

# POLARN O. PYRET

## Åpenhetsredegjørelse

Polarn O. Pyret AS (Po.P AS) - redegjørelse etter åpenhetsloven, 28 juni 2024

### 1. Introduksjon

Polarn O. Pyret AB (PO.P AB) er et velkjent svensk merke for baby- og barneklær, med produkter som er designet, produsert og distribuert gjennom nettbutikker, egne butikker og franchisebutikker. Våre klær er kjent for sin høye kvalitet, funksjonalitet, design og bærekraft. Vi er etablert i 10 markeder og på 11 e-handelsplattformer. Vår egen e-handel står for mer enn halvparten av nettoomsetningen i PO.P AB:s egne kanaler.

Åpenhetsloven er basert på FNs bærekraftsmål og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper om ansvarlig næringsliv.

PO.P AB omfattes gjennom datterselskapet PO.P AS av den norske åpenhetsloven som trådte i kraft i juli 2022. Denne redegjørelsen gjelder PO.P AB har et forskjøvet regnskapsår som starter 1. september og slutter 31. august. Vårt regnskapsår 22/23 er derfor første gang PO.P AB publiserer en redegjørelse som pålagt etter åpenhetsloven.

PO.P AS driver, i likhet med øvrige datterselskaper i konsernet, i begrenset utstrekning virksomhet selvstendig fra PO.P AB. Konsernet bruker de samme leverandørene for alle sine datterselskaper, inkludert for PO.P AS. PO.P AB:s arbeid, prosesser og rutiner når det gjelder risikovurdering og motvirkning av krenkelser av menneskerettigheter og arbeidsforhold, skjer således på vegne av hele konsernvirksomheten og samtlige datterselskaper. Dermed handler denne redegjørelsen i sin helhet om PO.P:s arbeid med risikovurdering og tiltak for å sikre menneskerettigheter og arbeidsforhold for hele sin virksomhet og alle datterselskapene.

I henhold til åpenhetsloven ivaretar PO.P AB systematisk menneskerettigheter og gode arbeidsforhold i sin verdikjede. Dette inkluderer å gjennomføre regelmessige aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter, iverksette tiltak ved identifiserte negative påvirkninger, forebygge og dempe slike påvirkninger fra å oppstå igjen, og sikre offentlig tilgang til informasjon om hvordan vi som selskap sikrer dette.

### 2. Organisasjon

Vi har etablert en posisjon som det ledende merket for barneklær i kvalitetsegmentet på det nordiske markedet. Vårt hovedkontor ligger i Stockholm, Sverige. Vi har et produksjonskontor i Hong Kong, samt kontorer i Storbritannia og Finland. Ved utgangen av regnskapsåret 22/23 hadde vi omtrent 270 heltidsansatte.

I 22/23 representerte PO.P AS 10 % av konsernets omsetning, både online og i våre 9 butikker i Norge.

Ettersom PO.P AS er et datterselskap til PO.P AB, ligger PO.P AS under konsernets rutiner og retningslinjer, og omfattes av det arbeidet PO.P AB gjennomfører når det gjelder bærekraft og sosialt ansvar. I denne redegjørelsen beskrives dette arbeidet nærmere,

# POLARN O. PYRET

inkludert hvilke vesentlige risikoer PO.P AB har identifisert samt hvilke tiltak som er iverksatt i forbindelse med de varene PO.P AS selger på det norske markedet.

Våre ca 85 ansatte i Norge er selgere og butikkmedarbeidere. Vårt morselskap, PO.P AB gjennomfører omfattende risikovurderinger av leverandører og samarbeidspartnere som er felles for konsernet. På konsernnivå er det en avdeling for bærekraft og kvalitet, hvor bærekrafts- og kvalitetsdirektøren har ansvar for å foreta en risikovurdering i sin verdikjede. Den største risikoen for at menneskerettigheter og arbeidsrettslige forhold ikke respekteres, ligger i leverandørkjeden hvor produksjon og produksjon av våre produkter som selges til forbrukere i det norske markedet foregår. Risikovurderingen beskrevet i denne rapporten er derfor utført på konsernnivå for alle PO.P AB:s virksomheter, inkludert datterselskapene.

