



NTA Report

LINDEX





---

## Innledning

### Generell beskrivelse av selskapstrukturen og virksomhetsområdet.

Lindex er et heleid datterselskap av Stockmann Group. Med rundt 450 butikker i 18 forskjellige markeder, inkludert Norge, er Lindex en av de ledende motekjedene i Europa. En betydelig del av Lindex' virksomhet er i Norge (90 butikker og en nettbutikk).

I Lindex ønsker vi åpenhetsloven velkommen som et sterkt regulerende rammeverk som kan føre til mer rettferdige konkurransebetingelser og bidra til økt åpenhet og fremme menneskerettigheter globalt. Vi mener at det å gjennomføre aktsomhetsvurderinger og rapportere virksomhetens følger for menneskerettighetene (både faktiske og potensielle), inkludert arbeidet for å redusere slike følger, er et middel for kontinuerlig å forbedre arbeidet vårt med menneskerettigheter.

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

Vår ambisjon med denne rapporten er å gi alle lesere lett tilgjengelig innsikt i vårt pågående arbeid innen feltet på årlig basis, og fremheve både utfordringer og muligheter.





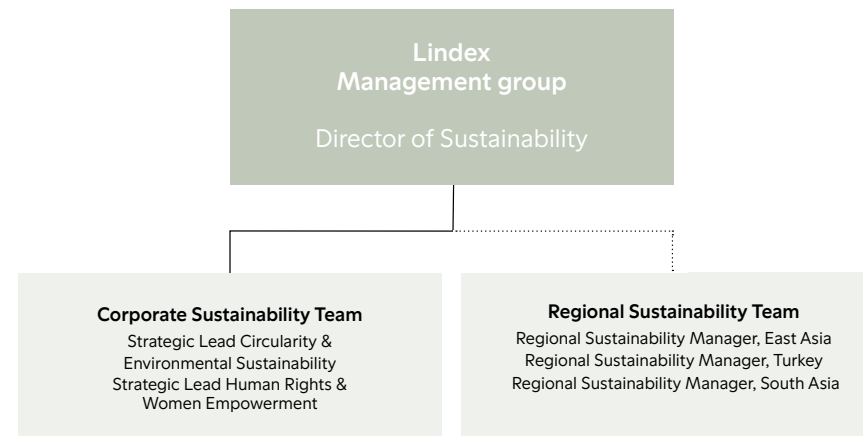
## Generell beskrivelse av hvordan Lindex håndterer menneskerettigheter

**En generell beskrivelse av bedriftens retningslinjer og prosedyrer for håndtering av faktiske og potensielle negative virkninger på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.**

Lindex erkjenner at det forekommer risikoer for brudd på menneskerettighetene i virksomheten vår og i tekstilbransjens verdikjede. Vi ønsker å respektere menneskerettighetene i virksomheten vår og forventer at forretningspartene våre gjør det samme. Samtidig erkjenner vi at dette er en kontinuerlig reise med læring og forbedringer. Dette betyr at vi jobber proaktivt for å identifisere, forebygge og minimere de negative innvirkningene forretningsaktivitetene våre kan ha på miljøet, og på menneskerettigheter og arbeidsrettigheter i produksjonslandene våre, vår egen drift og i forsyningskjeden. Vi har også en ambisjon om å jobbe aktivt for å skape positive sosiale følger av aktivitetene våre og ønsker å strekke oss lenger enn det lovgivningen krever.

Styrelederen er øverste ansvarlige for håndteringen av bærekraftrelaterte risikoer i Lindex, et arbeid som innebærer å overvåke håndteringen av faktiske og potensielle innvirkninger på menneskerettighetene, inkludert anstendige arbeidsforhold. Bærekraftmålene våre er forpliktelser vedtatt av styret. Vi har en egen Director of Sustainability som sitter i den globale ledergruppen, og som ble utnevnt i 2022. Director of Sustainability har ansvaret for at strategien for bærekraft blir implementert av de regionale bærekraftteamene i konsernet. Teamene følger opp mål og strategiske initiativer og støtter hele organisasjonen for å gjennomføre strategien. På produksjonsnivå er det lokale bærekraftteam som støtter gjennomføringen av strategien i forsyningskjeden, og som rapporterer fremgangen til bedriftseiere og Director of Sustainability. Bærekraftteamene våre utvikler og implementerer strategien i forsyningskjeden. De overvåker og støtter også forsyningskjeden i våre viktigste produksjonsmarkedene og kontorene.

