



FAIR TRADE CENTER

# HAR MODET MODET?

EN RAPPORT OM NIO KLÄDFÖRETAGS ARBETE  
MED ETIK OCH MILJÖ I LEVERANTÖRSLEDEN



# Innehåll

SAMMANFATTNING	4
INTRODUKTION	5
SYFTE OCH METOD	5
PROBLEM I TEXTILINDUSTRIN	7
EN LÖN ATT LEVA PÅ	8
KEMIKALIER	8
TRE VERKTYG FÖR BÄTTRE VILLKOR	9
KONTROLLER	9
BRANSCH-/FLERPARTSINITIATIV	9
GLOBALA RAMAVTAL	10
JÄMFÖRELSE MELLAN NIO KLÄDFÖRETAGS ARBETE MED ETIK OCH MILJÖ	13
ACNE	13
FABRIC SCANDINAVIEN	15
GINA TRICOT	17
H&M	19
INDISKA	22
INDITEX	24
RNB	26
VARNER-GRUPPEN	28
WHYRED	30
SLUTSATSER OCH DISKUSSION	32
REKOMMENDATIONER TILL FÖRETAG	35
REKOMMENDATIONER TILL KONSUMENT	36
REFERENSER	37

© FAIR TRADE CENTER December 2010

Michaela de Verdier, Christopher Riddselius, Sylvia Chudy.

Fair Trade Center är en ideell förening som arbetar för en mer rättvis världshandel. Vi bevakar svenska företags handel med utvecklingsländer. Genom dialog, kampanjer och konsumentupplysning vill vi få företag att handla med respekt för människor och miljö. [www.fairtradecenter.se](http://www.fairtradecenter.se)

Denna rapport har finansierats med stöd från Forum Syd. Innehållet är dock helt Fair Trade Centers ansvar och kan inte anses visa Forum Syds uppfattning.

# Sammanfattning

**S**edan slutet av 90-talet har klädbranschen arbetat med socialt och miljömässigt ansvar i sina leverantörsled. Inom tillverkningen av våra kläder finns en rad komplexa utmaningar. Några av de svårösta problem som kvarstår är omfattande overtidsarbete, lönenivåer som inte går att leva på och att arbetare sällan har möjlighet att organisera sig fritt och själva påverka sina arbetsförhållanden. Även kemikalier som kan ha effekter på människor och miljö i produktionslän-derna är något företagen måste hantera.

Samtidigt har företagen idag flera instrument till hands som kan underlätta och stärka deras förbättringsarbete. De flesta företag som arbetar med Corporate Social Responsibility- och miljöfrågor gör kontroller hos sina leverantörer för att undersöka arbetsvillkor och miljörutiner samt följa upp eventuella förbättringar. Samtidigt kan dessa kontroller variera i kvalitet, exempelvis hur intervjuer med fabriksanställda genomförs. Företag går också allt oftare med i så kallade bransch- eller flerparti-nitiativ, genom vilka företagen kan få en chans till samarbete, stöd och struktur i etikarbetet. Det skiljer sig dock åt i exempelvis vilken grad av transparens initiativen har. Branschinitiativen som bara består av företag brister ofta i insyn från andra parter. För att bättre kunna hantera frågan om rätt-ten till fri organisering kan företag också teckna så kallade globala ramavtal, som möjliggör en större samverkan mellan företag, leverantörer och fackliga organisationer om anställdas arbetsvillkor.

I denna granskning av klädföretagens arbete med socialt och miljömässigt ansvar har nio företag på den svenska marknaden undersökts: Acne, Fabric Scandinavien, Gina Tricot, H&M, Indiska, Inditex, RNB Retail, Varner-gruppen samt Whyred. Fair Trade Centers studie visar att majoriteten av de undersökta klädföretagen idag arbetar med att ta socialt och miljömässigt ansvar i leverantörsleden. Whyred arbetar dock fortfarande inte med detta. Företagen deltar i hög grad i olika bransch- eller flerpartsinitiativ. Gina Tricot och RNB Retail deltar i branschinitiativet BSCI som saknar ett trans-parent arbetssätt. Indiska och Whyred ingår inte i något initiativ alls. Resten är medlemmar i olika flerpartsinitiativ. Studien visar också att det finns ett mer utbrett samarbete mellan företagen och ibland andra parter och ledningen hos företagens leverantörer erbjuds oftare utbildning, jämfört med tidigare studier.

Likväl pekar rapporten på att företagen, trots påtryckningar från enskilda organisationer och trots att branschen arbetat länge med etik- och miljöfrågor, fortfarande inte är tillräckligt aktiva i några av nyckelfrågorna när det kommer till arbetsvillkoren i leverantörskedjorna: att arbetarna ska betalas en levnadslön som de kan försörja sig på och att de ska ha möjlighet att organisera sig fritt. Trots att fö-retagens CSR-arbete är avsett att förbättra fabriksarbetarnas villkor arbetar få av företagen dessutom med att involvera de anställda i exempelvis utbildningar om deras rättigheter.

Även företagens kemikaliearbete är i många fall otillräckligt. Till exempel genomför flera företag inte miljökontroller hos leverantörer och underleverantörer, där många kemikalieintensiva processer finns, i tillräcklig omfattning. Det betyder att arbetarnas hälsa och säkerhet samt miljö i produktions-landet försummas.

Klädföretagen kan generellt bli bättre på att tydligt kommunicera deras CSR-arbete till konsu-menter. Några av företagen har öppnat upp för ökad insyn i etik- och miljöarbetet, till exempel resul-tat av leverantörskontroller, tack vare de flerpartsinitiativ de ingår i, men många företag kan öka sin transparens.



# Introduktion

**D**åliga arbetsvillkor och negativa miljöeffekter av produktionen av våra kläder är problem som har uppmärksammats under en längre tid. Under 90-talet hamnade H&M och andra klädföretag på den svenska marknaden i blickfånget efter larm om barnarbete, säkerhetsbrister och dåliga arbetsförhållanden på fabriker där deras plagg tillverkades. Mot slutet av 90-talet hade flera av klädföretagen reagerat med att anta uppförandekoder, dokument med krav och riktlinjer som fastställer den lägsta accepterade nivån för arbetsvillkoren hos deras leverantörer. De första uppförandekoderna var dock ofta svaga och helt framtagna av företagen själva, och i många fall gällde det enda absoluta kravet förbud om barnarbete.<sup>1</sup>

Idag har flera av de största klädföretagen arbetat med socialt och miljömässigt ansvar i leverantörsleden i ett decennium. Många mindre svenska klädföretag har släpat efter då de initialt inte ansåg att de var tillräckligt stora och resursstarka för att kunna ta ansvar för tillståndet i sina leverantörskedjor. De senaste åren har dock fler mindre företag börjat inse vikten och mervärdet med att arbeta med etik och miljö, och flera har anslutit sig till olika etiska initiativ.

Klädfabrik i Bangladesh



FOTO: CLEAN CLOTHES CAMPAIGN

<sup>1</sup> Fair Trade Center & Rena Kläder, 2006. "Rapport 2: Nio modeföretag – hur nio svenska modeföretag ser på socialt ansvar i produktionen".

## SYFTE OCH METOD

Denna rapport syftar till att undersöka och jämföra nio klädföretag på den svenska marknaden vad gäller deras arbete med sociala och miljömässiga problem i företagens leverantörskedjor. Studien tar upp företagens kontrollsystem, initiativ vad gäller inköpsmetoder, utbildning och samarbete, rätten till fri organisering och levnadslön, deras miljöarbete vad gäller kemikalier, och slutligen företagets kommunikation och transparens gentemot konsumenter och andra intressenter. Med andra ord täcker inte rapporten alla delar i företagens arbete med socialt och miljömässigt ansvar. Exempelvis ingår inte företagens Corporate Social Responsibility-arbete vad gäller eventuella externa märken som klädföretagen distribuerar och säljer, klagomålsmekanismer eller företagens miljöarbete mer generellt. Några besök hos leverantörer i produktionsländer har inte gjorts.

Rapporten baseras framförallt på en enkätstudie som Fair Trade Center genomfört mellan maj och augusti 2010, genom att skicka ut ett frågeformulär till företagen. Personerna som besvarat frågorna har varit ansvariga för eller involverade i klädföretagens etik- och miljöarbete. Utöver detta har företagens hemsidor granskats, liksom policydokument, årsredovisningar och hållbarhetsredovisningar i de fall sådana funnits tillgängliga. Viss information är också inhämtad från de etiska initiativ en del av företagen ingår i. Innan publicering av denna rapport, i slutet av november 2010, har alla företagen fått möjlighet att ta del av resultaten om respektive företag, uppdatera och inkomma med rättelser av faktafel.

I denna studie ingår nio klädföretag: Acne, Fabric Scandinavien, Inditex, Indiska, Gina Tricot, H&M, Whyred, RNB Retail samt Varner-gruppen.

Några av företagen har också ingått i tidigare studier genomförda av Fair Trade Center. Varner-gruppen, H&M samt RNB Retail's etikarbete undersöktes år 2006 i Fair Trade Centers jämförande studie av de tio största klädföretagens arbete med socialt ansvar i leverantörsleden.<sup>2</sup> Acne, Weekday (Fabric Scandinavien) samt Whyred ingick i en rapport som Rena Kläder och Fair Trade Center skrev om nio av de mindre modeföretagens etikarbete samma år.<sup>3</sup> Acne valde då att inte delta i studien. Gina Tricot, Indiska och Inditex har tidigare inte granskats av Fair Trade Center. Företagen har valts ut på grundval av olikheter i storlek samt vilket bransch- eller flerpartsinitiativ (se även sidan 7) de eventuellt ingår i, för att få spridning och ge möjlighet till jämförelse.

Acne och Fabric Scandinavien har gått med i flerpartsinitiativet Fair Wear Foundation. H&M deltar i flerpartsinitiativet Fair Labor Association. Inditex är medlem i Ethical Trading Initiative och Varner-gruppen i Initiativ för Etisk Handel, som båda är flerpartsinitiativ. Gina Tricot och RNB Retail är anslutna till branschinitiativet BSCI. Indiska och Whyred är inte medlemmar i något initiativ.

---

2 Fair Trade Centers etikbarometer om klädföretag, 2006. <http://www.fairtradecenter.se/etikbarometern/?category=1>

3 Fair Trade Center & Rena Kläder, 2006. "Rapport 2: Nio modeföretag ser på socialt ansvar i produktionen".

# Problem i textilindustrin

FOTO: CLEAN CLOTHES CAMPAIGN



Protesterande klädarbetare i Kambodja

**S**edan klädföretagen började med att ta ett större ansvar för situationen i sina leverantörsled vad gäller sociala och miljömässiga frågor har en del förändringar skett. Förekomsten av barnarbete och säkerhetsbrister i fabriker är några av de problem som blivit bättre. Dessa problem är relativt lätta att kontrollera med blotta ögat och enklare att åtgärda än många andra. Mer komplexa utmaningar kvarstår dock.

Fortfarande ligger den lagstadgade minimilön som de fabriksanställda oftast tjänar under gränsen för en lön som går att leva på. Arbetare i den informella sektorn, till exempel hemarbetare, tjänar sällan ens en minimilön.<sup>4</sup> Företagens behov av att hålla sina kostnader nere leder till att de pressar inköpspriserna till leverantörerna vilket i sin tur bidrar till att de fabriksanställdas löner hålls nere. Den globala utvecklingen, med bland annat stigande matpriser, innebär också att lönerna räcker allt sämre för att försörja arbetarna och deras familjer.<sup>5</sup> Under 2010 har omfattande protester mot låga löner skett i bland annat

Bangladesh och Kambodja.<sup>6</sup> Trots att det bidrog till att Bangladesh regering i slutet av juli 2010 accepterade att höja textilarbetarnas minimilöner<sup>7</sup> är lönenivåerna där ännu inte i närheten av en levnadslön. Resultatet är att många arbetare tvingas att skära ned på "onödiga" kostnader som till exempel medicin, samt arbeta mycket långa arbetsdagar för att dryga ut sina inkomster.<sup>8</sup> Det är inte ovanligt med arbetsdagar på upp emot 19 timmar.<sup>9</sup>

En annan utmaning är bristen på fackliga rättigheter och fria fackföreningar i många tillverkningsländer, vilket hindrar arbetarna från att själva kunna påverka sin arbetsituation. I många länder, såsom Indien, där fri facklig organisering är tillåten i lag förhindrar arbetsgivarna ofta facklig organisering på annat sätt. I Kina, där den största delen av våra kläder tillverkas, är fri organisering förbjuden och att försöka bilda en fri och självständig fackförening är förknippat med stora risker. Där finns bara en fackförening, som kontrolleras av den kinesiska staten. Det finns dock tecken på en viss ökad självständighet för lokala

4 Framtiden i våre hender, 2009. "Syr kläder för småpengar". s 7.

5 Ethical Trading Initiative, 2008. "Living wage: make it a reality". S 1-2.

6 <http://www.dn.se/ekonomi/lonprotest-i-bangladeshiska-kladfabriker-1.1126647>, <http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=4115578>

7 <http://www.gp.se/nyheter/varlden/1.417286-textilloner-dubblas-i-bangladesh>

8 Ethical Trading Initiative, 2008. "Living wage: make it a reality". S 1-2.

9 <http://renaklader.se/industrin/arbetstid>



fackföreningar på senare år, även om de fortfarande är knutna till den statliga fackföreningen.<sup>10</sup>

## EN LÖN ATT LEVA PÅ

Med anledning av de otillräckliga lönenivåerna i textilindustrin har begreppet levnadslön myntats, med syftet att etablera en lönestandard som överensstämmer med de grundläggande behov som arbetare och deras familjer har. Begreppet har många olika definitioner, men vanligt är att en levnadslön beskrivs ungefär som *"en lön som täcker de grundläggande behov en familj har, såsom mat, rent vatten, husrum, kläder, utbildning för barn, sjukvård samt lite extra för sparande och/eller oförutsedda utgifter."*<sup>11</sup>

Bara ett fåtal företag inom klädindustrin täcker levnadslön i sina uppförandekoder. Många företag formulerar i sina uppförandekoder ett lönekrav som utgår från att leverantörerna ska betala lagstadgad minimilön, eller branschstandard, beroende på vilken som är högst. Lönen ska alltid vara tillräcklig för att täcka grundläggande behov samt ge en viss extra inkomst till sparande.<sup>12</sup> Problemet är att detta sällan uppfylls. Enligt beräkningar utgör en minimilön normalt 20–30% av en levnadslön.<sup>13</sup> Detta kan ställas mot att arbetarnas lönekostnader brukar utgöra ca 0,5%–3% av de totala produktionskostnaderna för ett klädesplagg.<sup>14</sup> Därmed skulle priset på ett plagg inte behöva höjas nämnvärt även om fabriksarbetarna betalades en levnadslön.<sup>15</sup>

## KEMIKALIER

Textilindustrin är en av de branscher som använder allra mest kemikalier. En stor del kemikalier

används i ett flertal olika steg och processer i produktionen. Ungefär ett kilo kemikalier går åt i tillverkningen av ett kilo tyg.<sup>16</sup> Kemikalier används både i torrprocesserna, såsom vävning och spinning, och i våtprocesserna, som när textilierna färgas, tvättas och behandlas för att inte krympa eller skrynkla.<sup>17</sup> Dessa steg ligger vanligtvis hos företagets underleverantörer.

