengelig for våre kunder og interessenter.

Utover dette søker VOICE å ta en aktiv rolle i den offentlige samtalen om bærekraft og klær. De siste årene har VOICE derfor bidratt i flere [medieoppslag](#), [arrangementer](#) og [podcaster](#) om tematikken. VOICE deltar også i flere organisasjoner og samarbeid om bærekraft og klær. Som medlemmer av [Etisk Handel Norge](#) deltar vi i deres tekstilforum hvor vi diskuterer identifiserte utfordringer og mulige forbedringstiltak knyttet til produksjonen av klær til våre merkevarer. Tilsvarende diskusjoner finner sted i [Amfori](#), hvor VOICE også er medlem, og deler god praksis med andre medlemmer som lener seg på BSCI-rammeverket i sitt arbeid med aktsomhetsvurderinger. Som medlemmer av [Virke](#) har VOICE også bidratt med innspill i arbeidet med å innføre åpenhetsloven, og med arbeidet å etablere en produsentansvarsordning for tekstiler.

6. Gjenoppretting

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 i henhold til våre krav og retningslinjer på leverandørnivå, følger vi opp leverandørene nøye og tilbyr støtte og hjelp underveis i prosessen. Ved behov for assistanse ved gjenoppretting søker vi alltid hjelp fra relevante ressursentre (f. eks Etisk Handel Norge) for å sikre innspill og informasjon fra en uavhengig tredjepart.

Et viktig moment for å sikre at ansatte 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 gjengjeldelser fra den anklagede parten. I selskapets 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 Amfori BSCI-inspeksjoner. Inspektøren sjekker også om fabrikken har avholdt regelmessige toveis kommunikasjonsmøter mellom ledelsen og ansatte (minimum to ganger per år).

Gjennom Accord-avtalen har ansatte på fabrikkene i Bangladesh tilgang til en egen "hotline" som de kan bruke for å kontakte RSC (Accords stedfortreder i Bangladesh). RSC tar imot alle henvendelser og vurderer om de er innenfor HMS-omfanget (som RSC jobber med) eller om de er utenfor deres ansvarsområde. Uansett om klagen er innenfor eller utenfor Accord/RSCs ansvarsområde vil klagen bli tatt videre med selskapene som produserer på denne fabrikk, slik at man sammen kan jobbe for forbedringer. I 2024 mottok VOICE til sammen 5 klager fra ansatte på 3 av produksjonsfabrikkene vi samarbeidet med i Bangladesh, gjennom Accord/RSCs klagemekanisme. Tre av klagene var relatert til HMS og to av klagene var ikke HMS relaterte. Klagene som var relatert til HMS gikk ut på 1) ubegrunnet oppsigelse av en ansatt relatert til uenighet mellom nærmeste leder og den ansatte, 2) ikke godkjenning av sykepermisjon, for høye produksjonskrav og trakassering på arbeidsplassen, 3) fiendtlig arbeidsmiljø, verbal trakassering på arbeidsplassen, og for høye produksjonskrav som førte til høyt sykefravær. I alle tilfellene utførte RSC først uannonserte inspeksjoner på fabrikk for å verifisere klagen, deretter ble det avholdt møter med både den ansatte som hadde sendt inn klagen og ledelsen på fabrikk. Ledelsen satt deretter opp en forbedringsplan, iverksatte tiltak og utstedte advarselsbrev til lederne som ble anklaget. Etter at undersøkelsene var utført og nødvendig dokumentasjon var innhentet av RSC, kontaktet RSC de ansatte for følge opp og verifisere at de var tilfredse med gjenopprettingstiltakene og at klageren anså saken som løst - noe de gjorde. De to klagene som ikke var HMS relaterte, gikk ut på manglende betaling av lønnsytelser ifm. at den ansatte hadde avsluttet sitt arbeidsforhold med fabrikk. Ettersom disse klagene ikke var relatert til HMS, ble klagene videreformidlet til Accord's medlemmer som fabrikk produserte for. Medlemmene (inkl. VOICE) tok kontakt med fabrikkledelsen for å påse at de undersøkte saken, iverksatte gjenopprettingstiltak og sendte oss bevis på gjenoppretting.

Interne konflikter på fabrikk er et sensitivt område, som kan være vanskelig å snakke med ledelsen på fabrikk om. Ved implementering av kompetansehevingsprogrammet Quizrr på

våre viktigste fabrikker, ønsker vi å bidra til at både ansatte og ledelsen ser nytten av klagemekanismer og hvordan disse kan være med på å løse konflikter før de blir store og vanskelige å håndtere. I 2025 vil både ledelsen og ansatte på 10 av VOICE sine viktigste fabrikker få oppdatert kunnskap og trening gjennom en helt ny opplæringsmodul om klagemekanismer gjennom vårt samarbeid med Quizrr.

Amfori BSCIs klagemekanisme "Speak for change" ble implementert på produksjonsfabrikkene i Tyrkia, Bangladesh og India i 2023. Vi forventer at dette systemet vil hjelpe oss ytterligere i arbeidet med å tilby effektive mekanismer for gjenoppretting i vår verdikjede. "Speak for change" behandler klager knyttet til amfori-medlemmenes forretningspartnere (fabrikker) som angivelig har brutt amfori BSCI Code of Conduct, og som ikke kan eller har blitt adressert gjennom produsentens egen klagemekanisme. Klagemekanismen sikrer anonymitet for klageren og er på lokalspråket til de involverte partene (for å sikre full forståelse på tvers av språk). Både ansatte og representanter for ansatte, fagforeninger, arbeidsgiverorganisasjoner, NGOer, representanter for lokalbefolkningen eller andre parter som importører og produsenter kan bruke denne klagemekanismen. Amfori "Speak for change" programmet vil rulles ut i flere produksjonsland i årene som kommer.

På VOICE nettsider (<https://www.voice.no/vart-samfunnsansvar/>) kan også øvrige interessenter ta kontakt med bærekraftavdelingen, dersom de har spørsmål eller klager som de ønsker å ta opp med oss.

Ansatte i VOICE kan varsle om kritikkverdige forhold eller avvik gjennom interne varslingskanaler i selskapet. Rutinene for varsling står beskrevet i selskapets HMS håndbok.

Erklæring om redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

Vi bekrefter at denne redegjørelsen for aktsomhetsvurderinger i VOICE er utformet i tråd med føringene i [Åpenhetsloven](#). Redegjørelsen tar utgangspunkt i VOICE systemer for risikokartlegging knyttet til bærekraft og menneskerettigheter, inkludert virksomhetens system for leverandørkvalifisering, -oppfølging og kontroll, og gir et rimelig og sannferdig bilde på de vesentlige risikoer for menneskerettighetsbrudd som er identifisert, og hvilke tiltak VOICE har iverksatt for å imøtekomme og redusere disse.

Redegjørelsen er utformet av leder for bærekraft i VOICE, med støtte fra det øvrige bærekraftsteamet, og gjennomgått av styret.

Oslo, 20. juni 2025

Styret i VOICE Norge AS



Styrets leder: Alexander Sunde



Nestleder: Pål Heldrup Rasmussen



Styremedlem: Robert Worpvik



Styremedlem: Jan Menning Kjørlien

