

# ***Åpenhetsloven § 5 - redegjørelse for aktsomhetsvurderinger gjennomført i Gina Tricot AS***

## **1. Innledning**

Ny åpenhetslov, som trådte i kraft 1. juli 2022, krever at større virksomheter gjennomfører aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, jf. åpenhetsloven § 4. Som en del av aktsomhetsvurderingene skal man kartlegge faktiske og/eller potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendig arbeid. Aktsomhetsvurderingene skal utføres overfor egen virksomhet (tjenesteområder), leverandørkjeder og samarbeidspartnere. Formålet med denne redegjørelsen er å gi allmennheten innsikt i Gina Tricot AS sine nøkkelfunn i aktsomhetsvurderingene, og hvilke tiltak som er iverksatt. Offentliggjøring av en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene skal gjøres innen 30. juni (første gang i 2023), jf. åpenhetsloven § 5.

## **2. Gjennomføring**

Proessen for gjennomføring av en aktsomhetsvurdering kan deles inn i seks faser, jf. åpenhetsloven § 4 første ledd bokstav a til f, samt slik OECDs veileder (norsk versjon) og Forbuktilsynets informasjon og veiledere om åpenhetsloven.

De seks fasene er:

- 1 Forankring
- 2 Kartlegging
- 3 Tiltaksvurdering
- 4 Oppfølging
- 5 Kommunisering
- 6 Gjenoppretting, erstatning, klageordning

Vi vil i det følgende gjøre rede for gjennomføring av de ulike fasene.

## **3. Forankring, jf. § 5 bokstav a**

Åpenhetsloven § 5 bokstav a krever at redegjørelsen minst skal inneholde «en generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold».

### **3.1. Om Gina Tricot AS – organisering og driftsområder**

Gina Tricot AB er et svensk moteselskap som spesialiserer seg på feminine klær for kvinner og unge jenter. Selskapet ble etablert i 1997, og driver i dag over 140 butikker i Sverige, Norge, Finland, Danmark og Island, samt har netthandel og B2B-salg til ytterligere 26 land. Hovedkontoret ligger i Borås, Sverige, hvor selskapet har sentrale funksjoner som design, innkjøp, IT, logistikk, bygg, forretningsutvikling og lager.

Antall ansatte i egen virksomhet, land med mer enn 50 ansatte:

- Sverige: 885

- Norge: 609

- Finland: 197

- Danmark: 167

Totalt: 1 858

### **3.2. Om mangfold, inkludering og menneskerettigheter i Gina Tricot AS**

Ansattengasjement og ledelse:

Gjennom 2024 har vi hatt et betydelig fokus på å styrke vår selskapskultur og våre verdier i hele organisasjonen. Dette har vi oppnådd ved å oppdatere og videreutvikle vårt eksisterende kultur- og verdigrunnlag, slik at det samsvarer med vår nåværende visjon og misjon. I tillegg har vi aktivt engasjert ansatte på alle nivåer gjennom en rekke tiltak, inkludert foredrag og teambuilding-aktiviteter, med mål om å skape felles retning, styrke samarbeidet og utdype forståelsen av våre felles prinsipper. Disse tiltakene gjenspeiler vårt engasjement for å bygge en samlende og inspirerende arbeidskultur, hvor hver enkelt medarbeider får mulighet til å bidra til vår felles suksess. Coaching og støtte til lederne våre i verdibasert beslutningstaking og inkluderende ledelse er sentrale strategier for å lykkes. Hver leder har ansvar for å gjennomføre regelmessige medarbeidersamtaler og oppfølging med sine team, for å utvikle sterke og høytytende ansatte og samtidig ivareta både fysisk og psykisk helse på en proaktiv måte. Vi er forpliktet til kontinuerlig utvikling av våre talenter, og som en del av dette styrker vi vårt kompetanseutviklingsprogram, Gina Tricot Smile Academy. Dette programmet er en bærebjelke i våre preboarding- og onboardingprosesser, så vel som i den løpende opplæringen i organisasjonen.