Det är framförallt i våtprocesserna som de största miljöriskerna finns. Alla kemikalier som används i produktionen av textilierna stannar inte kvar i den färdiga textilprodukten, utan många av kemikalierna bryts ned eller sköljs ut i avloppsvattnet under våtprocesserna.<sup>18</sup> I de flesta tillverkningsländerna är dock reningen av avloppsvattnet ofta dålig, och kemikalierna kan därför hamna i bland annat vattendrag och avloppsslam. Flera av kemikalierna som sköljs ut kan vara skadliga för vattenmiljön på olika sätt. Exempelvis kan de vara giftiga för vattenlevande organismer eller bidra till övergödning.<sup>19</sup> Vissa färgämnen innehåller tungmetaller som bly och koppar, som är giftiga och onedbrytbara när de kommer ut i miljön.<sup>20</sup>

Eftersom arbetarna inom textilindustrin dagligen hanterar stora mängder kemikalier och textilier kan detta också innebära stora hälso- och säkerhetsrisker för dem. Ämnena kan till exempel andas in eller tas upp genom huden. Några hälsofarliga effekter som kemikalier kan ge upphov till är att de kan verka hormonstörande eller vara cancerframkallande.<sup>21</sup> Därför är det bland annat viktigt att arbetarna får utbildning i kemikaliehantering och säkerhetsutrustning, att kemikalierna förvaras rätt, och att farliga kemikalier ersätts.<sup>22</sup>

10 Framtiden i våre hender, 2009. "Syr kläder för småpengar", s 11.

11 Framtiden i våre hender, 2009. "Syr kläder för småpengar", s 6.

12 <http://www.cleanclothes.org/documents/06-09-cleanupfashion.pdf>

13 Framtiden i våre hender, 2009. "Syr kläder för småpengar".

14 Miller, D. 2009. "The ITGLWF perspective on the living wage".

15 Miller, D; Williams, P. 2009. "What price a living wage?". s 105.

16 Swedwatch, 2007. "Textilier med ett smutsigt förflutet". S 18.

17 [http://www.radron.se/upload/228/030516\\_5\\_textilbilaga\\_pdf.pdf](http://www.radron.se/upload/228/030516_5_textilbilaga_pdf.pdf)

18 Kemikalieinspektionen, 2009. "Kemikalier i textilier". s 4–5.

19 Kemikalieinspektionen, 2009. "Kemikalier i textilier". s 17.

20 Swedwatch, 2007. "Textilier med ett smutsigt förflutet". S 24.

21 Kemikalieinspektionen, 2009. "Kemikalier i textilier". s 18

22 Integrated Pollution Prevention and Control (IPPC), 2002. Reference Document on Best Available Techniques for the Textiles Industry. European Commission. Directorate-General, Joint Research Centre. Institute for Prospective Technological Studies (Sevilla).



# Tre verktyg för bättre villkor

*Idag har företagen goda förutsättningar för att ta ett socialt och miljömässigt ansvar i och med de verktyg som finns och kan verka som stöd i deras arbete. Nedan beskrivs ett par av dessa verktyg.*

## KONTROLLER

Många företag genomför kontroller av sina leverantörer för att kontrollera hur arbetsförhållandena hos leverantörer stämmer överens med företagets uppförandekod, liksom att följa upp att förbättringar genomförs. Kontroller har dock blivit en massindustri som ofta brister i transparens,<sup>23</sup> där företag kan spendera upp till 80% av sin budget för etik i leverantörsleden på att göra kontroller.<sup>24</sup> Om de utförs på ett bra sätt kan kontroller vara ett användbart verktyg, men flera rapporter har vittnat om brister i företagets kontroll- och uppföljningssystem. Det har bland annat rapporterats om att aspekter som kränkningar mot rätten till fri organisering sällan upptäcks och att arbetare och representanter för fackföreningar, om sådana finns, ofta försummas i kontrollprocessen. Ibland intervjuas de inte alls. Fabriksanställda kan vara rädda för att yttra sig fritt och känner inte alltid till sina rättigheter. Det händer också att fabriksledningen fuskar och exempelvis justerar olika dokument inför kontroller. Kritik har även riktats mot att inspektioner ibland utförs av internationella revisionsföretag vars kontrollanter inte är tillräckligt erfarna eller kunniga och därför gör alltför korta och ytliga kontroller.<sup>25</sup>

## BRANSCH- OCH FLERPARTSINITIATIV

Allt fler klädföretag går med i så kallade bransch- eller flerpartsinitiativ. Dessa är sammanslutningar

till vilka företag frivilligt kan ansluta sig. De flesta initiativ har tagit fram en egen uppförandekod som dess medlemmar ska anta eller använda som miniminivå för sina egna koder. Många initiativ genomför också kontroller av medlemsföretagens leverantörer vilka ska ersätta eller verifiera företagets egna granskningar. Ibland utförs kontrollerna av initiativen själva, men det är också vanligt förekommande att de använder sig av externa revisionsorgan. En del initiativ fungerar enbart som läroplattformar. Initiativen kan också erbjuda företagen stöd och rådgivning i deras arbete med etik och miljö samt en möjlighet till samarbete och erfarenhetsutbyte i olika projekt.

De så kallade branschinitiativen är företagsdrivna vilket innebär att enbart företag, och i vissa fall branschorganisationer, har beslutande poster. Det betyder att ingen annan part än företaget får insyn i medlemsföretagens arbete och kontrollresultat, vilket minskar deras transparens och trovärdighet.

I flerpartsinitiativ medverkar förutom företag även andra intressenter såsom fackföreningar, ideella organisationer och lärosäten i beslutsfattandet. I dessa kan alltså fler parter ta del av och ha synpunkter på företagets rapportering från leverantörskontroller samt arbete med etik i leverantörsleden.

23 Fair Trade Center, 2008. "Socialt ansvar i leverantörsleden", s 10.

24 Ethical Trading Initiative, 2006. "Getting smarter at auditing: Tackling the growing crisis in ethical trade auditing".

25 Clean Clothes Campaign, 2005. "Looking for a quick fix", s 14-15.

### ► BUSINESS FOR SOCIAL COMPLIANCE INITIATIVE (BSCI)<sup>26</sup>

BSCI är ett europeiskt företagsinitiativ för främst detaljhandeln. BSCI:s ledning består enbart av företag och har tidigare kritiserats för bland annat brist på transparens.<sup>27</sup> BSCI har utvecklat en gemensam uppförandekod för medlemmarna. För att implementera den i företagens leverantörskedjor använder initiativet ett system baserat på två pelare: kontroller, som genomförs av externa SA8000-godkända<sup>28</sup> revisionsföretag som valts ut av BSCI, samt kapacitetsuppbyggnad, som huvudsakligen består av workshops för företag och leverantörer. Resultaten från kontroller offentliggörs inte. Gina Tricot och RNB är medlemmar i BSCI.

### ► ETHICAL TRADING INITIATIVE (ETI)<sup>29</sup>

ETI är ett flerpartsinitiativ baserat i Storbritannien. Medlemsföretag ska anta ETI:s uppförandekod, som innefattar krav om levnadslön. ETI fungerar som ett forum för lärande och syftar till att definiera och etablera "good practice" i etisk handel. Istället för att genomföra kontroller av medlemsföretagen fokuserar initiativet på att skapa samverkan och erfarenhetsutbyte mellan medlemmarna i olika projekt och arbetsgrupper. Medlemsföretagen ska årligen rapportera till ETI:s ledning om sitt arbete med leverantörskedjorna på fem nyckelområden. Rapporterna är inte offentliga. Inditex är medlem i ETI.

### ► FAIR LABOR ASSOCIATION (FLA)<sup>30</sup>

FLA är ett flerpartsinitiativ med företag, enskilda organisationer och lärosäten i ledningen. Inga fackliga organisationer finns i ledningen. FLA har tagit fram en uppförandekod som medlemmarna ska använda. Initiativet arbetar med ett en modell för kontroller som går ut på att medlemsföretagen själva ska utveckla system för att inspektera sina leverantörer. FLA verifierar också företagets kontroller genom externa oberoende revisionsorgan. Resultaten från granskningarna publiceras på FLA:s hemsida. Initiativet lägger också fokus på att utveckla olika specialprojekt för att arbeta med utmaningar som upptäcks med implementeringen av uppförandekoden. H&M är medlem i FLA.

### ► FAIR WEAR FOUNDATION (FWF)<sup>31</sup>

FWF är ett flerpartsinitiativ för klädbranschen där företag, leverantörer, fackföreningar och ideella organisationer ingår i ledningen. FWF har tagit fram en uppförandekod som täcker levnadslön. Initiativet erbjuder rådgivning och uppföljning av medlemsföretagens arbete. Dels ska medlemsföretagen utföra egna kontroller av leverantörerna enligt FWF:s kod och dels gör FWF kontroller för att verifiera resultaten av företagets kontroller. Dessutom undersöker FWF hur väl medlemsföretagen förankrat uppförandekoden i sina interna ledningssystem och strategier. Årligen ska medlemmarna rapportera in till FWF om hur de arbetat med att implementera uppförandekodens krav hos leverantörerna. Rapporter om medlemsföretagens etikarbete finns tillgängliga på FWF:s hemsida. Fabric Scandinavien och Acne är medlemmar i FWF.

### ► INITIATIV FÖR ETISK HANDEL (IEH)<sup>32</sup>

IEH är Norges motsvarighet till ETI. Det är ett flerpartsinitiativ som även offentlig sektor kan gå med i. I likhet med ETI vill IEH vara ett resurscenter och en läroplattform för etisk handel. Initiativet stödjer sina medlemmar i deras förbättringsarbete genom att bland annat erbjuda utbildning och underlätta samarbete i frågor som rör etisk handel. Initiativet har utvecklat riktlinjer som ska fungera som en miniminivå för medlemmars egna uppförandekoder, men arbetar inte med något kontrollsystem. Varje år ska medlemmar rapportera till IEH om sitt CSR-arbete. Rapporterna är tillgängliga för allmänheten. Varner-gruppen är medlem i IEH.

26 [www.bsci-eu.org](http://www.bsci-eu.org)

27 Clean Clothes Campaigns ([www.cleanclothes.org](http://www.cleanclothes.org)) rapporter "Looking for a quick fix" samt "Workers tool or PR ploy?"

28 SA8000 är en internationell standard för arbetsvillkor, framtagen av Social Accountability International (SAI). För att revisionsorgan ska tillåtas att kontrollera arbetsförhållanden och certifiera leverantörer enligt kraven i SA8000-standarderna få använda standarden måste de godkännas av Social Accountability Accreditation Services (SAAS, [www.saasaccreditation.org](http://www.saasaccreditation.org)), en organisation som övervakar och delar ut tillstånd till revisionsorgan.

29 [www.ethicaltrade.org](http://www.ethicaltrade.org)

30 [www.fairlabor.org](http://www.fairlabor.org)

31 [www.fairwear.org](http://www.fairwear.org)

32 [www.etiskhandel.no](http://www.etiskhandel.no)

## GLOBALA RAMAVTAL

Ett globalt ramavtal är en överenskommelse som slutits mellan ett multinationellt företag och ett globalt fack om arbetsvillkoren inom företaget.<sup>33</sup>

Ett globalt ramavtal kan liknas vid ett globalt kollektivavtal, men är inte lika detaljerat. Ramavtalet ska omfatta företagets samtliga arbetsplatser och anställda i världen. Ibland omfattas även företagets alla underleverantörer. Avtalen reglerar grundläggande arbetsvillkor inom ett multinationellt företag, såsom fackliga rättigheter, löner och arbetsmiljö. Ofta befästs de grundläggande rättigheterna genom hänvisningar till ILO-konventioner.<sup>34</sup> Ett av syftena med globala ramavtal är att etablera en fortgående relation mellan företagen och facket så att de gemensamt ska kunna komma fram till lösningar på de tvister som uppstår.<sup>35</sup> Ramavtalen lägger också en

grund för lokala förhandlare att stå på. Eftersom ett globalt ramavtal är just ett av två parter under tecknat avtal, till skillnad från en av ett företag ensidigt antagen uppförandekod, innebär det att om den ena parten bryter mot avtalet kan den andra vidta motåtgärder.<sup>36</sup>

Globala ramavtal innehåller dock inga sanktionsåtgärder utan arbetsmetoderna är dialog, rådgivning, experthjälp och tekniskt bistånd.<sup>37</sup> Det första globala ramavtalet för textilarbetare slöts 2007 mellan den globala textilinternationalen International Textile, Garment and Leather Workers Federation (ITGLWF) och den spanska koncernen Inditex som bland annat äger klädkedjan Zara. ITGLWF är en internationell sammanslutning av textil- och klädarbetarfackförbund från hela världen.<sup>38</sup>

### ► ILO:S KÄRNKONVENTIONER

ILO, International Labour Organization, är FN:s organ för arbetslivsfrågor där både regeringar, fackliga organisationer och arbetsgivare finns representerade. Organisationen arbetar med att främja sysselsättning, förbättrade arbetsvillkor samt fackliga rättigheter världen över. ILO har utarbetat cirka 200 konventioner om rättigheter i arbetslivet. Åtta konventioner har ansetts särskilt viktiga och lyftes 1998 fram som ILO:s kärnkonventioner. Kärnkonventionerna ska fungera som en miniminivå för arbetsrätt som gäller alla stater och arbetstagare.

ILO:s kärnkonventioner finns inom fyra områden:

#### FÖRENINGSFRIHET OCH ORGANISATIONSRÄTTEN

**Konvention 87:** Föreningsfrihet och skydd för rätten att organisera

**Konvention 98:** Rätten att organisera och förhandla kollektivt

#### TVÅNGSARBETE

**Konvention 29:** Förbud mot tvångs- och straffarbete

**Konvention 105:** Avskaffande av tvångsarbete

#### DISKRIMINERING

**Konvention 100:** Lika lön för lika arbete oavsett kön

**Konvention 111:** Om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning

#### BARNARBETE

**Konvention 138:** Minimialder för arbete

**Konvention 182:** Förbud mot de värsta formerna av barnarbete<sup>39</sup>

33 LO-TCO Biståndsnämnd, 2007. Globala ramavtal – Strategi för ett humanare arbetsliv, s. 5

34 LO-TCO Biståndsnämnd, 2007. Globala ramavtal – Strategi för ett humanare arbetsliv

35 [http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/?id=7&module\\_instance=6&action=pod\\_show](http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/?id=7&module_instance=6&action=pod_show)

36 <http://www.renklader.org/industrin/globala-ramavtal>

37 [http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/?id=7&module\\_instance=6&action=pod\\_show](http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/?id=7&module_instance=6&action=pod_show)

38 <http://www.renklader.org/industrin/globala-ramavtal>

39 <http://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>







# Jämförelse av nio klädföretags arbete med etik och miljö

## ACNE

**OMSÄTTNING:** totalt 418 miljoner SEK (2008/2009).

**ANTAL BUTIKER I SVERIGE:** 8 st.

**MÄRKEN:** Acne.

**ANSVARIG FÖR ARBETET MED CSR:** Therese Munthe, avdelningschef inköp, produktion och design.

**ANSVARIG FÖR CSR I STYRELSEN:** Mikael Schiller, VD.

**ANTAL DIREKTLEVERANTÖRER:** 27 st.

**GEOGRAFISK SPRIDNING AV LEVERANTÖRER:** Kina 28%, Turkiet 24%, Italien 23%, Albanien 8%, Litauen 5%, Rumänien 4%, Portugal 3%, Marocko 1%, Vietnam 1%, Pakistan 1%, Slovakien 1%, Sverige 0,5%, Storbritannien 0,5%.

**MEDLEM I BRANSCH-/FLERPARTSINITIATIV:** Ja, flerpartinitiativet Fair Wear Foundation (FWF) sedan 2008.

**GLOBALT RAMAVTAL:** Nej.

**UPPFÖRANDEKOD:** Ja, utvecklad i samarbete med FWF. Den täcker övertid och levnadslön, men inte hemarbetare, migrantarbetare, boendeförhållanden eller säkra byggnader.

**STÖRSTA PROBLEMEN HOS LEVERANTÖRERNA, ENLIGT FÖRETAGET:** Viss brist på transparens, som Therese Munthe uppfattar som en rädsla från leverantörerna att kunder ska avsluta samarbetet om uppförandekoden inte efterlevs till 100 %; övertidsarbete; samt övertidsersättning.

