



# SELSKAPSGJENNOMGANGS RAPPORT 2023

I HENHOLD TIL NORSKE ÅPENHETSLOVEN

AV MAMMUT AJUNGILAK AS / MAMMUT SPORTS GROUPS AG

## Innholdsfortegnelse

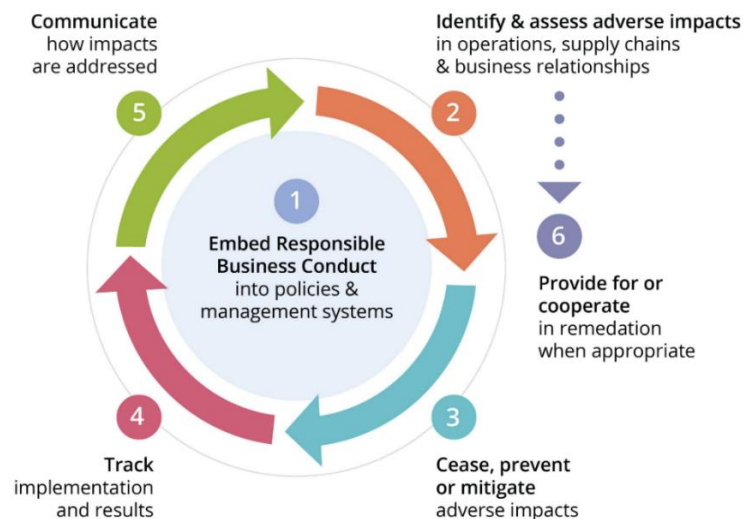
Innholdsfortegnelse .....	1
1. Etisk produksjon.....	2
2. Introduksjon til åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger .....	2
3. Informasjon om selskapet.....	3
4. Forankre ansvarlig forretningsatferd .....	4
4.1 Styringsstruktur.....	4
4.2 Intern Mammut-hotline .....	5
4.3 Ansvarlig forretningsatferd .....	5
5. Identifisere og vurdere negative konsekvenser.....	7
5.1 Generelt .....	7
5.2 Mammuts risikovurdering.....	8
6. Stanse, forebygge og redusere risiko.....	12
7. Planer for korrigerende tiltak .....	13
8. Sporing og kommunikasjon.....	13
7.1 Rapport om samfunnsansvar .....	13
7.2 Kontaktinformasjon .....	13
9. Underskrift .....	14

## 1. Etisk produksjon

Utrygge arbeidsforhold og dårlige lønninger i kles- og hardvarebransjen er en grunnleggende årsak til sosial urettferdighet, noe som har alvorlige konsekvenser for fabrikkansatte, særlig kvinner. Når lokale lover og skikker kan øke risikoen for brudd på menneskerettighetene, bidrar en streng selskapsgjennomgang (Due diligence)-tilnærming og samarbeid med uavhengige revisjonsorganisasjoner, som Fair Wear Foundation, og felles revisjoner med andre i bransjen til at vi kan ta ansvar for å håndtere disse utfordringene. For systematisk å forbedre arbeidsforholdene i leverandørkjeden vår er vi også avhengige av langsiktige relasjoner med leverandørene våre. Dette skaper en jevnere etterspørsel etter arbeidskraft til tross for sesongvariasjoner i kolleksjonene. Ansvarlighet er en laginnsats, og derfor ønsker vi å jobbe og lære sammen med leverandører, forhandlere og andre interessenter.

## 2. Introduksjon til åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger

Den norske åpenhetsloven krever at Mammut gjennomfører aktsomhetsvurderinger og rapporterer om aktsomhetsvurderinger av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Ikke bare i vår egen virksomhet, men i hele leverandørkjeden og hos våre forretningspartnere. Denne vurderingen er i samsvar med OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv:



Den beskriver i seks trinn hvordan selskaper bør gjennomføre aktsomhetsvurderinger. Dette er selvsagt ingen garanti for at det ikke oppstår negative konsekvenser, men det er en måte for et selskap å forsikre seg om at det gjør sitt beste for å redusere negativ påvirkning, være ærlig om potensielle risikoer og utfordringer og ha klare prosedyrer og handlingsplaner for å redusere disse risikoene og konsekvensene.

Denne rapporten gir en oversikt over Mammut's Selskapsgjennomgang (Due diligence)-tilnærming og risikovurderinger knyttet til menneskerettigheter. Vi tar for oss vår ansvarlige forretningsatferd med våre varslingskanaler og klagemekanismer og beskriver hvordan vi for øyeblikket identifiserer og vurderer potensielle negative konsekvenser. I tillegg beskriver vi hvordan vi stopper, forebygger og avbøter disse påvirkningene, og hvordan vi følger opp og kommuniserer dette.