Alle våre ansatte får jevnlig opplæring og oppdateringer i vårt bærekraftsarbeid, via e-læring og månedlige møter. Risikovurderingen som er en løpende del av dette arbeidet inngår derfor i sin helhet i opplæringen, og er også nærmere beskrevet i vår bærekraftsrapport.

### 3. Våre prosesser for å forebygge og dempe negativ påvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold i vår verdikjede

Hos PO.P AB tror vi på å drive bærekraftig og rettferdig virksomhet og å respektere menneskerettigheter. Vi er forpliktet til å sikre at grunnleggende rettigheter blir respektert, og at mennesker behandles med verdighet og respekt, uavhengig av rase, kjønn, nasjonalitet, etnisitet, språk, religion eller annen status, i vår egen virksomhet og i vår forsyningskjede.

PO.P AB:s retningslinjer på følgende områder støtter våre prosesser for å forebygge og dempe negativ påvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold i vår verdikjede:

- Vår menneskerettighetspolitikk
- Etisk kode – en etisk retningslinje for alle ansatte og medarbeidere i PO.P AB
- Varslingspolicy
- Leverandørens atferdskodeks – Amfori BSCI's atferdskodeks for leverandører
- Global politikk mot bestikkelser og korrupsjon – for alle PO.P AB:s ansatte og forretningspartnere over hele verden
- PO.P AS:s rutiner for overholdelse av forpliktelser etter åpenhetsloven
- PO.P AS:s rutiner for håndtering av eksterne informasjonskrav etter åpenhetsloven

Disse rutinene er godkjent av PO.P AS styre og lederteam.

#### 3.1. VÅR FORSYNINGSKJEDE

PO.P AB eier ingen fabrikker – i stedet samarbeider vi tett med et nøye utvalgt antall eksterne leverandører over hele verden for å produsere våre plagg. Av vår totale ordreverdi, var andelen per produksjonsland i vårt siste regnskapsår som vist i tabellen nedenfor:

Land	Andel av virksomheten
Kina	64,8%
Bangladesh	22,1%
Tyrkia	3,7%
Sør-Korea	3%
Litauen	2,8%
India	1,9%

# POLARN O. PYRET

Latvia	1,7%
--------	------

Langsiktige og nære relasjoner med disse leverandørene er ikke bare en nøkkelfaktor for vår suksess, men også en måte for oss å få innsikt i opprettholdte menneskerettigheter og gode arbeidsstandarder for folk i vår forsyningskjede. Med en delt visjon om en mer bærekraftig industri, jobber vi tett med våre leverandører for å gå utover samsvar og mot kontinuerlig forbedring av miljø-, sosial- og kvalitetsytelse.

Det er alltid en risiko ved å samarbeide med eksterne parter og ikke være på stedet daglig for å kontrollere arbeidsforhold og sikkerhet. Derfor er det avgjørende å ha klare krav og å jobbe med kontinuerlig overvåking, utbedring og kapasitetsbygging for å minimere risiko. Vårt produksjonskontor i Hong Kong overvåker alle våre leverandører verden over. I løpet av året avsluttet vi samarbeidet med vår agent i Tyrkia, med mål om å øke vår egen tilstedeværelse hos leverandører i regionen og ytterligere styrke vårt samarbeid.

Konsolidering av ordre og reduksjon av antall leverandører i vår forsyningskjede er nøkkelen til å redusere risiko og å kunne jobbe effektivt med kartlegging av forsyningskjeden og redusere vår miljøpåvirkning. Innsnevring av vårt produktspekter og utfasing av flere produkter, samt konsolidering av volumer, førte i 22/23 til en reduksjon av fabrikker i de syv produksjonslandene med 30 % sammenlignet med året før. Å jobbe med færre leverandører gir oss større muligheter til å påvirke hver fabrikk, samt bedre kontroll over hele forsyningskjeden. Vi evaluerer våre leverandører før hver sesong og, i tråd med vår produksjonsstrategi, setter vi leverandørspesifikke planer basert på denne vurderingen. I vår aktsomhetsprosess vurderer vi både sosiale og miljømessige kriterier før vi går inn i et nytt marked. Videre er faktorer som produktkvalitet, levering til rett tid og pris viktige aspekter av vår regelmessige leverandørevaluering og er inkludert i vår utvelgelsesprosess for nye leverandører.

