

V'VOICE

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

2025

Om VOICE.....	1
Aksomhetsvurderinger i VOICE.....	1
1. Forankring av ansvarlighet	2
Krav til forhold i leverandørkjeden	3
Ansvarlig innkjøpspraksis.....	4
Varslingskanaler og klagemekanismer.....	4
2. Prosess for kartlegging og vurdering av risiko for negativ påvirkning eller skade	5
Oppfølging av produsenter og leverandører	6
Identifiserte vesentlige risikoer for menneskerettighetsbrudd i verdikjeden.....	9
1. Arbeidstid	10
2. Fagorganisering og kollektive forhandlinger.....	11
3. Lønn	12
4. Helse og sikkerhet på arbeidsplassen	13
Landspesifikke risikoområder.....	14
Tvangsarbeid	14
Barnearbeid	15
Korrupsjon.....	16
Diskriminering	17
3. Iverksatte tiltak for å stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning.....	18
Kompetanseheving i verdikjeden	18
1. Arbeidstid	19
2. Fagorganisering og kollektive forhandlinger.....	21
3. Lønn	22
4. Helse og sikkerhet	23
Landspesifikke risikoområder	25
Tvangsarbeid	25
Barnearbeid	26
Korrupsjon.....	26
Diskriminering	27
4. Overvåkning av gjennomføring og resultater av iverksatte tiltak	28
5. Kommunikasjon om håndtering av påvirkning	29
6. Gjenoppretting.....	30
Erklæring om redegjørelse for akksomhetsvurderinger	32

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. Ved utgangen av 2025 eier og drifter VOICE 211 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 over 92,5 % 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, 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.

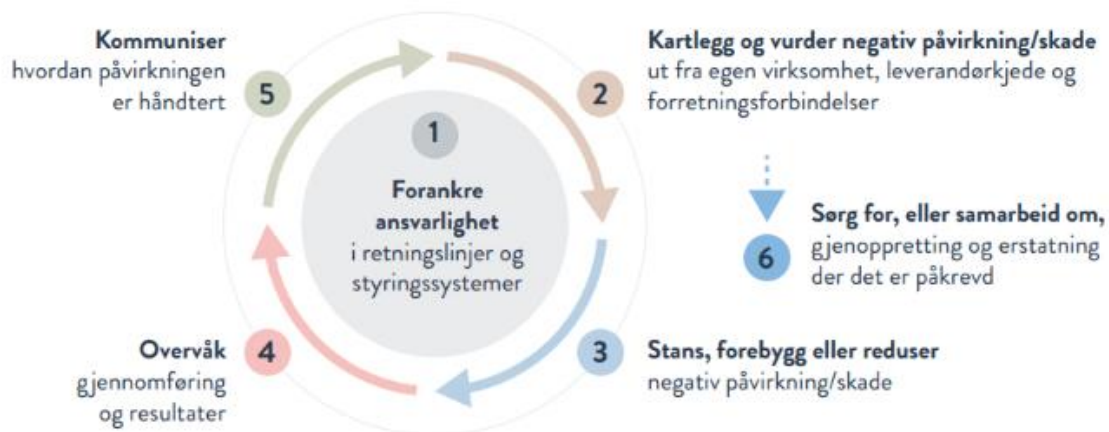
Våre tre viktigste produksjonsland er Kina, Bangladesh og Tyrkia, hvilket har rot i den kompetansen og produksjonskapasiteten som er bygget opp i disse landene over tid, og som er helt avgjørende for å produsere produkter av ønsket kvalitet og omfang for VOICE.

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/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 forplikter 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 våre 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 fabrikkene 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 i bruk av klageordninger, hvordan informasjonen deles med de ansatte, hvor effektive klageordningen er, og hva slags lærdommer fabrikkene har hentet fra klagen. Hvis alle mekanismer er på plass og bekreftet som funksjonelle, men ingen klager er registrert i rapporteringsåret, vil revisor søke å forstå årsaken til fraværet av klager. Dette kan skyldes faktorer som manglende bevissthet eller opplæring av ansatte, eller bekymringer om gjengjeldelse. Disse aspektene undersøkes gjennom ansattintervjuer, og de underliggende årsakene diskuteres videre med fabrikkledelsen. Basert på en omfattende gjennomgang av dokumentasjon, praksis og intervjufunn, vurderer og verifiserer revisor om klagemekanismen fungerer.

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 mm.) 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. I tillegg til å identifisere utfordringer gjennom blant annet inspeksjoner, tilbyr Amfori opplæringskurs 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 karakter som er brutt ned på 13 indikatorer som hver gis sin individuelle karakter. 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 de største 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 karakter 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 karakter (A eller B) på en full amfori BSCI-inspeksjon, må gjennomføre en ny full inspeksjon innen 2 år. Fabrikker som blir rangert med overordnet karakter C på en full inspeksjon, må gjennomføre en oppfølgingsinspeksjon innen 12 mnd. for å verifisere at fabrikkene har iverksatt tilfredsstillende forbedringstiltak på områdene det ble gjort funn. Fabrikker som blir rangert med overordnet karakter D på en full inspeksjon, må gjennomføre en oppfølgingsinspeksjon innen 6 mnd. Dersom en fabrikk blir rangert med overordnet karakter E, settes all VOICE produksjon på hold inntil fabrikkene kan vise til en ny inspeksjonsrapport med en akseptabel karakter.

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 under-deklare 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. Varaset 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 organisere 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, oppfølgingsinspeksjonen verifiserer at produksjonsfabrikken har gjennomført sin forbedringsplan i samsvar med de identifiserte tiltakene, og flertallet anser nulltoleransetilfellet som løst.

For å fremme fabrikk sikkerhet 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, 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. VOICE har signert på Accord-avtalene for både Bangladesh og Pakistan.

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.

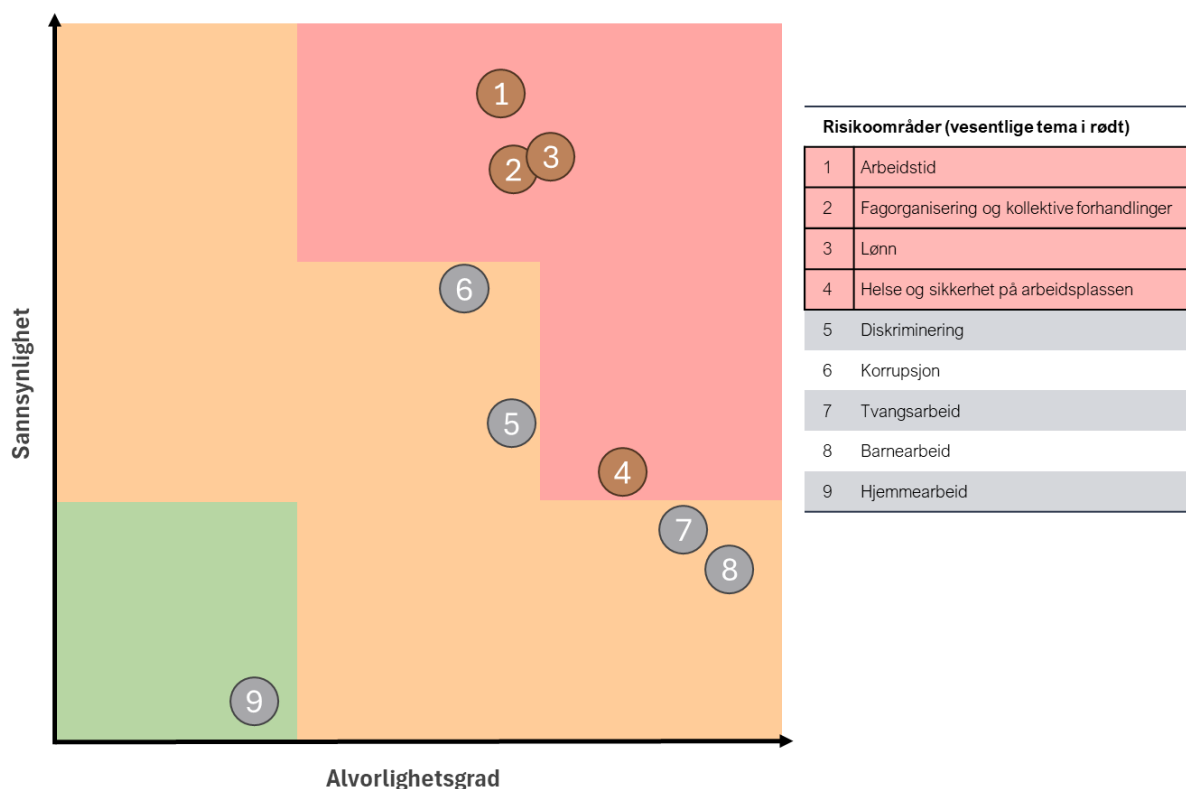
Et annet viktig virkemiddel i risikokartleggingen er fabrikkbesøk og leverandørmøter. Gjennom å reise til produsentene, vurdere forholdene lokalt og ha en dialog ansikt til ansikt, får vi uvurderlig informasjon og innsikt i både produksjonsforholdene på fabrikk og etterlevelse av kravene vi har både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

VOICE krever videre at alle 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 i våre produkter.

