

LINDEX

Human Rights Report 2025



Innledning

INNLEDNING	3		
Rapportens omfang	3		
Lindex' verdikjede	3		
Lindex Own Operations	4		
Lindex' leverandørkjede	4		
RESPEKT FOR MENNESKERETTIGHETENE	6		
Lindex' menneskerettighetsarbeid	6		
Retningslinjer og forpliktelser i forbindelse med menneskerettighetene	7		
Integrering av respekt for menneskerettighetene	10		
Bevisstgjøring og kapasitetsbygging	11		
DEFINISJON AV STRATEGIEN VÅR	11		
Konsekvensutredning i egen virksomhet	11		
Konsekvensutredning i leverandørkjeden	12		
Identifiserte risikoer og konsekvenser	14		
HÅNDTERING AV NEGATIVE KONSEKVENSER	15		
Berørte parters engasjement og samarbeid	15		
Egne ansatte	15		
Arbeidere i leverandørkjeden	16		
Partnerskap og revisjoner for bedre arbeidsforhold	16		
Berørte grupper i leverandørkjeden	16		
		Klageordninger og korrigerering	16
		Egne ansatte	16
		Arbeidere i leverandørkjeden	18
		Tiltak for å håndtere negative konsekvenser	18
		Tiltak for å redusere negative konsekvenser egen virksomhet	18
		Tiltak for å redusere negative konsekvenser i leverandørkjeden	20
		Tiltak for å redusere negative konsekvenser i berørte grupper	33
		Samarbeid som utgjør en forskjell	35
		MÅLING AV FRAMDRIFT OG MÅLOPPNÅELSE	37
		ÅPENHET OG KOMMUNIKASJON	39
		Offentlig rapportering	39
		Overholdelse av åpenhetsloven	39

Innledning

Lindex er et heleid datterselskap av Lindex Group plc og et av Europas ledende moteselskaper, med ca. 440 butikker i 17 markeder og 4400 ansatte. Vi driver virksomhet i mange regioner og markeder, og vi er forpliktet til å fremme og ivareta menneskerettighetene i alt vi gjør.

Denne rapporten gjenspeiler Lindex' pågående arbeid med aktsomhetsvurderinger i forbindelse med menneskerettigheter både i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Rapporten understreker det ansvaret vi har for å respektere menneskerettighetene på alle nivåer av virksomheten, og beskriver hvordan vi kartlegger, forebygger, reduserer og håndterer potensielle og faktiske konsekvenser. Gjennom denne rapporten oppfyller vi dessuten kravene i åpenhetsloven.

I tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter har vi forpliktet oss til å respektere internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, deriblant sivile, politiske, økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter, arbeidsrettigheter og rettighetene til særlig sårbare personer og grupper.

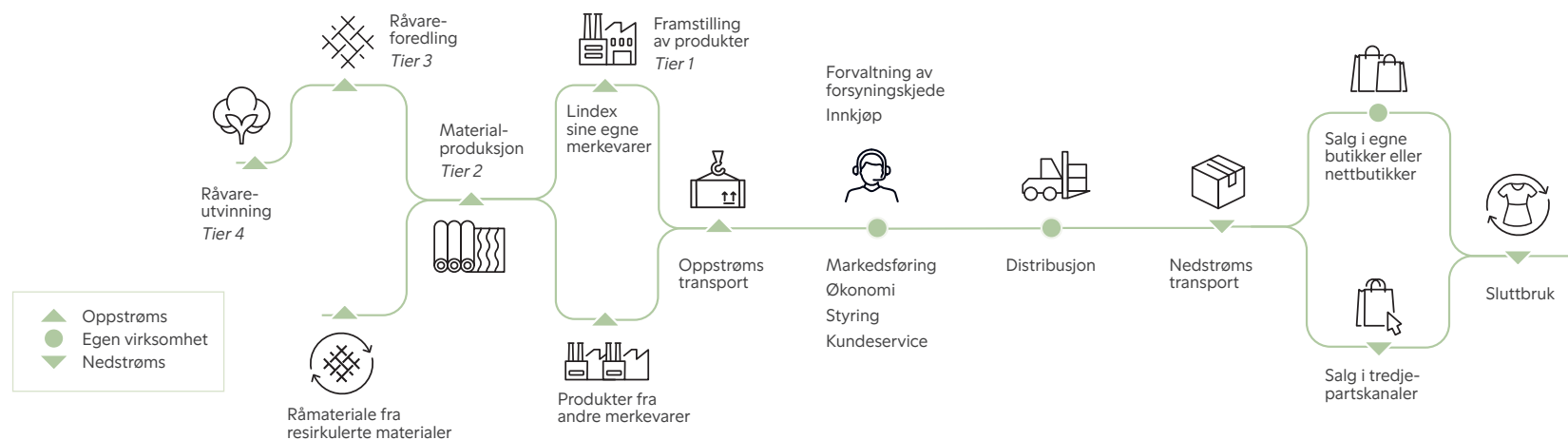
Gjennom denne rapporten ønsker vi å være åpne om det arbeidet vi gjør, og håndtere de utfordringene vi møter og de mulighetene vi ser for å styrke menneskerettighetsarbeidet vårt.

RAPPORTENS OMFANG

Lindex' verdikjede består av flere deler. Denne rapporten omfatter egen virksomhet og leverandørkjeden for handelsvarer, medregnet berørte grupper og unntatt transport og kosmetikk.

Vi er i ferd med å utvide våre aktsomhetsvurderinger i forbindelse med menneskerettigheter til andre deler av verdikjeden i tråd med OECDs rammeverk for aktsomhetsvurderinger.

LINDEX' VERDIKJEDE



LINDEX' EGEN VIRKSOMHET

Lindex driver virksomhet på en rekke viktige områder. Vi har hovedkontoret i Göteborg, der vi styrer alt fra design og innkjøp til IT, kommunikasjon og markedsføring. Vårt omnikanale distribusjonssenter, som ligger i Alingsås i Sverige, leverer varer til butikkene, kundene og B2B-partnerne våre.

Vår tilstedeværelse

- Butikker: Lindex har butikker i Sverige, Norge, Finland, Tsjekkia, Slovakia, Latvia, Litauen, Estland og Storbritannia. I 2025 utvidet Lindex sin tilstedeværelse ved å åpne en ny butikk i Danmark.

- Nasjonale kontorer: De nasjonale kontorene i Finland, Norge og Tsjekkia støtter opp under forretningsdriften, blant annet controllerfunksjoner, merchandising/vareeksponering og HR.
- Produksjonskontorer: Vi har produksjonskontorer i Bangladesh, Kina, Hongkong, India og Tyrkia. Disse kontorene samarbeider tett med våre design- og innkjøpsavdelinger for å sikre at kolleksjonene våre oppfyller strenge krav til kvalitet, passform og bærekraft.

LINDEX' LEVERANDØRKJEDE

Lindex eier ikke noen fabrikker. I stedet samarbeider vi med uavhengige leverandører. For å presisere forskjellige deler av leverandørkjeden beskriver vi den i form av tiers ved hjelp av definisjonene nedenfor. Innen 2028 har vi som mål å oppnå full sporbarhet for alle plagg ned til fibernivå. For å gjøre dette mulig implementerer vi den digitale plattformen TextileGenesis, som gjør det mulig å spore produkter fra fiber til ferdig plagg og gi oss oversikt over alle leverandører. Vi publiserer lister over alle Tier 1-leverandører og kartlegger leverandører for de resterende tiers på nettsiden vår. Listene ligger [her](#).

Tier 1 – Montering og framstilling av sluttprodukter

Disse anleggene er involvert i montering og framstilling av sluttprodukter, inkludert vertikalt integrerte virksomheter.

Tier 1 – Bearbeiding

Disse anleggene er involvert i den videre bearbeidingen som kreves for montering og framstilling av sluttprodukter. Dette inkluderer anlegg som utfører trykking, brodering og vask av plagg.

Tier 2 – Materialproduksjon

Disse anleggene er ansvarlige for framstilling og bearbeiding av stoffer, tilbehør og andre komponenter.

Tier 3 – Bearbeiding av råvarer

Disse anleggene håndterer bearbeiding av råvarer til garn og andre mellomprodukter. Dette inkluderer prosesser som fiberprosessering, garnspinning osv.

Tier 4 – Produksjon av råvarer

Disse anleggene har ansvar for utvinning, dyrking og/eller produksjon av råvarer.



Respekt for menneskerettighetene

INDEX' MENNESKERETTIGHETSARBEID

Å sikre menneskerettighetene er et av kjerneelementene i det overordnede målet vårt – å fremme meningsfull endring for kvinner – og vi ønsker å utgjøre en forskjell for framtidige generasjoner gjennom vårt bærekraftsløfte. Det er vårt ansvar å sørge for at grunnleggende menneskerettigheter blir respektert i hele verdikjeden og i vår egen virksomhet.

I mer enn 70 år har Lindex vært et moteselskap på en reise. Selskapet har litt etter litt blitt større, men menneskerettighetsforpliktelsen har ligget fast og formet våre relasjoner med ansatte, leverandører og interessenter. I en stadig mer kompleks verden med stadig nye reguleringer evaluerer vi kontinuerlig vårt menneskerettighetsarbeid.

1997

- Lindex' etiske retningslinjer for leverandører blir lagt fram.

1999

- Over halvparten av Lindex' største leverandører blir inspisert.

2004

- Business Social Compliance Initiative (BSCI) etableres. Lindex blir et av de første medlemmene.

2005

- Lindex vedtar BSCIs etiske retningslinjer og begynner å klassifisere leverandører under sitt rammeverk.

2006

- Et nytt opplæringsprogram som tar for seg både miljø og etikk, blir lansert for hele konsernet.

2007

- Det blir arrangert workshops og informasjonsmøter for leverandører og fabrikker om de etiske retningslinjene.

2013

- Lindex er blant de første som undertegne Bangladesh-avtalen.

2017

- Lindex' første menneskerettighetsstrategi blir lansert.
- Lindex forplikter seg til åpenhetsløftet og begynner å legge ut på nettstedet sitt hvem som inngår i selskapets leverandørkjede.
- «WE Women by Lindex» med verktøykassen «We Women» blir utviklet og lansert for å fremme likestilling i leverandørkjeden.

2018

- Strategisk partnerskap med WaterAid der vi tilbyr rent vann og kloakk med fokus på kvinners behov tekstil-samfunn i Dhaka i Bangladesh.

2019

- Lindex' bærekraftsløfte blir lansert: å utgjøre en forskjell for framtidige generasjoner.
- En ny versjon av de etiske retningslinjene som integrerer likestilling i tekstilproduksjon og forretningspartnerskap, blir lagt fram.
- Lindex har utviklet vårt løfte overfor de ansatte: Sammen for en større innvirkning. Se mer på nettstedet vårt [Vår kultur](#).

2021

- Vi forplikter oss på nytt til den fornyede Bangladesh-avtalen.
- Vi blir medlem i Ethical Trading Initiative (ETI).
- Vi går ut av BSCI og tar i bruk Sedex som plattform for å støtte opp om leverandørens selvforsyningssevne og menneskerettighetsagendaer, med fokus på likestilling.

2022

- Menneskerettighetskonsekvenser blir utredet blant tredjeparter, og større menneskerettighetsrisikoer blir kartlagt.
- WE Women-programmet blir rullet ut blant nivå 1-leverandører i Bangladesh, India og Tyrkia.
- Strategien for mangfold, likestilling og inkludering blir lansert i hele Lindex.

2023

- Leverandørdata for nivå 1 og nivå 2 blir offentliggjort i Open Supply Hub.
- Vi blir medlem i Pakistan-avtalen.

2024

- Human Rights Operational Lead-stillingen ble opprettet for å styrke arbeidet med menneskerettigheter i egen virksomhet
- We Women-programmet blir lansert i Kina i samarbeid med Kinas nasjonale tekstil- og klesråd.
- Menneskerettighetsstrategien blir oppdatert, og en varslingsstrategi blir lansert.
- Prosesser for aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden blir oppdatert.
- Menneskerettigheter integrert i ledergruppens langsiktige insentivprogram.

2025

- Gjennomført en studie av resultatene fra We Women-programmet i Bangladesh.
- Deltatt i pilotprosjektet for Employment Injury Scheme (EIS) i Bangladesh.
- Lansert en ny Code of Conduct for egen virksomhet i Lindex.
- Tydeliggjort vårt høyere formål: «å fremme meningsfull endring for kvinner».
- Oppdatert konsekvensvurdering av menneskerettigheter gjennomført, med utgangspunkt i tidligere funn.
- Pilotert og signert avtale med Textile Genesis.

RETNINGSLINJER OG FORPLIKTELSER I FORBINDELSE MED MENNESKERETTIGHETENE

For Lindex er respekt og beskyttelse av menneskerettighetene en hjørnestein i vår bærekraftstrategi og dypt forankret i vårt overordnede mål og bærekraftsløfte. Vi mener at sterke retningslinjer er avgjørende for å sikre at vi oppfyller vårt ansvar, både i vår egen virksomhet og i hele verdikjeden.

Lindex' bærekraftsløfte

I Lindex jobber vi for å fremme meningsfulle endringer for kvinner – dette er vårt overordnede formål. Fra åkeren til prøverommet og i hver mellomliggende etappe er vi på jakt etter stadig nye måter vi kan støtte, styrke og inspirere de menneskene og gruppene som berøres av vår virksomhet på. For bedre

å kunne nå vårt overordnede mål kom vi i 2019 med et bærekraftsløfte – å utgjøre en forskjell for framtidige generasjoner. Løftet vårt er delt inn i tre områder: styrke kvinner, respektere planeten og ivareta menneskerettighetene.

På noen områder har vi allerede merket en konkret effekt. På andre områder er vi godt i gang. Og det er noen områder der vi fortsatt jobber for å forstå den beste veien framover. Selv om vi ikke har alle svarene ennå, vet vi at åpenhet, inkludering, innovasjon, engasjement og framfor alt – samarbeid – vil bringe oss dit vi må. Se mer på vårt nettsted [Vårt løfte for framtidige generasjoner](#).

Vi lover å utgjøre en forskjell for

Styrke kvinner

Kvinnehelse og velvære
Kjønnsinkluderende arbeidsplasser

Ta ledelsen i å styrke kvinners posisjoner og like rettigheter på tvers av hele verdikjeden

Respektere planeten

Klima
Sirkularitet

Transformere virksomheten vår for å skape verdier og vekts samtidig som vi reduserer klimapåvirkningen vår, minimerer bruken av naturressurser og påvirker forbrukerferd for å redusere overforbruk.

Sikre menneskerettighetene

Mangfold, likestilling og inkludering

Sørge for at hele verdikjedenvår er fri for diskriminering og har et inkluderende miljø



Lindex retningslinjer for menneskerettigheter

Lindex retningslinjer for menneskerettigheter gjelder for alle som er berørt av Lindex' virksomhet, deriblant våre egne ansatte, arbeidere i verdikjeden, forretningspartnere og lokalsamfunn. Strategien beskriver vår plikt til å respektere alle internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, deriblant arbeidstakerrettigheter, og danner grunnlaget for vårt forhold til menneskerettighetene i hele virksomheten.

Retningslinjene forplikter Lindex til å:

- Integre aktsomhetsvurderinger i forbindelse med menneskerettigheter i vår forretningspraksis.
- Identifisere, forebygge, redusere og rette opp eventuelle negative menneskerettighetskonsekvenser som vår virksomhet har forårsaket, bidratt til eller vært forbundet med.
- Prioritere de alvorligste risikoene, og fokusere på sårbare personer og grupper, herunder minoriteter, kvinner, barn og migrantarbeidere.
- Fremme åpenhet og ansvarlighet, og fremme en åpen kultur der menneskerettighetene blir respektert og opprettholdt på alle nivåer.

Lindex bringer sin menneskerettighetsstrategi på linje med globalt anerkjente rammeverk, herunder

- FNs menneskerettighetserklæring.
- ILO-erklæringen om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet med kjernekonvensjoner.
- FN-konvensjoner, for eksempel om avskaffelse av alle former for diskriminering mot kvinner, om barns rettigheter og om avskaffelse av alle former for rasediskriminering.
- OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs Global Compact.
- FNs veiledende prinsipper om næringsliv og menneskerettigheter.
- Prinsippene for styrking av kvinner, barns rettigheter og næringslivet er også en rettesnor for strategien.

For å styrke vår forpliktelse til og etterlevelse av menneskerettighetsstrategien vår sikrer våre rutiner for varsling en sikker og tilgjengelig klageordning for alle interessenter – ansatte, leverandører, arbeidere i verdikjeden og berørte grupper. Dette gjør at alle kan varsle om potensielle brudd på menneskerettighetene eller uetisk atferd.

Se våre retningslinjer
på vår nettside [her](#).

Endringer i løpet av rapporteringsåret:

I 2025 introduserte Lindex nye etiske retningslinjer (Ethics The Lindex Way) for å styrke vår forpliktelse til ansvarlig forretningspraksis, etisk adferd, inkludering og like muligheter. De etiske retningslinjene bygger på eksisterende retningslinjer ved å etablere et klart rammeverk for gjennomføringen av dem. For å støtte utrulling utvikler Lindex et opplæringsprogram som tar sikte på å nå ut til alle ansatte, slik at de oppdaterte standardene blir tydelig forstått og konsekvent brukt i hele organisasjonen.

