



## Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter Aktsomhetsvurdering - Redegjørelse 2022

### STYRETS UTTALELSE OM MENNESKE- OG ARBEIDSTAKER-RETTIGHETER

XXLs prinsipper og retningslinjer for ivaretagelse av menneske- og arbeidstakerrettigheter inkluderer klare forventninger og krav til oss selv og våre leverandører og underleverandører i verdikjeden når det gjelder bærekraft, menneskerettigheter, anstendige og trygge arbeidsplasser, rettferdig levelønn og etterlevelse av internasjonale menneske- og arbeidstakerrettighets konvensjoner.

I dag har XXLs Chief Executive Officer og XXL ASAs Styre behandlet og godkjent XXLs Redegjørelse av Aktsomhetsvurderingen for året 2022. Redegjørelsen er utarbeidet i henhold til Lov av 18.06.2022 nr. 99 om Virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) § 5. Plikt til å redegjøre for aktsomhetsvurderinger.

Alna, 19. juni 2023

Håkan Lundstedt  
Styreleder

Kjersti Hobøl  
Nestleder

Tom Christian Jovik  
Styremedlem

Kari Ekelund Thørud  
Styremedlem

Ronny Blomseth  
Styremedlem

Tor Andrin Jacobsen  
Ansattrepresentant

Kai Arne Nordhaug  
Ansattrepresentant

Cristina Moreno  
Ansattrepresentant

## 1. Om XXL

XXL Sport & Villmark AS ble grunnlagt i 2000 og er et datterselskap eiet av XXL ASA. XXL ASA er børsnotert i Norge og har hovedkontor på Alna i Oslo. XXL har i dag 85 butikker i hele Norden og er Nordens ledende forhandler av sports- og friluftsutstyr i butikk og på nett. Selskapet har ved utgangen av rapporteringsperioden over 5 000 ansatte.

### XXL SPORT & VILLMARK AS

XXL har 38 varehus i Norge og tilbyr sports- og friluftsutstyr i alle kategorier til alle typer kundegrupper i det norske markedet med hovedfokus på kjente merkevarer fra internasjonale, anerkjente leverandører. P.t. utgjør dette ca. 90 % av omsetningen til XXL. I Sustainable Brand Index 2023 kåret norske konsumenter XXL til den mest bærekraftige merkevaren i Norge i kategorien «Clothes & Fashion – Stores».

### XXL GROSSIST NORGE AS

XXLs salgsvare kjøpes inn av XXL Grossist Norge AS. Selskapet er et heleid datterselskap av XXL Sport & Villmark AS. Foruten å ivareta XXLs sentraliserte innkjøpsfunksjon driver Grossist Norge også XXLs Sentrallager i Norge. Grossist Norge kjøper varer fra leverandører/produsenter som hovedsaklig er lokalisert i Europa. En mindre andel varer kjøpes fra land som er lokalisert utenfor EU/EØS bl.a. annet i Asia og Amerika.

### ORIGINAL EQUIPMENT MANUFACTURERS (OEMs)

XXL kjøper også gjennom en agent varer fra OEM-virksomheter. Disse varene og varer fra andre produsenter selges som egen merkevare. OEMene er hovedsaklig lokalisert i Asia, først og fremst i Kina og Taiwan.

### WEST SYSTEM NORGE AS

West System Norge AS er 100 % eiet av XXL Sport & Villmark AS. West System er Skandinavias ledende utsalgssted for småbåter, motorer, kajaker og kanoer. Selskapet opererer i hovedsak adskilt fra XXL Sport & Villmark AS verdikjede. Se [www.westsystem.no](http://www.westsystem.no)

## 2. Menneskerettigheter

Vår forretningsvirksomhet er tuftet på alle menneskers rettigheter til leve et fritt liv og muligheter til å velge en livsstil som er tilpasset den enkeltes forutsetninger og interesser. Vårt formål, *All Sports United. Sports Unite All*, fremmer fellesskap og likeverd.