**STÖRSTA FÖRBÄTTRINGAR SOM ÅSTADKOMMITS, ENLIGT FÖRETAGET:** Arbetsmiljö, hälsa och säkerhet; att antalet arbetstimmar minskats; samt en ökad medvetenhet om vikten av CSR på samtliga nivåer i fabriken.

### KONTROLLER OCH PRAKTISKT ARBETE

Tillsammans med FWF har Acne lagt upp en plan för att kontrollera företagets leverantörer. Företaget har prioriterat risklandet Kina, och Therese Munthe, CSR-ansvarig, uppger att alla kinesiska leverantörer och underleverantörer nu kontrollerats i tre omgångar. Acne har under hösten 2010 gått vidare med de turkiska leverantörerna och ska därefter fortsätta med de europeiska. Målet är att ha kontrollerat alla leverantörer i slutet av 2011. Kontroller utförs av en anställd på Acne, då Acne menar att de själva vill kunna ha direkt kontroll och överblick över förhållandena hos leverantörerna. FWF tar sedan del av

samtliga kontrollrapporter. Acne kommer kontinuerligt att komplettera med externa kontroller genomförda av FWF, uppger Therese Munthe. FWF har hittills kontrollerat en av Acnes kinesiska leverantörer, då även Acnes auditör deltog ”för att observera skillnaderna mellan [dennes] sätt att kontrollera och FWF:s tillvägagångssätt.” Enligt Therese Munthe är ”den enda och stora skillnaden att FWF gör intervjuer med arbetarna utanför fabriken”. Therese Munthe framhåller att Acne vid sina kontroller lägger vikt vid att prata med fabriksanställda från olika avdelningar ”för att få en så korrekt bedömning som möjligt av hur situationen är på respektive fabrik”, med en representant från

fabriken som översättare. Intervjuer görs därefter med HR-ansvarig samt fabriksägaren då resultaten från inspektionen samt en åtgärdsplan diskuteras. Therese Munthe menar att det viktigaste är att se en kontinuerlig förbättring och vilja till förbättring hos leverantörer även om de inte följer uppförandekodens krav på samtliga punkter.

## UTBILDNING OCH SAMARBETE

Acnes leverantörer måste fylla i ett frågeformulär för att visa att de tagit del av och accepterar företagets uppförandekod. Acne skickar ut sin uppförandekod till alla leverantörer på deras lokala språk och *”det åligger sedan dem att se till att det blir ett officiellt dokument för ledningen men även för alla arbetarna till vilka de ska kommunicera och utbilda i dessa frågor”*, säger Therese Munthe. Under de leverantörsdagar företaget anordnar vartannat år, och till vilka alla leverantörer bjuds in, diskuteras enligt Therese Munthe CSR- och miljöfrågor som en del. Acne kräver även att uppförandekoden ska översättas och vara uppsatt på väggen i fabriken.

Acne kommer att vid behov samarbeta med de andra medlemsföretagen i Fair Wear Foundation som man delar leverantörer med, för att driva CSR-frågorna framåt. Hittills har denna möjlighet inte utnyttjats.

## INKÖPSMETODER

Acne uppger att etiska kriterier är en förutsättning för att företaget ska börja jobba med en ny leverantör. Förutsatt att en leverantör finns i Acnes leverantörsbas och bedöms hålla måttet enligt uppförandekoden väljs den fabrik där Acne får bäst kvalitet för det bästa priset. Acnes auditör går efter sina inspektionsresor igenom resultaten med alla som jobbar med inköp och produktion.

## FRI ORGANISERING OCH LEVNADSLÖN

Rätten till fri organisering är en del av Acnes uppförandekod och följs upp i samband med kontroller. Hos leverantörer där de anställda inte är fackligt organiserade jobbar Acne för att främja en öppen dialog mellan arbetare och företagsledning. Enligt Therese Munthe har alla fabriker en representant för respektive avdelning som kan diskutera alla frågor med fabriken HR-chef, som är vald av ledningen i samråd med

arbetarna. Therese Munthe uppger att det finns ”små lokala fackföreningar” på två av åtta fabriker i Kina, men känner inte ännu till representationen i övriga produktionsländer.

I FWF:s uppförandekod ingår en punkt om levnadslön och Acne menar att de alltid jobbar för att se till att arbetarna hos leverantörerna får högre lön än den lagstadgade minimilönen. *”Alla våra fabriker ger högre löner än lagstadgad minimilön”*, uppger Therese Munthe. Hon tillägger att eftersom Acne betalar ett högre inköpspris för kläderna än många lågprisvarumärken, så finns också större utrymme för leverantörerna att betala högre löner.

## TRANSPARENS OCH KONSUMENTINFORMATION

Till dags dato har Acne besvarat frågor från konsumenter individuellt. Information om Acnes uppförandekod finns på hemsidan. Företaget ser dock ett ökat behov av att kommunicera hur det jobbar med CSR, främst på hemsidan, men även i butikerna, enligt Therese Munthe. Innan slutet av 2010 ska Acne ha utarbetat en kommunikationsplan som ska börja implementeras under 2011. På FWF:s hemsida publiceras en genomgång av Acnes interna ledningssystem för CSR samt företagets ”social reports” om deras årliga CSR-arbete. FWF samt alla som jobbar med produktion och inköp på Acne får ta del av kontrollrapporter. Therese Munthe skickade på förfrågan tre exempel på kontrollrapporter till Fair Trade Center.

## KEMIKALIEARBETE

Acne kräver att leverantörerna ska följa REACH, EU:s lagstiftning gällande kemikalieinnehåll i produkter, och ställer också krav på leverantörerna att de kemikalier som ingår i REACH inte heller får användas i produktionen. I företagets uppförandekod ställs även krav på att arbetarna har adekvat skyddsutrustning såsom glasögon och handskar, samt en viss arbetarutbildning om hur kemikalierna ska hanteras.

Kraven ställs gentemot huvudleverantörerna och dessa har sedan huvudansvar för att varorna inte innehåller de förbjudna ämnena. Det är huvudleverantörerna som ska se till att kraven och information förs vidare i leden och det är också de som har ansvar för att kraven följs.

Acne gör dels stickprovskontroller på produkterna för att säkerställa att de följer REACH:s krav, och dels fabriksinspektioner då inspektörerna bland annat går igenom fabrikenas kemikalielistor. Under kontrollerna informerar de även arbetarna om vikten av att använda rätt skyddsutrustning. Inspektionerna görs främst hos huvudleverantörerna och en del underleve-

rantörer, men företaget hoppas på att i framtiden även kunna göra kontroller hos tygleverantörer.

Acne gör inga specifika insatser för att uppmuntra leverantörerna att minska kemikalieanvändningen eller att byta ut mot mindre farliga alternativ. Däremot ingår företaget i vatteninitiativet Swedish Textile Water Initiative (STWI)<sup>40</sup>.

## FABRIC SCANDINAVIEN (WEEKDAY/MTWTFSS, MONKI, CHEAP MONDAY)

**OMSÄTTNING:** Fabric Scandinavien ägs sedan 24 november 2010 till 100% av H&M och företags redovisning ingår därmed i H&M-koncernens årsredovisning.<sup>41</sup> Därför finns inga specifika uppgifter om detta.

**ANTAL BUTIKER I SVERIGE:** Ca 33 butiker.

**MÄRKEN:** Weekday/MTWTFSS, Monki, Cheap Monday.

**ANSVARIG FÖR ARBETET MED CSR:** Irene Häglund, CSR manager.

**ANSVARIG FÖR CSR I STYRELSEN:** Adam Friberg, produktionsansvarig.

**ANTAL DIREKTLEVERANTÖRER:** Ca 30 stycken.<sup>42</sup>

**GEOGRAFISK SPRIDNING AV LEVERANTÖRER:** Kina, Italien, Tunisien, Litauen, Turkiet, Bangladesh. En del av produktionen sker på samma fabriker som för H&M.<sup>43</sup>

**MEDLEM I BRANSCH-/FLERPARTSINITIATIV:** Ja, flerpartsinitiativet Fair Wear Foundation (FWF) sedan september 2007.<sup>44</sup>

**GLOBALT RAMAVTAL:** Nej.

**UPPFÖRANDEKOD:** Ja, sedan 2006.<sup>45</sup> Den hanterar övertid och levnadslön, men inte migrantarbetare, boendeförhållanden och säkra byggnader.

**STÖRSTA PROBLEMEN BLAND LEVERANTÖRERNA, ENLIGT FÖRETAGET:** Övertidsarbete; övertidskompensation samt anställningskontrakt som kan sakna relevant information.

**STÖRSTA FÖRBÄTTRINGAR SOM ÅSTADKOMMITS, ENLIGT FÖRETAGET:** Kunskap och förståelse om regler, avtal och säkerhetsrutiner så att leverantörerna själv kan göra förbättringar på plats.

### KONTROLLER OCH PRAKTISKT ARBETE

Kontroller genomförs av auditörer som är utbildade och anställda av H&M. FWF genomför också externa kontroller på 10% slumpvis utvalda leverantörer för att verifiera Weekdays granskning.<sup>46</sup> Under 2010 har samtliga leverantörer kontrollerats, enligt Fabric Scandinaviens arbetsplan med

FWF, uppger Irene Häglund. De leverantörer där man tror att behoven är som störst och där det finns störst potential till förbättring prioriteras.<sup>47</sup> Direktleverantörer, inklusive en del underleverantörer såsom tvätterier och färgerier, kontrolleras

40 Ett nystartat initiativ där textilföretag i samarbete med Stockholm International Water Institute ska utveckla riktlinjer för och arbeta med vattenfrågor i sina leverantörsled. [http://www.swedishwaterhouse.se/opencms/en/about\\_us/STWI/index.html](http://www.swedishwaterhouse.se/opencms/en/about_us/STWI/index.html)

41 Innan dess, sedan 2008 ägdes Fabric Scandinavien till 60% av H&M.

42 <http://weekday.se/content/values-and-csr/>

43 FWF Fabric Scandinavien Social report, 2008. s 4

44 <http://fairwear.org/2009-11-03/fabricscandinavien>

45 <http://weekday.se/content/values-and-csr/>, <http://www.cheapmonday.com/csr/>

46 <http://weekday.se/content/values-and-csr/>, <http://www.cheapmonday.com/csr/>

47 <http://weekday.se/content/values-and-csr/>, <http://www.cheapmonday.com/csr/>

ras. Fabric Scandinaviens mål på längre sikt är att även arbeta med leverantörsled längre bak, bland annat i samarbeten med H&M, framhåller Irene Häglund. Vid kontroller intervjuas både fabriksledning och anställda. Vid FWF:s inspektioner intervjuas arbetare även utanför arbetsplatsen.

Tillverkning för Monki sker hos samma leverantörer som H&M och täcks därmed av H&M uppförandekod och uppföljningssystem. Monkis tillverkning i Kina och Turkiet kontrolleras även av flerpartsinitiativet FLA. H&M är ansvariga för att rapportera till Fabric Scandinavien om uppfyllandet av koden hos Monkis leverantörer.<sup>48</sup>

### INKÖPSMETODER

Fabric Scandinavien har tre olika inköpsenheter för de respektive märkena Monki, Weekday och Cheap Monday (Weekday Brands) som alla sköter inköp på olika sätt. Det finns ingen nedskrivna inköpspolicy som är gemensam för alla Fabric Scandinaviens inköp.<sup>49</sup> Samtliga leverantörer måste vara villiga att skriva under uppförandekoden samt uppfylla ett antal baskrav innan en order kan placeras. Uppfyller en leverantör inte baskraven måste denne vara villig att genomföra förbättringar för att förbli en leverantör åt Fabric Scandinavien.<sup>50</sup> Fabric Scandinaviens inköpsorganisation i HongKong har utbildats om FWF-medlemskapet och informeras kontinuerligt om resultaten från leverantörskontroller. Inköparna besöker också vissa leverantörer i samband med kontroller.<sup>51</sup>

### UTBILDNING OCH SAMARBETE

Fabric Scandinavien har distribuerat information om uppförandekoden till ledningarna hos leverantörerna, som måste skriva under den och fylla i ett frågeformulär. Ett utbildningsprogram i CSR för fabriksledning hos leverantörer har även upprättats. Enligt Fabric Scandinavien hade 70% av Weekday och Weekday Brands leverantörer genomgått utbildningen vid 2009 års utgång.<sup>52</sup> De fabriksanställda informeras om uppförandekoden, enligt Irene Häglund, genom att ett anslag med information om FWF-medlemskapet och

åtaganden finns uppsatt på väggen i fabrikena.

Företaget samarbetar om förbättringar hos leverantörer tillsammans med H&M, samt med andra FWF-medlemmar om de har produktion hos samma leverantörer, enligt Irene Häglund.

### FRI ORGANISERING OCH LEVNADSLÖN

Vad gäller facklig organisering vid Fabric Scandinaviens leverantörer uppger Irene Häglund att det *”tyvärr är brist på fria fackföreningar i Kina”*, men menar att företaget i samband med kontrollerna uppmuntrar bildandet av arbetarkommittéer och arbetar för att påtala nyttan av en öppen dialog mellan arbetare och arbetsgivare.

I uppförandekoden finns krav på levnadslön. Detta *”undersöks i samband med revisioner och är föremål för vidare förhandling och diskussion”*, enligt Irene Häglund.

### TRANSPARENS OCH KONSUMENTINFORMATION

Konsumenter informeras om Fabric Scandinaviens CSR-arbete via hemsidan, där också företagets *”social reports”* som det rapporterar in till FWF om sitt årliga CSR-arbete publiceras. På FWF:s hemsida publiceras också initiativets genomgång av Fabric Scandinaviens interna ledningssystem för CSR (management system audits). FWF tar del av Fabric Scandinaviens kontrollrapporter. Fair Trade Center får på förfrågan inte ta del av någon kontrollrapport.

### KEMIKALIEARBETE

Fabric Scandinavien har en lista som anger vilka kemikalier som är förbjudna eller endast får användas i begränsad omfattning i produktionen och i de färdiga produkterna. Listan uppdateras kontinuerligt, framförallt enligt EU:s riktlinjer och förordningar. Dessutom har företaget tagit fram ett utbildningsmaterial för hantering och dokumentation av kemikalier som även innefattar krav på bland annat skyddsutrustning för arbetare och säker förvaring.

Kraven kommuniceras till huvudleverantörerna, vilka i sin tur ansvarar för att deras underle-

48 FWF Management System Audit (MSA), 2009. S 6

49 FWF MSA 2009, s 5

50 <http://weekday.se/content/values-and-csr/>, <http://www.cheapmonday.com/csr/>

51 FWF Fabric Scandinavien social report, 2008, s 4

52 FWF MSA, 2009 s 6



verantörer följer kraven. Fabric Scandinavien har dessutom, enligt Irene Häglund, direktkontakt med de underleverantörer som har större miljöpåverkan, bland annat tvätterier.

Fabric Scandinavien kontrollerar att kraven följs genom kontroller hos leverantörerna, samt genom analyser på stickprov av varorna. Dessutom ska leverantörerna dokumentera sina möten med underleverantörer och föra register över processerna hos dessa, samt vilka kemikalier som används där.

Utöver kraven har Fabric Scandinavien ett

löpande arbete med utbildning och förändring av kemikalieanvändningen hos främst de leverantörer som har tvätterier. Dessutom används kunskap från H&M:s arbete med att minska kemikalieanvändningen samt byta ut ämnen mot mindre miljöbelastande substanser. Utöver detta är företaget medlem i NICE (Nordic Initiative Clean and Ethical), där det sker ett samarbete med fokus på kemikalie-, miljö-, och etikrelaterade frågor, samt i SWEREAs kemikaliegrupp med fokus på nya rön och även ersättningskemikalier. Företaget deltar i vatteninitiativet STWI.