Se [Organisasjon og tilnærming | Lindex Group](#)







Viktige bestemmelser om bærekraft og menneskerettigheter er integrert i Lindex:

- Retningslinjer for menneskerettigheter [Retningslinjer | Lindex Group](#)
- Forpliktelse til bærekraft [Organisasjon og tilnærming | Lindex Group](#)
- Instruksjoner for leverandører, ikke offentlig.
- Etske retningslinjer og [Organisasjon og tilnærming | Lindex Group](#)
- Aktsomhetmetodikk. Se [Bærekraftrapporten 2022](#) på side 65

Vi anser aktsomhet som sentralt for virksomheten og prøver å integrere menneskerettigheter i strategien, beslutningene og rapporteringen vår så langt det er mulig. Vi vurderer også menneskerettigheter i anskaffelsesplaner og strategier for valg av forretningspartnere. Vår aktsomhetsprosess innebærer å analysere risiko og innvirkninger på produksjonsmarkedene. Vi følger opp med forretningspartnere som bruker verktøy, inkludert egenverdier, SMETA-revisjoner, risiko- og konsekvensanalyser. Før vi går inn i nye markeder, samarbeider vi med eksterne interessenter for å forstå den lokale konteksten. Se [Bærekraftrapporten 2022](#) på side 65.

## Negative følger og hvordan redusere dem

- Informasjon om faktiske negative følger og betydelige risikoer for negative følger som bedriften har identifisert gjennom aktsomhetsvurderinger
- Informasjon om tiltak bedriften har iverksatt eller planlegger å iverksette for å eliminere faktiske negative følger, eller for å redusere vesentlige risikoer for negative følger, og resultatene eller de forventede resultatene av slike tiltak.

### Identifisering av følger for menneskerettighetene i verdikjeden

I 2022 samarbeidet vi med en ekstern svensk partner (Enact Sustainable Strategies AB) som har spesifikk kompetanse på næringsliv og menneskerettigheter, om å identifisere og vurdere faktiske og potensielle følger for menneskerettighetene i egen virksomhet og forsyningskjeden. Vurderingen ble gjennomført i tråd med internasjonale standarder for næringsliv og menneskerettigheter, nemlig UNGPs og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Vurderingen påpekte risikoer for negative følger for menneskerettighetene, inkludert anstendige arbeidsforhold. Funnene

danner grunnlaget for de mest iøynefallende problemene relatert til menneskerettigheter som er vurdert i bærekraftrapporten. Rapporten påpekte også mangler i Lindex' prosesser for å håndtere menneskerettigheter og foreslo måter å utbedre slike mangler på. I løpet av 2023 dannet vi et menneskerettighetsråd med formål om å forvalte menneskerettighetene samt gjennomføre aktsomhetsvurderinger.

Nedenfor informerer vi om følgene og risikoene Lindex fant i vår egen virksomhet og i forsyningskjeden. Vi presenterer de planlagte tiltakene for å respondere på disse problemene, og resultatene av arbeidet med hvert av dem, i teksten nedenfor.

### Vår forretningsvirksomhet

De viktigste problemstillingene for vår egen virksomhet (ansatte på alle kontorer, lager, distribusjonssentre og butikker i alle salgsland) inkluderer:

- Helse og sikkerhet
- Diskriminering
- Foreningsfrihet
- Personvern

For å håndtere følgene og forebygge og minimere risikoene jobber vi kontinuerlig med å integrere menneskerettighetshensyn i vårt daglige virke. Vi forstår at det å respektere menneskerettighetene i vår egen virksomhet er en forutsetning for effektiv drift. Balanse mellom arbeid og fritid, et sunt og trygt arbeidsmiljø og det at kollegene og entreprenørene våre trives, vil sikre medarbeidertilfredshet.