Vår tilnærming til å måle engasjement:

I starten av året tok vi et nytt steg i hvordan vi måler og forstår engasjement i organisasjonen. I stedet for tradisjonelle årlige medarbeiderundersøkelser innførte vi en metode med månedlige «pulse surveys». Dette gjør at vi kan fange opp innsikt i sanntid og holde oss tett på behovene og stemningen i teamet vårt gjennom hele året. Ved å måle engasjement kontinuerlig kan vi identifisere trender, håndtere utfordringer proaktivt og feire suksesser på en mer smidig og effektiv måte. Denne fornyede forpliktelsen til å lytte og lære viser vårt ønske om å skape et støttende og dynamisk arbeidsmiljø hvor alle kan blomstre.

Vi er glade for å kunne dele at vår Employee Net Promoter Score (eNPS) på tvers av hele organisasjonen nådde en score på 25. I 2024 målte vi engasjementet i hele organisasjonen, og dette resultatet viser til et sterkt engasjement og positive holdninger blant våre ansatte, og indikerer at mange av våre medarbeidere gjerne vil anbefale Gina Tricot som et flott sted å jobbe. På tvers av alle evaluerte områder ligger vårt gjennomsnitt på solide 4,1 av 5, noe som er litt over bransjestandard.

Mangfold, inkludering og likestilling

Vi tror at det å samle mennesker med ulike bakgrunn og erfaring bidrar til nye perspektiver og driver innovasjon, kreativitet og bærekraftige løsninger. Å skape en arbeidsplass hvor hver medarbeider føler seg respektert og har frihet til å være sitt autentiske jeg, er en kjerneverdi

hos oss. I Gina Tricot har vi en streng nulltoleranse for alle former for rasisme og diskriminering. I 2024 ble det ikke rapportert noen tilfeller av diskriminering. Vi står støtt i vårt arbeid for lik behandling og er opptatt av å sikre likelønn mellom kjønnene. I henhold til svensk lov gjennomfører vi årlig lønnskartlegging for å oppnå og opprettholde kjønnsnøytral lønn, og prosessen vurderes og kvalitetssikres av eksterne eksperter. Vi erkjenner betydningen av å støtte ansattes personlige og familiære behov, og tilrettelegger derfor aktivt for en fleksibel arbeidshverdag. Dette inkluderer mulighet for tilpassede arbeidstider og hjemmekontor, for å legge til rette for foreldreansvar og en god balanse mellom jobb og privatliv.

### **3.3. Varsling og varslingskanaler i Gina Tricot AS**

Gina Tricot AS har etablert overordnede retningslinjer for varsling i selskapets personalhåndbok som omfatter alle medarbeidere i Gina Tricot AS. Formålet er å gi veiledning for medarbeidere som ønsker å varsle om kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling, samt å fremme åpenhet i Gina Tricot AS.

Med kritikkverdige forhold menes straffbare forhold og andre lovbrudd, samt brudd på Gina Tricot AS sine retningslinjer.

Følgende prinsipper gjelder for Gina Tricot AS i forbindelse med varsling:

- Det skal være enkelt og trygt å varsle
- Hovedregelen er at varsling skjer i linjen
- Alle varsler skal tas på alvor og undersøkes
- Åpenhet og ærlighet er viktig
- Kritikkverdige forhold må endres eller stoppes
- Den/de som varsler, og den/de det varsles om, skal ivaretas på en betryggende måte
- Varsel skal registreres og behandles på en systematisk og betryggende måte
- Det er mulig å varsle anonymt

Arbeidsmiljøloven gir ansatte både rettigheter og plikter til å varsle om kritikkverdige forhold. Loven gir varsler et vern mot gjengjeldelse og stiller krav til Gina Tricot AS om å legge til rette for varsling. Reglene i arbeidsmiljøloven gjelder alle ansettelsesforhold.

De ansatte plikter å varsle dersom de har observert trakassering, diskriminering og feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller fysisk og psykisk helse samt om kriminelle forhold.

Varsling kan gjøres anonymt, både internt og eksternt.

Det er også mulig å sende varsel via følgende lenke i vår varslingsplattform:

<https://report.whistleb.com/sv/GinaTricot> .