Identifiserte vesentlige risikoer for menneskerettighetsbrudd 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 i VOICE verdikjede: 1) arbeidstid, 2) fagorganisering og kollektive forhandlinger, 3) lønn, og 4) helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Alle produksjonsfabrikker for VOICE vurderes opp mot overholdelse av våre etiske retningslinjer, som er basert på anerkjente FN og ILO konvensjoner.



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

Under følger beskrivelser av de vesentlige risikoområdene som identifisert i risikokartleggingen, samt VOICE krav og forventninger i lys av relevante konvensjoner.

Videre er det beskrevet identifiserte landspesifikke risikoer hvor VOICE nulltoleranse for brudd, og som krever særlig overvåkning på grunn av den generelle risikoen som eksisterer i de aktuelle produksjonslandene.

1. 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.

Overdreven arbeidstid (over 48 timer/uke) eller ekstrem arbeidstid (72 timer eller mer per uke) er både ulovlig og farlig for ansattes helse, samt at det påvirker både effektivitet og produktivitet på arbeidssstedet. Overdreven og ekstrem arbeidstid er et tilbakevendende problem i kles- og tekstilindustrien, hvor selskaper ofte krever at produktene produseres innenfor en kort tidsramme. Dette resulterer i utbredt sesongarbeid med lange arbeidsdager i løpet av en kort tidsperiode, for å møte etterspørsel. I enkelte land er ikke arbeidstiden regulert tilstrekkelig, eller selskaper kan kjøpe seg til reguleringsunntak fra lokale eller nasjonale myndigheter for å øke arbeidstiden lovlig i perioder, noe som vanskeliggjør (VOICE sin rolle som) innkjøpers påvirkning på arbeidstiden.

Evaluering av anstendig arbeidstid hos produksjonsfabrikkene i VOICE sin verdikjede gjøres gjennom å verifisere at arbeidstiden er innenfor standarden på 48 timer per uke og overtiden er i henhold til lovkravene, og at ansattes rett på pauser i løpet av arbeidsdagen og fri fra arbeidet overholdes.

Basert på funn fra fabrikkinspeksjoner i VOICE verdikjede, ser vi at det i Kina er store utfordringer relatert til styringssystemer på fabrikk, særlig utilstrekkelig personalplanlegging for å håndtere produksjonsnivået. Lange arbeidsdager er ofte drevet av Kinas konkurransepregede arbeidskultur, hvor det historisk har vært en utbredt 996-arbeidskultur. Dette 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. Loven setter også en grense for overtid til én time per dag og 36 timer i måneden. Disse parameterne er i samsvar med anbefalingene fra den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO). Men selv om loven er tydelig, ser vi at virkeligheten er svært annerledes. Kartlegging av arbeidstid hos VOICE produksjonsfabrikker i Kina for 2025, viser at 82 % av produksjonsfabrikkene bryter de kinesiske lovkravene om overtid.

Lave lønninger i deler av landet kan også bidra til en stor risiko for at ansatte jobber for mye overtid. Migrantarbeidere er spesiell 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 vanskelig for ansatte å stille felles krav for arbeidstid og lønn til ledelsen på fabrikk.

2. 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 arbeids-giveren 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 en rekke områder, som kollektive forhandlinger på lønn, anstendig arbeidstid, HMS og diskriminering. En åpen og tillitsfull dialog mellom ledelsen og ansatte er det første skrittet mot organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger.

Evaluering av retten til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger for fabrikkansatte i VOICE verdikjede gjøres gjennom å verifisere at de ansatte har rett til å danne fagorganisasjoner, eller å avstå fra å gjøre det, uten noen form for forskjellsbehandling og uavhengig av kjønn, på en fri og demokratisk måte. Arbeidstakernes rett til å forhandle kollektivt skal respekteres, uten noen form for forskjellsbehandling og uavhengig av kjønn. Det skal ikke forekomme diskriminering av arbeidstakere på grunn av deres fagforeningsmedlemskap. Arbeidstakerrepresentanter skal få tilgang til og samhandle med arbeidstakere på arbeidsplassen. Der det ikke forekommer fagforening på fabrikk, skal det verifisere at fabrikkens har ansattrepresentanter eller ansatt-komiteer.

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 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 land der fri og demokratiske fagforeningsaktiviteter er ulovlig eller forbudt må fabrikkansatte sette sin lit til ansattrepresentanter og ansattkomiteer, som ikke alltid har tilstrekkelig kunnskap eller innflytelse på ledelsen. Dette øker risikoen for at fabrikkansatte ikke har en reell mulighet til å få sin stemme hørt, eller ha påvirkningskraft på ledelsen.

3. 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.

Evaluering av anstendig lønn for fabrikkansatte i VOICE verdikjede gjøres ved å verifisere at lokale lovkrav om minimumslønn, eller relevant industristandard vedtatt gjennom kollektive forhandlinger, blir overholdt. Minimumslønn skal oppnås ved en standard arbeidsuke, det skal ikke være nødvendig å jobbe overtid for å oppnå minstelønnsseter. Lønningene skal utbetales på en rettidig, stabil og regelmessig måte. Det skal foreligge bevis for at lønnsnivået gjenspeiler arbeidernes ferdigheter, ansiennitet, ansvar og utdanning. Det skal gis tilstrekkelig godtgjørelse som gjør det mulig for arbeidstakere å oppnå en anstendig levestandard. Arbeidstakerne skal sikres de sosiale godene som er lovlig gitt, uten negativ innvirkning på deres lønn, ansiennitetsnivå, stilling eller forfremmelsesmuligheter. Fradrag fra lønn skal kun gjøres under de vilkår og i den grad loven tillater.

Utfordringene knyttet til lønninger er i stor grad er 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 lønn å leve av, 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 minstelønninger (spesielt i klesindustrien) er fortsatt langt under beregnet levelønn. Lønnskartlegging av VOICE produksjonsfabrikker i Bangladesh for 2025, viser at minstelønn dekker omtrent 54 % av estimert levelønn på landsnivå¹. Dette er en oppgang fra 47 % i 2024.

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 produksjonsfabrikker i Tyrkia for 2025, viser at minstelønn dekker omtrent 62 % av estimert levelønn på landsnivå.

I Kina er utfordringene primært tilskrevet lokalt styrte minstelønnsseter, akkordbaserte lønningssystemer, utilstrekkelig trykkesystem, migrantarbeidere med lavere lønnskrav enn lokale arbeidere og en belastende arbeidskultur i landet. Mange ansatte 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. Lønnskartleggingen av VOICE produksjonsfabrikker i Kina i

¹ Alle levelønnsberegninger oppgitt i denne rapporten er utført i henhold til Anker-metoden basert på spesifikk informasjon innhentet under amfori BSCI fabrikktilsyn.

2025, viser at gjennomsnittlig laveste lønn utbetalt på fabrikk, på tvers av provinsene i Kina, dekker omtrent 91 % av estimert gjennomsnittlig levelønn.

Trygg lønn og inntekt henger også sammen med sosiale forsikringer og velferdsordninger. Et velfungerende trygdesystem er kritisk for å gi arbeidstakere grunnleggende rettigheter og sikkerhet, beskytte mot risikoer som alderdom, sykdom, arbeidsledighet, fødsel og arbeidsrelaterte skader, og for å fremme en stabil arbeidsstyrke og økonomi. Dette reduserer fattigdom og ulikhet, bidrar til en bredere økonomisk utvikling og sosial stabilitet ved å ivareta folks levebrød og sikre rettferdig og høykvalitets sysselsetting.

I Kina er trygdesystemet delt i to: det er en trygdeordning for personer som er registrert bosatt i urbane områder (som er ansattbasert og obligatorisk) og en trygdeordning for personer som er registrert bosatt i rurale områder (en frivillig ordning). Den urbane trygdeordningen sikrer et bredt sosialt sikkerhetsnett for ansatte, med forsikringer som dekker pensjon, helse- og fødselsutgifter, samt økonomisk støtte under arbeidsledighet eller ved arbeidsrelaterte ulykker. Den rurale trygdeordningen gir kun et grunnleggende sikkerhetsnett som dekker pensjons- og helseforsikring, den har lavere kostnad, lavere refusjonstak, høyere egenbetalingsgrad og dårligere dekning enn den urbane. Arbeidstakere som kun har rural trygdeordning står med andre ord overfor mye høyere behandlingskostnader og mindre beskyttelse, noe som skaper et skille mellom arbeidstakere fra byen og landsbygda. Migrantarbeidere er særlig utsatt, og står overfor høye kostnader eller utestengelse fra urbane trygdeytelser. Kartlegging av ansattes trygdeforsikringer hos VOICE produksjonsfabrikker i Kina i perioden 2021-2025, viste at gjennomsnittlig 56 % av de fabrikkansatte var dekket av alle de fem lovpålagte urbane trygdeforsikringene i denne perioden.