Egne ansatte

Foruten vår overordnede menneskerettighetsstrategi har Lindex også spesifikke retningslinjer som skal beskytte og fremme menneskerettighetene blant våre egne ansatte. Disse retningslinjene er utformet for å skape et trygt, inkluderende og rettferdig arbeidsmiljø for alle ansatte overalt.

Viktige retningslinjer for egne ansatte:

- Retningslinjer for diskriminering – nulltoleranse overfor diskriminering, slik at alle skal ha like muligheter.
- Retningslinjer for lovbrudd og trakassering – klare retningslinjer for å forebygge og håndtere trakassering og støtende atferd på arbeidsplassen.
- Retningslinjer for lønn – plikt til å betale rettferdig og lik lønn og sikre at det ikke er forskjeller basert på kjønn, etnisitet, funksjonshemming eller andre egenskaper omfattet av rettsvern.
- Retningslinjer for arbeidsmiljø – fremme et sunt og produktivt arbeidsmiljø, og bidra til de ansattes trivsel og utvikling.

Se de etiske retningslinjene våre på nettsiden vår [her](#).

Arbeidere i leverandørkjeden

Vi integrerer bærekraft i alle våre relasjoner med leverandører og forretningspartnere, og vi søker dem som ikke bare ønsker å etterleve regelverket, men også dele vår menneskerettighetsforpliktelse. Vår menneskerettighetsstrategi beskriver vår plikt til å respektere alle internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, deriblant arbeidstakerrettigheter, for arbeidere i leverandørkjeden.

Strategien beskriver vår plikt til å integrere aktsomhetsvurderinger i forbindelse med menneskerettigheter i virksomheten vår, slik at vi kan identifisere, forebygge, redusere og rette opp menneskerettighetskonsekvenser basert på alvorlighetsgrad og sannsynlighet. I tillegg er vi i kontinuerlig dialog med arbeidstakere og interessenter i leverandørkjeden for å overholde disse forpliktelsene.

Viktige styringsdokumenter for leverandørkjeden:

- Etiske retningslinjer for leverandører – Disse retningslinjene er i tråd med internasjonale rammeverk (f.eks. ILOs kjernekonvensjoner, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter) og setter obligatoriske krav til trygge arbeidsforhold, rettferdig lønn, likestilling og eliminering av tvangsarbeid og barnearbeid.
- Bærekraftforpliktelse – Leverandørene må formelt godta å overholde Lindex' standarder for menneskerettigheter, etikk og bærekraft som en del av alle innkjøpsavtaler.

Etterlevelse av regelverket evalueres regelmessig gjennomforhåndsvurderinger, regelmessige revisjoner og kontinuerlige evalueringer, ved hjelp av et poengkort for å anerkjenne leverandører av handelsvarer med gode resultater.

Se våre etiske retningslinjer for leverandører på vår nettside [her](#).

Berørte grupper i leverandørkjeden

Lindex' menneskerettighetsstrategi understreker vår plikt til å respektere rettighetene til berørte grupper i hele leverandørkjeden vår. Dette innebærer å prioritere tilgang på rent vann, kloakk og tilstrekkelige boforhold samt gjennomføre tiltak for å begrense påvirkningen på land- og vannressurser. Vi er opptatt av å opprettholde sivile, politiske, økonomiske og sosiale rettigheter samt arbeidstakerrettigheter på alle områder av vår virksomhet.

I tråd med dette bygger vår miljøpolitikk på prinsipper for ansvarlig forretningsførsel og fokuserer på å redusere vannforbruk og forurensning samt utslipp av klimagasser. Den framhever bærekraftig praksis som resirkulering av vann og høsting av regnvann, spesielt i vannintensive områder av leverandørkjeden vår.

Gjennom våre etiske retningslinjer for leverandører og bærekraftsforpliktelse krever Lindex at alle leverandører overholder disse prinsippene.

Ved å integrere disse retningslinjene i vår virksomhet og leverandørkjede streber vi etter å sikre at menneskerettighetene respekteres, beskyttes og forbedres kontinuerlig.

INTEGRERING AV RESPEKT FOR MENNESKERETTIGHETENE

Lindex anerkjenner at det finnes menneskerettsrisikoer både i vår egen virksomhet og i hele kjeden av tekstilleverandører. Vi er forpliktet til å respektere menneskerettighetene i alle deler av vår virksomhet og forventer den samme forpliktelsen fra våre forretningspartnere. Dette er en kontinuerlig lærings- og forbedringsprosess, ettersom vi jobber proaktivt for å kartlegge, forebygge og begrense eventuelle negative konsekvenser vår virksomhet kan ha for menneske- og arbeidstakerrettigheter i produksjonslandene våre, virksomheten vår og leverandørkjeden vår.

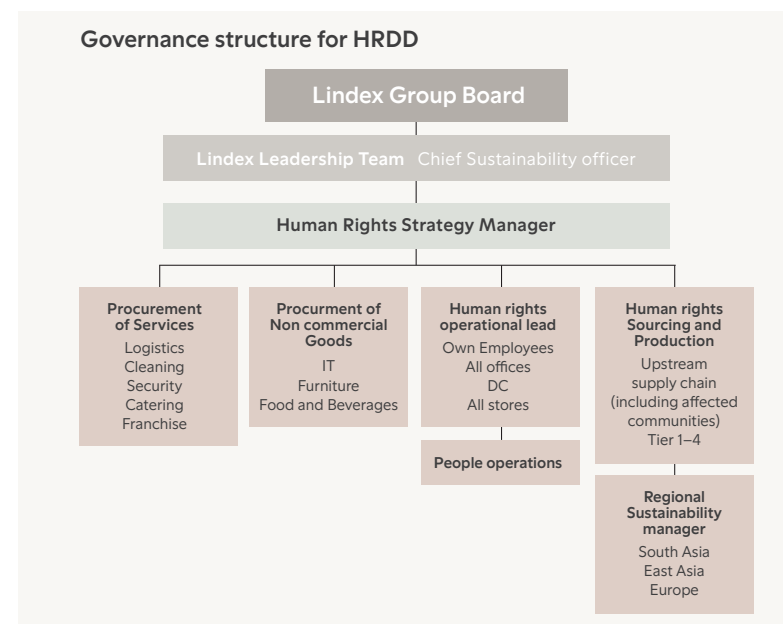
Aksomhetsvurderinger er kjernen i vår strategi for å integrere menneskerettigheter. Vi streber etter å integrere menneskerettighetshensyn i våre strategier, beslutningsprosesser og rapportering så vidt det er mulig. Dette omfatter å integrere menneskerettigheter i anskaffelsesplaner og strategier for valg av forretningspartnere. Vår prosess med aksomhetsvurderinger innebærer å analysere risikoer og konsekvenser i produksjonsmarkeder og følge opp med forretningspartnere ved hjelp av verktøy som egenvurderinger, SMETA-revisjoner og risiko- og konsekvensvurderinger. Før vi går inn i nye markeder, samarbeider vi med eksterne interessenter for å forstå den lokale konteksten.

Styret i Lindex Group har det endelige ansvaret for å forvalte menneskerettsstrategier. Bærekraftsteamet måler utformingen og gjennomgangen av disse retningslinjene, mens styret også er ansvarlig for å håndtere konsekvenser, risiko og muligheter knyttet til våre ansatte, arbeidere i verdikjeden, berørte lokalsamfunn, forbrukere og sluttbrukere. Lindex' lederteam, sammen med relevante forretningsfunksjoner, ledere og ansatte, er ansvarlig for å gjennomføre disse retningslinjene.

Chief Sustainability Officer er ansvarlig for å definere Lindex' bærekraftsretning og -strategi, og for å lede bærekraftsteamet for å innfri interessentenes forventninger og lovkrav. Den som har ansvaret for dette arbeidet, er Human Rights Strategy Manager som også er medlem av konsernets bærekraftsteam, og fastsetter agendaen og retningslinjene for menneskerettigheter for Lindex. Denne rollen ivaretar interessentenes forventninger og etterlevelse av regelverket, mens de samarbeider med team i Lindex om å få på plass prosesser og verktøy for eierstyring og selskapsledelse, aksomhetsvurderinger og overholdelse av retningslinjer. Human Rights Strategy Manager sørger også for at bærekraftsprinsippene er innebygd i innkjøpsstrategier og selskapspraksis.

Lindex Regional Sustainability Manager for Øst Asia har også ansvaret for å lede arbeidet med menneskerettigheter innen innkjøp og produksjon. Dette ansvaret innebærer å utvikle og iverksette prosesser med aksomhetsvurderinger i forbindelse med menneskerettigheter i hele leverandørkjeden, i samarbeid med bærekraftteam i regionen og i konsernet. Å samarbeide om å skape en global bærekraftsstrategi og målsetting for innkjøp og produksjon og sikre global implementering i alle innkjøpsregioner.

Innenfor vår egen virksomhet har Lindex en Human Rights Operational Lead, plassert i People & Communications-avdelingen, som er ansvarlig for å føre tilsyn med menneskerettighetsarbeidet. Denne rollen er aktivt involvert gjennom hele HRDD-syklusen, fra å implementere menneskerettighetsstrategier til å påvirke identifisering og prioritering av tiltak, overvåking og rapportering og sikre ansvarlighet og åpenhet i hele virksomheten. I samarbeid med Sustainability-avdelingen og andre viktige funksjoner arbeider denne rollen for å vurdere menneskerettighetenes innvirkning, og driver berørte parter engasjement for å integrere funn i driftsbeslutninger for kontinuerlig forbedring.



BEVISSTGJØRING OG KAPASITETSBYGGING

For å sikre tilgjengelighet og forståelse av retningslinjene våre publiserer vi dem på nettstedet vårt og gjør dem tilgjengelige for ansatte gjennom intranettet vårt. Alle nye ansatte mottar informasjon om retningslinjer som en del av onboarding, og vi tilbyr opplæring for ansatte med spesifikke ansvarsområder for å sikre at de er godt rustet til å overholde våre forpliktelser.

Vi samarbeider aktivt med leverandører som driver virksomhet i høyrisiko-områder, deriblant Bangladesh, Kina, India og Tyrkia, gjennom målrettet formidling. Dette omfatter personlige konsultasjoner, workshops og samarbeid med bransjekolleger for å sikre at leverandørene er fullt ut informert om

forventningene som er beskrevet i vår bærekraftsforpliktelse, etiske retningslinjer for leverandører og menneskerettighetsstrategi.

I tillegg tilbyr vi løpende rollespesifikk opplæring, for eksempel programmer for helse, sikkerhet og likestilling, for å støtte gjennomføringen av våre retningslinjer både internt i selskapet og eksternt gjennom våre partnerskap.

Ved å fremme nære relasjoner og opprettholde åpen kommunikasjon tar vi sikte på å sikre at våre leverandører oppfyller våre forpliktelser til en bærekraftig praksis og vern av menneskerettigheter, spesielt i regioner der det fortsatt finnes betydelige sosiale og menneskerettighetsrelaterte utfordringer.

Definisjon av strategien vår

Vi er forpliktet til å identifisere, forebygge, redusere og rette opp menneskerettighetskonsekvenser som vår virksomhet har forårsaket eller bidratt til.

Vi tar systematisk for oss disse konsekvensene avhengig av hvor alvorlige og sannsynlige de er, og vi legger særlig vekt på sårbare personer og grupper. Vi vurderer skadealvoret basert på skala, omfang og uopprettelig karakter i henhold til UNGP-rammeverket og OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurderinger.

I 2022 engasjerte vi en tredjepartskonsulent for å gjennomføre en vurdering av menneskerettighetskonsekvenser. Denne vurderingen kartla vår egen virksomhet og leverandørkjede med tanke på iboende lands- og industririsiko i vår egen og våre forretningspartnerses virksomhet.

I 2025 bygde vi videre på dette arbeidet ved å gjennomføre en ny, omfattende konsekvensutredning knyttet til menneskerettigheter for å utdype vår forståelse av faktiske og potensielle negative konsekvenser for berørte parter. Vurderingen ble gjennomført i tråd med internasjonale standarder for næringsliv og menneskerettigheter, deriblant UNGPs og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper.

KONSEKVENsutredning i egen virksomhet

Lindex samler innsikt i ansattes trivsel, engasjement og arbeidsplassopplevelser gjennom regelmessige undersøkelser, dialog med tillitsvalgte og medarbeidersamtaler. Dette er svært viktig for å kartlegge forbedringsområder og bringe forretningsstrategiene på linje med behovet for arbeidere.

Vårt regelmessige engasjement med ansatte og tillitsvalgte og andre interessenter for å samle innsikt og tilbakemeldinger hjelper oss med å identifisere problemområder som kanskje ikke er umiddelbart synlige.

Lindex' retningslinjer og vår klageordning gjør det mulig for Lindex-ansatte å varsle gjennom flere kanaler, deriblant ledere, HR, sikkerhet, bærekraft, juridisk, internrevisjon eller den anonyme varslingsportalen. Dette gjør at vi kan kartlegge og håndtere potensielle eller faktiske menneskerettigheter.

I 2025 gjennomførte vi en omfattende konsekvensutredning for å identifisere, forebygge og redusere menneskerettighetspåvirkningen i vår egen virksomhet, inkludert butikker, kontorer og varehus. På bakgrunn av denne konsekvensutredningen har vi begynt å lage handlingsplaner og mål frem mot 2030. Disse vil ferdigstilles og begynne å implementeres i 2026.

Kilder til innspill:

- Klageordning
- Medarbeiderundersøkelse (Lindex Voice)
- Landsspesifikk vurdering av menneskerettighetsrisikoer
- Sektorspesifikk vurdering av menneskerettighetsrisikoer
- Lokal overvåking av nye kritiske menneskerettighetsrisikoer
- Global overvåking av nye kritiske menneskerettighetsrisikoer
- Dialog med berørte parter

KONSEKVENsutredning i leverandørkjeden

I Lindex er aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden en kontinuerlig og pågående prosess for hvert produksjonsmarked. I hver vurderingsperiode gjennomgår vi negative konsekvenser som er påvist i tidligere perioder for å ta hensyn til endringer i risikoer og konsekvenser.

Vi måler jevnlig risiko knyttet til menneskerettigheter gjennom en kombinasjon av risikovurderinger, revisjoner på nivå 1 og konsultasjoner med eksperter og interessenter. Når det påvises nye risikoer, integrerer vi dem i våre strategier og prosesser.

Vi legger særlig vekt på:

- Vesentlige endringer i risikoprofilen til land, råvarer, produkter eller andre relevante aspekter av vår virksomhet og leverandørkjede.
- Nye markeder for drift eller produksjon som ennå ikke er omfattet av vår årlige risikovurdering.
- Innføring av nye materialer, produktkategorier, produksjonsmetoder og forretningsmodeller.

Lindex har en sterk lokal tilstedeværelse i høyrisikoland gjennom våre produksjonskontorer i Bangladesh, Kina, Hong Kong, India og Tyrkia. Denne tilstedeværelsen muliggjør tett dialog med leverandører, legger til rette for besøk og revisjoner i leverandørkjeden vår og bidrar til at vi holder oss informert om markeds- og bransjehendelser som kan utgjøre vesentlig risiko.

Vi deltar i interessentdialog gjennom medlemskap i ETI, den internasjonale avtalen, partnerskap, tilstedeværelse i leverandørkjeden, diskusjoner med media og ikke-statlige organisasjoner, deltakelse i bransjeundersøkelser og andre kanaler for å sikre at vi hele tiden er oppdatert og oppmerksom på visse risikoer som vi kan håndtere når de materialiserer seg. Disse stemmene og innspillene er integrert i identifikasjonsprosessen for risikovurdering på landsnivå og i leverandørkjeden.

I 2025 gjennomførte vi en omfattende konsekvensutredning i hele leverandørkjeden, fra råvarer til sluttprodukter, for å bedre forstå potensielle menneskerettighetsrisikoer og informere den kontinuerlige utviklingen av aktsomhetsvurderingspraksisen vår. På bakgrunn av denne konsekvensutredningen har vi nå begynt å lage handlingsplaner og mål frem mot 2030. Disse vil ferdigstilles og begynne å implementeres i 2026.

Kilder til innspill:

- Sedex-revisjonsresultat nivå 1
- Kontrollrapporter iht. avtale
- WE Women-egenvurderingsverktøy
- Sedex Radar-landsrisiko – dekning av hele leverandørkjeden
- Landsspesifikk vurdering av menneskerettighetsrisikoer
- Lokal overvåking av nye kritiske menneskerettighetsrisikoer
- Global overvåking av nye kritiske menneskerettighetsrisikoer
- Klageordninger
- Dialog med berørte parter

Skjerpede aktsomhetsvurderinger:

Syklon- og flomkonsekvenser i Sør- og Sørøst-Asia

Som svar på alvorlige sykkloner og monsunrelaterte oversvømmelser i deler av Sri Lanka og Vietnam økte vi aktsomhetsvurderingen for å håndtere tilknyttede menneskerettighetsrisikoer i leverandørkjeden vår. Etter felles anbefalinger for ansvarlig forretningsførsel utviklet av ETI, har vi hatt tett dialog med leverandører for å begrense de negative konsekvensene for arbeiderne. Dette inkluderte å støtte forretningskontinuitet der det er mulig, styrke vår forpliktelse til ansvarlig forretningspraksis, sikre rettfærdig behandling av arbeidstakere og styrke forventningene til ansvarlig arbeidspraksis.