Kritikkverdige forhold på arbeidsplassen skal fortrinnsvis tas opp med nærmeste leder. HR og/eller vernetjenesten kan involveres der varsleren finner det hensiktsmessig. Ligger problemet hos nærmeste leder, eller lederen ikke gjør noe med saken, følger man linjen.

Brudd på skatteregler eller korrupsjon kan varsles til økonomidirektør.

Dersom varslar ikke oppnår reaksjon eller tilbakemelding, oppfordres varsleren til å informere daglig leder eller styreleder i Gina Tricot AS.

Medarbeidere kan henvende seg til andre instanser i Gina Tricot AS, som f.eks. HR for bistand ved varsling. Miljøsaker kan varsles til Arbeidsmiljøutvalgets leder.

### **3.4. Forankring**

Gina Tricot AS begynte implementeringen av åpenhetsloven i mai 2022 med forankring av hensikt og omfang i driftsmøte for alle forretningsområdeledere i juni 2022.

I juni 2022 ble Gina Tricot AS sine overordnede styringsdokumenter, retningslinjer og veiledninger gjennomgått med påfølgende justeringer med tanke på forpliktelser knyttet til åpenhetsloven. Disse er blant annet:

- Etiske retningslinjer (Code of Conduct)
- Risikoanalyse
- Retningslinjer for menneskerettigheter (Human Rights Policy)
- Varsling i leverandørleddet (Tier 1) ble innført

Styret i Gina Tricot AS godkjente justerte styrende dokumenter i juni 2022. Disse styrende dokumentene gjenspeiler Gina Tricots AS arbeid med å fremme menneskerettigheter.

### **4. Aktsomhetsvurdering, jf. § 5 bokstav b**

Det er hittil foretatt en risikokartlegging i Gina Tricot AS. Den er utført i samsvar med OECDs rammeverk for aktsomhetsvurderinger. Vår overordnede risikokartlegging tar utgangspunktet i hva slags type forretningsvirksomhet Gina Tricot AS er involvert i. Vi har sett nærmere på bransje-, produktrisiko, samt geografisk risiko.

Utgangspunktet for denne vurderingen har vært å avklare hvilke risikokategorier som er relevante for Gina Tricot AS. I kartleggingsarbeidet har Gina Tricot AS vurdert at følgende risikokategorier kunne være relevante å hensynta med tanke på risiko for faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold:

- Krenkelse av personvern/privatliv
- Mangel på organisasjonsfrihet
- Mangel på yringsfrihet
- Diskriminering og trakassering, på bakgrunn av kjønn, legning, nedsatt funksjonsevne, etnisitet etc.
- Barnearbeid
- Tvangsarbeid, menneskehandel
- Manglende involvering av berørte urfolksgupper og kritiske stemmer
- Økonomisk kriminalitet som bedrageri, underslag, korrupsjon, hvitvasking m.m.

#### **4.1. Beskrivelse av funn og tiltak til de enkelte funnene, jf. § 5 bokstav c**

I kartleggingen ble det vurdert aktuelle områder for Gina Tricot AS. Vi har beskrevet disse med tanke på «opplysninger om negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger», jf. åpenhetsloven § 5 bokstav b. Faktiske negative konsekvenser betyr at virksomheten «har hatt negative konsekvenser for mennesker eller samfunn.

Tilsvarende er en potensiell negativ konsekvens «en skade som enda ikke har skjedd, men som er sannsynlig ut fra risikobildet. Et eksempel på dette er konsekvensen av en produksjonsprosess som bruker giftige stoffer, hvor effekten på helse er enda ikke visst».

Helse, miljø og trivsel på arbeidsplassen

Vi er opptatt av å forebygge både fysiske og psykiske helseutfordringer, og sikre et trygt og støttende arbeidsmiljø for alle. Gjennom en systematisk tilnærming samarbeider vi tett med våre verneombud for å håndtere arbeidsmiljøspørsmål på en proaktiv måte. Det gjennomføres årlige sikkerhetsinspeksjoner ved vårt hovedkontor, lager og i butikkene for å opprettholde høye standarder for sikkerhet og helse. I tillegg tilbyr vi kontinuerlig opplæring innen arbeidsmiljø og sikkerhet.