Like muligheter og likebehandling er kjernen i Lindex' visjon. Det å bekjempe forskjellsbehandling og skape et virkelig likestilt arbeidsmiljø, både når det gjelder muligheter (rekruttering) og arbeidsoppgaver, krever konstant innsats. Vi har særlig lagt vekt på å myndiggjøre kvinner i menneskerettighetsarbeidet vårt.

Vi arbeider for å sikre at rekrutteringsprosessene i Lindex er basert på objektive og upartiske kriterier. Vi jobber spesielt med å øke mulighetene for sårbare grupper, for eksempel i Finland, der personalavdelingen jobber for å legge til rette for at arbeidsinnvandrere skal komme i arbeid. Vi har nulltoleranse for diskriminering og reagerer umiddelbart når vi får vite om uønskede hendelser relatert til dette, for å løse problemet. Antall diskrimineringstilfeller blir rapportert offentlig i bærekraftrapporten vår.

For Lindex er foreningsfrihet helt grunnleggende for at vi skal kunne skape gunstige arbeidsbetingelser. Vi er klar over at foreningsfriheten er begrenset i noen av landene vi opererer i. Vi anstrenger oss for å



engasjere og skape en god dialog med ansatte i den grad det er mulig. Vi kan forbedre arbeidsforholdene til ansatte ved å skape en dialog mellom Lindex og arbeidsgiverne deres. Gjennom personalavdelingene ved produksjonskontorene engasjerer vi oss også i en løpende dialog om viktige arbeidsrelaterte problemstillinger.

På et overordnet nivå er fokuset vårt å ta opp følgene og risikoene gjennom tiltaksplaner for hvert av problemene som blir identifisert. Basert på det vi lærer, oppdaterer vi styreformene, retningslinjene og prosedyrene våre for å forbedre oss ytterligere. I 2021 lanserte vi en engasjementsplattform på nett, Lindex Voice, som gjør det mulig for oss å kommunisere med teamet vårt ofte og på en enkel måte for å styrke engasjementet. Det er også en fantastisk mulighet for de ansatte å dele tankene sine med oss, både om det vi gjør bra, og om det vi kan gjøre bedre. Vi jobber kontinuerlig med tilbakemeldinger fra ansatte, og Lindex Voice er en viktig kilde til informasjon.

Hva gjelder personvern er vi klar over risikoene som følger med å håndtere personopplysninger fra ansatte og kunder. I våre retningslinjer for behandling av personopplysninger har vi laget et rammeverk for hvordan vi skal håndtere personopplysninger, særlig i samsvar med GDPR.

### Vår forsyningskjede

Vi vurderer bærekraft i forholdene til alle våre leverandører og forretningspartnere. Vi bestreber oss på å finne partnere som har et ønske om å gjøre mer enn det lovgivningen krever, og som deler våre forpliktelser overfor menneskerettighetene.

De viktigste forventningene vi har til hvordan forretningspartnere våre opptrer, er nedtegnet i selskapets retningslinjer for menneskerettigheter og etiske retningslinjer og i våre generelle etiske retningslinjer (med innarbeidede forventninger til likestilling), vår forpliktelse til bærekraft og instruksjoner til leverandørene.

Alle leverandører og forretningspartnere som leverer til eller handler på vegne av Lindex, er pålagt å signere våre bærekraftsforpliktelser, etiske retningslinjer og generelle etiske retningslinjer.

I 2023 jobbet vi med 104 forretningspartnere og totalt 159 fabrikker på nivå 1, som alle ble dekket av de generelle etiske retningslinjene våre og regelmessige SMETA-revisjoner.

Gjennom en forhåndsvurdering sjekker vi først at leverandøren er i samsvar med de generelle etiske retningslinjene og ytelsen i forhold til nulltoleranse. Når det er etablert en relasjon, bruker vi et poengkort

(scorecard), til å gjenkjenne og belønne leverandører med høy ytelse basert på bestemte forretningskriterier og sosiale og miljømessige ytelser.

Vi tar alle brudd på de etiske retningslinjene våre svært alvorlig. Dette strekker seg ut over de direkte relasjonene våre på nivå 1 og inkluderer alle produksjonssteder under alle leverandører som produserer varer for Lindex.