## GINA TRICOT

**OMSÄTTNING:** 1,3 miljarder SEK i Sverige; totalt 2,2 miljarder SEK (2009).

**ANTAL BUTIKER I SVERIGE:** 88 st.

**MÄRKEN:** Gina Tricot.

**ANSVARIG FÖR ARBETET MED CSR:** Anna-Karin Wårfors, CSR-ansvarig.

**ANSVARIG I STYRELSEN FÖR CSR-FRÅGOR:** Per Johan Swartling, administrativ direktör.

**ANTAL LEVERANTÖRER:** ca 100.

**GEOGRAFISK SPRIDNING AV LEVERANTÖRER:** Turkiet och Kina (står tillsammans för ca 85% av produktionen), Indien, Bangladesh. Dessutom Pakistan och Italien, andelen varierar mellan säsongerna.

**MEDLEM I BRANSCH-/FLERPARTSINITIATIV:** Medlem i företagsinitiativet Business for Social Compliance Initiative (BSCI) sedan 2008.

**GLOBALT RAMAVTAL:** Nej.

**UPPFÖRANDEKOD:** Ja, BSCI:s uppförandekod, baserad på ILO:s kärnkonventioner, och med två egna tillägg för djurhållning samt kemikalier.<sup>53</sup> Koden innefattar övertid och boendeförhållanden men inte hemarbetare, migrantarbetare, levnadslön eller säkra byggnader.

**STÖRSTA PROBLEMEN HOS LEVERANTÖRERNA, ENLIGT FÖRETAGET:** Arbetstid; övertidskompensation; samt dokumentation, som personalregister.

**STÖRSTA FÖRBÄTTRINGAR SOM ÅSTADKOMMITS, ENLIGT FÖRETAGET:** Ökad medvetenhet i leverantörsledet kring hälsa och säkerhet; fler försäkrade anställda och en bättre dokumentation.

### KONTROLLER OCH PRAKTISKT ARBETE

Gina Tricot granskar sina leverantörers efterlevnad av uppförandekoden genom externa kontroller som utförs av oberoende externa revisionsbolag, utvalda av BSCI. Gina Tricot genomför inga egna kontroller men enligt företagets CSR-ansvariga Anna-Karin Wårfors kommer företaget troligen att komplettera med det längre fram. Hon meddelar att Gina Tricot har påbörjat

arbetet med att kontrollera de största leverantörerna för att sedan gå vidare och gå igenom hela leverantörsledet. Ett mål för företaget är att de leverantörer som står för 70% av inköpsvärdet ska ha genomgått en första revision av BSCI innan 2010 är slut.

I de flesta fall sker inspektioner endast av direktleverantörerna, även om det i vissa fall även görs kontroller av andra delar i tillverkningsked-

53 <http://www.ginatricot.com/sverige/foretaget/csecontent-csecorporate-p1.html>

jan, säger Anna-Karin Wårfors. Kontroller sker enligt BSCI:s revisionsplan, som bland annat inkluderar självutvärderingar, intervjuer med arbetare och kontroll av dokument. Gina Tricot uppger att de sedan tar del av rapporten från kontrollen och följer upp eventuella åtgärder tillsammans med leverantören.

## INKÖPSMETODER

Gina Tricot menar att företaget tar upp de sociala och miljömässiga frågorna med sina leverantörer både från sin inköpsavdelning och från CSR- och miljöavdelningen. Som en del av Gina Tricots introduktionsutbildning utbildas företagets inköpare i etik och miljö. Utöver det genomförs vid behov specialutbildningar i exempelvis EU:s kemikalielagstiftning REACH. Enligt Anna-Karin Wårfors handlar inköpsprocessen för Gina Tricot inte om att prioritera mellan faktorer som pris, etiska kriterier och kvalitet, utan deras uppgift är att lösa alla tre. Bedömningen av vilka leverantörer som kan användas görs utifrån att leverantören skrivit under Gina Tricots uppförandekod, samt att leverantören arbetar för att nå överenskomna förbättringar inom den tidsgräns som fastslagits vid kontroller.

## UTBILDNING OCH SAMARBETE

Vid inledande besök hos leverantörer och i samband med att man introducerar BSCI:s revisionsplan går företaget igenom uppförandekoden med ledningarna hos leverantörerna. BSCI håller också utbildningar i produktionsländerna, vilka Gina Tricot uppmanar sina leverantörer att delta i. Även i detta fall riktar sig utbildningarna till ledningarna hos leverantörerna. Det åligger sedan leverantörerna själva att informera och instruera sina anställda om uppförandekoden.

På frågan om Gina Tricot samarbetar med andra företag för att komma tillrätta med problem i leverantörsleden menar företaget att det genom sitt medlemskap i BSCI har möjlighet till dialog och erfarenhetsutbyte med de andra svenska BSCI-medlemmarna.

## FRI ORGANISERING OCH LEVNADSLÖN

Gina Tricots uppförandekod säger att anställda hos företagets leverantörer ska ha rätt till fri or-

ganisering samt kollektiva förhandlingar. Enligt företagets CSR-ansvariga Anna-Karin Wårfors har Gina Tricot ”*hittills arbetat med att uppmuntra detta, ingen annan åtgärd som till exempel utbildning är gjord*”. Inte heller i Kina har Gina Tricot planer på ytterligare åtgärder. Uppförandekoden täcker inte levnadslön, utan leverantörer uppmanas att ge sina anställda lämplig ersättning för att täcka deras behov i de fall lagstadgad minimilön eller branschstandard inte täcker deras levnadskostnader. För närvarande pågår diskussioner inom BSCI angående hur lönesituationen ska hanteras, anger Anna-Karin Wårfors.

## TRANSPARENS OCH KONSUMENTINFORMATION

Information om Gina Tricots uppförandekod och medlemskap i BSCI finns på hemsidan. Rapporter från kontroller är enbart tillgängliga för leverantörerna själva samt för andra medlemmar i BSCI, det vill säga andra företag. Fair Trade Center får på förfrågan inte ta del av någon kontrollrapport.

## KEMIKALIEARBETE

Gina Tricot har en kemikalielista som reglerar både kemikalier som inte får användas i tillverkningen och som inte får finnas i slutprodukten. Dessutom har företaget krav på att skyddsutrustning ska finnas och användas på fabriker. Leverantören ska också regelbundet utbilda personal i hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, där kemikaliehantering ingår som en del av utbildningen.

Kraven ställs gentemot huvudleverantören, som har ansvar att föra dessa vidare nedåt i kedjan. Det är även huvudleverantörerna som kontrolleras genom BSCI:s revisioner. Produkterna kontrolleras genom stickprovsanalyser, samt genom att leverantörerna regelbundet lämnar kemikalietestrappor.

Gina Tricot bedriver inget arbete specifikt mot kemikalieanvändning, men arbetar för närvarande mer generellt med att få fram en bättre uppföljning av miljöaspekterna hos företagets leverantörer. Företaget är med i vatteninitiativet STWI.

## H&M (H&M, H&M HOME, COS, MONKI, WEEKDAY, CHEAP MONDAY)

**OMSÄTTNING:** Sverige 6 323 miljoner SEK; totalt 101 393 miljoner SEK (2008/2009).<sup>54</sup>

Antal butiker i Sverige: 161 butiker.

**MÄRKEN:** H&M, H&M Home, COS, Monki, Weekday, Cheap Monday.

**ANSVARIG FÖR ARBETET MED CSR:** Helena Helmersson, CSR-ansvarig from 1 december 2010.

**ANSVARIG I STYRELSEN FÖR CSR-FRÅGOR:** Ingen enskild ledamot ansvarar för hållbarhetsfrågor, utan hela styrelsen delar ansvaret.

**ANTAL DIREKTLEVERANTÖRER:** ca 700.<sup>55</sup>

**GEOGRAFISK SPRIDNING AV LEVERANTÖRER:** Kina (inkl. Hongkong), Sydkorea, Indonesien, Kambodja, Vietnam, Thailand, Indien, Bangladesh, Pakistan, Sri Lanka, Turkiet, Italien, Bulgarien, Rumänien, Portugal, Grekland, Tunisien, Egypten, Litauen, Polen, Ukraina, Litauen, Ungern, Moldavien, Frankrike, Storbritannien, Marocko, Sverige, och Nederländerna. 38% av leverantörerna finns i östra Asien, 26% i södra Asien och 36% i EMEA-länderna (Europa, Mellanöstern samt Afrika).<sup>56</sup>

**MEDLEM I BRANSCH-/FLERPARTSINITIATIV:** Ja. H&M deltar i flerpartsinitiativet Fair Labor Association (FLA) sedan 2006 och blev godkänd medlem 2008.<sup>57</sup>

**GLOBALT RAMAVTAL:** Ja. 2004 skrev H&M under ett globalt ramavtal med det globala branschfacket UNI för sina anställda. Avtalet omfattar inte leverantörernas fabriksanställda.<sup>58</sup> Det finns heller inte planer på ett sådant avtal.

**UPPFÖRANDEKOD:** Ja, sedan 1997. Den reviderades 2009. Koden bygger på FN:s barnkonvention samt täcker ILO:s kärnkonventioner och hanterar bland annat hemarbetare, migrantarbetare, övertid, säkra byggnader och boendeförhållanden, men inte levnadslön.

**STÖRSTA PROBLEMEN BLAND LEVERANTÖRERNA, ENLIGT FÖRETAGET:** Övertidsuttag över den lagstadgade gränsen; felaktig övertidskompensation samt avsaknad av system för dialog och hantering av synpunkter och klagomål.

**STÖRSTA FÖRBÄTTRINGAR SOM ÅSTADKOMMITS, ENLIGT FÖRETAGET:** Hälsa och säkerhet; arbetsmiljö och miljöprestanda.

### KONTROLLER OCH PRAKTISKT ARBETE

H&M började kontrollera förhållandena hos sina leverantörer 1998, och sedan 2005 sker kontroller enligt kontrollsystemet Full Audit Programme (FAP).<sup>59</sup> Grundprincipen är att samtliga fabriker, med undantag för lågriskländer, ska kontrolleras innan produktion för H&M kan starta.<sup>60</sup> Kontroller av leverantörer i länder med hög risk för avvikelser från uppförandekoden vad gäller arbetsrätt

och miljölagstiftning, samt av leverantörer som tillhör företagets nyckelleverantörer prioriteras.<sup>61</sup> Karolina Dubowicz på H&M:s pressavdelning uppskattar att cirka 90–95% av företagets 700 leverantörer har genomgått minst en revision. Majoriteten av kontrollerna utförs av H&M:s egna auditörer stationerade på produktionskontoren i producentregionerna.<sup>62</sup> Sedan inträdet i FLA 2006 har även ett antal oannonserade kontroller

54 H&M:s årsredovisning 2009, s. 23. Siffrorna anger omsättningen exklusive moms 2008/2009, 1 december – 30 november.

55 H&M CSR-rapport 2009, s 7

56 [http://www.hm.com/se/fretagsansvar/\\_\\_\\_csrreport\\_supplyChain.nhtml?page=1#conduct](http://www.hm.com/se/fretagsansvar/___csrreport_supplyChain.nhtml?page=1#conduct)

57 H&M CSR-rapport 2009, s 16

58 LO-TCO Biståndsnämnds broschyr Globala ramavtal 2007, s 17

59 H&M CSR-rapport 2009, s 16

60 H&M CSR-rapport 2009, s 20; H&M report Audit supply, 2009, s 4

61 De leverantörer som står för 70% av tillverkningen och som anses vara bäst när det gäller kriterier som pris, ledtid, efterlevnad av H&M:s uppförandekod, kvalitet och provhantering.

62 H&M CSR-rapport 2009, s 17

genomförts av FLA-godkända externa oberoende verifieringsorgan i två av H&M:s största produktionsländer Kina och Turkiet.<sup>63</sup>

H&M:s kontrollsystem riktar sig mot samtliga direktleverantörer och deras direkta underleverantörer. År 2009 tog man ett första steg mot att gå längre bak i leverantörsleden genom att börja kontrollera också tillverkare som vanligtvis inte ägs av H&M:s leverantörer, såsom tillverkare av smycken.<sup>64</sup> Led ytterligare längre bak såsom råvaruproducenter täcks inte av uppföljningssystemen. Istället arbetar H&M med olika initiativ som riktar sig mot problem som finns i denna del av produktionskedjan, såsom ett bomullsinstitutiv.

### INKÖPSMETODER

Vid H&M:s inköpsbeslut beaktas flera kriterier, däribland efterlevnad av företagets uppförandekod. För att kvalificera sig som en av H&M:s leverantörer måste varje tillverkare uppfylla H&M:s grundläggande krav på miljö och goda arbetsförhållanden. Leverantörerna betygsätts efter varje revision där betyget visar i vilken utsträckning uppförandekoden uppfylls. Detta betyg påverkar sedan H&M:s inköpsbeslut.<sup>65</sup> I december 2010 har ett nytt index för att kunna urskilja hur leverantörer presterar tagits i användning. Det tar hänsyn till och viktar leverantörernas efterlevnad av punkterna i uppförandekoden samt deras ledningssystem för att utvärdera hållbarheten i de förbättringar som görs.

Karolina Dubowicz anger att H&M strävar efter att belöna leverantörer som uppvisar en god utveckling med mer stabila beställningar eller större ordervolymer.<sup>66</sup> H&M utbildar regelbundet sin inköpsavdelning och produktionskontor i hållbarhetsfrågor. Ansvariga för orderläggning mot leverantörer *"måste förstå H&M:s rankningssystem vad gäller uppförandekoden samt hur deras beslut kan påverka leverantörerna"*, säger Karolina Dubowicz.

### UTBILDNING OCH SAMARBETE

H&M:s ambition är att leverantörerna på lång sikt själva ska kunna ta ansvar för sin hållbarhet: *"Att leverantörerna själva känner ansvar och äger frågorna och lösningarna är av yttersta vikt. Samtidigt stödjer H&M förbättringsinsatserna på olika sätt, bland annat genom utbildning för såväl leverantörer som deras anställda"*, uppger Karolina Dubowicz. För att bygga upp leverantörernas kapacitet arrangerar H&M exempelvis workshops och utbildningar för ledningspersonal hos leverantörerna.<sup>67</sup> Vad gäller leverantörernas anställda framhåller Karolina Dubowicz att företaget *"helst ser att leverantörerna själva säkerställer att deras anställdas rättigheter respekteras"*. Insatser, såsom utbildningsfilmer, för att öka arbetarnas kunskaper om sina rättigheter har emellertid genomförts hos leverantörer i vissa länder.<sup>68</sup> Inget heltäckande program för information till alla som jobbar hos leverantörerna nämns.

H&M samarbetar även i ett flertal initiativ, projekt och forum med andra aktörer, såsom företag och organisationer, för att nå förbättringar på olika områden. Exempelvis deltar företaget i initiativ inom FLA, samt med andra företag i lokala arbetsgrupper (så kallade "brand groups").

