



Rapport for

Bærekraftig forretningspraksis 2021

for VOICE Norge AS

VOICE





FNs BÆREKRAFTSMÅL



Til lesere av rapporten

Næringslivet har stor påvirkning på mennesker, samfunn og miljø og kan både bidra positivt til utvikling, men også medvirke negativt og forårsake skade. Virksomheter har derfor også en nøkkelrolle i å oppnå FNs bærekraftsmål. Alle selskaper, uavhengig av størrelse, er av norske myndigheter forventet å kartlegge, forebygge, begrense og gjøre rede for hvordan de håndterer risiko for negativ påvirkning samt rette opp skade for mennesker, samfunn og miljø – såkalte aktsomhetsvurderinger (due diligence). Dette gjelder både næringsliv, offentlig sektor og organisasjoner. Større virksomheter er fra og med 1.juli 2022, gjennom åpenhetsloven, lovpålagt å utføre dette arbeidet og vise åpenhet om det ved å rapportere offentlig om arbeidet.

Medlemmer i Etisk handel Norge har forpliktet seg til å jobbe med aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis. Til grunn for dette arbeidet ligger Etisk handel Norges prinsipper (vår code of conduct), som dekker områdene anstendig arbeid, menneskerettigheter, miljø/klima, antikorrupsjon og dyrevelferd.

Malen for medlemsrapporten er utformet for at virksomheten skal vise åpenhet om sitt arbeid med ansvarlig næringsliv og bærekraftig forretningspraksis, som beskrevet i FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. I rapporteringen skal det inngå hvordan virksomheten arbeider med aktsomhetsvurderinger og beskrive hvilke utfordringer virksomheten står overfor, hvilke tiltak som gjennomføres for å håndtere utfordringene samt fremdrift og resultater. Alle medlemsrapportene gjøres offentlig tilgjengelig på Etisk handel Norges hjemmesider.

Heidi Furustøl

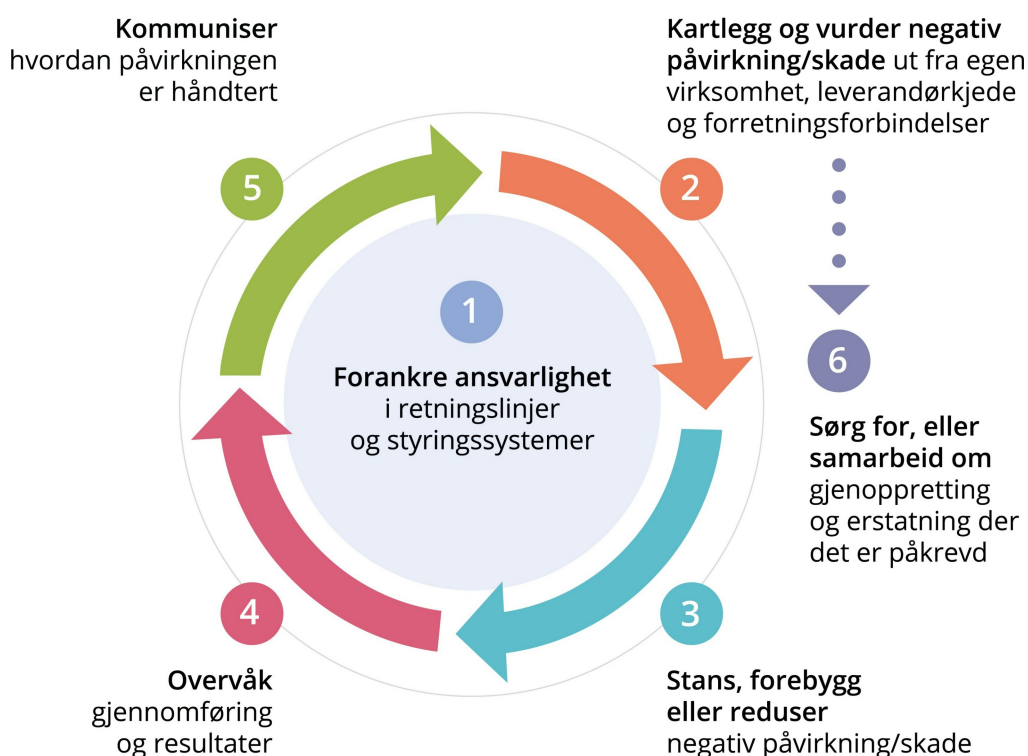
Daglig leder

Etisk handel Norge

Aktsomhetsvurderinger

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

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



Forord av daglig leder

VOICE er stolte av å være en ledende norsk tekstilaktør som fortsetter å levere kommersielt attraktive mote- og tekstilprodukter til kunder over hele Norge. Attraktiviteten til våre merkevarer er forankret i vår designfilosofi; å skape produkter med høy kvalitet, gode passformer og et tidløst uttrykk. Designfilosofien står også sentralt i vårt arbeid med samfunnsansvar og bærekraft. Produkter som kan brukes ofte og lenge fører til lavere miljøbelastning og økt verdi for kunden.

Samtidig handler samfunnsansvar og bærekraft om oppfølging av våre leverandører i verdikjeden, gjennomsiktighet og kontinuerlig utvikling av vår produksjon og virksomhetsdrift for å sikre ansvarlige forhold og sosial og miljømessig bærekraft. VOICE jobber kontinuerlig med dette, og har høye ambisjoner for arbeidet med bærekraft og samfunnsansvar fremover.

2021 har vært et år preget av pandemi og restriksjoner. Likevel har vi mye å være stolte av innen arbeidet med samfunnsansvar og bærekraft. Vi har blant annet satt oss et ambisiøst mål å benytte utelukkende mer ansvarlige og bærekraftige materialer i alle våre produkter i løpet av 2023, og er på god vei mot å realisere målet. Mer ansvarlige og bærekraftige materialer er et virkemiddel både for å redusere miljø- og klimabelastningen fra vår virksomhet, og samtidig sikre de sosiale forholdene til medarbeidere i produksjonen av våre produkter – fra råvare til ferdig produkt.

VOICE har i 2021 også etablert en ny struktur for oppfølging og kontakt med våre leverandører. Vi har etablert nye policyer for blant annet dyrevelferd, hjemmearbeid og migrantarbeid med mer. VOICE har også implementert nye systemer for innkjøp- og leverandøroppfølging. Å utvikle langsiktige samarbeid med våre leverandører er helt sentralt for å sikre ansvarlige forhold i produksjonen, og et løpende arbeid som aldri tar slutt. VOICE jobber derfor både med kompetanseheving, inspeksjoner og samarbeidsorganer i møte med våre leverandører. I løpet av de tre siste årene har vi gjennom læringsverktøyet Quizrr gitt opplæring i arbeideres rettigheter til mer enn 7500 medarbeidere på fabrikker som produserer klær for VOICE. VOICE har i 2021 også jobbet med, og signert, den nye Accord-avtalen, som skal sikre trygge arbeidsforhold for tekstilarbeidere gjennom inspeksjoner, krav og investeringer.

2021 har samtidig vært et år der klimautfordringen igjen er understreket i FNs siste klimarapport. Å redusere miljø- og klimabelastningen vil derfor fortsette å være et viktig fokusområde i VOICE fremover. Arbeidet med mer ansvarlige og bærekraftige materialer står sentralt i dette. Ifølge beregninger fra World Resources Institute (Working Paper, november 2021) står materialene for 24% av utslippene i produksjonen av et klesplagg. Samtidig er det å endre materialbruken kun et første steg, og VOICE vil i løpet av 2022 øke innsatsen på miljø- og klimaområdet. Vi vil blant annet fullføre Miljøfyrtårnsertifiseringen som ble påbegynt i 2021, og etablere nye systemer for å måle og identifisere tiltak som kan redusere vårt klimaavtrykk.

VOICE har en tydelig ambisjon om å bidra til en mer bærekraftig verden gjennom alt vi gjør. Vi er langt ifra i mål, men er godt i gang med reisen, og vil fortsette arbeidet med å utvikle mer ansvarlige og bærekraftige produkter, verdikjeder og forretningsdrift i 2022.

" Vår designfilosofi; å skape produkter med høy kvalitet, gode passformer og et tidløst uttrykk står sentralt i vårt arbeid med samfunnsansvar og bærekraft, kombinert med kontinuerlig utvikling av vår produksjon og virksomhetsdrift for å sikre ansvarlige forhold og sosial og miljømessig bærekraft. "

Johnny Ottesen
Administrerende Direktør

Nøkkelinformasjon om bedriften og leverandørkjeden

Nøkkelinformasjon om bedriften

Navn på bedriften

VOICE Norge AS

Adresse hovedkontor

Pontoppidans Gate 7, 0462 Oslo

Viktigste merker, produkter og tjenester

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

Beskrivelse av bedriftens struktur

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

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

Hovedkontoret ligger på Sagene i Oslo.

Omsetning i rapporteringsåret (NOK)

1 800 000 000

Antall ansatte

1 476

Vesentlige organisatoriske endringer siden forrige rapportering

Navn, tittel for kontaktperson for rapporten

Jan Thomas Hagen, Leder for Bærekraft

E-post adresse for kontaktperson for rapporten

jan.thomas.hagen@voice.no

Informasjon om leverandørkjeden

Generell beskrivelse av bedriftens innkjøpsmodell og leverandørkjede

VOICE designer egne produkter og merkevarer på vårt kontor på Sagene i Oslo. Virksomheten har ingen egne ide 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 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 det 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 produksjonslandene er Kina, Bangladesh og Tyrkia. Dette reflekterer den kompetansen og produksjonskapasiteten som er bygget opp i disse landene over tid. Denne kompetansen og kapasiteten er avgjørende for å kunne produsere produkter av den ønsket kvalitet og omfang for VOICE.