Vår leverandørliste finns her på vår nettside: <https://www.polarnopyret.se/hallbarhet/people>

Fra og med mai 2024 inkluderer vi også en gjennomgang av den eksisterende leverandørens risikovurderingsoversikt før kommende sesonger, som inkluderer nivået av sosial og miljømessig negativ påvirkningsrisiko. Amfori BSCI's landsvise risikoliste er en del av denne oversikten.

## 3.2. Overvåking og kontinuerlig forbedring

Når man jobber med eksterne parter i risikoland, er det avgjørende å ha klare krav, kontinuerlig overvåking og utbedring for å minimere risiko. Vi benytter en kombinasjon av eksterne og interne inspeksjoner, som tjener forskjellige formål, sammen med kapasitetsbygging for å sikre en høy standard ved fabrikkene vi samarbeider med.

### 3.2.1. Amfori BSCI

PO.P AB er medlem av Amfori BSCI, den ledende globale næringslivsforeningen for åpen og bærekraftig handel. Gjennom Amfori BSCI har vi vært fullt engasjert i kartlegging av forsyningskjeden, overvåking, utbedring og kapasitetsbygging for kontinuerlige forbedringer i vår forsyningskjede. Når man blir en leverandør til PO.P AB, samtykker leverandøren i å følge og overholde Amfori BSCI's atferdskodeks.

# POLARN O. PYRET

KPI	2022/2023	Mål	Målar
Produksjonsenhet (nivå 1) med gyldig tredjeparts sosial revisjonsrapport*	88%	100%	20/21
Produksjonsenhet (tier 1) med generelt forbedret BSCI-resultat siden forrige revisjon**	23%	15%	Pågående
Produksjonsenhet (Tier 1) som har implementert god levelønnspraksis***	96%	100%	25/26

\*BSCI, SA8000 og SMETA  
\*\*Inkludert produksjonsenheter som beholder A- eller SA8000-resultater.  
\*\*\*Ifølge BSCI eller SA8000

## 3.2.2. THE ACCORD

Bangladesh er fortsatt vårt nest største produksjonsland, og i løpet av det siste regnskapsåret har vi økt vår tilstedeværelse ytterligere i landet og startet samarbeid med en ny fabrikk som produserer yttertøy. Alle våre leverandører i Bangladesh er omfattet av Accord når det gjelder å sikre bygning, brann, elektrisk og kjelebærende sikkerhet i produksjonen. PO.P AB har signert den nyeste avtalen, International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry. Avtalen, lik sin forgjenger Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh, er en en-til-en juridisk bindende avtale med fagforeninger og merkevarer for å gjøre ferdigsydd plagg (RMG) og tekstilfabrikker trygge.

I Bangladesh er avtalen allerede implementert av det uavhengige nasjonale treparts RMG Sustainability Council (RSC), bestående av merkevarer, fagforeninger og industri. Med den nye avtalen vil vi ikke bare fortsette vårt felles arbeid med fagforeninger og merkevarer for å sikre trygge arbeidsmiljøer i tekstilindustrien i Bangladesh, men også utforske hvordan programmet kan styrke helse og sikkerhet i nye produksjonsland og utvides til andre regioner.

## 3.2.3. EKSTERNE REVISJONER

Amfori BSCI-revisjoner danner grunnlaget for oppfølging av den sosiale forbedringsprosessen og utgjør 65 % av revisjonene utført i løpet av året. En BSCI-revisjon inkluderer en fysisk inspeksjon av hele fabrikken, en gjennomgang av dokumentasjon og intervjuer med arbeidere og fabrikkledelse.

