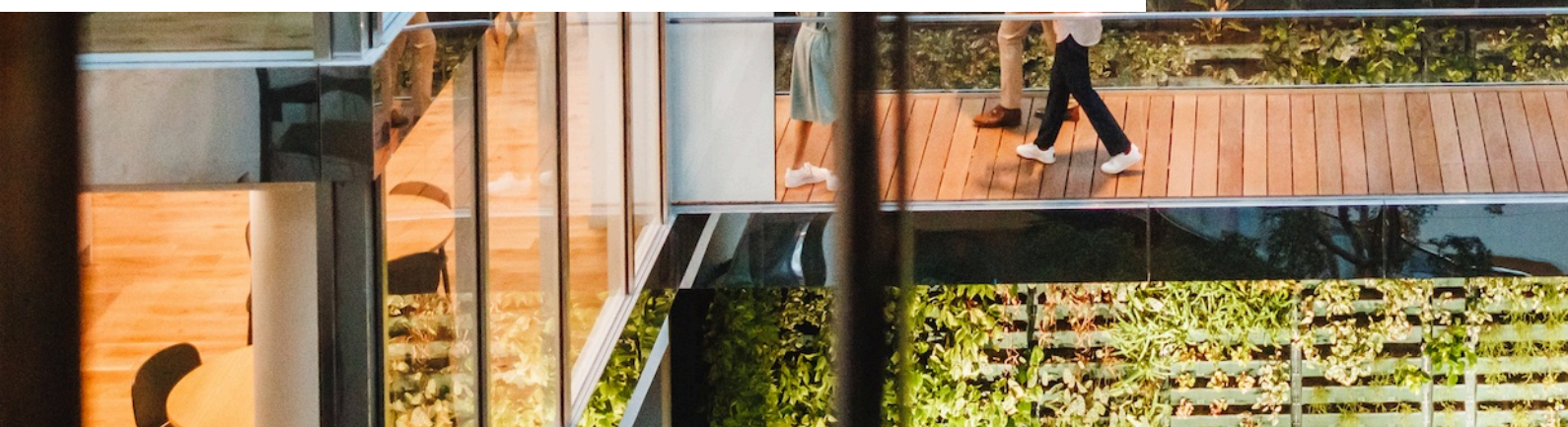


Aktsomhetsvurderinger for bærekraftig forretningspraksis

Redegjørelse rapporteringsåret 2025

for Sverre W. Monsen AS

Etisk handel Norge har vurdert at rapporten til Sverre W. Monsen AS oppfyller våre krav til gjennomførernivå. Les mer om gjennomførernivå ***her****.*





Til lesere av rapporten

Næringslivet, offentlig sektor og organisasjoner har stor påvirkning på mennesker, samfunn, miljø, klima og dyr. Virksomheter bidrar til utvikling, innovasjon og bedre levekår, men aktiviteten medfører også risiko og reell skade. Derfor har virksomheter en nøkkelrolle i arbeidet for å nå FNs bærekraftsmål og Parisavtalens 1,5-gradersmål. Dette gjøres best i samarbeid. Etisk handel Norge er en medlemsorganisasjon og flerpartssamarbeid med næringsliv, fagbevegelse, arbeidsgiverorganisasjoner, sivilsamfunn og offentlig sektor som sammen adresserer de komplekse utfordringene i de globale leverandørkjedene som den enkelte virksomhet ikke kan løse alene.

Åpenhet, ansvarlighet og kontinuerlig forbedring er grunnleggende i dette arbeidet. Denne medlemsrapporten kan brukes som redegjørelse etter åpenhetsloven, men favner bredere temaer som klima, miljø og antikorrupsjon. Vårt rammeverk bygger på FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter og OECDs modell for aktsomhetsvurderinger – internasjonale anerkjente standarder som ligger til grunn for Etisk handel Norges 13 prinsipper for bærekraftig forretningspraksis. Disse prinsippene omfatter menneskerettigheter, anstendig arbeid, miljø/klima, dyrevelferd og antikorrupsjon.

Alle medlemmer i Etisk handel Norge er forpliktet til å gjennomføre risikobaserte aktsomhetsvurderinger og årlig rapportere på fremdrift i et eget arbeid. Virksomheter på vårt kvalitetsnivå Basis tilfredsstiller åpenhetslovens krav til redegjørelse om aktsomhetsvurderinger. Medlemmer kan også strekke seg etter nivåene Gjennomfører og nå i 2026 Ledende.

Gode aktsomhetsvurderinger handler ikke om å være «risikofri», men om å være transparent og systematisk: å identifisere risiko, forebygge og redusere negativ påvirkning, kommunisere åpent om håndtering og – der det er nødvendig – bidra til gjenoppretting.

Jeg vil takke alle medlemmer for innsatsen, åpenheten og viljen til å bidra til ansvarlige leverandørkjeder. Sammen viser vi hvordan ansvarlig handel kan være til det beste for mennesker, dyr, samfunn og miljø.

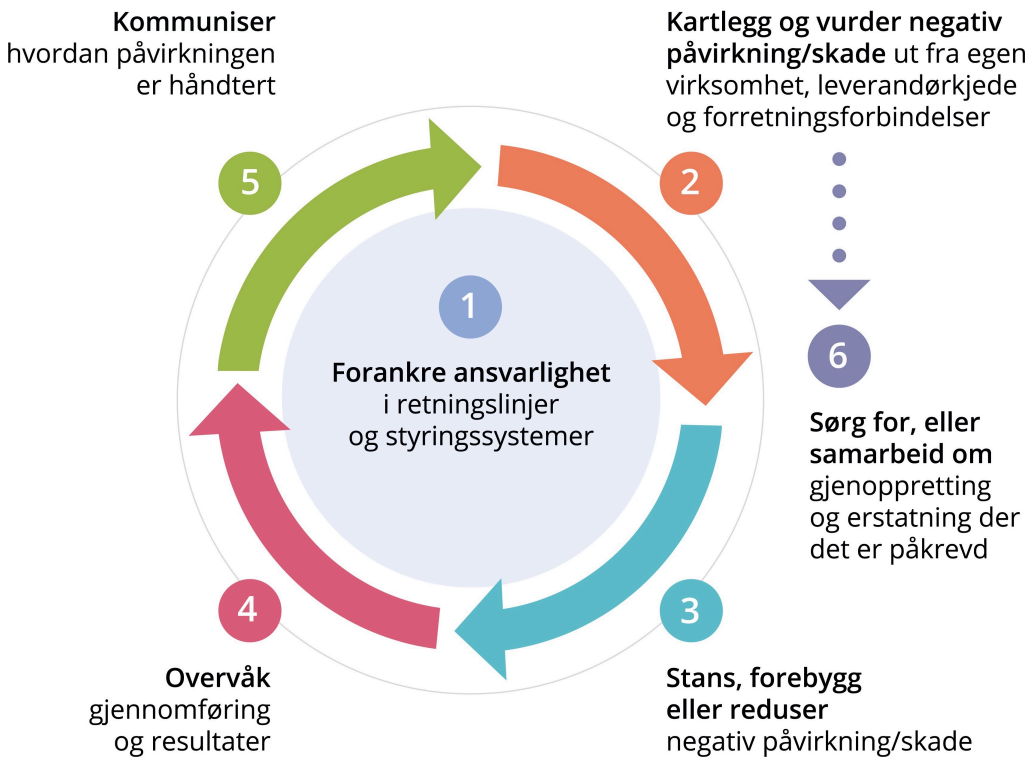


Heidi Furustøl
Daglig leder
Etisk handel Norge

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

Sverre W. Monsen AS ble etablert i 1868, og er en betydelig leverandør av profesjonelle tekstiler og arbeidstøy i Norge. Vi samarbeider tett med strategiske leverandører, primært i Pakistan og Europa, og jobber langsiktig med kvalitet, levetid og ansvarlig forretningspraksis i hele verdikjeden.

I 2025 videreførte vi harmoniseringen av konsernets metodikk for CSRD og startet målrettet innhenting av Scope 3-data der utslippene er størst. Arbeidet har gitt oss et bedre beslutningsgrunnlag for å prioritere tiltak med reell effekt.
Erfaringene våre med tekstilresirkulering har samtidig avdekket strukturelle barrierer. Innsamlet mengde ble 10,4 tonn, ned fra 60 tonn i 2024. På bakgrunn av dette prioriterer vi foreløpig lengre levetid og høy kvalitet fremfor volum på innleverte tekstiler til resirkulering.

Våre sosiale hovedprioriteter ligger fast: levelønn, sosial dialog og innleid arbeid. Disse områdene operasjonaliseres gjennom ansvarlig innkjøpspraksis og forutsigbar produksjonsplanlegging (S&OP), og følges opp i en samlet risikomatrise og handlingsplan med tydelige mål, indikatorer og ansvar.

Årets nøkkelpunkter (kort oppsummert):
• Bedre datagrunnlag: Vi har startet innhenting av mer presise Scope 3-data.
• Økt miljømerking: Andelen Type 1-miljømerkede produkter økte.
• Levetid fremfor volum: Resirkulering har barrierer; vi prioriterer lengre levetid og innsamling av helt utslitte tekstiler.
• Sosiale prioriteringer: Videre arbeid med levelønn, sosial dialog og innleid arbeid, støttet av S&OP.
• Systematikk: Risikomatrise & Handlingsplan videreutviklet med mål, indikatorer og oppfølging.

Vi bygger nå et mer presist måle- og overvåkningssystem som legger grunnlaget for å ta i bruk Etisk handel Norges indikatorer på en faglig solid måte over tid.

Sverre W. Monsen AS forplikter seg til konkrete tiltak for en bærekraftig fremtid, basert på åpenhet og kontinuerlig forbedring.

" Din pålitelige leverandør av tekstiler gjennom alle livets faser, siden 1868. "



August Jostein Nordvik
CEO

Styrets signatur



Bergen
19.01.2026

Nøkkelinformasjon om virksomheten og leverandørkjeden

Nøkkelinformasjon om virksomheten

Navn på virksomheten

Sverre W. Monsen AS

Adresse hovedkontor

Øvre Fyllingsvei 83

Viktigste merker, produkter og tjenester

Helsebekledning, helsetekstiler, hotelltekstiler, uniformer, dyner og puter, madrasser og andre tekstiler til det profesjonelle markedet.

Beskrivelse av virksomhetens struktur

Organisasjonsstruktur og virksomhetsbeskrivelse

Sverre W. Monsen AS (SWM) er lokalisert i Bergen og har 38 ansatte.
SWM samarbeider tett med vårt søsterselskap HejMar AB i Sverige, og opererer stadig mer som ett samlet selskap, med Norden som salgsområde. Nordisk ledergruppe består av følgende nøkkelpersoner: CEO, Sales Manager, Supply Chain-Manager, Product Manager, Finance Manager og Business Developer. HR Manager, IT Manager og Sustainability Manager er stabsfunksjoner som støtter nordisk ledergruppe i strategiske valg og retninger.

Selskapet har to salgsavdelinger, hver ledet av en salgsansvarlig. Totalt består salgsavdelingene av 7 medarbeidere, inkludert Sales Manager. Vi har et kundeservice-/salgsstøtte-team med fem medarbeidere, inkludert teamleder.

Vårt lager er også plassert i Bergen. Lageret ledes av lagerleder, som har det overordnede ansvaret for 15 lagerarbeidere, inkludert tre driftsledere. Én driftsleder er ansvarlig for VAS (Verdiøkende tjenester som brodering, trykk og søm), én for vårt ordinære lager, og én driftsleder er ansvarlig for vårt tollager.
Supply chain-teamet, som håndterer ekstern produksjon og innkjøp, teller 3 medarbeidere.

Datterselskap i Litauen

Sverre W. Monsen AS har et datterselskap i Litauen, UAB Neo Textile, som består av 15 ansatte. Dette teamet inkluderer tekstilingeniører, mønstertegnere og kvalitetsansvarlige. Deres arbeidsoppgaver omfatter design og utvikling av mønstre, kvalitetssikring av metervarer og øvrige komponenter, samt plassering av produksjonsordrer hos leverandørene.

Om virksomheten

Sverre W. Monsen AS er en betydelig leverandør av tekstiler til det profesjonelle markedet i Norge. Våre produkter inkluderer sengetøy, frotté, arbeidsbekledning, uniformer og andre tekstilprodukter. Hovedkundene våre er sykehus, sykehjem, industrielle vaskerier, hoteller, facility management-selskaper, klinikker m.fl.

Omsetning i rapporteringsåret (NOK)

273 685 000

Antall ansatte

38

Er virksomheten omfattet av åpenhetsloven?

Ja

Vesentlige organisatoriske endringer siden forrige rapportering og denne rapportens tidsperiode

Ingen vesentlige organisatoriske endringer siden rapportering for 2024, men Sverre W. Monsen AS har utvidet samarbeidet med vårt søsterselskap HejMar AB. Det er en del felles funksjoner på tvers av de to selskapene, som finans, IT, sourcing, produktutvikling, salg og bærekraft.

Navn, tittel for kontaktperson for rapporten

Camilla Valen Vallentinsen, Sustainability Manager

E-post adresse for kontaktperson for rapporten

camilla@swm.no

Informasjon om leverandørkjeden

Generell beskrivelse av virksomhetens innkjøpsmodell og leverandørkjede

Sverre W. Monsen AS – Leverandør av tekstiler med fokus på kvalitet og langsiktige partnerskap

Sverre W. Monsen AS er en betydelig leverandør av tekstiler til det profesjonelle markedet. Vi eier ingen egne fabrikker, men sikrer produksjonskapasitet gjennom strategiske samarbeidspartnere som produserer tekstiler basert på spesifikasjoner utviklet av vårt datterselskap, Neo Textile, i Litauen. Neo Textile har 15 høyt kvalifiserte ansatte, inkludert tekstilingeniører og mønstertegnere, som spesialiserer seg på design, utvikling og kvalitetssikring.

For å sikre effektiv og forutsigbar produksjon har Sverre W. Monsen AS et dedikert supply chain-team som samarbeider tett med Neo Textile. Sammen plasserer de produksjonsordrer direkte hos våre hovedleverandører, samt via to langsiktige agenter som håndterer deler av leverandørbasen. I 2025 gikk 65 % av innkjøpsvolumet via agenter. Vi har direkte kontrakter med alle leverandører, med ett unntak i Kina der agent har kontrakten på våre vegne.

Vi legger stor vekt på langsiktige og solide partnerskap. I stedet for kortvarige avtaler fra ordre til ordre, etablerer vi langvarige kontrakter med et begrenset antall leverandører. Flere av disse samarbeidene har vart i over 30 år.