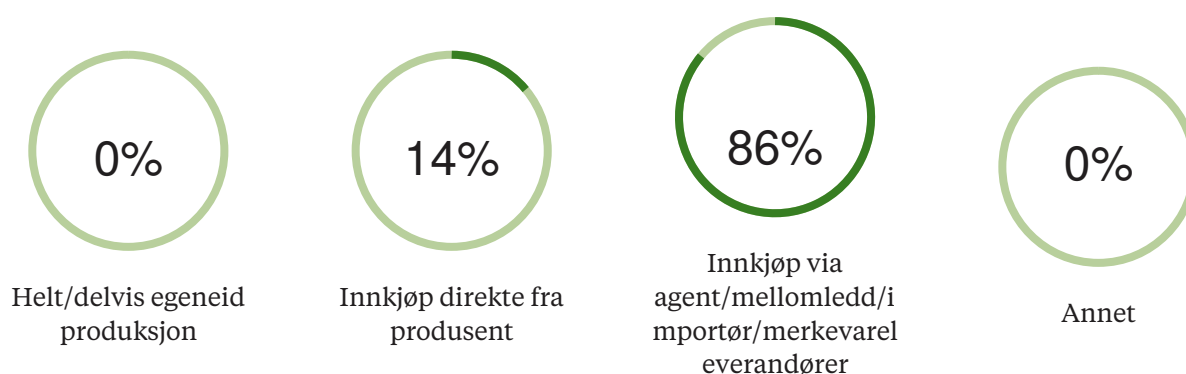
Antall leverandører som bedriften har hatt kommersielle relasjoner med i rapporteringsåret

69

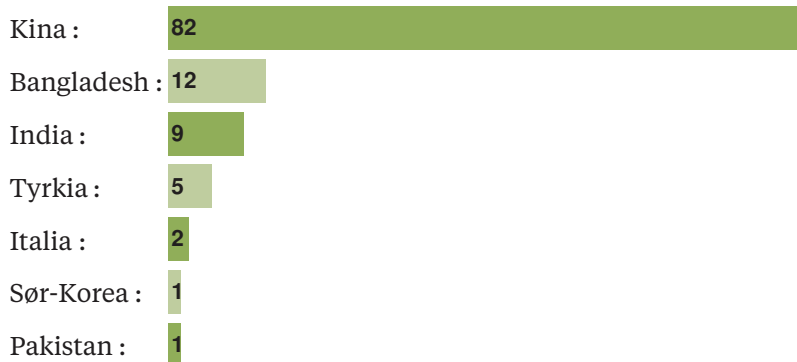
Kommentar til antall leverandører

Tallet reflekterer leverandører og agenter vi har samarbeidet med ila. 2021

Type innkjøp/ leverandørforhold



Liste over førsteleddsprodusenter per land



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

Antall arbeidere

47 567

Antall produsenter dette er basert på

112

Antall arbeidere per produsent (kalkulert snitt)

425

Kommentar til antall arbeidere

Tallene er hentet fra inspeksjonsrapporter, samt tall som leverandør selv har meldt inn til oss i desember 2021.

Viktigste innsatsfaktorer/råvarer og geografi

Bomull	Østerrike Bangladesh Brasil Kina Egypt Spania Etiopia Hellas India Sør-Korea Pakistan Tyrkia USA Sør-Afrika
---------------	--

Polyamide	Kina Italia Sør-Korea Tyrkia Taiwan
Polyester	Kina India Sør-Korea Tyrkia Taiwan
Regenererte viskosefibre	Østerrike Kina Storbritannia Indonesia India Sør-Korea Tyrkia
Dun	Kina
Ull (inkl. Alpakka, Kashmir, Merino, Mohair og saueull)	Argentina Australia Kina Tyskland Italia Sør-Korea Mongolia New Zealand Peru Sør-Afrika Sør-Amerika
Skinn/Lær	Kina India Iran USA

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

Er virksomheten leverandør til offentlig sektor?

Nei

Mål og fremdrift

MÅL OG FREMDRIFT I RAPPORTERINGSÅRET

1

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

INNEN 2025 SKAL VOICE;

- SPORBARHET - Kjenne til alle ledd i leverandørkjeden vår fra råvareprodusent til produkt.
- ARBEIDSFORHOLD - Styrke arbeidernes kjennskap og mulighet til å utøve egne rettigheter.
- INNKJØSPRAKSIS - Sikre at vår innkjøpspraksis ikke bidrar til økt risiko for brudd på arbeids og miljøstandarder.

Mål:

- KJEMIKALIER - Forebygge anvendelse av farlige kjemikalier i vår verdikjede og redusere forbruk av kjemikalier.
- VANN - Redusere vannforbruket i produksjon av våre produkter.
- MATERIALER - Øke andelen bærekraftige materialer og fibre i våre produkter.
- EMBALLASJE OG MERKING - Benytte bærekraftig handleposer, emballasje og merking av våre produkter.
- CO2 & ENERGI - Effektivisere energibruken og redusere bruken av fossile energikilder i produksjonen og i drift.
- INFORMASJON & ÅPENHET - Være åpne om det vi gjør og ikke gjør på bærekraft.

Status :

- SPORBARHET: Det er i 2021 tatt i bruk et nytt sourcing-system med bedre funksjonaliteter for leverandørkjedeoppfølging. Andelen råvarer av sertifisert og sporbar kvalitet er også vesentlig økt, i tråd med handlingsplanen for mer ansvarlige materialer.
- ARBEIDSFORHOLD: Alle leverandører har gyldig BSCI inspeksjonsrapport eller tilsvarende i tråd med VOICE leverandørmanual. VOICE har jobbet med å få på plass og signert en ny og forlenget Accord-avtale som ivaretar sikkerheten til arbeidere ved tekstilfabrikker. Over 2000 medarbeidere ved fabrikk har mottatt opplæring i rettigheter og medvirkning gjennom Quizrr-programmet.
- INNKJØSPRAKSIS: Det er i 2021 etablert en ny sourcing avdeling i VOICE. Dette medfører at VOICE også har etablert nye rutiner for innkjøp med styrket sentral styring og vil fortsette å utvikle disse fremover. Alle som jobber med produktutvikling gjennomfører kurs i ansvarlig innkjøp ved nyansettelser. Det er etablert nye policyer for dyrevelferd, hjemmearbeid, migrantarbeid med mer i 2021.
- KJEMIKALIER: VOICE har etablert praksis for kjemikalietesting, leverandørkrav og oppfølging i dette sporet. Våre markedsledende policyer og restriksjonsliste legger tydelige føringer for tillatt kjemikaliebruk i produksjonen av VOICE produkter.
- VANN: VOICE sourcing av 'Better Cotton' har i 2021 bidratt til å spare 471 millioner liter vann i dyrkingen av bomull som benyttes i produksjonen av våre produkter.
- MATERIALER: VOICE har i 2021 jobbet med å øke andelen mer ansvarlige og bærekraftige materialer i tråd med vår handlingsplan for området. Blant annet sources nå 100% av all dun som 'Responsible Down Standard' og 63% av all bomull som mer ansvarlig bomull. Arbeidet intensiveres i 2022 for å realisere målet om 100% mer ansvarlige og bærekraftige materialer i løpet av 2023.
- EMBALLASJE OG MERKING: VOICE er medlem av Handelens Miljøfond, og benytter utelukkende resirkulerte plastposer i våre butikker. Vi jobber kontinuerlig med å redusere behovet for emballasje i våre forsendelser og logistikk, både med hensyn til plast og kartong.
- CO2 & ENERGI: Satsingen på mer ansvarlige materialer er vårt viktigste tiltak for redusert energibruk og klimautslipp i 2021. I tillegg er det igangsatt et arbeid for å sertifisere virksomheten som Miljøfyrtårn.
- INFORMASJON & ÅPENHET: VOICE har publisert oversikt over våre produksjonsfabrikker på våre nettsider, i tillegg til utdypende informasjon om vårt arbeid med bærekraft og samfunnsansvar. Vi jobber kontinuerlig med å sikre presis og informativ produktmerking, og merker som konsekvens arbeidet med mer ansvarlige og bærekraftige materialer flere av våre produkter med informasjon om sertifiserte og mer ansvarlige materialer i våre produkter.

MÅL FOR KOMMENDE ÅR

1

VOICE gjennomfører ved inngangen til 2022 en revidering av virksomhetens bærekraftsstrategi. Revideringen skal sikre at bærekraftsstrategien er i tråd med utviklingen på området siden dagens strategi ble vedtatt i 2018.

Ambisjonene fra strategien som ble vedtatt i 2018 er fortsatt sentrale i den reviderte strategien. I tillegg vil den reviderte strategien peke på nye ambisjoner, særlig innen klima og miljøområdet. Det har skjedd en vesentlig utvikling på dette området siden 2018, blant annet med hensyn til eksterne krav og forventninger til hvordan en virksomhet skal føre kontroll med og redusere sitt miljøavtrykk. I den samme perioden har det vært en betydelig teknologisk utvikling som blant annet muliggjør økt innsikt i miljø- og klimapåvirkningen fra VOICE verdikjeder, og samtidig gir nye muligheter for å identifisere vesentlige tiltak for mer ansvarlig og bærekraftig produksjon og virksomhetsdrift i et miljø- og klimaperspektiv.

På et overordnet nivå beskriver derfor den reviderte strategien tre fokusområder som vil være sentrale frem mot 2025:

- Ansvarlig produksjon og merkevare: VOICE skal fortsette arbeidet med å sikre ansvarlige sosiale forhold i produksjonen av våre produkter, gjennomsiktighet rundt vår verdikjede, trygge produkter og bærekraftig produksjon med hensyn til lokal miljøpåvirkning, materialbruk og emballering.
- Klima: VOICE skal utvikle arbeidet med klimaområdet gjennom å etablere klimaregnskap for virksomheten og sette seg et utslippsreduksjonsmål i tråd med 1,5 graders målet.
- Sirkulære løsninger: VOICE skal utvikle en handlingsplan for sirkulære løsninger i virksomheten og definere hvordan sirkulære prinsipper kan understøtte vår designfilosofi.