### KULTUR

Vår kjerneverdi *Caring* beskriver vår tenkemåte, våre holdninger og vår adferd bl.a. når det gjelder å ivareta menneskerettighetene i våre interne og eksterne omgivelser. Vi mener at vi gjennom å gjøre sports- og friluftsutstyr økonomisk overkommelig og tilgjengelig for alle uavhengig av alder, kjønn, hudfarge og geografi, bidrar vi til økt livskvalitet og bedre folkehelse. Vi er stolt av vårt partnerskap med BUA (Barn, Unge, Aktivitet) som er et konsept som har som intensjon å bryte ned sosioøkonomiske barrierer, fremme et inkluderende samfunn og gjøre fysisk aktivitet tilgjengelig og mulig for alle.

## RETNINGSLINJER

Vi tror at en vesentlig del av vår mulighet til å unngå negative konsekvenser av vår virksomhet er å arbeide for å sikre anstendige arbeidsforhold for våre ansatte og arbeidstakere i hele vår verdikjede. Dette betyr å sørge for at deres arbeidstaker-rettigheter er ivaretatt, at de har fullt ut tilfredsstillende HMS-forhold på arbeidsplassen og at de har en lønn å leve av. Vår Human Rights Policy er inkludert i vår Code of Conduct og i vår Supplier Code of Conduct. Her understrekes vår forpliktelse til å drive vår forretningsvirksomhet lovlige og etiske. Retningslinjene holdes løpende oppdatert med formål om å holde fokus og sikre kontinuerlig etterlevelse av nasjonale og internasjonale lover og retningslinjer.

Retningslinjene og rutinene våre omfatter alle sentrale elementer i FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, FNs konvensjon om sosiale, økonomiske og kulturelle rettigheter og ILOs åtte kjernekonvensjoner (The United Nations (UN) Declaration of Human Rights og The International Labour Organization's (ILO) Core Fundamental Principles and Conventions on Labor Standard). Retningslinjene og rutinene er utarbeidet i samråd med våre ansattes representanter og godkjent av XXLs styre.

Våre styrende dokumenter inkluderer bl.a. Code of Conduct, Anti-Corruption Guide, Supplier Code of Conduct og Compliance Governance and Procedures. Her beskriver vi våre prinsipper og krav når det gjelder etterlevelse av bl.a. menneske- og arbeidstaker-rettigheter i egen virksomhet og hos våre leverandører og underleverandører.

Ved inngåelse av kontrakter med nye leverandører skal leverandørene signere en Etterlevelseserklæring der de forplikter seg og sine underleverandører til å følge de krav, forventninger og retningslinjer vi har beskrevet i vår Supplier Code of Conduct. Den signerte Etterlevelseserklæringen er vedlegg til partenes kontrakt. Vi arbeider med en videreutvikling av vår leverandørutvelgelsesprosedyre der det bl.a. vil bli krav om å gjennomføre en aktsomhetsundersøkelse av potensielle leverandører og deres underleverandører. Formålet med aktsomhetsundersøkelsen er å unngå at vi inngår kontrakter med leverandører som kunne medført at vi enten ville blitt eller risikerte å bli medskyldige i brudd på fundamentale menneskerettigheter.

## BÆREKRAFT

Vår Bærekrafts-strategi som bl.a. er beskrevet i vår Årsberetning og Bærekrafts-rapport 2022, er en nøkkelfaktor i planleggingen og gjennomføringen av vårt miljøengasjement og sosiale engasjement. Resultatene av tiltak som er og vil bli iverksatt bl.a. basert på aktsomhetsvurderingene våre, vil bli publisert i vår Bærekrafts-rapport 2023.

Vi gjennomfører interessent-dialoger for å fremskaffe korrekt og kvantitativ informasjon om våre interessenters oppfatninger og synspunkter ndgj. vår virksomhetsadferd og -prestasjoner. Vi gjennomførte i 2022 ca. 27 dybdeintervjuer med ulike interessenter, og ca. 5 200 responderte på vår interessent-undersøkelse. Resultatene er publisert i vår Bærekrafts-rapport 2022. Våre interessenters tilbakemeldinger er verdifulle bidrag til våre anstrengelser for å nå våre mål. Vi vil fortsette den åpne og gode dialogen videre fremover og vil rapportere essensen i innspillene også i neste års Bærekrafts-rapport.