4. 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 vesentlige HMS-risikoer på arbeidsplassen, inkludert utrygge arbeidsforhold og eksponering for skadelige kjemiske stoffer. Ivaretagelse av fabrikkansattes helse og sikkerhet i VOICE verdikjede evalueres gjennom omfattende fabrikktilsyn, både gjennom sosiale revisjoner (amfori BSCI) og bygningssikkerhet-, elektrisitet- og branntilsyn (Accord) hvor det verifiseres at forskrifter om helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen overholdes. Arbeidsgiver skal aktivt søke å forbedre arbeidernes vern i tilfelle ulykker, blant annet gjennom obligatoriske forsikringsordninger. Det skal utføres regelmessige risikovurderinger for trygge, sunne og hygieniske arbeidsforhold på arbeidsplassen. Det skal være et aktivt samarbeid mellom ledelse og ansatte (og/eller deres representanter) ved utvikling og implementering av systemer for å sikre HMS-arbeid.

Det skal tilbys regelmessig HMS-opplæring for å sikre at alle ansatte forstår arbeidsreglene, korrekt bruk av verneutstyr og tiltak for å forebygge og håndtere skader på seg selv og kolleger. Dersom arbeidsgiver tilbyr transport for ansatte, skal den være trygg og i samsvar med nasjonale forskrifter. Ansattboliger skal være passert slik at beboerne ikke blir utsatt for farer eller av driftsmessige påvirkninger fra arbeidsplassen, som for eksempel støy, utslipp eller støv.

Med stadige varmere rekorder globalt er overoppheting en økende risiko for arbeidstakernes helse og sikkerhet, både for de som jobber på fabrikk, hjemmearbeidere og søppelplukkere av tekstilavfall i uformell sektor. Selv om varmerisikoer ofte er forbundet med utendørsarbeid, er risikoen [økende også i tekstilsektoren](#). Dette gjelder særlig i produksjonsland i allerede varme klima, deriblant Bangladesh. I desember 2025 annonserte [Accord International at de vil utvikle en egen protokoll for overoppheting](#), for å adressere den økte risikoen for tekstilarbeideres helse og sikkerhet. Dette tiltaket setter en viktig presedens, ved å bringe klimadrevne varmerisikoer eksplisitt inn i omfanget av en sikkerhetsavtale for kles- og tekstilsektoren.

Basert på innsamlet dokumentasjon og inspeksjoner på fabrikkene anses den overordnede risikoen relatert til helse og sikkerhet på produksjonsfabrikkene i VOICE verdikjede som lav. Dette skyldes kontinuerlig tilsyn og vurderinger, og at det foreligger strenge krav og effektiv håndtering av eksisterende og mulige mangler. Fabrikktilsyn og sikkerhetstiltak gjennom Accord og Amfori BSCI i Bangladesh har også bidratt til positiv utvikling over de siste ti årene. Det er samtidig behov for sterkere håndheving av lovkrav, og tett oppfølging av produsenter, myndigheter og organisasjoner i landet, for å sikre arbeidstakersikkerheten fremover.

Landspesifikke risikoområder

I gjennomføringen av aktsomhetsvurderinger og risikokartlegging er det også identifisert landspesifikk vesentlig risiko på andre områder innenfor OECD-rammeverket. Risikoområdene omfatter tvangsarbeid, barnarbeid, korrupsjon og diskriminering. I praksis innebærer dette at selv om det ikke er gjort funn eller identifisert risiko under VOICE oppfølging av våre leverandører og produksjonspartnere, så er det en generell risiko knyttet til disse temaene i enkelte av landene VOICE har produksjon i. Som konsekvens av dette gjennomfører VOICE ekstra tiltak for å kontinuerlig føre kontroll med at vår forretningsdrift ikke bidrar til menneskerettighetsbrudd i lys av den generelle risikoen.

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.

Tvangsarbeid er et nulltoleranseområde i VOICE retningslinjer og BSCI-rammeverket som ligger til grunn for fabrikkinspeksjoner. Alle produksjonsfabrikker må kunne vise til rettferdig behandling av sine ansatte, og fravær av brutal behandling, fysisk straff og tvang. Det må også vises dokumentasjonslogg ved ansettelser gjennomført av rekrutteringsbyråer, veldefinerte disiplinære

prosedyrer, og dokumentert bevis på overholdelse av disse. Det kreves også at leverandørene har formaliserte arbeidsavtaler med alle arbeidstakere. Ansettelsesvilkårene skal være forutsigbare, og gi trygge sosiale rammer. Midlertidige eller sesongbaserte kontrakter, lærlingordninger og underleverandører skal ikke brukes til å omgå loven. Dersom det blir oppdaget tvangsarbeid under en fabrikkinspeksjon, vil det iverksettes en nulltoleranseprotokoll iht. Amfori sine retningslinjer.

VOICE lener seg videre på rapporter og statistikk fra blant andre [Global Slavery Index](#) (GSI) for å overvåke den generelle risikoen for tvangsarbeid i våre produksjonsland. For Kina peker GSI på utnyttelse av uiguriske og andre tyrkiske og muslimske minoriteter fra den uiguriske autonome regionen Xinjiang (Uyghur-regionen). Gjennom statlige "omskoleringsprogram" blir uigurer internert i såkalte «omskoleringsleirer», og satt til ufrivillig arbeid, deriblant i bomullsdyrking og i ulike produksjonsfabrikker, inkludert tekstilfabrikker. GSI anslår at 5,8 millioner mennesker levde under moderne slaveri i Kina i 2023.

GSI rapporterer også om tvangsarbeid i flere sektorer i Bangladesh, deriblant tekstilsektoren. Selv om Rana Plaza-bygningens kollaps i 2013 har ført til en viss reform av arbeidslovgivningen og forbedringer i den formelle sektoren, er rapporter om mishandling fortsatt utbredt. Spesielt kvinnelige ansatte opplever fortsatt trusler, trakassering og seksuell vold på arbeidsplassen. Forholdene ble forverret under pandemien med en økning i rapportert tvangsarbeid.

I følge GSI har Tyrkia den høyeste forekomsten av moderne slaveri i Europa. Dette skyldes stor migrasjon fra Syria, Afghanistan og andre nærliggende land som er utsatt for krig og konflikt. Tyrkia er også blant landene som tar minst grep for å håndtere moderne slaveri i regionen. Flyktninger, migranter og andre sårbare arbeidere har derfor risiko for utnyttelse, inkludert tvangsarbeid, lave lønninger og dårlige arbeidsforhold også i klesindustrien.

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 barnearbeidere 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 barnearbeid 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.

VOICE har absolutt nulltoleranse for barnearbeid. Barnearbeid anses å være mentalt, fysisk, sosialt og 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 kombinere skolegang med langvarig og tungt arbeid.

Barnearbeid er et eget område i BSCI-rammeverket som er grunnlag for VOICE fabrikk-inspeksjoner. Alle produksjonsfabrikker må kunne dokumentere at alle arbeidere er over de gjeldende alderskravene i relevante konvensjoner. Leverandører skal ha på plass mekanismer for aldersverifisering i rekrutteringsprosessen, og skriftlige retningslinjer som beskytter barn mot utnyttelse. De må også ha tilgjengelig kontaktinformasjon til interessenter som kan være til hjelp i tilfelle ulovlig barnearbeid blir identifisert, og rutiner 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. Dersom det oppdages barnearbeid under en fabrikkinspeksjon, vil det iverksettes en nulltoleranseprotokoll iht. Amfori sine retningslinjer. Det er ikke avdekket tilfeller av barnearbeid ved noen av VOICE produksjonsfabrikker i 2025.

VOICE lener seg også på [rapporter fra blant annet UNICEF og ILO](#) i arbeidet med å forhindre barnearbeid. Disse viser at antall barnearbeidere globalt er redusert med 20 millioner siden 2020. Rapporten viser at landbruket er den største sektoren for barnearbeid (61 %). I verdikjeden for klær innebærer dette at risikoen er størst i dyrkingen av bomullsråvare. På produksjonsfabrikker for tekstil er risikoen vesentlig redusert de siste årene, blant annet som følge av økt spesialisering og kompetansekrav som utelukker ufaglærte arbeidere, og en generell nedgang i barnearbeid i sentrale produksjonsland for tekstiler, deriblant Kina, Bangladesh og India.

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.

Risikoen for korrupsjon blir evaluert, kartlagt og analysert gjennom inspeksjoner etter BSCI-rammeverket der korrupsjon er en del av inspeksjonsområdet etisk forretningspraksis. VOICE har nulltoleranse for korrupsjon. Evaluering av korrupsjon i verdikjeden gjøres ved å vurdere leverandørenes etiske forretningsatferd, og kontrollere 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.

VOICE lener seg videre på [Transparency Internationals korrupsjonsindeks](#) (CPI) for å overvåke den generelle korrupsjonsrisikoen i våre produksjonsland. CPI plasserte i 2025 Bangladesh på 150. plass av 182 land. Plasseringen gjenspeiler vedvarende systemisk korrupsjon som fortsetter å hindre landets utvikling. Tyrkia var rangert som nummer 124, og har hatt en nedadgående trend siden 2013, da landet var inne i topp 50. Dette viser 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. Av andre

produksjonsland for VOICE var India rangert som nummer 91, og Kina som nummer 76. I sum understreker rangeringene en betydelig korrupsjonsrisiko i produksjonsland VOICE handler med.

