

Wenaas Workwear AS

Det kommer frem av åpenhetsloven § 5 at virksomheter omfattet av åpenhetsloven har plikt til å offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderinger de har gjort i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper (jf. §4).

Styret i Wenaas Workwear AS bekrefter med dette å ha mottatt og lest innholdet i dette dokumentet og Due Diligence 2023 rapport som danner grunnlaget for vår redegjørelse:

Aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis

Redegjørelse rapporteringsåret 2023

Wenaas Workwear AS

(30/4/2024, Måndalen)

A handwritten signature in blue ink, reading 'Katrine Wold Deunk'.

Navn: Katrine Wold Deunk

Stilling: CEO

Redegjørelse for 2023: Åpenhetsloven

Bedriftsnavn: Wenaas Workwear AS

Adresse: Brusetvegen 122, 6386 Måndalen, Norge

Dato: 30/4/2024

1. Generell informasjon

Wenaas Workwear AS (nå kalt Wenaas) ble grunnlagt i 1996, men kommer opprinnelig fra Sigmund Wenaas konfeksjonsfabrikk, som ble etablert i 1931. Wenaas har over 90 års bransjeerfaring og er en internasjonal ledende leverandør av topp-til-tå arbeidsklær og sikkerhetsløsninger. Wenaas vokser på hjemmemarkedet og internasjonalt. Vi er til stede i Norge, Sverige, Danmark, Nederland, Skottland og Singapore. Hovedkontoret og lageret vårt ligger i Måndalen i Norge, og vi har salgskontorer over hele landet med butikker lokalisert i Stavanger og Oslo. Wenaas produserer og distribuerer arbeidsklær, uniform, hansker, sko og sikkerhetsutstyr. Våre produkter er utviklet i Norge og i nært samråd med sluttbrukere - designet for norske og internasjonale forhold.

Totalt er vi 148 fast ansatte fordelt på 5 land - 124 i Norge (HQ), 2 i Danmark, 4 i Sverige, 6 i Nederland og 8 i Aberdeen. Ledergruppen består av 5 personer - CEO, CFO/HR, Supply Chain Director, Sales & Market Director, og IT & Operation Director. Wenaas har 12 avdelinger fordelt på 4 følgende rapporteringslinjer:

- Salg, Marked og WMS-/Kundeservice. Rapporterer til Sales & Market Director.
- Produktutvikling, Sourcing, Innkjøp og ESG. Rapporterer til Supply Chain Director.
- HR og økonomi. Rapporterer til CFO.
- Drift, logistikk og IT. Rapporterer til IT & Operation Director.

I Wenaas har policyene og forpliktelsene våre for bærekraftig og etisk forretningspraksis blitt utviklet i flere år. Våre overordnede bærekrafts mål er forankret av ledelsen før de iverksettes i leverandørkjeden og ut i alle avdelinger i Wenaas. Innkjøp av tekstiler, fottøy og PPE er viktig parameter å ta hensyn til med å utarbeide og utvikle ESG strategi og mål fremover. Våre prinsipper og retningslinjer illustrerer viktige tiltak for å gjøre forsyningskjeden vår mer bærekraftig – fra produksjon til distribusjon og i bruk.

For å imøtekomme våre forpliktelser signerer leverandører og samarbeidspartnerne vår «Code of Conduct» (CoC) og minimumskriterier for leverandører og forplikter seg til å opptre og være ansvarlig for å ivareta grunnleggende menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, korrupsjon og miljø. Våre ESG retningslinjer sikrer at alle forpliktelser, lover og regler som gjelder blir respektert. Brudd på vår CoC og manglende vilje til å forbedre seg vil gi Wenaas rett til å si opp kontrakten.

Våren 2023 ble Wenaas medlem av Etisk Handel Norge – et viktig steg for å videreutvikle våre verdier og for å imøtekomme evt. utfordringer knyttet til menneskene som jobber i vår leverandørkjede. Vi utfører aktsomhetsvurderinger og rapporterer åpent om vårt arbeid og fremdrift i en årlig rapport til

Etisk Handel Norge. Aktsomhetsvurderinger regnes som den internasjonale gullstandarden for godt samfunnsansvar og er iht. til FNs veiledning prinsipper og retningslinjer for menneskerettigheter (UNGP) og ansvarlig næringsliv (OECD).