De konkrete målene for de ulike fokusområdene er ikke fullstendig definert per januar 2022. Innen fokusområdet ansvarlig produksjon og merkevare har vi likevel fra tidligere strategi definert følgende mål som gjelder for 2022:

- Minst 50% av alle råvarer i våre produkter skal være av typen mer ansvarlige og bærekraftige materialer innen utgangen av 2022. Mer ansvarlige og bærekraftige materialer er i vår handlingsplan definert som råvarer som er kjøpt inn gjennom en sertifisering eller ordning som sikrer et redusert miljøavtrykk, gode arbeidsforhold og dyrevelferd i produksjonen av de aktuelle fiberen.
- Ferdigstilte policyer for antikorrupsjon og likestilling.
- 100% av våre førsteleddsprodusenter skal ha gyldig BSCI eller tilsvarende inspeksjonsrapport.
- Innmelding i 'Leather Working Group'.

For fokusområdet klima er det definert følgende mål for 2022:

- Gjennomføring av Miljøfyrtårnsertifisering for hovedkontor og lager.
- Etablering av utslippsreduksjonsmål i tråd med 1,5 gradersmålet.

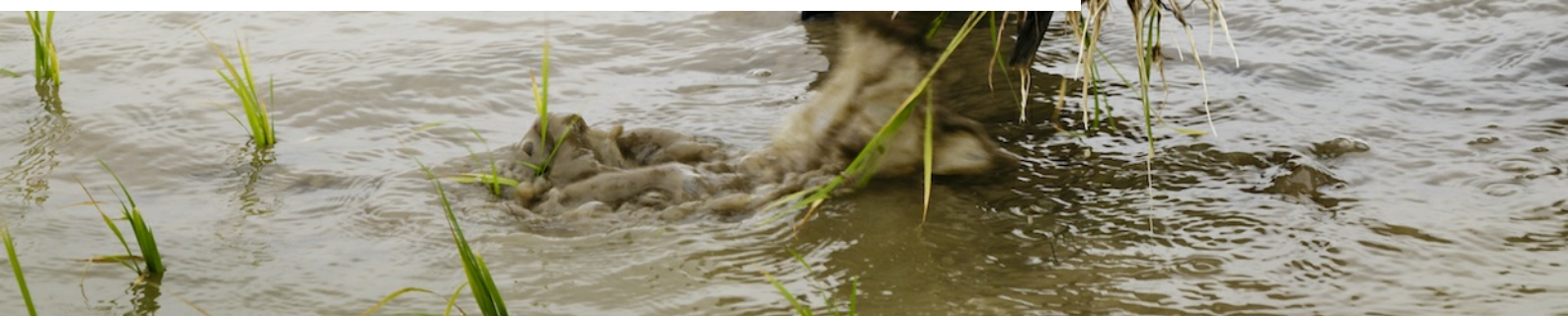
Samtidig er målsettingen om minst 50% ansvarlige materialer vesentlig for å redusere VOICE klimapåvirkning i 2022.



1

Forankring av bærekraft i virksomheten

Forankring av ansvarlighet knyttet til bærekraftig forretningspraksis i virksomheten handler om å ha strategier, planer, relevante policyer* og retningslinjer for aktsomhetsvurderinger som er vedtatt av ledelsen. Disse bør omfatte hele virksomheten, samt virksomhetens leverandørkjede og forretningsforbindelser. Effektive styringssystemer for implementering er en forutsetning for å lykkes, og arbeidet med aktsomhetsvurderinger bør være en integrert del av virksomhetens forretningsdrift. Tydelige forventninger fra toppledelsen, samt tydelig plassering av ansvar innad i virksomheten for implementering av de ulike delene av aktsomhetsvurderinger er viktig. Alle involverte må vite hva de skal gjøre. Åpenhet om forpliktelser virksomheten har til seg selv, utfordringer de står overfor og hvordan dette håndteres, er vesentlig.



1.A Policy* for egen virksomhet

1.A.1 Lenke til offentlig tilgjengelig policy for egen virksomhet

<https://www.voice.no/om-oss/vart-ansvar/apenhet-og-retningslinjer/>

1.A.2 Hva sier bedriften offentlig om sine forpliktelser til å respektere mennesker, samfunn og miljø?

VOICE Norge AS har utarbeidet en egen policy for bærekraftig forretningspraksis som er i tråd med Etisk Handel Norges prinsipperklæring.

I denne policyen forplikter vi oss til blant annet å gjøre aktsomhetsvurderinger, ha en ansvarlig innkjøpspraksis, støtte fri fagforeningsvirksomhet og andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon, og bidra med relevant kompetanseheving eller ressurser som setter våre leverandører i stand til å etterleve VOICE krav til leverandørkjeden. Policyen lister også opp krav til forhold i leverandørkjeden.

1.A.3 Hvordan er policy for egen virksomhet blitt utviklet og forankret?

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

1.B Organisering og internkommunikasjon

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

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

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

Administrerende Direktør rapporterer til styret, inkludert om virksomhetens arbeid med bærekraft og samfunnsansvar.

I forbindelse med omorganisering av selskapet, ble det i 2021 opprettet et nytt Sourcing team. Stillingen "Konsulent Bærekraft & Sourcing" ble flyttet under det nye Sourcing-teamet, for å sikre at bærekraft blir i varetatt allerede på sourcing-stadiet. Denne stillingen rapporterer til "Head of Sourcing", som rapporterer til "Direktør Supply Chain" (som er en del av ledergruppen).

Det ble også opprettet et nytt årsverk under Direktør HR & Kommunikasjon; "Leder Bærekraft" som har det overordnede ansvar for å utvikle og drive Voice bærekraftstrategi og arbeid fremover.

I 2021 hadde selskapet tre fulle stillinger som jobber spesifikt med bærekraft.

1.B.2 Hvordan blir betydningen av virksomhetens aktsomhetsvurderinger konkretisert og tydeliggjort for de ansatte gjennom stillingsbeskrivelse, arbeidsoppgaver og incentivordninger?

Bærekraft er et fast tema på fellesmøter på hovedkontoret (hvor alle administrasjonsansatte deltar), på kjedesamlinger for butikkene, "Kick Off"-samlinger og avdelingsmøter. Bærekraftsteamet publiserer også interne nyhetsbrev hvor det informeres om bærekraftsarbeidet i selskapet.

Alle nyansatte på produktavdelingen har et introduksjonsmøte med bærekraftsteamet ila. den første arbeidsmåned, for å sikre at de ansatte får en god innføring i selskapets bærekraftsarbeid, hva som forventes av produktansatte og deres rolle i bærekraftsarbeidet (spesielt mtp. ansvarlig innkjøpspraksis og materialvalg).

Alle ansatte i produktavdelingen skal delta på Etisk Handels "Ansvarlig innkjøpspraksis"-kurs ila. det første året de jobber i VOICE.

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

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

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

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

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

1.C. Planer og ressurser

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

I samarbeid med Etisk Handel Norge utarbeidet vi i 2018 en bærekraftstrategi for 2019-2025. Bærekraftstrategien er delt opp i ni fokusområder; sporbarhet, arbeidsforhold i leverandørkjeden, ansvarlig innkjøpspraksis, kjemikalier, vann, bærekraftige materialer, bærekraftig emballasje og merking, CO2 og energi, informasjon og åpenhet. Deler av bærekraftstrategien er implementert i bedriftens overordnede selskapsstrategi for 2019-2025. For å sikre implementering av bærekraftstrategien utarbeides årlige handlingsplaner. I tillegg har VOICE utarbeides mer langsiktige handlingsplaner for strategisk viktige områder, i første omgang satsingen på mer ansvarlige materialer. Fremdrift på handlingsplanene rapporteres jevnlig til ledelsen gjennom presentasjoner og diskusjoner med ledergruppen.

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

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

Strategien er per januar 2022 i en revideringsprosess for å sørge for at denne er oppdatert i møte med nye utviklinger på bærekraftsområdet. Revideringen gjennomføres i samarbeid med ledergruppa, og har som ambisjon å definere tydelige målsettinger på bærekraftsområdet frem mot 2025.

1.D Partnerskap og samarbeid med forretningsforbindelser, spesielt leverandører

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

Alle potensielle nye leverandører mottar et leverandør-hefte som gjenspeiler våre etiske retningslinjer og ansvarlig innkjøpsstrategi, samt de forventningene og kravene vi har til våre leverandører. Dette heftet forklarer hvordan bærekraft er en integrert del av selskapets virksomhetsstrategi, og hvordan dette påvirker samarbeidet med eksisterende leverandører og valget av fremtidige leverandører. Gjennom dette heftet blir leverandøren informert om kravene før vi starter opp et samarbeid. Informasjonen i dette heftet reflekteres også på selskapets nettside.

Vi tydeliggjør viktigheten av ansvarlighet og bærekraft i våre leverandør-kontrakter, som inkluderer selskapets etiske retningslinjer, retningslinjer for leverandører, hjemmearbeider policy, migrantarbeider policy (inkl. retningslinjer for bruk av bemanningsbyrå), dyrevelferds policy, ansvarlig materialer og fiber policy m.m. Våre leverandører er ansvarlig for å viderefremme og følge opp overholdelse av disse policyene videre nedover verdikjeden.

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

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

Fra mars 2020 og ut 2021 har selskapet hatt reiserestriksjoner pga. COVID-19, og dermed har planlagte leverandørbesøk utgått. I denne perioden har dialogen med leverandørene derfor hovedsakelig foregått via epost.

Link til VOICE Norge AS "Policy for bærekraftig forretningspraksis" som inkluderer krav til egen virksomhet, krav og retningslinjer for leverandører, og prinsipper for bærekraftig forretningspraksis (Etiske retningslinjer); <https://www.voice.no/om-oss/vart-ansvar/apenhet-og-retningslinjer/>

Indikator

Andel av bedriftens leverandører som har akseptert retningslinjer for leverandører



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

1.E Erfaringer og endringer

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

I 2019 utarbeidet en rekke nye policys og retningslinjer for våre leverandører bla. hjemmearbeider policy, migrantarbeider policy (inkl. retningslinjer for bruk av bemanningsbyrå), dyrevelferd policy, ansvarlig materialer og fiber policy mm. Disse policyene skulle opprinnelig publiseres ila våren 2020, men grunnet Covid-19 ble publiseringen utsatt til vår 2021.