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.

Under fabrikkinspeksjoner verifiseres 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 nulltoleranseprotokoll iht. Amfori sine retningslinjer.

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.

Ifølge [Amnesty International](#) er kvinner fra marginaliserte samfunn i India, som dalit- og adivasi-kvinner, særlig sårbare for kjønnsbasert vold, og spesielt innen tekstilsektoren. Disse arbeiderne opplever oftere trakassering og mishandling på arbeidsplassen, men nøler med å rapportere hendelser på grunn av frykt for gjengjeldelse, sosialt stigma eller mangel på støttesystemer.

Selv om Bangladeshs grunnlov forbyr diskriminering basert på religion, rase, kaste, kjønn eller fødested, [vedvarer strukturelle og sosiale ulikheter i landet](#). Marginaliserte grupper, inkludert daliter, urfolk og kvinner, står overfor omfattende ekskludering i arbeidslivet, fra landrettigheter og i det offentlige liv. Til tross for konstitusjonell beskyttelse er håndhevingen fortsatt svak, og diskriminerende sosiale normer, religiøse spenninger og begrenset politisk representasjon [fortsetter å gi næring til systematiske menneskerettighetsutfordringer i landet](#).

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. Når en ny inspeksjonsrapport foreligger, gis det en oppsummering av funn, tilbakemelding om hva som må korrigeres, samt spesifisering av områdene som trenger prioritering fra 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 diskutert direkte med fabrikkledelsen ved fabrikkbesøk for å bedre forstå den bakenforliggende årsaken til utfordringene. VOICE jobber aktivt for å bidra til å forbedre situasjonen for mennesker og miljø i verdikjeden og stiller krav om at våre samarbeidspartnere kan vise til kontinuerlig forbedring.

Kompetanseheving i verdikjeden

Arbeidstakere i verdikjeden kjenner ikke alltid egne grunnleggende rettigheter. Å styrke arbeidstakernes kunnskap er derfor avgjørende for å gjøre dem i stand til å utøve egne rettigheter. Når kunnskap tilegnes, deles og opprettholdes, vil endring skje. VOICE har derfor fokus på kompetanseheving og forebygging i verdikjeden.

VOICE har siden 2016 jobbet med [Quizrr](#) for å styrke bærekraft og respekt for menneskerettigheter i verdikjeden, og drive faktisk forbedring på produksjonsfabrikkene VOICE samarbeider med. I tråd med VOICE bærekraftstrategi gjenspeiler dette partnerskapet vår forpliktelse til å fremme trygge og rettferdige arbeidsforhold i verdikjeden. Ved å investere i kapasitetsbygging i verdikjeden støtter VOICE ansatte og ledere i å forstå og utøve egne rettigheter, bidra til tryggere og mer rettferdige arbeidsplasser og fremme tillit og langsiktig samarbeid med våre forretningspartnere.

Siden 2016 har ca. 22.000 ansatte på 39 produksjonsfabrikker i VOICE sin verdikjede fått opplæring gjennom vårt samarbeid med Quizrr. I 2025 ble opplæringen utført hos 10 produsenter i Bangladesh, Kina og India. Totalt 2.052 ansatte – både på arbeidstaker- og ledernivå – fikk opplæring i et bredt spekter av emner på tvers av følgende seks programmer:

1. Arbeidstakerengasjement (Worker Engagement & Blended learning)
2. Likestilling, sikkerhet og respekt (Equality, Safety & Respect)
3. Rettigheter og ansvar (Rights & Responsibilities)
4. Effektive klagemekanismer (Effective Grievance Mechanisms)
5. Lønnsstyringssystem (Wage Management System)
6. Etisk ansettelse (Ethical Employment)

Quizrr's opplæringsprogram bruker korte videofilmer og interaktive quizspørsmål for å heve deltakernes kunnskap om viktige risikotemaer. Ved å tilby opplæring til alle ansatte på produsentnivå – både arbeidstakere og ledere – er målet å skape en felles forståelse av rettigheter, bygge tillit og myndiggjøring til å utøve disse rettighetene, samt forbedre arbeidsplassprosesser og -policyer på tvers av verdikjeden. Opplæringen skjer på det lokale språket for å sikre inkludering og tilgjengelighet for alle ansatte. Opplæringskostnadene dekkes av VOICE, slik at fabrikkene kun må sette av tid til

opplæring, samt gi tilgang til utstyr for å utføre opplæringen (datamaskin eller nettbrett). I tillegg kan opplæringen utføres på smarttelefon, dersom arbeidstakerne har tilgang til det.

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 fabrikken blir målt opp mot. Hvis en fabrikk får karakter C eller lavere på en indikator under en inspeksjon, kreves det at ansvarlig ledelse deltar på opplæringskurs relatert til den aktuelle indikatoren innen 6 måneder etter inspeksjonen er utført. I 2025 gjennomførte ledelsen og ansatte på 82 fabrikker i VOICE sin verdikjede 225 opplæringskurs gjennom Amfori. Gjennom International Accord får ansatte på produksjonsfabrikkene i Bangladesh og Pakistan [sikkerhetsopplæring på fabrikk](#).

Hvordan bidrar kursing til læring og forbedring?

Å måle effekten av kursing og opplæring er krevende. Hensikten er å påvirke til atferdsendring som igjen skal bidra til forbedrede forhold på tematikken opplæringen omhandler. Men dette er vanskelig å måle.

Quizrr har derfor etablert en indikator for å evaluere hvordan opplæringen bidrar til *kunnskapsendring*. *Kunnskapsendring* gjenspeiler andelen deltakere som forbedret sin forståelse av temaet. Før opplæringen starter evalueres deltakernes kunnskap gjennom utvalgte nøkkelspørsmål. Underveis i opplæring stilles de samme spørsmålene igjen for å beregne deltakernes forbedring.

Quizrr har også etablert en indikator for generelt kunnskaps- og bevissthetsnivå om det aktuelle temaet i opplæringen. Denne såkalte prestasjonsscoren angir andelen riktige svar på første forsøk av totalt antall svar, og er en indikasjon på kunnskaps- og bevissthetsnivået, og kategoriseres som følger:

- Høy bevissthet (>85 %): Tilfredsstillende resultater
- Middels bevissthet (75 %–84 %): Mulighet for forbedring
- Lav bevissthet (<74 %): Risikoområde, ytterligere tiltak nødvendig

Etter fullført opplæring bes også deltakerne evaluere opplæringen og gi en tilbakemelding på hvordan de opplevde denne, og om man mener man lærte noe, og i hvilken grad det man lærte er relevant.

I evalueringen av effekten av opplæringen vurderer VOICE alle parametere; kunnskapsendring, prestasjonsscore og egenrapportert læring og nytteverdi.

1. Arbeidstid

VOICE overvåker arbeidstider og overtidsbruk ved våre produksjonsfabrikker gjennom inspeksjonsrammeverket BSCI, hvor anstendig arbeidstid er et eget tema. I 2025 hadde 65 % av produksjonsfabrikkene potensiale for å forbedre forholdene relatert til anstendige arbeidstid, en nedgang fra 70 % i 2024. 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, ble det i 2024 gjennomført en større kartlegging av overtid per fabrikk i perioden 2021-2024. Kartlegging viste en gjennomsnittlig reduksjon av overtid på fabrikk fra maksimalt 87 % over lovlig grense i 2021, til maksimalt 81 % over lovlig grense i 2024. Selv om det var positivt at vi så en reduksjon i overtidsarbeidet, var den prosentvise reduksjonen betydelig lavere

enn ønskelig. På bakgrunn av overtidskartleggingen ble det utarbeidet en risikovurdering av samtlige fabrikker. Fabrikker med høye overtidsnivåer fikk deretter krav om å gjøre en årsaksanalyse og utarbeide en plan med forbedringstiltak. Fra VOICE side ble det også iverksatt kursing av ansvarlig ledelse på fabrikk gjennom Amfori BSCI, og stilt krav til spesifikke mål om reduksjon av overtid for 2025 og 2026 for alle fabrikkene som brøt lovens grense for overtid. Samtidig ble det bedt om tilbakemelding på egen innkjøpspraksis, for å sikre at VOICE ikke vanskeliggjør leverandørenes mulighet til å levere på kravene vi stiller, og for å iverksette interne tiltak som kan støtte opp under produsentenes innsats for å redusere overtidsmengden.

Følgende interne tiltak ble iverksatt for å gjøre produksjonen mer effektiv, sikre at arbeidsbelastningen fordeles jevnt og redusere behovet for overtid blant fabrikkansatte:

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.

Strategisk viktige fabrikker med høy risiko for overtid ble også inkludert i opplæringsprogrammet Quizrr for å sikre at ansatte og ledelsen på fabrikk har tilstrekkelig kunnskap om sine rettigheter og ansvar, opplæring i lønssystemer og ansettelsesfordeler, lovreguleringer om overtid mm.