### FRI ORGANISERING OCH LEVNADSLÖN

Föreningsfrihet ingår i H&M:s uppförandekod och täcks följaktligen in av kontrollerna. Frågan verifieras bland annat med hjälp av intervjuer med arbetare och via kontakter med lokala fackföreningar.<sup>69</sup> Generellt är representationen av fackföreningar i flertalet tillverkningsländer inte hög, meddelar Karolina Dubowicz. När det gäller Kina och andra länder där föreningsfriheten är begränsad påtalar H&M nyttan av en öppen dialog mellan arbetsgivare och arbetstagar i samband med revisioner, liksom genom projekt såsom FLA:s PREPARE (Promotion of Responsible Representation for Workers and Employers)

63 H&M CSR-rapport 2009, s 20; H&M report Audit supply 2009, s 4

64 H&M CSR-rapport 2009, s 17

65 H&M CSR-rapport 2009, s 18

66 H&M CSR-rapport 2009, s 29

67 H&M CSR-rapport 2009, s 21

68 H&M CSR-rapport 2009, s 22–23

69 Fair Trade Centers etikbarometer om klädbranschen, 2006



för att stärka den fackliga representationen hos leverantörerna.<sup>70</sup>

Vad gäller frågan om levnadslön anser H&M att denna bör angripas på lands- eller branschnivå och inte på företags- eller fabriksnivå. H&M:s krav är därför att de fabriksanställdas kompensations åtminstone ska vara i nivå med lagstadgad minimilön eller kollektivavtal i de fall sådana har träffats. H&M har själv och tillsammans med andra stora detaljhandelsföretag skrivit brev till regeringen i Bangladesh och bett dem att revidera landets minimilön.<sup>71</sup>

## TRANSPARENS OCH KONSUMENTINFORMATION

På H&M:s hemsida och i den årliga hållbarhetsredovisningen finns information om företagets CSR-arbete, såsom målsättningar, vad som har åstadkommits och hur väl leverantörerna efterlever uppförandekoden. Ibland kommuniceras CSR-satsningar också i H&M:s tidning H&M Magazine. Resultaten från både H&M:s och FLA:s kontroller finns tillgängliga för allmänheten på H&M:s respektive FLA:s hemsida.<sup>72</sup> Fair Trade Center har på förfrågan inte fått ta del av någon kontrollrapport.

## KEMIKALIEARBETE

H&M har en egen kemikalierestriktionslista som innehåller både sådana ämnen som inte får finnas alls i produkterna och sådana som enbart är tillåtna i begränsade mängder, uppger Karolina

Dubowicz. Restriktionerna gäller innehållet i textilierna, men H&M anser att för att kunna följa kraven måste även kemikalieanvändningen i produktionen begränsas. Listan uppdateras ofta, i samband med nya rön eller nya bestämmelser. H&M uppger att företaget följer den lagstiftning som är striktast inom samtliga marknader.

H&M kräver också bland annat att kemikalier ska vara korrekt märkta samt att de anställda får utbildning i hur de ska hantera kemikalierna på ett säkert sätt.

Kraven ställs gentemot huvudleverantörerna, eftersom företaget anser att det är dessa som de har en affärsrelation med. Ansvaret för att kraven förs vidare nedåt i leden och att de också följs där ligger på huvudleverantörerna. När H&M har workshops eller utbildningar erbjuder de dock leverantörerna att även bjuda in sina underleverantörer.

Det är enbart huvudleverantörerna som kontrolleras vid H&M:s inspektioner. Företaget har även regelbundna utbildningar och gör stickprovskontroller på produkterna. H&M har även utbildat sina leverantörer i att kunna kontrollera och rapportera om deras underleverantörer.

H&M arbetar aktivt med att minska kemikalieanvändningen i tillverkningen genom att bland annat uppmuntra färgerierna (som har stor miljöpåverkan från kemikalieanvändningen) att ta större miljöhänsyn. Företaget ingår också i forumet AFIRM, som verkar för mindre och säkrare användning av kemikalier.

70 Fair Trade Centers etikbarometer om klädbranschen, 2006

71 H&M CSR-report 2009, p 74

72 [www.hm.com/sustainability2009](http://www.hm.com/sustainability2009); <http://www.fairlabor.org/trackingcharts.php>

# INDISKA

**OMSÄTTNING:** 808 miljoner, totalt 1 miljard SEK (2009/2010).

**ANTAL BUTIKER I SVERIGE:** 65 st.

**MÄRKEN:** Indiska.

**ANSVARIG FÖR ARBETET MED CSR:** Renée Andersson, etik- och miljöansvarig.

**ANSVARIG I STYRELSEN FÖR CSR-FRÅGOR:** Sofie Gunolf, VD, och Maria Veerasamy, vice VD/inköpschef.

**ANTAL DIREKTLEVERANTÖRER:** ca 130 st.

**GEOGRAFISK SPRIDNING AV LEVERANTÖRER:** Indien 70%, Kina 20%, Turkiet, Grekland och Italien 10%.

**MEMLEM I BRANSCH/FLERPARTSINITIATIV:** Nej. Det finns heller inga planer på detta.

**GLOBALT RAMAVTAL:** Nej.

**UPPFÖRANDEKOD:** Ja, sedan 1998. Den är baserad på ILO:s kärnkonventioner men innefattar inte hemarbetare, migrantarbetare eller levnadslön. Den tar upp övertid, boendeförhållanden och säkra byggnader.

**STÖRSTA PROBLEMEN BLAND LEVERANTÖRER, ENLIGT FÖRETAGET:** Övertid; avsaknaden av fackföreningar; management; sådant som inte syns vid fabriksinspektioner och dokumentgenomgång.

**STÖRSTA FÖRBÄTTRINGARNA SOM ÅSTADKOMMITS, ENLIGT FÖRETAGET:** Medvetenhet hos Indiskas leverantörer och många anställda; viljan till förändringar/förbättringar; starkt gehör för nya utmaningar och lösningar.

## KONTROLLER OCH PRAKTISKT ARBETE

Renée Andersson, etik- och miljöansvarig, uppger att kontroller har gjorts av henne själv vid "nästan alla leverantörer", cirka 130 till antalet. I Indien kan Indiskas kvalitetskontrollanter vid företagets kontor i landet emellanåt hjälpa till att rapportera synliga brott mot uppförandekoden. Inga externa kontroller har genomförts. Vid starten 2002 genomförde Indiska kontroller av de största leverantörerna först och fortsatte sedan med mindre leverantörer. Idag görs besök hos de leverantörer som tillkommer under året, vare sig de är stora eller små. Sedan 2006 besöker Indiska även de största av huvudleverantörernas underleverantörer i Indien, exempelvis för färgning. Även besök hos hemarbetare genomförs i vissa fall. Inga intervjuer med arbetare sker vid Indiskas kontroller. Renée Andersson uppger att hon försöker involvera arbetarna rörande hälso- och säkerhetsfrågor genom att hon påtalar risker vid olika arbetsmoment och hur de kan skydda sig med hjälp av den säkerhetsutrustning som finns.

Företaget arbetar med treåriga målsättningar för etik- och miljöfrågor och alla leverantörer

följs upp med återkommande besök, "så ofta som behövs". Även en leverantör som bedöms som "bra" enligt Indiskas betygsskala<sup>73</sup> följs upp för att garantera beständigheten i omdömet, dock inte lika ofta som leverantörer med sämre ranking.

## INKÖPSMETODER

Enligt Renée Andersson läggs inga order hos en leverantör som fått omdömet "oacceptabel" på Indiskas betygsskala, men företaget "stannar kvar och kan bli köpare om en vilja till förändring finns hos leverantören". Indiskas inköpare informeras om leverantörernas efterlevnad av uppförandekoden efter varje kontrollresa, samt om arbetet i stort på regelbundna inköpsmöten. I Indiskas leverantörsregister kan inköparna också se helhetsbedömningen av varje leverantör och de uppmuntras att välja leverantör efter denna bedömning, uppger Renée Andersson.

## UTBILDNING OCH SAMARBETE

Renée Andersson menar att hennes kontroller i sig inte leder till hållbara förändringar, utan det uppnås genom att lyssna på och föra en dialog

73 Betygsskalan är: oacceptabel, acceptabel, tillfredsställande eller bra.

med leverantörerna om företagets etiska krav, innebörden av uppförandekoden, att följa de lagar som finns samt genom tydlighet i förbättringsprocessen. Ledningen hos leverantörerna kan också delta i Indiskas leverantörsseminarier och enligt Renée Andersson tipsar Indiska om olika inhemska utbildningar som leverantörerna kan gå på, arrangerade av inhemska organisationer eller myndigheter. För att informera leverantörernas anställda om uppförandekoden har Indiska tagit fram en informationsplansch, tecknad och skriven på olika lokala språk, som sätts upp i de indiska fabrikena. Planschen illustrerar uppförandekodens kravpunkter och Renée Andersson menar att *”den säkert väcker nyfikenhet om budskapet också av dem som inte kan läsa, även om den inte till fullo kan förstås med enbart teckningarna”*. Planer finns på att ta fram en liknande plansch även för andra produktionsländer, men Indiska har inga planer på andra typer av arbetarutbildningar.

För att påverka och påskynda förbättringar samarbetar Indiska med andra inköpsföretag, forskningsinstitutioner och inhemska människorätts- och miljöorganisationer i Indien. Företaget uppger också att de besöker och försöker påverka statliga kontrollorgan och myndigheter, antingen på egen hand eller tillsammans med sina huvudleverantörer, i exempelvis vatten- och miljöfrågor.

### **FRI ORGANISERING OCH LEVNADSLÖN**

Rätten till fri organisering täcks av Indiskas uppförandekod och enligt Renée Andersson finns fackföreningar vid 10% av företagets leverantörer. Indiska strävar efter att främja facklig organisering genom att ständigt föra dialog med leverantörerna om frågan och försöker att tillätta arbetsgrupper för olika frågor på fabrikena, även i Kina.

Vad gäller levnadslön uppger Renée Andersson att *”vårt uppdrag är att se till att ingen betalar under lagstadgade lönesättningar och förmåner.”* Indiska anser att det är varje stats suveräna rätt att bestämma över landets lönenivåer. Företaget arbetar därför inte för att förbättra lönenivåerna.

### **TRANSPARENS OCH KONSUMENTINFORMATION**

Konsumenter informeras om Indiskas arbete med uppförandekoden och miljöfrågor exempelvis via

Indiskas hemsida, en broschyr i butikerna, samt via föreläsningar.

Kontrollrapporterna delges Indiskas ledning och ägare liksom till inköpare och produktionschef efter varje resa. Fair Trade Center får på förfrågan inte ta del av någon kontrollrapport.

### **KEMIKALIEARBETE**

Indiska använder Textilimportörernas kemikalielista Chem Guide tillsammans med EU:s och Sveriges lagar och förordningar. Vissa av de restriktioner som finns i Chem Guide gäller även kemikalier i produktionen, men till största del reglerar både kemikalielistan och lagarna och förordningarna innehållet i produkterna. De är främst till för att skydda konsumenterna samt miljön i det land där varorna används, tvättas och sedan blir avfall.

Kraven kontrolleras genom stickprovskontroller på de färdiga textilierna, som görs på oberoende laboratorier. Däremot görs inga kontroller på fabrikena för att se hur kemikaliekraven efterlevs. Indiska menar att testerna på produkterna avslöjar om otillåtna kemikalier används i produktionen.

Företaget ställer även vissa krav på att arbetarna i fabrikena får viss utbildning i hur de ska hantera kemikalier, samt hur dessa ska förvaras, märkas och kontrolleras. Indiska ställer dessutom krav på att det ska finnas säkerhetsutrustning på fabrikena. Enligt Renée Andersson har alla de besökta leverantörerna och underleverantörerna skaffat adekvat utrustning, men uppger att det är problematiskt att få arbetarna att använda utrustningen på många fabriker.

Kraven som Indiska ställer ska gälla samtliga leverantörer som är involverade i produktionen. Företaget kommunicerar kraven främst gentemot huvudleverantörerna. Sedan 2006 har Indiska, tillsammans med sina huvudleverantörer i Indien, påbörjat ett arbete med att gå bakåt i produktionsleden. Bland annat kontrolleras färgerier och textiltryckerier kontinuerligt, enligt Renée Andersson.

Det pågår dessutom ett arbete för att få leverantörerna att själva ta ansvar för en mer hållbar produktion genom att upprätta egna miljöpolicier och/eller att de miljöcertifierar sig. Indiska ingår i ett flertal forskningsprojekt om miljö- och vattenfrågor, däribland vatteninitiativet STWI.

## **INDITEX** (ZARA, MASSIMO DUTTI, ZARA HOME, PULL & BEAR, BERSHKA, STRADIVARIUS, OYSHO, UTERQÛE)

**OMSÄTTNING I SVERIGE:** Sverige 453 miljoner SEK<sup>74</sup> (2008, Zara Sverige och Massimo Dutti); totalt 1,253 miljoner Euro.<sup>75</sup>

**ANTAL BUTIKER I SVERIGE:** 17.<sup>76</sup>

**MÄRKEN:** Zara, Massimo Dutti, Zara Home, Pull & Bear, Bershka, Stradivarius, Oysho, Uterqüe.

**ANSVARIG FÖR CSR:** Félix Poza, CSR Global Director.

**ANSVARIG I STYRELSEN FÖR CSR-FRÅGOR:** Félix Poza, CSR Global Director, svarar för CSR gentemot Inditex styrelse.

**ANTAL LEVERANTÖRER:** ca 1 186.<sup>77</sup>

**GEOGRAFISK SPRIDNING AV LEVERANTÖRER:** Bulgarien, Spanien, Italien, Portugal, Rumänien, Bangladesh, Kambodja, Kina, Filippinerna, Indien, Indonesien, Pakistan, Sri Lanka, Taiwan, Thailand, Vietnam, Serbien, Turkiet, Argentina, Brasilien, Mexico, Paraguay, Peru, Egypten, Madagaskar, Marocko, Tunisien.<sup>78</sup> Procentandelen är konfidentiell, enligt Aleix Gonzalez Busquets, Inditex CSR-ansvarige för teknik, men andelen är relativt högre för europeiska länder och Marocko.

**MEMLEM I BRANSCH-/FLERPARTSINITIATIV:** Ja, flerpartsinitiativet Ethical Trading Initiative (ETI) sedan 2005.<sup>79</sup>

**GLOBALT RAMAVTAL:** Ja, i november 2007 skrev Inditex under ett globalt ramavtal med den globala textilinternationalen International Textile, Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF) som gäller alla anställda i företagets leverantörskedja.<sup>80</sup> 2009 tecknades ett avtal med UNI, som gäller alla anställda.

**UPPFÖRANDEKOD:** Ja, sedan 2001. Den anpassades 2007 efter ETI:s uppförandekod.<sup>81</sup> Koden täcker ILO:s kärnkonventioner, samt hemarbetare, övertid och levnadslön, men inte migrantarbetare, säkra byggnader eller boendeförhållanden.

**STÖRSTA PROBLEMEN SOM MÄRKTS I LEVERANTÖRSLEDEN, ENLIGT FÖRETAGET:** Övertid, hälsa och säkerhet, samt leverantörernas ledningssystem.

**STÖRSTA FÖRBÄTTRINGARNA SOM GENOMFÖRTS, ENLIGT FÖRETAGET:** Att en mer hållbar och produktiv leverantörskedja skapats; introduktionen av en standard för hälsa och säkerhet för produkterna; det globala ramavtalet med ITGLWF; samt att en ökad kunskap hos inköpsavdelningen om situationen i leverantörskedjan och hur den kan förbättras.

### **KONTROLLER OCH PRAKTISKT ARBETE**

Kontroller av leverantörer genomförs dels genom självutvärderingar som leverantörerna själva fyller i och dels genom interna kontroller utförda av Inditex kontrollteam liksom kontroller utförda av externa verifieringsorgan. Inditex ser helst att huvudleverantörerna granskas av företagets eget team, enligt Aleix Gonzalez Busquets,

CSR-manager i teknik. Både interna och externa kontroller genomförs i enlighet med Inditex kontrollsystem "Tested to Wear", som utarbetats tillsammans med bland annat ITGLWF under godkännande av ETI och implementerades 2007. Metoden utgår ifrån fyra nivåer som mäter hur väl leverantören uppfyller uppförandekodens olika delar. År 2009 uppnådde 561 av 1 186

74 Habit nr 9 2009, p. 46

75 Inditex annual report 2008, s. 31

76 Habit nr 9 2009, p. 46

77 Inditex annual report 2008, s 80

78 Inditex annual report 2008, s 81

79 Inditex annual report 2008, s 75

80 Inditex annual report 2008, s 88

81 Inditex annual report 2008, s 81



leverantörer den högsta nivån A, medan 118 låg på den lägsta nivån D.<sup>82</sup> Under kontroller intervjuas arbetare och i de fall fackförbund eller arbetarkommittéer finns på fabriken intervjuas också representanten för dessa. Aleix Gonzalez Busquets uppger att kontroller har utförts hos de leverantörer som tillsammans producerat 99% av 2009 års produktionsvolym.

