



Menneske- og arbeidstakerrettigheter

Aktsomhetsvurdering - Redegjørelse 2023

INNHold

Pkt. nr.	Tema	Side
	Styrets Ærklæring om menneske- og arbeidstakerrettigheter	2
1	Om XXL	3
2	Aktsomhetsvurdering – Redegjørelse for 2023	4
3	Retningslinjer	4
4	Etterlevelses-styringssystem	4
4.1	Generelt	4
4.2	Roller og ansvar	5
4.3	Bevisstgjøring og opplæring	5
4.4	Varslingskanaler og klagemekanismer	5
4.5	HMS avviks-rapportering	6
4.6	Medarbeidersamtaler	6
5	Kartlegging og tiltak – Egen virksomhet	6
5.1	Generelt	6
5.2	Menneskerettigheter – faktiske negative konsekvenser og risiko	7
5.3	Arbeidstakerrettigheter – faktisk negative konsekvenser og risiko	7
6	Kartlegging, tiltak og resultater – Leverandører og underleverandører	8
6.1	Generelt	8
6.2	Foreløpig Risikovurdering	8
6.3	Bransjesamarbeid med Sportsbransjeforeningen (SBF)	8
6.3.1	<i>Generelt</i>	8
6.3.2	<i>Kartlegging – SBF IDD Survey 2022</i>	9
6.3.3	<i>SBF IDD Survey 2022 – Oppfølging og tiltak 2023</i>	9
6.3.4	<i>SBF IDD Survey 2022 – Funn og resultater 2023</i>	9-11
6.4	Original Equipment Manufacturers (OEMs)	11
6.5	West System Norge AS	11
6.6	Interessent-dialog	11
7	Kartlegging – Øvrige forretningsforbindelser	11
8	Videre oppfølging og planer	12
9	Kommunikasjon og informasjon	12



Menneske- og arbeidstakerrettigheter Aksomhetsvurdering - Redegjørelse 2023

STYRETS ERKLÆRING OM MENNESKE- OG ARBEIDSTAKERRETTIGHETER

XXLs prinsipper og retningslinjer for ivaretagelse av menneske- og arbeidstakerrettigheter inneholder klare forventninger og krav til Selskapets virksomhet, Selskapets leverandører, underleverandører og øvrige forretningspartnere når det gjelder etterlevelse av nasjonale og internasjonale lover, konvensjoner og retningslinjer om fundamentale menneske- og arbeidstakerrettigheter og miljøvern.

I dag har XXLs Chief Executive Officer og Styre behandlet og godkjent Selskapets Redegjørelse for Aksomhetsvurderingen 2023. Redegjørelsen er utarbeidet i henhold til Lov av 18.06.2021 nr. 99 om Virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven) § 5. Plikt til å redegjøre for aksjomhetsvurderinger.

Alna, 19. juni 2024

Freddy Sobin
Konsernsjef

Håkan Lundstedt
Styreleder

Petra Axdorff
Styremedlem

Tom Christian Jovik
Styremedlem

Kari Ekelund Thørud
Styremedlem

Ronny Blomseth
Styremedlem

Tor Andrin Jacobsen
Ansattrepresentant

Kjell-Arne Fikerud
Ansattrepresentant

Kine Ludvigsen
Ansattrepresentant

1. Om XXL

XXL Sport & Villmark AS (XXL) er et datterselskap av XXL ASA og ble grunnlagt i 2000. XXL ASA er børsnotert i Norge og har hovedkontor på Alna i Oslo. XXL har i dag 86 butikker i hele Norden og er Nordens ledende forhandler av sports- og friluftsutstyr i butikk og på nett. Selskapet har ved utgangen av rapporteringsperioden 4 360 ansatte som i grove trekk arbeider i varehusene, på sentrallagrene eller har ulike kontor/kundeservice/administrative funksjoner.

XXL tilbyr sports- og friluftsutstyr i alle kategorier til alle typer kundegrupper i det nordiske markedet med hovedfokus på kjente merkevarer fra internasjonale, anerkjente leverandører. XXL driver egen virksomhet i Norge og har dessuten heleide datterselskaper som driver tilsvarende virksomhet i andre land i Norden:

XXL SPORT & VILLMARK AS - NORGE

XXL har 39 varehus i Norge. P.t. utgjør denne virksomheten ca. 50 % 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 SPORT & VILDMARK AB - SVERIGE

XXL etablerte sin virksomhet i Sverige i 2010. Salgsvirksomheten drives gjennom 30 varehus og netthandel. Selskapet organiserer også et Sentrallager for mottak, lagring og levitering av varer til varehusene og netthandel-kunder i Sverige og Finland.

XXL SPORT & OUTDOOR OY - FINLAND

XXL etablerte sin virksomhet i Finland i 2014. Virksomheten drives gjennom 17 varehus og netthandel.

XXL EUROPE HOLDING S.à r.l.