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



2

Fastsette fokus for rapporten

Kartlegging av virksomhetens påvirkning på mennesker, samfunn og miljø

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

2.A Kartlegging og prioritering

PRIORITERT NEGATIV PÅVIRKNING/SKADE FOR MENNESKER, SAMFUNN OG MILJØ

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

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

Prioritert negativ påvirkning / skade	Relatert tema	Geografi
Uansvarlig vann- og sprøytemiddelbruk, samt uanstendige arbeidsforhold i bomullsproduksjon	Tvangsarbeid Barnarbeid Diskriminering Brutal behandling Helse, miljø og sikkerhet Lønn Arbeidstid Regulære ansettelses Marginaliserte befolkningsgrupper Miljø Utslipp Vann	Globalt
Risiko relatert til overtidsarbeid	Fagorganisering og kollektive forhandlinger Lønn Arbeidstid Regulære ansettelses	Bangladesh Kina India Tyrkia
Lite kunnskap og etterlevelse ift. HMS-krav på fabrikk	Helse, miljø og sikkerhet	Bangladesh Kina India

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

Listen over reflekterer det vi anser som de største utfordringer i vår verdikjede (i tilfeldig rekkefølge), knyttet til

de ulike produksjonslandene vi jobber med.

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

2.A.2 Beskriv kort virksomhetens rutiner for kartlegging og identifisering av risiko og vis til hvordan den negative påvirkningen/skaden ble identifisert og prioritert i denne perioden. Beskriv hvordan informasjon ble hentet inn, hvilke kilder som er benyttet og hvilke interessenter som er involvert/dere har snakket med. Beskriv videre også om det er identifisert områder eller tema hvor det er manglende informasjon for å danne seg et helhetlig bilde, og hvordan dere planlegger å gå frem for å få mer informasjon/håndtere dette.

VOICE gjør løpende risikovurderinger av vår leverandørportefølje. Før en ny leverandør kan produsere varer for virksomheten gjennomføres en kvalifiseringsprosess hvor produsenten må kunne fremvise en gyldig inspeksjonsrapport (BSCI eller tilsvarende) med en score som tilfredsstillende våre krav. Alle leverandører må også signere på våre etiske retningslinjer, og forplikte seg til å overholde internasjonale standarder for arbeidsforhold, -rettigheter, miljøpåvirkning, dyrevelferd mm.

For å få oppdatert informasjon og følge opp de sosiale forholdene på fabrikk stilles det strenge krav til produsenters aktive deltakelse i et inspeksjonsprogram. Alle produsenter med mer enn 20 ansatte må delta aktivt i inspeksjon systemene BSCI, Sedex eller SA8000. Med aktiv deltakelse menes at det må gjennomføres oppfølgingsinspeksjoner innen tidsfristen som er satt på inspeksjonsrapporten/sertifikatet, som regel ett eller to år, avhengig av score ved forrige inspeksjon (høyere score gir lengre opphold før ny inspeksjon). For BSCI inspeksjoner gjennomføres delvis annonserte inspeksjoner, dvs. at fabrikkene ikke får vite annet enn at inspeksjonen vil finne sted innenfor en fire ukers periode. Vi forventer også at fabrikkene kan vise til kontinuerlig forbedring i score på inspeksjonene. Fabrikker som til får lav score på inspeksjonsrapporten flere år på rad vil bli revurdert som samarbeidspartner. Fabrikker med mindre enn 20 ansatte følges opp via egevalueringsskjema og direkte kontakt og dialog.

Det nevnte BSCI systemet og rapporter fra gjennomførte BSCI-inspeksjoner er vårt viktigste verktøy for risikokartlegging og -informasjon. Rammeverket og inspeksjonene gir en score som er brutt ned på 13 indikatorer som scores individuelt. Dette gir oss både et bilde på utfordringer ved den enkelte fabrikk, som vi kan følge opp, men også oversikt på gjennomgående problemstillinger som har en tendens til å være like i de ulike landene. BSCI systemet gir også informasjon om lønnsnivå på fabrikkene, fagorganiseringsmuligheter, fremmedarbeidere mm. For Voice Norge AS viktigste produksjonsland er mest sentrale utfordringene vi ser fra inspeksjonene: overtidsarbeid, fagorganisering og arbeiderrettigheter i Kina, sikkerhet, fagorganiseringsfrihet og lønn i Bangladesh, styringssystemer og planlegging i Tyrkia. Dette er risikoene vi har mest fokus på i planlegging av tiltak og oppfølging av våre leverandører og produksjonsfabrikker.

VOICE gjennomførte også en levelønnskartlegging høsten 2021, hvor vi i også vurderte risikoen for tvangsarbeid, særlig knyttet til Uigurer i Kina. Med bakgrunn i inspeksjonsrapporter fra fabrikkene vi benytter i Kina, og den geografiske beliggenheten til disse, anses risikoen for at det forekommer tvangsarbeid i vår verdikjede som lav.

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

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

VOICE benytter også Etisk Handel Norges landstudier (Country Briefings) og amfori "Country Risk Classification" for å få et overordnet innblikk i risikoene for brudd på våre etiske retningslinjer i Kina, Bangladesh, India, Pakistan og Tyrkia.

I Bangladesh har VOICE signert Accord-avtalen. Med dette krever vi at alle leverandører i Bangladesh er åpne for at det gjennomføres sikkerhetsinspeksjoner for å avdekke eventuelle mangler knyttet til bygningssikkerhet, maskiner, elektrisitet mm. Gjennom Accord-avtalen har arbeidere ved fabrikkene en klagemekanisme som kan benyttes til å rapportere inn mangelfulle forhold. Alle fabrikker som er aktuelle for å produsere varer for oss i Bangladesh sjekkes opp mot gyldig Accord-inspeksjon og fravær av mangler.

I 2020 reviderte VOICE vår handlingsplan for mer ansvarlige materialer og etablerte sertifiseringskrav for materialene som benyttes i våre produkter. Den revidert handlingsplanen for ansvarlige materialer følger anbefalingene i Textile Exchange «Preferred Fiber Material Market report» og Fashion Positive's «Circular Materials Guidelines». Dette vil gi oss ytterligere sporbarhet på produkter og sikre at materialene vi bruker er ansvarlig produsert gjennom å source sertifiserte råvarer. Handlingsplanen og Voice Norge AS mål for ansvarlige materialer og bruk av sertifiseringer er kommunisert til alle våre leverandører i vår leverandørhåndbok.

Samtidig som VOICE krever at våre leverandører stiller samme krav til sine underleverandører som vi stiller til dem, anerkjenner vi at risikoen for brudd på de etiske retningslinjene øker jo lenger bakover 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. Med bakgrunn i dette har vi startet et arbeid med å få bedre oversikt på våre underleverandørene. I 2021 implementerte vi et nytt internt innkjøpssystem som vil gi oss økt sporbarhet i verdikjeden, og dermed bedre oversikt over utfordringene og risikoene knyttet til våre underleverandører.

Med hensyn til råvarer er utfordringen sammensatt. Produksjonen foregår ofte i et annet land, helt løsrevet fra førsteleddsprodusentene, og med mange ledd mellom råvare og produksjonsfabrikk. I 2018/2019 gjennomførte VOICE en risikokartlegging av selskapets viktigste råvarer, og avdekket risikoer knyttet til valg av råvare. I 2019 startet vi derfor arbeidet med å source mer bærekraftig sertifisert bomull, dun og ull i våre produkter, og har siden utvidet arbeidet til å gjelde alle råvarer.

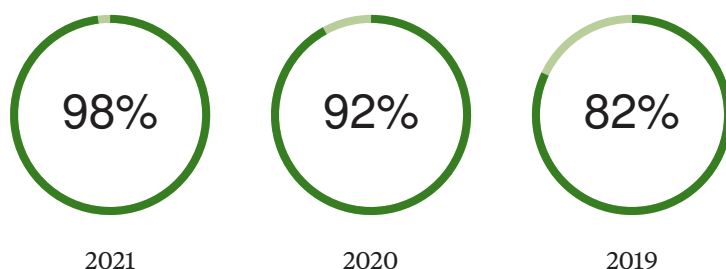
Indikator

Andel leverandører i risikofylte leverandørkjeder som er kartlagt



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

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



Tallet over reflekterer førsteledds-produsenter inspisert gjennom BSCI, Sedex eller SA8000. Gjennom disse inspeksjonene utføres det alltid intervju med et representativt utvalg ansatte. Funn fra disse intervjuene hensyntas i risikokartleggingen og fabrikkens risikoprofil.

ANNEN NEGATIV PÅVIRKNING/SKADE

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

I Bangladesh anser vi de største risikoene på fabrikk til å være relatert til utilstrekkelige styringssystemer, utilstrekkelige interne prosesser og rutiner relatert til arbeidstaker involvering (fagorganisering), beskyttelse og diskriminering. Selv om alle våre produsenter aktivt deltar i Accords sikkerhetsopplæring på fabrikk, anser vi allikevel at det på enkelte fabrikker fortsatt er for lite fokus på HMS. Lave lønning gjør også at det er en risiko for at ansatte jobber for mye overtid.

I Kina anser vi at de største risikoene er relatert til utilstrekkelige styringssystemer, noe som resulterer i blant annet dårlig personalplanlegging ift. produksjon. Når det i tillegg fortsatt er generelt lave lønninger i landet, resulterer det i en stor risiko for at ansatte jobber for mye overtid. Det er også utfordringer knyttet til fri fagorganisering. Arbeidere i Kina kan ikke velge sin egen fagforening, men kun organisere seg i den offisielle statlige arbeidstakerforeningen. Dette øker risikoen for at ansatte på fabrikk ikke har en reell mulighet til å få sin stemme hørt, eller ha påvirkningskraft på ledelsen.

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

Våre inspeksjoner i India viser i hovedsak risiko knyttet til helse, miljø og sikkerhet, arbeidstakers involvering og beskyttelse, samt utilstrekkelig styringssystemer på fabrikk. Vi jobber noe med produksjonsfabrikker i India, men produksjonsvolumet er lavt.