Særlige tiltak omfattet blant annet:

- Opprettholde åpen og regelmessig dialog med leverandører i berørte regioner.
- Unngå kansellering av ordre eller plutselige endringer i innkjøpsforpliktelser.
- Tillate fleksibilitet i produksjonstidslinjer for å ta høyde for driftsforstyrrelser.
- Oppfordre til fortsatt utbetaling av lønn og inntektssikring for berørte arbeidstakere.
- Forsterke helse- og sikkerhetstiltak, inkludert sikre arbeidsforhold under ekstreme værhendelser.



KARTLEGGING AV NEGATIVE KONSEKVENSER

Gjennom vår konsekvensanalyse har vi påvist følgende negative konsekvenser knyttet til egne ansatte, arbeidere i leverandørkjeden og berørte grupper.

Konsekvenser	Faktiske eller potensielle	Konsekvenser	Verdikjede	Land
Egen virksomhet				
Begrenset organisasjonsfrihet	P	Begrenset organisasjonsfrihet: Lindex driver virksomhet i land der retten til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger kan være begrenset. Uavhengige fagforeninger er ulovlige i Kina, og rapporter tyder på at fagforeninger i India og Bangladesh kan være kompromitterte eller lite effektive.	Alle produksjonskontorer, økt risiko i Kina.	Kina, Bangladesh, India og Tyrkia.
Balanse mellom jobb og liv	A	Lindex' forretningsmodeller, deriblant distribusjonssentre og butikker, har en iboende risiko knyttet til midlertidige ansatte og deltidsansatte med uregelmessig arbeidstid. Denne praksisen kan påvirke arbeidstakernes psykiske helse negativt, hindre deres evne til å nyte familielivet og påvirke deres økonomiske stabilitet.	Butikker og distribusjonssentre.	Sverige, Norge, Finland, Tsjekkia, Slovakia, Estland, Latvia, Litauen og Storbritannia.
Helse og sikkerhet	P	Potensielle problemer i forskjellige land kan være blant annet brannsikkerhet, risiko for ulykker og nestenulykker samt ergonomiske utfordringer. Hvis vi ikke tilbyr trygge og gode arbeidsforhold, kan det føre til svakere resultater og økt fravær på grunn av sykdom eller skade.	Alle produksjonskontorer, butikker og distribusjonssentre.	Sverige, Norge, Finland, Tsjekkia, Slovakia, Estland, Latvia, Litauen, Storbritannia, Tyrkia, India, Bangladesh, Kina og Hongkong.
Diskriminering på arbeidsplassen	P	Diskriminering på arbeidsplassen: Diskriminering på ulike grunnlag påvirker de ansattes trivsel og konsernets omdømme som arbeidsgiver negativt. Dette gjelder ikke bare ansettelses- og arbeidsmuligheter, men hele arbeidsforholdet, herunder oppsigelse, opprykk og pensjon.	Butikker, kontorer og distribusjonssentre.	Sverige, Norge, Finland, Tsjekkia, Slovakia, Estland, Latvia, Litauen, Storbritannia, Tyrkia, India, Bangladesh, Kina og Hongkong.
Leverandørkjede				
Utilstrekkelige lønninger i tekstilindustrien	A	Utilstrekkelige lønninger i tekstilindustrien: Mangelen på levelønn har alvorlige konsekvenser for hele arbeidsstyrken i kjeden av tekstilleverandører. Siden flertallet av arbeiderne er kvinner, bidrar denne lønnsforskjellen dessuten til lønnsforskjeller mellom kjønnene, begrenser tilgangen til utdanning for barn og kan føre til dårligere helseresultater for arbeidstakere og deres familier.	Nivå 1-risiko identifisert via datainnsamling. Leverandørkjeden på nivå 2-4 har høyere risiko på grunn av manglende åpenhet. Økt risiko identifisert i nivå 4-bomullsindustrien	Økt risiko identifisert i Bangladesh, India og Sri Lanka.
Begrenset organisasjonsfrihet for arbeidere i leverandørkjeden	P	Begrenset organisasjonsfrihet for arbeidere i leverandørkjeden: I mange land er organisasjonsfrihet, fagforeningsretten, arbeidstakerrepresentasjon og kollektive forhandlinger under betydelig press. Bransjetrender indikerer at fagforeningsarbeid blant tekstilarbeidere opplever alvorlige tilbakeslag i de fleste produksjonsland, forsterket av mangel på offentlig støtte og utilstrekkelig samarbeid mellom fagforeninger, ikke-statlige organisasjoner, fabrikker og motemerker.	Alle nivåer.	Økt risiko identifisert i Kina, Bangladesh, India, Pakistan, Tyrkia og Vietnam.
Helse og sikkerhet	P	Arbeidere i leverandørkjeden står overfor vanlige risikoer, deriblant branner, elektriske farer, problemer med bygningsikkerhet, vold på arbeidsplassen og klimarelaterte risikoer som ekstrem varme og flom i områdene der driften skjer, som alle kan føre til skader og helseproblemer.	Alle nivåer. Økt risiko for våtbehandlingssteder.	Økt risiko identifisert i Bangladesh, Kina, India, Pakistan, Marokko, Sri Lanka, Tyrkia og Vietnam.
Mangfold og diskriminering	P	Kvinner utgjør flertallet av arbeiderne i klesindustrien. De opplever ofte kjønnsbasert diskriminering, seksuell trakassering, dårligere lønnsvilkår og begrenset karriereutvikling. Disse problemene påvirker deres psyke, karrieremuligheter og sikkerhet negativt.	Alle nivåer.	Økt risiko identifisert i Bangladesh, Kina, India, Pakistan, Marokko, Sri Lanka, Tyrkia og Vietnam.
Barnarbeid i leverandørkjeden	P	Det finnes risiko for barnarbeid i leverandørkjeden, særlig i regioner med svakere håndheving av regelverket. Dette kan ha skadelige virkninger på barns helse, utdanning og generelle utvikling.	Nivå 1-bearbeidingsenheter. Leverandørkjeden på nivå 2-4 har høyere risiko på grunn av manglende åpenhet. Fiber på nivå 4 har økt risiko i bomullsfrøproduksjon.	Økt risiko påvist i Kina, Bangladesh, India, Vietnam og Pakistan.

Impact	Actual or potential	Impact	Value chain	Countries
Leverandørkjede				
Tvangsarbeid i leverandørkjeden	P	Tvangsarbeid i leverandørkjeden: Det finnes risiko for tvangsarbeid i leverandørkjeden, særlig i regioner med svakere håndheving av regelverket. Dette kan ha skadelige konsekvenser for arbeidstakerens helse, utdanning og generelle utvikling.	Nivå 1–bearbeidingsenhet. Leverandørkjeden på nivå 2–4 har høyere risiko på grunn av manglende åpenhet. Nivå 4 har økt risiko i bomullsindustrien.	Økt risiko identifisert i Kina, Bangladesh, India, Vietnam og Sri Lanka.
Tilgang på rent vann	P	Mange vannveier i høyrisikoland blir forurenset av næringsvirksomhet. Det påvirker tilgangen på rent vann og rammer fisket og jordkvaliteten for gårdene i området. Mangel på tilgang til rent vann påvirker spesielt kvinner og jenter og senker livskvaliteten deres.	Påvirker lokalsamfunn med hensyn til: Vertikale nivå 1–leverandører i Bangladesh. Nivå 2–stoffproduksjon krever store mengder vann, og farging krever store mengder kjemikalier. Nivå 4 – bomull krever store mengder vann.	Økt risiko påvist i Bangladesh, India, Pakistan og Sør-Kina.
Leverandørkjedens påvirkning på lokalsamfunnets rettigheter:	P	Industriell ekspansjon for bomulls- og tekstilproduksjon kan fortrenge lokalsamfunn, forstyrre tilgangen på viktige ressurser som mat og vann, forringe naturmiljøet og til slutt undergrave levebød og menneskerettigheter.	Påvirker lokalsamfunn med hensyn til: Nivå 4 – bomullsdyrking.	Økt risiko identifisert i India.

Håndtering av negative konsekvenser

Lindex er forpliktet til å håndtere de negative menneskerettighetsspørsmålene i virksomheten og leverandørkjeden vår. Vår metode er forankret i pågående interessentengasjement, samarbeid og kontinuerlig integrering av menneskerettighetshensyn i vår forretningspraksis.

BERØRTE PARTERS ENGASJEMENT OG SAMARBEID

Egne ansatte

Rettighetene, interessene og trivselen til våre ansatte er grunnleggende for å forme Lindex' strategiske retning og forretningsmodell. Gjennom dialog med de ansatte og tilbakemeldinger fra dem har vi som mål å fremme et positivt, inkluderende og trygt arbeidsmiljø.

Lindex samler innsikt i ansattes trivsel, engasjement og arbeidsplassopplevelser gjennom regelmessige undersøkelser, dialog med tillitsvalgte og medarbeidersamtaler. Dette er svært viktig for å kartlegge forbedringsområder og bringe forretningsstrategiene på linje med behovet for arbeidere.

Engasjementsverktøy og -metoder

- Lindex Voice – vår primære plattform for tilbakemeldinger fra ansatte, støttet av undersøkelsesverktøyet Peakon Workday.
- Hyppighet – Spørreundersøkelser gjennomføres vanligvis minst to ganger i året, og spørsmålene fokuserer på trivsel, motivasjon, DEI – Diversity, Equity and inclusion (mangfold, likestilling og inkludering) i tråd med strategiske mål. På grunn av den pågående leverandørovergangen i 2025 ble det imidlertid kun gjennomført én undersøkelse i år.

- Deltakelse og resultater – i 2025 fikk medarbeiderengasjementet 8,4 poeng, og deltakelsen var 72 prosent sammenlignet med bransjestandarder.
- Tilgjengelighet – Spørreundersøkelser oversettes til lokale språk for å sikre inkludering og fange opp ulike perspektiver.

Ansattes representasjon og dialog

- Lindex har utnevnte fagforeningsrepresentanter i Sverige, Norge og Finland.
- Representantene deltar i 1–6 årlige fellesmøter for å drøfte
 - tariffavtaler (lønn, arbeidstid, arbeidsforhold)
 - sikkerhet og risikoreduserende tiltak på arbeidsplassen
 - konfliktløsningsprosesser
 - karriereutvikling og opplæringsmuligheter
- I regioner som mangler formell representasjon, jobber Lindex aktivt for å styrke alternative engasjementskanaler.

Medarbeidersamtaler

- Det gjennomføres årlige resultatgjennomganger med alle ansatte, og regelmessige oppfølginger ledet av teamledere.

Chief People & Communications Officer måler alle ovennevnte prosesser og rapporterer innsikt til ledelsen og styret som de kan bruke til å ta strategiske beslutninger.

Arbeidere i leverandørkjeden

I Lindex verdsetter vi stemmene til arbeidere i hele leverandørkjeden og engasjerer oss aktivt med deres rettmessige representanter og betrodde organisasjoner. Vi tror på samarbeid, åpenhet og arbeid for langsiktige forbedringer gjennom meningsfulle partnerskap.

For å håndtere menneskerettigheter og arbeidstakernes velvære effektivt jobber vi tett med viktige interessenter, deriblant bransjekolleger, frivillige organisasjoner, fagforeninger, offentlige organer og leverandører. Ved å samarbeide kan vi skape et mer bærekraftig og rettferdig arbeidsmiljø for alle som er involvert i leverandørkjeden vår.

I Lindex søker vi aktivt innspill fra arbeiderne i leverandørkjeden gjennom betrodde organisasjoner, og vi holder regelmessige konsultasjoner for å få tilbakemeldinger når vi utvikler eller oppdaterer retningslinjer, utarbeider handlingsplaner eller iverksetter kapasitetsbyggingsprogrammer.

Som en del av vår pågående innsats for å styrke prosess med aktsomhetsvurderinger i forbindelse med menneskerettigheter undersøker vi hvordan vi kan engasjere oss mer systematisk overfor rettighetshavere i hvert trinn av prosessen med aktsomhetsvurderinger. Vårt mål er å sikre at deres stemmer blir hørt og integrert i våre beslutninger.

Partnerskap og revisjoner for bedre arbeidsforhold

Vi har en sterk lokal tilstedeværelse i høyrisikoland gjennom våre produksjonskontorer i Bangladesh, Kina, Hong Kong, India og Tyrkia. Disse kontorene muliggjør tett dialog med leverandører, legger til rette for besøk og revisjoner i leverandørkjeden og holder oss informert om markeds- og industriutvikling som kan utgjøre en vesentlig risiko.

Som et aktivt medlem av Ethical Trading Initiative (ETI) utnytter Lindex sin plattform for å engasjere flere interessenter, deriblant frivillige organisasjoner, akademia, fagforeninger og myndigheter. Dette sikrer en bred dialog om arbeidstakernes rettigheter og etiske praksis.

Vi har undertegnet den internasjonale avtalen om helse og sikkerhet i tekstilindustrien og har forpliktet oss til å gjennomføre sikkerhetskontroller, fabrikkforbedringer og arbeidstakermedvirkning gjennom opplæring og arbeidstakermedvirkning i samarbeid med globale fagforeninger.

Gjennom vårt medlemskap i SEDEX (Supplier Ethical data Exchange) bruker vi SMETA revisjonsrammeverket for å gjennomføre omfattende revisjoner i hele vår globale leverandørkjede. Disse revisjonene omfatter konfidensielle intervjuer med arbeidstakere, noe som gir viktig innsikt i arbeidsforholdene i leverandørkjeden.

Revisorer vurderer arbeidernes bevissthet om deres rettigheter, tilgangen på klageordninger og graden av tillit til disse prosessene. Revisjonsdataene legges til grunn for Lindex' prioriteringer i arbeidet med å forbedre arbeidsforholdene.

Berørte grupper i leverandørkjeden

Siden vår virksomhet ofte foregår på avsidesliggende steder, kan et direkte engasjement være utfordrende. Derfor samarbeider vi tett med frivillige organisasjoner og bransjeinitiativer for å sikre at perspektivene til berørte lokalsamfunn blir tatt med når vi håndterer konsekvenser gjennom partnerskap og samarbeid.

KLAGEORDNINGER OG KORRIGERING

I Lindex er vi forpliktet til å sørge for at alle som er berørt av vår virksomhet – ansatte, leverandører, forretningspartnere, arbeidere i verdikjeden, kunder og medlemmer av lokalsamfunnet – har tilgang til en effektiv varslingsmåte. Speak-Up-retningslinjene våre, som ble oppdatert og forsterket i 2024, styrker vår forpliktelse til åpenhet, ansvarlighet og etisk atferd. Dette sikrer at alle interessenter trygt og sikkert kan komme med varsler, vel vitende om at de vil bli tatt på alvor og håndtert rettferdig.

Egne ansatte

Vi har klare prosesser for å håndtere og løse eventuelle negative konsekvenser som våre ansatte opplever, i tråd med EUs varslingdirektiv (2019/1937). Vår varslingsportal administreres av WhistleB og tilbyr en sikker og anonym måte å varsle på.

Gjennom varslingsretningslinjene understreker vi vår plikt til å tilby en sikker og tilgjengelig klageordning, der alle rapporter håndteres fortrolig og aktsomt. Vi undersøker varsler grundig og iverksetter korrigerende tiltak når det er nødvendig. Represalier mot enkeltpersoner som varsler i god tro, er strengt forbudt i henhold til retningslinjene.

For å sikre at klageordningene våre er effektive, måler vi jevnlig de ansattes tillit gjennom undersøkelser. Et viktig spørsmål vi stiller, er følgende:

«Hvis jeg opplevde alvorlig tjenestefeil på jobben, er jeg sikker på at Lindex ville iverksette tiltak for å rette opp situasjonen.»

Ansatte kan varsle gjennom ulike kanaler, deriblant ledere, HR, sikkerhet, bærekraft, juridisk, internrevisjon eller den anonyme varslingsportalen.

I 2025 kom det 16 varsler gjennom kanaler der egne ansatte kan varsle. Av disse var 13 enten helt eller delvis begrunnet, noe som førte til at saken ble tatt hånd om og løst*. Alle uløste saker fra 2024 ble løst i 2025.

* To saker fra 2025 er fortsatt under vurdering og vil bli avsluttet i 2026.



Arbeidere i leverandørkjeden

Lindex har en strukturert strategi for å håndtere negative konsekvenser for arbeidere i leverandørkjeden. Når det kommer inn varsler, gjennomfører vårt bærekraftsteam en grundig undersøkelse og jobber direkte med berørte arbeidstakere eller deres representanter for å finne passende løsninger.

Ansatte i leverandørkjeden kan varsle anonymt gjennom vår varslingsportal, som er offentlig tilgjengelig på vårt nettsted. Dette sikrer åpenhet og anonymitet for dem som varsler.

Som en del av Lindex' etiske retningslinjer for leverandører må alle partnerfabrikker ha interne klageordninger som arbeidstakere lett kan få tilgang til. Vi vurderer disse systemene under revisjoner, deriblant medarbeiderintervjuer, for å sikre at de er effektive og pålitelige.