XXL har etablert et holdingsselskap som eier og driver Selskapets øvrige europeiske virksomheter. Selskapet drives fra hovedkontoret i Luxembourg og inkluderer følgende aktive virksomheter:

- XXL Europe GmbH, Sveits. Selskapet driver wholesale-virksomhet i det europeiske markedet.
- XXL Sports & Outdoor GmbH, Østerrike. Virksomheten ble etablert i 2017 og avvirket i 2023.
- XXL Sports & Outdoor ApS, Danmark. Virksomheten driver netthandel.

XXL GROSSIST NORGE AS

XXLs innkjøpskjede organiseres og drives av det heleide datterselskapet XXL Grossist Norge AS. Foruten å ivareta XXLs sentraliserte innkjøpsfunksjon organiserer Grossist Norge også XXLs Sentrallager i Norge. Grossist Norge kjøper varer fra leverandører/produsenter som hovedsakelig er lokalisert i Europa. En mindre andel varer kjøpes fra land som er lokalisert utenfor EU/EØS bl.a. annet i Asia og Amerika.

WEST SYSTEM NORGE AS

Selskapet West System Norge AS er heleid av XXL Sport & Villmark AS. Virksomheten representerer Skandinavias ledende utsalgssted for småbåter, motorer, kajaker og kanoer. Selskapet er organisert og opererer i hovedsak adskilt fra XXL Sport & Villmark AS sin verdikjede. Se www.westsystem.no

ORIGINAL EQUIPMENT MANUFACTURERS (OEMs)

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

2. Aktsomhetsvurdering - Redegjørelse for 2023

Årets Redegjørelse for XXLs aktsomhetsvurdering av faktiske og potensielle negative konsekvenser av virksomheten når det gjelder grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er en oppdatering av fjorårets. Aktsomhetsvurderingen dekker i hovedsak kartleggingsprosesser som er iverksatt og funn som er gjort i 2023, men inkluderer også oppfølgingstiltak som har strukket seg inn i 2024, resultater av disse og videre planer og tiltak.

Ingen av XXLs datterselskaper er i 2023 omfattet av åpenhetsloven. Denne Redegjørelsen gjelder derfor alle virksomhetene i konsernet. Redegjørelsen stadfester XXLs høye krav, forventninger og retningslinjer og Selskapets etterlevelsens-styringssystem når det gjelder lovlig og etisk forretningsdrift og adferd i egen virksomhet så vel som i virksomhetene til Selskapets leverandører, deres underleverandører og XXLs øvrige forretningspartnere.

XXL erkjenner at aktsomhetsarbeidet med hensyn til å kartlegge, identifisere, eliminere, redusere og rette opp faktiske og potensielt negative konsekvenser av sin virksomhet og adferd er en langsiktig prosess. Selskapet er oppsatt på kontinuerlig å skaffe seg ytterligere kunnskap om faktisk negativ påvirkning og potensielle risikofaktorer gjennom løpende kartlegging og iverksettelse av nødvendige forbedringstiltak i tiden fremover.

XXLs arbeid med aktsomhetsvurdering av menneske- og arbeidstakerrettigheter er basert på den norske åpenhetsloven og OECDs veiledning for aktsomhetsvurderinger.

3. Retningslinjer

XXLs forretningsvirksomhet er tuftet på alle menneskers rettigheter til å leve et fritt liv og ha muligheter til å velge en livsstil som er tilpasset den enkeltes forutsetninger og interesser. XXLs formål, *All Sports United. Sports Unite All*, fremmer fellesskap og likeverd, og virksomheten er derfor sterkt knyttet til disse verdiene.

XXLs kjerneverdier *Customer-first, Knowledgeable, Passionate, Caring* utgjør bærebjelken i Selskapets bedriftskultur. *Caring* beskriver virksomhetens tenkemåte, holdninger og adferd også når det gjelder å ivareta menneske- og arbeidstakerrettighetene i virksomhetens interne og eksterne omgivelser. XXL er overbevist om at gjennom å gjøre sports- og friluftsutstyr økonomisk overkommelig og tilgjengelig for alle uavhengig av alder, kjønn, hudfarge og geografi, så bidrar Selskapet til økt livskvalitet og bedre folkehelse. XXL er stolt av sitt 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.

XXLs Children's Foundation har i 2023 bidratt til en rekke veldedige formål knyttet til barn og ungdom, se Årsrapporten 2023.