En omfattende og kontrollert leverandørkjede
Leverandørkjeden vår dekker alle nødvendige ledd, fra råvareinnkjøp, ginning og spinning, til etterbehandling, veving eller strikking, og sluttmontering av ferdige tekstiler. Våre største leverandører utfører alle disse operasjonene internt (med unntak av råvare), noe som sikrer en helhetlig og strømlinjeformet prosess. Noen leverandører benytter underleverandører til enkelte ledd, for eksempel innkjøp av ferdig metervare, men vi i Sverre W. Monsen AS opprettholder tett kontroll over produksjonen også av metervarer. Vi legger inn bestillinger på metervare og sørger for transport til leverandører som håndterer den siste ferdigstillelsen av tekstilene.

Geografisk fordeling av produksjonen
70 % av vår tekstilproduksjon skjer i Asia, basert på innkjøpt volum. Av dette står Pakistan for 64 %, mens India og Kina samlet utgjør 6 %. De resterende 30 % av produksjonen foregår i Europa, hovedsakelig i Litauen.

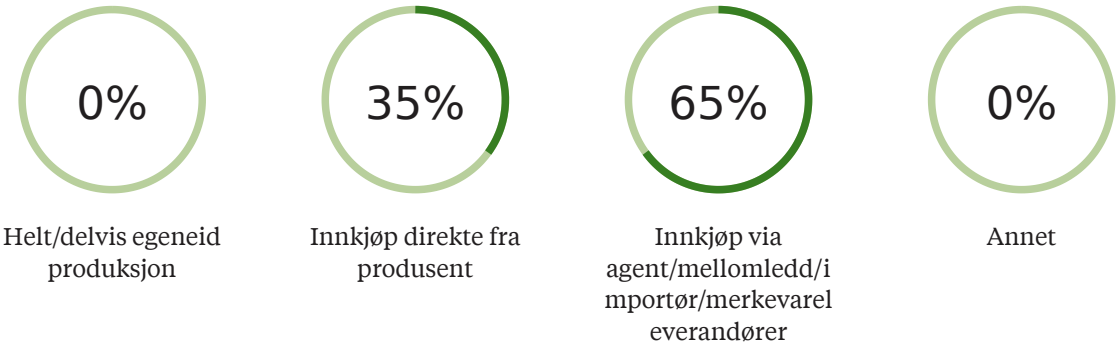
Antall leverandører som virksomheten har hatt kommersielle relasjoner med i rapporteringsåret

18

Kommentar til antall leverandører

Antall oppgitte leverandører er alle leverandører som produserer tekstiler direkte for SWM.

Type innkjøp/ leverandørforhold



Vårt Supply Chain-team har et nært samarbeid med alle våre leverandører, uavhengig av om ordrene settes av agent eller av teamet direkte.

Liste over førsteleddsprodusenter per land



Flere av fabrikkene vi samarbeider med er fullt integrerte og har derfor all produksjon fra spinning av garn til ferdig søm av tekstiler i samme fabrikk. De fabrikkene som ikke utfører alle operasjonene selv, bruker underleverandører. De viktigste underleverandørene er inkludert i de oppgitte tallene.

Oppgi antall arbeidere hos førsteleddsprodusenter

Antall arbeidere

7 000

Kommentar til antall arbeidere

Våre produsenter følges opp av Amfori i henhold til BSCI's code of conduct. Tall på antall arbeidere innhentes fra revisjonsrapporter, som er tilgjengelig for oss på Amfori Sustainability Platform. I tillegg egen kjennskap til antall ansatte basert på egenrapportering fra våre leverandører. Vi har ikke oversikt over antall arbeidere hos de fem leverandørene i Kina. Disse har ikke egen produksjon, men setter ordre hos ulike leverandører. Vi har jobbet målrettet med å flytte produksjon fra Kina til Pakistan over flere år, og kun 4% av våre innkjøp foretas nå fra Kina.

Viktigste innsatsfaktorer/råvarer for produkter eller tjenester og geografi

Bomull	India Pakistan
Polyester	India Pakistan
Tencel	Pakistan
Blandingsfibre polyester/bomull, polyester/viskose)	Kina India Pakistan
Ulike typer garn og tekstilkjemikalier (fargestoffer, finishing-kjemi)	
Metallkomponenter (knapper, glidelåser, trykknapper)	
Transport og logistikk (sjøfrakt, vei, flyfrakt, intern logistikk)	

Innsatsfaktorer/råvarer med identifisert høy risiko:
- Bomull (risiko knyttet til arbeidsforhold, bruk av underleverandører i tidlige prosesser, kjemikaliebruk i dyrking og spinning)
- Kjemikalier til farging/finishing (risiko for arbeidsmiljø og utslipp dersom håndtert feil)
- Polyester og andre syntetiske fibre (miljøbelastning, energibruk, avfall, CO_2-utslipp i produksjon)
- Transport (CO_2-utslipp og risiko for press i produksjon ved svært korte ledetider)

Bomull og syntetiske fibre utgjør størsteparten av råvarene i våre tekstilprodukter. Begge kategoriene har iboende risikofaktorer. Bomull er forbundet med risiko for lav lønn, lange arbeidstider, bruk av uautoriserte underleverandører i tidlige produksjonsledd og potensiell risiko knyttet til kjemikaliebruk i dyrking og spinning. Syntetiske fibre har klimarisiko gjennom energikrevende produksjon og utslipp av klimagasser.

Kjemikalier brukt til farging og finishing regnes som høyrisiko, ettersom feil håndtering kan føre til både miljøskade og helserisiko for arbeidere. Derfor stiller vi krav om kjemikaliehåndtering, sertifiseringer og tredjepartsoppfølging hos sentrale leverandører.

Transport er en viktig innsatsfaktor, spesielt for CO_2-utslipp. I tillegg kan tidspress påvirke arbeidsforhold negativt i produksjonen. Dette er bakgrunnen for vårt strategiske KPI-mål om å redusere hasteordre.

Er virksomheten leverandør til offentlig sektor?

Ja

Mål og fremdrift

Prosessmål og fremdrift i rapporteringsåret

1

Mål: Vi skal investere i dataprogrammer som støtter bærekraftrapporteringsstandarden CSRD. Dette for å systematisere arbeidet med kartlegging av utslipp gjennom hele leverandørkjeden. Når alle prosesser er kartlagt, er vi bedre i stand til å iverksette konkrete tiltak der vi ser at utslippene er høyest.

Status: Vi har kjøpt system for rapportering på CSRD.

2

Mål: Vi skal bidra til styrket sosial dialog mellom arbeidstakere og ledelse ved minst én fabrikk der vi har betydelig påvirkningskraft.

Status: Leverandøren har vært i dialog med Better Work og vurderer hvordan programmet eventuelt kan bidra til styrket sosial dialog. Videre oppfølging avklares basert på forventet effekt og merverdi for arbeidstakerne.

Prosessmål for kommende år

1

Prosessmål 1- Styring og forankring:
Etablere faste månedlige (Bærekraft × Supply Chain × Kvalitet) og kvartalsvise møter (inkl. Salg, Design, Lager) med 10/12 gjennomført i 2026.

2

Prosessmål 2- Kompetanse:
90% av ansatte i innkjøp, salg, design, kvalitet og lager gjennomfører grunnkurs i OECD/UNGP og SWM-policy innen Q4 2026.

3

Prosessmål 3- Innkjøpspraksis (S&OP):
Redusere hasteordre med 30% mot 2025, og etablere 6-mnd forecast for topp-10 leverandører.

4

Prosessmål 4- Dataflyt og sporbarhet:
Standardisere innhenting av lønnsdata, innleieandel og energi-/varmedata hos topp-10 leverandører.



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://swm.no/nb-no/baerekraft

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

I 2025 viderefører vi forpliktelsene som ble tydeliggjort i 2024, men med sterkere systematikk, tydeligere krav og mer datadrevet oppfølging av arbeid med mennesker, samfunn, dyr og miljø.

Sverre W. Monsen AS kommuniserer offentlig at selskapet er forpliktet til ansvarlig forretningspraksis som respekterer menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, miljøet, dyrevelferd og antikorrupsjon. I vår Policy for Responsible Business Conduct beskriver vi at vi skal opptre med integritet, åpenhet og kontinuerlig forbedring i hele virksomheten, overfor alle forretningspartnere og gjennom hele leverandørkjeden.

Vi gjør det tydelig at vårt ansvar omfatter både egne aktiviteter og leverandørkjeden, og at vi erkjenner at virksomheten kan ha både positiv og negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø. Derfor gjennomfører vi aktsomhetsvurderinger, overvåker tiltak, og sikrer gjenoppretting dersom vi selv forårsaker eller bidrar til skade.

Som medlem av FNs Global Compact forplikter vi oss til å følge de ti prinsippene for menneskerettigheter, arbeidsliv, miljø og antikorrupsjon. Vi er også medlem av Etisk handel Norge og forplikter oss dermed til å gjennomføre og videreutvikle aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer.

I vårt Code of Conduct – Supplier Commitment stiller vi tydelige krav til alle leverandører om å følge våre retningslinjer for ansvarlig forretningspraksis, som dekker menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljø, dyrevelferd og antikorrupsjon. Dette inkluderer forbud mot tvangsarbeid, barnearbeid, diskriminering og mishandling, krav om trygge arbeidsforhold, levelønn, ansvarlig arbeidstid og beskyttelse av marginaliserte grupper.

Selskapet har også tydelige miljøkrav, inkludert holdbarhetskrav til våre tekstiler, reduksjon av utslipp, ansvarlig håndtering av kjemikalier, avfallshåndtering, samt mål om at alle leverandører skal innføre miljøledelsessystemer og at alle våre standardprodukter skal oppfylle anerkjente miljøstandarder som EU Ecolabel eller andre Type1-miljømerker innen 2030.

Vi kommuniserer også en nulltoleranse for korrupsjon og stiller krav om etterlevelse både internt og hos alle samarbeidspartnere.

Dyrevelferd er et definert ansvarsområde. Vi krever at dyr som eventuelt inngår i produksjon behandles med respekt, at avlivning kun skjer på en rask og minst mulig smertefull måte, og at dyrevelferd ivaretas gjennom hele livsløpet.

Gjennom både selskapets policy og leverandørenes Code of Conduct, gjør vi våre forpliktelser offentlig tilgjengelige og tydelige. Vi informerer om våre bærekraftsmål, våre prioriterte områder (SDG 8, 12, 13 og 17), samt våre krav til leverandører, tredjepartsrevisjoner og kontinuerlig forbedring. Dette kommuniseres på våre nettsider og i publisert dokumentasjon.

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

Sverre W. Monsen AS har de siste årene videreutviklet og styrket vår policy for ansvarlig forretningspraksis. Policyen er basert på FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, OECDs modell for aktsomhetsvurderinger, og prinsippene til Etisk handel Norge. Våre styringsdokumenter, inkludert Retningslinjer for ansvarlig forretningspraksis i Sverre W. Monsen AS, Supplier Code of Conduct – 2026 og harmoniserte Minimumskriterier for leverandører, utgjør nå en helhetlig og tydelig struktur for vårt arbeid med mennesker, arbeidstakerrettigheter, miljø, dyrevelferd og antikorrupsjon.

Policyen er behandlet og forankret i styret og ledergruppen og blir gjennomgått og revidert jevnlig. I år har vi gjennomført en større harmonisering av alle leverandørrelaterte dokumenter for å sikre konsistens og tydelighet. Dette inkluderer presisering av hvilke krav som gjelder alle leverandører, og hvilke som kun gjelder leverandører i høyrisikoland, slik som sosial sertifisering (SA8000/WRAP) eller tredjepartsoppfølging gjennom Amfori BSCI. Vi har endret vårt mål om et standardsortiment bestående av EU Ecolabel til mål om Type 1-miljømerking innen 2030, og styrket vekt på kvalitet/levetid ytterligere. Vi har presisert ansvarlig innkjøpspraksis (S&OP) som virkemiddel for sosial risiko (lønn, innleie, overtid mm.)

Policyen er gjort kjent for alle ansatte og leverandører. Leverandører signerer vårt Supplier Code of Conduct som en forutsetning for samarbeid, og våre ansatte med innkjøpsansvar følger våre interne innkjøpsrutiner, som skal sikre at SWMs egen praksis ikke skaper negativ påvirkning på mennesker eller miljø. Dette innebærer blant annet ansvarlig planlegging av ledetider og bestillinger.

I løpet av 2025/2026 har vi også styrket den interne forankringen gjennom opplæring og tydeliggjøring av roller i både supply chain-teamet og innkjøpsorganisasjonen. Policyen er nå integrert i vårt ledelsessystem for kvalitet og brukes aktivt i beslutningsprosesser, risikovurderinger og prioritering av leverandørutvikling.

1.B Organisering og internkommunikasjon

1.B.1 Hvordan er arbeidet med aktsomhetsvurderinger organisert i virksomheten, forankret i interne retningslinjer og rutiner?

Bærekraft og aktsomhet i Sverre W. Monsen AS
I Sverre W. Monsen AS har vi en dedikert bærekraftsansvarlig som arbeider heltid med bærekraft og aktsomhetsvurderinger. Denne rollen er prosesseier i arbeidet med aktsomhetsvurderinger og risikoanalyser, og sørger for at disse gjennomføres, holdes oppdaterte og implementeres i hele organisasjonen. Bærekraftsansvarlig rapporterer direkte til daglig leder, som igjen rapporterer til selskapets styre.

Vårt primære fokus innen risiko for brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter ligger i leverandørkjeden vår. Videre er de største utslippene fra vår virksomhet knyttet til leverandørkjeden og kundens bruk og vask av produktene etter salg.

Arbeidet er organisert tverrfaglig, med bærekraftsansvarlig som koordinator. Supply chain-teamet har en nøkkelrolle i leverandørdialog og oppfølging av tiltak knyttet til menneskerettigheter, arbeidsforhold og miljø. Salg, design, kvalitet og lager bidrar gjennom definerte leveranser inn i aktsomhetsarbeidet, blant annet knyttet til produktbruk, levetid, logistikk og avfall.

Miljøfyrtårn-sertifisering og miljøarbeid
Som Miljøfyrtårn-sertifisert virksomhet er vi forpliktet til å redusere avfall, transport og energiforbruk. Vi har satt reduksjonsmål i henhold til Parisavtalen på utslipp i scope 1,2 og 3. Disse forpliktelsene omfatter også tiltak i leverandørkjeden og hos kundene våre. Lagersjefen har det operative ansvaret for selskapets transport, emballasje og avfallshåndtering. Sammen med sitt team jobber lagersjefen aktivt for å redusere avfallsmengden og minimere utslipp fra våre aktiviteter.