Gjennom revisjoner har Lindex påvist utfordringer knyttet til arbeidernes tillit til leverandørens interne klagekanaler. For å bidra til å styrke disse systemene jobber vi kontinuerlig med leverandører for å forbedre deres interne prosesser. I tillegg samarbeider vi med eksterne klageordninger gjennom regionale og sektorspesifikke initiativer, slik at arbeidstakere får alternative varslingsmåter.

Samarbeid om klageordninger

- **Bangladesh:** Gjennom Ready-Made Garments Sustainability Council (RSC), som styres av den internasjonale avtalen om helse og sikkerhet i tekstilindustrien, gir Lindex arbeidere i Bangladesh en gjennomiktig plattform der de kan varsle om helse- og sikkerhetsbekymringer. Klager blir undersøkt av et spesialisert team, og funnene blir offentliggjort for å sikre ansvarlighet. Denne ordningen er tilgjengelig i alle fabrikker vi jobber med i Bangladesh.
- **Kvinnekafé, Gazipur:** Som en del av vårt program for å styrke kvinners rettigheter (Women Empowerment Program) tilbyr kafeen et trygt sted der kvinnelige arbeidstakere kan varsle om problemer på arbeidsplassen, deriblant permisjon, lønn og bredere sosiale utfordringer. Her får de også tilgang til juridisk rådgivning.
- **Tyrkia:** I samarbeid med MUDEM tilbyr Lindex juridisk hjelp og klagemuligheter for tekstilarbeidere i Tyrkia.

Gjennom disse initiativene tar vi sikte på å gi arbeiderne i leverandørkjeden tilgang til pålitelige klageordninger og støttesystemer. Vi er forpliktet til å måle disse kanalenes bevissthet og effektivitet og håndtere tilbakemeldinger for kontinuerlig forbedring av strategien vår.

I 2025 kom det inn 39 varsler gjennom klageordningen for arbeidere i leverandørkjeden om lønn og ytelser, arbeidsforhold og trakassering.

- 25 varsler kom inn via RSC i Bangladesh, hvorav 19 saker var begrunnet, og disse sakene ble tatt hånd om og løst. Seks saker ble ikke begrunnet.
- 14 varsler kom inn via MUDEM i Tyrkia, hvorav ni saker var begrunnet. Av disse ni sakene ble åtte saker tatt hånd om og løst. Én sak er avsluttet, og åtte saker er i ferd med å bli gransket eller løst. Fire saker ble ikke begrunnet.

TILTAK FOR Å HÅNTERE NEGATIVE KONSEKVENSER

Tiltak for å redusere negative konsekvenser av egen virksomhet

Lindex er forpliktet til å redusere og rette opp negative konsekvenser som følge av sin egen virksomhet. Vi fortsetter å utvikle vår prosess med aktsomhetsvurderinger i forbindelse med menneskerettigheter, og vi setter og gjennomgår også aktivt konkrete handlingsplaner og mål for å håndtere negative konsekvenser.

I 2025 har vi:

- utarbeidet nye etiske retningslinjer for de ansatte som omfatter menneskerettigheter og etiske standarder
- anskaffet en digital lærings- og utviklingsplattform for å støtte medarbeiderutvikling, deriblant opplæring i menneskerettigheter
- utført en omfattende konsekvensanalyse for å få en bedre forståelse av potensielle menneskerettighetsrisikoer og informere den kontinuerlige utviklingen av aktsomhetsvurderingspraksisen vår.

Balanse mellom jobb og fritid

Lindex' forretningsmodell, med distribusjonssentre og mange butikker, byr naturligvis på utfordringer knyttet til midlertidige ansatte og deltidsansatte, noe som fører til uforutsigbare arbeidstider. For å sikre en bedre balanse mellom jobb og fritid har vi som mål å skape mer forutsigbare vaktplaner og tilby fleksible arbeidsordninger som fremmer trivsel for våre ansatte.

Helse og sikkerhet

I Lindex er prioritering av helse og sikkerhet grunnleggende for å beskytte de ansattes velvære. Potensielle problemer ved Lindex' kontorer, lagre og butikker i ulike land omfatter brannsikkerhet, ulykkesrisiko og nestenulykkesrisiko på lagre og ergonomiske utfordringer i kontormiljøer. Vi treffer nødvendige tiltak for å sikre samsvar med lokale lover, arrangere sikkerhetskurs, levere nødvendig utstyr og implementere overvåkingsprosesser. Disse tiltakene viser at vi er forpliktet til å ivareta et trygt og ansvarlig arbeidsmiljø.

Organisasjonsfrihet

Lindex respekterer alle ansattes rett til fritt å organisere seg og bli med eller ikke i fagforeninger eller andre foreninger der de kan uttrykke sine bekymringer og være representert.

Som arbeidsgiver deltar Lindex i praksisen med kollektive forhandlinger, hvis den lokale konteksten tillater det, som et konstruktivt middel til dialog mellom arbeidstakere, fagforeninger og arbeidsgivere, som alle jobber sammen for å forbedre arbeidsforholdene.

I Sverige og Norge er 100 prosent av våre arbeidstakere (i Finland 97 prosent) omfattet av tariffavtalen. Det betyr at 81 prosent av vår samlede arbeidsstyrke er representert av fagforeninger. Lindex har imidlertid ansatte i land der retten til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger er begrenset.

Diskriminering

Som et globalt selskap med en mangfoldig arbeidsstyrke er vi klar over risikoen for diskriminering. Ved å integrere disse tiltakene tar vi sikte på å skape et støttende og inkluderende miljø som opprettholder de høyeste standarder for menneskerettigheter og likestilling:

- Vi har retningslinjer for diskriminering som strengt forbyr enhver form for diskriminering i Lindex. Denne politikken viser vår forpliktelse til å fremme en inkluderende og rettferdig arbeidsplass, sammen med vår mangfoldsplann og likestillingsplan.

- I 2022 og 2023 gjennomførte vi mangfolds- og inkluderingsmøter for alle eksisterende ansatte. Siden 2024 har vi inkludert opplæring i mangfold, likestilling og inkludering i opplæringen for nye ansatte. Disse møtene er utformet for å bevisstgjøre, utdanne om beste praksis og fremme en kultur preget av respekt og forståelse.
- Vi gjennomfører opplæring i mangfold og inkludering, deltar ulike nettverk, for eksempel Diversity Charter og Jobbsprånget, og forplikter oss til åpne, rettferdige rekrutteringsprosesser. Vi følger aktivt opp og gjennomgår praksis for å sikre overholdelse av menneskerettighetsstandarder og kontinuerlig forbedring av arbeidsplasskulturen.
- Vi har årlige kulturbærende arrangementer for alle ansatte for å fremme inkludering på den internasjonale kvinnedagen, menstruasjonshygiene-dagen og et rosa arrangement knyttet til brystkreftmåneden.

Mangfold, likestilling og inkludering

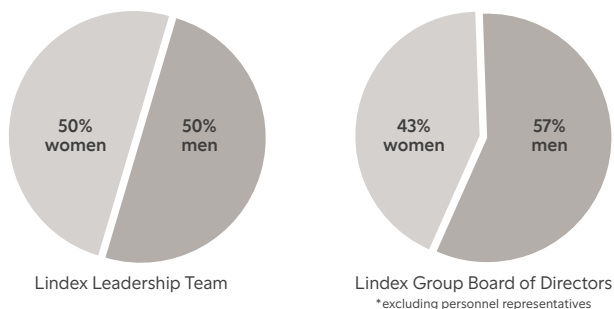
I tråd med vår strategi for mangfold, likestilling og inkludering la vi til seks mangfolds-, likestillings- og inkluderingsfokuserede spørsmål i vår medarbeiderundersøkelse. Vårt samlede resultat i vår «mangfolds- og inkluderings-oversikt» er basert på utsagnet «Jeg er fornøyd med Lindex' arbeid for å støtte opp om mangfold og inkludering (for eksempel når det gjelder kjønn, etnisitet, sosioøkonomisk status)», og vi får 8,6 poeng, noe som plasserer oss blant de øverste 25 prosentene i forbrukerindustrien blant brukerne av denne datainnsamlingsplattformen.

Ikke-diskriminering skiller seg ut som en nøkkelstyrke, med 9,0 poeng på utsagnet «Jeg er sikker på at jeg ikke vil bli diskriminert hos Lindex». Våre prioriteringer for forbedring er oppsummert under kategorien «mangfold» og inneholder tre påstander:

- «En mangfoldig arbeidsstyrke er en klar prioritet hos Lindex (for eksempel når det gjelder kjønn, etnisitet, funksjonshemming, sosioøkonomisk status)»,
- Rekrutteringsprosesser i Lindex tiltrekker og velger ut en mangfoldig arbeidsstyrke (for eksempel når det gjelder kjønn, etnisitet, funksjonshemming, sosioøkonomisk status) og
- «Jeg mener Lindex er en mangfoldig arbeidsplass (for eksempel når det gjelder kjønn, etnisitet, funksjonshemming, sosioøkonomisk status)». Her får vi i alt 8,1 poeng.

Kjønnsdiversitet

Kjønn er en av dimensjonene ved mangfold som vi har fulgt med på i mange år. Vi er stolte over å ha mange kvinner i lederstillinger blant vårt Lindex-lederteam og over å ha lik representasjon av menn og kvinner i Lindex Groups styre.



Med blikket rettet mot fremtiden, streber vi etter en kjønnsbalanse der de med best kompetanse er med på laget og ønskes velkommen til å støtte Lindex på vår reise mot økt mangfold, rettferdighet, inkludering, oppfyllelse av vårt løfte og forretningsuksess.

Like muligheter

Å tilby like muligheter er en del av vårt løfte til framtidige generasjoner. Lindex er en arbeidsgiver som tilbyr like muligheter med hensyn til inkludering og mangfold. Vi streber etter å skape en kultur der alle føler seg verdsatt, respektert og bekvem med å være seg selv. Denne forpliktelsen omfatter alle sider ved sysselsetting, for eksempel ansettelse, forfremmelse, lønn, tittel, arbeidsforhold, disiplin og oppsigelse. Vi forbyr enhver form for diskriminering og er opptatt av at alle beslutninger skal være begrunnet og forankret i forretningsbehov.

Gjennom spørsmål vi har stilt via vår medarbeiderundersøkelse, kan vi se at de fleste av våre ansatte føler at vi tilbyr like muligheter og behandler mennesker med ulik bakgrunn rettferdig. Vi fortsetter å samle inn data om våre ansattes oppfatninger og erfaringer knyttet til trakassering og diskriminering gjennom vår plattform for medarbeiderengasjement. Blant annet ble våre ansatte bedt om å svare på denne påstanden: «Hvis jeg opplevde alvorlig tjenestefeil på jobben, er jeg sikker på at Lindex ville iverksette tiltak for å rette opp situasjonen.» Vi har fått 8,4 poeng i år på dette spørsmålet, noe som viser det generelle positive inntrykket blant våre ansatte. I løpet av 2025 kom det ikke inn noen diskriminerings saker via varslings- og andre interne rapporteringskanaler.

Tiltak for å redusere negative konsekvenser i leverandørkjeden

Lindex er forpliktet til å respektere menneskerettighetene i alle deler av vår virksomhet og forventer den samme forpliktelsen fra våre forretningspartnere. Dette er en kontinuerlig lærings- og forbedringsprosess, ettersom vi jobber proaktivt for å kartlegge, forebygge og redusere eventuelle negative konsekvenser vår virksomhet kan ha for menneske- og arbeidstakerrettigheter i leverandørkjeden vår.

Vi kartlegger nødvendige tiltak for å håndtere negative konsekvenser i leverandørkjeden gjennom en prosess med aktsomhetsvurderinger, deriblant en vurdering av menneskerettighetskonsekvenser. Vi tar systematisk for oss disse konsekvensene avhengig av hvor alvorlige og sannsynlige de er, og vi legger særlig vekt på sårbare personer og grupper. Vi fokuserer på flere tiltak for å redusere negative konsekvenser for arbeidstakere i leverandørkjeden.

Medlemskap i ETI

Lindex er medlem av ETI, Ethical Trading Initiative, som er et britiskbasert uavhengig organ som har samlet selskaper, fagforeninger og ikke-statlige organisasjoner siden 1998 for å sikre at internasjonale arbeidsstandarder i de globale leverandørkjedene av medlemsbedrifter blir overholdt. Lindex har vært medlem siden 2018, og vi samarbeider med ETI om å utvikle vår tilnærming til menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.

Forvaltning av leverandørkjeden

Effektiv forvaltning av leverandørkjeden er avgjørende for vår menneskerettighetsforpliktelse og etiske forretningspraksis. Vår suksess er avhengig av å kunne finne de riktige leverandørkjedepartnerne som deler våre verdier og jobber sammen for å opprettholde både sterke relasjoner og høye etiske standarder.

På et strategisk nivå har vi jobbet proaktivt for å transformere og konsolidere leverandørkjeden vår og oppmuntret forretningspartnerne våre til å bli selvforsynte. Vi ønsker å samarbeide med partnere som tar ansvar for egen bærekraft, og på lang sikt mener vi at dette vil være viktig for å hindre brudd på menneskerettighetene.

Gjennom en forhåndsvurdering bekrefter vi først at vi overholder de spørsmålene der vi har nulltoleranse, og vi vurderer resultatene opp mot våre etiske retningslinjer. Når det er etablert en relasjon, bruker vi et scorecard, poengkort, til å gjenkjenne og belønne leverandører med høy ytelse basert på bestemte forretningskriterier og sosiale og miljømessige ytelser. Vi fokuserer på våre viktigste leverandører som representerer 80 prosent av produksjonsvolumet, noe som bidrar vesentlig til våre bærekraftsmål. Andre leverandører som vi bruker fra tid til annen, eller for mindre mengder, vil generelt bli revidert og fulgt opp av våre eksterne revisjonspartnere.

Vi har en styringssystemstruktur som hjelper oss med å finne potensielle langsiktige partnere som:

- Deler vår visjon for en åpen og bærekraftig moteindustri.
- Har en ambisjon om ikke bare å etterleve regelverket, men fokusere på kontinuerlig forbedring.
- Forplikter seg (sammen med oss) til å styrke kvinner, respektere planeten og ivareta menneskerettighetene

Våre leverandører må indikere at de deler vårt engasjement for bærekraft. For å formalisere dette felles verdisetet har vi en skriftlig bærekraftsforpliktelse som leverandørene våre må gjennomgå og undertegne. Dette setter et klart utgangspunkt for samarbeidet vårt.

De viktigste verktøyene i vårt system for forvaltning av leverandørkjeden er:

- Menneskerettighetsstrategi
- Etiske retningslinjer (med integrerte likestillingsforventninger)
- Bærekraftsforpliktelse

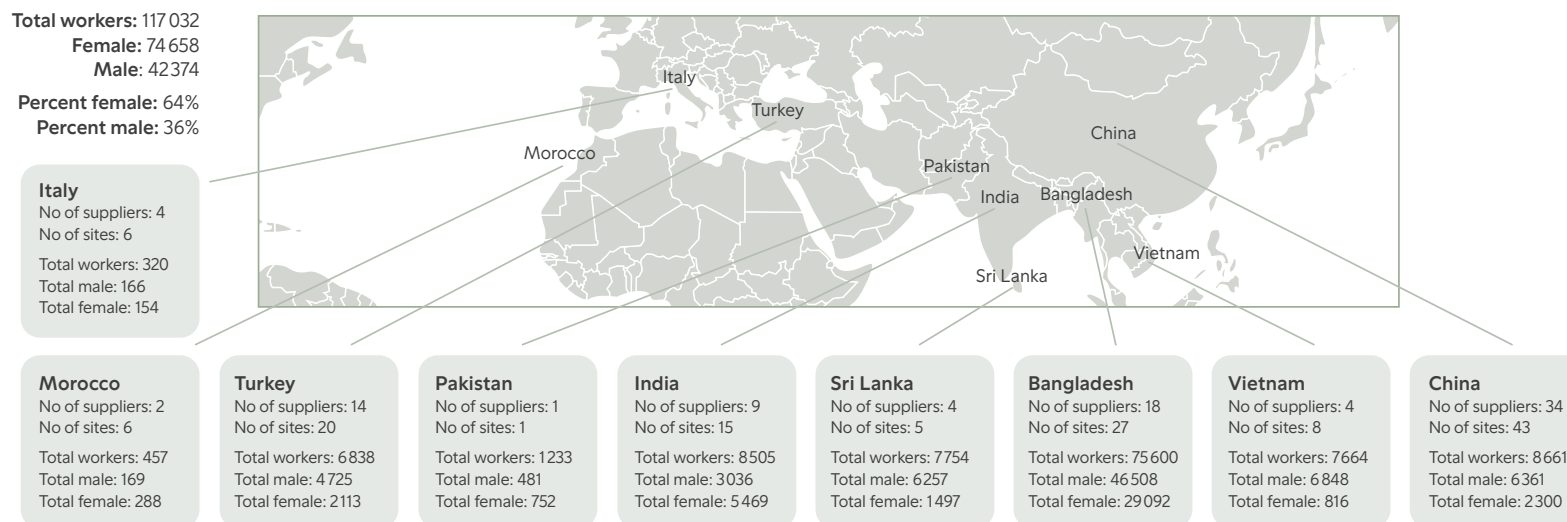
- Instruksjoner for leverandører
- Poengkort
- Forretningskalender/håndbok (en veiledning i innkjøpspraksis og designutvikling)
- WE Women-forvaltningssystemet

Vår leverandørstyringsprosess omfatter flere kritiske faser: velkomst, måling, evaluering, motivering og avvikling.