4. Etterlevelsens-styringssystem

4.1 GENERELT

XXLs høye krav og forventninger til sin egen, sine leverandører, underleverandører og forretningspartneres virksomhet og adferd er begrunnet, beskrevet og tydeliggjort i XXLs Samsvarsstyringssystem. XXL baserer i hovedsak sitt styringssystem på de sentrale elementene 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). Styringssystemet inkluderer XXL Code of Conduct og XXL Supplier Code of Conduct, XXL Anti-Corruption Guide og XXL Compliance Governance & Procedures. XXLs Human og Labor Rights Policy er integrert i disse retningslinjene. Styringssystemet er utarbeidet i samråd med XXLs ansattes

representanter og er vedtatt av Styret i XXL ASA. Styret gjennomgår styringssystemet og retningslinjene årlig for å sikre at de er oppdatert i henhold til de til enhver tid gjeldende nasjonal og internasjonal lovgivning og retningslinjer. Styret oppdateres også årlig om praktiseringen av retningslinjene og eventuelle rapporterte brudd eller bekymringsmeldinger. Retningslinjene er tilgjengeliggjort på XXL-konsernets hjemmeside, www.xxlasa.com, de lokale driftsselskapenes hjemmesider og XXLs intranett.

4.2 ROLLER OG ANSVAR

Fordeelingen av ansvar og oppgaver når det gjelder realiseringen av XXLs retningslinjer er beskrevet i XXLs Compliance Governance & Procedures.

Styrets Revisjonskomité og XXLs Konsernledelse 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. Dette innebærer bl.a. å legge til rette for at alle XXL-ledere og ansatte får relevant opplæring, selv gå foran med et godt eksempel og påse at XXLs ledere på alle nivåer gjør det samme.

XXL ASAs styre har fra 2020 utnevnt en ekstern Ethics & Compliance Officer (ECO). ECOs oppdrag inkluderer bl.a. å gi informasjon, råd og oppdateringer til XXLs Styre og ledelse når det gjelder retningslinjer og praksis knyttet til etisk forretningsvirksomhet og adferd, administrere XXLs eksterne Whistleblowing Channel, behandle varslingsaker rapportert gjennom XXLs Whistleblowing Channel eller andre etablerte interne varslingskanaler, lede eller bidra i relevante prosjekter iverksatt av XXLs Styre eller ledelse mm. I tillegg til ECO har hver enkelt driftsenhet en Ethics & Compliance Associate (ECA) som samarbeider tett med lokale ledere og støtter ECO i dennes oppgaver. ECOs og ECAenes ansvar og oppgaver er spesifisert i XXLs Compliance Governance & Procedures.

Personalansvarlige ledere på alle nivåer har ansvar for at retningslinjene blir praktisert i hele organisasjonen støttet av HR-funksjonen. Dette inkluderer også forpliktelsen til å agere i tilfeller der det oppdages eller er begrunnet mistanke om ulovlig eller uetisk adferd, eller forsøk på å skjule dette.

4.3 BEVISSTGJØRING OG OPPLÆRING

XXLs obligatoriske XXL Code of Conduct Training Program har som formål å bevisstgjøre XXLs styremedlemmer, ledere, medarbeidere og innleide arbeidstakere og konsulenter om virksomhetens etiske retningslinjer, krav og forventninger og derigjennom bidra til etterlevelse. Opplæringsprogrammet er modulbasert og innholdet er tilpasset de ulike virksomhetsområdene og stillings-kategoriene i organisasjonen. Alle XXL-ansatte og innleiet personell må fullføre opplæringsprogrammet som en del av sitt On-boarding Program og signere en Etterlevels-eserklæring. I 2023 har alle XXL-ansatte og innleide repetert opplæringsprogrammet for å oppnå fornyet fokus og å friske opp kunnskapen og forståelsen av kravene og forventningene i retningslinjene. XXL har sterk tro på at opplæringsprogrammet ikke bare har stor betydning for realiseringen av XXLs retningslinjer for etisk forretningsdrift og adferd, men også ha effekt på eksterne forretningsforbindelsers forståelse for og respekt for menneske- og arbeidstakerrettigheter.

4.4 VARSLINGSKANALER OG KLAGEMEKANISMER

XXL arbeider kontinuerlig med tiltak for å forebygge og redusere risikoen for og faktiske negative konsekvenser av sin virksomhet, sitt arbeidsgiveransvar og sin rolle som forretningspartner eller samfunnsaktør. På tross at dette innser XXL at det vil oppstå situasjoner og episoder som noen oppfatter eller mistenker er et kritikkverdige forhold vedrørende XXLs virksomhet eller XXL-ledere eller ansattes adferd. Det er viktig for XXL å få informasjon om dette. XXL er derfor opptatt av å bygge en ytringskultur der tillit og trygghet til å varsle er en nøkkelfaktor og forventer det samme av sine forretningsforbindelser.