Nedenfor finner du en liste over det vi har nulltoleranse for. Lindex forbeholder seg retten til umiddelbart og permanent å avslutte samarbeidet med et hvilket som helst produksjonsanlegg tilhørende enhver leverandører som har brutt kravene relatert til:

- Barnearbeid
- Tvangsarbeid
- Unnlattelse av å oppfylle minstelønnskrav
- Trakassering
- Diskriminering
- Mangel på åpenhet og mangel på tilgang til fasiliteter og dokumenter
- Bruk av forbudte kjemikalier
- Mangel på riktig forretningsløyve
- Utilstrekkelige tiltak for bygnings- og brannsikkerhet
- Manglende overholdelse av miljøkrav
- Uautorisert underentreprise

Vår risiko- og konsekvensanalyse har i tillegg identifisert følgende problemstillinger i forsyningskjeden vår.

### Tvangsarbeid

Lindex fordømmer strengt og forbyr alle former for moderne slaveri, inkludert tvangsarbeid, gjeldsarbeid, obligatorisk, ulovlig arbeid, straffearbeid og menneskehandel. Dessverre er tvangsarbeid fortsatt et problem i dag: Anslagsvis 27,6 millioner mennesker utførte tvangsarbeid i 2021 (kilde ILO). Tvangsarbeid kan forekomme på ulike måter, for eksempel tilbakeholdning av pass, bruk av tvangsmidler, manglende lønnsutbetalinger, pådragelse av gjeld som følge av høye rekrutteringskostnader osv.

Vi arbeider for å sikre at det ikke forekommer tvangsarbeid i verdikjedene våre og har utgitt en erklæring om moderne slaveri som definerer vår tilnærming for å forebygge, identifisere og redusere risikoen for moderne slaveri i virksomheten og i verdikjedene våre.





Alle former for tvangsarbeid, barnearbeid, slaveri og menneskehandel er inkludert i minimumskravene vi har nulltoleranse for. Alle forretningspartnerne våre plikter å skrive under på en forpliktelse til bærekraft. Når vi mottar informasjon med beskyldninger om noe av det ovennevnte, følger vi en egen handlingsplan for tvangsarbeid, som er en sju-trinns prosess som inkluderer identifisering av ansvarlige individer og mulig utbedring etter behov. Se [Retningslinjer | Lindex Group](#).

På et strategisk nivå har vi jobbet proaktivt for å transformere og konsolidere verdikjedene våre 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 hindre alle typer brudd på menneskerettigheter, inkludert tvangsarbeid.

I 2023 identifiserte vi mulige tilknytninger til tvangsarbeid i forsyningskjeden vår i Asia på nivå 2. Videre etterforskning viste at vi ikke var direkte knyttet til tvangsarbeidet, og saken ble henlagt. I 2023 avslørte en varsler bekymringene sine om tvangsarbeid i forsyningskjeden vår i Asia på nivå 1. Saken ble etterforsket av en lokal ikke-statlig organisasjon. Det er iverksatt handlingsplaner for å utbedre det identifiserte problemet, og leverandøren har implementert de anbefalte handlingsplanene.

I 2017 signerte vi Transparency Pledge for å vise forpliktelsen vår til åpenhet i forsyningskjeden. Vi publiserte også forsyningskjeden for nivå 1 og 2 på nettstedet vårt. Se [Bærekraftrapporten 2022](#) på side 18 og 23.

## Barnearbeid

Lindex fordømmer og forbyr alle former for barnearbeid. Barnearbeid frarøver barn barndommen og forstyrrer skolegangen deres. Det estimeres at 160 millioner (UNICEF 2021) barn, som er ett av ti globalt, er involvert i barnearbeid. Omtrent halvparten av dem er involvert i farlig arbeid, som er definert som arbeid utført av barn i farlige og usunne omgivelser, som kan føre til at barnet blir drept, skadet eller sykt som følge av dårlig sikkerhet og helsestandarder eller arbeidsforhold. Slikt arbeid kan føre til varig uførhet, dårlig helse og psykologisk skade.

Vi er forpliktet til å forhindre barnearbeid i verdikjeden vår, og vi arbeider for å forutse, forebygge og eliminere barnearbeid i alle former. Det fremgår tydelig i de etiske retningslinjene våre at det ikke skal forekomme noen rekruttering av barnearbeidere, og at verifiseringsprosesser skal være på plass for å sikre dette.