Vårt mål er at alle direkte leverandører, uansett hvor de er lokalisert, skal revideres av en tredjepart, da vi mener at alvorlige brudd på menneskerettigheter kan forekomme i hvilken som helst del av verden. Ved slutten av siste regnskapsår hadde totalt 88 % av våre fabrikker en gyldig tredjepartsrevisjon. Sammenlignet med året før, da tallet var 80 %, har vi dermed økt andelen produksjonsenheter som har gjennomgått en gyldig tredjepartsrevisjon. Vi har imidlertid fortsatt ikke nådd vårt mål om 100 % reviderte fabrikker. Leverandørene uten en gyldig tredjepartsrevisjon er lokalisert i "lavrisiko"-land. Vi fortsetter dialogen og kapasitetsbyggingen med disse leverandørene om hvordan vi kan fortsette med revisjoner. 97 % (91) av vår ordreverdi kommer fra produksjonsenheter med en tredjepartsrevisjon, noe som indikerer at vi prioriterer reviderte fabrikker.

For å sikre kontinuerlige forbedringer ved hver fabrikk, jobber vi i tett dialog og med å sette opp korrigerende handlingsplaner og opplæringsprogrammer sammen med fabrikkene. 23 % (22) av våre fabrikker revidert i løpet av siste regnskapsår forbedret sitt resultat eller forble fullt ut i samsvar, sammenlignet med året før. 85 % (85) av våre fabrikker mottok et

# POLARN O. PYRET

samsvarende resultat, enten resultat A eller B, på delsegmenter av revisjonen. Ingen fabrikker mottok resultat E – uakseptabelt – i løpet av året.

## 3.2.4. INTERNE REVISJONER

Interne revisjoner gjelder hovedsakelig oppfølging av resultatene fra de eksterne revisjonene og fastsetting av korrigerende handlingsplaner sammen med leverandøren, samt å sikre sosiale, miljømessige og kvalitetsnivåer hos upstream-leverandører og potensielle nye leverandører før oppstart av forretninger. Interne inspeksjoner fungerer som et supplement til de eksterne revisjonene hos våre direkte leverandører og utgjør 35 % av revisjonene.

## 3.2.5. INNKJØSPRAKSIS

Vi anerkjenner at vår anskaffelses- og innkjøpspraksis har en betydelig sosial og miljømessig innvirkning på mennesker i forsyningskjeden. Å vedta ansvarlig anskaffelses- og innkjøpspraksis er derfor et nøkkeltiltak for å unngå negative påvirkninger forårsaket av vår forretningsdrift i forsyningskjeden. Vi fokuserer på å bygge sterke, langsiktige partnerskap med våre nøkkelleverandører og på å drive forretninger på en måte som muliggjør oppfyllelse av kravene i vår atferdskodeks og andre relaterte retningslinjer.

## 3.2.6. GJENNOMSIKTIGHET

Arbeid med sporbarhet og synlighet i forsyningskjeden er nøkkelen til vår evne til å måle, overvåke og sikre forbedringer i fabrikkene og produksjonsanleggene vi samarbeider med. Det er også viktig for oss å være transparente overfor våre kunder og alle våre interessenter ved å gi dem innsikt i våre forretningsaktiviteter langs forsyningskjeden. Med implementeringen av TrusTrace startet vi reisen med å samle data fra hele forsyningskjeden, med mål om full sporbarhet for hvert enkelt produkt vi produserer. Større innsikt i forsyningskjeden vil gjøre det mulig for oss å jobbe mer praktisk med forbedringer gjennom hele verdikjeden. Tekstilforsyningskjeden er kompleks. Økt åpenhet krever utdanning innen forsyningskjeden, tillit og en tett dialog med leverandørene. Å oppnå full åpenhet i all vår virksomhet krever tid og ressurser, og er avgjørende for å nå våre bærekraftsmål.