XXL er sikker på at en effektiv måte å få innsikt i mulige brudd på aktuell lovgivning, Selskapets etiske retningslinjer eller generelle etiske normer, er å tilrettelegge for en trygg måte for folk å si fra på. Ingen som deler sine bekymringer eller klager i god tro, skal bli utsatt for represalier eller straffereaksjoner av noe slag. XXLs eksterne Whistleblowing Channel gir mulighet for direkte dialog med personer som observerer eller mistenker brudd. I 2023 mottok XXLs eksterne Ethics & Compliance Officer (ECO) 37 klager eller bekymringsmeldinger gjeldende totalt 24 saker/hendelser i XXLs organisasjoner. 3 av disse gjaldt forhold der undersøkelsene ikke kunne dokumentere eller sannsynliggjøre brudd eller avvik. Alle rapporterte forhold ble grundig undersøkt av ECO, og tiltak besluttet av relevant ledelse. Blant tiltak som ble iverksatt, var, foruten arbeidsrettslige tiltak, også bevisstgjøringstiltak i arbeidsmiljøet, justering og tydeliggjøring av interne retningslinjer og rutiner, bistand til ledere med hensyn til håndtering av personalsaker, mm. Det er i 2023 ikke rapportert om klager eller bekymringer fra XXLs leverandører, øvrige forretningspartnere e.l.

Siden fjorårets Redegjørelse har XXL forbedret teknologiløsningen til sin eksterne Whistleblowing Channel og gjort den enda tryggere og lettere tilgjengelig. Kanalen er operert av en ekstern teknologi-leverandør, Walor ApS. Kanalen er nå tilgjengelig på XXL ASAs og alle lokale XXL-driftsselskapers hjemmesider. Kanalen har en krypteringsfunksjonalitet som gjør det sikkert og trygt for alle å rapportere sine bekymringer eller klager, anonymt eller konfidensielt, skriftlig eller muntlig. Kanalen har også en stemmeforvrengnings-funksjonalitet som sikrer anonymiteten til dem som ønsker å varsle muntlig og anonymt. På denne måten kan dessuten anonyme varslere følges opp i henhold til de samme prosedyrene som andre varslere.

Internt kan XXL-ansatte også formidle bekymringsmeldinger og klager muntlig eller skriftlig til sin leder, sine verneombud eller tillitsvalgte, Selskapets eksterne ECO, lokale ECAer, eller som en siste instans til Styreleder. Alle varslinger uavhengig av varslings-kanal eller -mottaker vil imidlertid bli fulgt opp og behandlet av XXLs eksterne ECO. Dette sikrer konfidensiell, uavhengig og profesjonell behandling av alle varslinger. Prosedyrene for behandling av varslingsaker er utviklet i samarbeid med XXL-ansattes tillitsvalgte og sikrer at både varsleres og omvarsledes rettigheter og interesser ivaretas på en god måte.

4.5 HMS – AVVIKS RAPPORTERING

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

4.6 MEDARBEIDERSAMTALER

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

5. Kartlegging og tiltak - Egen virksomhet

5.1 GENERELT

XXL erkjenner at trivsel, kompetanse, motivasjon og tilfredshet ikke bare er viktig for den enkelte ansattes livskvalitet, men har også direkte innflytelse på servicekvalitet og effektiv drift. XXL ser derfor på dyktige, engasjerte og fornøyde ansatte som kritisk viktig for at virksomheten skal lykkes. Selskapet er oppsatt på å ivareta de ansattes menneske- og arbeidstaker-rettigheter og skape en kultur bygget på åpenhet, kontinuerlig læring, likestilling og inkludering.

I XXL betyr likestilling og inkludering at hver enkelt ansatt opplever å være et verdsatt medlem av XXL-teamet. XXLs belønningssystem er derfor i hovedsak basert på oppnåelse av team-målsettinger snarere enn individuelle prestasjoner.

Selskapet legger til rette for en medbestemmelses-kultur der regelmessig dialog med ansatte og de ansattes representanter står sentralt. Gjennom undersøkelser og samhandlings-plattformer sikrer XXL at de ansattes synspunkter er hørt og vurdert i beslutningsprosesser. Styret i XXL ASA har 3 representanter valgt av og blant de ansatte i den norske delen av virksomheten, dvs. Hovedkontoret, Varehusene, Innkjøp/Logistikk og Sentrallager.

XXLs systematiske tilnærming til å jobbe med HMS har medført forbedrede rutiner, redusert fravær og større grad av ansatte-medvirkning i HMS-arbeidet. Selskapet har i 2023 ansatt en Sikkerhets-direktør som bl.a. skal ivareta HMS-saker og alle andre sikkerhetsspørsmål knyttet til virksomheten. Stillingen skal også videreutvikle XXLs risiko-styrings system og praksis og etablere beredskap for fremtidige utfordringer.

5.2 MENNESKERETTIGHETER – FAKTISKE NEGATIVE KONSEKVENSER OG RISIKO

Det er i 2023 ikke registrert faktiske negative konsekvenser eller risiko for negative konsekvenser av XXLs egen virksomhet eller adferd når det gjelder menneskerettigheter.