Det intensive arbeidet med å overvåke og følge opp overtidsbruken ved alle kinesiske produksjonsfabrikker i VOICE ble videreført i 2025. For 2025 viste kartleggingen en reduksjon fra gjennomsnittlig maksimalt 81 % overtid over lovkravet i 2024, til gjennomsnittlig maksimalt 57 % overtid over lovkravet i 2025. Målet for 2025 var på gjennomsnittlig maksimalt 60 % overtid over lovkravet. Seks produksjonsfabrikker pekte seg særlig positivt ut, ved å redusere antall overtidstimer med over 100 % i 2025. Disse fabrikkene iverksatte følgende tiltak for å redusere overtid:

- Bedre produksjonsplanlegging med fokus på å innhente raske kundebebreifelser og forhåndsbestilling av materialer, for å gi mer tid til produksjon.
- Kapasitetsforbedring, ved å sette opp tidsplaner og optimalisere arbeidsflyten på fabrikk.
- Tett oppfølging av underleverandører for å forhindre leveranseforsinkelser.
- Justeringer i planlegging av og fleksibilitet i bemanning på fabrikk.

- Optimalisering av produksjonsplanleggingen for å samsvare med realistiske tidslinjer.
- Forbedret effektivitet gjennom ansattopplæring og forbedrede arbeidsprosesser på fabrikk.
- Implementering av tilbakemeldinger fra ansatte og prestasjonsinsentiver, som bidro til å fremme effektiviteten.
- Implementering av nytt digitalt sporingssystem for arbeidstid for å sikre overholdelse av lovlig arbeidstid, og gjennomføring av regelmessige kapasitetsvurderinger.
- Forbedret opplæring for nye og mindre kvalifiserte ansatte, som bidro til å økt produktivitet og reduksjon i forsinkelser.

Målet for 2026 er gjennomsnittlig maksimalt 35 % overtid over lovkravet per måned. Dette er et ambisiøst mål, som understreker VOICE tilnærming til å skape forbedringer i verdikjeden gjennom målrettet og strukturert oppfølging av våre leverandører og produksjonspartnere. Prosjektresultatet for 2025 overgikk forventningene, og viser at tett oppfølging og konkrete forbedringstiltak både internt og i verdikjeden kan bidra til en reell forbedring av arbeidsforholdene på fabrikk.

2. Fagorganisering og kollektive forhandlinger

Fri fagorganisering og kollektive forhandlinger er et krevende tema. I flere av VOICE produksjonsland er det både formelle og praktiske hindringer for å etablere fagforeninger. Her benyttes gjerne andre måter å organisere seg på for å sikre arbeiderrepresentasjon og -medvirkning. Av 82 produksjonsfabrikker hadde kun én en aktiv fagforening i 2025. De øvrige fabrikkene hadde arbeiderrepresentasjon gjennom såkalte hadde arbeiderkomiteer (worker committees).

Gjennom Quizrr's opplæringsprogram [Worker Engagement & Blended learning](#) har VOICE som mål å øke bevisstheten om og forståelsen for grunnleggende menneskerettigheter knyttet til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger, og å øke kunnskapen til både ansatte og ledelsen på fabrikk om viktigheten og fordelene disse rettighetene har for fabrikkdriften. Programmene er utformet for å støtte åpen kommunikasjon mellom arbeidstakere og arbeidsgivere, fremme gjensidig forståelse og gjøre det mulig å håndtere utfordringer i samarbeidet mellom partene. Hvert program er nøye skreddersydd for de ulike landene og kontekstene, for å sikre relevans på lokalt nivå. Ved å styrke kunnskapen om rettigheter, ansvar og dialogmekanismer, støtter programmene bedrifter i å forhindre gjengjeldelse, forbedre arbeidsforhold og tilpasse lokal arbeidspraksis til internasjonale arbeidsstandarder. Siden oppstart i 2016 har 5.885 ansatte og ledelse ved 38 fabrikker i Kina og Bangladesh fått opplæring gjennom Quizrr.

I 2025 ble opplæringsprogrammene rullet ut på 5 fabrikker i Kina og nådde 127 deltakere, hvorav 69 % var kvinner. Deltakerne viste et høyt kunnskapsnivå med en gjennomsnittlig prestasjonsscore på 92 %. I tillegg var kunnskapsendringen +55 %, noe som indikerer at deltakerne forbedret sin forståelse av viktige utvalgte emner. 68 % av deltakerne viste en kunnskapsendring. Programmet fikk svært positive tilbakemeldinger fra deltakerne. 100 % av respondentene rapporterte at de likte opplæringen, og oppga at de lærte noe nytt. De viste også en sterk intensjon om å anvende innholdet, med 100 % som indikerte at de planlegger å bruke det de lærte i hverdagen eller på jobb. I tillegg oppga 95,1 % av respondentene at de ville dele lærdommen med familie, venner eller kolleger.

I 2025 meldte VOICE på tre Bangladeshiske produksjonsfabrikker til prosjektet [Decent work due diligence in Bangladesh](#) gjennom Amfori. Prosjektet som vil bli utført i perioden 2025-2029, er et samarbeid med [Bangladesh Labour Foundation](#), [Mondiaal FNV](#) og [WageIndicator](#), med støtte fra EU, og har som mål å styrke arbeidstakerrettigheter, sikkerhet og lønn i sektorene for tekstil, lær og skotøy i Bangladesh. I løpet av de neste fire årene vil prosjektet gjennomføre spørreundersøkelser om

menneskerettigheter blant arbeidere på 370 fabrikker. Undersøkelsene vil samle inn data om blant annet lønn og levelønn, helse og sikkerhet på arbeidsplassen, organisasjonsfrihet, og vold og trakassering på arbeidsplassen. Målet er å bistå fabrikkene med å oppfylle lokale arbeidslover og internasjonale standarder, deriblant relevante ILO-konvensjoner, [EUs direktiv om aktsomhetsvurderinger for bærekraft](#) og [EUs direktiv om tvangsarbeid](#), samt styrke fagforeninger og arbeidstakerrepresentanter gjennom opplæring og dialog. Prosjektet samarbeider med lokale fagorganisasjoner, merkevarer og interessenter for å forbedre de generelle arbeidsforholdene og styrke Bangladesh sin posisjon i den globale verdikjeden.

3. Lønn

For å få en bedre forståelse av lønnsnivåene ved VOICE produksjonspartnere gjennomføres en årlig lønnskartlegging. I kartleggingen sammenliknes laveste lønn utbetalt med lovbestemt minstelønn og lokalt beregnet levelønn. Funn fra undersøkelser og fabrikktilsyn indikerer størst lønnsutfordringer i Bangladesh og Tyrkia. VOICE produksjon i Tyrkia er betydelig redusert i 2025, og VOICE vil derfor ha et særlig fokus på våre produksjonsfabrikker i Bangladesh i arbeidet med å sikre en anstendig lønn fremover.

Ett av tiltakene for å sikre en utvikling i retning av levelønn i VOICE verdikjede, har vært å delta i arbeidsgruppen for levelønn initiert av Etisk Handel Norge i perioden 2022-2023, hvor vi utvekslet erfaringer og beste praksiser om hvordan man kollektivt kan forbedre lønninger. Arbeidsgruppen for levelønn ble gjenopptatt i slutten av 2025 og vil vare ut 2026. Som del av arbeidet i levelønngruppen har VOICE iverksatt et levelønnsprosjekt for våre produsenter i Bangladesh. I dette vil VOICE jobbe for å redusere lønnsgapet gjennom å påvirke til en velfungerende dialog mellom ledelse og ansattrepresentanter på fabrikkene, og sikre at vår egen innkjøpspraksis styrker, og ikke undergraver, leverandørenes forutsetninger til å levere på kravene vi stiller dem. Målet for prosjektet er å; 1) redusere gjennomsnittlig lønnsgap mellom laveste lønn utbetalt på fabrikk og utregnet levelønn med 10 % i perioden januar 2026 – desember 2027, 2) øke kunnskapen om levelønn og organisasjonsfrihet for ansatte og ledelsen på alle vesentlige fabrikker gjennom kompetanseheving, 3) sikre at alle medarbeidere som jobber med innkjøp i VOICE gjennomfører Etisk Handels kurs i ansvarlig innkjøpspraksis, og 4) utforske muligheten for å pilotere *open costing* ved minst en fabrikk i Bangladesh for å sikre at lønnsandelen ikke forhandles på.

Et viktig tiltak for å redusere lønnsgapet i Kina er kompetanseheving av ledelsen og ansatte på fabrikk. I perioden 2020-2025 har ledelsen på 78 fabrikker i VOICE verdikjede i Kina fått gratis kursing gjennom Amfori i temaet [Rettferdig lønn og anstendig arbeidstid](#). Etter endt kurs skal deltakerne forstå forskjellen mellom minstelønn og en lønn man kan leve av (levelønn), vite hva amfori BSCI forventer ift. rettferdig lønn og anstendig arbeidstid, kontrollere om lønnen på arbeidsplassen oppfyller standardene for rettferdig lønn, forstå hvordan arbeidstiden påvirker arbeidernes helse og produktivitet, samt implementere god praksis for overtid, pauser og hviledager på arbeidsplassen.