### 3. Informasjon om selskapet

#### Selskapets navn

Lokalt datterselskap: Mammut Ajungilak AS

Morselskap: Mammut Sport Group AG

#### Adresse for registrert forretningskontor

Mammut Ajungilak

Snoporten 1

1470 Lorenskog

Norge

Mammut Sports Group AG

Birren 5

5703 Seon

Sveits

#### Hovedprodukter og tjenester

Mammut Sports Group AG tilbyr friluftsklær og -utstyr designet og utviklet i Sveits. Fokuset ligger på kjerneaktiviteter i fjellet, som fotturer, klatring, skikjøring og fjellklatring. Produktene omfatter blant annet jakker, bukser, skallplagg, softshell, strikkeplagg, soveposer, ryggsekker, sko, klatreutstyr, hansker og annet tilbehør. Datterselskapet i Norge, Mammut Ajungilak AS, tilbyr markedsstøtte og salgsoperasjoner for Norden, og støtter våre lokale grossistkunder og nøkkelkunder.

#### Beskrivelse av selskapets struktur og virksomhetsområder

Mammut Sport Group AG ble grunnlagt i 1862 og er basert i Sveits. Selskapet har virksomhet i Nord-Amerika, Sør-Amerika, Europa, Midtøsten, Øst-Europa, Afrika, Japan, Kina, New Zealand og Australia, og tilbyr et komplett utvalg av friluftsklær, -utstyr og -sko.

Det lokale datterselskapet Mammut Ajungilak AS, som eies av morselskapet Mammut Sports Group AG, er basert i Norge og har virksomhet i Norge, Sverige, Danmark, Finland og Island.

#### Antall ansatte

Lokalt datterselskap: 8

Morselskapet: 850

#### Rapporteringsperiode

Denne rapporten om den norske åpenhetsloven dekker perioden 1. januar 2022 - 31. desember 2022.

#### Kontakt

Adrian Huber, leder for samfunnsansvar

## 4. Forankre ansvarlig forretningsatferd

### 4.1 Styringsstruktur

Mammuts ambisjon er å være ledende innen miljø- og samfunnsansvar og drive bransjen vår fremover. Ansvarlig forretningsatferd (RBC) er en forventning til oss selv og alle partnere vi gjør forretninger med. I tråd med FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter forplikter vi oss til at mennesker har en umistelig rett til å bli behandlet med verdighet, og at menneskerettighetene er iboende i alle mennesker, uavhengig av nasjonalitet, bosted, kjønn, nasjonal eller etnisk opprinnelse, hudfarge, religion, språk eller annen status. Alle mennesker har rett til å nyte godt av menneskerettighetene uten diskriminering - disse rettighetene er innbyrdes forbundne, gjensidig avhengige og udelelige. Mammut forplikter seg til å arbeide aktivt med aktsomhetsvurderinger basert på OECDs RBC-retningslinjer. Formålet med aktsomhetsvurderinger er først og fremst å unngå å forårsake eller bidra til negative konsekvenser for mennesker, miljø og samfunn, og å søke å forhindre negative konsekvenser direkte knyttet til virksomhet, produkter eller tjenester gjennom forretningsforbindelser. Dette betyr at dagens generasjon får dekket sine behov uten at det går på bekostning av fremtidige generasjoners mulighet til å dekke sine egne behov.

Mammut forplikter seg til å bruke en verifisert form for intern risikovurdering for kontinuerlig å forbedre våre sosiale og miljømessige strategier, prosesser og tiltak. Når det ikke er mulig å unngå negative konsekvenser, vil vi bruke aktsomhet for å redusere dem, forhindre at de gjentar seg og, der det er relevant, utbedre dem.

Dette arbeidet ledes av et samfunnsansvars-team, som støtter hele organisasjonen i implementeringen og koordineringen av bærekraftinitiativer. Teamet består av tre dedikerte medarbeidere og ytterligere tre ansatte som har spesialisert seg på kommunikasjon, klimapåvirkning, kjemikaliehåndtering og leverandørstyring. Lederen for bedriftens samfunnsansvar (Corporate Responsibility) er en del av den utvidede ledergruppen.

Fra og med våren 2023 er teamet for samfunnsansvar en del av forsyningskjede-avdelingen. Teamet jobber på tvers av organisasjonen og rapporterer til vår sjef for forsyningskjeder (Chief Supply Chain Officer – CSCO), som sørger for at miljømessige og sosiale spørsmål er synlige i styret og ledelsen.