5.3 ARBEIDSTAKERRETTIGHETER – FAKTISKE NEGATIVE KONSEKVENSER OG RISIKO

Når det gjelder arbeidstakerrettigheter, har det vært registrert faktiske individuelle tilfeller av *diskriminering, trakassering og uønsket oppmerksomhet av seksuell karakter/seksuell trakassering*. Disse faktiske tilfellene er kommet frem gjennom varslingssaker og håndtert i henhold til XXLs prosedyrer. *De faktiske tilfellene er også identifisert som risiko-områder.*

XXL har mange unge ansatte i deltids-stillinger og tidsbegrensede stillinger. De fleste av disse er personer som ønsker å kombinere jobb, studier og fritidsaktiviteter. Dette sammentreffer godt med behovet til en virksomhets-type som XXL, karakterisert av store sesongsvingninger og behov for fleksible ressurs-løsninger. Blant XXLs ansatte er det også et mangfold av etniske kulturer og eldre ansatte som har vært i Selskapet i en årrekke. I tillegg til de positive effektene av denne versatile personal-gruppen, øker også sannsynligheten for at det kan oppstå verdi-konflikter, misforståelser, gnisninger, overtramp av grenser og uønsket adferd. XXL benytter medarbeider-undersøkelser til å identifisere risiko for diskriminering og likestillings-barrierer. For å redusere og forebygge faktiske konsekvenser knyttet til likestilling og diskriminering har XXL iverksatt forbedret arbeidsplanlegging, oppdatert medarbeidersamtale-skjema og gjennomført systematisk oppfølging av medarbeider-undersøkelser.

Selskapets ledere, HR-medarbeidere, verneombud og tillitsvalgte skal være ekstra opptatt av å iverksette forebyggende tiltak og følge nøye med på mulige symptomer for å eventuelt å kunne forhindre uønskede konsekvenser. Det vil bli redegjort for konkrete tiltak og resultater i neste års Redegjørelse.

XXLs kartlegging har identifisert *utilfredsstillende kjønnsbalanse i organisasjonen særlig med hensyn til andelen av kvinnelige ledere i de tre øverste leder-nivåene*. Dette kan bl.a. medføre tap av leder-talenter som ønsker, men ikke ser lederkarriereutviklings-muligheter i Selskapet. XXL arbeider med en utjevning av kjønnsbalansen i virksomheten i samarbeid med de ansattes representanter. Det vil bli redegjort for konkrete tiltak og resultater i neste års Redegjørelse.

Kartleggingen i 2023 av XXLs lønns-demografi viste et *lønns-gap mellom mannlige og kvinnelige medarbeidere i enkelte stillingskategorier*, der mannlige ansatte i gjennomsnitt har høyere lønn enn kvinnelige ansatte. Noe av dette kan forklares ved at det er flere menn enn kvinner i Selskapets ledelse. XXL planlegger en systematisk gjennomgang av sin lønnsstruktur og vil iverksette en prosess for over

tid å lukke ubegrunnede lønns-gap oppnå bedre lønns-harmoni med lik lønn for likt arbeid. Det vil bli gitt en oppdatering av dette arbeidet i neste års Redegjørelse.

6. Kartlegging, tiltak og resultater – Leverandører og underleverandører

6.1 GENERELT

XXLs hadde i 2023 ca. 470 aktive vareleverandører. Ved inngåelse av kontrakter mellom XXL og nye leverandører signerer leverandørene en Etterlevelseserklæring der de forplikter seg og sine underleverandører til å følge de krav, forventninger og retningslinjer som er beskrevet i XXL Supplier Code of Conduct. Den signerte Etterlevelseserklæringen er Vedlegg til partenes kontrakt, som dermed avtalefester leverandørenes forpliktelse bl.a. til etterlevelse av menneske- og arbeidstakerrettigheter. XXL arbeider med en videreutvikling av sin leverandør-prosedyre bl.a. når det gjelder å inkludere gjennomføring av en aktsomhetsundersøkelse som en del av avtaleinngåelses-prosedyren. Formålet med en slik aktsomhetsvurdering er å unngå at XXL inngår kontrakter med leverandører som enten selv bryter lovgivning og menneske- og arbeidstakerrettigheter, eller har underleverandører som gjør det, og der XXL derfor risikerer å bli medskyldig.

XXL har i rapporteringsperioden iverksatt en revisjon av sin standard mal for leverandør-kontrakter. Parallelt har Selskapet initiert en gjennomgang av eksisterende kontrakter. Formålet med revisjonen er bl.a. å sørge for god oversikt og at XXL har en avtalefestet rett til innsyn og overvåking av oppfyllelsen av bestemmelsene i XXL Supplier Code of Conduct inkludert kansellering av kontrakter i tilfeller av alvorlig brudd på gjeldende lovgivning eller XXLs retningslinjer.

6.2 FORELØPIG RISIKOVURDERING

Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)/Anskaffelser.no sin Høyrisikoliste har som formål å gi informasjon om produktkategorier med høy risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter i leverandørkjeden. Kategorien «Leke- og sportsutstyr» spenner over et stort utvalg av produkter som finnes i XXLs varesortiment for eksempel baller, matter, hoppetau, raketter, tekstiler, visse elektronikk-produkter mm.