XXLs Childrens Foundation har i 2022 donert vinterklær, sportsklær og -utstyr som støtte til folk i Ukraina for 3 millioner kroner.

## STYRING

XXLs retningslinjer for lovlige og etiske forretningsvirksomhet gjennomgås og godkjennes av Styret hvert år. Konsernledelsen og Styrets Revisjonskomité er aktivt involvert i å behandle evt. oppdateringer, endringer og konkrete saker knyttet til innholdet i retningslinjene og praktiseringen av dem. XXLs CEO/konsernsjef har det overordnede ansvaret for implementering av retningslinjene, fremme etterlevelse gjennom å gå foran med et godt eksempel og sørge for opplæring av alle ledere og ansatte. Vi mener at vårt omfattende styringssystem er en sterk bidragsyter i å forebygge negative konsekvenser av vår virksomhet.

Personalansvarlige ledere på alle nivåer har ansvar for at retningslinjene blir praktisert i hele organisasjonen. Dette inkluderer også forpliktelse til å handle i tilfelle av ulovlig eller uetisk adferd.

For å sørge for at ledere og ansatte får den nødvendige opplæring, støtte og rådgivning, har XXL ASAs styre utnevnt en Group Ethics & Compliance Officer (ECO). Hver enkelt driftsenhet har i tillegg en Ethics & Compliance Associate (ECA) som samarbeider tett med lokale ledere og ECO.

## BEVISSTGJØRING OG OPPLÆRING

For å understøtte bevisstgjøring og praktisering av retningslinjene våre har vi utviklet et modulbasert e-læringsprogram. Programmet er quiz-basert og skal gi våre styremedlemmer, ledere og ansatte god forståelse, praktisk kunnskap og konkret støtte til å etterleve våre regler og retningslinjer. Vi har tro på at god innsikt og bevissthet internt og i kontakten med våre eksterne forretningsforbindelser vil få stor effekt bl.a. for å styrke menneske- og arbeidstaker-rettigheter utover vår egen virksomhet.

## VARSLINGSKANALER OG KLAGEMEKANISMER

Vi arbeider kontinuerlig med tiltak for å forebygge og redusere risikoen for negative forhold knyttet til oss som virksomhet, arbeidsgiver, forretningspartner eller samfunnsaktør. På tross at dette innser vi at det i våre organisasjoner og i leverandørkjeden vil oppstå situasjoner og episoder som medfører behov for å varsle oss om bekymringer eller klager. Vi fokuserer på å bygge en ytringskultur i våre organisasjoner der tillit og trygghet til bl.a. å varsle om kritikkverdige forhold er en nøkkelfaktor, og vi forventer det samme av våre forretningsforbindelser. Vi tror at den mest effektive måten å sikre respekt for menneskerettigheter og gode arbeidsforhold er å tilrettelegge for og sette folk i stand til å si fra. Ingen som deler sine tanker og synspunkter i god tro, skal bli utsatt for represalier eller straffereaksjoner av noe slag.

Vår eksterne Whistleblowing Channel er lett tilgjengelig på XXL ASAs hjemmesider. Her kan både kunder, forretningsforbindelser og andre eksterne sende inn sine meldinger på en trygg og sikker måte. Enhver som ønsker å varsle, kan også gjøre det anonymt. XXL Whistleblowing Channel er operert av en ekstern leverandør som sikrer konfidensiell rapportering og uavhengig og profesjonell behandling av varslinger. Vi ser på varslingskanalen som et kritisk viktig verktøy for kanalisering av forhold som gjør det mulig for oss å reagere og korrigere. Kanalen gir oss direkte kontakt med personer som observerer eller mistenker brudd på våre retningslinjer og rutiner, og dermed mulighet til en åpen og konkret dialog. Vi setter pris på denne mulighet til å lære og å forbedre oss.

Internt kan ansatte også formidle bekymringsmeldinger og klager muntlig eller skriftlig til sin leder, sine tillitsvalgte, ECAene, eller som en siste instans til Styreleder. Alle varslinger uavhengig av kanal eller kilde vil imidlertid bli fulgt opp og behandlet av vår eksterne samarbeidspartner basert på Selskapets prosedyrer for behandling av varslings saker. Prosedyrene er utviklet i samarbeid med våre ansattes tillitsvalgte og sikrer at både varsleres og omvarsledes rettigheter og interesser ivaretas på en god måte.