2. Negative konsekvenser og risiko

Wenaas praktiserer sin forsyningskjedestyring med «dual sourcing» strategi, og som vi mener er avgjørende for å ha fleksibilitet inn i vår verdikjede. Alle våre leverandører blir møtt med samme tilnærming, muligheter, utfordringer og bekymringer som vi eventuelt måtte ha. For å skape en effektiv toveiskommunikasjon har vi en tydelig og respektfull dialog med våre leverandører. Leverandør relasjonene er gjerne bygget opp over tid, nettopp for å skape forutsigbarhet i verdikjeden. Utveksling av ideer for å forbedre seg og lære mer kombineres med ærlige tilbakemeldinger underveis i samarbeidet. Vi opptre og handler rettferdig, og er opptatt av å sikre langsiktige, gode og verdifulle leverandør relasjoner basert på gjensidig tillitt.

Utover vår forretningspraksis som er godt forankret i ISO 9001 og ISO14001 standarden, har vi forståelse for at aktsomhetsvurderinger ikke kan alene dekkes av en sosial revisjon. Vi tror at ved å ha en proaktiv og helhetlig tilnærming for å identifisere våre mulige negative konsekvenser, ivareta og følge opp videre - vil vi bidra til å fortsette å skape bærekraftig økonomisk vekst, innflytelse og ansvar.

Wenaas har et nøye utvalg av globale leverandører til våre differensierte produktporteføljer. Leverandører og samarbeidspartnerne våre er representert i Asia, Sør-Afrika, Nord-Amerika, USA og Europa. Antall Tier 1-leverandører er 31 produsenter som representerer Wenaas merkevare (står for 61% spend) og 120 er tredjeparts produsenter (står for 39% spend).

Gjennom 2023 utførte vi aktsomhetsvurderinger (SAQ, Amfori BSCI revisjonsrapporter og egenvurderinger) i leverandørkjeden vår. Dette er verktøy som hjelper oss med å forstå våre forretningsprioriteringer knyttet til produsenter, sosiale og miljømessige standarder og utfordringer. Med bakgrunn i kartleggingen ble nedenfor risikoer identifisert. Disse prioriteringene redegjør for hvordan vi kommer til å jobbe aktivt fremover for å redusere og forebygge negativ effekt på mennesker, samfunn og miljø.

Det gjøres oppmerksom på at ved å prioritere ett eller flere av disse risikoområder betyr ikke at noen risikoer er viktigere enn andre. Det er en prosess som identifiserer hvor vi mener vi kan ha størst påvirkning og gjøre en betydelig positiv forskjell i vår leverandørkjede basert på våre produktkategorier. Kartleggingen og våre prioriteringer er som sagt en kontinuerlig forbedringsprosess for oss selv og i samarbeid med våre leverandører og samarbeidspartnerne.

I nedenfor tabell er listet vår prioriterte risiko fagområder.

Risiko fagområde	Relatert emne	Geografi
Helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen	Helse, miljø og sikkerhet (HMS), og ivareta grunnleggende menneskerettigheter	Kina, India, Madagaskar, Pakistan
Rett til å fagorganisere seg i arbeidslivet	Organisasjons frihet og kollektive forhandlinger	Kina, India, Madagaskar, Pakistan
Anstendig arbeid og arbeidstid	Arbeidstid	Kina, India, Madagaskar, Pakistan
Diskriminering og likestilling i arbeidslivet	Diskriminering, hard og umenneskelig behandling. Fast ansettelse	Kina, India, Madagaskar, Pakistan
Dyrevelferd for husdyr og arbeidsdyr	Dyrevelferd	Australia, Kina, Italia, Pakistan, Uruguay
Effekten av klimaendringer og miljø	Miljø, klimagassutslipp, energi, avfall, vann og Eco vennlige materialer og sertifiseringer	Global

3. Tiltak

I nedenfor tabell er våre tiltak og mål for kommende rapporteringsår.

Risiko fagområde	Gjennomførte tiltak og årsak	Mål og aktiviteter for kommende rapporteringsår
Helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen	<p>Wenaas har oppdatert og gjennomført strengere Code of Conduct og etiske retningslinjer i løpet av 2023.</p> <p>Oppsummert ift. revisjon; 97 % (30 av 31) A-Strategisk og B-Taktisk, og 77% (24 av 31) av alle leverandør kategorier, (inkl. C-Komplementær) av Wenaas egenmerkevare leverandører som overholder Amfori BSCI-programmet (scorer min. C, helst B og bedre), samt andre aksepterte sosiale revisjoner som SMETA (SEDEX) eller tilsvarende standarder er gjennomført og gyldige.</p>	<p>Forbedre egen etisk forretningsatferd gjennom sertifiseringer og vårt medlemskap i Amfori BSCI. Målet er å gjennomføre at 100% av Tier 1-leverandører er underlagt samsvars-revisjoner fra uavhengige tredjeparts organisasjoner.</p> <p>Følge opp handlingsplan (CAP) og prøve å forstå dypere utfordringer fabrikkene står ovenfor for å forbedre egen utvikling og forbedre overordnet score.</p> <p>Vi har forbedret vår intern leverandør sjekkliste verktøy for å bruke av Wenaas under fabrikk besøk – et komplement til å støtte opp under resultatene og handlingsplan fra</p>