I perioden 2016-2025 har i overkant av 3.300 ansatte og ledere på 32 av VOICE sine produksjonsfabrikker i Kina fått gratis opplæring i lønnsstyringssystemer gjennom Quizrr. Programmet Wage Management System adresserer denne risikoen ved å styrke bevissthet, kunnskap og kommunikasjon knyttet til lønnsstyring på både arbeider- og ledernivå. Opplæringen støtter implementeringen av funksjonelle lønnsstyringssystemer ved å bygge praktisk forståelse av ansettelsesforhold, lønn, lønnsystemer og relatert ansvar. Opplæringen dekker sentrale temaer som arbeidskontrakter, lønn og lønsslipper, arbeidstid og overtid, goder, varslings/klagekanaler og dialogbasert problemløsning. Gjennom korte filmer og interaktive quizspørsmål støtter programmet

deltakerne i å forstå hvordan lønnsstyringssystemer fungerer i praksis og hvordan åpenhet og kommunikasjon bidrar til effektiv implementering. Ved å forbedre delt forståelse og dialog rundt lønnsrelaterte prosesser, støtter programmet fabrikker i arbeidet med å redusere lønnsrelatert risiko og fremme tillit og engasjement på arbeidsplassen.

I 2025 ble programmet rullet ut på 4 fabrikker i Kina og nådde 76 deltakere. Deltakerne var hovedsakelig kvinner (76 %), og viste et høyt kunnskapsnivå på tvers av alle modulene, med en gjennomsnittlig prestasjonsscore på 90 %. I tillegg var kunnskapsendringen +33 %, noe som viser at deltakerne forbedret sin forståelse av utvalgte viktige spørsmål etter å ha sett opplæringsfilmene, til tross for at de allerede viste en høy forståelse av emnet før opplæringen. 55 % viste en kunnskapsøkning, noe som betyr at over halvparten av deltakerne økte kunnskapen sin fra baseline til opplæringen. Programmet fikk svært positive tilbakemeldinger fra deltakerne. Alle respondentene rapporterte at de likte opplæringen, og alle oppga at de lærte noe nytt. Deltakerne viste også en sterk intensjon om å anvende innholdet, og 100 % indikerte at de planlegger å bruke det de lærte i hverdagen eller på jobb. I tillegg svarte 93,5 % av respondentene at de ville dele lærdommen sin med familiemedlemmer, venner eller kolleger.

Utilstrekkelige trygdeordninger er også en utfordring, særlig i Kina. En større kartlegging av andelen fabrikkansatte som var dekket av lovpålagte trygdeforsikringer i perioden 2021-2025 viste en gjennomsnittlig dekningsgrad for på 56 %. For 2025 alene var den gjennomsnittlige dekningsgraden 62 %. Dekningsgraden per fabrikk varierte fra 0 % til 100 %, hvor hoveddelen lå på en dekningsgrad mellom 60 %-100 %. Alle produsenter med dekningsgrad lavere enn 80 % har siden fått krav om å gjennomføre kursing av ansvarlig ledelse ved fabrikk, og iverksette forbedringstiltak for å sikre at lovpålagte forsikringer kommer på plass. Tiltakene inkluderer blant annet etablering av rutiner og tilrettelegging for enkel registrering av trygdeforsikringer for alle ansatte på fabrikk, iverksetting av ansattopplæring om rettigheter til sosiale trygdeordninger og informasjon om de ulike ordningene. Målet er å oppnå en gjennomsnittlig dekningsgrad på minst 70 % i 2026 og 80 % i 2027. Verifisering av forbedringstiltak på fabrikk og måloppnåelse iht. dekningsgrad vil bli fulgt opp med fabrikkene i 2026 og 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 overvåke risikoen i verdikjeden, 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.

4. Helse og sikkerhet

VOICE har strenge krav til ivaretagelsen av arbeidernes helse og sikkerhet hos våre produksjonspartnere. VOICE overvåker produsentenes etterlevelse av kravene og deres risiko for negativ påvirkning på arbeidernes helse og sikkerhet gjennom fabrikkinspeksjoner gjennomført etter BSCI-rammeverket, der HMS er et eget tema og inspeksjonsområde. Dersom det blir oppdaget alvorlige brudd på helse- og sikkerhetskravene under en fabrikkinspeksjon vil det iverksettes en nulltoleranseprotokoll for å rette opp i forholdene og sikre gjenoppretting.

VOICE har videre signert på avtalene [Pakistan Accord](#) og [Bangladesh Accord](#), som er juridisk bindende avtaler mellom merkevarerne (som VOICE) og lokale og internasjonale fagforeninger for å forbedre sikkerheten på fabrikkene. Accord-avtalene sikrer blant annet gjennomføring av uavhengige

sikkerhetsinspeksjoner, HMS-kursing av ledelsen og ansatte, etablering HMS-komiteer på fabrikkene, og etablering og drift av en uavhengig klagemekanisme for arbeidere.

Særlig viktig er sikkerhetsopplæringen, en 8 modulers opplæringsplan som skal sikre at medlemmer av sikkerhetskomiteene har kunnskap om risikoer og overvåkingssystemer, og rammer som gjør at de kan spille en nøkkelrolle i overvåking og forbedring av sikkerheten på arbeidsplassen. Det gjennomføres også fellesmøter for alle ansatte på fabrikkene for å diskutere sikkerhetskomiteens rolle, informere om vanlige sikkerhetsrisikoer, gjennomgå evakueringsrutiner i tilfelle brann, og informere om hvordan ansatte kan ta opp spørsmål om sikkerheten på fabrikken. Siden VOICE signerte Bangladesh Accord avtalen i 2013, har ca. 93.500 ansatte på 40 fabrikker som VOICE har samarbeidet med i Bangladesh, fått sikkerhetsopplæring gjennom Accord.

Opplæring promottes også gjennom Amfori sitt opplæringsprogram i helse og sikkerhet på arbeidsplassen, som gir fabrikkledelsen opplæring i HMS-relevante tema. Disse inkluderer opplæring i kravene i BSCIs Code of Conduct, regulatoriske krav og lokal lovgivning, og informasjon om hvorfor og hvordan man kan sikre et trygt arbeidsmiljø for de ansatte. I 2025 deltok ledelsen ved syv produksjonsfabrikker i Kina og Bangladesh i opplæringsprogrammene i *Helse og sikkerhet på arbeidsplassen* og *Brann- og bygningssikkerhet* gjennom Amfori.

Gjennom vår opplæringspartner Quizrr tilbyr VOICE også opplæring i [Arbeideres rettigheter og ansvar](#). Dette er en bred og grunnleggende opplæring for ansatte ved fabrikkene som favner en rekke ulike tema, deriblant overtid, helse og sikkerhet, dialog mellom arbeidstakere og ledere, og støtter deltakerne i å forstå hvordan kommunikasjon, representasjon og klagemekanismer bidrar til rettferdige arbeidsplasser. Moduler i programmet inkluderer blant annet personlig helse og sikkerhet (trygge arbeidsplasser, informasjon om personlig verneutstyr), brann- og bygningssikkerhet (evakuering og brannøvelser) og dialog på arbeidsplassen (organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger, forebygging av trakassering og overgrep, klage- og utbedringssystemer mm.). Siden oppstart i 2018 har 16.785 ansatte og ledelse ved 38 fabrikker i Kina og Bangladesh fått opplæring gjennom Quizrr *Arbeideres rettigheter og ansvar*. I 2025 ble programmet rullet ut på 8 fabrikker i Kina og 1 fabrikk i Bangladesh, og nådde 1.592 deltakere. I Kina var deltakerne hovedsakelig kvinnelig (71 %). Deltakerne fra både Kina og Bangladesh viste et høyt kunnskapsnivå med en gjennomsnittlig prestasjonsscore på 91% i begge land. I Kina var kunnskapsendringen på +18 %, og 50 % av deltakerne viste en positiv kunnskapsendring. I Bangladesh var deltakerne hovedsakelig menn (59 %). Kunnskapsendringen var på +2 %, og 14 % av deltakerne viste en positiv kunnskapsendring. Programmet fikk svært positive tilbakemeldinger fra deltakerne på tvers av begge landene. Nesten alle deltakerne rapporterte at de likte opplæringen, og 100 % oppga at de lærte noe nytt. Deltakerne viste også en sterk intensjon om å anvende innholdet, med 100 % som indikerte at de planlegger å bruke det de lærte i hverdagen eller på jobb. I tillegg svarte tilnærmet alle respondentene at de ville dele lærdommen sin med familie, venner eller kolleger.

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

Mangel på bevissthet og delt forståelse av tvangsarbeidsrisikoer blant arbeidere, arbeidsgivere og underleverandører kan hindre identifisering og utbedring av utnyttende praksis. Etter hvert som regelverket øker, er det behov for skalerbare og tilgjengelige tilnærminger for å forhindre tvangsarbeid, styrke ansvarlig rekruttering og etisk ansettelsespraksis, samt beskytte arbeidernes rettigheter i hele forsyningskjeden.