I løpet av året har vi fokusert på å implementere og sikre sporbarhet hos de nøkkelleverandørene som står for 80 % av vårt produktspekter. For flertallet av våre nøkkelleverandører har vi nå sporbarhet ned til nivå 3, garnfabrikker. Som en del av vår forpliktelse til åpenhet, publiserer vi ikke bare vår leverandørliste på nivå 1 på vår nettside, men vi oppgir også produksjonsenheten for hvert produkt på vår netthandelsplattform. Ved å gjøre dette kan våre kunder få større innsikt i hvor produktet er produsert, status for sosial revisjon og om det finnes miljøsertifiseringer.

## 4. Vesentlig risiko og faktiske negative konsekvenser

### 4.1. DUE DILIGENCE FOR MENNESKERETTIGHETER

Vi gjennomfører aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper, OECDs veiledning for aktsomhet for ansvarlig næringsliv og sektorguiden OECDs veiledning for aktsomhet for ansvarlige forsyningskjeder i tekstil- og skosektoren. Den seksdelte rammeverket for aktsomhet etablert av OECD er den veiledende strukturen for arbeidet i PO.P AB:

# POLARN O. PYRET

- 1) **STYRING** – Vi integrerer ansvarlig næringsliv gjennom styring og retningslinjer.
- 2) **IDENTIFISERE PÅVIRKNING** – Vi identifiserer og vurderer negative og positive påvirkninger i virksomhet, forsyningskjede og forretningsforbindelser gjennom årlig risikovurdering og kartlegging av forsyningskjeden.
- 3) **REDUKSJON AV PÅVIRKNING** – Vi opphører, forebygger og/eller reduserer faktiske eller potensielle negative påvirkninger gjennom regelmessig risikovurdering, revisjoner og forbedringstiltak.
- 4) **OVERVÅKE OG FØLGE OPP** – Vi sporer implementering og resultater.
- 5) **KOMMUNIKASJON** – Vi kommuniserer hvordan påvirkninger adresseres gjennom vår bærekraftrapport og andre kanaler, som nettside, sosiale medier og interessentengasjement.
- 6) **UTBEDRING** – Vi muliggjør utbedring når det er hensiktsmessig, gitt vårt påvirknings- og innflytelsesnivå.

## 4.1.1. RISIKOVURDERING

Vi jobber proaktivt for å identifisere, forebygge og minimere enhver negativ påvirkning våre forretningsaktiviteter kan ha på miljøet så vel som på menneske- og arbeidsrettigheter i våre produksjonsland. Vår aktsomhetsprosess involverer regelmessig risikovurdering av hvert produksjonsmarked, leverandører og forretningspartnere samt vår egen virksomhet, produkter og tjenester, fra et sosialt, miljømessig og merkevareperspektiv. Vi bruker ESG-risikovurderingsverktøyet levert av Amfori for å identifisere risikoer på våre produksjonsmarkeder, vi vurderer også nasjonal lovgivning og globale politiske faktorer i vår vurdering, samt flere veiledende dokumenter og verktøy fra GRI.

Mennesker	PO.P AB Tiltak for å redusere risiko
<ul style="list-style-type: none"><li>• Tvangsarbeid</li><li>• Barnearbeid</li><li>• Diskriminering</li><li>• Levelønn</li><li>• Organisasjonsfrihet og kollektive forhandlinger</li><li>• Helse og sikkerhet på arbeidsplassen</li><li>• Arbeidstid</li><li>• Mangfold og likeverd</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tredjepartsrevisjon gjennom Amfori BSCI</li><li>• Medlemmer av Bangladesh-avtalen</li><li>• Forsyningskjedekartlegging og sporbarhet</li><li>• Leverandørkonsolidering</li><li>• Regelmessige leverandørbesøk og engasjement</li><li>• Leverandørevaluering</li><li>• Leverandørkapasitetsbygging</li><li>• Varslerfunksjon</li><li>• Årlig medarbeiderundersøkelse</li></ul>