XXL har også en kanal for rapportering og loggføring av HMS avvik der ansatte kan melde inn avvik på våre HMS-rutiner, ulykker/nesten-ulykker og forslag til forebyggende tiltak. Varslingskanalens QR-kode som er tilgjengelig i personalhåndboken vår og på plakater på arbeidsplassene, gjør det enkelt å melde avvik via mobiltelefon. Meldinger lastes automatisk opp i vårt rapporterings-verktøy og følges kontinuerlig opp av stedlig personalansvarlig leder.

I vårt standardiserte medarbeidersamtale-verktøy oppfordres ansatte til å ta opp evt. bekymringer eller klager med sin nærmeste leder. Våre ledere, HR-medarbeidere, verneombud og tillitsvalgte er også viktige kontaktpersoner for ansatte som har noe på hjertet.

## 3. Aktsomhetsvurdering

XXLs Styre og Revisjonskomité har vært løpende informert om åpenhetsloven og bidratt i prosessen med å implementere en aktsomhetsvurdering. Allerede lenge før åpenhetsloven ble vedtatt hadde XXL arbeidet med etableringen av en prosess og rutine for gjennomføring av aktsomhetsvurdering i vår verdikjede. Arbeidet med aktsomhetsvurderingen ble intensivert etter ikraftsettelsen av

åpenhetsloven. Vår aktsomhetsvurderings-prosess og -prosedyre er utviklet basert på prinsippene og retningslinjene i OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct.

Som en ledende aktør i sportsbransjen falt det naturlig for XXL å kontakte Sportsbransjeforeningen og andre store aktører i bransjen for å undersøke om det var interesse for å inngå et samarbeid om å gjennomføre en aktsomhetsvurdering. Flere av leverandørkjedene er felles for bransjens aktører, og XXL tenkte at en felles tilnærming til leverandørene både ville effektivisere prosessen for leverandørene og dessuten styrke bransjens muligheten for gjennomslag for våre krav og forventninger. På denne bakgrunn har Sportsbransjeforeningen, XXL og andre store bransjeaktører samarbeidet om utviklingen av et felles aktsomhetsvurderings-konsept som er benyttet i 2022.

XXL anerkjenner at arbeidet med aktsomhetsvurderinger er en kontinuerlig prosess, og vi vil videre fremover arbeide med videreutvikling og forbedring av konseptet vårt.

## RISIKOVURDERING

XXLs norske virksomhet hadde i 2022 ca. 470 aktive vareleverandører. Det ville vært uforholdsmessig å gjennomføre en aktsomhetsvurdering av alle disse. Vi gjennomførte derfor en preliminær risikovurdering for å identifisere hvilke av leverandørene vi antok ville representere størst risiko for negative konsekvenser av vår virksomhet, og som vi dermed ville prioritere i vår aktsomhetsvurdering.

Kriteriene vi har brukt i den preliminare risikovurderingen og utvelgelsen, er i hovedtrekk Opprinnelsesland og Produkttype. Selv om vi er oppmerksom på at risikovurderingen skal dekke flere interessentgrupper enn arbeidstakere, valgte vi når det gjelder Opprinnelsesland i hovedsak å benytte ITUC GLOBAL RIGHTS INDEX 2019 The World's Worst Countries for Workers. Ndgj. Produkttype valgte vi i hovedsak å bruke Høyrisikolisten fra Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)/Anskaffelser.no. Anskaffelser.no viser bl.a. oversikter over produktkategorier med høy risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter i leverandørkjeden.

## SBF SUPPLIER INTEGRITY DUE DILIGENCE SURVEY

Basert på risikovurderingen valgte Sportsbransjeforeningen, XXL og de andre store aktørene ut 37 leverandører som skulle inngå aktsomhetsvurderingen i 2022. Utvalget inkluderer både norske og internasjonale leverandører.