		<p>revisjonene. Ved fabrikk besøk sjekke alle fasiliteter som brukes til vår produksjon.</p> <p>Påbegynt kartlegging av Tier 2-og 3 knyttet til våre største leverandører for å adressere risiko og relevans i verdikjeden. Fortsette å jobbe iht. vår ESG strategi 2023-2027. Delta på årlige møter i samarbeid med Etisk Handel Norge og Amfori.</p>
Rett til å fagorganisere seg i arbeidslivet	<p>Hovedfokuset er og har vært Amfori BSCI-revisjon på Tier 1-leverandør og sikre at våre leverandører er i samsvar med våre krav og retningslinjer.</p> <p>Målet har vært å kartlegge hvor mange av våre egne merkevare leverandører (Tier 1) har arbeidstakerrepresentanter, og hvor mange av dem har fagforeninger. Hovedmålet er naturligvis å forstå at fabrikkene har etablerte rutiner for ansatte å uttrykke sine meninger og evt. bekymringer om driftsoppgaver og arbeidsliv. Friheten til å diskutere arbeidsrelaterte saker med ledelsen er viktig i et fritt og åpent samfunn, og et mål vi har stor tro på har positivt innvirkning for både arbeidsrelaterte oppgaver og arbeidernes levevilkår.</p> <p>Gjennom vår ansvarlig forretningspraksis fortsetter vi å overvåke SAQ resultatene for å måle, men også diskutere leverandørs utfordringer.</p>	<p>Vi mener at det er et behov for økt bransje samarbeid ved å se på muligheter til forbedringer på området ved at flere selskaper som kjøper fra de samme leverandørene og som er på Amfori BSCI-plattformen - jobber i samme retning for å påvirke positivt ift. problemstillingen.</p> <p>Innspill er gitt Amfori BSCI om det kan være en mulighet til å se hvilket selskap som har RSP, for å evt. kontakte medlemmet. Hensikten er og samarbeidet for å forbedre CAP spørsmålene som vil forbedre alle områder, men i denne sammenheng adresse organisasjonsfriheten på jobb, og hvordan fabrikkene håndterer bekymringer i arbeiderrepresentanter, arbeiderne selv og ledelse og klageprosedyrer.</p> <p>Oppmuntre alltid til at våre leverandører og ledelsen i fabrikkene har en åpen kommunikasjon med sine medarbeidere om teamet.</p>
Anstendig arbeid og arbeidstid	<p>Kontinuerlig og årlig intern kvalitetsfremgang med hensyn til ISO 9001 standarden.</p> <p>Overvåke og følge opp Amfori BSCI revisjoner på egen merkevare</p>	<p>Risikoen for overdreven arbeidstid har blitt identifisert i Kina i 2023. I dialog med leverandør uttaler de at overtid er ofte pga. mangel på arbeidskraft, økt omsetning og leveringstid, kombinert med uventede ting som</p>