Forankring og forpliktelser
Vår forpliktelse til aktsomhetsvurderinger er tydelig forankret i selskapets styre, ledelse, organisasjon, retningslinjer for ansvarlig forretningsskikk og i vår Code of Conduct. Selv om vi er underlagt kravene i Åpenhetsloven, er det først og fremst vårt eget ønske om å være en ansvarlig og bærekraftig aktør som driver dette arbeidet.

1.B.2 Hvordan blir betydningen av virksomhetens aktsomhetsvurderinger konkretisert og tydeliggjort for de ansatte gjennom stillingsbeskrivelse (eller lignende), arbeidsoppgaver og insentivordninger?

Aktsomhetsvurderinger er integrert i styringen av Sverre W. Monsen AS og forankret i de funksjonene som har størst påvirkning på leverandørkjeden. Styret og daglig leder har det overordnede ansvaret, mens bærekraftsansvarlig er prosesseier. Supply chain-teamet, HR, salg, design/produkt og lager har tydelig definerte leveranser inn i arbeidet.

Krav om kompetanse på bærekraft og aktsomhet ble innarbeidet i alle stillingsbeskrivelser i 2024, tilpasset ulike roller. For innkjøp, salg og produktutvikling kreves inngående kunnskap om sosial risiko, leverandørkrav, Scope 3 -datautfordringer og våre interne innkjøpsrutiner. For lager- og administrative stillinger er det krav om god kjennskap til SWMs arbeid med Scope 1 og 2. Vi er nå i ferd med å utvikle strukturerte opplæringsprogrammer for alle disse nivåene, og HR vil følge opp opplæringsstatus halvårlig.

Ansatte med beslutningsmyndighet får opplæring i SWMs policy for ansvarlig forretningspraksis og Supplier Code of Conduct, og disse dokumentene brukes aktivt i produktutvikling, innkjøp og leverandøroppfølging. Den interne rutinen beskriver faste møtestrukturer – månedlige møter mellom bærekraft, supply chain og kvalitet, kvartalsmøter med salg, design og lager, og en årlig tverrfaglig prioritering – som sikrer systematisk oppfølging av risiko, funn og tiltak. Funn og beslutninger dokumenteres i risk register og tiltaksplan i vårt styringssystem (ISO 9001/14001 og Miljøfyrtårn).

Vi har ingen økonomiske insentivordninger knyttet til aktsomhetsvurderinger, men arbeidet følges opp gjennom KPI-er og systematisk rapportering. Indikatorene omfatter blant annet opplæringsgrad, andel leverandører med sosial sertifisering/Amfori oppfølging, andel miljømerkede produkter og reduksjon av hasteordre. Status rapporteres månedlig til ledelsen og årlig til styret.

Aktsomhetsvurderinger er derfor godt forankret i de delene av organisasjonen som påvirker leverandørkjeden mest, og arbeidet er i utvikling for å bli fullt ut integrert i hele organisasjonen etter hvert som opplæringsprogrammet og nye rutiner rulles ut.

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

Ansvaret for å lede arbeidet med aktsomhetsvurderinger ligger hos bærekraftsansvarlig, som er prosesseier i tråd med vår interne rutine for aktsomhetsvurderinger (2026). Rutinen tydeliggjør også hvilke funksjoner som har operative leveranser inn i aktsomhetsarbeidet – særlig Supply Chain/innkjøp, Design/Produkt, HR og Kvalitet. Dette gjør det klart hvilke ansatte som må ha spesifikk kompetanse på risiko knyttet til mennesker, dyr, samfunn og miljø.

Kompetansebehov vurderes løpende gjennom både funksjonsansvar og krav i styringssystemet. Supply Chain, HR, Salg, Design/Produkt og Lager har i rutinen definerte og dokumenterte oppgaver – som rapportering av funn, risikosignaler, avvik, råvare og kjemikalievurderinger, kundesignal og opplæringsstatus – noe som gjør det enkelt å identifisere hvilke roller som trenger hvilken form for opplæring.

Bærekraftsansvarlig og Business Developer har gjennomgått kurs og opplæring i aktsomhetsvurderinger, blant annet gjennom Etisk handel Norge. Begge deltar jevnlig på eksterne seminarer og kompetanseprogrammer. Videre benytter vi aktivt kompetanseressursene fra Etisk handel Norge, UN Global Compact og FutureProof, og både CEO og bærekraftsansvarlig har fullført BI programmet «Bærekraft som konkurransekraft», hvor aktsomhetsvurderinger utgjorde en vesentlig del av undervisningen.

I henhold til rutinen for aktsomhetsvurderinger gjennomfører selskapet også opplæring for ansatte i berørte funksjoner – innkjøp, kvalitet, salg, design og lager – innen policy, leverandørkrav, OECDs seks trinnsmodell, UNGP og praktiske arbeidsmetoder.

Kompetanse sikres også gjennom vårt styringssystem (ISO 9001/14001 og Miljøfyrtårn), som gir struktur for krav om dokumentert kompetanse, avviksoppfølging, intern revisjon og ledelsens gjennomgang. Dette sørger for en systematisk vurdering av om ansatte har nødvendig kunnskap til å utføre aktsomhetsvurderinger.

Gjennom faste møtestrukturer – månedlige møter mellom bærekraft, supply chain og kvalitet, kvartalsmøter med salg, design og lager, og årlige tverrfaglige prioriteringsmøter – sikres kontinuerlig læring, deling av funn og kompetansebygging i hele organisasjonen.

Arbeidet med aktsomhetsvurderinger er i dag sterkest forankret hos bærekraftsansvarlig, supply chain teamet, produktutvikling og Business Developer, som alle har omfattende og praktisk erfaring i arbeidet. Parallelt utvikler vi et mer helhetlig opplæringsprogram for hele organisasjonen for å styrke kompetansen ytterligere i tiden fremover.

1.C. Planer og ressurser

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

Vår forpliktelse til å respektere mennesker, samfunn, dyr og miljø er tydelig forankret i selskapets overordnede strategi og styringsmodell, og er godkjent av både ledergruppen og styret. I strategiperioden 2026–2030 er ansvarlighet og bærekraft definert som et av selskapets sentrale satsingsområder, og inngår som en integrert del av forretningsutvikling, leverandørstyring og produktstrategi.

Vårt ansvar er konkretisert gjennom retningslinjer for ansvarlig forretningspraksis, inkludert policyer for miljø og klima, menneskerettigheter, innkjøp og oppfølging av leverandører. Disse bygger på internasjonale standarder og beskriver tydelige krav til både egen virksomhet og vår verdikjede. Vi rapporterer årlig om handlingsplaner og fremdrift til Etisk handel Norge, UN Global Compact og Miljøfyrtårn.

Bærekraft og aktsomhet er integrert i operativ styring, med KPI-er som:
- andel Type1-miljømerkede produkter,
- reduksjon i hasteordre,
- dokumentasjon av sosial dialog hos leverandører,
- økt dekning av lønnsdata,
- utrulling og bruk av klagemekanismer i verdikjeden.

Fremdrift på disse måles og koordineres gjennom våre digitale systemer og ledelsessystem, som fungerer som styringsverktøy på tvers av sourcing, produktutvikling, salg og kvalitet.

Ressurser og organisering:
Selskapet har dedikerte ressurser og tydelig rollefordeling innen bærekraft, sourcing og produkt, inkludert økt kapasitet etter at vi jobber tettere med vårt søsterselskap HejMar AB i Sverige. Det er satt av budsjettmidler til leverandøroppfølging, reiser, revisjoner, kompetansebygging og utvikling av systemer og prosesser. Ledergruppen får regelmessige oppdateringer, og styret involveres ved strategiske beslutninger knyttet til ansvarlighet.

Strategiske og forretningsmessige implikasjoner:
Arbeidet med ansvarlighet påvirker innkjøpsstrategi, produktportefølje og prioritering av leverandører. Krav til kvalitet, sporbarhet, miljø og arbeidsforhold påvirker time-to-market, produktkalkyler og forventede marginer, men styrker samtidig konkurranseevnen og kundeverdien. Innsikten fra våre aktsomhetsvurderinger brukes aktivt i beslutningsprosesser og i dialog med kunder, leverandører og samarbeidspartnere.

Tilgjengelighet og åpenhet:
Flere av våre styrende dokumenter og prinsipper er offentlig tilgjengelige, og vi arbeider kontinuerlig med å øke graden av åpenhet i tråd med Åpenhetsloven og våre medlemskap i Etisk handel Norge og UN Global Compact.

Disse prioriteringene gjentas og følges opp i Trinn 2–4 (kartlegging, tiltak og overvåkning), slik at mål, tiltak og KPI-er gjennomgående peker mot de fire prioriterte risikoene.

1.C.2 Hvordan følges strategier og planer for bærekraftig forretningspraksis opp av ledelse og styre?

Strategien for 2026–2030, som inkluderer mål og KPI-er for bærekraftig forretningspraksis, skal følges systematisk opp av ledelsen i strategiperioden. Prosesseiere har ansvar for den operative gjennomføringen, og følger fremdrift, avvik og risikoområder månedlig. Daglig leder holdes løpende orientert og rapporterer status på nøkkel-KPI-er videre til selskapets styre hvert kvartal.

Ledelsen følger særlig utviklingen innen våre prioriterte risikoområder, slik som arbeidsforhold og sosiale forhold hos leverandører, lønnsforhold og dekning av lønnsdata, risiko knyttet til produksjonskapasitet, hastordre og produktkvalitet, samt miljøfotavtrykk. Disse områdene har direkte strategiske og forretningsmessige implikasjoner, og inngår derfor i ledergruppens faste rapportering og prioriteringer.

Våre eiere er spesielt opptatt av oppfølging av leverandører, og forventer at alle konsernets leverandører gjennomfører revisjoner og tredjeparts verifikasjoner som dekker arbeidsforhold, HMS, miljø og arbeidsrettigheter. Eiere og ledelse er også opptatt av at arbeiderne i verdikjeden skal kunne leve av lønnen de mottar, og at produksjonen skjer med lavest mulig CO_2-utslipp og med tydelige tiltak for kontinuerlig forbedring. Organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger er et bærende premiss for vårt arbeid med levelønn og sosial dialog, og følges opp som en prioritert risiko i aktsomhetsvurderingene

Ledelsen følger opp KPI-ene i strategien via våre digitale systemer og ledelsessystem, som gir månedlig og kvartalsvis oversikt over status for miljømål, innkjøpspraksis, sosial dialog hos leverandører, klagemekanismer og fremdrift i aktsomhetsvurderingene. Dette styringsverktøyet danner grunnlaget for virksomhetens rapportering og beslutningsstøtte.
Samlet sikrer dette en strukturert og forutsigbar ledelsesoppfølging, der SWMs mål for ansvarlig og bærekraftig forretningspraksis følges tett gjennom hele året.

1.D Partnerskap og samarbeid med leverandører og forretningsforbindelser

1.D.1 Hvordan tydeliggjør virksomheten viktigheten av bærekraftig forretningspraksis i møte med leverandører og forretningsforbindelser?

1. Hvordan forventninger og krav formidles
Sverre W. Monsen AS har etablert en strukturert og tydelig prosess for å formidle våre forventninger til ansvarlig og bærekraftig forretningspraksis. Alle leverandører mottar og forplikter seg skriftlig til vår Supplier Code of Conduct, som bygger på FN- og ILO-konvensjoner og dekker menneskerettigheter, arbeidsforhold, miljø, dyrevelferd og antikorrupsjon. Dokumentet beskriver tydelige minimumskrav, revisjonsrettigheter og forventninger til kontinuerlig forbedring.

For leverandører i høyrisikoland stiller vi tilleggskrav om sosial sertifisering (SA8000 eller WRAP) eller oppfølging gjennom Amfori BSCI. Disse leverandørene knyttes til vår konto i Amfori Sustainability Platform og skal gjennomgå tredjepartsrevisjon minst hvert annet år.

Ved oppstart av samarbeid gjennomfører vi møter hvor kravene gjennomgås i detalj, inkludert dokumentasjonskrav og forventninger til samarbeid. Kravene formidles både skriftlig og muntlig, og følges opp i faste møter gjennom året.

2. Hvordan dialog og samarbeid om ansvarlig og bærekraftig forretningspraksis foregår
Vi arbeider langsiktig med våre hovedleverandører og har etablert et samarbeid preget av tillit, åpenhet og kontinuerlig kontakt. Vårt supply chain-team besøker leverandørene flere ganger årlig, og leverandørene besøker oss jevnlig. Dialogen omfatter status, utfordringer og forbedringsområder og fungerer som en arena for kapasitetsbygging.
Som medlem av Etisk handel Norge og UN Global Compact følger vi med på beste praksis og bruker disse ressursene aktivt i dialogen med leverandørene. Vi deler erfaringer og forventninger og jobber sammen om forbedringer innen arbeidsforhold, kjemikaliehåndtering, miljøstyring, tredjepartsrevisjoner og sertifiseringer.

3. Sammenheng mellom forventninger om bærekraft og andre tema (pris, volum, kvalitet)
Vi anerkjenner at leverandørenes mulighet til å etterleve våre krav henger tett sammen med vår innkjøpspraksis. Pris, volum og forutsigbarhet påvirker direkte forholdene i fabrikkene. Derfor arbeider vi for å:
- sikre lange ledetider og forutsigbare bestillinger (et internt ansvar vi kommuniserer tydelig til leverandørene)
- tilpasse ordrevolum til leverandørens faktiske kapasitet
- unngå hyppige endringer som kan føre til produksjonspress
- belønne gode miljø- og sosialsystemer gjennom økt ordrevolum
- samarbeide om kvalitets- og effektivitetsforbedringer som styrker lønnsomhet uten å presse arbeidere eller risikere brudd på normer

Kostnadsreduksjoner skal aldri undergrave arbeidstakerrettigheter, HMS eller miljøhensyn.

4. Hvordan vi håndterer leverandørers rutiner som kan medføre negativ påvirkning
Gjennom løpende dialog, dokumentasjonskrav og tredjepartsrevisjoner identifiserer vi rutiner hos leverandører som kan medføre risiko for negativ påvirkning på mennesker, dyr, samfunn eller miljø.
Når risiko identifiseres, følger vi en strukturert prosess:
1. Dialog og analyse
- Vi går gjennom funnene med leverandøren og gjennomfører årsaksanalyse.
- Vi vurderer realisme og kapasitet i foreslåtte forbedringsplaner.
2. Tiltak og støtte
- Vi tilbyr kompetanse, veiledning og ved behov delvis økonomisk støtte til sertifiseringer.
- Vi gir tydelig prioritet ved tidskritiske forbedringer, for eksempel innen kjemikaliehåndtering eller sosiale forhold i høyrisikoland.