Basert på XXLs allerede iverksatte arbeid med en Supplier Integrity Due Diligence Survey samarbeidet teamet om å etablere et spørreskjema som dekker de temaene Sportsbransjen valgte å ha fokus på ndgj. menneske- og arbeidstaker-rettigheter. Spørreskjemaet inkluderer 41 utsagn og dekker følgende 4 Kategorier: Compliance Management System, Fundamental Human and Labor Rights, Health & Safety og Anti-corruption. Gjennom undersøkelsen har vi samlet inn informasjon om tilstanden innenfor de 4 Kategoriene i våre utvalgte leverandørers egen virksomhet og hos deres underleverandører (hvert spørsmål besvares to ganger). Vi er klar over at aktsomhetsvurderings-kravet i åpenhetsloven ikke inkluderer anti-korrupsjon. Vi mener imidlertid at korrupsjon påvirker menneskerettigheter og har derfor valgt å ta dette med.

Utsagnene er gruppert i 3 Risikogrupper. Vurdert mot virksomhetenes Responsvalg gir denne Risikomatrisen et godt grunnlag for identifisering av viktighet og prioritering av tiltak.

## SBF SUPPLIER INTEGRITY DUE DILIGENCE SURVEY – RESULTAT-RAPPORT

Av de 37 utvalgte leverandørene i aktsomhetsvurderingen 2022 har 8 leverandører på tross av gjentatte purringer og uten videre begrunnelser valgt ikke å gjennomføre undersøkelsen. De 8 leverandørene er derfor registrert som høyrisiko-leverandører, og vil bli fulgt opp i samsvar med dette.

Resultatrapporten som inkluderer responsen fra de 29 leverandørene som besvarte undersøkelsen, viser følgende «rød-flaggede» temaer, se nedenfor. «Rød-flaggede» temaer er definert som temaer plassert i høyeste Risikogruppe og der leverandørenes Responsvalg er negativt. «Rød-flaggede» temaer beskriver enten identifiserte negative konsekvenser av vår virksomhet, eller temaer som representerer høyeste konsekvens-risiko, slik leverandørene/respondentene selv har rapportert det:

<b>KATEGORIER OG TEMAER</b>
<b>COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM</b>
<b>Human og/eller Labor Rights Policy:</b> Retningslinjer mangler; generell risiko
<b>FUNDAMENTAL HUMAN AND LABOR RIGHTS</b>
<b>Risiko for barnearbeid:</b> Virksomheten registrerer ikke arbeidstakeres fødselsdato. Revisjon umulig/vanskeliggjøres
<b>Risiko for slavearbeid:</b> Virksomheten har ikke implementert forbud mot at migrerende ansatte betaler et gebyr for å bli ansatt Arbeidstakere har ikke kontroll over eller fri tilgang til personlige dokumenter hos arbeidsgiver Arbeidstakere kan ikke si opp og fratru uten å bli bøtelagt eller truet med å bli bøtelagt
<b>Risiko for trakassering:</b> Virksomheten har ikke implementert tiltak for å forebygge trakassering inkludert seksuell trakassering
<b>Risiko for diskriminering:</b> Virksomheten har ikke implementert tiltak for å sikre like muligheter for alle og forhindre diskriminering
<b>Risiko for brudd på arbeidsavtaler:</b> Ansatte har ikke en lovlig, signert arbeidsavtale på et språk de forstår
<b>Brudd på levelønns-vilkår:</b> Ansatte mottar lavere lønn en lovlig minstelønn
<b>Brudd på rett til sosiale ytelser:</b> Ansatte mottar ikke lovfestede sosiale ytelser
<b>Manglende tilgang til varslingskanaler:</b> Kanaler for å varsle bekymringsmeldinger eller klager mangler
<b>HMS</b>
<b>Sikkerhet:</b> Ansatte har ikke fått nødvendig personlig verneutstyr eller opplæring i å bruke det
<b>Anstendig arbeidsforhold:</b> Ansatte har ikke en trygg, egnet og hygienisk arbeidsplass
<b>Forebygging av ulykker:</b> Virksomheten har ikke implementert rutiner som forebygger ulykker
<b>ANTI-KORRUPSJON</b>
<b>Generell risiko for:</b> Organisert finansiell kriminalitet eller økonomisk utroskap, interessekonflikter og utilbørlig påvirkning av interessenter