Inditex kontrollerar direktleverantörer samt till viss del leverantörer i andra ledet. Företaget har inlett ett pilotprojekt för att identifiera och gå vidare med att kontrollera fler andraledsleverantörer.

### **INKÖPSMETODER**

Inditex har utvecklat särskilda indikatorer på uppförandekodens krav för att hjälpa dem att välja ut potentiella leverantörer, som från 2009 började implementeras i samtliga leverantörskedjor. Enligt Aleix Gonzalez Busquets tränas interna inköpsavdelningar årligen i arbetsrätt och mänskliga rättigheter, liksom andra aspekter såsom Inditex uppförandekod. Inditex vill hellre förbättra leverantörernas efterlevnad av koden än avsluta relationen med dem, om leverantören själv är villig att genomföra förbättringar, uppger Aleix Gonzalez Busquets.

### **UTBILDNING OCH SAMARBETE**

Inditex utbildar potentiella leverantörer i hur deras uppförandekod ska implementeras. Inditex CSR-avdelning utbildar också företagets 150 huvudleverantörer i aspekter såsom implementeringen av förbättringsåtgärder. Företaget har krav om information om koden via workshops eller att den är synlig på alla fabriker.

Inditex samarbetar med andra företag inom ETI för att utveckla nya strategier för att förbättra de sociala villkoren hos leverantörerna.

### **FRI ORGANISERING OCH LEVNADSLÖN**

Aleix Gonzalez Busquets meddelar att Inditex arbetar med att främja rätten till fri organisering genom det globala ramavtalet med ITGWLF. Tillsammans med ITGWLF och lokala fackföreningar samarbetar man om problem hos

leverantörerna.<sup>83</sup> Ramavtalet täcker enligt Inditex hela leverantörskedjan och inte bara direktleverantörer. Tillsammans med ITGLWF utvecklar Inditex insatser som riktar sig mot exempelvis att stärka fackföreningars roll på fabriker, metoder för tvistlösning, samt att bygga upp arbetarrepresentanters kunskap och kapacitet.<sup>84</sup> Inditex uppger att företaget känner till om det finns facklig representation eller arbetarkommittéer hos sina leverantörer men uppger inte någon siffra. I länder där rätten till fri organisering är begränsad har Inditex utvecklat alternativa metoder för att undersöka arbetares rättigheter. Vad gäller Kina är de projekt ITGLWF för närvarande driver riktade mot andra länder, och Inditex har ännu inget lokalt CSR-team där, men tillägger senare att ett arbete med att bygga upp ett lokalt team där påbörjats.

Att arbetarna ska betalas en levnadslön ingår som en punkt i Inditex uppförandekod. **Begreppet** levnadslön definieras i uppförandekoden som följer: *"wages paid for a standard working week shall meet at least the minimum legal or collective bargain agreement, whichever is higher. In any event, wages should always be enough to meet at least the basic needs of workers and their families and any other which might be considered as reasonable additional needs"*.

Företaget uppger att det ingår i ett pilotprojekt om levnadslön inom ETI, men arbetar än så länge inte med något annat initiativ som rör frågan.

### **TRANSPARENS OCH KONSUMENTINFORMATION**

Konsumenter informeras om Inditex CSR-arbete genom deras årsrapport som finns tillgänglig på hemsidan, samt genom information i butiker. Inditex uppger att deras kontrollrapporter delges leverantörerna själva, andra ETI-medlemmar samt internationella och lokala fackföreningar. Den ursprungliga rapporten behålls som underlag för inköpsavdelningen. Fair Trade Center har på förfrågan inte fått ta del av någon kontrollrapport.

### **KEMIKALIEARBETE**

Inditex har utvecklat ett eget system som de kallar Clear To Wear (CTW). Det innehåller krav

82 Inditex annual report 2008, s 85.

83 Inditex annual report 2008, s 80.

84 Inditex annual report 2008, s 88.

på vad produkterna får innehålla och är baserat på spansk och europeisk lagstiftning på området. Fokus ligger på användarnas hälsa och säkerhet, men listan innehåller även förbud mot användning av vissa substanser såsom bly, kadmium, flamskyddsmedel och fenoler. Däremot ingår inte förbud mot, eller begränsning av, nonylfenoletoxylat<sup>85</sup> som ett specifikt krav i deras lista. Företaget svarar inte på vilka krav det ställer angående arbetarskydd, utbildningar och kemikaliehantering. Under kontroller ställer inspektörer frågor till leverantörerna om deras arbetarskydd och kemikaliehantering. Inditex tar inga

vattenprover för att kontrollera hur avloppsvattnet renas. Inditex kontrollerar att kemikaliekraven följs genom stickprovskontroller på varorna.

Systemet ska gälla hela leverantörskedjan, men kraven kommuniceras endast gentemot huvudleverantörerna, vilka sedan ska föra informationen vidare till sina underleverantörer. Huvudleverantören får skriva under ett dokument angående kraven och därefter ska Inditex och leverantörerna föra en dialog om hur kraven ska implementeras. Utöver systemet med CTW har inte Inditex tagit några initiativ till minskad kemikalieanvändning eller utbyte till alternativa ämnen.

## RNB (JC, BROTHERS & SISTERS, POLARN O. PYRET)

**OMSÄTTNING:** totalt 3,2 miljarder SEK (2008/2009).<sup>86</sup>

**ANTAL BUTIKER I SVERIGE:** 352 egna butiker och franchise.

**MÄRKEN:** JC, Brothers & Sisters, Polarn O. Pyret (dotterbolag med egen produktion).

**ANSVARIG FÖR ARBETET MED CSR:** Mimmi Brodin, CSR-ansvarig på koncernnivå.

**ANSVARIG I STYRELSEN FÖR CSR-FRÅGOR:** Mikael Solberg, VD.

**ANTAL DIREKTLEVERANTÖRER:** ca 116.

**GEOGRAFISK SPRIDNING AV LEVERANTÖRER:**

**Brothers&Sisters, JC:** Kina 55%, Turkiet 22%, Bangladesh 9%, Indien 5%, Litauen 1,7%, Pakistan 1,6%, övriga länder 5,7% (Marocko, Egypten, Portugal, Rumänien, Sydkorea, Vietnamn, Ukraina)

**Polarn O. Pyret:** Kina 44,9%, Litauen 23,7%, Turkiet 20%, Thailand 7,5%, Sydkorea 3%, Indien 0,8%

**MEDLEM I BRANSCH-/FLERPARTSINITIATIV:** Ja. JC och Brothers & Sisters är medlem i företagsinitiativet BSCI sedan 2004, och Polarn o. Pyret sedan 2005.

**GLOBALT RAMAVTAL:** Nej.

**UPPFÖRANDEKOD:** RnB följer BSCI:s uppförandekod. Den baseras på FN- och ILO-konventioner och innefattar övertid, boendeförhållanden och säkra byggnader men hanterar inte hemarbetare, migrantarbetare och levnadslön.

**STÖRSTA PROBLEMEN BLAND LEVERANTÖRERNA, ENLIGT FÖRETAGET:** Arbetstid; kompensation samt företagsledningens arbetssätt.

**STÖRSTA FÖRBÄTTRINGARNA SOM GENOMFÖRTS, ENLIGT FÖRETAGET:** Den ökade medvetenheten om CSR hos leverantörerna; att utbildningar och workshops för leverantörerna genomförts; alla de förbättringar som faktiskt sker i fabrikena.

85 Nonylfenoletoxylat är en kemikalie som bland annat kan användas vid tvättning och färgning av textilier. Om ämnet hamnar i avloppsvattnet eller miljön bryts det ned till nonylfenol vilket är giftigt för vattenlevande organismer och kan ge upphov till hormonstörningar och därmed bland annat nedsatt fortplantningsförmåga. Naturskyddsföreningen, 2008. "T-tröjor med ett smutsigt förflutet".

86 RNB årsredovisning 2008/2009

## KONTROLLER OCH PRAKTISKT ARBETE

Större delen av RNB:s leverantörer har genomgått intern eller extern kontroll, enligt RNB:s CSR-ansvariga Mimmi Brodin. Interna kontroller utförs av utbildad personal från RNB:s produktionskontor i Kina och Turkiet, och externa av ackrediterad tredje part som är utvald av BSCI. ”Alla våra största leverantörer har genomgått kontroller och de leverantörer som vi köper små volymer från kontrollerar vi inledningsvis internt. Fortsätter samarbetet kräver vi även att de ska göra BSCI-kontroller”, säger Mimmi Brodin. I första hand kontrolleras leverantörer i högriskländer. I BSCI:s krav ingår att leverantören ska driva frågan bakåt i kedjan mot sina underleverantörer, men RNB:s huvudfokus ligger på direktleverantörerna och i dagsläget har företaget inte planer på att gå längre bak i leverantörskedjan, framhåller Mimmi Brodin. I vissa fall granskas också underleverantörer. För JC, där denim är en stor produkt och tvätt är en stor del av tillverkningsprocessen, gör RNB till exempel interna kontroller även på tvätteriet. Intervjuer med arbetare, både på och utanför fabriksområdet, utgör en del av kontrollerna.

## UTBILDNING OCH SAMARBETE

BSCI arrangerar workshops och utbildningar om uppförandekodens krav för leverantörer i riskländer. RNB uppmanar alla leverantörer att delta i utbildningarna och det senaste året har 7 av Polarn O. Pyrets leverantörer och 22 av JC och Brothers & Sisters leverantörer deltagit i sådana. Leverantörer informeras även löpande om aktuella CSR-frågor i samband med att RNB besöker produktionen. RNB genomför ingen utbildning för leverantörers anställda vad gäller uppförandekoden och deras rättigheter och det är inte heller något som man har planer på att arrangera, enligt Mimmi Brodin.

Företaget samarbetar inom bland annat BSCI och Kemikaliegruppen tillsammans med andra företag för att åstadkomma förbättringar.

## INKÖPSMETODER

RNB:s inköpsarbete utgår från att leverantörerna ska uppfylla vissa grundkrav. När en order ska läggas hos en leverantör görs en sammanvägning av flera olika aspekter: pris, kvalitet, uppförandekod, kemikaliekrav, produktionskapacitet

och leveranssäkerhet. Utgångspunkten är att CSR-ansvariga ska godkänna en ny leverantör innan en inköpare kan lägga en order. Det är efter det att ett samarbete inletts som man i praktiken märker om arbetet med uppförandekoden går framåt och RNB:s kemikaliekrav efterlevs, uppger Mimmi Brodin. Hon understryker: ”Skulle en leverantör inte visa något intresse för att följa vår uppförandekod eller kemikaliekraven är det inte en bra leverantör vilket gör att vi söker oss till andra. Vår vilja är dock att etablera långsiktiga relationer med våra leverantörer och tillsammans med dem få till förändringar som består.”

Inköpare, produktutvecklare och personal på egna eller agentknutna inköpskontor utbildas löpande i kraven på etik och miljö.

## FRI ORGANISERING OCH LEVNADSLÖN

BSCI:s uppförandekod tar upp rätten till fri organisering. Särskild hänsyn tas till situationen i Kina där det ska finnas möjlighet till kollektiv förhandling även om ingen fackförening finns. RNB arbetar inte med frågan utöver de krav som ställs i uppförandekoden och de utbildningar BSCI ordnar, uppger Mimmi Brodin. Frågan om facklig representation hos leverantörerna tas upp i BSCI:s revisioner, förklarar Mimmi Brodin, men detta är inget RNB har en samlad bild av. När det gäller levnadslön anser RNB, enligt Mimmi Brodin, att frågan är ytterst viktig även om företaget inte aktivt har arbetat med detta. Fler aktörer måste involveras än bara leverantör och köpande företag, försätter Mimmi Brodin. Enligt henne har BSCI inlett diskussioner med organisationen Asia Floor Wage liksom deltagit i rundabordssamtal om denna fråga.

## TRANSPARENS OCH KONSUMENTINFORMATION

Konsumenter får information om RNB:s CSR-arbete via deras hemsida, samt företagets hållbarhetsrapport. Leverantörer och alla BSCI-medlemmar som arbetar med samma leverantör samt anställda på RNB får ta del av kontrollrapporter. Fair Trade Center har på förfrågan inte fått ta del av någon kontrollrapport.

## KEMIKALIEARBETE

RNB använder en kemikalieguide som begränsar eller förbjuder ett antal ämnen i produktionen

och därmed även i produkterna. Dessa krav bygger på Textilimportörernas kemikalielista Chem Guide samt svensk och europeisk lag och uppdateras kontinuerligt, enligt Mimmi Brodin.

I företagets uppförandekod ställs även krav på att arbetarna ska ha en säker arbetsmiljö, vilket innebär att arbetarna ska ha den kunskap och utrustning som krävs för att kunna hantera kemikalier på ett säkert sätt. Kraven ställs gentemot huvudleverantörerna, som är ansvariga för att kraven efterlevs och därför ska föra dessa vidare bakåt i leden.

Företagets krav kontrolleras genom stickprovskontroller på produkterna och i vissa fall ombeds leverantören att göra tester på tyget innan produktionen. I de fall då företaget har haft problem med att en leverantör inte lever upp

till kraven följs frågan upp med leverantören i fråga som i vissa fall får själv genomföra tester på externa laboratorier.

RNB svarar att testerna på varorna i de flesta fall ger svar på om några otillåtna kemikalier har använts. Vid besök hos leverantörer inspekteras kemikalieförråd samt säkerhetsdatablad. RNB arbetar även en del med att förklara och informera om varför vissa kemikalier ska användas sparsamt eller inte alls.

RNB har inget långtgående arbete för att minska kemikalieanvändningen, eller byta ut kemikalier mot mindre farliga alternativ. Däremot uppger RNB att genom medlemskapet i IVF Swereas kemikaliegrupp får företaget ta del av nya rön och uppgifter som förs vidare till leverantörerna. RNB deltar i vatteninitiativet STWI.

## **VARNERGRUPPEN** (CUBUS, DRESSMANN, BIKBOK, CARLINGS, LEVI'S STORE, WOW, WEARHOUSE, VOLT, SOLO, VIVIKES, URBAN.)

**OMSÄTTNING:** Sverige 2 453 miljoner SEK, totalt 9 348 miljoner SEK (2008)<sup>87</sup>

**ANTAL BUTIKER I SVERIGE:** totalt 378.

**MÄRKEN/KEDJOR:** Cubus, Dressmann, BikBok, Carlings, Levi's Store, Wow, Wearhouse, Volt, Solo, Vivikes, Urban.

**ANSVARIG FÖR ARBETET MED CSR:** Annabelle Léfébure, CSR Manager.

**ANSVARIG I STYRELSEN FÖR CSR-FRÅGOR:** Annabelle Léfébure rapporterar till ägarna som också sitter i styrelsen. Marius Varner, VD, samt Petter Varner har uttalat ansvar för dessa frågor.

**ANTAL LEVERANTÖRER:** ca 300 för den egna produktionen.

**GEOGRAFISK SPRIDNING AV LEVERANTÖRER:** Kina 49%, Turkiet 20%, Indien 14%, Bangladesh 5%, Italy 3%, Pakistan 1%, Egypt 1%, Hong Kong 1%, Sydkorea 1%, Vietnam 1%, Litauen 1%, Madagaskar 1%, Europa (Polen, Norge, Portugal) ca 2%.<sup>88</sup>

**MEDLEM I BRANSCH-/FLERPARTSINITIATIV:** Ja. Medlemmar i flerpartsinitiativet Initiativ för Etisk Handel (IEH) sedan 2003.<sup>89</sup>

**GLOBALT RAMAVTAL:** Nej.

**UPPFÖRANDEKOD:** Ja, sedan 2003. Den reviderades 2008. Uppförandekoden täcker ILO:s kärnkonventioner samt boendeförhållanden och övertid, men hanterar inte hemarbetare, migrantarbetare eller levnadslön.