For en mer detaljert beskrivelse av risikoene på hvert område, vennligst se Konsolidert bærekraftdata og risikovurdering i vår bærekraftrapport 22/23 på side 48:

<https://www.polarnopyret.no/baerekraft>

## 4.2. Faktiske negative konsekvenser samt våre tiltak

Den vesentlighetsvurderingen vi har gjennomført som en del av risikovurderingen, er basert på de vesentlige temaene i vårt interessentengasjement, samt juridiske krav og analyser av eksterne risikoer. Vi har undersøkt de vesentlige temaene i forhold til deres



# POLARN O. PYRET

bærekraftspåvirkning når det gjelder sosiale, miljømessige og økonomiske aspekter. Vesentlighetsvurderingen inneholder to dimensjoner: viktighet for interessenter og sosial og miljømessig påvirkning. I tillegg har vi identifisert hvor i verdikjeden hvert område har den mest betydelige påvirkningen.

Slutningene fra vår risikovurdering i sin helhet er at risikoene for krenkelse av menneskerettigheter og arbeidsrettslige vilkår har høyere alvorlighetsgrad og sannsynlighet i vår leverandørkjede i produksjonslandene. Faktiske negative konsekvenser og tiltak er beskrevet i 4.2.1-4.2.3.

Vi undersøker arbeidsforhold og arbeidsmiljø for alle våre ansatte løpende og på ulike måter, blant annet gjennom vår medarbeiderundersøkelse. Undersøkelsen for virksomhetsåret 2021/2022 skilte ikke mye i resultater fra undersøkelsen i april 2024. Den siste undersøkelsen viste at risikobildet var lavt blant våre egne ansatte. For eksempel var resultatet på spørsmålene knyttet til Arbeidsmiljø et gjennomsnitt på 4,31 (på en skala fra 1-5). Eksempler på spørsmål som ble stilt knyttet til Arbeidsmiljø var "I feel well at work" (4,32), "The physical working environment is good" (4,25) og "I can voice my opinion at work" (4,35). På området Arbeidsoppgaver & utvikling fikk vi et gjennomsnittlig resultat på 4,14 og på området Lederskap 4,43. Vi fokuserer derfor vårt arbeid innen OECD:s seksparts rammeverk for aktsomhet på vår leverandørkjede.

## 4.2.1. Arbeidstid

En BSCI-revisjon består av 13 delsegementer, hvor resultatet kategoriseres fra A til E, eller nulltoleranse. Når en revisjon utføres på en leverandørfabrikk og avvik fra BSCI's atferdskodeks innen sosiale områder blir oppdaget, skal disse konkluderes som faktiske negative konsekvenser fra et aktsomhetsperspektiv for menneskerettigheter. De største utfordringene våre fabrikker står overfor inkluderer å oppnå rettferdige levekårs lønninger, implementere fullt ut funksjonelle ledelsessystemer og redusere overtid.

Dette er området med lavest score hos alle våre leverandører verden over. 85 % (82) av våre fabrikker fikk en D i dette området, noe som er en forverring sammenlignet med året før. Det er flere faktorer som påvirker overtid på fabrikkene, bare noen av disse kan vi påvirke som forretningspartner. Vi må fortsette å gi opplæring om og informasjon om disse problemene og jobbe sammen med fabrikkene for å forbedre dette området. Optimalisering av våre interne rutiner og kjøpspraksis spiller også en viktig rolle i å redusere overtid på fabrikkene. I løpet av året har vi gitt opplæring til vårt interne personale i ansvarlig innkjøpspraksis.

## 4.2.2. Implementering av rettferdige lønninger

Ved å tjene en levekårs lønn oppfylles en rekke menneskerettigheter, inkludert men ikke begrenset til: rett til mat, vann, helse, tilstrekkelig bolig, utdanning, familieliv og rettferdig arbeidstid. Å tilby levekårs lønninger kan derfor gi et betydelig bidrag til oppnåelsen av mange av FNs bærekraftsmål.