3. Tålmodig, men konsekvent tilnærming
- Vi forventer vilje → evne → tiltak → fremdrift.
- Samarbeid avsluttes ikke på bakgrunn av manglende kapasitet alene, men ved manglende vilje eller gjentatt feilinformasjon.

Som rapportert i fjor avsluttet Sverre W. Monsen AS samarbeid med to leverandører etter flere års dialog uten reell progresjon. I løpet av det siste året har vi ikke avsluttet samarbeid med nye leverandører, men arbeider videre med systematiske forbedringstiltak og langsiktig kapasitetsbygging. Avslutning av samarbeid forblir siste utvei.

Lenke: Code of Conduct – Supplier Commitment (PDF)

https://swm.no/nb-no/baerekraft

(rull ned på nettsiden for nedlasting).

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?

1. Utfordringer knyttet til standardisering på EU-nivå
I rapporteringsåret har vi deltatt i en europeisk arbeidsgruppe som utvikler krav til arbeidstøy. Arbeidet har tydeliggjort hvor krevende det er å etablere felles standarder som fungerer på tvers av bransjer og leverandører. Arbeidstøy skiller seg vesentlig fra fast-fashion-segmentet, både i bruksmønster, levetid, materialvalg og krav til ytelse. Dette gjør at metodikker og krav som utvikles for mer konvensjonelle tekstilsegmenter ikke alltid treffer behovene til vår sektor.

Erfaring: Standardisering er nødvendig og positivt, men må ta høyde for store bransjeforskjeller. Det krever tid, tilpasning og bransjespesifikk kunnskap å utarbeide treffsikre krav.

2. Pilotering av produktpass og utfordringer med datagrunnlaget
Vi har deltatt i en nasjonal arbeidsgruppe som jobber med å harmonisere datagrunnlaget for digitale produktpass. Arbeidet har synliggjort at dagens foreslåtte beregningsmetoder ikke fanger opp alle relevante datapunkter for produkter med lang levetid, høy slitestyrke og omfattende vaske- og gjenbrukssykluser—faktorer som er sentrale i vår bransje. Beregningene blir ofte for generelle, og risikerer å gi et misvisende bilde av miljøprestasjonen til profesjonelle tekstiler.

Som følge av dette har vi valgt å utsette arbeidet med produktpass for våre volumprodukter inntil metodikken er mer presis og bransjetilpasset. Det krever betydelig ressursbruk å samle inn produktdata, og datagrunnlaget må være robust nok til å gi beslutningsrelevant informasjon.

Erfaring: Det er tidkrevende og krevende å etablere metodikk som treffer alle bransjer og gir realistiske utslippstall som faktisk kan bidra til reelle utslippskutt.
Konsekvens: Enkelte planlagte tiltak og målsettinger er utsatt.

3. Økte krav til leverandører – og utfordringer knyttet til markedsvilje
Gjennom mange år har vi stilt strenge krav til våre leverandører innen miljø, arbeidsforhold, sertifiseringer (blant annet miljømerker og sosial sertifisering/Amfori BSCI), samt forventninger om tiltak for redusert klimaavtrykk og betaling av levelønn. Flere av våre leverandører av volumprodukter har gjort betydelige investeringer for å møte disse forventningene, både fra oss og andre kunder.

Et eksempel er en av våre sentrale leverandører innen sengetøy, som nå driver en fabrikk med "state of the art" teknologi og prosesser, og hvor alle arbeidere mottar levelønn. Dette representerer et svært høyt ambisjonsnivå og et stort steg i riktig retning for tekstilbransjen.

Dette medfører økte produksjonskostnader, noe vi anser som en nødvendig konsekvens av ansvarlig forretningspraksis. Samtidig opplever vi at enkelte kunder ikke er villige til å betale for de forbedringene de selv etterspør. Resultatet er tap av markedsandeler til aktører med lavere krav til bærekraft og arbeidsforhold. Erfaringen synliggjør et økende gap mellom uttalte bærekraftskrav og faktisk betalingsvilje. Dette skaper betydelige kommersielle utfordringer og stiller oss overfor krevende prioriteringer. På kort sikt kan dette svekke konkurranseevnen, men vi vurderer ansvarlige leverandørkjeder som en langsiktig forutsetning for bærekraftig verdiskaping.

Erfaring: Det er et økende sprik mellom uttalte kundekrav og faktisk betalingsvilje. Dette skaper betydelige kommersielle utfordringer og stiller oss overfor vanskelige prioriteringer.
Vi ser et tydelig behov for en bredere dialog mellom kunder, leverandører, bransjeaktører og NGO-er om hva bærekraftige krav faktisk innebærer – og at forbedringer i arbeidsforhold og miljøprestasjon nødvendigvis gir

økte kostnader.

Konsekvens: På kort sikt mister vi konkurransekraft, og dersom denne utviklingen fortsetter kan det bli nødvendig å redusere kravene vi stiller til egne leverandører, selv om dette strider mot våre langsiktige ambisjoner.

Langsiktig vurdering: Vi er trygge på at ansvarlige leverandørkjeder vil være en konkurransefordel på sikt, men det er krevende å bære kostnadene i en overgangsfase uten tydelig markedsforankring.

4. Erfaringer knyttet til sosial dialog og vurdering av Better Work-programmet
I forrige års rapport beskrev vi hvordan vi jobbet for å påvirke vår største leverandør av helsebekledning til å vurdere medlemskap i Better Work, som et mulig tiltak for å styrke sosial dialog og arbeidstakerrettigheter i produksjonen. Dette bygger på økende krav fra offentlige innkjøpere og andre store kunder om at virksomheter i vår bransje aktivt legger til rette for sosial dialog i leverandørkjeden.

Som et lite selskap har vi begrenset kapasitet og kompetanse til selv å fasilitere sosial dialog ved fabrikkene. I land som Pakistan, hvor fagforeningsgraden er lav og arbeidstakere ofte har begrenset kjennskap til sine rettigheter, vurderte vi derfor Better Work som en potensiell partner som kunne bidra med den støtten vi ikke selv kan tilby.

Vår leverandør har i rapporteringsåret vært i dialog med Better Work. Deres foreløpige vurdering er at Better Work fremstår mer som en tredjeparts revisjonsaktør enn som en organisasjon som aktivt legger til rette for sosial dialog, kompetanseheving og styrket arbeidstakerrepresentasjon. Dette var uventet for oss, ettersom vår intensjon ikke er å pålegge leverandøren flere revisjoner—de håndterer allerede en omfattende mengde krav fra flere kunder, inkludert ulike sosiale sertifiseringer. Å pålegge flere revisjoner er derfor ikke i tråd med våre mål.

Erfaring:
Prosessen har vist oss at det er krevende å orientere seg i landskapet av initiativer som skal «støtte sosial dialog». Vi er fortsatt helt enige i behovet for å styrke arbeidernes rettigheter, men opplever usikkerhet rundt hvilke verktøy som faktisk bidrar til reell endring, og hvilke som i praksis bare skaper mer revisjonspress og rapporteringsarbeid.'

Videre prosess – viktig presisering:
Vi har ikke lagt Better Work-sporet bort. Tvert imot ønsker vi å gå i direkte dialog med Better Work for å avklare:
Om deres rolle faktisk er så revisjonsorientert som vår leverandør har oppfattet.
Om de kan tilby støtte som faktisk bidrar til sosial dialog og arbeidstakeropplæring.
Hvordan deres tilnærming fungerer i praksis i land som Pakistan. Hvilke konkrete resultater de kan vise til i tilsvarende fabrikkmiljøer.
På bakgrunn av denne usikkerheten har vi foreløpig valgt å ikke presse leverandøren til medlemskap i Better Work, før vi har avklart innhold, metode og forventet effekt av et slikt tiltak.

Kunnskapsgap:
Denne prosessen har også synliggjort et større behov for uavhengig forskning og praktiske eksempler på tiltak som faktisk fungerer for å styrke arbeidstakernes rettigheter i tekstilindustrien. Det er fortsatt uklart hvilke modeller for sosial dialog som gir best effekt, særlig i komplekse høy-risiko-kontekster. Dette gjør det vanskelig å ta informerte valg og stille målrettede krav som fører til varige forbedringer.

Konsekvens:
Arbeidet med å fremme sosial dialog går langsommere enn planlagt. Vi ønsker å gjøre gode, kunnskapsbaserte valg, og ikke påføre våre leverandører ytterligere administrative byrder uten reell verdi.
Vi søker derfor en løsning som både er effektiv for arbeidstakerne og realistisk for leverandørene å gjennomføre.

5. Erfaringer med innsamling og resirkulering av tekstiler
De siste årene har vi samlet inn kasserte tekstiler fra våre største vaskerikunder og sendt disse til resirkuleringsanlegg i først Finland og senere Norge. Utgangspunktet har vært en antakelse om at økt innsamling og materialgjenvinning er positivt for miljøet, særlig for tekstiler med fiberinnhold som i prinsippet skal kunne resirkuleres – som 100 % bomull, 100 % polyester eller ulike blandingskvaliteter.

I praksis har vi erfart at det finnes betydelige barrierer som gjør resirkulering langt mer krevende enn forventet. Dette samsvarer med funn fra forskningsmiljøer i Norden og Europa, som beskriver at komplekst fiberinnhold og mangel på harmoniserte metoder er hovedårsaker til at tekstilresirkulering ikke skalerer som ønsket. Finsk forskning peker på at tekstilavfall ofte består av komplekse materialer, og at dette er en sentral årsak til at kun rundt én prosent av tekstiler resirkuleres tilbake til nye tekstiler i dag.

Vi har også erfart utfordringer med driftsforholdene ved resirkuleringsanlegg. Enkelte anlegg har måttet legge ned driften som følge av manglende volumer og vansker med å oppnå økonomisk bærekraft, noe som også beskrives som en utfordring i nordiske regioner, der lave avfallsmengder kan gjøre det vanskelig å etablere effektive, lokale resirkuleringssystemer. Samtidig opplever andre anlegg at de mottar mer tekstilavfall enn de har kapasitet til å behandle, noe som forsterker flaskehalsene i systemet.

En annen sentral barriere er knyttet til kvaliteten på de resirkulerte fibrene. Per i dag er det svært vanskelig å resirkulere tekstilfibre tilbake til nye fibre med en styrke og kvalitet som egner seg for profesjonelle tekstiler, som skal tåle mange industrielle vaskesykluser. Dette støttes av europeisk forskning som viser at mekanisk resirkulerte fibre ofte får redusert kvalitet, og at kjemisk resirkulering fremdeles er umoden og ressurskrevende, spesielt når det gjelder blandingsmaterialer.

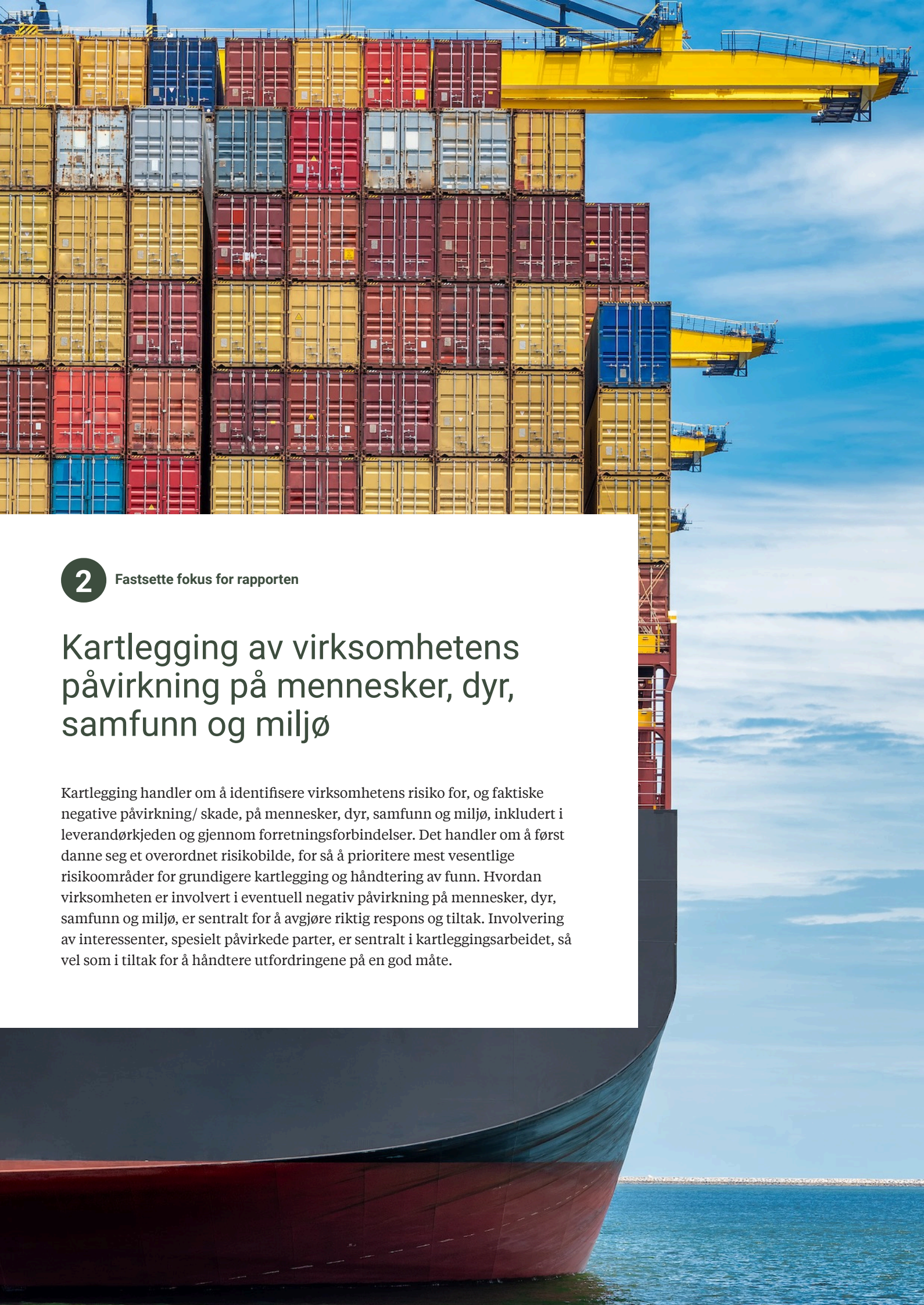
Transport og videreforedling representerer også et dilemma. Dersom fibre skal fraktes til spinnerier i Asia, innebærer dette betydelige klimagassutslipp, kostnader og logistikkbelastning. Samtidig har asiatiske produsenter allerede god tilgang på jomfruelige fibre, noe som gjør det usikkert om resirkulerte nordiske fibre vil bli etterspurt eller brukt.
Videre eksisterer det fortsatt begrenset forskning på om materialgjenvinning faktisk gir lavere klimaavtrykk enn forbrenning i tilfeller der fibrene uansett ikke kan brukes til nye tekstiler. Dette gjør det vanskelig å konkludere med hva som reelt sett er mest bærekraftig i et livsløpsperspektiv.