	<p>leverandører og gjennomgå CAP-rapportene årlig med hensyn til forbedringstiltak og bruk av overtid, spesielt relatert til Kina produksjon.</p>	<p>skjer under produksjon, for eksempel strømstans og begrensninger fra regjering i Kina.</p> <p>En refleksjon for å løse utfordringen er at selv om Wenaas ikke kan legge føringer for leverandør - arbeidernes lønn, så kan vi fortsette med økt dialog for hvordan fabrikkene ivaretar kollektive forhandlinger. Fremover vil vi starte kartleggingen av minstelønn mot dataene opp mot beregnet på levelønn for å forstå leveinntekt og levelønnsrisiko.</p>
<p>Diskriminering og likestilling i arbeidslivet</p>	<p>I 2023 oppdaterte og iverksatte Wenaas strengere Code of Conduct og etiske retningslinjer for å hindre blant annet diskriminering og likestilling i arbeidslivet.</p>	<p>Ifølge ILO blir kvinner betalt mindre enn menn, har færre muligheter til å gjøre karriere, mer voldsutsatt, høyere trakassering og diskriminering på arbeidsplassen, samt manglende innflytelse i beslutningsprosesser. Wenaas fortsetter å følge opp våre leverandører gjennom Amfori BSCI om alle 13 områder (PA) som også inkluderer diskriminering.</p> <p>Wenaas ønsker å øke vår kunnskap for å identifisere viktige tiltak for å løse kjønns- gapet og skape anstendig og produktiv sysselsetting som er passende og tilgjengelige for kvinnelige arbeidere i leverandørkjeden vår. Vi forstår at noen av disse spørsmålene er knyttet til religion og kultur, men bekjempelse av diskriminering er en viktig del av å fremme anstendige arbeidsforhold.</p>
<p>Dyrevelferd for husdyr og arbeidsdyr</p>	<p>Wenaas har oppdatert og iverksatt strengere Code of Conduct og etiske retningslinjer for økt dyrevelferd.</p>	<p>Målet vårt er å bruke mulesingfri merinoull og at ullen er sporbar. For skinn vil vi begynne å søke oss til kjente sertifiseringer.</p> <p>Vi tror at ved å kommunisere og fremme god dyrevelferd vil vi sammen med våre leverandører øke egen bevissthet og bidrar positivt til</p>

		ansvarlig produksjon for dyrevelferd i verdikjeden.
Effekten av klimaendringer og miljø	<p>Årlig gjennomgang og evt. oppdatering av Wenaas kjemiske retningslinjer (RSL). Vår RSL er basert på kravene iht. REACH, Pops-direktivet, Biocid-direktivet, og EUs juridiske regulering av kjemikaler. Restriksjoner som sikrer at vår produksjon og bruk av kjemikaler ikke utgjør noen fare for mennesker og miljø.</p> <p>Iverksette tiltak for bruk av mer miljøvennlige materialer og tredje parts sertifiseringer.</p> <p>Wenaas bestreber alltid å øke egen bevissthet om klimaendringer og miljø i vår verdikjede.</p>	<p>Målet er å eliminere avfall og forurensning i egen verdikjede. Et samarbeid sammen med våre strategiske og taktiske leverandører.</p> <p>For utvalgte rullerende produktgrupper har vi begynt å erstatte konvensjonell bomull med Better Cotton (BCI). I samarbeid med nominert strategisk leverandører, vil vi også begynne å sertifisere utvalgte høyprofilerte produkter og kolleksjoner for OEKO-TEX® STANDARD 100 og OEKO-TEX® MADE IN GREEN.</p> <p>Utarbeide en sporbarhets-oversikt for bærekraftige råvare/ fibre og tekstiler på Tier 2- og Tier 3-nivå.</p>

Kort oppsummert; årlig og fra 2023 vurderer Wenaas sine retningslinjer, forskrifter og styrende dokumenter hvor tiltak og forventede resultater blir adressert for å minimere risiko, samt inkludere å ivareta grunnleggende menneskerettigheter i vår leverandørkjede. Dersom vi skulle identifisere avvik, vil vi iverksette passende tiltak for å løse dem innen en gitt tidsramme. Saken vil bli fulgt opp, oppsummert og godkjent av ledergruppen. Wenaas har godt etablerte systemer og rutiner for håndtering av informasjons forespørsler pålagt av åpenhetsloven.

Vi ønsker å påpeke at vi har utgitt vår egen rapport «Due Diligence 2023» på engelsk og som redegjør mer i detalj om Wenaas, våre høyrisikoområder og kommende prioriteringer. Kartleggingen i rapporten er gjennomført iht. OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurdering i leverandørkjeder i tekstil- og sko bransjen, samt vurdert og godkjent av Etisk Handel Norge til å oppfylle kriterier for basisnivå. Rapporten er henvist til i årsrapporten, publisert på Etisk Handel Norge nettside under medlemmer og ligger ut på vår nettside - se lenke [Medlemsskap og samarbeid \(wenaas.com\)](https://wenaas.com/medlemsskap-og-samarbeid)

Når det gjelder informasjon om hvordan Wenaas adresserer faktiske og mulige negative konsekvenser, så vil dette bli besvart skriftlig, og i henhold til fristen innen 3 uker etter at forespørselen er mottatt. Dersom informasjon som etterspørres er omfattende å svare på innen 3 uker vil det kreves noe lengre frist, og vi vil kunne ta inntil 2 måneder å besvare henvendelsen.