Gjennom vårt deltakelse i Amfori BSCI streber vi etter implementering av en levekårs lønn i alle fabrikker. I desember 2021 lanserte BSCI en oppdatert atferdskodeks som inkluderer en tydeligere holdning til levekårs lønn. Leverandører som godtar Amfori BSCI CoC samtykker i å nøyaktig vurdere lønns gapet og jobbe progressivt mot betaling av en levekårs lønn. Vi overvåker utviklingen av revisjonsresultatene for lønn og godtgjørelse i Amfori BSCI-revisjonen, og våre leverandører deltar på opplæring i rettferdig godtgjørelse.

# POLARN O. PYRET

96 % av våre fabrikker har i løpet av siste regnskapsår implementert gode praksiser for rettferdige lønninger. Likevel, ifølge de siste revisjonsresultatene, har 50 % av våre fabrikker rapportert en laveste lønn under den beregnede levekårslønnen. I Amfori BSCI-revisjonen beregnes levekårslønn ved hjelp av Anker-metodikken, som definerer en levekårslønn som følger: "Godtgjørelse mottatt for en standard arbeidsuke av en arbeider på et bestemt sted tilstrekkelig til å ha en anstendig levestandard for arbeidstakeren og hennes eller hans familie. Elementer av en anstendig levestandard inkluderer mat, vann, bolig, utdanning, helsevesen, transport, klær og andre nødvendige behov inkludert beredskap for uforutsette hendelser." (Global Living Wage Coalition, 2016).

Å lukke gapet mellom minimumslønn og levekårslønn er med andre ord en utfordring som vi har til hensikt å ta tak i gjennom målrettede tiltak hvert år, og tettere dialog og opplæring med våre leverandører i neste regnskapsår.

## 4.2.3. Sosiale ledelsessystemer

Sosiale ledelsessystemer har vært et av våre fokusområder siden vi først implementerte Amfori BSCI. I løpet av de siste to årene har vi sett en stor endring av fabrikker som beveger seg fra et D til et C-resultat. 8 % (26) av fabrikkene vi jobber med fikk en D-score i løpet av 2022/2023. Vi fortsetter å gi opplæring til ledelsesteamene i vår forsyningskjede for å øke bevisstheten om hvor viktig fullt ut funksjonelle ledelsessystemer er for å skape langsiktige forbedringer på alle andre områder.

## 5. Tiltak

I aktsomhetstabellen og avsnitt 3.2 Overvåking og kontinuerlig forbedring, oppgir vi våre tiltak for å adressere identifisert negativ påvirkning, samt forhindre og redusere potensielle negative påvirkninger fra å oppstå.

Noen av de beskrevne eksemplene i denne rapporten på våre tiltak for å adressere, forebygge og redusere negativ innvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold er:

- Amfori BSCI-program for etterlevelse av forsyningskjeden årlig for vår forsyningskjede, inkludert revisjoner, korrigerende tiltak, oppfølging, leverandørdialog og opplæring
- Innkjøpspraksis
- Prekvalifisering av leverandører før forretning
- Leverandørrisikovurdering i forkant av hver sesong – samarbeid mellom innkjøp, sortiment, produksjon og bærekraftsavdelinger

---

## 6. Kontakt

Dersom du ønsker å stille spørsmål til PO.P Norge AS om hvordan vi adresserer og forebygger risiko for brudd på fundamentale menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, er vi forpliktet til å gi svar innen tre uker. Vi ber om at slike spørsmål rettes til oss via epost til [sustainability@polarnopyret.se](mailto:sustainability@polarnopyret.se) med emnefelt "åpenhetsloven".



# POLARN O. PYRET

For spørsmål om denne redegjørelsen eller hvordan PO.P AS och PO.P AB jobber vidare och i mer detalj for å respektere grunnleggende menneskerettigheter og anstendig arbeidsliv, kontakt oss på ovan e-post.

På vegne av Polarn O. Pyret AS, 28 juni 2024



Johan Munck

Chief Executive Officer, styrets leder



Maria Wallinder

Chief Financial Officer, styremedlem