For å ytterligere støtte ansattes trivsel og forebygge langvarige helseproblemer tilbyr vi profesjonelle ressurser, inkludert terapitimer. Vårt bedriftshelseprogram gir tilgang til psykologer eller terapeuter for individuelle samtaler, samt foredrag og støttesamtaler om velvære. Vi oppmuntrer også våre ansatte til å prioritere fysisk helse gjennom et eget helsetilskudd.

Vi har startet et velværepragram i organisasjonen som inkluderer foredrag og ulike helse- og aktivitetsrelaterte tiltak. Hensikten med dette initiativet er å fremme fysisk og psykisk velvære blant våre ansatte, oppmuntre til en sunnere livsstil og bidra til et støttende arbeidsmiljø. Disse tiltakene vil fortsette inn i 2025, og understreker vårt engasjement for å støtte teamet vårt i å prioritere helsen sin, styrke den generelle trivselen og skape en positiv innvirkning i deres hverdag.

Vi har også et omfattende avvikssystem som omfatter vårt lager, butikker og hovedkontor. Dette sikrer rask oppfølging og kontinuerlig forbedring av sikkerheten på arbeidsplassen.

##### **4.1.2. Aktsomhetsvurdering av samarbeidspartnere**

Åpenhetsloven § 3 bokstav d definerer leverandørkjede som «enhver i kjeden av leverandører og underleverandører som leverer eller produserer varer, tjenester eller andre innsatsfaktorer som inngår i en virksomhets levering av tjenester eller produksjon av varer fra råvarestadiet til ferdig produkt». Samme bestemmelse bokstav e definerer forretningspartner som «enhver som leverer varer eller tjenester direkte til virksomheten, men som ikke er en del av leverandørkjeden».

Gina Tricot AS tar sitt samfunnsansvar på alvor og har utarbeidet Business Partner Criteria, Code of Conduct og Human Rights Policy for samarbeidspartnere og leverandører. Disse prinsippene skal bidra til å sikre at alle samarbeidspartnere handler i samsvar med gjeldende lover, forskrifter og regler i landene der de driver sin virksomhet.

Gina Tricot AS har underskrevet FNs Global Compact og forventer at samarbeidspartnere støtter denne forpliktelsen. Det er samarbeidspartnernes ansvar å sikre at deres ansatte, underleverandører og underentreprenører er tilstrekkelig informert og har kompetanse om forventningene til Gina Tricot AS.

For å sikre ansvarlig forretningspraksis i hele leverandørkjeden har Gina Tricot AS forsterket sine aktsomhetsprosedyrer og etablert en systematisk prosess for vurdering av leverandørenes sosiale, etiske og miljømessige prestasjoner.

Gina Tricot AS har kartlagt og kategorisert sine leverandører i forkant av aktsomhetsvurderingen. Kategorier av samarbeidspartnere som ble vurdert er:

- Leverandører som Gina Tricot AS har et direkte forretningsforhold med, såkalte Tier 1-leverandører
- Gina Tricot AS gjennomfører også risikovurderinger av nye leverandører, som deretter screenes før de godkjennes
- I tillegg gjennomfører Gina Tricot AS en vurdering og risikokartlegging i Norge som også omfatter andre leverandører, såkalte lavere tiers

Vår forpliktelse til aktsomhet i menneskerettighetsspørsmål understrekes gjennom våre risikovurderingsprosesser. Før vi inngår samarbeid med nye leverandører, gjennomfører vi grundige vurderinger basert på nasjonale, bransjespesifikke og materialrelaterte risikofaktorer. Dette sikrer at eventuelle risikoer knyttet til arbeidsforhold, som tvangsarbeid eller diskriminering, identifiseres tidlig. Vår kontinuerlige oppfølging gjennom tredjepartsrevisjoner og egne revisjoner bidrar også til å sikre åpenhet og ansvarlighet. Dette, kombinert med at vi opprettholder langsiktige leverandørforhold og begrenser endringer i vår leverandørbase, bidrar til å redusere risiko i hele leverandørkjeden og støtter vår strategi om å etablere betydningsfulle samarbeid med våre leverandører.