Hver fase er viktig for å sikre at Lindex' leverandørkjede forblir robust, etisk og i tråd med Lindex' bærekraftsmål.

I 2025 jobbet vi med 90 tier 1-leverandører og til sammen 131 fabrikker, hvorav 127 er SEDEX-medlemmer. Hundre prosent av leverandørfabrikkene våre ble vurdert, enten gjennom tredjepartsrevisjoner og/eller Lindex-verifisert egenvurdering. Som en del av vår åpenhetsforpliktelse legger vi ut kontaktinformasjon til produksjonsfabrikker, behandlingsfabrikker, tier 2-fabrikker og råvareleverandører [her](#).

Våre tier 1-leverandører etter produksjonsland



Leverandørene som vises er de vi bestilte fra i løpet av 2025. De er tilskrevet landet der produksjonen foregår, men hovedkontor kan variere.



JACK

NIR
BACK



Nye ansatte

Vi har en tydelig prosess for nye ansatte som er utformet for å sikre samsvar med våre standarder og bærekraftforpliktelser.

- **Forhåndsvurdering**

Før vi tar imot en ny leverandør, gjennomfører vi en forhåndsvurdering for å verifisere at leverandøren overholder de områdene der vi har nulltoleranse, og vurderer resultatene opp mot våre etiske retningslinjer. Dette omfatter en intern revisjon og/eller en tredjepartsrevisjon av de etiske retningslinjene. Disse vurderingene, sammen med juridisk dokumentasjon, ser på våre nulltoleransekrav, og enhver overtredelse fører til at prosessen med å ta imot nye leverandører blir stoppet umiddelbart.

- **Opplæring for nye ansatte**

Vår avdeling for bærekraftige produksjonskontorer tilbyr opplæring i Lindex' bærekraftstrategi, veikart, mål og nøkkelindikatorer samt vår tilnærming til bærekraftspoengkortet.

- **Regelmessig overvåking**

Vi gjennomfører regelmessige revisjoner ved hjelp av SMETA-metoden, og når det er nødvendig, gjennomføres og overvåkes korrigerende handlingsplaner nøye. Etter seks måneder må alle nye leverandører registreres i SEDEX før de blir med i vår vanlige overvåkingsfase.

- **Poengkort**

Når det er etablert en leverandørrelasjon, bruker vi et scorecard, et poengkort, til å evaluere og belønne leverandører med gode resultater basert på bestemte forretningskriterier samt gode resultater på det sosiale og miljømessige området.

Egenvurderinger

Vi har som mål ikke bare å gjennomføre revisjoner, men også ulike kapasitetsbyggende initiativer, deriblant egenvurderinger. Disse vurderingene, som gjennomføres sammen med tradisjonelle revisjoner, hjelper leverandører med å ta ansvar for å forbedre arbeidsforholdene uten at de må bli presset til det utenfra. Denne metoden fremmer selvforsyning, noe som er et sentralt element i vår definisjon av en mer bærekraftig leverandør. Resultatene er integrert i vårt system for leverandørpoengkort.

Vi fokuserer på sentrale leverandører som står for 80 prosent av produksjonen vår, og bruker denne prosessen for å sikre at de bidrar vesentlig til våre bærekraftsmål.

Leverandører som sto for 69 prosent av Lindex' produksjonsvolum, fullførte i 2025 egenvurderinger.

Poengkort

Vi bruker Lindex' poengkort som et viktig verktøy for å evaluere leverandørens resultater objektivt i vårt globale nettverk. Dette poengkortet gjør det mulig for oss å vurdere leverandørens effektivitet og finne forbedringsområder, i tråd med våre mål for produksjonskontoret.

Hver leverandør eller produksjonsenhet vurderes ut fra fire hovedkategorier:

- **Kvalitetsstyring**
- **Leveringstid**
- **Resultatutvikling**
- **Bærekraft**

Det primære målet er å optimalisere tre nøkkelparametere – prisverdi, tid og bærekraft – for både nye og eksisterende leverandører. Forretningskonsolidering er en prioritet, og leverandører med høyere poeng belønnes. Hver sesong gjennomgår teamene våre leverandørens budsjetter for å sikre at ordrer tildeles de leverandørene som gjør det best.

Ansvarlig avvikling av leverandørforhold

For å opprettholde integritet og høye standarder i vår leverandørkjede er vi noen ganger nødt til å avvike forholdet til leverandører. Men en brå avvikling av et leverandørforhold kan påvirke arbeidere negativt. Vi er forpliktet til å avvike leverandørforhold bare som en siste utvei og prioritere dialog i våre partnerskap.

Hvis vi avviker leverandørforhold på grunn av endringer i forretningsstrategien vår, følger vi retningslinjene for ansvarlig innkjøpspraksis for å begrense de negative konsekvensene. Dette omfatter tidlig forberedelse, åpen kommunikasjon og en strukturert omstillingsplan for å støtte leverandøren.

Når avvikling av leverandørforhold skyldes dårlige resultater hos leverandøren, manglende vilje til å forbedre seg eller avvik fra våre bærekraftsmål, er beslutninger basert på grundige evalueringer, deriblant poengkortvurderinger, resultatgjennomgang og svar på tilbakemeldinger og støtte.

Nulltoleranse

Vi tar overtredelser av våre etiske retningslinjer for leverandører svært alvorlig. Vår forpliktelse omfatter ikke bare nivå 1-leverandører, men alle produksjonsanlegg som framstiller varer for Lindex.

Hvis det viser seg at en leverandør ikke overholder de områdene der vi har nulltoleranse, krever vi umiddelbare tiltak for å forebygge, redusere og rette opp forholdet. Hvis det ikke blir iverksatt korrigerende tiltak, forbeholder vi oss retten til midlertidig eller permanent å avslutte forretningsforholdet.

Selv om avviking av leverandørforhold fortsatt er en siste utvei, prioriterer vi åpen dialog og vurderer nøye de potensielle konsekvensene for arbeidstakerne før vi tar slike beslutninger.

Områder der vi har nulltoleranse, omfatter blant annet

- Barnearbeid
- Tvangsarbeid
- Manglende oppfyllelse av minstelønnskrav
- Trakassering
- Diskriminering
- Mangel på åpenhet og nektet adgang til anlegg og dokumenter
- Bruk av forbudte kjemikalier
- Mangel på gyldig forretningsløyve
- Utilstrekkelige tiltak for bygnings- og brannsikkerhet
- Manglende overholdelse av miljøkrav
- Uautorisert bruk av underleverandører

Revisjoner og revisjonsstatistikk

Vi er medlemmer av SEDEX og bruker SMETA-revisjonsmetoden. SMETA står for Sedex Members Ethical Trade Audit. Disse revisjonene fører til at det blir utarbeidet en revisjonsrapport, og når det blir påvist eventuelle forbedringsområder, fastsettes det en korrigerende handlingsplan. Våre team måler deretter framdriften når det gjelder tidsfrister, og yter støtte etter behov for å løse alle korrigerende tiltak

I 2024 introduserte Sedex en ny revisjonsmetode med nye typer funn, inkludert nødvendig samarbeid, som gjenspeiles i revisjonsdata via SMETA V7.0. Den nye revisjonsmetoden ble innført i september 2024 og er brukt i alle nye revisjoner etter innføringen.

Viktige endringer:

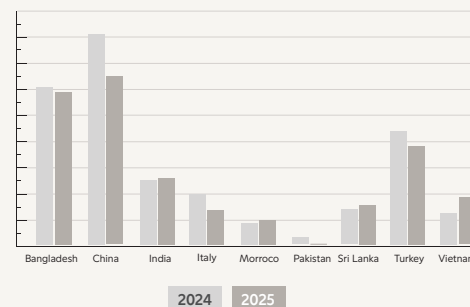
- Krav til arbeidsplassen, dvs. inndeling av ETI-grunnkoden i krav til arbeidsplassen; det angir uttrykkelig hva en revisjon bør vurdere mot ETI-grunnkoden.
- Innføring av en styringssystemsvurdering mot hver ETI-grunnkode.
- Utviklet en ny type funn, der samarbeid er nødvendig, og der målet er å fremme samarbeid mellom innkjøpere hos leverandørene og andre relevante interessenter, og tiltak som betaling av levelønn, tilbakebetaling av rekrutteringsavgifter og avskaffelse av barnearbeid.

- Innføring av nye datapunkter for å skape ytterligere kontekst der leverandørene er, slik at vi får en bedre analyse av leverandørkjederisikoer og forbedrede aktsomhetsvurderinger.

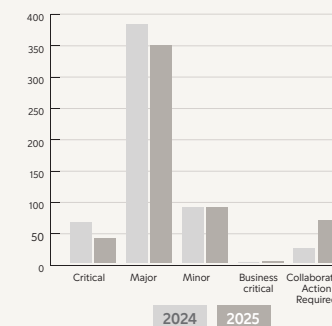
I 2025 holdt våre produksjonsenheter med SEDEX seg stabile sammenlignet med 2024, 131 (132) med en liten nedgang i anlegg som utførte SMETA-tredjepartskontroller 128 (141). Med mer konsolidert leverandørbase og noe redusert revisjonsantall og mindre markeder viser avviket også en nedgang sammenlignet med 2024: kritisk 40 (67) større 349 (385) mindre 92 (93), og nødvendig samarbeid i 2025 var 71. Dette er en ny type funn innført i 2025. I løpet av de siste to årene har vår aktive deltakelse i SEDEX-databasen gjort det mulig for oss å oppnå en mer stabil dekning av leverandørkjeden.

Denne stabiliteten viser hvor velutviklede våre etiske overvåkingssystemer er, og danner et sterkt grunnlag for dypere analyse. Med denne stabiliserte plattformen og datadekningen kan vi spore utviklingen og se dypere inn i dataene, avdekke ytterligere innsikt som kan støtte vår aktsomhetsvurderingsprosess og få gjennom meningsfulle forbedringer. For eksempel støtter alle funnene knyttet til «levelønn blir betalt» oss når vi utvikler våre neste trinn knyttet til levelønn og muliggjør bransjesamarbeid

Non-compliance findings
2024 vs 2025



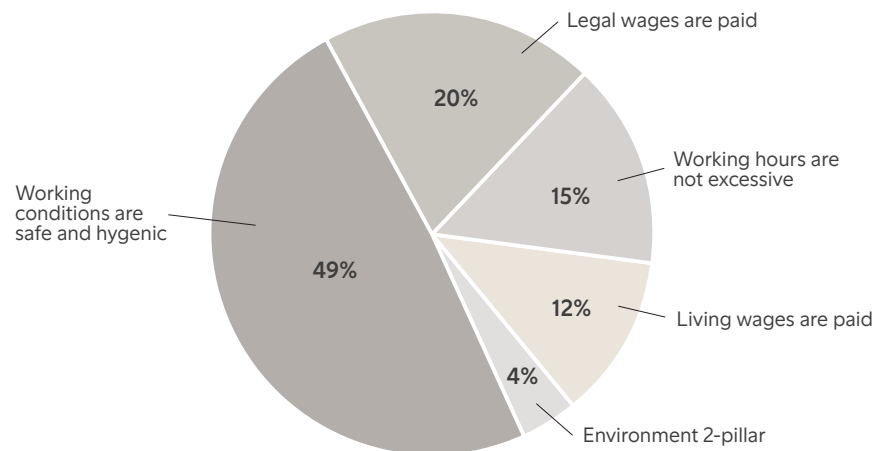
Non-compliance findings
2024 vs 2025





Vanlige utfordringer med etterlevelse av regelverket

De vanligste problemene med manglende etterlevelse av regelverket som vi finner i leverandørkjeden vår, kan ses i sektordiagrammet her.



De hyppigst observerte avvikene – miljø 2-søylestandarder, lovfestet lønn betales, levelønn betales, trygge og hygieniske arbeidsforhold og for lange arbeidstimer – samsvarer med de negative konsekvensene Lindex har identifisert og verifisert i den oppdaterte konsekvensutredningen.

Alle områdene er sterkt knyttet sammen, og dette understreker behovet for en helhetlig menneskerettighets- og bærekraftsstrategi i leverandørkjeden. Arbeidstakere som ikke mottar lovfestet lønn eller levelønn, føler seg ofte tvunget til å jobbe for mange timer for å dekke grunnleggende behov. Disse lange timene medfører økt tretthet, økt risiko for ulykker på arbeidsplassen og helsefare og krenker dermed retten til trygge og hygieniske arbeidsforhold. I tillegg kan manglende overholdelse av miljøstandarder ytterligere svekke sikkerheten på arbeidsplassen. Svak miljøledelse påvirker både arbeidstakernes helse og lokalsamfunnene i nærheten, og det understreker hvordan problemer med etterlevelse av regelverket henger sammen.

Overvåking av korrigerende tiltak og landsspesifikke problemer med manglende etterlevelse av regelverket

For å sikre at avvik håndteres effektivt, følger vi nøye opp de korrigerende tiltakene som våre leverandører og produksjonsenheter iverksetter. Dette omfatter regelmessige oppfølginger og vurderinger for å verifisere implementering og spore framdrift.

Gjennom en analyse av uavklarte avvik har vi funnet flytende landsspesifikke utfordringer som krever målrettede korrigerende tiltak:

- **Levelønn (Bangladesh):** Bangladesh har vedvarende utfordringer med å sikre at arbeidstakere får en levelønn. Se risikoreduserende tiltak under utilstrekkelige lønninger i tekstilindustrien side 29.
- **Brannsikkerhet (Bangladesh):** Brannsikkerhet er fortsatt en betydelig bekymring, og det er en stor andel av manglende etterlevelse på dette området. Vi arbeider aktivt for å styrke brannsikkerheten via Accord se side 32 risikoreduserende helse- og sikkerhetstiltak.
- **Trygdedekning (Kina):** I Kina har manglende trygdedekning blitt påvist som et sentralt problem med manglende etterlevelse av regelverket. Vi samarbeider med leverandørene våre om å lappe igjen disse hullene, og streber etter å sikre at arbeidstakerne får tilstrekkelig sosial beskyttelse i tråd med lovfestede krav og våre standarder.

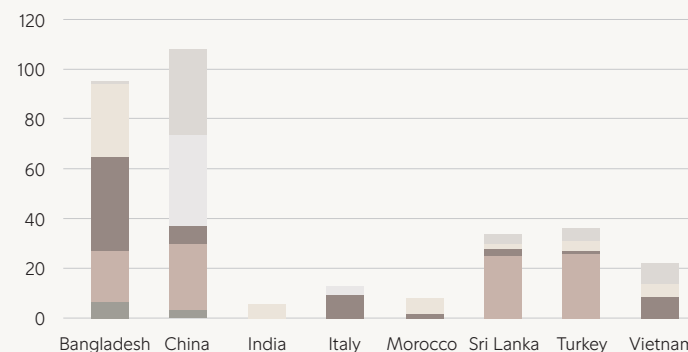
- **For mye overtid (i flere markeder):** For mye overtid er fortsatt et utbredt problem i flere produksjonsregioner. Som svar jobber vi med vår innkjøpspraksis for å redusere vår påvirkning og samarbeide med leverandører om å gjennomføre bedre planleggingspraksis og optimalisere arbeidsmengden for å unngå kritisk overtid.
- **Trygge og hygieniske arbeidsforhold (i alle markeder):** Å opprettholde trygge og hygieniske arbeidsforhold er fortsatt en utfordring i forskjellige markeder, spesielt i høyrisikomiljøer. Selv om det er gjort forbedringer, er vi fortsatt forpliktet til å forbedre sikkerhetstiltak og hygienestandarder på alle produksjonsanlegg. Se også side 32 risikoreduserende tiltak for helse og sikkerhet.

Vi prioriterer å integrere korrigerende tiltak ved funn av avvik i våre tiltak for å redusere negative konsekvenser. Ved å bringe utbedringsarbeidet på linje med våre konsekvens- og aktsomhetsvurderinger i forbindelse med menneskerettigheter har vi som mål å sikre en proaktiv og langsiktig tilnærming der målet er å håndtere mer enn bare enkeltstående problemer med etterlevelse av regelverket.

Top 5 Non-compliance among markets



Non-compliance finding status - Open per market





Transparency

Åpenhet er avgjørende for ansvarlighet og forbedring av praksis. Det underbygger også sporbarhetsarbeidet. Innen 2028 har vi som mål å oppnå full sporbarhet for alle plagg ned til fibernivå. For å gjøre dette mulig implementerer vi den digitale plattformen TextileGenesis, som muliggjør sporing av hvert produkt – fra fiber til ferdig plagg. I 2025 testet vi Textile Genesis og signerte en avtale med en utrullingsplan. Dette er et viktig skritt mot å øke sporbarhet og styrke selskapets aktsomhetsvurderingspraksis. I tråd med [Transparency Pledge](#) publiserer vi også kontaktinformasjon for tekstilfabrikker, produksjonsenheter og stoffleverandører på både vår egen nettside og Open Supply Hub.