Tvangsarbeid kan være vanskelige å avdekke ved inspeksjoner, eller å ta opp i diskusjoner med leverandører og ledelsen på fabrikk. VOICE har derfor valgt å fokusere på kompetanseheving av ledelsen og ansatte på fabrikk gjennom å Quizrr sitt opplæringsprogram *Ethical Employment* og *Involuntary Work* hos viktige produsenter i VOICE sin verdikjede siden 2020. Quizrr's opplæringsprogram *Ethical Employment* og *Involuntary Work* 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 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). Programmene understreker også viktigheten av dialog på arbeidsplassen og effektive klagemekanismer. De styrker forståelsen av arbeidstakerrepresentasjon, organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger, samt beskyttelse mot trakassering og misbruk, og fremhever viktigheten av kommunikasjon på arbeidsplassen. I tråd med internasjonale arbeidsstandarter og tilpasset lokale kontekster, støtter programmet for etisk ansettelse både arbeidere og ledere i å bygge felles forståelse og ansvar. Ved å gjøre dette hjelper det bedrifter med å redusere risikoer, styrke samsvar på tvers av rekrutterings- og ansettelsespraksis og utvikle mer etiske arbeidsplasser. Siden 2020 har i overkant av 1.000 ansatte og ledelse på 25 fabrikker i Kina og 1 fabrikk i India fått opplæring gjennom Quizrr's *Involuntary Work* og *Ethical Employment* program.

I 2025 ble opplæringsprogrammet for Etisk ansettelse (*Ethical Employment*) rullet ut på en fabrikk med 36 deltakere i India. Deltakerne var hovedsakelig menn (89 %), mens kvinner utgjorde 11 %. Deltakerne viste et høyt bevissthetsnivå på tvers av alle tre opplæringsmodulene, med en gjennomsnittlig prestasjonsscore på 88 %. Nivået for kunnskapsendring indikerte ikke en økning (-7 %), noe som kan være vanlig når kun et lite antall deltakere har fullført opplæringen, ettersom resultatene vanligvis balanserer seg når flere opplæringsdata er samlet inn. I tillegg ble kunnskapsøkningen målt til 0 %, noe som kan være påvirket av den lille opplæringspopulasjonen eller av at deltakerne allerede hadde kunnskap om de viktigste emnene som ble dekket under opplæringen. Tilbakemeldingene på opplæringen var allikevel svært positive. Alle deltakerne rapporterte at de likte opplæringen og lærte noe nytt. I tillegg indikerte 100 % av deltakerne at de planlegger å anvende det de lærte i hverdagen eller på jobb, og å dele lærdommen sin med familie,

venner eller kolleger. Samlet sett indikerer resultatene et høyt engasjement og sterk relevans for opplæringen blant de ansatte.

Barnearbeid

Det kan være vanskelig å avdekke barnearbeid i verdikjeden, og sannsynlighet for barnearbeid 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. 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 2025 ble over 98 % av all bomull som ble brukt i VOICE produkter kjøpt inn i henhold til dette, hvorav 79 % ble kjøpt inn gjennom Better Cotton systemet og 19 % var sertifisert gjennom Global Organic Textile Standard (GOTS).

[Better Cotton](#) jobber for å gjøre global bomullsproduksjon bedre, både for bonden og for miljøet. Gjennom Better Cotton får bomullsbøndene opplæring i bærekraftig jordbruk ved å bruke vannet mer effektivt, ta bedre vare på jordhelse og naturlige habitater, redusere bruken av de mest skadelige kjemikaliene, samt respekter arbeidernes rettigheter og velvære, [deriblant barnearbeid](#). Better Cotton bomullen som ble brukt i VOICE produkter i 2025 ble hovedsakelig kjøpt gjennom deres massebalanse-system, noe som betyr at bomullen ikke er fysisk sporbar til sluttproduktet. Better Cotton har nylig lansert sporbar bomull, og målet fremover er å kjøpe inn mer sporbar bomull gjennom Better Cotton etter hvert som tilgjengeligheten øker.

[Global Organic Textile Standard](#) (GOTS) er den ledende globale standarden for produksjon av økologiske tekstiler. GOTS setter en høy standard for bransjen og sikrer at menneskerettighetene til arbeidere i GOTS-sertifiserte enheter respekteres og opprettholdes, og fremmer dermed en høy standard for kvalitet i bransjen. GOTS har eksplisitte kriterier for å forby ulike former for tvangsarbeid, og [forbyr barnearbeid](#) og beskytter unge arbeidere. Hvis barnearbeid oppdages, er virksomheten som er sertifisert i henhold til GOTS der det oppdages, pålagt å fjerne barnet fra arbeidsplassen og aktivt legge til rette for barnets tilgang til utdanning. I tillegg er det innført omfattende bestemmelser for å beskytte unge arbeidstakere, som restriksjoner på nattarbeid, farlige forhold og arbeidstid, for å sikre tilgang til utdanning eller yrkesopplæring.

Korrupsjon

I VOICE risikokartlegging på landsnivå, er det identifisert vesentlig risiko knyttet til korrupsjon i Bangladesh, India og Tyrkia. I alle tre landene har korrupsjonsrisikoen vært økende de senere årene.

Ansvarlig forretningspraksis er et inspeksjonsområde i BSCI-inspeksjonene som 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. Målet for 2025 var at minimum 75% av alle ansatte gjennomførte kurset. Lansering av kurset ble utsatt til juni 2025, noe som resulterte i en litt lavere måloppnåelse enn planlagt (65%).

Diskriminering

Diskriminering er identifisert som et vesentlig risikoområde i den generelle risikokartleggingen for India og 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 inkluderte Amfori to nye obligatoriske opplæringsprogram om dette viktige temaet: 1) Likestilling på arbeidsplassen 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 2025 fullførte ledelsen og fabrikkansatte på 57 produksjonsfabrikker i China, Bangladesh og India opplæringsprogrammene *Likestilling på arbeidsplassen* og *Nulltoleranse for vold og trakassering på arbeidsplassen*.

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 fikk derfor ansatte og ledelsen på to av VOICE sine viktigste produksjonsfabrikker i India og Bangladesh, gjennomføre Quizrr sitt opplæringsprogram *Equality, Safety and Respect*. Opplæringen dekker sentrale temaer som definisjonen av kjønn, og utfordrer kjønnsstereotyper, normer og forventninger. Arbeidstakere og ledere får støtte i å forstå ulike former for kjønnsbasert misbruk og trakassering, inkludert fysisk, seksuell, økonomisk og emosjonell skade, gjennom definisjoner og praktiske eksempler. Programmet legger vekt på beskyttelse og forebygging på arbeidsplassen. Det styrker forståelsen av klagesystemer, ledelsesansvar, dialog på arbeidsplassen og retningslinjer for kjønnsbeskyttelse, inkludert hvordan man etablerer komiteer som håndterer trakassering på arbeidsplassen. Ansatte lærer når og hvordan de skal sende inn klager, hva de kan forvente etter rapportering og hvordan transparente prosesser bidrar til tryggere og mer respektfulle arbeidsplasser. I Bangladesh ble opplæringen gjennomført av 958 deltakere, hovedsakelig menn (62 %), mens kvinner representerte 38 %. Gjennomsnittlig prestasjonsscore var 83 % i Bangladesh, noe som indikerer at de ansatte hadde et middels nivå av bevissthet om emnet. Kunnskapsendringen var -4 %, noe som kan forklares med flere faktorer. Kunnskapsendringen gjenspeiler kun forbedring på utvalgte nøkkelspørsmål. En høy grunnlinjescore kan begrense

forbedringen, deltakerne kan f.eks. gjetten seg frem til de riktige svarene i grunnlinjespørsmålene, noe som kunstig blåser opp grunnlinjescoren, eller deltakerne som utføre grunnlinje-undersøkelsen kan ha fått hjelp/assistanse. 35 % viste en kunnskapsøkning, noe som indikerer at litt over en tredjedel av populasjonen forbedret prestasjonene sine mellom baseline- og opplæringsresultatene. Dette kan gjenspeile deltakernes forkunnskaper om emnet. I India ble opplæringsprogrammet gjennomført av 80 deltakere, hovedsakelig menn (75 %), mens kvinner representerer 25 %. Gjennomsnittlig prestasjonsscore var 72 % i India, noe som indikerer en lav bevissthet om tema og dermed et risikoområde, hvor ytterligere tiltak kan være nødvendig. Kunnskapsendring var +82 %, noe som indikerer at deltakerne forbedret sin forståelse vesentlig om viktige utvalgte emner. 100 % viste kunnskapsøkning, noe som indikerer at hele populasjonen viste forbedret kunnskap mellom baseline- og opplæringsresultatene. Opplæringsprogrammet fikk positive tilbakemeldinger fra deltakerne. Alle respondentene rapporterte at de likte opplæringen, og at de lærte noe nytt. Deltakerne uttrykte også sterk intensjon om å anvende innholdet, og 100 % indikerte at de planlegger å bruke det de lærte i hverdagen eller på jobben. I tillegg til dette sa alle respondentene at de ville dele lærdommen med familie, venner eller kolleger.