I tillegg er det uklart hvem som skal ha ansvaret for innsamling av kasserbare tekstiler i Norge. EU har vedtatt krav om separat innsamling av tekstiler fra 2025, og erfaringer fra Finland viser at kommunal innsamling kan organiseres på ulike måter, med betydelig variasjon i kvalitet og sorteringsgrad, noe som igjen påvirker resirkuleringsmulighetene. I Norge er det foreløpig ikke avklart hvordan ansvarsfordelingen skal bli, noe som skaper usikkerhet hos bransjeaktører som ønsker å etablere effektive ordninger.

Samlet sett har disse utfordringene ført til at vi har samlet inn færre tekstiler til resirkulering det siste året:

2023: 100 tonn
2024: 60 tonn
2025: 10 tonn

Dette gjenspeiler ikke redusert engasjement, men en mer kunnskapsbasert forståelse av dagens systemer og en erkjennelse av at store deler av bransjen ennå ikke er rigget for reell sirkularitet. Vi følger utviklingen tett og ønsker å bidra der det er hensiktsmessig, men vi ser at det krever mer forskning, bedre teknologi, tydeligere regelverk og mer robuste markeder før resirkulering kan bli en forutsigbar og effektiv del av vår verdikjede.



2 **Fastsette fokus for rapporten**

Kartlegging av virksomhetens påvirkning på mennesker, dyr, samfunn og miljø

Kartlegging handler om å identifisere virksomhetens risiko for, og faktiske negative påvirkning/ skade, på mennesker, dyr, 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, dyr, 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, DYR, 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 prioritert risiko for potensiell og/ eller faktiske negative konsekvenser for mennesker, dyr, samfunn og miljø.

Prioritert risiko	Relatert tema	Geografi
Levelønn: Faktisk lønn under levelønn og avhengighet av overtid	Fagorganisering og kollektive forhandlinger Helse, miljø og sikkerhet Lønn Arbeidstid Regulære ansettelser	Kina India Pakistan
Sosial dialog: Svak eller ikke-fungerende arbeidstakerrepresentasjon/lav fagforeningsgrad	Fagorganisering og kollektive forhandlinger Diskriminering Helse, miljø og sikkerhet Arbeidstid Regulære ansettelser	Pakistan
Innleid arbeidskraft (kontraktører): Høy andel innleide arbeidere med svakere rettigheter og mindre stabilitet hos enkelte produsenter	Fagorganisering og kollektive forhandlinger Diskriminering Lønn Arbeidstid Regulære ansettelser	Pakistan
Co2 i produksjon/miljømerking: Høyt klimaavtrykk i våtprosess + manglende energi-/varmedata	Miljø Utslipp Drivhusgasser Energi Avfall Vann Materialbruk	Pakistan

Basert på erfaringene fra 2024 og arbeidet gjennom 2025 har vi prioritert fire risikoområder: levelønn, sosial dialog, innleid arbeidskraft og CO_2-utslipp i produksjon. Disse områdene representerer der vi har størst potensiell negativ påvirkning, samtidig som vi har reell mulighet til å påvirke gjennom egen innkjøpspraksis, tydelige krav og langsiktig leverandørdialog.

Disse temaene går igjen i dialogen med våre hovedleverandører og i våre interne beslutningsprosesser, og er derfor operasjonalisert i en kombinert Risikomatrise & Handlingsplan med konkrete mål, indikatorer og oppfølging i faste møter (månedlig/kvartalsvis).

Levelønn er prioritert fordi faktisk lønn hos deler av leverandørbasen ligger nær minstelønn, og enkelte fabrikkers lønnsnivå påvirkes av overtid og svingninger i ordre. I 2026 gjennomfører vi pilot(er) for å beregne lønnsgap og kost/effekt, og innhenter lønnsdata fra majoriteten av Tier 1-leverandører i høyrisikoland. Egen innkjøpspraksis (S&OP) brukes for å redusere hasteordre og skape forutsigbarhet for høyere grunnlønn

Sosial dialog er prioritert fordi reell representasjon og dokumentert dialog er avgjørende for forbedringer i lønn, arbeidstid og HMS. I 2026 standardiserer vi innhenting av komité dokumentasjon og verifiserer praksis på fabrikkbesøk; vi avklarer samtidig eventuelle opplæringstiltak (og vurderingen av Better Work er styrt av effekt på dialog – ikke mer revisjonspress).

Innleid arbeid (kontraktører) er prioritert da høy innleieandel kan gi mindre stabile vilkår, lavere lønnsprogresjon og svakere medvirkning. I 2026 er målet at vi skal kartlegge andel innleide, sette terskelverdier og følge opp med CAP der nivået er for høyt, koblet til forutsigbar ordreplanlegging.

CO_2 i produksjon er prioritert fordi utslippene i tekstilproduksjon i stor grad ligger i energi og våtprosesser. Vi øker andelen Type 1 merkede produkter videre og innhenter energi/varmedata fra utvalgte leverandører for å målrette tiltak der effekten er størst. Samtidig erkjenner vi systemiske utfordringer knyttet til resirkulering; derfor prioriterer vi kvalitet/levetid og bruker sertifisering og data til å redusere fotavtrykket i praksis.

Denne prioriteringen bygger på fjorårets vurderinger og årets erfaringsgrunnlag, og speiler våre viktigste forbedringsmuligheter i leverandørkjeden. Oppfølgingen er forankret i styringssystemet (møtestruktur, KPI og CAP) og rapporteres jevnlig til ledelse/styre.

Disse risikoområdene er valgt fordi de kombinerer høy alvorlighet, mulig stort omfang i vår verdikjede og tydelig påvirkningskraft gjennom egen praksis.

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

2.A.2 Beskriv: a) virksomhetens rutiner for kartlegging og identifisering av risiko og hvordan den riskoen ble identifisert og prioritert b) eventuelle deler av virksomheten som ikke er dekket i kartleggingen (produktgrupper, egne produkter, avdelinger eller lignende) og hvorfor c) hvordan informasjon ble hentet inn, hvilke kilder som er benyttet og hvilke interessenter som er involvert d) om det er identifisert områder hvor det er manglende informasjon for å vurdere risiko og hvordan dere vil gå frem for å få mer informasjon om dette.

a) Rutiner for kartlegging, identifisering og prioritering
Bærekraftsansvarlig har det overordnede ansvaret for at kartlegging og identifisering av risiko gjennomføres løpende og er integrert i våre styringsprosesser. Vi vurderer risiko i leverandørkjeden som en del av faste møter mellom bærekraft, innkjøp/supply chain og kvalitet. Prioritering skjer etter tre kriterier: alvorlighet (hvor alvorlig er konsekvensen), omfang (hvor mange kan bli berørt) og mulighet for gjenoppretting (i hvilken grad skaden kan reverseres). Videre vurderer vi hvordan vi er involvert (forårsaket, medvirket, eller direkte forbundet) og hvilken påvirkningsmulighet vi faktisk har. Konklusjonene operasjonaliseres i en kombinert Risikomatrise & Handlingsplan, med mål, indikatorer, eierskap og oppfølgingsfrekvens (månedlig/kvartalsvis).

b) Avgrensning – deler som ikke er dekket og hvorfor
Denne delen av rapporten fokuserer på risiko i leverandørkjeden i høyrisikoland og prosesser som driver vesentlig del av fotavtrykket vårt. Produksjon i Europa vurderes som lav sosial risiko og er derfor ikke prioritert her, selv om vi følger opp miljøforhold og sertifiseringer. Egen virksomhet i Norge er heller ikke hovedfokus i denne seksjonen, fordi vi allerede rapporterer årlig på HMS og utslipp gjennom etablerte systemer og har separate handlingsplaner.

c) Metoder, kilder og involverte interessenter
Kartleggingen bygger på en kombinasjon av:
Direkte leverandørdialog og fabrikkbesøk (flere ganger årlig), inkludert innhenting av dokumentasjon på sosial dialog (valgprosedyrer, møteprotokoller), arbeidsforhold, lønnspraksis, og produksjonsprosesser.
Tredjepartsoppfølging (audit/CAP) og land-/bransjevurderinger som ramme for overordnet risikobilde.
Arbeidere involveres indirekte gjennom tredjepartsrevisjoner (Amfori BSCI), som inkluderer både individuelle og gruppeintervjuer med arbeidere uten ledelsens tilstedeværelse. I tillegg får vi innsikt gjennom samtaler med arbeidere på fabrikkbesøk når dette er mulig, og vi har etablert en anonym klagekanal som gir arbeidere mulighet til å dele bekymringer direkte med oss. Denne kombinasjonen gir oss et viktig supplement til informasjonen vi mottar fra fabrikkledelsen
Interne vurderinger og erfaring fra oppfølging over tid (sammenligning mellom leverandører, avvikstrender, modenhet).
Resultater og funn forankres i faste møtearenaer og registreres i Risikomatrise & Handlingsplan, som fungerer som vårt operative styringsverktøy.

d) Kunnskapshull og hvordan disse skal lukkes
Vi har identifisert følgende områder der informasjonen må styrkes for å vurdere risiko mer presist:
- Lønnsdata (levelønn): Vi mangler konsistent, tallfestet oversikt på tvers av Tier 1 i høyrisikoland. Plan 2026: innhente lønnsdata fra minst 80 % av Tier 1 i HR land og gjennomføre pilot(er) for å beregne levelønns gap og kost/effekt.
- Innleid arbeidskraft: Omfang og varighet er ikke kartlagt godt nok. Plan 2026: standardisert kartlegging av innleieandel, definere terskelverdier (f.eks. >20 %) og følge opp avvik med CAP og overgangsplaner.
- Energibruk/varme i våtprosess: Datagrunnlaget er begrenset. Plan 2026: innhente energi og varmedata fra våre topp 10 leverandører i relevante prosesser for å målrette tiltak med størst effekt.
- Råvareleddet (sporbar bomull/barnearbeid): Tilgang på sporbarhet er svært begrenset per i dag, noe som gjør direkte verifikasjon vanskelig. Vi følger utviklingen og vil revurdere prioriteringen dersom sporbarhet og påvirkningsmulighet øker.

Begrunnelse for prioritering (hensynet til mennesker, samfunn, dyr og miljø)
Våre fire prioriterte risikoer – levelønn, sosial dialog, innleid arbeid og CO_2 i produksjon – er valgt fordi de kombinerer høy alvorlighet (arbeidstakerrettigheter og livsgrunnlag samt klima/miljø), betydelig omfang i leverandørkjeden, og varierende mulighet for gjenoppretting. Samtidig har vi reell påvirkningskraft gjennom leverandørdialog, innkjøpspraksis og tydelige datakrav. Eventuelle faktiske negative konsekvenser som avdekkes løftes inn som prioritert risiko og følges opp med konkrete mål og tiltak i handlingsplanen.

ANNEN NEGATIV PÅVIRKNING/SKADE

2.A.3 Beskriv annen risiko for negativ påvirkning/skade på mennesker, dyr, samfunn og miljø som ble identifisert men ikke prioritert, og hvordan disse er håndtert

Gjennom risikoscreeninger og eksterne land- og sektorvurderinger identifiserer vi en generell risiko for barnearbeid i tekstilsektoren. Vi har imidlertid valgt å ikke prioritere denne risikoen nå, basert på vår gode kunnskap om egen leverandørkjede (høyteknologiske fabrikker med krav til spesialisert kompetanse). Risikoen overvåkes likevel gjennom kontraktsfestede krav, tredjepartsrevisjoner, stikkprøver ved fabrikkbesøk, kontroll av underleverandører og utrulling av klagemekanisme.

Vi har også identifisert potensiell risiko for lønnsgap mellom kvinner og menn. Arbeidet var planlagt i fjor, men er ikke igangsatt. I år iverksetter vi en pilotkartlegging (1–2 fabrikker) med anonymisert, kjønnsdelt lønnsdata, dialog om tiltak ved eventuelle funn og plan for skalering.



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, dyr, 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, dyr samfunn og miljø er et avgjørende bidrag til FNs bærekraftsmål.

3.A Stanse, forebygge eller redusere

3.A.1 Beskriv mål og status for de tiltakene virksomheten har iverksatt for å redusere prioritert risiko

Overordnet mål :	**Levelønn: Faktisk lønn under levelønn og avhengighet av overtid** Alle arbeidere hos våre strategiske leverandører skal motta en lønn de kan leve av, samt ha en arbeidstid som ikke gjør dem avhengige av ulovlig eller uforholdsmessig overtid for å oppnå en anstendig inntekt. På sikt skal vi ha tilstrekkelig datagrunnlag til å vurdere faktiske lønnsnivå per fabrikk mot anerkjente levelønns-referanser.
Status :	Vi har per i dag ikke fullstendig fabrikkspesifikt datagrunnlag for faktiske lønninger hos våre leverandører, og mangler derfor verifisert oversikt over hvorvidt lønnsnivåene ligger over eller under levelønnsreferanser. Samtidig har levelønn i rapporteringsåret blitt løftet frem som én av virksomhetens prioriterte risikoer og inngår nå i fast oppfølging gjennom risikomatrise og handlingsplan. Vi har identifisert konkrete datagap knyttet til grunnlønn, overtidsavhengighet og kjønnsforskjeller, og besluttet metodikk og pilottilnærming for å lukke disse.
Mål i rapporteringsåret :	Mål i rapporteringsåret var å definere et minimumssett med lønnsdata for å etablere baseline hos utvalgte leverandører, samt starte pilot hos 1–2 leverandører for anonymisert, kjønnsdelt lønnsdata og vurdere overtidsavhengighet.