Mesteparten av storskalaproduksjonen av sportsutstyr, foregår i fremvoksende land eller utviklingsland. Lette artikler importeres primært fra asiatiske land. På grunn av sportsbransjens produkter og produksjonsprosessene i leverandørkjeden oppfatter XXL at det finnes en generell **Bransjerisiko** knyttet til brudd på fagforeningsrettigheter, HMS-temaer og lave lønninger.

For å prioritere arbeidet med aktsomhetsvurdering av leverandørkjeden gjennomførte XXL i 2022 en preliminær risikovurdering. Risiko-kriteriene som dannet utgangspunktet for prioriteringen hvilke av leverandører som skulle inkluderes i aktsomhetsvurderingen, var i hovedsak **Opprinnelsesland** og **Produkttype**. Selv om XXL er oppmerksom på at risikovurderingen skal dekke flere interessentgrupper enn arbeidstakere, valgte Selskapet når det gjelder Opprinnelsesland i hovedsak å benytte ITUC GLOBAL RIGHTS INDEX 2019 The World's Worst Countries for Workers. Når det gjelder Produkttype, valgte XXL i hovedsak å bruke Høyrisikolisten fra Direktoratet for forvaltning og økonomistyring (DFØ)/Anskaffelser.no.

6.3 BRANSJESAMARBEID MED SPORTSBRANSJEFORENINGEN (SBF)

6.3.1 Generelt

Allerede lenge før åpenhetsloven ble vedtatt hadde XXLs Revisjonskomité og Styre besluttet å igangsette en prosess for gjennomføring av aktsomhetsvurdering i XXLs verdikjede. Arbeidet med prosessen ble intensivert etter ikraftsettelsen av åpenhetsloven. Som en ledende aktør i sportsbransjen kontaktet XXL Sportsbransjeforeningen (SBF) og andre store aktører i bransjen for å sondere om det var interesse for å inngå et samarbeid om å gjennomføre felles aktsomhetsvurderinger. Bakgrunnen for initiativet var bl.a. at flere av bransjens aktører har samme leverandørkjeder. Koordinering og felles tilnærming ville

derfor både effektivisere prosessen for leverandørene og dessuten styrke bransjens mulighet for gjennomslag for sine krav og forventninger. På denne bakgrunn har Sportsbransjeforeningen, XXL og andre store bransjeaktører siden 2022 samarbeidet om utviklingen og gjennomføring av fellesprosjektet SBF Integrity Due Diligence Survey (**SBF IDD Survey**). Undersøkelsen inkluderer både kartlegging av status, oppfølging av avvik og iverksettelse av tiltak.

6.3.2 Kartlegging – SBF IDD Survey 2022

Kartleggingsdelen i SBF IDD Survey er basert på et spørreskjema med 37 Utsagn som adresserer risiko-områder innenfor følgende 4 Kategorier: Compliance Management System, Fundamental Human and Labor Rights, Health & Safety og Anti-corruption. Basert på den preliminaire risikovurderingen, se ovenfor, ble 37 norske og internasjonale leverandører valgt ut til å gjennomføre SBF IDD Survey 2022. Totalt 34 besvarte undersøkelsen. Gjennom å besvare utsagnene 2 ganger, gav leverandørene informasjon om tilstanden på de definerte risiko-områdene både i leverandørens egen virksomhet og i virksomheten til underleverandørene i verdikjeden. Utsagnene er klassifisert i 3 Risikogrupper som kombinert med leverandørens responser danner en Risikomatrix (egen-vurdering). Risikomatriksen gir tydelige indikasjoner på eventuelle negative konsekvenser av leverandørens eller deres respektive underleverandørers virksomhet og gir et effektivt grunnlag for prioritering av forbedringstiltak.

6.3.3 SBF IDD Survey 2022 – Oppfølging og tiltak 2023

Gjennomgangen av Resultat-rapportene fra SBF IDD Survey 2022 viste store forskjeller både når det gjaldt leverandørens bevissthet rundt menneske- og arbeidstakerrettigheter og oversikt over egne og underleverandørens situasjon. Dette gjaldt også for styringssystemer og aktiviteter når det gjelder å fjerne, unngå eller redusere faktiske og mulige negative konsekvenser av deres virksomhet, særlig underleverandørens. Sportsbransjens leverandørkjeder er til dels omfattende og vidtrekkende både oppstrøms og geografisk. Gjennomføring av prosesser for å skaffe oversikt, identifisere konkrete forbedringsbehov og følge opp verdikjeden er krevende og vil innebære langsiktig og kontinuerlig arbeid.