**STÖRSTA PROBLEMEN HOS LEVERANTÖRERNA, ENLIGT FÖRETAGET:** Hälsa, miljö och säkerhet; brist på goda rutiner och policies; övertidsarbete och övertidskompensation.

**STÖRSTA FÖRBÄTTRINGAR SOM ÅSTADKOMMITS, ENLIGT FÖRETAGET:** Hälsa, miljö och säkerhet; generellt förbättrade arbetsförhållanden och förbättrade rutiner kring exempelvis kontrakt; bättre miljöfokus, särskilt på kemikalieområdet.

87 Habit no 9 2009, s 46

88 IEH årsrapport, 2009, s 8-9

89 IEH:s rapport om Varner-gruppen från 2008 (kan beställas från Varner-gruppens hemsida).



## KONTROLLER OCH PRAKTISKT ARBETE

Enligt Annabelle L  febure, Varner-gruppens CSR-ansvariga, har alla företagets direktleverantörer genomgått någon form av uppföljning, vilket dock inte behöver innebära en regelrätt kontroll. Kontroller kan exempelvis ske genom att leverantörerna fyller i en enkät med frågor om uppförandekodens krav, genom Varner-gruppens egna fabriksbes  k eller genom externa kontroller som utförs av SGS, ett externt kontrollorgan. Under 2009 kontrollerades 45% av Varnergruppens leverantörer.<sup>90</sup> I vissa fall undersöks förhållandena hos de största underleverantörerna och man planerar att på sikt arbeta vidare med det andra ledet i produktionen. Kontrollerna   r i regel annonserade.<sup>91</sup> Vid kontroller intervjuas både fabriksledning och anställda, i det sista fallet utan närvaro av ledningspersonal. Relationen med en leverantör avslutas enbart efter upprepade misslyckanden eller ovilja att genomföra förbättringsåtgärderna.<sup>92</sup>

## INKÖPSMETODER

Varner-gruppen uppger att sociala kriterier och en vilja att arbeta mot en hållbar leverantörskedja ska betonas och tas i beaktning då leverantörer väljs. Alla nya leverantörer måste godkännas av CSR-avdelningen innan de kan användas. Företaget har utvecklat en leverant  rsdatabas där leverantörernas CSR-ranking är synlig för inköparna med syftet att synliggöra de bättre leverantörerna.

Genom möten, gemensamma leverant  rsbes  k samt ett månatligt nyhetsbrev informeras Varners-gruppens inköpare i företagets CSR-arbete. Under 2010 har ett uppl  rningsprogram f  r inköparna inletts.

## UTBILDNING OCH SAMARBETEN

Varner-gruppens leverantörer utbildas om deras uppförandekod via möten, seminarier och skriftlig kommunikation, samt att leverantörerna svarar på en enkät baserad på uppförandekoden. I Kina har flera leverantörer också deltagit i seminarier

och kurser genomförda av IEH, enligt Annabelle L  febure. Uppförandekoden finns översatt till produktionsl  ndernas lokala språk och sätts upp på fabriker. Det finns inget heltäckande program för information till alla fabriksanställda. Annabelle L  febure uppger att man håller på att utvärdera flera olika informationskanaler och koncept men ännu inte fattat något beslut.

Genom sitt medlemskap i IEH och andra organisationer kan Varner-gruppen utbyta erfarenheter med andra företag på olika teman. Annabelle L  febure meddelar att företaget också godtar andra företags kontrollrapporter, såvida de känner till det andra företagets arbetsmetoder.

## FRI ORGANISERING OCH LEVNADSLÖN

Varner-gruppens uppförandekod täcker rätten till fri organisering och företaget arbetar enligt Annabelle L  febure för att främja detta genom att uppmana leverantörer att se till att en arbetarrepresentant, vald av de fabriksanställda, finns för att föra dialog mellan ledning och arbetare. Varner-gruppen uppger att det förekommit att fabriksledningen själva valt representanterna men företaget har då uppmanat till nya val. Företaget jobbar på samma sätt i Kina.

Annabelle L  febure menar att Varner-gruppen istället för levnadslön refererar till "adequate wages" i sin uppförandekod, med vilket menas att l  nen ska täcka grundläggande behov, inklusive möjlighet till att spara en summa. Varner-gruppen deltar i en arbetsgrupp inom IEH tillsammans med andra företag och organisationer om levnadslön.

## TRANSPARENS OCH KONSUMENTINFORMATION

Information om Varner-gruppens CSR-arbete samt kontaktuppgifter till Varner-Gruppens CSR-ansvariga finns på hemsidan.<sup>93</sup> Varner-gruppen rapporterar årligen till IEH om sitt CSR-arbete och målsättningar. Dessa rapporter kan allmänheten ta del av genom att kontakta Varner-gruppens CSR-avdelning. Rapporter från

90 IEH   rsrapport 2009, s 12.

91 Swedwatch, 2008. "Den blinda kl  dimporten", s 24.

92 Varner-gruppens etiska riktlinjer.

93 Fair Trade Centers etikbarometer om klädföretag, 2006. <http://www.fairtradecenter.se/etikbarometern/?category=1&company=16&page=2>

kontroller offentliggörs inte. Fair Trade Center har på förfrågan inte fått ta del av någon kontrollrapport.

### KEMIKALIEARBETE

Varner-gruppen använder ett dokument, Chemical Requirements, där hanteringen av farliga substanser regleras, samt en lista på ämnen som ska begränsas eller uteslutas ur varorna. Kemikaliekraven reviderades 2008. Dessutom ska alla leverantörer upprätta en lista över alla ämnen som används i produktionen. Enligt Annabelle Léfébure ska listan på begäran kunna uppvisas för Varner-gruppens CSR-avdelning och för kontrollanter som företaget använder. Leverantörerna ska också ha en nedskrivna policy för inköp, förvaring, hantering och användning av kemikalier, samt riktlinjer för säker hantering och användning av olika kemikalier.

När det gäller arbetarskydd kräver företaget att alla nyanställda ska utbildas i hälsa och säkerhet och därefter ska samtliga utbildas regelbundet. Leverantörerna måste också kunna garantera att riskerna med alla kemikalier är utvärderade,

kommunicerade och förstådda av alla anställda. De som köper in, förvarar och hanterar kemikalier måste ha rätt kompetens och vara tillräckligt utbildade för detta. Dessutom ställer Varner-gruppen krav på att leverantörerna ska förhindra att kemikalier läcker ut i luft, vatten och mark.

Annabelle Léfébure meddelar att kraven kommuniceras till huvudleverantörerna, som i sin tur ska föra kraven vidare till underleverantörerna. Kontrollerna utförs av revisionsföretaget SGS. Det är främst sociala revisioner, men vid inspektionerna görs även en viss kontroll av miljöaspekterna. Inspektionerna görs hos huvudleverantörerna, som ska kunna visa dokumentation på hur produktionen har gått till i de tidigare leden. I nuläget är det enbart huvudleverantörerna och några stora underleverantörer som kontrolleras, men Varner-gruppen planerar att börja göra en del inspektioner även hos flera underleverantörer.

Varner-gruppen arbetar, enligt Annabelle Léfébure, aktivt med kemikaliefrågan, genom att hela tiden skärpa kraven både på innehållet i produkterna och på tillverkningen.

## WHYRED

**OMSÄTTNING:** Sverige 56 miljoner SEK (2008).

**ANTAL BUTIKER I SVERIGE:** 6 egna och ca 20 återförsäljare.

**MÄRKEN:** Whyred.

**ANSVARIG FÖR ARBETET MED CSR:** Ingen heltidsanställd.

**ANSVARIG I STYRELSEN FÖR CSR-FRÅGOR:** Ingen.

**ANTAL DIREKTLEVERANTÖRER:** 20–30 leverantörer.

**GEOGRAFISK SPRIDNING AV LEVERANTÖRER:** Hong Kong & Kina 45%, Turkiet 30%, Portugal 15% och Kroatien 10%.

**MEDLEM I BRANSCH/FLERPARTSINITIATIV:** Nej. Whyred ser för tillfället över om företaget ska gå med i branschinitiativet BSCI, flerpartsinitiativet Fair Wear Foundation eller den holländska organisationen Made-by.

**GLOBALT RAMAVTAL:** Nej.

**UPPFÖRANDEKOD:** Ja. Den refererar inte till ILO:s kärnkonventioner och täcker inte levnadslön, migrantarbetare eller hemarbetare. Den täcker overtidsarbete, säkra byggnader och boendeförhållanden.

**STÖRSTA PROBLEMEN BLAND LEVERANTÖRERNA, ENLIGT FÖRETAGET:** Inga överträdelser har hittills upptäckts.

## KONTROLLER OCH PRAKTISKT ARBETE

Samtliga direktleverantörer har besökts av Whyreds inköpare från Sverige. Underleverantörer har inte alltid besökts. Inga kontrollrapporter har emellertid sammanställts vid dessa interna kontroller och inga externa kontroller har genomförts. Whyred har inte upptäckt några överträdelser av uppförandekoden vid besöken. VD Johan Larsson säger: *"Vi har svårt att kontrollera mer än det vi kan se på plats. Vi har till exempel svårt att följa att löner följs och att personalen tillåts fackligt arbete. Däremot kan vi lätt se om det jobbar barn i fabriken, om toaletter och nödutgångar finns, och så vidare."* Företaget ser positivt på att involvera leverantörernas anställda vid kontroller men ser inte detta som sitt ansvar.

## INKÖPSMETODER

På frågan om företaget inkluderar etiska kriterier vid inköp uppger Whyred: *"Vi gör det på det sätt att vi endast jobbar med kända tillverkare som har en utbredd förståelse för vad en produkt ska kosta för att allt ska vara ok."* Vid ett senare tillfälle tillägger Johan Larsson att dessa leverantörer *"har en utbredd förståelse för att dessa frågor är viktiga delar i att leverera en bra produkt."*

Whyred har inte utbildat inköpare i sin uppförandekod eller frågor som rör etik och miljö.

## UTBILDNING OCH SAMARBETE

Whyred har ingen utbildning för ledningspersonal hos sina leverantörer om företagets uppförandekod. Kraven i koden mailas ut med bifogat följbrev för underskrift. Företaget genomför heller inte någon utbildningsinsats för anställda hos leverantörerna. På frågan om hur uppförandekoden kommuniceras till de anställda hos leverantörer meddelar Johan Larsson att företaget inte gör det. Whyred har inga planer på att samarbeta med andra företag om CSR-frågor.

## FRI ORGANISERING OCH LEVNADSLÖN

Företaget vet inte om det finns fackföreningar på de fabriker där det har tillverkning. Förutom att facklig organisering står inskrivet i uppförandekoden arbetar Whyred inte på något annat sätt med att främja facklig organisering. Företaget arbetar inte med att främja levnadslön.

## TRANSPARENS OCH KONSUMENTINFORMATION

Ingen information om företagets uppförandekod eller CSR-arbete finns på Whyreds hemsida. Det finns heller inte planer på sådan information. Företaget har inga regelrätta kontrollrapporter.

## KEMIKALIEARBETE

Whyred kräver att företagets leverantörer ska följa svensk och europeisk lagstiftning gällande kemikalieinnehållet i deras kläder, men har inga specifika krav på vilka kemikalier som används i produktionen. Även när det gäller arbetarskydd, kemikaliehantering och utbildningar ställs endast krav på att leverantörerna ska följa lagstiftningen i det land där de verkar.

Kraven lämnas till leverantörerna via e-post, tillsammans med ett följbrev där företaget skriver att det endast arbetar med leverantörer som skriver på dokumentet med kraven. Däremot anger inte Whyred hur kraven förs vidare till underleverantörerna.

För att kontrollera att kraven följs gör Whyred stickprovskontroller på varorna. Hittills har dessa tester inte avslöjat några brister. Whyred genomför inga kontroller i produktionen.

Företaget arbetar inte aktivt för att minska kemikalieanvändningen i tillverkningen eller för att uppmuntra leverantörerna att byta ut ämnen mot mindre farliga.

# Slutsatser och diskussion

**K**lädindustrin har kommit längre i sitt arbete med socialt och miljömässigt ansvar än många andra branscher, men fortfarande finns många utmaningar kvar, till exempel frågor kring levnadslön och rätten till fri organisering. Denna studie har kartlagt hur företagen arbetar med olika strategier och frågor inom etik och miljö idag. De undersökta företagen är Acne, Fabric Scandinavien, Gina Tricot, H&M, Indiska, Inditex-koncernen, RNB Retail, Varner-gruppen och Whyred.

Idag arbetar alla de nio granskade klädföretagen utom ett, Whyred, med en uppförandekod som täcker ILO:s kärnkonventioner och följer upp hur koden efterlevs med kontroller. Whyred är det företag i studien som fortfarande inte påbörjat något arbete med socialt och miljömässigt ansvar i leverantörsleden, trots att företaget i Fair Trade Centers och Rena Kläders rapport om modeföretagen från 2006 uttryckte en vilja till att börja arbeta mer med dessa frågor.

Det finns vissa skillnader i företagens etik- och miljöarbete i förhållande till deras storlek. De större företagen, som H&M, har ett mer omfattande och utvecklat arbete, vilket kan kopplas till större resurser och mer uppmärksamhet från omvärlden sedan en längre tid tillbaka. Dock tyder studiens resultat på att även små företag kan ha ett arbete med ambitioner. Exempelvis har Acne på kort tid börjat visa positiva tecken på en vilja att ta ett etiskt och miljömässigt ansvar.

Fem av nio företag i rapporten är idag medlemmar i ett flerpartsinitiativ. Gina Tricot och RNB Retail har i sin tur valt att delta i branschinitiativet BSCI, vilket är en svaghet då BSCI brister i transparens. Indiska och Whyred är ännu inte medlemmar i något initiativ alls. Att företagen anslutit sig till olika bransch- eller flerpartsinitiativ behöver emellertid inte innebära några större skillnader i företagens arbete. Vissa olikheter finns i och med att initiativen till exempel har olika krav i sina uppförandekoder och på företagens kontrollsystem. Men det är hur mycket företagen själva väljer att engagera sig som verkar ha störst betydelse för deras etik- och miljöarbete. Det kan dock vara svårt att se vad deltagandet betyder i praktiken om företagen inte kommunicerar hur det påverkar företagens CSR-arbete och vilka resultat det leder till.

Klädföretagens samarbete och kunskapsutbyte i olika initiativ och projekt, med varandra och ibland andra parter, är idag mer utbrett än tidigare. Det är en utveckling som Fair Trade Center välkomnar då samverkan utgör en central del av förbättringsarbetet. Det är samtidigt av vikt att lokala organisationer, fackföreningar, myndigheter och andra relevanta parter i producentländerna involveras.

**ALLA FÖRETAGEN** i studien uppger övertidsarbete och övertidskompensation som några av de största problemen bland sina leverantörer, Whyred undantaget. Samtidigt är det få företag som har något betydande arbete med de två grundläggande frågorna om organisationsfrihet och levnadslön.

Rätten till fri organisering ingår som ett krav i samtliga av de nio klädföretagens uppförandekoder. I praktiken verkar dessa skrivelser dock inte betyda så mycket. Ett av företagen, Inditex, har tagit ett stort steg genom att ha tecknat ett globalt ramavtal som gäller de anställda i hela företagens leverantörskedja. Inditex har dock varit otydliga med hur detta påverkat deras arbete med fri organisering och vilka resultat det lett till. Dessutom har Inditex ännu inget specifikt arbete i Kina där situationen med fri organisering är som mest allvarlig.