## XXL OEM SUPPLIER INTEGRITY DUE DILIGENCE SURVEY – RESULTATER

I tillegg til å gjennomføre aktsomhetvurdering av leverandører og underleverandører sammen med Sportsbransjeforeningen, har vi iverksatt egen vurdering av våre 76 OEM-leverandører. OEMene er administrert av XXLs agent lokalisert i Guangzhou, Kina. Resultatene av aktsomhetsvurderingen så langt viser at agenten har god oversikt over alle produsentene, at alle produsentene har signert på Etterlevelseserklæringen til Supplier Code of Conduct og Anti-Corruption Policy og at agenten har gjennomført Social Audits og annen Audit. Det foreligger dokumentasjon og rapporter bygget på BSCI Smeta strukturen og revisjonsrapporter fra tredjepart-selskaper (BSCI, SA8000, ETI, Costco, SEDEX). Arbeidet med gjennomgangen av OEM-leverandørene vil fortsette i 2023.

## TILTAKSPLAN

Resultatrapporten fra aktsomhetsvurderingen har gitt oss verdifull informasjon som nå vil bli fulgt opp individuelt mot hver enkelt leverandør. Ansatte som skal ivareta oppfølgings-dialogen med våre leverandører, vil få en Veiledning, opplæring og nødvendig støtte mht. hvordan oppfølgingsarbeidet skal legges opp. En viktig del av dette arbeidet er å få leverandørene til å forplikte seg gjennom å konkretisere og forankre målsettinger, handlingsplaner og oppfølgingstiltak. Vi forventer at disse tiltakene vil redusere risiko eller rette opp faktiske negative konsekvenser gjennom systematisk og tett dialog, om nødvendig med de direkte berørte.

I tilfeller der leverandører på tross av systematisk oppfølging og klare forventninger ikke kan eller vil dokumentere eller på annen måte godtgjøre at de etterlever våre krav og standarder, vil bli sanksjonert. Sanksjonsform vil bli vurdert i hvert enkelt tilfelle.

XXL vil iverksette en revisjon av våre leverandørkontrakter. Formålet med revisjonen er å sørge for en oppdatert oversikt og klarhet i kontraktspartneres plikter og rettigheter bl.a. ndgj. etterlevelse av retningslinjene våre og vår mulighet til innsyn i dokumenter og kansellering av kontrakter i tilfeller av alvorlig brudd på våre retningslinjer. Parallelt med revisjonen vil vi utarbeide ny standard mal for leverandør-kontrakter.

Eventuelle identifiserte negative konsekvenser av vår virksomhet der det kan være aktuelt med erstatning eller oppreisning, vil det bli vurdert i hvert enkelt tilfelle.

## BRANSJESAMARBEIDET

Bransjesamarbeidet vil fortsette videre fremover gjennom et spesifikt Kontaktutvalg. Kontaktutvalgets mandat vil inkludere samarbeid om felles, koordinerte tiltak både når det gjelder aktiviteter mot leverandørene og videreutvikling av aktsomhetsvurderings-verktøyet. Dette inkluderer bl.a. å legge tilrette for at leverandørene kontinuerlig kan oppdatere sine responser slik at vi enkelt kan følge med på og kontrollere at leverandørene arbeider med sine forbedringspunkter. Leverandørene vil bli holdt ansvarlig for arbeidet i sin egen underleverandørkjede.

## ØVRIGE FORRETNINGSFORBINDELSER

XXL vil i løpet av året gjennomføre aktsomhetsundersøkelser av andre forretningspartnere enn virksomhetene i vareleverandørkjeden. Dette vil vi redegjøre for i Redegjørelsen for 2023.

## INFORMASJON

Enhver har rett til å henvende seg til XXL med forespørsel om hvordan vi adresserer faktiske eller mulige negative påvirkning på menneske- og arbeidstaker-rettigheter gjennom vår virksomhet. Dette gjelder både generell informasjon og informasjon om spesifikke produkter. Forespørsler kan sendes til [inforequest@xxl.no](mailto:inforequest@xxl.no)