Alle former for tvangsarbeid, barnearbeid, slaveri og menneskehandel er tatt med i minimumskravene som vi har nulltoleranse for. Når vi mottar informasjon med beskyldninger om ovennevnte, følger vi handlings-

planen vår for barnearbeid, som er en fem-trinns prosess som inkluderer identifisering av ansvarlige individer og mulig utbedring etter behov. Vi har ikke mottatt noen rapporter om barnearbeid de siste årene. Se [Retningslinjer | Lindex Group](#).

På strategisk nivå har vi jobbet aktivt for å redusere og konsolidere forsyningskjeden vår, og i dag har vi 32 forretningspartnerne som står for 80 % av produksjonen vår. Dette er et nødvendig første skritt i omleggingen av forholdet til forretningspartnerne våre, og i samarbeidet med partnere som tar ansvar for negative følger som oppstår i forsyningskjeden deres.

På et styringsnivå jobber vi med å styrke og oppdatere retningslinjene og prosedyrene våre for å kunne forebygge barnearbeid i samarbeid med våre partnere lenger nede i forsyningskjeden.

## Fremme levelønn

Vi vet at minstelønn i globale verdikjeder for tekstil og detaljhandel ofte ikke er nok til å opprettholde en anstendig levestandard. Det er en menneskerett å ha en lønn som det er mulig å leve av. Dårlig lønn bidrar til fattigdom og problemer med helse og trivsel. Lønnen er fastsatt etter nasjonale eller lokale lover; individuelle tiltak fra merkevarer kan ikke skape en bærekraftig endring. Det er derfor et spørsmål som må løses gjennom samarbeid mellom regjeringer, fagforeninger, ansatte og arbeidsgivere, der sosial dialog er grunnlaget. Vi har utviklet en strategi for levelønn for 2025. Målet vårt er at forretningspartnerne til Lindex som produserer 80 % av produksjonen vår, aktivt arbeider med et lønnsprogram innen 2025.

Selv om mange av forretningspartnerne våre har lønninger som overgår minstelønnskrevet, fortsetter vi å jobbe for rettferdige betalinger gjennom hele verdikjeden vår. Det er en sterk sammenheng mellom faste stillinger, lønn, overtid og innkjøpspraksis, først og fremst i forsyningskjedene.

I våre etiske retningslinjer for leverandører definerer vi vår forpliktelsen til levelønn på følgende måte: «Lønningene skal alltid være høye nok til å oppfylle de grunnleggende behovene til arbeiderne og familiene deres, i tillegg til at de skal ha litt overskudd».

Vi har forpliktet oss til å samarbeide med forretningspartnerne og interessenter for å oppnå en lønn som kan støtte en anstendig levestandard for arbeiderne i verdikjedene våre. I forsyningskjedene samarbeider vi med partnere for å utføre periodiske vurderinger av ansattes lønn mot en lokalt beregnet levelønn (Anker og Anker), og vi har utført en lønns gjennomgang mellom lokal levelønn og lønnen som faktisk blir utbetalt. Se [Bærekraftrapporten 2022](#) på side 62–63.





Vi jobber også for å sikre at innkjøpspraksisen vår muliggjør betaling av riktig lønn og ikke fører til overtid. Vi støtter forretningspartnerne våre i å implementere effektive lønnsystemer som klassifiserer jobber etter ferdighetsnivå, og som betaler arbeiderne i henhold til kompetansen deres. Se [Bærekraftrapporten 2022](#) på side 64.

### Sosial dialog, foreningsfrihet og kollektive forhandlinger

Retten til foreningsfrihet og kollektive forhandlinger er en utfordring i mange land, blant annet på grunn av restriktiv lovgivning og svak styring. I Bangladesh og India er for eksempel makten til enkelte små fagforeninger blitt redusert på grunn av deres svake finansielle stilling, og den er blitt ytterligere undergravd etter påstander om korrupsjon. I noen tilfeller er det vanskelig for fagforeningene å gjøre en forskjell.