Levnadslön finns endast med som ett kriterium i Inditex, Acne och Fabric Scandinaviens uppförandekoder, genom deras medlemskap i flerpartsinitiativen ETI och FWF. Indiska uppfattar det inte



som sitt ansvar att försöka påverka arbetarnas löner överhuvudtaget. H&M ser levnadslön som en fråga för lands- eller branschnivå och vill därför inte införa levnadslön i sin uppförandekod.

Några få klädföretag, såsom Varner-gruppen och Inditex, arbetar mer aktivt med nämnda frågor, genom till exempel olika projekt via flerpartsinitiativen. Men många av företagen, däribland Acne och Fabric Scandinavien, arbetar främst genom att göra kontroller eller ”uppmuntra” sina leverantörer att betala högre löner samt att tillåta att arbetarna att organisera sig fackligt. Gina Tricot och RNB Retail menar att BSCI deltar i möten och genomför leverantörsutbildningar angående dessa frågor men utför inte själva något sådant arbete. Det krävs dock att företagen visar att sådana arbetssätt är effektiva och leder till resultat. Exempelvis har BSCI:s arbete med att ”uppmuntra” leverantörer att höja fabriksanställdas löner sedan flera år tillbaka överlag inte varit nog för att leda till några större förbättringar.<sup>94</sup>

Det här är frågor där alla företagen, oavsett storlek, har en möjlighet att driva förbättringar framåt genom samarbete med andra parter. Om företagen lade mer fokus på aktiviteter och samverkan som understödjer dessa grundläggande frågor skulle även de av företagen nämnda problemen med övertidsarbete och övertidskompensation kunna förbättras. Att fabriksarbetarna kan förhandla fritt och påverka sin egen arbetssituation och att företagen inte motverkar utan medverkar till att arbetarnas löner höjs är bidragande faktorer till att de anställda inte längre pressas till övertidsarbete och kan kräva övertidskompensation.

Till exempel har en vanlig motsättning i företagens CSR-arbete varit att de sällan gjort mer än att ställa krav på att leverantörerna ska följa uppförandekoden och genomföra de ibland kostsamma förbättringar som krävs, samtidigt som de pressar priserna och kräver snabba leveranstider. Det motverkar leverantörernas möjlighet att höja arbetarnas löner och riskerar att leda till att arbetarna måste arbeta övertid.<sup>95</sup> Av företagen i studien nämner bara H&M, i sin hållbarhetsredovisning, sitt förhållningssätt till ansvarsfulla inköp. Alla klädföretag i studien, med undantag för Whyred, baserar dock sina inköpsbeslut på leverantörers efterlevnad av baskrav i koden och ibland lderas vilja att genomföra förbättringar. H&M belönar också ”bra” leverantörer som visar en positiv utveckling. Flera företag utbildar sina inköpare i sina etiska krav, även om vissa, som Gina Tricot, kan utveckla sin utbildning. Det är dock viktigt att företagen ökar sin transparens om hur de förhandlar priser och leveranstider med sina leverantörer.

En del av klädföretagen, som Fabric Scandinavien, Indiska och H&M, arbetar med att involvera leverantörernas ledningar i CSR- och miljöarbetet, till exempel genom att de erbjuder utbildning. Att sådana mer kapacitetsbyggande åtgärder vidtas är bra och något alla företag bör ta efter, men samtidigt görs de fabriksanställda inte tillräckligt delaktiga i förbättringsarbetet. Vid kontroller av företagens leverantörer intervjuas arbetare, utom vad gäller Indiska och Whyred. Dock får fabriksanställda sällan någon annan utbildning än en plansch på fabriksväggen eller instruktioner i hälsa och säkerhet. Bara H&M har genomfört andra typer av arbetarutbildningar. Det är trots allt för att de fabriksanställdas arbetsförhållanden ska bli bättre som företagens CSR-arbete pågår, och det är de som bäst känner till och kan ge uppgifter om sin situation. Om de till exempel har bättre kunskap om sina rättigheter och hur de kan påverka sina villkor kan de också få större möjlighet till inflytande. Därför anser Fair Trade Center att klädföretagen bör ha större fokus på arbetarna och de frågor som är viktigast för dem.

**I FRÅGA OM** klädföretagens kemikaliearbete finns det en del kvar att önska. Av de nio klädföretagen i studien ställer Inditex och Whyred inte några kemikaliekraav alls som gäller produktionen, utan enbart den färdiga produkten. Majoriteten av företagen har dock kemikaliekraav som gäller både produktion och produkt. Men bara Fabric Scandinavien, Varner-gruppen och Acne kontrollerar att kraaven följs hos både direktleverantörer och till viss del underleverantörer, där kemikalieanvänd-

94 Framtiden i våre hender, 2009. ”Syr kläder för småpengar”, s 9.

95 Fair Trade Center & Rena Kläder, 2006. ”Rapport 2: Nio modeföretag – hur nio svenska modeföretag ser på socialt ansvar i produktionen”.

ningen vanligen är som störst. Även Indiska kontrollerar underleverantörer, medan H&M enbart kontrollerar direktleverantörer. Övriga klädföretag som ingår i denna studie arbetar främst genom att göra stickprov på produkterna. Detta sätter konsumentens hälsa samt miljön i det land där produkten förbrukas i första rummet, och bortser från att vissa kemikalier som kan vara farliga för arbetare och produktionslandets miljö inte syns i stickprov av textilier. Att flera företag ingår i olika samarbeten rörande miljöfrågor såsom vattenrening är positivt. Men vad gäller kemikalieanvändningen är det Varner-gruppen, Fabric Scandinavien och H&M som arbetar mest aktivt för att kontinuerligt skärpa kraven och minska den totala kemikalieanvändningen. Inditex och Whyred utmärker sig som minst långtgående i sitt kemikaliearbete och bör omgående bli mer aktiva i dessa frågor. Till exempel har Inditex i sin miljöpolicy ännu inte någon uttrycklig restriktion mot det giftiga ämnet nonylfenoletoxy-lat i sin produktion, vilket Fair Trade Center ser allvarligt på eftersom ämnet kan ha stora effekter på vattenmiljö och organismer.

**SOM KONSUMENT KAN** man idag hitta information om klädföretagens CSR- och miljöarbete på deras hemsidor. I vissa fall finns också deras hållbarhetsredovisningar där. Det är positivt, men fortfarande kan informationen bli mer omfattande och/eller lättillgänglig i flera fall, exempelvis gällande Gina Tricot och Acne. Whyred utmärker sig genom att inte ha någon information alls om dessa frågor på sin hemsida. Många klädföretag kan också förbättra sin transparens vad gäller exempelvis konkreta målsättningar, vad olika projekt och samarbeten leder till samt resultat från leverantörskontroller. H&M är det företag som är mest öppet med sådan information, men å andra sidan är H&M, tillsammans med Inditex, mindre transparenta om hur fördelningen ser ut geografiskt mellan var leverantörer är belägna. På grund av att Acne, Fabric Scandinavien, H&M och Varner-gruppen är anslutna till flerpartsinitiativen FLA, IEH och FWF kan mer grundlig information fås via dessa, vilket är ett framsteg. Att Acne som enda företag låter Fair Trade Center ta del av tre kontrollrapporter ses som ytterligare ett positivt tecken på en ökad vilja till öppenhet.

**KLÄDINDUSTRIN HAR IDAG** arbetat med etik- och miljöfrågor i sina leverantörsled i mer än tio år. Trots att organisationer som Fair Trade Center kontinuerligt har riktat ljus mot komplexa kärnproblem som till exempel levnadslön och organisationsfrihet har många företag valt att förhålla sig passiva i dessa frågor. Det är nu hög tid att modet visar modet.

# Rekommendationer till företagen:

- ▶ Gör nyckelfrågorna levnadslön och rätten till fri organisering till prioriteringar i CSR-arbetet. Redovisa hur företaget arbetar med dessa frågor och vilka resultat som nås.
- ▶ Inkludera levnadslön i uppförandekoderna och upprätta en konkret plan för implementering av levnadslön i leverantörsleden.
- ▶ Arbeta aktivt för att säkerställa att arbetarna tillåts organisera sig fritt, att fungerande klagomålsmekanismer finns och att det i Kina, och andra länder med begränsade rättigheter, finns alternativa vägar för inflytelse som till exempel arbetarkommittéer.
- ▶ Samarbeta aktivt med andra företag, fackföreningar, enskilda organisationer och andra relevanta intressenter. Tryck på eller samverka med lokala myndigheter och beslutsfattande organ för att driva på i olika frågor och förankra förbättringar i producentländerna.
- ▶ Involvera fabriksanställda i etikarbetet i högre utsträckning. Det är deras arbetssituation CSR-arbetet syftar till att förbättra. Dels i intervjuer under kontroller där de kan uttala sig fritt, men också genom att utbilda dem om deras rättigheter och andra frågor, för att förbättringsarbetet också ska utgå ifrån dem och inte bli toppstyrt.
- ▶ Betala leverantörer rimliga priser och ge dem rimliga leveranstider. Öka transparensen om hur priser och leveranstider förhandlas med leverantörer. Belöna leverantörer som gör framsteg. Utbilda inköps- och produktionsavdelningar i ansvarsfulla inköp och uppförandekod.
- ▶ Gå med i ett trovärdigt etiskt flerpartsinitiativ för att få stöd i arbetet med socialt och miljömässigt ansvar och säkerställa oberoende kontroll.
- ▶ Gör tydliga miljökontroller i produktionen, även hos underleverantörer där en stor del kemikalieintensiva processer ligger, för att kunna säkerställa att kemikaliekraven följs.
- ▶ Arbeta aktivt för att minska den totala kemikalieanvändningen och skärpa kemikaliekraven, för både produkt och produktion.
- ▶ Kommunicera tydligt till konsumenterna om hur företaget arbetar med socialt och miljömässigt ansvar. Öka transparensen kring exempelvis konkreta målsättningar, vad samarbeten och projekt leder till samt resultat från leverantörskontroller.

# Rekommendationer till konsumenter:

- ▶ Ställ frågor till företagen om vad de gör för att förbättra den sociala och miljömässiga situationen i leverantörsleden. Fråga personalen i butikerna, maila eller ring.
- ▶ Ställ krav på företagen om du inte tycker att vad de gör är tillräckligt. Företagen bryr sig om vad deras kunder tycker om dem.
- ▶ Kräv att företagen arbetar för att de som tillverkar deras kläder ska kunna leva på sina löner. I de flesta fall kommer det inte att påverka priset i butiken nämnvärt.
- ▶ Följ och engagera dig i Fair Trade Centers och Rena Kläders arbete för att förbättra arbetsvillkoren i företagens leverantörsled.



# Referenslista

## ENKÄTSTUDIE OCH MAILKONTAKT

Renée Andersson (CSR-ansvarig), Indiska  
Mimmi Brodin (CSR-ansvarig koncernnivå), RNB Retail  
Karolina Dubowicz (kontaktperson på pressavdelningen), H&M  
Aleix Gonzalez Busquets (teknisk CSR-manager), Inditex  
Irene Häglund (CSR-ansvarig), Fabric Scandinavien  
Johan Larsson (VD), Whyred  
Annabelle Léfebure (CSR-ansvarig), Varner-gruppen  
Therese Munthe (CSR-ansvarig), Acne  
Anna-Karin Wårfors (CSR-ansvarig), Gina Tricot

## RAPPORTER

Clean Clothes Campaign, 2005. "Workers tool or PR ploy?".  
Clean Clothes Campaign, 2005. "Looking for a quick fix – how weak social auditing is keeping workers in sweatshops".  
Ethical Trading Initiative, 2006. "Getting smarter at auditing: Tackling the growing crisis in ethical trade auditing".  
Ethical Trading Initiative, 2008. "Living wage: make it a reality".  
Fair Trade Center & Rena Kläder, 2006. "Rapport 2: Nio modeföretag – hur nio svenska modeföretag ser på socialt ansvar i produktionen".  
Fair Trade Center, 2009. "Socialt ansvar i leverantörsleden".  
Framtiden i våre hender, 2009. "Syr kläder för småpengar".  
Initiativ för Etik Handel, rapport om Varner-gruppen, 2008 samt 2009.  
Integrated Pollution Prevention and Control (IPPC), 2002. *Reference Document on*  
*Best Available Techniques for the Textiles Industry. European Commission. Directorate-*  
General, Joint Research Centre. Institute for Prospective Technological Studies (Sevilla).  
Habit nr 9, 2009.  
H&M CSR-rapport, 2009.  
H&M Årsredovisning, 2009.  
Inditex Annual Report, 2008.  
Kemikalieinspektionen, 2009. "Kemikalier i textilier".  
LO-TCO Biståndsnämnd, 2007. "Globala ramavtal – Strategi för ett humanare arbetsliv".  
Miller, D. 2009. "The ITGLWF perspective on the living wage".  
Miller, D; Williams, P. 2009. "What price a living wage". Global Social Policy 9; 99.  
Naturskyddsföreningen, 2008. "T-tröjor med ett smutsigt förflutet".  
RNB Retail Årsredovisning, 2008/2009.  
SwedWatch, 2007. "Textilier med ett smutsigt förflutet".

## WEBBSIDOR

<http://www.cheapmonday.com/csr/>  
<http://www.cleanclothes.org/documents/06-09-cleanupfashion.pdf>  
<http://www.dn.se/ekonomi/loneprotest-i-bangladeshiska-kladfabriker-1.1126647>  
<http://www.fairlabor.org/trackingcharts.php>  
Fair Trade Centers etikbarometer om tio klädföretag, 2006. <http://www.fairtradecenter.se/etikbarometern/?category=1>  
<http://fairwear.org/2009-11-03/fabricscandinavien>  
Fair Wear Foundation, 2009. Management System Audit Acne.  
[http://fairwear.org/images/resources/msa09/acne\\_public\\_msa\\_report\\_-\\_2009.pdf](http://fairwear.org/images/resources/msa09/acne_public_msa_report_-_2009.pdf)  
Fair Wear Foundation, 2009. Management System Audit Fabric Scandinavien.  
[http://fairwear.org/images/resources/msa09/fabric\\_scandinavien\\_-\\_public\\_msa\\_report\\_-\\_2009.pdf](http://fairwear.org/images/resources/msa09/fabric_scandinavien_-_public_msa_report_-_2009.pdf)  
Fair Wear Foundation, 2008. Social report Fabric Scandinavien.  
[http://fairwear.org/images/2010-01/socialreport\\_2008\\_fabricscandinavien.pdf](http://fairwear.org/images/2010-01/socialreport_2008_fabricscandinavien.pdf)  
<http://www.ginatricot.com/sverige/foretaget/csecontent-csecorporate-p1.html>  
<http://www.gp.se/nyheter/varlden/1.417286-textilloner-dubblas-i-bangladesh>  
[http://www.hm.com/se/fretagsansvar/\\_\\_\\_csrreport\\_supplyChain.nhtml?page=1#conduct](http://www.hm.com/se/fretagsansvar/___csrreport_supplyChain.nhtml?page=1#conduct)  
<http://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>  
[http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/?id=7&module\\_instance=6&action=pod\\_show](http://www.manskligarattigheter.gov.se/extra/pod/?id=7&module_instance=6&action=pod_show)  
[http://www.radron.se/upload/228/030516\\_5\\_textilbilaga\\_pdf.pdf](http://www.radron.se/upload/228/030516_5_textilbilaga_pdf.pdf)  
<http://www.renklader.se/industrin/arbetstid>  
<http://www.renklader.org/industrin/globala-ramavtal>  
<http://sverigesradio.se/sida/artikel.aspx?programid=83&artikel=4115578>  
<http://weekday.se/content/values-and-csr/>

FAIR TRADE CENTER