IDD Survey 2022 Resultat-rapportene avdekket flere høyrisiko-temaer/ «røde flagg» som det ble redegjort for i fjorårets Redegjørelse. Disse er i rapporteringsperioden blitt gjennomgått og fulgt opp i personlige samtaler mellom bransjesamarbeidspartnerne og respektive leverandørers kontaktpersoner.

6.3.4 SBF IDD Survey 2022 – Funn og resultater 2023

Et viktig resultat av gjennomføringen og oppfølgingen av SBF IDD Survey 2022 Resultat-rapportene er en generell bevisstgjøring. IDD Survey-verktøyet *konkretiserer* mulige risiko-faktorer og gjør det enklere å forstå hva menneske- og arbeidstakerrettigheter er i praksis. Gjennom de individuelle, personlige oppfølgingssamtalene har leverandørene måttet forplikte seg til å fjerne eller redusere høyrisiko-områder gjennom konkretisering og forankring av utviklings-målsettinger, handlingsplaner og oppfølgingstiltak.

Forbedringsarbeidet er en løpende, langsiktig prosess, men allerede i 2023 har aktsomhetsvurderingen også gitt konkrete resultater. Nedenfor følger høyrisiko-oversikten fra Redegjørelsen 2022 som viser funnet av 19 (av 37) høyrisiko-temaer som ble «rød-flagget» i aktsomhetsvurderingen i 2022, og resultatet av oppfølgings-tiltakene for hvert enkelt tema.

For ordens skyld understrekes det at SBF IDD Survey er tillitsbasert. Responser fra leverandørene i 2022 og under oppfølgingen i 2023 er p.t. ikke verifisert gjennom dokumentasjon eller på annen måte.

De **rødmerkede** resultatene 2023 nedenfor, vil bli fulgt videre opp og redegjort for i neste års Redegjørelse:

KATEGORIER OG TEMAER	FUNN 2022	RESULTATER OPPFØLGING 2023
1. COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM (ETTERLEVELSES-STYRINGS SYSTEM)		
Human og/eller Labor Rights Policy:		
- Har leverandørene Retningslinjer?	- Nei, ikke alle	- Ja
- Er Retningslinjene kommunisert og anvendt?	- Nei, ikke alle	- Nei, ikke alle
2. FUNDAMENTAL HUMAN AND LABOR RIGHTS		
Risiko for barnarbeid		
- Registrerer leverandørene arbeidstakers fødselsdato?	- Nei, ikke alle	- Ja
Risiko for slave/tvangsarbeid		
- Har leverandørene forbud mot at migrerende ansatte betaler rekrutteringsgebyr?	- Nei, ikke alle	- Nei, ikke alle
- Har leverandørenes ansatte kontroll over/fri tilgang til personlige dokumenter hos arbeidsgiver?	- Nei, ikke alle	- Nei, ikke alle
- Kan leverandørenes ansatte si opp og fratre uten å bli/truet med å bli bøtelagt?	- Nei, ikke alle	- Ja
Risiko for trakassering		
- Har leverandørene implementert tiltak for å forebygge trakassering/seksuell trakassering?	- Nei, ikke alle	- Ja
Risiko for diskriminering		
- Har leverandørene implementert tiltak for å sikre like muligheter og forhindre diskriminering?	- Nei, ikke alle	- Ja
Risiko for brudd på arbeidsavtaler		
- Har leverandørenes ansatte en lovlig, signert arbeidsavtale på et språk de forstår?	- Nei, ikke alle	- Nei, ikke alle
Brudd på levelønns-bestemmelsene		
- Har leverandørenes ansatte lavere lønn enn lovlig minstelønn?	- Ja, noen	- Ja, noen
Brudd på rett til sosiale ytelser		
- Har leverandørenes ansatte lovfestede sosiale ytelser?	- Nei, ikke alle	- Nei, ikke alle
Manglende tilgang til varslingskanaler		
- Har leverandørene varslingskanaler?	- Nei, ikke alle	- Ja
3. HMS		
Sikkerhetsrisiko		
- Har leverandørenes ansatte nødvendig personlig verneutstyr og opplæring i å bruke det?	- Nei, ikke alle	- Ja
Anstendig arbeidsplass		
- Har leverandørenes ansatte en trygg, egnet og hygienisk arbeidsplass?	- Nei, ikke alle	- Ja

KATEGORIER OG TEMAER	FUNN 2022	RESULTATER OPPFØLGING 2023
Forebygging av ulykker		
- Har leverandørene implementert rutiner som forebygger ulykker?	- Nei, ikke alle	- Ja
- Gjennomfører leverandørene jevnlig helse- og sikkerhetskontroller?	- Nei, ikke alle	- Ja
- Følger leverandørene opp og registrerer nesten-ulykker?	- Nei, ikke alle	- Nei, ikke alle
4. ANTI-KORRUPSJON OG BESTIKKELSER		
- Har leverandørene blitt listet eller sanksjonert av FN, EU, USA eller lokalt ndgj. organisert kriminalitet, pengevasking, terrorisme, finansiering av terrorisme eller annen økonomisk kriminalitet?	- Ja, noen	- Nei
- Har leverandørene donert penger til politiske partier?	- Ja, noen	- Ja, noen