For å redusere risikoene som er beskrevet over jobber VOICE med opplæringsprogrammet Quizrr. Quizrr har utviklet kurs i arbeiderrettigheter, likestilling, hjemmearbeid mm. rettet mot både arbeidere og ledelse. Dette er et godt verktøy for å jobbe med utfordringene på disse områdene. Voice Norge AS har derfor implementert Quizrr-opplæring hos våre største produksjonsfabrikker i Kina og Bangladesh de siste tre årene. I perioden 2019-2021 fikk 8.260 ansatte på 29 av våre viktigste produksjonsfabrikker opplæring gjennom Quizrr.

A woman in a blue lab coat and cap is shown in profile, looking down at a laptop in a laboratory setting. Other people in similar attire are visible in the background, working at their stations. The scene is brightly lit with overhead fluorescent lights.

3

Håndtering av prioritert påvirkning

Stanse, forebygge eller redusere negativ påvirkning

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

3.A Stanse, forebygge eller redusere

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

Prioritert negativ påvirkning/skade	Uansvarlig vann- og sprøytemiddelbruk, samt uanstendige arbeidsforhold i bomullsproduksjon
Overordnet mål :	<ol style="list-style-type: none">1) Bidra til å redusere vann og sprøytemiddelbruk i bomullsproduksjonen, samt sikre gode arbeidsvilkår for bøndene som produserer bomull, ved å source Better Cotton i stedet for konvensjonell bomull.2) Bidra til å skape økt etterspørsel etter "bedre bomull" ved å source Better Cotton.3) Innen 2023 skal 80% av vår totale bomullsforbruk være sourcet gjennom Better Cotton.
Status :	<p>I 2021 ble 63% av vårt totale bomullsforbruk sourcet gjennom Better Cotton (BC). Dette bidro til en reduksjon i vannforbruket i bomullsproduksjonen med mer enn 470 millioner liter vann, og en reduksjon i sprøytemiddelbruken med mer enn 299kg.</p> <p>Vår sourcing av Better Cotton bidro også til anslagsvis 204.000 EUR i økt fortjeneste* for bøndene.</p> <p>*Better Cotton bønder opplever økt fortjeneste av forskjellige grunner, oftest på grunn av økt utbytte og/eller gjennom optimalisert bruk av innsatsfaktorer som for eksempel gjennom mindre og mer fornuftig bruk av vann, sprøytemidler og syntetisk gjødsel.</p>
Mål i rapporteringsåret :	Målet var å source 50% Better Cotton i 2021, og vi endte på 63%.

Utforte tiltak og begrunnelse :

Bomull er den råvaren som benyttes mest i våre produkter. Det er mange utfordringer knyttet til produksjon av bomull, som overforbruk av vann og sprøytemidler (noe som går utover både miljøet og lokalbefolkningen), utbredt tvangs- og barnearbeid, lave lønninger mm.

Et alternativ til konvensjonell bomull er Better Cotton. Better Cotton involverer alle aktørene i bransjen og er i dag et av de viktigste internasjonale initiativene som har som mål å endre måten konvensjonell bomull blir produsert på.

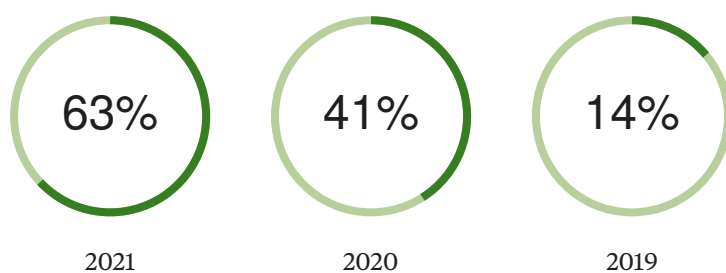
Gjennom Better Cotton får bomullsbondene opplæring i å ta bedre vare på vannressursene og bruke vannet mer effektivt, ta bedre vare på jordsmonnet og det biologiske mangfoldet rundt produksjonen, redusere bruken av skadelige kjemikalier og sikre skikkelig arbeidsforhold for de ansatte.

Better Cotton kjøpes gjennom et «Mass Balance»-system og er derfor ikke fysisk sporbart frem til sluttproduktet, men ved å investere i Better Cotton bidrar vi til å endre bomullsindustrien ved å øke etterspørsel og produksjon av "bedre bomull". Se www.bettercotton.org/massbalance for mer informasjon.

I begynnelsen av 2019 ble vi medlemmer av Better Cotton og satt oss som mål å source 50% Better Cotton innen 2023. Siden 2019 har vi stadig sourcet mer og mer Better Cotton og målet for 2023 ble allerede nådd i 2021. Vi har derfor satt oss et nytt mål om å source 80% Better Cotton innen 2023.

Indikator

Andel bomull sourcet som Better Cotton



Prioritert negativ påvirkning/skade	Risiko relatert til overtidsarbeid
Overordnet mål :	Redusere overtidsarbeid i vår verdikjede i Kina
Status :	<p>Dessverre viser våre inspeksjoner i Kina at risikoen for overtidsarbeid har økt de siste årene. Dette er mye grunnet situasjoner relatert til Covid-19, som for eksempel at fabrikkene har vært nødt til å permittere ansatte grunnet både nedstengning pga. sykdomssituasjonen og lavere ordrevolum. Det viste seg også å være problematisk for ansatte å returnere til fabrikkene da de åpnet igjen, pga. reiserestriksjoner mellom provinsene i Kina. Dette gjorde at ansatte på fabrikkene var nødt til å jobbe mer enn planlagt.</p> <p>I forbindelse med Covid-19 har også en del planlagt forbedringsarbeid på fabrikk og oppfølging fra oss dessverre blitt satt på hold, og mye av det planlagte oppfølgingsarbeidet er blitt utsatt til 2022.</p>
Mål i rapporteringsåret :	Reduksjon i antall fabrikker som rapporteres med "høy risiko for overtid" i Kina.

Utforte tiltak og begrunnelse :

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

Mengden overtidsarbeid kan også knyttes opp mot generell lav minimumslønn noe som resulterer i at ansatte ønsker å jobbe mer enn de lovregulerte 36 timene per måned. I tillegg bidrar fagforeningsmodellen i Kina til å gjøre det vanskeligere for ansatte å stille felles krav til arbeidstid og lønn til ledelsen på fabrikk.

Dette er noe vi jobber med gjennom følgende tiltak;

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

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

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

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

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

Prioritert negativ påvirkning/skade	Lite kunnskap og etterlevelse ift. HMS-krav på fabrikk
Overordnet mål :	Bidra til å sikre at fabrikkene som produserer for VOICE er trygge arbeidsplasser, gjennom HMS-opplæring av de ansatte gjennom Accord, BSCI og QuizRR.
Status :	Se indikatorer.
Mål i rapporteringsåret :	<p>1) Sikre at alle ansatte på fabrikkene i Bangladesh får opplæring gjennom Accords HMS (Workplace Safety) program</p> <p>2) HMS-opplæring av ansatte gjennom det digitale opplæringsprogrammet Quizrr på totalt 29 fabrikker i Kina og Bangladesh i perioden 2019-2021.</p> <p>3) Sikre at ansatte på fabrikkene som får dårlig score på HMS under en BSCI inspeksjon, deltar på BSCI's kurs/workshops i HMS krav og retningslinjer.</p>

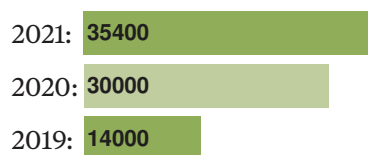
Utforte tiltak og begrunnelse :

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

- 1) Støtte Accords arbeid for å etablere HMS komiteer og holde opplæringsmøter for alle ansatte på fabrikkene i Bangladesh.
- 2) Inspisere fabrikkenes HMS rutiner via BSCI, Sedex og SA8000 inspeksjoner.
- 3) Sette HMS på agendaen på fabrikkbesøk både gjennom visuell kontroll og dialog om problematikken med ledelsen på fabrikk.
- 4) Sende ut informasjon om bruk av beskyttelsesutstyr (PPT) til alle leverandører, for å sikre at de forstår hvordan det brukes og hvorfor det er viktig at det brukes.
- 5) Sikre at ansatte på fabrikkene som får dårlig score på HMS under en BSCI inspeksjon, deltar på BSCI's kurs/workshops i HMS krav og retningslinjer.
- 6) Kurset fabrikkansatte i "arbeidstakerens rettigheter og ansvar" gjennom det digitale læringsprogrammet QuizRR.

Indikator

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

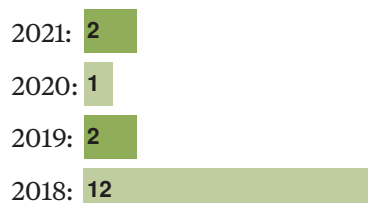


Antall ansatte som har blitt kurset i "arbeidstakerens rettigheter og ansvar" gjennom det digitale læringsprogrammet Quizrr



Grunnet nedstengning av fabrikker og sykdomssituasjonen i Kina og Bangladesh (med redusert arbeidskraft på fabrikk) ble det ikke gjennomført like mye Quizrr-opplæring som planlagt.

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



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

Prioritert negativ påvirkning/skade	Utnyttelse av migrantarbeidere
Overordnet mål :	Sikre anstendig arbeidsforhold for migrant arbeiderne i vår verdikjede
Status :	<ul style="list-style-type: none"> - Ny policy ble sendt ut til alle leverandører 2021. - Kartlagt migrantarbeiderne på produksjonsfabrikkene i Kina.
Mål i rapporteringsåret :	<ol style="list-style-type: none"> 1) Innlemme en ny Migrantarbeider policy i Voice kontraktsoppsett for leverandører 2) Sikre at migrantarbeiderne på våre viktigste produksjonsfabrikker fullfører læringsprogrammet Quizrr's "Migrant Parenting" modul

Utførte tiltak og begrunnelse :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Indikator

Antall fabrikkansatte i Kina som har gjennomført Quizrr's "Migrant Parenting" modul

2021: 245

2020: 104

Tallene over inkluderer ansatte i ledelsen, mellomledere og arbeidere på 15 fabrikker i Kina.