Lindex' innkjøpspraksis

Ansvarlig innkjøpspraksis er viktig for å støtte opp om og legge til rette for bedre arbeidsforhold ved leverandørenes anlegg. Lindex er forpliktet til å bygge sterke, langsiktige relasjoner med sine nøkkelleverandører, som står for 80 prosent av produksjonsvolumet. Disse nære partnerskapene gjør det mulig for oss å samarbeide for å håndtere og redusere negative konsekvenser i leverandørkjeden, med sikte på gjensidig nytte for både Lindex, leverandørene og arbeiderne i leverandørkjeden.

Styring og strategisk integrasjon

Kjernen i dette engasjementet er at bærekraft skal integreres i vår forretningspraksis på alle nivåer. Ansvar for risiko knyttet til bærekraft ligger hos styrets leder og sikrer at forpliktelsen til å nå bærekraftsmålene er forankret på øverste nivå. Chief Sustainability Officer, medlem av Lindex' ledergruppe, fremmer ytterligere integrering av ansvarlig innkjøpspraksis i selskapets overordnede strategi og beslutningsprosesser.

Aktsomhetsvurderinger står sentralt i Lindex' planlegging og rapportering, og påvirker selskapets femårige strategi, innkjøpsplaner og plasseringsstrategier direkte. Disse tiltakene styres av:

- Målene for 2025, støttet av veikart og handlingsplaner.
- Årlig rapportering.
- Samsvar med åpenhetsloven, CS3D, UNGP og OECDs retningslinjer.

Overalt i Lindex har vi integrert nøkkelprinsipper:

- Menneskerettighetsstrategi
- Bærekraftsforpliktelse
- Leverandørinstruksjoner
- Etske retningslinjer
- Metode for aktsomhetsvurderinger

Leverandørsamarbeid og praktiske verktøy

Å være en god partner for leverandører betyr å fremme scenarioer der alle parter vinner, og gi leverandørene mulighet til å fremme bærekraft på en proaktiv måte. Lindex deler også ansvaret for arbeidernes trivsel og anerkjenner hvordan forretningsbeslutninger – for eksempel betalingsvilkår eller kjøpstidspunkt – kan påvirke arbeiderne.

Lindex har lokale produksjonskontorer bemannet med regionale team i viktige markeder. Disse teamene, deriblant regionale bærekraftsansvarlige, tilbyr opplæring i ansvarlig innkjøpspraksis og innkjøpsbeslutningers påvirkning på arbeidere

For å forenkle planlegging og redusere overtid samarbeider Lindex med leverandører om å skape klare arbeidsflyter og tilby praktiske verktøy for planlegging og prognostisering. Dette omfatter blant annet følgende:

- En innkjøpshåndbok
- Verktøy for prognostisering og kapasitetsplanlegging
- Verktøy for stoffplanlegging
- Verktøy for produktarbeidsflyt

Interne retningslinjer for innkjøpspraksis styrker Lindex' engasjement for ansvarlig drift ytterligere. Som medlem av Ethical Trading Initiative (ETI) følger Lindex det felles rammeverket for ansvarlig innkjøpspraksis, og sikrer at forretningsbeslutninger ikke påvirker arbeidstakernes rettigheter og trivsel i leverandørkjeden negativt. For ytterligere å styrke denne forpliktelsen planlegger vi å gjennomgå interne retningslinjer og prosesser for å sikre samsvar med det felles rammeverket.



Mangfold og ikke-diskriminering:

Kvinner utgjør flertallet av arbeiderne i klesindustrien. De opplever ofte kjønnsbasert diskriminering, seksuell trakassering, dårligere lønnsvilkår og begrenset karriereutvikling. Disse problemene påvirker deres psyke, karrieremuligheter og sikkerhet negativt.

For å løse disse utfordringene har Lindex implementert **WE Women-systemet**, utviklet i samarbeid med GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit). Programmet er utviklet for å redusere kjønnsforskjellene i lederstillinger ved å tilby kvinner kompetanseopplæring, veiledning og økt bevissthet rundt kjønnsproblemer i bedriftsledelsen. Initiativet legger også vekt på kvinnehelse og reduksjon av lønnsforskjeller.

Ved å innføre systemet i vår globale leverandørkjede, herunder i Bangladesh, India, Tyrkia og Kina, har Lindex som mål å fremme likestilling innen karriereutvikling, kompetanseopplæring og opprykksmuligheter. Vårt mål er å skape inkluderende arbeidsplasser som gir like muligheter for kvinner og beskytter dem mot diskriminering og trakassering. Les mer om We Women-programmet her [WE Women by Lindex](#).

Kvinnekaféinitiativ i Bangladesh

Som en del av WE Women-programmet i Bangladesh lanserte Lindex kvinnekaféen i 2019 i samarbeid med den lokale kvinneorganisasjonen Karmojibi Nari. Kaféens aktiviteter og tjenester, formet av de kvinnene som deltar, omfatter lese- og skriveopplæring, sykklasker, datakurs og et kurs fokusert på opplæring i lokal arbeidsrett. Kaféen fungerer også som en klagekanal der arbeidsrelaterte spørsmål og bredere sosiale spørsmål blir tatt opp, og der arbeiderne får tilbud om rettshjelpstjenester.

Lansering av WE Women-programmet i Kina

I Kina samarbeider Lindex med Kinas nasjonale tekstil- og klesråd, en ikke-statlig organisasjon som er en pioner innen familievennlige arbeidsplasser i den kinesiske tekstilindustrien. Lindex har integrert WE Women-programmet med CNTACs rammeverk for familievennlige fabrikker. I 2024 lanserte vi et prøveprosjekt med tre langsiktige partnerleverandører og en produksjonsenhet fra hver leverandør, og innførte programmet i kinesiske fabrikker. I løpet av 2025 har vi fått inn tre nye leverandører.

Kjønnsdataindikatorer

Gender data Indicators-veiledningen, [Gender data initiative | Ethical Trading Initiative](#), utviklet i samarbeid med Partnership for Sustainable Textiles og andre, tilbyr praktiske verktøy for å samle kjønnsensitive data i leverandørkjeder for å fremme kjønnsbaserte aktsomhetsvurderinger.

Den er basert på [BSR Gender Data Impact Framework Report.pdf](#) (GDI).

I løpet av året knyttet Lindex disse indikatorene opp mot dagens leverandørkjededata for å identifisere både justeringer og mangler. For å løse påviste mangler ble det gjennomført en leverandørundersøkelse for å kartlegge leverandørenes arbeid på følgende områder:

- Kjønnsbaserte opplæringsprogrammer.
- Kvinners retur til jobb etter å ha fått barn.
- Lønnsforskjeller mellom kjønn
- Retningslinjer som fremmer likestilling mellom kjønnene.

I 2025 gjennomførte vi en grundig studie om lønnsforskjellen mellom kjønn i Kina. Studien bekreftet funnene fra 2024 i den globale Gender pay gap-undersøkelsen, som viser at mannlige arbeidstakere generelt tjener mer enn kvinnelige arbeidstakere på tvers av de fleste jobbkategorier, med bare noen få unntak i kontor- eller lederroller. Resultatene av denne undersøkelsen, kombinert med innsikt fra WE Women Management Program, vil bli brukt til å utarbeide framtidige handlingsplaner og mål for 2030.

We Women-studie

I 2025 gjennomførte vi en uavhengig vurdering for å få innsikt i de nåværende arbeidsforholdene for kvinnelige arbeidstakere i vår leverandørkjede i Bangladesh. Studien ble utført av en lokal tredjeparts konsulent ved hjelp av kvalitative og kvantitative metoder på 20 fabrikker i fire distrikter, med innspill fra over 400 arbeidere, veiledere og ledere.

Vurderingen fastslo at alle deltakende fabrikker har implementert kjønnsrelatert politikk og gir opplæring i bevisstgjøring rundt kjønn og likestilling, noe som bidrar til økt bevissthet om likestilling og forebygging av trakassering. Resultatene viste positiv innvirkning på styrking av kvinners stilling og arbeidsforhold, inkludert økt tillit på jobben, bedre tilgang til helsetjenester og barselstøtte og større interesse for lederroller. Disse funnene tyder på at programmet bidrar til bedre arbeidsforhold på arbeidsplassen og styrking av kvinners stilling.

Studien identifiserte også områder som krever ytterligere tiltak for å fremme likestilling, inkludert behovet for å styrke lederutvikling for kvinner, forbedre klager og anti-trakasseringssystemer og fortsette med investering i helse og sikkerhet, digital kompetanse og økonomisk autonomi. Funnene vil være grunnlaget for fremtidige mål og pågående tiltak for å styrke We Women-programmet og fremme likestilling i hele leverandørkjeden.

Utilstrekkelige lønninger i tekstilindustrien

Mangel på tilstrekkelige lønninger har alvorlige konsekvenser for arbeidsstyrken i kjeden av tekstilleverandører. Siden flertallet av arbeiderne er kvinner, bidrar denne lønnsforskjellen dessuten til lønnsforskjeller mellom kjønnene, begrenser tilgangen til utdanning for barn og fører til dårligere helseresultater for arbeidstakere og deres familier.

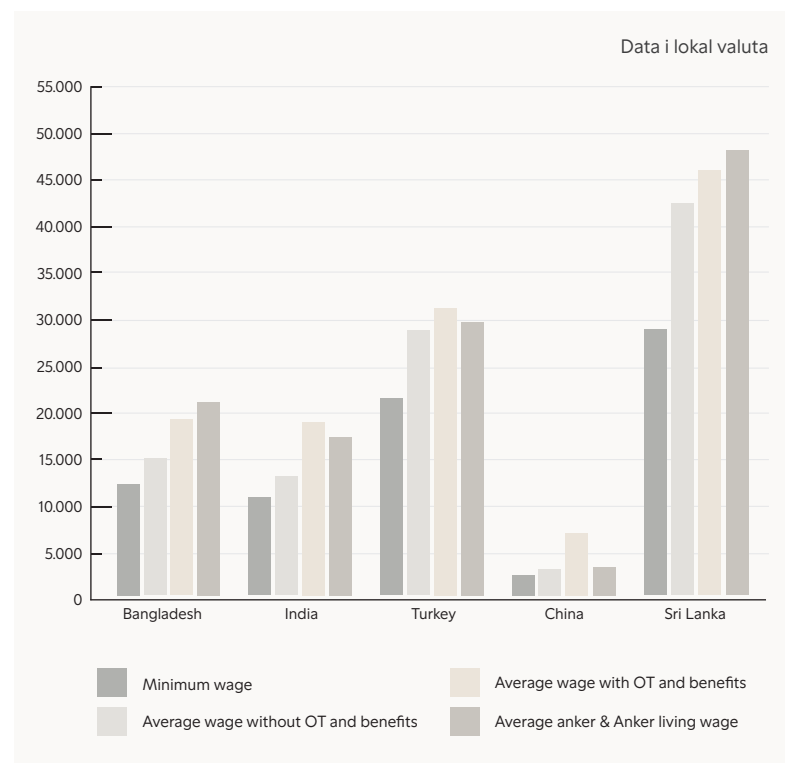
Lindex' produksjon er satt ut til uavhengige leverandører, og arbeidstakernes lønninger betales ikke direkte av Lindex. Vi er imidlertid forpliktet til å vedta innkjøpspraksis som støtter rettferdige lønnsutbetalinger i leverandørkjeden og bruker vår innflytelse til å påvirke lønnsutviklingen.

Vi veileder produksjonshetene våre ved å gjennomføre periodiske vurderinger av arbeidernes lønninger mot lokalt beregnet levelønn (ved hjelp av Anker & Anker-metoden) og sammenligne dette mot faktisk betalt lønn. Vi er forpliktet til å opprettholde innkjøpspraksis som er utformet for å støtte rettferdige lønnsutbetalinger, samtidig som vi unngår insentiver for over-

dreven overtid. Lindex vil bruke resultatet fra dette arbeidet sammen med innsikt fra Sedex-revisjonene til å utvikle handlingsplanene og målene for 2030.

Vi støtter leverandørenes arbeid for å implementere effektive lønssystemer som klassifiserer jobber etter kompetansenivå, og som betaler arbeiderne i henhold til denne kompetansen. I tillegg oppfordrer vi til å gå over fra kontantbetalinger til digitale betalingsmetoder (f.eks. bankoverføringer).

Lindex offentliggjør samlede levelønnsdata per land i lokal valuta. Leverandører beregner disse dataene basert på Anker og Anker-metoden medregnet lokale kostnader. For rapporteringsformål samler vi data for å følge med på trender i forskjellige markeder. Selv om denne metoden for å samle data avviker fra Anker og Anker-metoden, gir den en klar og forståelig oversikt for hver markedssituasjon.





Organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger:

Organisasjonsfriheten, retten til fagorganisering, arbeidstakerrepresentasjon og kollektive forhandlinger er fortsatt under betydelig press i mange land, der arbeidet med å organisere og styrke fagforeninger blant tekstilarbeidere ofte møter betydelige utfordringer og motstand. Lindex har påvist betydelige risikoen knyttet til disse rettighetene i Bangladesh, Kina, India, Pakistan og Tyrkia. Som en del av vår forpliktelse til å forbedre arbeidstakernes rettigheter har vi kartlagt leverandørkjeden vår for å forstå hvor det finnes fagforeninger. Denne kartleggingen er et viktig første skritt mot å etablere rettferdig arbeidstakerrepresentasjon i hele leverandørkjeden vår. I Italia er alle produksjonsenheter (PU) dekket av en tariffavtale på sektornivå, men ingen av dem har en autorisert fagforening på plass.

Å opprettholde arbeidstakernes rett til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger er et grunnleggende krav i våre etiske retningslinjer for leverandører. Vi krever at alle våre leverandører reflekterer og gjennomfører disse standardene i sin virksomhet. Lindex følger nøye med på revisjonsfunn knyttet til arbeidstakerrepresentasjon og kartlegger forbedringsområder. Funnene innebærer å løse spørsmål som fravær av valgte arbeidstakerrepresentanter, manglende bevissthet om rollene deres, uregelmessige møter mellom representanter og ledelsen og mangelfulle systemer for å holde regelmessige valg på representanter.

Dette er et område som krever samarbeid med næringslivet og tillitsvalgte. I Bangladesh har International Accord, som vi er medlem av, lykkes svært godt i sitt arbeid med funksjonelle komiteer for helse og sikkerhet på arbeidsplassen, deriblant dialog med ledelse og arbeidstakere.

Som en del av Lindex' pågående arbeid for å styrke prosessen med aktsomhetsvurderinger i forbindelse med menneskerettigheter planlegger vi å utarbeide en mer detaljert handlingsplan med sikte på ytterligere å støtte og styrke arbeidernes rett til organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger.

I 2025 deltok vi i arbeidsgruppen til Ethical Trading Initiative (ETI) om organisasjonsfrihet. Formålet med denne gruppen er å utvikle veiledningsmateriell og styrke selskapenes forståelse av organisasjonsfrihet og arbeidstakerrepresentasjon i innkjøpsland.

2025 PU (production units) med fagforeninger		
Opprinnelsesland	PU uten fagforening	PU med fagforening
Bangladesh	22	5
China	30	12
India	16	0
Italy	5	0
Morocco	6	0
Pakistan	1	0
Sri Lanka	6	0
Turkey	18	2
Vietnam	0	7



Helse og sikkerhet

Arbeidere i regioner som Bangladesh, Kina, India, Pakistan og Tyrkia står overfor vanlige risikoer, deriblant branner, elektriske farer, problemer med bygningssikkerhet og vold på arbeidsplassen – som hver for seg kan føre til skader og helseproblemer. Den oppdaterte konsekvensvurderingen identifiserte økt risiko knyttet til klimarelaterte helse- og sikkerhets spørsmål, inkludert varmessress og flomrelatert risiko.

I Lindex er vi forpliktet til å forbedre helsen og sikkerheten i klesindustrien. Som svar på Rana Plaza-tragedien i 2013 var vi tidlig ute med å undertegne Bangladesh-avtalen om brann- og bygningssikkerhet. I 2021 ble den internasjonale avtalen om helse og sikkerhet i tekstilindustrien lansert for å videreføre det positive med Bangladesh-avtalen til andre land. Lindex undertegnet denne avtalen i 2021 og fornyet sin forpliktelse i 2023 ved å undertegne en oppdatert versjon som er gyldig fram til 2026. I tillegg har vi undertegnet Pakistan-avtalen, som omfatter alle leverandører av ferdigklær, hjemmetekstiler, stoffer og strikketilbehør.

Den internasjonale avtale om helse og sikkerhet i tekstilindustrien er en juridisk bindende avtale mellom klesmerker og fagforeninger. Den fastsetter et robust, bransjeoverskridende system for etterlevelse og ansvarlighet for å ivareta arbeidstakernes helse og sikkerhet. Programmet fremmer trygge arbeidsplasser gjennom uavhengige sikkerhetskontroller, opplæringsprogrammer og en klageordning for å beskytte arbeidstakere mot helse- og sikkerhetsrisikoer på arbeidsplassen.