Beskriv iverksatte eller planlagte tiltak :

SWM vurderer å være direkte forbundet med risiko for manglende levelønn hos leverandører, og kan også ha bidratt indirekte gjennom historisk innkjøpspraksis, herunder manglende systematisk etterspørsel etter lønnsdata og perioder med uforutsigbare ordre.
Dette innebærer at vi har et ansvar for å bruke vår påvirkningskraft til å forebygge og redusere denne risikoen gjennom endringer i egen praksis og tydelige forventninger til leverandører.
På denne bakgrunn har vi iverksatt og planlagt følgende tiltak:
- Levelønn er løftet frem som én av fire prioriterte risikoer i selskapets samlede risikomatrise.
- Vi har besluttet å innhente lønnsdata som del av ordinær leverandøroppfølging og har identifisert 1–2 pilotleverandører for anonymisert datainnhenting.
- Forventning om dialog rundt lønn og arbeidstid er kommunisert til pilotleverandører, og temaet er gjort til fast punkt i leverandørdialog.

Beskriv faktiske eller forventede resultater av tiltaket, samt mål og aktiviteter for kommende rapporteringsår :

Tiltakene har bidratt til tydeligere prioritering internt, klarere forventninger i leverandørdialogen og etablert et konkret grunnlag for systematisk datainnhenting i 2026. Dette vurderes som en nødvendig forutsetning for å kunne iverksette målrettede forbedringstiltak over tid.

Tiltak planlagt / igangsettes i 2026:
- Utvikle et minimum datasett for lønn (grunnlønn, tillegg, overtidsbetaling, arbeidstimer, eventuelle bonuser/akkord, kjønnsdelt).
- Innhente anonymiserte lønnsdata fra 1–2 pilotfabrikker.
- Kartlegge om arbeidere er avhengige av overtid for å nå en anstendig inntekt.
- Sammenligne data med levelønn-referanser fra anerkjente kilder (f.eks. Asia Floor Wage, lokale referanser, WageIndicator).
- Avklare tiltak dersom det avdekkes gap, i dialog med leverandørene.

Faktiske resultater (til nå):
- Leverandører er informert om at lønnsdata vil bli prioritert.
- Pilotleverandører identifisert.
- Et tydelig datagap er erkjent: manglende innsikt i faktisk lønnsnivå, kjønnsforskjeller og overtidsavhengighet.

Forventede resultater i 2026:
- Etablert baseline for lønnsnivå hos 1–2 leverandører.
- Bedre forståelse av overtidsavhengighet og hvorvidt overtid er nødvendig for å nå levelønn.
- Kjønnsdelt innsikt i lønnsnivå per avdeling/rolle.
- Klarere grunnlag for oppfølging og dialog med leverandører i 2027.
- Bedre beslutningsgrunnlag for pris/kvantum/innkjøpspraksis internt.

Mål og aktiviteter for kommende rapporteringsår:
Mål 2026:
- Fullføre pilotdatainnhenting.
- Sammenligne lønnsdata mot etablerte levelønnsreferanser.
- Vurdere om vi skal skalere innsatsen til flere leverandører i 2027–2028.

Aktiviteter:
- Kvalitetssikre lønnsdata fra pilotene.
-Gjennomføre dialogmøter med pilotleverandører om eventuelle lønnsgap.
- Vurdere om det er hensiktsmessig å støtte tiltak for bedre lønnsstrukturer (f.eks. bedre beregning av grunnlønn vs. total lønn).
- Integrere lønn som fast punkt i oppfølging og revisjonsforberedelser.

Indikatorer:
- Andel pilotleverandører med levert minimumssett av lønnsdata
- Avdekket lønnsgap (grunnlønn vs. levelønn)
- Omfang av overtidsavhengighet
- Kjønnsdelt lønn (gap eller ikke)
- Forbedring i datakvalitet år-over-år
- Antall leverandører hvor dialog om lønn inngår i ordinær oppfølging

Tiltakene vurderes som hensiktsmessige gitt virksomhetens rolle og påvirkningskraft.

	Sosial dialog: Svak eller ikke-fungerende arbeidstakerrepresentasjon/lav fagforeningsgrad
Overordnet mål : **Status :**	Alle arbeidere i vår leverandørkjede skal ha reell fagforeningsfrihet og rett til kollektive forhandlinger i tråd med ILOs kjernekonvensjoner. Vi skal bidra til at arbeidere har trygge kanaler for å fremme sine interesser, enten gjennom fagforening, valgte tillitsvalgte eller fungerende arbeidskomiteer. Hos våre strategiske Tier 1-leverandører finnes det etablerte arbeidskomiteer, men fagorganiseringsgraden er lav og dokumentasjonen på hvordan sosial dialog fungerer i praksis er varierende. Sosial dialog er i rapporteringsåret identifisert som prioritert risiko og er operasjonalisert i risikomatrise og handlingsplan, med mål om å styrke arbeidstakerrepresentasjon gjennom mer systematisk oppfølging.
Mål i rapporteringsåret :	Vi hadde som mål å kartlegge leverandørenes holdning til å melde seg inn i Better Work (eller tilsvarende internasjonal arbeidslivsordning), og samtidig vurdere mulighetene for å styrke sosial dialog på fabrikkene i tråd med ILO-standarder. Dette inkluderte å få oversikt over: - hvorvidt komiteene er valgt av arbeidere (ikke utpekt av ledelsen) - møtestrukturer og referater - hvordan dialogen fungerer i praksis - kapasitet og motivasjon hos ledelsen til å styrke dialogen - potensialet for å innføre tredjeparts fasilitering (Better Work/eksperter)

Beskriv iverksatte eller planlagte tiltak :

SWM vurderer å være direkte forbundet med risiko knyttet til svak sosial dialog hos leverandører, og kan ha bidratt indirekte gjennom tidligere manglende systematikk i etterspørsel av dokumentasjon og klare forventninger til hvordan arbeidstakerrepresentasjon skal fungere.
Som langsiktig kunde har vi et ansvar for å bruke vår påvirkningskraft til å forebygge og redusere denne risikoen.

På denne bakgrunn har vi iverksatt følgende tiltak:
- Innhenting av dokumentasjon på eksisterende komiteer hos strategiske leverandører er gjennomført.
- Sosial dialog er integrert som fast tema i leverandørmøter og fabrikkbesøk.
- Vi har innledet dialog med Better Work for å vurdere hvorvidt eksterne aktører kan bidra til reell styrking av sosial dialog, med fokus på effekt fremfor ytterligere revisjon.

Beskriv faktiske eller forventede resultater av tiltaket, samt mål og aktiviteter for kommende rapporteringsår :

Faktiske resultater:

- Dokumentasjonen og Amfori-rapportene bekrefter at komiteer eksisterer hos alle strategiske leverandører, men detaljnivå og kvalitet på informasjon varierer.
- Den største leverandøren har gitt tilbakemelding på at Better Works tilbud oppleves mer compliance-orientert enn fasiliterende for sosial dialog, som var formålet for dialogen.
- Vi har identifisert et tydelig gap: Vi mangler verifisert informasjon om valgprosesser, møtestruktur og saksoppfølging, som er nødvendige elementer for reell arbeidstakerrepresentasjon.

Forventede resultater, mål og aktiviteter for kommende rapporteringsår:

- Avklare valg av ekstern partner (Better Work eller alternativ).
- Iverksette pilot hos 1–2 leverandører, med mål om ansattevalgte representanter, fast møtestruktur, referater og sakslogg.
- Etablere baseline for sosial dialog hos alle strategiske leverandører.
- Bruke erfaringene fra pilotfasen til å vurdere videre skalering i kommende år.

Tiltakene vurderes som hensiktsmessige gitt virksomhetens rolle og påvirkningskraft.

	Innleid arbeidskraft (kontraktører): Høy andel innleide arbeidere med svakere rettigheter og mindre stabilitet hos enkelte produsenter
Overordnet mål : **Status :**	Alle arbeidere i vår leverandørkjede – inkludert innleide og midlertidige arbeidere – skal ha samme grunnleggende rettigheter, trygge arbeidsforhold og forutsigbare ansettelsesvilkår som fast ansatte. Arbeidere som er innleid via bemanningsbyråer skal omfattes av de samme HMS-standardene, arbeidstidsreglene og lønns-/ytelseskravene som ansatte direkte av fabrikken. Det er identifisert at én strategisk leverandør har hatt høy andel innleide arbeidere, og vi mangler per i dag verifisert informasjon om vilkår og oppfølging av kontraktører sammenlignet med fast ansatte. Temaet er i rapporteringsåret løftet frem som prioritert risiko og inngår nå i vår risikomatrise og handlingsplan.
Mål i rapporteringsåret :	**I rapporteringsåret hadde vi som mål å:** - Kartlegge andel innleide arbeidere hos alle strategiske leverandører. - Identifisere hvilke leverandører som bruker bemanningsbyråer, og hvilke byråer de benytter. - Vurdere hvorvidt innleide arbeidere får: - samme opplæring - samme PPE - samme arbeidstidsvilkår - lik lønn for likt arbeid - tilgang til klagemekanisme - Vurdere risikoen for at kortvarige ordre eller hastordre fra SWM kan bidra til høy bruk av kontraktører.

Beskriv iverksatte eller planlagte tiltak :

SWM vurderer å være direkte forbundet med risiko for høy andel innleid arbeidskraft hos enkelte leverandører, og kan ha bidratt indirekte gjennom ordrevariasjon og hasteordre i perioder.
Dette forplikter oss til å bruke vår påvirkningskraft til å forebygge og redusere risikoen gjennom endringer i egen planlegging og tydeligere forventninger.

På denne bakgrunn har vi iverksatt og planlagt følgende tiltak:
- Risiko knyttet til innleid arbeid er løftet frem i leverandørdialog og faste møter.
- Relevant informasjon fra Amfori-rapporter er gjennomgått med særlig fokus på kontraktører.
- Leverandører med høyest identifisert risiko er valgt ut for videre pilotoppfølging og mer detaljert datainnhenting.
-Temaet er samtidig koblet til pågående arbeid med ansvarlig innkjøpspraksis (S&OP).

Beskriv faktiske eller forventede resultater av tiltaket, samt mål og aktiviteter for kommende rapporteringsår :

Faktiske resultater:
Vi har løftet risikoen i leverandørmøter, gått gjennom Amfori-funn og identifisert pilotleverandører.

Gap:
Vi mangler verifisert informasjon om vilkår/oppfølging av innleide arbeidere.

Forventede resultater i 2026:
Etablere baseline hos 1-2 leverandører, tydeliggjøre krav og integrere temaet i ledelsessystemet.

Mål/aktiviteter:
Innsamle dokumentasjon (kontrakter, lønn, arbeidstid, PPE, klager), dialog og enkle forbedringer hos leverandører, samt analysere egne ordreprosesser for å redusere press/høy innleie.
Indikatorer: komplett dokumentasjon hos piloter, lik lønn for likt arbeid, arbeidstid/OT, HMS-likebehandling, klage-tilgang, reduksjon i hasteordre.

Tiltakene vurderes som hensiktsmessige gitt virksomhetens rolle og påvirkningskraft.

	Co2 i produksjon/miljømerking: Høyt klimaavtrykk i våtprosess + manglende energi-/varmedata
Overordnet mål :	Redusere klimaavtrykket i verdikjeden ved å sikre best practice i våtprosesser (farging, vask, finishing) og bygge opp et solid datagrunnlag for energi/varme og utslipp. Øke andelen Type1-miljømerkede tekstiler som styrer produksjonen mot dokumenterte miljøkrav.
Status :	Vi har per i dag begrenset tilgang på sammenlignbare energi- og varmedata fra våtprosesser i leverandørkjeden, og mangler dermed fullstendig klimabaseline for disse prosessene. Samtidig er CO_2-utslipp i produksjon identifisert som prioritert risiko, og vi har besluttet å bruke innfasing av Type1-miljømerking som hovedvirkemiddel i påvente av bedre datagrunnlag.
Mål i rapporteringsåret :	- Avklare hvilke data vi trenger (minimumssett) for å kunne etablere baseline for energi/varme i våtprosess hos utvalgte leverandører. - Øke andelen Type1-miljømerkede produkter i prioriterte produktgrupper.

Beskriv iverksatte eller planlagte tiltak :

SWM vurderer å være direkte forbundet med risiko for høyt klimaavtrykk i produksjon, og kan ha bidratt indirekte gjennom historisk manglende og inkonsistent etterspørsel etter energi- og varmedata. Dette innebærer at vi har ansvar for å forebygge og redusere risikoen ved å bruke vår påvirkningskraft i produktutvikling og leverandørvalg.

På denne bakgrunn har vi iverksatt følgende tiltak:
- Type1-miljømerking er tydelig prioritert i produktutvikling og leverandørdialog.
- Pilotleverandører er identifisert for innhenting av minimumsdata for våtprosess.
- Krav til dokumenterte prosess- og kjemikaliesystemer knyttes tettere til leverandørvalg.

Beskriv faktiske eller forventede resultater av tiltaket, samt mål og aktiviteter for kommende rapporteringsår :

Faktiske resultater (til nå):
- Retning og prioritering besluttet: Type1-innfasing som hovedvirkemiddel mens vi bygger data.
- Pilotleverandører identifisert for første runde baseline.

Forventede resultater i 2026:
- Etablert baseline for energi/varme hos 1–2 leverandører (minimumsdata).
- Tydeligere datakrav integrert i våre rutiner og maler.
- Økende andel produkter som kvalifiserer for Type1-merking, med tilhørende dokumentasjon.

Mål 2026:
- Baseline etablert hos 1–2 leverandører (minimumsdata for våtprosess).
- Øke andel Type1-miljømerkede produkter (i tråd med KPI-en).
- Integrere datakrav i Master-arbeidsbok og leverandøroppfølging.

Kjerneaktiviteter:
- Innhente og kvalitetssikre minimumsdata fra pilotene.
- Følge opp leverandører på Type 1-krav i utvalgte produktlinjer.
- Evaluere datagap og justere minimumssett for 2027.
- Vurdere om baseline-metodikk kan skaleres til flere leverandører.

Indikatorer (måleeffekt):
- Andel pilotleverandører med levert minimumsdata for våtprosess.
- Kvalitet/fullstendighet på rapporterte energikilder og varmeforbruk.
- Økning i andel Type 1-miljømerkede produkter.
- Reduksjon i datagap (andel manglende datapunkter år-over-år).

Tiltakene vurderes som hensiktsmessige gitt virksomhetens rolle og påvirkningskraft.