<p>Prioritert negativ påvirkning/skade</p>	<p>Utilstrekkelig dyrevelferd under produksjon av dyrefibre og skinn/lær</p>
<p>Overordnet mål :</p>	<p>Alle materialer som stammer fra dyr i våre produkter, skal være fra dyr som er behandlet humant og i henhold til gjeldende dyrevernslover og anbefalinger.</p>
<p>Status :</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ny dyrevernspolicy publisert i 2021. - Sourcing mål for RDS sertifisert dun nådd i 2021. - Første kolleksjon med RWS ull lansert høsten 2021.
<p>Mål i rapporteringsåret :</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Publisere ny Dyrevelferds policy (med krav om sertifisering av enkelte dyrefibre) i samråd med Dyrevernsalliansen 2) Sourcing mål for 2019-2021: <ul style="list-style-type: none"> - 100% RDS sertifisert dun innen 2021 - 50% RWS ull innen 2023

Utforte tiltak og begrunnelse :

Dyrevelferd er et viktig fokusområde i vårt bærekraftarbeid. For å sikre at alle materialer som stammer fra dyr i våre produkter, er fra dyr som er behandlet humanitært og i henhold til gjeldende dyrevernslover og anbefalinger, har vi utarbeidet et sett med kriterier for bruk av dyrefibre. I forbindelse med utarbeiding av den nye dyrevernspolicyen innså vi at vår manglende kontroll og innflytelse på råvareleddet førte til et behov for å source sertifiserte råvarer som garanterer at materialet er produsert iht. strenge krav for dyrevelferd og bruk av kjemikalier. Vi har derfor inkludert krav om sertifisering av dun-, ull- og skinn/lær-produkter. Den nye dyrevernspolicyen er utarbeidet med innspill og forslag fra Dyrevernsalliansen.

Oppdaterte sourcing mål for 2021 - 2023:

DUN: 100% ansvarlig dun innen 2021.

Ansvarlig dun inkluderer dun fra produsenter som er sertifisert iht. Responsible Down Standard, eller resirkulert dun fra produsenter som er sertifisert iht. Global Recycled Standard eller Recycled Claim Standard.

ULL: 100% ansvarlig ull innen 2023.

Ansvarlig ull inkluderer ull fra produsenter som er sertifisert iht. Responsible Wool Standard, Responsible Mohair Standard, Responsible Alpaca Standard eller ZQ wool, eller resirkulert ull fra produsenter som er sertifisert iht. Global Recycled Standard, Recycled Claim Standard & Cardato Recycled.

SKINN/LÆR: 100% ansvarlig skinn og lær innen 2023.

Kun bruke skinn og lær fra Leather Working Group (LWG) sertifiserte garverier innen 2022 (se punkt 3.B.1 for mer info).

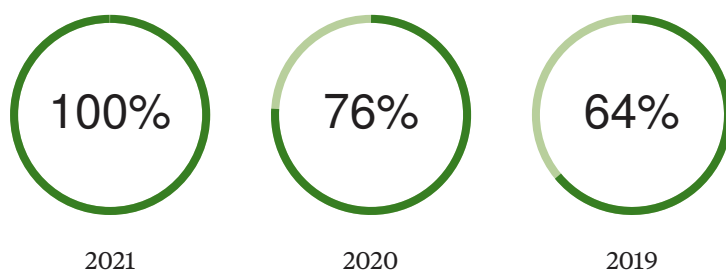
Bruke vegetabilsk garvet skinn, dersom mulig.

Resirkulert skinn fra produsenter som er sertifisert iht. Global Recycled Standard

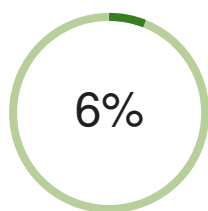
Inkorporere "Leather Impact Accelerator" i vår sourcing av skinn/lær

Indikator

Andelen dun-produkter som er sertifisert iht. Responsible Down Standard



Andelen ull-produkter som er sertifisert iht. Responsible Wool Standard



2021

Prioritert negativ påvirkning/skade	Risiko relatert til utnyttelse av hjemmearbeidere
Overordnet mål :	Synliggjøre og forbedre forholdene til hjemmearbeiderne i vår verdikjede
Status :	Ny Hjemmearbeider-policy sendt ut til alle leverandører i 2021.
Mål i rapporteringsåret :	Sikre at leverandørene er inneforstått med vårt standpunkt ift. bruk av hjemmearbeidere, og jobbe sammen med leverandørene for å synliggjøre og forbedre forholdene til hjemmearbeiderne i vår verdikjede.

Utforte tiltak og begrunnelse :

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

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

Prioritert negativ påvirkning/skade	Risiko relatert til bruk av bemanningsbyrå av fabrikk
Overordnet mål :	Redusere bruk av bemanningsbyrå i vår verdikjede og sikre at de bemanningsbyråene som brukes er ihht våre krav og retningslinjer.
Status :	Ny migrantarbeider policy sendt ut til alle leverandører i 2021.
Mål i rapporteringsåret :	Implementere retningslinjer for bruk av bemanningsbyrå i vår Migrantarbeider policy.

Utforte tiltak og begrunnelse :

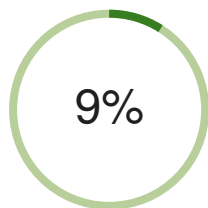
I forbindelse med utstrakt bruk av migrant-arbeidere i den globale verdikjeden, har bruk av bemanningsbyrå økt betraktelig de siste årene. For å sikre at arbeiderne som er ansatt gjennom bemanningsbyrå ikke må betale gebyrer til bemanningsbyrået for å sikre seg en jobb, at produsentene kun bruker statlig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

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

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

Indikator

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



2020

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

Prioritert negativ påvirkning/skade	Mangel på fri fagorganisering og andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon
Overordnet mål :	Støtte opp om retten til fri fagorganisering og andre former for demokratisk valgt arbeiderrepresentasjon gjennom å tilby opplæring i "arbeidstakerens involvering på arbeidsplassen" via det nettbaserte læringsprogrammet Quizrr.
Status :	Siden 2015 har 3.495 ansatte på produksjonsfabrikker i vår verdikjede i Kina og Bangladesh, fått opplæring i "arbeidstakerens involvering på arbeidsplassen" via det nettbaserte læringsprogrammet Quizrr.
Mål i rapporteringsåret :	Innen utgangen av 2021 skal ansatte og ledelsen på 30 av våre viktigste fabrikker få opplæring i "arbeidstakerens involvering på arbeidsplassen" via det nettbaserte læringsprogrammet Quizrr.

Utforte tiltak og begrunnelse :

I flere av våre produksjonsland finnes det rett og slett ikke noe velfungerende fagorganisasjoner. I mange tilfeller er man dermed nødt til å jobbe for andre typer demokratiske valg, som f.eks. ansatt komiteer.

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

Indikator

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



Prioritert negativ påvirkning/skade	Risiko for seksuell trakassering på arbeidsplassen
Overordnet mål :	Etablere vern mot seksuelt påtrengende, truende, fornærmende eller utnyttende adferd på fabrikk
Status :	Siden 2018 har 2.892 ansatte på våre to største produksjonsfabrikker i Bangladesh fått opplæring i "ansattes rettigheter og ansvar" via læringsprogrammet Quizrr.
Mål i rapporteringsåret :	Implementert læringsprogrammet Quizrr på våre viktigste produksjonsfabrikker i Bangladesh.

Utforte tiltak og begrunnelse :

I Bangladesh er det en risiko for at arbeidere blir seksuelt trakassert og misbrukt. Disse spørsmålene er vanskelige å overvåke ved inspeksjoner eller diskusjoner med leverandører/ ledelsen på fabrikk, noe som er grunnen til at vi har implementerte læringsprogrammet Quizrr på våre to største og viktigste produksjonsfabrikker i Bangladesh. Gjennom dette programmet får de ansatte mer kunnskap om deres rettigheter og ansvar, hvordan man kan ta opp problemer og hvilke kanaler de skal bruke dersom de har klager.

Tverrgående tiltak for å håndtere negativ påvirkning/skade:

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

3.B.1 Reduksjon av miljø- og klimafotavtrykk

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

Medlemskap i Handelens Miljøfond og poseavgift

Høsten 2018 ble Voice Norge AS medlem av Handelens Miljøfond og begynte dermed å ta betalt for alle handleposer. 50 øre av poseavgiften går direkte til Handelens Miljøfond som støtter arbeid som bidrar til å løse miljøproblemene plasten skaper. Poseavgiften har bygd opp Handelens Miljøfond til å bli Norges største private miljøfond. Fondet har blant annet satt i gang Norges første landsomfattende ryddeprogram, hvor målet er å rydde 40% av norskekysten og Svalbard i løpet av 3 år. I tillegg har de som mål å bidra til en reduksjon av plastposebruken med 50% innen utgangen av 2025.

Siden vi ble medlem, har Voice Norge AS bidratt til å samle inn mer enn 3 millioner kroner til Handelens Miljøfond gjennom poseavgiften.

Handleposer av 100% resirkulert plast

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

Stadig flere undersøkelser viser at gjenbruk er det beste for miljøet. Både når det gjelder valg av bærealternativer, men også i produksjon av ny emballasje. EUs strategi for sirkulær økonomi har som mål å sørge for at det i større grad benyttes gjenbrukt plast, at mer plast resirkuleres og gjenvinnes for å kunne brukes på nytt. Dette er et mål vi i Voice også jobber for, gjennom blant annet å være en driver for etterspørsel av resirkulerte plashandleposer. Alle nye plashandleposer som bestilles i dag er laget av 100% resirkulert plast.