Det ble ikke avdekket noen faktiske negative konsekvenser for mennesker eller samfunn for noen av samarbeidspartnerne. Det ble imidlertid identifisert potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter for alle. Det ble videre vurdert at de potensielle negative konsekvensene for de fleste samarbeidspartnerne har høy sannsynlighet, høy alvorlighetsgrad og derav høy grad av risiko. Hovedårsaken til dette er at Gina Tricot AS i begrenset grad kan kontrollere samarbeidspartnere og deres drift, uavhengig av om Gina Tricot AS sine bakgrunnssjekker av disse ikke avdekker noe som skulle tilsi at det foreligger slike potensielle negative konsekvenser. Dette ligger også i ordlyden «potensielle» som er «en skade som enda ikke har skjedd, men som er sannsynlig ut fra risikobildet».

Risikobildet for den type samarbeidspartnere som Gina Tricot AS har omfatter særlig:

- Mangel på organisasjonsfrihet
- Mangel på ytringsfrihet
- Diskriminering og trakassering basert på kjønn, seksuell legning, nedsatt funksjonsevne, etnisitet mv.
- Overtid

For alle identifiserte potensielle negative konsekvenser er de prioriterte tiltakene innen forebygging. Gina Tricot AS har kontinuerlig fokus på god praksis innen bakgrunnssjekker/screening av samarbeidspartnere, stiller strenge krav i kontrakter til overholdelse av menneskerettigheter (f.eks. innta en ekskluderingsklausul ved brudd), søker

å påvirke overholdelse der det er mulig, foretar fortløpende kontroller og vurderinger av samarbeidspartnere, og foretar fortløpende revisjoner av virksomhetens policies og retningslinjer for å fremme et ansvarlig næringsliv.

Gjennom tiltak, som f.eks. implementering av Business Partner Criteria, Code of Conduct og HR policy som en del av Gina Tricot AS sine kontrakter, samt innta revisjonsadgang i kontrakter vil virksomheten ha fortløpende muligheter til å forebygge og kontrollere. Ved gjennomføring av slike tiltak vil Gina Tricot AS redusere grad av risiko for potensielle negative konsekvenser på menneskerettigheter.

Hos Gina Tricot prioriterer vi langsiktige partnerskap med et utvalg leverandører. Vår leverandørbase består av 54 Tier 1-leverandører, hvor 91 % av produksjonen er konsentrert hos våre 20 viktigste leverandører. Denne strategiske konsentrasjonen gir bedre kontroll, redusert kompleksitet og økt åpenhet i hele leverandørkjeden. Gina Tricot eier ingen produksjonsanlegg selv, men samarbeider i stedet med uavhengige leverandører i sentrale produksjonsmarkeder verden over. For å sikre ansvarlige praksiser i hele leverandørkjeden har vi styrket våre aktsomhetsprosedyrer og etablert en systematisk prosess for å vurdere våre leverandørers sosiale, etiske og miljømessige prestasjoner.

Hos Gina Tricot er vi forpliktet til å forbedre arbeidsforholdene og beskytte menneskerettighetene i hele vår verdikjede. Våre tiltak fokuserer på å fremme rettferdige produksjonsstandarder, sikre rettferdig godtgjørelse og legge til rette for et trygt og rettferdig arbeidsmiljø for arbeidere i verdikjeden. Disse tiltakene er i tråd med vår tilslutning til globale standarder for menneskerettigheter og tar sikte på å redusere risiko samtidig som de skaper bedre muligheter for arbeiderne.