6.4 ORIGINAL EQUIPMENT MANUFACTURERS (OEMs)

I tillegg til å gjennomføre aktsomhetsvurdering av leverandører og underleverandører sammen med Sportsbransjeforeningen, iverksatte XXL i 2022 en egen vurdering av sine 76 OEMer. OEMene er administrert av XXLs agent lokalisert i Guangzhou, Kina. Alle OEM-leverandørene besvarte aktsomhetsundersøkelsen. Resultatene av aktsomhetsvurderingen av XXLs OEMs i 2022 viste at agenten har god oversikt over produsentene. Alle produsentene har signert på XXL Supplier Code of Conduct Declaration of Compliance, og agenten har gjennomført Social Audits og andre audits. Det foreligger dokumentasjon og rapporter bygget på BCSI Smeta strukturen og revisjonsrapporter fra tredjepart-selskaper (BSCI, SA8000, ETI, Costco, SEDEX). Arbeidet med gjennomgangen av OEM-leverandørene har fortsatt i 2023 og vil bli videreført og redegjort for neste års Redegjørelse.

6.5 WEST SYSTEM NORGE AS

XXLs heleide datterselskap West System Norge AS var i 2022 omfattet av åpenhetsloven og publiserte egen Redegjørelse. Selskapet er ikke omfattet av åpenhetsloven i 2023. Siden West Systems verdikjede i hovedsak er adskilt fra XXLs, iverksatte XXL i 2023 en separat kartlegging av eventuelle negative konsekvenser av West Norges virksomhet. Etter en foreløpig risikovurdering basert på samme kriterier som for SBF IDD Survey er 25 av selskapets totalt 89 leverandører bedt om å gjennomføre en aktsomhetsundersøkelse. Resultatet av undersøkelsen, oppfølgingsiltak og resultater vil bli rapportert i Redegjørelsen 2024.

6.6 INTERESSENT-DIALOG

XXL gjennomfører regelmessig interessent-dialoger for å fremskaffe korrekt og kvantitativ informasjon om sine interessenters oppfatninger og synspunkter når det gjelder XXLs virksomhetsadferd og -prestasjoner. Våre interessenters tilbakemeldinger er verdifulle bidrag bl.a. til å forstå risiko-faktorer når det gjelder lovlig og etisk forretningsdrift og adferd. XXL vil fortsette den åpne og gode dialogen videre fremover og vil rapportere essensen i innspillene også i fremtidige Årsberetninger.

7. Kartlegging – Øvrige forretningsforbindelser

XXL har i 2023 utvidet aktsomhetsvurderingen til også å inkludere forretningspartnere utenfor verdikjeden. Selskapet har initiert gjennomføring av en kartlegging av 31 utvalgte forretningspartnere. Utvalget er gjort basert på en preliminær vurdering av bransje-risiko: IT, renhold, utleiende av lokaler, leasing av utstyr og biler, butikkutstyr, transport og arbeidstøy.

Det økonomiske omfanget av forretnings-partnerskapet er også vektlagt basert på en antakelse av at forretningspartnernes mulige negative risiko for negative konsekvenser da er større. Resultatet av aktsomhetsvurderingen vil bli redegjort for i neste års Redegjørelse.

8. Videre oppfølging og planer

Den enkelte leverandør og forretningspartner har tilgang til sin elektroniske IDD Survey Resultat-rapport og kan løpende oppdatere sine responser etter hvert som de gjennomfører de avtalte tiltakene. Dette gjør det enkelt for XXL å følge med på og kontrollere at sine samarbeidspartnere aktivt og kontinuerlig arbeider med sine forbedringspunkter. Leverandørene vil bli holdt ansvarlig for arbeidet i sin egen underleverandørkjede.

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

Bransjesamarbeidet i Sportsbransjeforeningen 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.

Samarbeidspartnere i Sportsbransjeforeningen har identifisert ytterligere 24 leverandører som vil bli bedt om å gjennomføre SBF IDD Survey i 2024. Utvalget er basert på samme risiko-kriterier som i 2022 og samarbeidspartnernes kunnskap om og erfaring med identifiserte leverandører. I tillegg vil de 3 leverandørene som ikke besvarte undersøkelsen i 2022, bli bedt om å besvare 2024-undersøkelsen.

9. Kommunikasjon og informasjon

XXL vil i neste rapporteringsperiode arbeide med hvordan identifiserte negative konsekvenser av sin virksomhet med hensyn til menneske- og arbeidstakerrettigheter og iverksatte tiltak for å stanse eller redusere disse skal kommuniseres til de berørte. Det være seg ansatte eller eksterne interessenter.

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