Reduksjon av plastemballasje

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

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

Miljøtiltak i bomullsproduksjonen

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

Miljøstyringssystem på fabrikk

I 2022 har vi planer om å implementere våre strategiske viktigste produksjonsfabrikker i amfori's miljøstyringssystem BEPI (Business Environmental Performance Initiative). Dette systemet gjør det mulig for bedrifter å administrere og forbedre miljøbelastningen i sin globale verdikjede gjennom en støttet tilnærming (ved bruk av konsulenter) og et fast miljøstyringssystem. Gjennom BEPI vil fabrikkene få opplæring i miljøtiltak på fabrikk, og vi vil få en bedre risikovurdering av miljøstatus hos våre viktigste produksjonsfabrikker.

Miljøtiltak i ullproduksjonen

Ull er et viktig materiale for Voice ettersom vi nordmenn bruker mye ull, spesielt i de kalde vintermånedene. Gjennom å bruke sertifisert RWS ull i våre produkter vil vi sørge for at etterspørselen etter ansvarlig ull øker, at ullen i våre produkter er fullt sporbar og at den kommer fra gårder som jobber aktivt for en bedre landforvaltning av jorden som brukes i ullproduksjonen.

Miljøtiltak på garveri;

Garveprosessen genererer både fast avfall og industrikloakk i ulike stadier av behandlingen hvor dyrehuder og skinn omstilles til lær eller skinnvarer. Garveriavfallet inneholder krom og andre farlige kjemikalier som utgjør en stor trussel mot helse og miljø, for lokalbefolkningen og for de som jobber på garveriene.

Leather Working Group (LWG) er et tredjeparts inspeksjonssystem for miljøstyring på garveri, med fokus på vann og energibruk, avfallssystem og kjemikaliebruk. Det utføres inspeksjoner på garveriene annet hvert år, hvor det gis en score basert på inspeksjonsresultat; gull, sølv, bronse eller « no rating » (laveste score). Gjennom inspeksjonen gjøres det også en vurdering av garveriets systemer for sporbarhet videre nedover i verdikjeden. I 2021 reviderte vi vår handlingsplan for bruk av ansvarlige materialer og fibre, og satt krav om å kun bruke skinn og lær fra Leather Working Group (LWG) sertifiserte garverier innen 2022.

Påbegynt prosess for Miljøfyrtårnsertifisering

Det er i 2021 påbegynt et arbeid for å etablere sterkere miljøstyringssystemer i virksomheten. En Miljøfyrtårnsertifisering av virksomhetens kontor og lager vil etablere sterkere målbarhet og tydeligere målsettinger for reduksjon av avfall, energibruk og klimaavtrykk innenfor scope 1 og 2. Sertifiseringen er planlagt fullført i løpet av første kvartal 2022.

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

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

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

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

Planen er å sende ut spørreundersøkelse til leverandørene hver 3. år for å måle fremgang internt og sikre et godt samarbeid med våre leverandører fremover. Neste spørreundersøkelse er planlagt utsendt des. 2022.

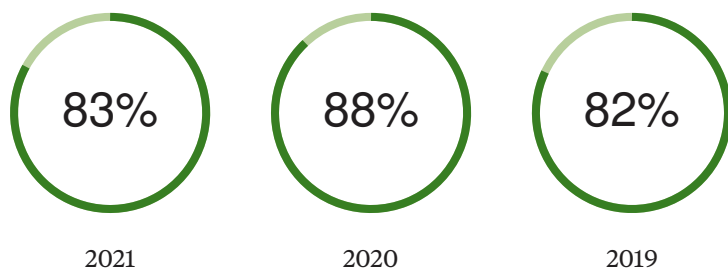
I 2021 startet vi på en større kartlegging av lønnsnivå på produksjonsfabrikkene i vår verdikjede. Gjennom inspeksjonsrapporter fra amfori BSCI, Sedex og SA8000 innhentet vi opplysninger om 1) nasjonal/regional minstelønn i lokal valuta, 2) laveste lønn for ansatte på fabrikk og 3) beregnet levelønn i lokal valuta. Levelønnen ble beregnet ved bruk av Anker metoden som definerer levelønn på følgende måte; "Godtgjørelse mottatt for en standard arbeidsuke av en arbeider på et bestemt sted, som er tilstrekkelig til å dekke en anstendig levestandard for arbeideren og hennes eller hans familie. Elementer av en anstendig levestandard inkluderer mat, vann, bolig, utdanning, helsevesen, transport, klær og andre viktige behov, inkludert ta høyde for uventede hendelser."

Kartleggingen av lønnsnivå på produksjonsfabrikkene i vår verdikjede vil bli klar ila. våren 2022, men foreløpige gjennomsnittsutregninger viser at lavest betalte ansatte på fabrikkene i vår verdikjede i Tyrkia, India og Kina får utbetalt tilsvarende utregnet levelønn, mens lavest betalte ansatte på fabrikkene i vår verdikjede i Bangladesh får utbetalt lavere enn utregnet levelønn.

Dette er funn som vil ta med oss videre i arbeidet med ansvarlig innkjøpspraksis.

Indikator

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



Målet er å ha langsiktige relasjoner med ca. 80% av våre leverandører, mens ca. 20% byttes ut med jevne mellomrom for å prøve ut nye samarbeid og sikre at vi har en leverandørbase som kan imøtekomme ulike behov.

3.B.3 Valg av produkter og sertifiseringer

I 2021 iverksatte vi en ny handlingsplan for å implementere mer bærekraftige og sertifiserte materialer i våre produkter for å oppnå bedre sporbarhet og redusere miljøbelastningen fra material og fiberproduksjon i vår verdikjede. Det overordnede målet er å source 100% ansvarlige materialer og fibre innen 2023.

I denne handlingsplanen har vi satt følgende krav til sertifisering av materialer/fibre;

BOMULL: Better Cotton eller sporbare alternativ fra følgende liste; <https://textileexchange.org/2025-sustainable-cotton-challenge/>, Fairtrade, økologisk (GOTS 6.0 & OCS 3.0), resirkulert iht. GRS.

POLYESTER: Reduserer bruk av syntetisk fibre. Resirkulert iht. GRS, Repreve og Biobasert polyester

POLYAMID: Reduserer bruk av syntetisk fibre. Resirkulert iht. GRS, ECONYL® og Biobasert polyamid

MMCF: TENCEL™ (Lyocell), LENZING™, ECOVERO™, Livaeco®

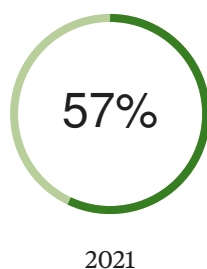
ULL: RWS sertifisert saueull, RMS sertifisert mohair, RAS sertifisert alpukka, ZQ wool, økologisk (GOTS 6.0 & OCS 3.0), resirkulert iht. GRS eller Cardato Recycled

DUN: RDS sertifisert dun og resirkulert dun iht. GRS

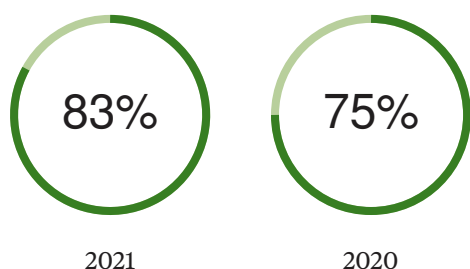
LÆR/SKINN: Kun Leather Working Group (LWG) sertifiserte garverier innen 2022 (se punkt 3.B.1 for mer info). Vegetabilsk garvet skinn, der mulig. Resirkulert skinn iht GRS.

Indikator

Andel innkjøpte produkter med assosiert risiko som har bærekraftssertifisering



Andel garverier som er sertifisert gjennom Leather Working Group



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

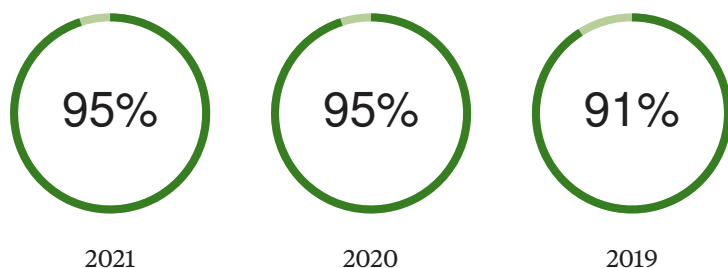
Problematikken om fri fagorganisering og kollektive forhandlinger er en av de mest krevende områdene å jobbe med, ettersom det i flere av våre produksjonsland rett og slett ikke finnes noen velfungerende fagorganisasjoner. I mange tilfeller er man derfor nødt til å jobbe for andre typer demokratiske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

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

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

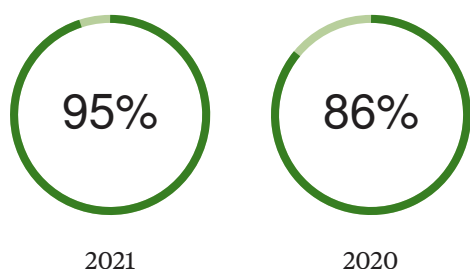
Indikator

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



I følge 2021 ITUC Global Rights Index ligger Bangladesh, Kina, India og Tyrkia på listen over land som får "Rating 5; No guarantee of (workers) rights". Listen over reflekterer andel leverandører i disse landene.

Andel leverandører med annen arbeiderrepresentasjon enn fagforening



På de aller fleste av våre produksjonsfabrikker blir de ansatte representert gjennom ulike typer arbeiderutvalg som for eksempel; workers committees, worker representatives, workers welfare association, participation committee m.m. Informasjonen er hentet fra inspeksjonsrapporter gjennom Sedex, BSCI og SA8000, og egenevaluering (fra produsentene med minde enn 20 ansatte).

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

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

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

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

Miljøpåvirkning er et annen viktig område vi har fokusert på de siste årene. Vi opplever at leverandørene har for lite kunnskap om hvilken innvirkning kjemikalier har på arbeiderne og miljøet.

I 2018 startet vi arbeidet med å implementere amfori's Business Environmental Performance Initiative (BEPI) hos våre viktigste produksjonsfabrikker, for å få en risikovurdering av miljøprosessene og prosedyrene hos fabrikkene og for å trene fabrikkpersonalet i miljøledelse. BEPI systemet har vært under revisjon de siste 2 årene, og skal relanseres ila våren 2022, dette arbeidet har derfor blitt satt på hold inntil det nye BEPI systemet er lansert.