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 Amfori, eller interne forbedringsprosjekter.

Der det er identifisert avvik under Accord-rammeverket måler VOICE andelen håndterte avvik. Der det er identifisert avvik og levert forbedringsplaner under [Amfori BSCI-systemet](#) måler VOICE fremdrift mot forbedringsplanenes beskrevne aksjoner og målsettinger, samt forbedret score på den tilhørende indikatoren ved påfølgende BSCI inspeksjon.

Der VOICE har implementert opplæring som tiltak måles antall opplæringer gjennomført gjennom Amfori og Quizrr. Der det er utført opplæring i regi av Amfori måles det om opplæringen har bidratt til en forbedring på den tilknyttede indikatoren ved påfølgende BSCI inspeksjonsrapport.

For å måle om kompetansehevingen gjennom Quizrr har hatt effekt, måles både prestasjonsscore, kunnskapsendring og kunnskapsøkning, samt deltakernes tilbakemelding etter endt opplæring. Les mer om dette under Kap.3 Kompetanseheving i verdikjeden. På tvers av alle Quizrr programmene som ble utført i 2025 rapporterte 99,6 % av deltakerne at de hadde lært noe nytt, og 100 % indikerte at de vil bruke det de lærte i hverdagen eller på jobben. 98,9 % av deltakerne planlegger å dele lærdommen sin med familie, venner og kolleger, noe som skaper ringvirkninger som strekker seg til det bredere samfunnet. Dette er i tråd med VOICE ønske om å skape positiv og bærekraftig påvirkning utover arbeidsplassen. Samtidig innser vi at det er vanskelig å måle effekten av opplæringstiltak på grunn av tiden det tar mellom læring og atferdsendring, subjektiviteten til deltakeres motivasjon for og dermed tilbakemelding på opplæringen og utfordringen med å isolere opplæring fra eksterne faktorer.

På overordnet nivå overvåker VOICE om inspeksjonsresultatene på de identifiserte risikoområdene faktisk viser forbedring over tid som følge av de iverksatte tiltakene. Der produsenter har fått særlig dårlig karakter på inspeksjoner og forventet forbedring innen en gitt tidsramme uteblir, må VOICE vurdere om det er grunnlag for å rimelig kunne anta at det vil skje fremtidig forbedringer, eller om leverandøren i realiteten ikke har forutsetningene for eller ønske om å 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 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.

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. Fabrikklisten 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 arbeidet å etablere en produsentansvarsordning for tekstiler, hvor VOICE i 2025 også har vært [blant initiativtakerne](#) til etableringen av produsentansvarselskapet [TekstilPRO](#) i 2025.

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". Vi anerkjenner at der leverandør er ansvarlig for skade har vi som kunde også et ansvar for å bruke vår innflytelse overfor leverandør for å påvirke denne til å sørge 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 gjenoppretting er at ansatte og lokalsamfunn har tilgang til effektive klagemekanismer som de kan bruke for å ta opp problemer uten å være redd for gjengjeldelser fra den anklagede parten. VOICE etiske retningslinjer stiller krav om at leverandører og produsenter skal tilgjengeliggjøre klagemekanismer for sine ansatte. Hvordan klager mottas og følges opp kontrolleres under VOICE fabrikkinspeksjoner. Inspektøren sjekker også om fabrikk har avholdt regelmessige kommunikasjonsmøter mellom ledelsen og ansatte (minimum to ganger per år). For 2025 viser inspeksjonene at 86 % av fabrikkene ikke har rapportert inn noen klager via fabrikkens varslingskanaler ila. siste revisjonsår. Dette antyder at fabrikkens interne varslingskanaler enten ikke fungerer eller ikke brukes. Dette er en utfordring som blant annet skyldes lokal kultur med sterkere hierarkisk struktur. Samtidig er det krevende å sikre fullstendig innsikt i innkomne klager og håndtering av disse. VOICE er derfor i pågående dialog med Amfori som forvalter inspeksjonsrammeverket vi benytter for å fremskaffe bedre data om fabrikkens varslingskanaler og effekten av disse fremover.

Accord-avtalen for Bangladesh har også etablert en egen varslingskanal. Denne varslingskanalen er primært for HMS-relaterte varslinger, men er tilgjengelig for andre henvendelser. Uansett om klagen er innenfor eller utenfor Accord ansvarsområde blir enhver klag videreformidlet til selskaper som handler fabrikk, og som har signert på Accord-avtalen. I 2025 mottok VOICE til sammen 19 klager fra ansatte på 5 av produksjonsfabrikker gjennom Accord klagemekanisme. To av klagen var relatert til HMS, mens resten av klagen omhandlet andre forhold. Ved klager relatert til HMS gjennomføres en uannonserte inspeksjoner på den aktuelle fabrikk for å verifisere klagen. Deretter avholdes det møter med den ansatte som har sendt inn klagen og ledelsen på fabrikk. Ledelsen blir deretter bedt om å sette opp og iverksette en forbedringsplan. Til slutt kontaktes den ansatte for å verifisere at de er tilfredse med gjenopprettingstiltakene og at klageren anser saken som løst.

Av de HMS-relaterte klagen under Accord ble én sak løst, mens den andre ble trukket av klageren. 14 av klagen som ikke var HMS-relaterte omhandlet arbeidere som hadde mistet jobben som følge av en konkurs. På tidspunktet fabrikk gikk konkurs vurderte VOICE å innlede en leverandørrelasjon, men dette ble aldri iverksatt før konkursen inntraff. Som konsekvens har det vært umulig å følge opp sakene i dette tilfellet.

Interne konflikter på fabrikk er et sensitivt område, som kan være vanskelig å snakke med ledelsen på fabrikk om. Ved å implementere Quizrr opplæringsprogram om effektive klagemekanismer 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. Quizrr-programmet om effektive klagemekanismer adresserer denne risikoen ved å

styrke kunnskap og kapasitet rundt utforming, implementering og bruk av klagemekanismer på fabrikknivå. Opplæringen støtter både ansatte og ledere i å forstå hva som utgjør en effektiv klagemekanisme og hvordan klager kan fremmes, håndteres og løses i praksis. Programmet dekker emner som å definere klager, forstå ulike typer klagemekanismer, avklare roller og ansvar, og etablere klare prosedyrer for rapportering, eskalering, løsning og journalføring. Det vektlegger også prinsipper som konfidensialitet, ikke-gjengjeldelse, toveiskommunikasjon og tilgang til rettsmidler. Ved å forbedre bevissthet, tillit og praktisk forståelse av klageprosesser, støtter programmet bedrifter i å identifisere risikoer proaktivt, løse bekymringer konstruktivt og styrke ansvarlighet og dialog på arbeidsplassnivå. I 2025 fikk både ledelsen og ansatte på 8 av VOICE sine viktigste fabrikker i Kina ny kunnskap og trening på dette området gjennom vårt samarbeid med Quizrr. Programmet nådde 610 deltakere, hvorav kvinner utgjorde 73 %. Deltakerne viste høy kunnskapsgrad på tvers av alle modulene, med en gjennomsnittlig prestasjonsscore på 91 %. I tillegg var kunnskapsendringen +34 %, noe som viser at deltakerne forbedret sin forståelse av viktige utvalgte emner etter å ha sett opplæringsvideoene. Programmet fikk svært positive tilbakemeldinger fra deltakerne. Alle respondentene rapporterte at de likte opplæringen, og 99,2 % oppga at de lærte noe nytt. Deltakerne viste også en sterk intensjon om å anvende kunnskapen, og 100 % indikerte at de planlegger å bruke det de lærte i hverdagen eller på jobb. I tillegg sa 98,4 % av respondentene at de ville dele lærdommen sin med familiemedlemmer, venner eller kolleger.

Amfori's klagemekanisme [Speak for change](#) ble implementert på produksjonsfabrikkene i Tyrkia, Bangladesh og India i 2023. 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 er tilgjengelig på lokalt språk, og anonymitet for klageren. Både ansatte og representanter for ansatte, fagforeninger, arbeidsgiverorganisasjoner, NGOer, representanter for lokalbefolkningen eller andre parter som importører og produsenter kan bruke denne klagemekanismen. Siden oppstart har vi ikke mottatt noen klager gjennom denne kanalen, men forventer at dette systemet vil hjelpe oss ytterligere i arbeidet med å tilby effektive mekanismer for gjenoppretting i vår verdikjede når Speak for change programmet blir mer kjent og rulles ut i flere produksjonsland i årene som kommer.

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.

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

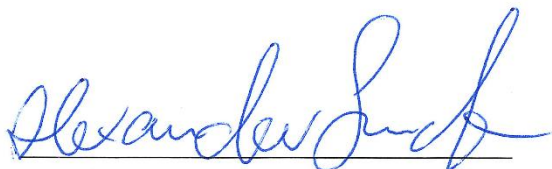
Erklæring om redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

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, 23.06.2026

Styret i VOICE Norge AS



Styrets leder: Alexander Sunde



Nestleder: Pål Heldrup Rasmussen



Styremedlem: Gry Stubstad



Styremedlem: Jan Henning Kjørlien