Lindex støtter på det sterkeste retten til foreningsfrihet, som involverer retten for enkeltpersoner til å samhandle og organisere seg imellom for kollektivt å fremme, forfølge og forsvare felles interesser. Sosial dialog, fagforeninger og ytringsfrihet er viktig for å sikre at arbeiderne kan uttrykke bekymringer og synspunkter, og for å muliggjøre grunnleggende prinsipper og rettigheter på arbeidsplassen. Lindex mener at gode arbeidsforhold best fremmes når det er sosial dialog mellom arbeidsgiver- og arbeidstakerrepresentanter, og der fagforeninger/arbeidskomiteer samarbeider. Dette er inkludert i våre etiske retningslinjer.

Vi har identifisert en risiko for betydelige negative følger for arbeidernes rettigheter og foreningsfrihet i produksjonslandene våre. Vi har kartlagt forsyningskjeden vår og vet hvor det er fagforeninger, som er et første skritt for oss for at vi skal kunne etablere en rettferdig arbeiderrepresentasjon i forsyningskjedene våre. Derfor har vi oppdatert retningslinjene for menneskerettigheter med tanke på arbeidstakeres rettigheter for å styrke forpliktelsen vår til å sikre at arbeidernes frihet blir respektert i verdikjeden vår. For å oppnå dette krever vi at leverandørene våre følger retningslinjene våre til punkt og prikke, slik at standardene gjenspeiles i produksjonslandene, se [Bærekraftrapporten 2022](#) på side 60.

I Bangladesh har International Accord, som vi er medlem av, lykkes svært godt i sitt arbeid med komiteer for helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Lindex arbeider proaktivt for å støtte og fremme sosial dialog og arbeidskomiteer i forsyningskjeden i Bangladesh, en prosess som er i en utviklingsfase, men som vil bli utvidet til andre produksjonsland i fremtiden.

### Mangfold, ikke-diskriminering

Diskriminering er en hvilken som helst form for behandling som direkte eller indirekte er til ulempe for eller begrenser enkeltpersoners/gruppers handlingsrom og muligheter. Mangfold betyr inkludering av individer av ulike identiteter (f.eks. etnisitet, kjønn, alder) i arbeidsstyrken.

Lindex fordømmer alle former for diskriminering og arbeider aktivt for å tilby et inkluderende og innbydende arbeidsmiljø for alle. Vi har forpliktet oss til å sikre at ingen arbeidstakere opplever diskriminering eller trakassering, og at alle ledere umiddelbart tar opp hendelser knyttet til diskriminering eller trakassering.

Arbeidet vårt med mangfold omfatter å sikre at alle ansatte i Lindex blir behandlet med respekt, gitt like muligheter og opplever et positivt arbeidsmiljø. For å fremme mangfold implementerer vi en rekke aktiviteter knyttet til disse ambisjonene, som begynner med bevissthetsopplæring. Vi måler ansattifredshet globalt gjennom en engasjementsplattform på nett som også gjør det mulig for de ansatte å dele tankene sine. Se [Bærekraftrapporten 2022](#) på side 9 og 70.

I forsyningskjeden har vi rullet ut styringssystemet We Women, med sikte på å skape mer inkluderende arbeidsplasser for kvinner, uten diskriminering og trakassering, og gi kvinner de samme mulighetene til karriereutvikling som menn. Se [Bærekraftrapporten 2022](#) på side 34.

### Helse og sikkerhet

Helse og sikkerhet for ansatte og kunder i den globale verdikjeden er nødvendige forutsetninger for økonomisk og sosial myndiggjøring, og er svært viktig for Lindex.

Forpliktelsen vår er å sikre trygge arbeidsforhold, sikkerhet i lagre og butikker, produktsikkerhet og kjemisk sikkerhet i arbeidsmiljøene, både i vår egen virksomhet og i våre globale verdikjeder.

Når det gjelder helse, har vi omdefinert innsatsen på dette området til to nye kjernemål, som er kvinnehelse og trivsel samt kjønnsinkluderende arbeidsplasser. Som et selskap som er fokusert på kvinner (både som forbrukere og medarbeidere), leder vi an når det gjelder femtech, som tilbyr digitale produkter og tjenester som vil forbedre kvinners velvære og helse. Se [Bærekraftrapporten 2022](#) på side 33.