Vi opplever også at det er behov for en bedre sosial dialog og involvering av ansatte på fabrikkene. Gjennom det digitale læringsverktøyet Quizrr, ønsker vi å forbedre ansattes kunnskap om deres rettigheter og ansvar, styrke kommunikasjonen mellom arbeiderne, arbeiderrepresentasjon og ledelsen, gi opplæring i gode styringssystemer for lønn, ansatt-fordeler, regulering av overtid og gi informasjon om karrieremuligheter for å oppmuntre til en mer stabil og motivert arbeidsstyrke på fabrikk, fremme etisk rekrutteringspraksis og gi informasjon og opplæring til migrantarbeiderne.

I perioden 2019 til 2021 har 8.348 ansatte på 29 av våre viktigste produksjonsfabrikker opplæring gjennom Quizrr. Vi planlegger å fortsette denne kompetansehevingen fremover ved å dele ut 5 nye årslisenser til produksjonsfabrikker ila 2022.

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

3.B.6 Annen relevant informasjon for hvordan dere arbeider med å redusere, forhindre og håndtere negativ innvirkning på mennesker, samfunn og miljø.



4

Overvåking av gjennomføring og resultater

Overvåking av gjennomføring og resultater handler om å måle effekten av systematikken og eget arbeid i hvert trinn i aktsomhetsvurderingene, og viser hvorvidt virksomheten gjør gode aktsomhetsvurderinger. Virksomheten må ha systematikk og rutiner på plass for å kunne fange opp og kritisk vurdere egne konklusjoner, prioriteringer og tiltak som er gjort som en del av aktsomhetsvurderinger. Eksempelvis: Er kartlegging og prioritering av mest negativ påvirkning gjort på en faglig god og troverdig måte, og som reflekterer de faktiske forholdene? Virker tiltakene for å stanse, forebygge og/eller redusere virksomhetens negative påvirkning/skade etter hensikten? Er skade gjenopprettet der det er relevant? Dette kan gjelde tiltak virksomheten gjør selv og som utføres av eller i samarbeid med andre. Erfaringene virksomheten gjør seg med arbeidet med aktsomhetsvurderinger brukes for å forbedre prosesser og resultater i fremtiden.



4.A Overvåkning og evaluering

4.A.1 Beskriv hvem som har ansvar for å overvåke effekten av tiltak iverksatt for å håndtere virksomhetens vesentlige risiko for skade/negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, og hvordan overvåkingen gjennomføres i praksis

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

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

4.A.2 Beskriv hvordan dere sannsynliggjør at virksomhetens tiltak for å identifisere, forebygge og redusere negativ påvirkning faktisk fungerer

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

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

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

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

Gjennom å bruke sertifiserte råvarer/stoffer kan vi være sikre på at materialet er laget iht. sertifiseringens krav og retningslinjer, noe som skaper trygghet for både oss og kundene våre.



5

Kommunikasjon av hvordan negativ påvirkning/skade er håndtert

Forutsetningen for god ekstern kommunikasjon om arbeidet knyttet til virksomheters aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis er at den bygger på konkrete aktiviteter og resultater. Virksomheter skal kommunisere offentlig om relevante styringsdokumentet knyttet til aktsomhetsvurderinger, eksempelvis policyer, retningslinjer, prosesser og aktiviteter knyttet til å identifisere og håndtere bedriftens faktiske og potensielle negative påvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Kommunikasjonen bør inkludere hvordan risikoen er avdekket og håndtert, samt hvilke effekter man oppnådde av tiltakene/aktivitetene. Etter åpenhetslovens §4 skal virksomheter som er omfattet årlig offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderinger.

5.A. Kommunisere eksternt

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

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

Ved inngåelse av avtale får alle leverandører tilsendt vår leverandørhåndbok som også beskriver VOICE arbeid med bærekraft og samfunnsansvar. I leverandørhåndboka er vår strategi for mer ansvarlige og bærekraftige materialer beskrevet, inkludert målsettinger for kommende år. Leverandørhåndboka beskriver også våre etiske retningslinjer, krav, oppfølging mm.

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

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

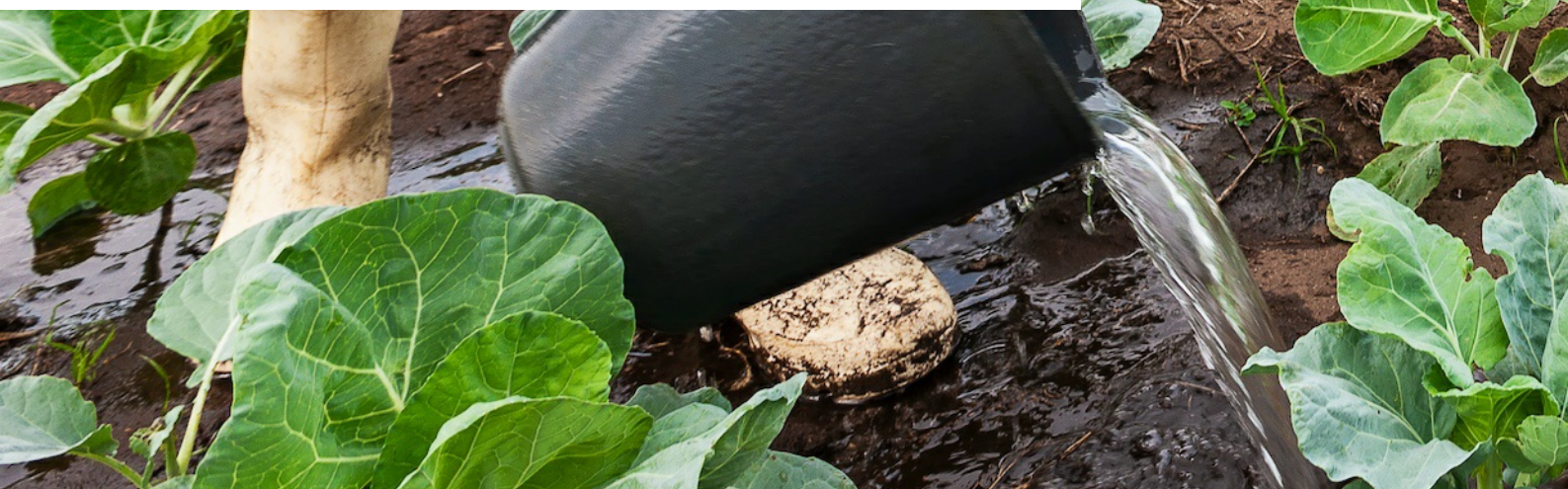
Vi deltar aktivt i forum, på kurs og seminarer, hvor vi deler våre erfaringer med de andre deltakerne.



6

Gjenoppretting der dette er påkrevd

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



6.A Gjenoppretting

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

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

Beskriv eventuelle tilfeller av gjenoppretting i rapporteringsperioden

I 2021 hadde vi et tilfelle, hvor vi gjennom Accords klagemekanisme for fabrikkansatte, ble gjort oppmerksom på en konflikt mellom en gruppe ansatte og ledelsen på en fabrikk som vi nettopp hadde startet opp samarbeid med i Bangladesh.

Klagerne hevdet at ansatte som var tilknyttet fagforening ble utsatt for trusler som gjengjeldelse for fagforeningsaktiviteter på fabrikk. Etter flere lokale møter mellom de ansatte, fagforeningen og ledelsen på fabrikk, samt digitale møter mellom Accord, fagforeningen, fabrikkledelsen og selskapene tilknyttet fabrikk gjennom Accord-avtalen, kom fabrikkledelsen og fagforeningen til enighet om oppretting og oppreising. De aktuelle medarbeiderne fikk utbetalt sluttoppgjør og erstatning, men avsluttet samtidig sine arbeidsforhold ved fabrikk.

Etter hendelsen måtte vi stille spørsmålet om det var mulig å ha tillit til at fabrikkansatte hadde reell fagorganiseringsfrihet i tråd med VOICE retningslinjer. Selv om det ble enighet om oppretting og erstatning, var det etter konflikten ingen aktiv fagforening ved fabrikk. Av denne grunn valgte VOICE å avslutte samarbeidet med den aktuelle fabrikk. Samtidig er fabrikk eid av samme leverandør som en annen fabrikk VOICE har produksjon ved. For å redusere risikoen for at tilsvarende hendelser finner sted ved den andre fabrikk planlegger vi å innlemme denne i Quizrrs opplæringsystem i 2022. Dette vil bidra til å sikre at ledelse og ansatte på fabrikk har kunnskap om ansattes rettigheter og ansvar, og stiller seg positive til dialog og åpenhet rundt dette.

6.B Tilgang til mekanismer for gjenoppretting

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

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

I våre etiske retningslinjer er det krav om at leverandører og produsenter skal etablere eller delta i effektive klagemekanismer for ansatte.

Systemer for oppfølging av klager sjekkes under SA8000, BSCI og Sedex-inspeksjoner (vi har krav om at alle fabrikker med 20 eller flere ansatte skal være en del av en av disse inspeksjonsprogrammene). Inspektøren sjekker også om fabrikken har avholdt regelmessige toveis kommunikasjonsmøter mellom ledelsen og arbeiderene (minimum to ganger per år).

Spørsmål om håndtering av klager dekkes også i Self-Assessment Questionnaire (SAQ) som alle leverandører med mindre enn 20 ansatte må fylle ut årlig (i 2021 gjaldt dette 5 fabrikker). Gjennom SAQ-skjema verifiserer vi at de ansatte på fabrikken har tilgang til tillitsvalgt/verneombud/fagorganisasjon/arbeiderutvalg eller liknende, som de ansatte kan henvende seg til dersom de har bekymringer eller klager de ønsker å ta opp. Vi spør også vi om fabrikken har mottatt noen klager eller hatt noen interne konflikter det siste året og hvordan dette har blitt løst.

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

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

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

Kontaktinformasjon:

VOICE Norge AS
Jan Thomas Hagen, Leder for Bærekraft
jan.thomas.hagen@voice.no