Siden juni 2020 er kontrollene, korrigerende og arbeidstakerprogrammene i henhold til avtalen blitt gjennomført av RMG Sustainability Council (RSC) i Bangladesh, som er en uavhengig organisasjon ledet i fellesskap av merkevarer, fagforeninger og produsenter. RSC utfører kontroller av konstruksjoner, elektrisitet, brann- og kjelsikkerhet og måler opprettingen av problemer som blir oppdaget gjennom korrigerende handlingsplaner. RSC utfører også

sikkerhetsopplæring for fabrikkarbeidere og driver en uavhengig klageordning for helse og sikkerhet som er tilgjengelig for alle arbeidere ved avtaletilknyttede fabrikker i Bangladesh.

I løpet av 2025 ble det gjennomført 92 kontroller i Bangladesh, og framgangen var på 90 prosent. I Pakistan ble det gjennomført seks innledende kontroller, men den nåværende framgangen er fortsatt på 0 prosent, da oppfølgingskontroller ikke ble gjennomført i rapporteringsåret.

Foruten det arbeidet som utføres i henhold til den internasjonale avtalen, prioriterer vi sikkerheten ved våre produksjonsanlegg ved å gjennomføre eksterne revisjoner og følge opp korrigerende handlingsplaner for å sikre effektiv utbedring. Vårt egenvurderingsprogram bidrar til at produksjonsenheter kan styrke sine styringssystemer og bedre de ansattes kompetanse. Denne systematiske metoden hjelper oss med å undersøke helse- og sikkerhets spørsmål fra et ledelsesperspektiv og fremme kontinuerlig forbedring i hele leverandørkjeden.

I 2025 ble Lindex med i pilotprosjektet Employment Injury Scheme (EIS) i Bangladesh og begynte å bidra økonomisk til initiativet. Initiativet ble lansert i 2022 under ledelse av den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) og Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Dette er den første nasjonale sosiale forsikringsordningen for arbeidsrelaterte skader for Ready-Made Garments (RMG)-arbeidere i Bangladesh, som dekker 4 millioner arbeidere i landets eksportrettede RMG-sektor. Ved arbeidsrelaterte skader gir ordningen erstatning til de berørte partene. De månedlige pensjonene finansieres gjennom frivillige bidrag fra internasjonale merkevarer.

Barnearbeid i leverandørkjeden

Det finnes risiko for barnearbeid i leverandørkjeden, særlig i regioner med svakere håndheving av regelverket. Risikoen er størst innen landbruket, råvareproduksjonen og uformell resirkulering, spesielt innen bomullsdyrking og tekstilproduksjon. Barnearbeid, ofte drevet av fattigdom og svake lokale institusjoner, kan gi skadelige konsekvenser for barns helse, utdanning og utvikling.

Lindex fordømmer og forbyr alle former for barnearbeid på det sterkeste. Vi er forpliktet til å forhindre barnearbeid i leverandørkjeden vår, og vi arbeider aktivt for å forutse, forebygge og eliminere barnearbeid i alle former. Våre etiske retningslinjer sier eksplisitt at det ikke er tillatt å rekruttere barnearbeid, og vi krever verifiseringsprosesser for å sikre at dette etterleves.

Gjennom våre SMETA PILLAR II-vurderinger fokuserer vi spesielt på barnearbeid og sikrer at prinsippet om at «barnearbeid ikke skal brukes», blir overholdt. Vår bomullsstrategi, som sikrer at all bomull er sporbar gjennom anerkjente sertifiseringsordninger innen 2026, spiller en viktig rolle for å redusere risikoen for barnearbeid. Ved å skape åpenhet og sporbarhet i bomullssektorer med høy risiko har vi som mål å redusere sårbarheter. I tillegg har vi et bredere mål for åpenhet og sporbarhet, slik at alle produkter skal være fullt sporbare innen 2028.

Barnearbeid er med i vår nulltoleransestrategi. Det måles når nye leverandører tas inn, og gjennom løpende vurderinger. Hvis vi mottar påstander om barnearbeid, følger vi en trinnsvis handlingsplan som omfatter å identifisere ansvarlige personer og iverksette hensiktsmessige korrigerende tiltak. Vi har ikke mottatt noen rapporter om barnearbeid de siste årene.

Tvangsarbeid i leverandørkjeden

Det finnes risiko for tvangsarbeid i leverandørkjeden, særlig i regioner med svakere håndheving av regelverket. Dette kan ha skadelige virkninger på arbeidstakerens helse, utdanning og generelle velvære. Risikoen er størst innen landbruket, råvareproduksjonen og uformell resirkulering, spesielt innen bomullsdyrking og tekstilproduksjon. Tvangsarbeid er en økt bekymring for sårbare migrantarbeidere som kan risikere å bli utnyttet gjennom gjeldsslaveri og tilbakeholding av pass.

I Lindex tar vi med tvangsarbeid i vår nulltoleransevisjon, og vi måler denne risikoen når vi tar imot nye leverandører, og når vi foretar løpende vurderinger. Hvis vi mottar informasjon om påstått tvangsarbeid, følger vi en klar, trinnsvis handlingsplan. Denne prosessen innebærer å kartlegge ansvarlige personer og iverksette hensiktsmessige korrigerende tiltak etter behov.

Bomullsstrategien vår er en viktig del av arbeidet for å redusere risikoen for tvangsarbeid. Ved å forplikte oss til å gjøre all bomull sporbar gjennom anerkjente sertifiseringsordninger innen 2026 har vi som mål å skape større åpenhet og sporbarhet i bomullssektorer med høy risiko. Våre bredere mål for sporbarhet innebærer å gjøre alle plagg fullt sporbare ned til fibernivå innen 2028, og dette styrker ytterligere vårt arbeid med å forebygge tvangsarbeid i leverandørkjeden vår.

Vi har også en erklæring basert på loven om moderne slaveri som definerer hvordan vi forebygger, identifiserer og reduserer risikoen for moderne slaveri i vår virksomhet og våre verdikjeder. Vi har ikke mottatt noen rapporter om tvangsarbeid i løpet av regnskapsåret.

TILTAK FOR Å REDUSERE NEGATIVE KONSEKVENSER I BERØRTE GRUPPER

Mange vannveier i høyrisikoland blir forurenset av næringsvirksomhet. Det påvirker tilgangen på rent vann og rammer fisket og jordkvaliteten for gårdene i området. Lindex treffer løpende tiltak for å redusere negative konsekvenser for berørte grupper, spesielt med fokus på vann og arealbruk i leverandørkjeden vår.

Vannforvaltning: Ved å fremme vannsparingspraksis, regnvannshøsting og ansvarlig avløps-behandling blant leverandører har Lindex som mål å minimere avhengigheten av ferskvann og risikoen for vannforurensning. Lindex samarbeider med WaterAid i Bangladesh for å forbedre tilgangen til vann og kloakk for sårbare grupper, og fokus er på kvinner og jenter.

Arealbruk og økosystemvern: Lindex har forpliktet seg til å benytte mer bærekraftig eller resirkulert materiale ved å kjøpe sertifiserte materialer (f.eks. OCS, GOTS, GRS) og regenerativt landbruk for å redusere jordforringelse og forbedre det biologiske mangfoldet.



WaterAid

Vi har gitt et løfte til framtidige generasjoner om at vi skal være et vannansvarlig selskap, og at vi skal fremme meningsfulle endringer for kvinner. Vårt samarbeid med WaterAid for å forbedre tilgangen på rent vann og sanitærforhold er en betydelig del av innsatsen for å oppfylle begge løftene.

Manglende tilgang på rent vann er en stille katastrofe for kvinner og jenter som stjeler tiden deres og fratar dem de framtidige mulighetene de har. I stedet for å gå på skole, gå på jobb eller delta i lokalsamfunnet får kvinner og jenter ofte det tunge ansvaret med å hente vann. Pålitelig tilgang på rent vann og kloakk kan endre livet til millioner av kvinner og jenter over hele verden. Det er derfor vi har inngått et samarbeid med WaterAid om å levere et program i Bangladesh som gir både fysiske forbedringer, blant annet håndvaskstasjoner, toaletter og dusjer, og bevisstgjøringstiltak og opplæring i fabrikker og lokalsamfunn.

Som en del av WaterAids standardpraksis for å sikre lokalt eierskap og bærekraft, har lokalsamfunnene blitt mobilisert til å bidra økonomisk til byggingen av WASH-fasiliteter (vann, sanitærforhold og hygiene). For ytterligere å styrke det lokale eierskapet involverer WaterAid brukerne av disse anleggene, spesielt kvinner, i planleggingsprosessen, med hensyn til deres spesifikke behov, komfort og sikkerhet.

Gjennom dette partnerskapet har vi støttet tre lokalsamfunn i Dhaka (Mirpur, Gazipur og Savar) og ett i Myanmar (før militærkuppet). Savar, som er det nyeste prosjektet, ble fullført i 2025.

Sammen med WaterAid har vi bidratt til renovering eller bygging av 90 forbedrede sanitæranlegg i lokalsamfunn med tekstilarbeidere og deres familier, noe som har gitt over 11243 mennesker bedre tilgang til toalett og dusj. Hvert lokalsamfunn har egne rom for håndtering av menstruasjonshygiene, slik at kvinner og unge jenter kan håndtere sin menstruasjon og hygiene på en privat, trygg og verdig måte. Der det har vært mulig, har programmet også økt antall tilgjengelige toalettrom.

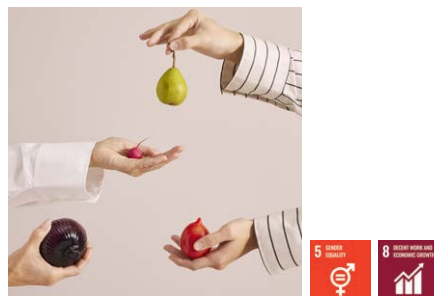
I tillegg til å forbedre tilgangen til sanitæranlegg inkluderte prosjektene kampanjer for hygiene-fremmende tiltak og bevisstgjøring av menstruasjonshygiene. Gjennom disse aktivitetene nådde programmet 20 829 personer med viktige hygienemeldinger og 11 604 personer med informasjon om menstruasjonshygiene, noe som bidro til bedre hygienekunnskap og praksis blant tekstilarbeidere og deres lokalsamfunn. Les mer om vårt samarbeid med WaterAid [her](#).

Samarbeid som utgjør en forskjell

Med åpenhet som grunnlag er samarbeid den neste forutsetningen for å oppnå den strukturelle endringen vi streber etter. Samarbeid mellom Lindex og våre leverandører, samt blant bransjekolleger og interessenter, er et must med tanke på moteindustriens komplekse, globale og sammenflettede art. Systemendring kan ikke oppnås uten samarbeid, og dette gir økt innflytelse og mulighet for å dele kunnskap og skape en felles agenda blant kollegaer. Samarbeidet legger også til rette for en harmonisering blant aktørene i bransjen, blant annet et felles språk og en felles rapporteringsmåte, og felles forventninger om tiltak mot leverandører og kunder. I tråd med FNs

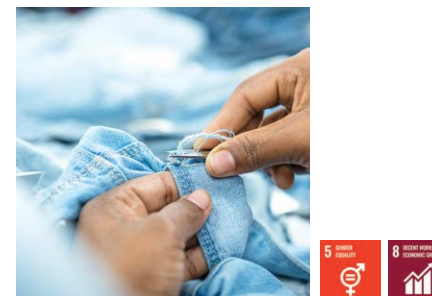


klimamål nr. 17 er vi en del av flere forpliktelser der vi går sammen med andre og samler oss rundt felles mål og ambisjoner.



Diversity Charter Sweden

Lindex er medlem av dette initiativet som har som mål å hjelpe organisasjoner med å øke kreativiteten og konkurransevnen gjennom vekt på mangfold. Vi har undertegnet charteret og dermed forpliktet oss til å skape og opprettholde et arbeidsmiljø som er inkluderende for alle, og fritt for diskriminering basert på kjønn, rase eller etnisk opprinnelse, religion, alder, funksjonshemming eller seksuell legning.



ETI

Lindex er medlem av The Ethical Trading Initiative (ETI), som er en ledende allianse av virksomheter, fagforeninger og ikke-statlige organisasjoner som jobber for å fremme respekt for arbeidernes rettigheter over hele verden.



Sedex

Sedex er en ledende medlemsorganisasjon for etisk handel som tilbyr sine medlemmer, deriblant Lindex, verktøy, tjenester og lokale nettverk for å forbedre arbeidsforholdene i globale leverandørkjeder. SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) er Sedex sosiale revisjonsmetode.



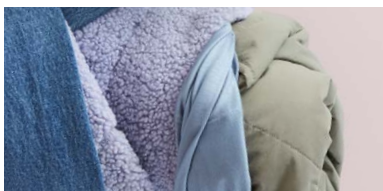
The Global Deal

The Global Deal for Decent Work and Inclusive Growth ble lansert av den svenske statsministeren Stefan Löfvén i samarbeid med OECD og ILO i 2016. The Global Deal har som mål å oppmuntre regjeringer, bedrifter, fagforeninger og andre organisasjoner til å styrke dialogen mellom partene i arbeidslivet.



Den internasjonale avtalen om helse og sikkerhet i tekstil- og tekstilindustrien

Lindex var en del av den opprinnelige fem år lange Bangladesh-avtalen om brann- og bygningssikkerhet, som har gjort arbeidsplassene tryggere for millioner av tekstilarbeidere siden lanseringen i 2013. Lindex var blant de første som undertegnet videreføringen av dette initiativet, der de opprinnelige forbedringene forsøkes spredt til fabrikker over hele verden.



Partnerskap for bærekraftige tekstiler

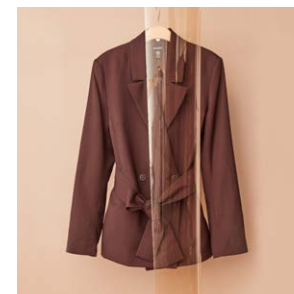
Partnership for Sustainable Textiles har forpliktet seg til en sosial, økologisk og korrupsjonsfri tekstilindustri – en industri som respekterer rettighetene til alle arbeidere, beskytter klimaet så vel som miljøet og opptrer med integritet og innenfor planetens grenser.

Som et initiativ med flere interessenter bringer Textile Partnership selskaper, foreninger, ikke-statlige organisasjoner, standardiseringsorganisasjoner, fagforeninger og den tyske forbundsregjeringen sammen. Textile Partnership samarbeider også med europeiske og internasjonale initiativer for å spre beste praksis, få til framskritt i en felles innsats og håndtere felles tilbud og krav til medlemmer og selskaper og dermed øke engasjementet.



Employment Injury Scheme (EIS)

I 2025 ble Lindex med i pilotprosjektet Employment Injury Scheme (EIS) i Bangladesh og begynte å bidra økonomisk til initiativet. Initiativet ble lansert i 2022 under ledelse av den internasjonale arbeidssorganisasjonen (ILO) og Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Det er den første nasjonale arbeidsskade-forsikringsordningen for tekstilsektorarbeidere i Bangladesh, som dekker 4 millioner arbeidstakere i den eksportorienterte RMG-sektoren i landet. Ved arbeidsrelaterte skader gir ordningen erstatning til de berørte partene. De månedlige pensjonene finansieres gjennom frivillige bidrag fra internasjonale merkevarer.



Åpenhetsløfte

Åpenhet er en stor utfordring i motebransjen, men det er nøkkelen til framskritt innen alle bærekraftområder. Vi forpliktet oss til åpenhetsløftet for første gang i 2017. The Apparel and Footwear Supply Chain Transparency Pledge er et initiativ fra ni globale fagforeninger og menneskerettighetsorganisasjoner. Initiativet ble utviklet for å fremme dypere og bredere åpenhet i forsyningskjeder ved å få selskaper til å publisere informasjon om fabrikkene i produksjonsfasen av leverandørkjedene.



United Nations Global Compact

FNs Global Compact er en global plattform for bedrifter og ikke-kommersielle enheter som proaktivt ønsker å bygge nettverk og engasjere seg i områder som menneskerettigheter, arbeid, miljø og bekjempelse av korrupsjon. Deltakelse i FNs Global Compact er en synlig forpliktelse til å iverksette, offentliggjøre og fremme de ti universelle prinsippene. Lindex er medlem av FNs Global Compact gjennom Lindex-gruppen, men har også et eget medlemskap.



WaterAid

WaterAid er en del av vårt løfte til framtidige generasjoner om at vi prøver å være et vannansvarlig selskap, og vi samarbeider med WaterAid for å forbedre tilgangen til rent vann og kloakk rundt om i verden. Dette partnerskapet støtter også opp om vårt løfte om å fremme meningsfulle endringer for kvinner og vårt engasjement for kvinnehelse.

Måling av framdrift og måloppnåelse

Lindex har satt seg flere mål for å forebygge og redusere negative konsekvenser for våre egne ansatte, arbeidere i leverandørkjeden og berørte grupper. Disse målene samsvarer med vår menneskerettighetsstrategi og vårt bærekraftsløfte.

For våre egne ansatte fokuserer vi på de ansattes engasjement, mangfold, likestilling og inkludering, samtidig som vi har en nulltoleranse for diskriminering og trakassering. Ansatte spilte en viktig rolle i utformingen av disse målene, spesielt for mangfold, likestilling og inkludering, gjennom intervjuer og undersøkelsesanalyse for å sikre samsvar med arbeidsstyrkens behov og forretningsmål.