3.B Andre tiltak for å håndtere risko for negativ påvirkning/skade

3.B.1 Reduksjon av natur- og miljøpåvirkning

Vi reduserer natur- og miljøpåvirkning gjennom kjemikaliekrav og designgrep som forebygger unødvendige våtprosesser. Alle metervarer oppfyller OEKO-TEX® Standard 100 og REACH, og vi faser inn Type 1-miljømerking for å sikre best practice i kjemikaliehåndtering. I produktutvikling konstruerer vi metervarer (fiber/blanding/binding) slik at behovet for kjemisk finishing reduseres eller bortfaller, noe som senker kjemikaliebruk, vann og energi i produksjonen. Vi prioriterer disse tiltakene innenfor dagens kapasitet.

3.B.2 Reduksjon av klimagassutslipp

Våre største utslipp oppstår i produksjon og under bruk (vask/tørk). Derfor prioriterer vi:

- Levetid (prioritet nr. 1): Vi designer for lang levetid gjennom fiber-/garnvalg, konstruksjon og kvalitetskrav (slitestyrke, pilling), slik at tekstilene tåler intensiv bruk og hyppig vask. Lenger levetid reduserer behovet for nyproduksjon og gir lavere utslipp per bruk.

- Fornybar energi i leverandørkjeden: Ny leverandør i India (2024) benytter en stor andel av energien fra solceller. Vår leverandør av sengetøy benytter 60 % solenergi i dag og planlegger 100 % innen 2027, hvilket reduserer utslipp i produksjonen.

- Reduksjon av plast: Vi jobber løpende for å minske plast fra produsent og på eget lager (færre enhetsposer der mulig, mer resirkulert kartong, bedre pakkeoptimalisering).

I tillegg fortsetter vi å redusere egne utslipp gjennom Miljøfyrtårn-arbeidet.

3.B.3 Tilpasning av egen innkjøpspraksis

Vi arbeider systematisk med å forbedre vår egen innkjøpspraksis for å redusere risiko i leverandørkjeden. Et sentralt tiltak er å sikre mer forutsigbare bestillinger. Sammen med våre kunder jobber vi kontinuerlig for bedre planlegging av innkjøp, slik at vi kan etablere faste produksjonsprogrammer hos leverandørene.

Siden 2019 har vi satt faste programmer på flere av våre største produktgrupper. Dette gir leverandørene mulighet til å planlegge produksjonen flere måneder frem i tid, noe som fører til:

høyere produksjonseffektivitet; mindre behov for overtid; og stabilitet for arbeiderne gjennom mer forutsigbare arbeidsplaner og tryggere inntektsgrunnlag.
En mer stabil innkjøpspraksis reduserer risiko for press i produksjonen, og styrker både arbeidsforhold og kvalitet.

3.B.4 Valg av produkter og sertifiseringer

Vi har besluttet at vårt standardsortiment for alle hovedkundegrupper skal være Type 1-miljømerket. Dette valget er basert på at Type 1-merking (som EU Ecolabel og GOTS) stiller helhetlige krav til kjemikalier, utslipp, vann- og energibruk, kvalitet og produktlevetid. Disse ordningene bygger på anerkjente standarder og tredjeparts verifisering, og sikrer dermed at våre produkter produseres etter best practice uten at vi selv trenger å etablere svært omfattende kontrollsystemer i leverandørkjeden.

Type 1-miljømerkinger bidrar samtidig til redusert risiko for negativ påvirkning gjennom hele produktets livsløp, og gjør det enklere å velge bort prosesser og råvarer med høy miljøbelastning. Dette valget styrker sporbarheten, gir oss bedre grunnlag for å dokumentere miljøeffekter og gjør det enklere for kundene våre å ta gode valg.

Vi har allerede økt andelen Type 1-miljømerkede produkter, og vil videreføre denne utviklingen i årene fremover som et av våre viktigste miljø- og klimatiltak.

3.B.5 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

Vi støtter aktivt opp om fagforeningsfrihet og retten til kollektive forhandlinger i hele vår leverandørkjede. Dette er forankret i våre retningslinjer for ansvarlig forretningspraksis og kommuniseres tydelig til leverandørene gjennom vår Supplier Code of Conduct.

I land eller fabrikker hvor fagforeninger ikke er mulig eller ikke er representert, forventer vi at det etableres demokratisk valgte arbeidstakerrepresentanter eller andre former for sosial dialog som sikrer reell medvirkning for arbeiderne.

Vi følger opp dette gjennom dialog med strategiske leverandører, innhenting av dokumentasjon og integrering av krav til arbeidstakerrepresentasjon i våre oppfølgingsrutiner. Dette ligger også til grunn for vårt arbeid med sosial dialog, som er en prioritert risiko vi jobber systematisk med å forbedre.

3.B.6 Bidrag til utvikling, kompetanseheving og opplæring internt og av leverandører og arbeidere i leverandørkjeden

Vi prioriterer kompetanseheving internt for å styrke kvaliteten i vårt aktsomhetsarbeid. Dette skjer gjennom deltakelse i relevante fagfora, kurs, webinarer og nettverk, og ved at vi deler erfaringer og faglig innsikt med kunder og bransjeaktører. Denne kompetansebyggingen støtter våre langsiktige planer om mer systematiske aktsomhetsvurderinger og styrker arbeidet med prioriterte risikoer.

Hos leverandørene bidrar vi indirekte til kompetanseheving gjennom vårt arbeid med Type1-miljømerking, der leverandørene må oppfylle strenge krav innen kjemikalier, prosesskontroll og miljøstyring. I tillegg forventer vi at leverandørene følger nasjonale krav til opplæring innen HMS og arbeidsmiljø.

Eventuelle fremtidige samarbeid med eksterne aktører som Better Work vil bidra til opplæring av arbeidere i rettigheter, sosial dialog og forbedret arbeidslivspraksis.

3.B.7 Bekjempelse av korrupsjon og bestikkelser i egen virksomhet og leverandørkjeden

Vi har nulltoleranse for korrupsjon og bestikkelser i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Kravene er forankret i våre interne retningslinjer og i vår Supplier Code of Conduct, som alle leverandører må signere. Retningslinjene omfatter forbud mot bestikkelser, utilbørlige fordeler, interessekonflikter og uetisk påvirkning.

Internt har vi obligatoriske digitale kurs for ansatte om hvordan de skal kjenne igjen og håndtere korrupsjonsrisiko. Vi har også en åpen varslingskanal på vår nettside som kan brukes av ansatte, leverandører og andre samarbeidspartnere for å varsle om bekymringer eller mulige brudd på etiske retningslinjer, inkludert korrupsjon.

I leverandørkjeden følger vi opp kravene gjennom kontrakter, dialogmøter og revisjoner via Amfori BSCI. Vi kommuniserer tydelig at korrupsjon er et alvorlig brudd på våre forventninger, og at manglende etterlevelse kan føre til avslutning av samarbeid.

3.B.8 Annen relevant informasjon for hvordan dere arbeider med å redusere, forhindre og håndtere negativ påvirkning

Vi har erfart at aktsomhetsarbeid handler like mye om relasjoner og dialog som om systemer og revisjoner. For å skape åpenhet og trygghet besøker vi våre leverandører flere ganger i året. Dette gir rom for gjensidig forståelse og gjør det mulig for leverandørene å dele utfordringer og forbedringsmuligheter som ikke alltid fremkommer i formelle revisjoner.

Slike relasjonsbyggende prosesser styrker tilliten, gir oss bedre innsikt i risiko, og gjør det enklere å planlegge tiltak som faktisk fungerer i praksis. Denne måten å jobbe på gir også bedre kontinuitet i produksjonen og bidrar til stabile produkter og leveranser — noe som våre kunder drar direkte nytte av.



4

Overvåking av gjennomføring og resultater

Overvåkning 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 a) hvem som har ansvar for å overvåke effekten og resultatene av tiltak iverksatt og hvordan dette gjennomføres i praksis, b) hvem som har ansvar for å evaluere arbeidet med aktsomhetsvurderinger, og hvordan dette gjennomføres i praksis

a) Ansvar for å overvåke effekten og resultatene av tiltak – og hvordan dette gjennomføres i praksis
Ansvar for overvåking av effekt og resultater er forankret i selskapets styringsmodell og interne rutine for aktsomhetsvurderinger (versjon 2026). Det overordnede ansvaret ligger hos styret og daglig leder, mens bærekraftsansvarlig er prosesseier og koordinerer all operativ oppfølging.

Overvåkingen skjer gjennom en fast og dokumentert møtestruktur:
• Månedlige møter mellom bærekraft, supply chain-teamet og kvalitet, der status på prioriterte risikoer, funn fra revisjoner, dataflyt, avvik, komité-dokumentasjon, ordreplanlegging (S&OP) og fremdrift vurderes.

• Kvartalsmøter med salg, design og lager, der utvikling i produktportefølje, kundesignaler, levetid, emballasje/plast, transport og markedskrav diskuteres.

• Årlig tverrfaglig prioritering, hvor risikobildet oppdateres og tiltak og mål for kommende år besluttes.

Alle funn, indikatorer og beslutninger dokumenteres i Risikomatrise & Handlingsplan, som fungerer som selskapets operative styringsverktøy. Her registreres mål, ansvar, frister, KPI-er, status, CAP er og datakilder. Oppdateringer gjøres fortløpende og rapporteres videre til daglig leder.

Supply chain-teamet innhenter data fra leverandørene (lønn, innleieandel, energi/varme, komité dokumentasjon, revisjoner) og ser dette opp mot innkjøpspraksis, kapasitetsplanlegging og S&OP. Tredjepartsrevisjoner gir oss også tilgang til arbeidernes perspektiver gjennom individuelle og gruppeintervjuer uten ledelsens tilstedeværelse, noe som styrker kvaliteten i overvåkningen av sosiale forhold.

HR rapporterer opplæringsgrad og interne leveranser, mens salg og produktutvikling bidrar med kundekrav, produktdata og informasjon fra markedet.

Styre og ledelse følger særlig utviklingen innen prioriterte risikoer: levelønn, sosial dialog, innleid arbeid og CO_2 i produksjon, samt KPI-er som andel Type 1-miljømerkede produkter, reduksjon i hasteordre og datadekning. Dette sikrer løpende overvåking av effekt og faktiske resultater gjennom året.

b) Ansvar for å evaluere arbeidet med aktsomhetsvurderinger – og hvordan dette gjennomføres i praksis
Evalueringen av selskapets aktsomhetsvurderinger følger den interne rutinen (2026) og bygger på OECDs seks trinnsmodell. Bærekraftsansvarlig har ansvar for prosessen og koordinerer evalueringen i samarbeid med funksjonene som bidrar med data og operative tiltak: supply chain-teamet, produktutvikling, HR, salg, lager og kvalitet.

Evalueringen skjer gjennom:
• Systematisk gjennomgang av Risikomatrise & Handlingsplan, inkludert måloppnåelse, KPI status, lukking av tiltak og utvikling i risikobildet.

• Vurdering av effekten av tiltak innen de prioriterte risikoene: levelønn (datapilot), sosial dialog (komité dokumentasjon, pilot/verifisering), innleid arbeid (kartlegging + CAP), CO_2 i produksjon (Innfasing av Type 1-miljømerkede produkter og innhenting av energi/varmedata).

• Analyse av datagap og vurdering av hvor metodikk og prosesser må styrkes (f.eks. lønnsdata, innleieandel, energi i våtprosess).

• Integrert oppfølging av tredjepartsrevisjoner (Amfori/BSCI), fabrikkbesøk, komitéreferater og dokumentasjon fra leverandører.

• Vurdering av egen innkjøpspraksis (S&OP) som del av risikoreduserende tiltak.

Daglig leder mottar løpende status og rapporterer kvartalsvis til styret. Styret godkjenner prioriteringer, vurderer risiko og følger fremdrift i selskapets ansvarlighetsstrategi. Årsrapporten (Etisk handel Norge/Åpenhetsloven) bygger på denne helhetlige evalueringen og publiseres årlig.

Evalueringen brukes aktivt for å forbedre arbeidsmetodikk, oppdatere tiltak og videreutvikle datagrunnlaget. Slik sikrer vi at vurderingene er kunnskapsbaserte og at arbeidet følger en konsistent, dokumentert og kontrollerbar metode.

4.A.2 Beskriv hvordan dere sannsynliggjør og/ eller måler effekten av tiltak for å redusere risiko

Vi følger med på om tiltakene våre virker gjennom jevn dialog, faste møtepunkter og ved å se på utviklingen i indikatorene vi har satt for hvert risikoområde. Dette gjør at vi tidlig kan vurdere om vi er på riktig vei, eller om tiltak må justeres.

For å bekrefte at tiltak faktisk gir forbedringer, benytter vi flere kilder: dokumentasjon fra leverandørene, tredjepartsrevisjoner (Amfori/BSCI), fabrikkbesøk og samtaler med både ledelse og arbeidere. Når informasjon ikke kan bekreftes gjennom dokumentasjon alene, undersøkes dette nærmere ved fabrikkbesøk eller i oppfølgende møter.

For sosial dialog vil vi vurdere effekt blant annet gjennom om arbeidstakerrepresentanter er valgt av arbeidstakerne selv, om det avholdes regelmessige møter mellom representanter og ledelse, og om saker knyttet til lønn, arbeidstid, HMS eller velferd faktisk løftes og følges opp over tid.

For levelønn vil vi vurdere effekt gjennom utvikling i lønnsdata fra pilotene, herunder forholdet mellom faktisk lønn og beregnet levelønn, avhengighet av overtid, samt om dialogen med leverandører fører til justeringer i lønnspraksis eller innkjøpsforutsetninger over tid.

Vi er også opptatt av om tiltak kan få utilsiktede konsekvenser, for eksempel økt administrativ belastning for leverandørene, lengre sertifiseringsløp eller forhold som kan påvirke arbeidstiden negativt. Slike erfaringer tas opp i faste møter og brukes aktivt til å justere tilnærmingen.

Erfaringene vi gjør oss – både det som fungerer og det som må forbedres – brukes videre til å finjustere metodikk, redusere datagap og oppdatere prioriteringene i risikovurderingen. Dette legges frem for ledelsen og styret og danner grunnlaget for neste års mål og tiltak.
Slik sikrer vi at overvåkningen direkte legger premissene for videreutvikling av Risikomatrise & Handlingsplan.

Som del av videreutviklingen av vårt måle- og overvåkningssystem har selskapet derfor identifisert Etisk handel Norges indikatorer for levelønn, arbeidstid og fagorganisering som relevante endepunkter for videre utvikling av overvåkning og rapportering. Arbeidet i 2025–2026 har fokus på å etablere nødvendig datagrunnlag og metodikk for å kunne ta disse indikatorene i bruk på en robust og troverdig måte over tid.