Gjennom vårt samarbeid med globale initiativer som amfori Business Social Compliance Initiative (BSCI) og International Accord for Health and Safety in the Textile Industry arbeider vi for å sikre at leverandørkjeden vår opprettholder høye standarder for arbeidsforhold og sikkerhet. Regelmessige fabrikkinspeksjoner og revisjoner hjelper oss med å identifisere avvik innen områder som arbeidsmiljø, miljøpraksis og helse og sikkerhet. Eventuelle avvik, som utilstrekkelig sikkerhetsutstyr eller mangelfulle førstehjelpsskrin, følges opp umiddelbart og overvåkes nøye for å sikre langsiktig etterlevelse. (jf. bærekraftsrapporten)

Hvert år gjennomfører Gina Tricot en leverandørevaluering for å sikre at våre leverandører opprettholder sterke resultater og gjør fremskritt innen nøkkelområder som er viktige for oss. Flere avdelinger i selskapet deltar i denne evalueringen, inkludert innkjøps- og designteamet, bærekraftsteamet, logistikkavdelingen og våre globale produksjonskontorer. Leverandørene vurderes basert på miljø- og bærekraftsaspekter, innovasjon, kostnader, risiko, fleksibilitet, kommunikasjon, samt produksjons- og leveringsprestasjon. For andre år på rad har evalueringen blitt gjennomført digitalt for å sikre mer målbare og helhetlige resultater.

Formålet med leverandørevalueringen er å fremme åpenhet og transparens, og dermed styrke relasjonene våre til leverandørene.

## **5. Oppfølging, jf. § 5 bokstav c**

Det er toppledelsen i Gina Tricot AS som har det overordnede ansvaret for gjennomføring av aktsomhetsvurderinger, gjennomføring og overvåking av foreslåtte og iverksatte tiltak.

Gina Tricot AS har besluttet å gjennomføre aktsomhetsvurderinger med tilhørende tiltak to ganger per år. Aktsomhetsvurderinger skal i tillegg gjennomføres ved endringer i risikobildet, som for eksempel leverandørbildet eller endringer hos eksisterende leverandører, samt ved oppkjøp av eller fusjoner med nye virksomheter.

Gina Tricot AS vil arbeide kontinuerlig med å overvåke gjennomføringen av eksisterende tiltak for å forebygge potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter.

Det forventes at oppfølgingen vil medføre en større transparens om virksomhetens arbeid med å fremme menneskerettigheter både i egne tjenesteområder og hos samarbeidspartnere. Det forventes videre at useriøse ledd i leverandørkjeden vil avdekkes og følges opp.

## **6. Kommunisering og gjenoppretting/erstatning/ klageordning**

Aktsomhetsvurderingen og redegjørelsen er gjort for Gina Tricot AS. Den vil bli publisert på nettsidene til Gina Tricot AS.

Gina Tricot AS har som ambisjon å kommunisere med kunder om menneskerettigheter i de anledninger det er relevant, som f.eks. ved publicering av hållbarhetsredovisning. Informationen ges även på förfrågan.

Gina Tricot AS har opprettet egne mottakskanaler for spørsmål, interessentdialog og klager vedrørende åpenhetsloven og redegjørelsen som vil bli publisert på hjemmesidene:

[rebecca.watkins@ginatricot.com](mailto:rebecca.watkins@ginatricot.com)

Ved mottak av krav på informasjon skal Gina Tricot AS gi informasjon innen rimelig tid og senest innen tre uker etter at informasjonskravet er mottatt, og unntaksvis senest innen to måneder.

Ved mottak av klage på avdekkede/påviste negative konsekvenser på menneskerettigheter vil det umiddelbart iverksettes gjenoppretting. Gjenoppretting vil stå i forhold til skaden som er forvoldt, og kan innebære økonomisk erstatning eller kompensasjon, en offentlig beklagelse eller at skaden på annen måte rettes opp.

## **7. Oppsummering**

Gina Tricot AS har forankret åpenhetsloven i toppledelsen og i alle av virksomhetens overordnede styringsdokumenter, retningslinjer og veiledninger som gjenspeiler Gina Tricot AS sitt arbeid med å fremme menneskerettigheter.

Det ble ikke avdekket noen faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som krever tiltak.

Det ble identifisert potensielle negative konsekvenser hvor Gina Tricot AS arbeider med forebyggende tiltak gjennom fokus på kontinuerlig forbedring i forretningspraksis både i egen tjenesteleveranse og hos samarbeidspartnere og leverandører.