For å opprettholde vår forpliktelse til ansvarlige og etiske innkjøp har vi satt oss mål om å forbedre arbeidstakernes rettigheter i leverandørkjeden, med fokus på levelønn,

bedre arbeidsforhold, åpenhet og styrking av kvinners rettigheter. Målet ble utviklet av et tverrfunksjonelt team av eksperter fra globale produksjonsmarkeder, med innsikt fra over 20 års revisjonsresultater og samarbeid med flere interessenter. Selv om et flertall av målene ble satt for å oppnås innen utgangen av 2025, foregår det arbeid med å ferdigstille nye mål som strekker seg til 2030. Disse nye målene bygger på resultater fra vår konsekvensutredning knyttet til menneskerettigheter og eksisterende forpliktelser og vil bli overvåket og gjennomgått årlig for å spore fremgang og sikre kontinuerlig forbedring.

For berørte grupper har vi forpliktet oss til mål knyttet til bærekraftig vannforvaltning, avfallsreduksjon og økosystemvern. Mer informasjon finnes i Lindex' bærekrafterklæring.

Mål	Målets omfang	Relatert strategi og kort beskrivelse av forholdet til strategimålet	Startår	Framdrift 2022	Framdrift 2023	Framdrift 2024	Framdrift 2025	Tilleggsinformasjon
Egne ansatte								
Ansattes engasjement og deltakelse har oppnådd en poengsum på 8,6 (av 10) og en deltakerandel på 69 prosent i Lindex Voice-medarbeiderundersøkelsen.	Alle egne ansatte	Målet er direkte knyttet til vår målsetting om å fremme ansattes engasjement og deltakelse som er forankret i vår menneskerettighetsstrategi.	2021			Begge målene ble nådd i 2024, der man oppnådde en engasjementsscore på 8,6 og deltakelsesrate på 75 prosent i mars og 8,5 og 72 prosent i november.	I 2025 var engasjementspoengsummen 8,4/10 og deltakelsen 72 %. Selv om vi nådde målet for deltakelse, var engasjementspoengsummen litt under målet. Vi bruker denne innsikten til å reflektere over engasjementsstrategiene våre.	Målet har vært uendret siden 2021.
Opplæring i mangfold, likestilling og inkludering: 100 prosent av de ansatte deltar i opplæring i mangfold, likestilling og inkludering.	Alle egne ansatte	Målet er direkte knyttet til vårt mål om å skape en kultur for mangfold, likestilling og inkludering i vår menneskerettighetsstrategi.	2022	Lindex har satt seg en ambisjon og besluttet å utdanne alle ledere og team i mangfold, likestilling og inkludering. Opplæring for ledere ved hovedkontoret ble lansert i andre kvartal 2022.	Alle ansatte bortsett fra butikkpersonalet har fullført opplæringen.	Alle ansatte har fått opplæring som gis til alle nye ansatte.	Alle ansatte antas å ha fått opplæringen, som er innarbeidet i opplæringen av nye ansatte og ble gitt til alle da den ble implementert.	Å måle deltakelse er en utfordring på grunn av mangel på et formelt system. Framtidig utvikling vil avhenge av om vi klarer å få en digital lærings- og utviklingsplattform der vi kan følge med på at opplæringen er fullført. Målet har vært uendret siden 2022. Nå har det ikke vært noen endringer i mål eller målemetoder, men det framtidige arbeidet vil fokusere på å iverksette et styringssystem for å måle fullført mangfolds-, likestillings- og inkluderingsopplæring og forbedre evnen til å måle resultatene.
Null diskriminering og trakassering: Sørg for at det ikke forekommer diskriminering og trakassering i Lindex' egen virksomhet, år for år.	Alle egne ansatte og andre	Målet er direkte knyttet til målet om nulltoleranse for diskriminering og trakassering i vår menneskerettighetsstrategi og retningslinjer for diskriminering.	2021	I 2022 fikk vi inn én sak gjennom varslingsystemet vårt. Den ble løst i løpet av året.		Vi ble kjent med ett tilfelle av trakassering i 2024 og iverksatte nødvendige tiltak for å rette det opp. Vår forpliktelse til en nulltoleransopolitikk mot trakassering forblir urokkelig, ettersom vi fortsetter å sikre en trygg og respektfull arbeidsplass for alle ansatte.	Ingen rapporterte tilfeller.	Målet har vært uendret siden 2021.

Mål	Målets omfang	Relatert strategi og kort beskrivelse av forholdet til strategimålet	Startår	Framdrift 2022	Framdrift 2023	Framdrift 2024	Framdrift 2025	Tilleggsinformasjon
Arbeidere i leverandørkjeden								
Levelønnsprogram: Lindex' nivå 1-leverandører som står for 80 prosent av produksjonsvolumet, vil delta i et levelønnsprogram innen 2025. Lindex krever at leverandørene beregner levelønn, kartlegger lønnsforskjeller og bruker digitale betalinger.	Den oppstrøms leverandørkjeden på nivå 1 omfatter 80 prosent av Lindex' produksjonsvolum.	Lindex' menneskerettsstrategi. Målet er direkte knyttet til vårt mål om tilstrekkelige lønninger som vi har i vår menneskerettsstrategi.	2019	I 2022 beregnet 72 % av Lindex' 30 største leverandører en levelønn, og 98 % av Lindex' tier 1-leverandører hadde tatt i bruk digitale betalinger.	I 2023 beregner nivå 1-leverandører, som står for 83 % av Lindex' produksjonsvolum, en levelønn, og nivå 1-leverandører som står for 100 % av Lindex' produksjonsvolum, har tatt i bruk digitale betalinger.	I 2024 beregner nivå 1-leverandører, som står for 80 % av Lindex' produksjonsvolum, en levelønn, og nivå 1-leverandører som står for 95 % av Lindex' produksjonsvolum, har tatt i bruk digitale betalinger.	I 2025 beregner tier 1-leverandører som står for 72 % av Lindex' produksjonsvolum, en levelønn, og tier 1-leverandører som står for 99 % av Lindex' produksjonsvolum, har tatt i bruk digitale betalinger.	Målet ble ikke nådd. Resultatene viser en nedgang sammenlignet med året før. Noen leverandører som hadde levert data i tidligere rapporteringsperioder, kunne ikke sende inn data i år, noe som påvirket det samlede resultatet negativt. Beregningsmetoden ble justert i 2023 og ser nå på antallet nivå 1-leverandører som har deltatt i et levelønnsprogram eller nådd fullt produksjonsvolum.
Arbeidsforhold Innen 2025 vil Lindex' nivå 1-leverandører som står for 80 prosent av produksjonsvolumet, vise engasjement for å forbedre arbeidsforholdene på områder som helse, sikkerhet og bekjempelse av forskjellsbehandling.	Den oppstrøms leverandørkjeden på nivå 1 omfatter 80 prosent av Lindex' produksjonsvolum.	Lindex' menneskerettsstrategi. Målet er direkte knyttet til det politiske målet om arbeidsvilkår, herunder diskriminering, helse og sikkerhet, tilstrekkelige lønninger, organisasjonsfrihet, tvangsarbeid, barnarbeid samt overgrep og trakassering.	2019	72 % (av de 30 største leverandørene).	78 % (av Lindex' samlede volum).	I 2024 viste nivå 1-leverandører, som står for 78 % av Lindex' produksjonsvolum, en forpliktelse til å forbedre arbeidsforholdene. Selv-vurderingsytelsen nådde 72 % innen 2024.	Tier 1-leverandører som står for 80 % (av Lindex' produksjonsvolum), viste i 2025 et ønske om å forbedre arbeidsforholdene. Egen-vurderingsresultatene nådde 69 % innen 2025.	Målet ble nådd. Målet evalueres gjennom Lindex' poengkortsystem, der leverandører evalueres årlig på egenrelevingsvurderingsevne og ledelsesforbedringer i arbeidsforholdene. Beregningsmetoden ble justert i 2023 og ser nå på produksjonsvolumet til nivå 1-leverandører som har vist engasjement for å forbedre arbeidsforholdene / hele produksjonsvolumet til Lindex.
Åpenhet i leverandørkjeden: Lindex' nivå 1-leverandører som står for 80 prosent av produksjonsvolumet, vil være sporbare i leverandørkjeden innen 2025.	Den oppstrøms leverandørkjeden på nivå 1 omfatter 80 prosent av Lindex' produksjonsvolum.	Lindex' menneskerettsstrategi. Målet er direkte knyttet til målet for menneskerettsstrategien. Åpenhet i leverandørkjeden er avgjørende for å opprettholde og fremme menneskerettighetene ved å muliggjøre større ansvarlighet og håndtere systemiske problemer effektivt.	2019			Lindex har lagt ut leverandørinformasjon både på nettsiden sin og i Open Supply Hub.	Lindex har lagt ut leverandørinformasjon både på nettsiden sin og i Open Supply Hub.	Målet ble ikke nådd. Vi har allerede kartlagt store deler av leverandørkjeden vår, men vi har ikke hatt den IT-infrastrukturen som trengs for å sikre åpenhet og sporbarhet av produkter. For å gjøre dette mulig implementerer vi den digitale plattformen TextileGenesis, som muliggjør sporing av produkter fra fiber til ferdig plagg og gir oss oversikt over alle leverandører. Dette vil støtte målet vårt om å oppnå full sporbarhet for alle plagg ned til fibernivå innen 2028.
Styrking av kvinners stilling: Innen 2025 vil Lindex' nivå 1-leverandører som står for 80 prosent av produksjonsvolumet, ha fullført og videreført programmet for styrking av kvinners rettigheter (WE Women-programmet).	Den oppstrøms leverandørkjeden på nivå 1 omfatter 80 prosent av Lindex' produksjonsvolum.	Lindex' menneskerettsstrategi. Målet er direkte knyttet til det politiske målet om styrking av kvinners rettigheter og likestilling.	2019	Leverandører står for 57 % av alle bestillinger.	Leverandører står for 59 % av alle bestillinger.	I 2024 hadde nivå 1-leverandører, som står for 53 % av Lindex' produksjonsvolum, fullført WE-programmet.	Tier 1-leverandører som står for 50 % av Lindex' produksjonsvolum, hadde i 2025 fullført WE-programmet.	Målet ble ikke nådd. Beregningsmetoden ble justert i 2023 og ser nå på det antallet av nivå 1-leverandører som er blitt med i WE Women eller nådd fullt produksjonsvolum. Lindex har med suksess implementert We Women-prosjektet med majoriteten av leverandørene i Bangladesh og nøkkelleverandører i India. Imidlertid har utfordringer som COVID-relaterte forstyrrelser forsinket utrulling i andre markeder. Exiten fra Myanmar, hvor prosjektet var implementert, har også påvirket resultatet. Selv om vi utvidet prosjektet til flere leverandører i Kina i 2025, ble det opprinnelige målet ikke nådd. Erfaringene vil bli brukt til å forme strategien etter 2025.

Mål	Målets omfang	Relatert strategi og kort beskrivelse av forholdet til strategimålet	Startår	Framdrift 2022	Framdrift 2023	Framdrift 2024	Framdrift 2025	Tilleggsinformasjon
Berørte grupper								
Innen 2025 er målet å sikre at 1200 mennesker får tilgang til rent drikkevann og forbedrede kloakkanlegg i tekstilarbeidernes boligområder.	Initiativet er rettet mot tekstilsektoren i Savar-distriktet i Bangladesh.	Lindex' menneskerettsstrategi. Målet er direkte knyttet til politiske målsettinger for berørte grupper og tilgang til rent vann og kloakk.	2023			87 personer	1434 personer	Målet ble overgått. Målet er absolutt. Målet ble utviklet sammen med prosjektpartneren WaterAid.
Innen 2025 er målet å sikre 8700 personer tilgang til håndvask-anlegg på fabrikker og tekstilarbeidernes boligområder.	Initiativet er rettet mot tekstilsektoren i Savar-distriktet i Bangladesh.	Lindex' menneskerettsstrategi. Målet er direkte knyttet til politiske målsettinger for berørte grupper og tilgang til rent vann og kloakk.	2023			2780 personer	12108 personer	Målet ble overgått. Målet er absolutt, målet ble utviklet sammen med prosjektpartneren WaterAid.
Innen 2025 er målet å nå 6200 mennesker gjennom bevisstgjøring og forbedret hygiene-atferd hos arbeidere og deres familier .	Initiativet er rettet mot tekstilsektoren i Savar-distriktet i Bangladesh.	Lindex' menneskerettsstrategi. Målet er direkte knyttet til politiske målsettinger for berørte grupper og tilgang til rent vann og kloakk.	2023			1423 personer	6795 personer	Målet ble overgått. Målet er absolutt. Målet ble utviklet sammen med prosjektpartneren WaterAid.

Åpenhet og kommunikasjon

OFFENTLIG RAPPORTERING

I Lindex er åpenhet en hjørnestein i vår menneskerettighets- og bærekraftsstrategi. Vi er forpliktet til åpent å dele informasjon om vårt arbeid, vår framgang og våre utfordringer for å sikre ansvarlighet og fremme tillit hos våre interessenter.

- Årsrapport i tråd med EUs direktiv om bærekraftsrapportering
- Nettsted – offentliggjøring av oppdaterte retningslinjer og forpliktelser
- Interessentengasjement – deling av innsikt gjennom dialog, samarbeid og bransjefora

OVERHOLDELSE AV ÅPENHETSLOVEN

Denne rapporten er utarbeidet i samsvar med kravene i åpenhetsloven, som sikrer at den tar opp de obligatoriske elementene knyttet til åpenhet og ansvarlighet når det gjelder aktsomhetsvurderinger i forbindelse med menneskerettigheter. I tillegg følger den andre relevante forskrifter og internasjonale standarder, deriblant OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper og FNs veiledende prinsipper om næringsliv og menneskerettigheter. Ved å oppfylle disse kravene viser Lindex sitt engasjement for å respektere menneskerettighetene og fremme etisk forretningspraksis i hele virksomheten og leverandørkjeden.

A collage of various embroidered fabrics. On the left, a blue textured fabric features a blue ladybug and a red ladybug. In the center, a light pink fabric has a blue bell-shaped flower. To the right, a light green fabric with a lace-like pattern features a white daisy and a pair of red cherries. The word "LINDEX" is overlaid in the center in a bold, red, sans-serif font.

LINDEX

Aktsomhetsvurderinger

Styret i Lindex AS bekrefter og godkjenner herved at det er offentliggjort en redegjørelse for det løpende arbeidet med aktsomhetsvurderinger i Lindex AS for 2025.

Aktsomhetsvurderingen er tilgjengelig på Lindex sin hjemmeside:

<https://about.lindex.com/no/baerekraft/rapporter-retningslinjer-og-forpliktelser/baerekraftrapporter/>

Oslo, 20. mars 2026

Caroline Öhgren
Styreleder

Elisabeth Hedberg
Styremedlem

Joakim Inghammar
Styremedlem

Camilla Pedersen
Administrerende direktør

Lisa-Marie Grønnevik
Styremedlem

Adele Borch
Styremedlem

Hege Endresen
Styremedlem



Verifikasjon

Dokument-ID 09222115557573260044

Dokument

2025_Lindex AS Aktsomhetsvurderinger
Hoveddokument
41 sider
Initiert 2026-03-20 14:46:19 CET (+0100) av Caroline Kronstad (CK)
Ferdigstilt 2026-03-20 15:48:32 CET (+0100)

Initiativtaker

Caroline Kronstad (CK)
Lindex AS
caroline.kronstad@lindex.com
+4748078151

Underskriverne

Camilla Pedersen (CP) camilla.pedersen@lindex.com Signert 2026-03-20 14:54:32 CET (+0100)	Caroline Öhgren (CÖ) caroline.ohgren@lindex.com Signert 2026-03-20 15:48:32 CET (+0100)
Lisa-Marie Grønnevik (LG) lisa-marie.gronnevik@lindex.com Signert 2026-03-20 15:12:14 CET (+0100)	Adele Borch (AB) adele.borch@lindex.com Signert 2026-03-20 14:58:48 CET (+0100)
Elisabeth Hedberg (EH) Lindex AS elisabeth.hedberg@lindex.com Signert 2026-03-20 14:47:59 CET (+0100)	Joakim Inghammar (JI) Lindex AS joakim.inghammar@lindex.com Signert 2026-03-20 14:57:24 CET (+0100)
Hege Endresen (HE) Lindex AS hege.endresen@lindex.com Signert 2026-03-20 14:50:09 CET (+0100)	



Verifikasjon

Dokument-ID 09222115557573260044

Denne verifiseringen ble utstedt av Scrive. For mer informasjon/bevis som angår dette dokumentet, se de skjulte vedleggene. Bruk en PDF-leser, som Adobe Reader, som kan vise skjulte vedlegg for å se vedleggene. Vennligst merk at hvis du skriver ut dokumentet, kan ikke en utskrevet kopi verifiseres som original i henhold til bestemmelsene nedenfor, og at en enkel utskrift vil være uten innholdet i de skjulte vedleggene. Den digitale signeringsprosessen (elektronisk forsegling) garanterer at dokumentet og de skjulte vedleggene er originale, og dette kan dokumenteres matematisk og uavhengig av Scrive. Scrive tilbyr også en tjeneste som lar deg automatisk verifisere at dokumentet er originalt på:
<https://scrive.com/verify>