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. Virksomheten skal kommunisere offentlig om relevante styringsdokumentet knyttet til aktsomhetsvurderinger, eksempelvis policyer, retningslinjer, prosesser og aktiviteter knyttet til å identifisere og håndtere virksomhetens faktiske og potensielle negative påvirkning på mennesker, dyr, 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 kommuniserer jevnlig med berørte interessenter i leverandørkjeden for å sikre at arbeidet vårt faktisk treffer de som påvirkes mest. Selv om vår direkte kontakt med arbeidere er begrenset, legger vi stor vekt på å forstå deres situasjon slik at vi kan sørge for at eventuelle funn vil bli håndtert på en god måte.

Årlig dialog på fabrikkbesøk
Vi besøker våre strategiske leverandører i Pakistan hvert år. Under disse besøkene snakker vi både med fabrikkledelsen og med arbeidere når det er mulig. Dette gir oss innsikt i hverdagen deres, arbeidsforhold, arbeidstid, innleiepraksis og hvordan komiteer eller andre former for arbeidstakerrepresentasjon fungerer i praksis. Vi bruker besøkene til å følge opp utfordringer vi kjenner til – for eksempel fagforeningsfrihet, sosial dialog eller forhold knyttet til overtidsbruk.

I tillegg får vi tilgang til arbeidernes perspektiver gjennom tredjepartsrevisjoner (Amfori BSCI), hvor revisorer gjennomfører individuelle og gruppeintervjuer med arbeidere uten ledelsens tilstedeværelse. Disse revisjonsintervjuene gir oss verdifull informasjon som supplement til samtaler vi selv kan gjennomføre ved fabrikkbesøk.

Åpen dialog med leverandørene om sensitive tema
Mange av utfordringene i vår leverandørkjede knytter seg til strukturelle forhold i Pakistan. Vi har erfart at fagorganisering ikke alltid er godt mottatt av fabrikkledere, og at enkelte arbeidere har opplevd negative konsekvenser når de har forsøkt å fagorganisere seg. Slike forhold adresserer vi åpent i dialogen med leverandørene, både i planlagte møter og på fabrikkbesøk. Vi tydeliggjør våre forventninger og legger vekt på at arbeidere skal ha trygge kanaler for å fremme sine interesser.

Sosial dialog – kommunikasjon via leverandørene og eksterne aktører
Vi er tydelige på at det ikke er vår rolle å fasilitere sosial dialog direkte på fabrikkene. I stedet påvirker vi leverandørene til å styrke egne strukturer, for eksempel gjennom valgte komiteer eller innmelding i ordninger som kan bidra til mer systematisk arbeidstakerrepresentasjon.

Klagemekanisme for arbeidere
Vi har etablert en QR basert klagekanal som arbeidere kan bruke for å varsle anonymt. Denne kommuniseres via informasjon på fabrikken. Vi har ikke mottatt henvendelser gjennom kanalen så langt, men følger opp eventuelle varsler i samarbeid med leverandør og, ved behov, tredjepart.

Åpenhet om barrierer og utfordringer
Vi deler erfaringer og utfordringer åpent – både i samtaler med leverandører og i eksterne fora. Dette gjelder blant annet arbeidet med miljømerkede produkter, hvor vi har erfart at kapasitet hos sertifiseringsorganisasjoner fører til lange behandlingstider. Det gjelder også likestillingsarbeid, der kultur og lokale normer påvirker muligheten til å ansette flere kvinner i produksjonslinjene.
Våre leverandører har vist stor åpenhet om disse barrierene, og dialogen gir oss bedre forståelse for hva som er realistisk og hvilke tiltak som faktisk kan skape endring.

Deling av erfaringer med kunder og bransje
Vi kommuniserer også med våre egne kunder og bransjen når vi erfarer forhold som påvirker mennesker, samfunn eller miljø i leverandørkjeden. Dette gjør vi blant annet gjennom foredrag, nettverk og anbudsrunder, der vi er ærlige om både fremgang og utfordringer. Vi opplever at åpenhet bidrar til læring på tvers av bransjen og gjør det enklere å samarbeide om forbedringer.

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

Vi kommuniserer åpent om vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger og håndtering av risiko gjennom flere kanaler. Hvert år publiserer vi vår redegjørelse etter Åpenhetsloven og rapporten til Etisk handel Norge på våre nettsider. Dette gir kunder, leverandører og andre interesserte innsyn i hva vi prioriterer, hva vi har fått til, og hvilke utfordringer vi fortsatt arbeider med.

I anbudsprosesser og kundedialoger deler vi konkret informasjon om hvilke tiltak vi gjør for å redusere negativ påvirkning i leverandørkjeden. Vi beskriver våre prioriterte risikoer, hvordan vi følger opp leverandører, og hvilke tiltak som faktisk gir effekt. Dette inkluderer både forbedringer og forhold vi fremdeles jobber med – for eksempel begrenset fagforeningsfrihet i Pakistan, utfordringer i sertifiseringsprosesser, barrierer for likestilling i produksjonslinjene og vanskelighetene med å skalere tekstilresirkulering.

Vi deltar også jevnlig i bransjefora, nettverk og seminarer der vi deler erfaringer fra arbeidet vårt – både det som fungerer og det som er krevende. Vi opplever at ærlig deling av konkrete eksempler, inkludert situasjoner der vi ikke har lyktes, bidrar til mer realistisk læring i bransjen og styrker dialogen med både kunder, leverandører og eksperter.

Når vi oppdager forhold som påvirker arbeidere eller lokalsamfunn, kommuniserer vi direkte med de aktørene som er involvert. Dette kan være leverandører, revisjonsorganisasjoner, fagmiljøer eller kunder. Vi legger vekt på å formidle hva vi har avdekket, hvordan vi følger opp, og hvilke begrensninger vi har som liten aktør i globale leverandørkjeder. Samtidig er vi tydelige på våre forventninger til leverandørene, og deler læring underveis når tiltak fører til forbedringer.

Ved å være åpne om både fremgang og utfordringer ønsker vi å bidra til økt kunnskap i bransjen og skape tillit til hvordan vi jobber. Vi mener at åpenhet – også om det som er vanskelig – er en viktig del av ansvarlig virksomhetsstyring, og vi legger vekt på å kommunisere dette på en forståelig og konkret måte i alle relevante kanaler.
Vi praktiserer balansert åpenhet, og deler både forbedringer og begrensninger.

Lenke til Klimaregnskap:

https://swm.no/nb-no/baerekraft

5.A.3 Beskriv virksomhetens rutine for å ivareta og besvare eksterne henvendelser relatert til informasjonskravet pålagt virksomheter under åpenhetsloven.

Sverre W. Monsen AS er omfattet av Åpenhetsloven, og vi har en fast rutine for å håndtere eksterne henvendelser om våre aktsomhetsvurderinger og hvordan vi ivaretar menneskerettigheter og arbeidsforhold i leverandørkjeden.

På vår nettside informerer vi tydelig om hvem som kan kontaktes, og vår siste redegjørelse for aktsomhetsvurderinger er tilgjengelig for nedlasting. Alle henvendelser relatert til Åpenhetsloven går til bærekraftsansvarlig, som vurderer forespørselen, innhenter nødvendig dokumentasjon internt og sørger for at svaret er korrekt, forståelig og innenfor lovens frister.

Vi mottar mange henvendelser, særlig fra kunder og samarbeidspartnere som også er underlagt Åpenhetsloven. Disse benytter ofte systemer som Factlines eller tilsvarende verktøy med standardiserte spørreskjemaer. Disse besvares av bærekraftsansvarlig, eventuelt i samarbeid med supply chain eller andre relevante funksjoner der det trengs faglige avklaringer.

Dersom henvendelser gjelder mer komplekse forhold – for eksempel funn i leverandørkjeden eller spørsmål om håndtering av spesifikke risikoer – tar vi direkte kontakt med relevante leverandører eller tredjepartsaktører for å sikre at informasjonen som gis er riktig og oppdatert



6

Gjenoppretting der dette er påkrevd

Når en virksomhet har identifisert at den har forårsaket eller bidratt til skade på mennesker, dyr, samfunn eller miljø 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

Sverre W. Monsen AS har en tydelig policy for gjenoppretting dersom våre aktiviteter forårsaker eller medvirker til skade på mennesker, samfunn, dyr eller miljø.

SWM har også en egen Rutine for gjenoppretting som beskriver hvordan vi håndterer saker der vi forårsaker, medvirker til eller er forbundet med negativ påvirkning. Rutinen angir klare roller, tidsfrister og en fast prosess for registrering, undersøkelse, vurdering av involvering, valg av passende gjenoppretting for berørte arbeidere, gjennomføring av tiltak, verifikasjon og dokumentasjon. Den beskriver også krav til eskalering dersom leverandører ikke viser vilje eller evne til å rette opp forhold.

Vi skal stanse aktiviteten som har utløst skaden, og sørge for at forholdet blir håndtert på en rettferdig og forsvarlig måte. Ved behov innhenter vi ekstern rådgivning for å sikre riktig vurdering av hva som er en passende form for gjenoppretting.

Dersom en leverandør er ansvarlig for skade, har leverandøren selv plikt til å rette opp forholdet og sikre at berørte arbeidere får nødvendig utbedring. Vi følger dette opp gjennom tredjepartsrevisjoner, Corrective Action Plans (CAP) og direkte dialog med leverandøren, og avslutter samarbeid dersom en leverandør over tid ikke viser vilje eller evne til forbedring.

Dersom SWM har forårsaket eller bidratt til negativ påvirkning, vil vi selv bidra til gjenoppretting i samarbeid med berørte parter og leverandør, og vi vil iverksette tiltak for å hindre gjentakelse. Dersom vi er direkte forbundet med negativ påvirkning gjennom forretningsforbindelse, vil vi bruke vår påvirkningskraft til å sikre at forholdet håndteres og at berørte får tilgang til egnet gjenoppretting.

Varsler eller funn som kan kreve gjenoppretting behandles etter en fast rutine: bærekraftsansvarlig vurderer saken, innhenter relevant dokumentasjon, involverer intern kompetanse og kobler inn uavhengig tredjepart ved alvorlige forhold. Samtidig har vi en åpen dialog med ledelsen hos leverandøren for å sikre at saken håndteres korrekt og at arbeidernes rettigheter ivaretas.

Vi har etablert klagemekanismer som kan benyttes av arbeidere i leverandørkjeden. Så langt har vi ikke mottatt henvendelser gjennom disse kanalene. Avvik som er avdekket i revisjoner og fabrikkbesøk har vært ikke-alvorlige funn og er lukket innen frist gjennom CAP- prosesser. Vi loggfører alle forhold for sporbarhet og bruker læringen til å styrke forebyggende arbeid og redusere risiko for gjentakelse.

Beskriv eventuelle tilfeller av gjenoppretting i rapporteringsperioden

I rapporteringsperioden har vi ikke hatt noen tilfeller i vår leverandørkjede som har krevd gjenoppretting. Vi har gjennomført revisjoner og fabrikkbesøk hos våre leverandører, og selv om det er avdekket enkelte avvik innenfor HMS, arbeidstid, dokumentasjon og opplæring, har ingen av disse funnene vært alvorlige eller medført skade på arbeidere eller andre berørte. Alle avvikene som ble identifisert i revisjonene er håndtert gjennom ordinære forbedringstiltak og korrigerende handlingsplaner hos leverandørene.

Vårt supply chain-team utfører også innkjøp for vårt svenske søsterselskap, som har noen leverandører vi ikke benytter i SWM. Hos én av disse leverandørene ble det avdekket at enkelte arbeidere manglet gyldig pensjonsforsikring. Leverandøren rettet opp feilen umiddelbart etter revisjonen, og arbeidernes rettigheter er ivaretatt. Dette er det eneste tilfellet i perioden som har krevd gjenoppretting.

6.B Sikre tilgang til klagemekanismer

6.B.1 Beskriv hva virksomheten gjør for å sikre at ansatte og andre interessenter, spesielt påvirkede arbeidere og lokalsamfunn har tilgang til varslingskanaler og klagemekanismer

Vi har etablert en egen varslingskanal som er tilgjengelig for både ansatte, leverandører og arbeidere i leverandørkjeden. Varslingskanalen er tilgjengelig via en QR-kode og en lenke som er publisert på vår nettside og på plakater som henger synlig hos våre leverandører. Plakatene er oversatt til relevante lokale språk, og vårt supply chain-team har verifisert fysisk at de er hengt opp hos alle våre leverandører i Pakistan.

Plakaten gir arbeidere mulighet til å melde bekymringer anonymt og direkte til oss. Samtidig erkjenner vi at landingssiden for varslingsskjemaet foreløpig kun finnes på engelsk. For arbeidere som ikke behersker engelsk godt, kan dette være en barriere. Konsernet arbeider derfor med å få landingssiden oversatt til de viktigste språkene i vår leverandørkjede for å sikre reell tilgjengelighet.

Alle ansatte i Sverre W. Monsen AS er informert om varslingskanalen gjennom allmøter og intranett, og våre kunder og samarbeidspartnere er informert via nettsiden og i møter. Ansatte kan også varsle gjennom konsernets interne varslingsrutiner, som håndteres uavhengig av linjeledelsen.

Vi bruker i tillegg revisjoner fra amfori/BSCI, inspeksjoner og fabrikkbesøk som operative klagekanaler der arbeidere kan si fra i trygge rammer gjennom intervjuer med tredjepartsrevisorer. Flere av våre leverandører har også egne komiteer eller kanaler som gir arbeidere mulighet til å løfte bekymringer lokalt. Disse vurderer vi som viktige supplementer til vår egen varslingsmekanisme.

Så langt har vi ikke mottatt varsler gjennom våre egne kanaler. Vi erkjenner at dette kan skyldes lav kjennskap eller språklige/kulturelle barrierer, og vil fremover vurdere enkle grep for å øke tilgjengelighet og tillit (språk, synlighet, forklarende budskap).

Vår prioritet fremover er derfor å styrke kjennskapen til varslingskanalen, forbedre språklig tilgjengelighet og samarbeide med leverandører om å skape trygghet rundt bruken av den. Målet vårt er at alle berørte arbeidere og lokalsamfunn skal ha reell, trygg og lavterskel tilgang til å varsle om forhold som påvirker dem.

Varslingskanal (anonym, ekstern):

thecottongroup.integrityline.com

Kontaktinformasjon:

Sverre W. Monsen AS
Camilla Valen Vallentinsen, Sustainability Manager
camilla@swm.no