Når det gjelder sikkerhet i produksjonslandene våre, overvåker vi situasjonen i fabrikkene gjennom eksterne revisjoner, samtidig som vi følger opp korrigerende handlingsplaner og sørger for at det blir gjennomført utbedringer. Vi er også i nær kontakt med fabrikker gjennom produksjonskontorene og lokale ansatte, noe som gjør det mulig for oss for eksempel å støtte arbeiderne i ønsket om og behovet for å bli hørt av ledelsen.

I Bangladesh er vi medlemmer av International Accord, som fremmer trygge arbeidsplasser gjennom uavhengige sikkerhetskontroller, opplæringsprogrammer og en klagemekanisme for å beskytte arbeidstakere mot helse- og sikkerhetsrisikoer på arbeidsplassen. Se [Bærekraftsrapporten 2022](#) på side 14. Lindex skrev under på Pakistan-avtalen om helse og sikkerhet i tekstil- og klesindustrien 8. mai. Avtalen utløper 31. desember 2025. Pakistan-avtalen dekker alle Cut-Make-Trim-fasiliteter (CMT), nemlig alle leverandører av Ready-Made Garment-plagg (RMG), hjemmetekstiler, stoff og strikkede tilbehør og produisering for under-tegnende selskaper. Videre dekker vi tekstilfabrikker i Pakistan som er innenfor forsyningskjedene til de undertegnende selskapene.

Som en del av arbeidet med å styrke kvinners rettigheter har vi skapt et styringssystem, We Women, for å fremme et bedre, tryggere og mer inkluderende arbeidsmiljø for kvinnelige arbeidere i fabrikkene. Se [Bærekraftsrapporten 2022](#) på side 34.

### Tilgang til rent vann

Lindex er et vannansvarlig selskap som vurderer vannressursene både kvantitativt og kvalitativt. Vann er en begrenset og viktig ressurs, og Lindex er svært klar over de potensielle risikoene forbundet med dårlig forvaltning. Forsyningskjeden vår er avhengig av vann til ulike prosesser, fra stoffproduksjon til vask av plagg. Derfor har vi, for å håndtere innvirkningen virksomheten vår har på vann, satt følgende prioriterte mål: fremme vanneffektivitet, redusere risikoen for vannmangel i regioner som er forbundet med virksomheten vår, og samarbeide med partnerne våre for å beskytte miljøet og helsen til både fabrikkarbeidere og nærliggende samfunn. Se [Bærekraftsrapporten 2022](#) på side 33 og 54.

Siden bransjen vår er avhengig av kjemikalier og våtbehandlingsenheter, må vi praktisere god forvaltning av kjemikalier og utslipp. Vi har derfor satt oss som mål å stanse utslipp av farlige og giftige stoffer fra forsyningskjeden vår, og at vi skal fremme åpenhet og mer bærekraftig bruk av kjemikalier innen 2025. Se [Bærekraftsrapporten 2022](#) på side 56.

Lindex' forpliktelse til ansvarlig vannforvaltning strekker seg utover vår egen virksomhet til å omfatte det globale nettverket av leverandører. Vi forstår hvor viktig det er å behandle avløpsvann på riktig måte og behovet for å redusere den kollektive avhengigheten vår av konvensjonelle ferskvannskilder. Se [Bærekraftsrapporten 2022](#) på side 33 og 54.

### Klager

Lokale klager håndteres direkte av fabrikkene der klagen er nedskrevet og gjort rede for. Dette følges opp i revisjonene våre og overvåkes av oss regelmessig.

For å håndtere klager knyttet til brudd på de etiske retningslinjene våre på en rask måte, har vi etablert retningslinjer for varsling i Stockmann Group.

<https://www.stockmanngroup.com/wp-content/uploads/sites/5/2024/02/Whistleblowing-policy-ENG.pdf>

Varslingskanalen leveres av en ekstern partner og er tilgjengelig for alle ansatte, forretningspartnerne og andre interessenter for å rapportere eventuelle mistenkte eller oppdagede brudd på de generelle etiske retningslinjene eller andre retningslinjer anonymt. Varslingsfunksjonen er også tilgjengelig i produksjonslandene våre.