Samfunnsansvar kan ikke håndteres av én avdeling alene, men krever at alle ansatte forplikter seg til å omsette samfunnsansvarsstrategien vår i det daglige arbeidet.

## 4.2 Intern Mammut-hotline

For å sikre at våre egne ansatte føler at deres bekymringer og klager kan kommuniseres effektivt, lovlig og uten frykt for represalier, har vi flere kanaler der ansatte kan rapportere problemer både internt og eksternt. Systemet gjør det mulig for den som melder fra, å være anonym hvis vedkommende ønsker det. Kontaktinformasjonen publiseres i vår årlige rapport om samfunnsansvar og er tilgjengelig for offentligheten. Rapporter kan sendes direkte til Mammut's juridiske rådgivere eller sendes inn anonymt via Mammut's varslingssystem Integrityline. Alle ytterligere krav kan sendes til advokatfirmaet Blesi & Papa.

### Mammut's juridiske rådgivere:

legal@mammut.com

Telefon: +41 (0)62 769 83 50

### Anonym innsending:

Integrityline

Ytterligere krav:

[whistleblowing@blesi-papa.ch](mailto:whistleblowing@blesi-papa.ch)

## 4.3 Ansvarlig forretningsatferd

Mammut's retningslinjer for ansvarlig forretningsatferd (RBC) er strukturert for å overholde gjeldende og forventet lovgivning for leverandørkjeden i landene der Mammut-produkter selges. Dette følger RBC-veiledningen fra Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD), som igjen refererer til FNs mål for bærekraftig utvikling (SDG) og konvensjonene til Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO).

Fair Wear Foundation er et flerpartsinitiativ som arbeider for å forbedre arbeidsforholdene i kles- og tekstilbransjen. Som et uavhengig kontrollorgan og opplæringstilrettelegger reviderer Fair Wear medlemsbedriftenes produksjonspraksis og deres leverandører og underleverandører, og oppmuntrer til utveksling mellom merkevarer, fabrikker og arbeidere. Fair Wear tilbyr også opplæring for fabrikkarbeidere og ledelse, noe som bidrar til å endre den skjeve maktbalansen som har preget bransjen i flere tiår. I noen land tilbys ytterligere opplæringsmoduler, for eksempel om alderskontroll ved rekruttering og trakassering.

Basert på Den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) konvensjoner og Verdenserklæringen om menneskerettigheter, må vår organisasjon og våre leverandører overholde Fair Wear's Code of Labor Practices (CoLP). For arbeiderne betyr dette: fritt valg av arbeidssted, organisasjonsfrihet og rett til kollektive forhandlinger, ingen diskriminering i arbeidslivet, ingen utnyttelse av barnarbeid, en lønn man kan leve av, rimelig arbeidstid, trygge og sunne arbeidsforhold og et juridisk bindende ansettelsesforhold. Hvis vi oppdager et brudd, utarbeider vi en plan for korrigerende tiltak, som Fair Wear tar hensyn til i vår Brand Performance Check (BPC). Les mer om retningslinjene for arbeidspraksis i Due diligence-tilnærmingen.

Hvert år gjennomfører vi en Brand Performance Check, som reviderer våre rutiner, aktiviteter og rapportering, og resultatene publiseres offentlig på både våre egne og Fair Wear sine nettsider. Vi er stolte over å ha blitt anerkjent av Fair Wear for vår innsats for å fremme bransjesamarbeid, der vi har oppfordret andre merker til å gjennomføre felles revisjoner på felles anlegg for å hjelpe oss med å håndtere disse enorme utfordringene i fellesskap.

Den nye Fair Wear-vurderingen vil være basert på OECDs (Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling) retningslinjer for ansvarlig næringsliv, i tråd med de nye lovene som er under implementering i Europa. Resultatene av Brand Performance Check kategoriseres som ledende, gode eller må forbedres. Vi har som mål å overvåke minst 95 % av leverandørkjeden for tekstiler i henhold til Fair Wear Foundation-standarden. I 2022 lå vi fortsatt på Bra (Good) etter å ha overvåket 96 % av leverandørkjeden vår.

## 5. Identifisere og vurdere negative konsekvenser

### 5.1 Generelt

For å støtte Aktsomhetsvurderinger med hensyn til menneskerettigheter (Human Rights Due Diligence - HRDD) har Mammut vært medlem av Fair Wear Foundation siden oktober 2008 og har publisert årlige sosiale rapporter siden 2010. Fra og med 2014 har denne rapporteringen inkludert rapportering av risikoer, klager og funn, per land, i henhold til hvert av de åtte punktene i Fair Wear Arbeidskodex (Code of Labour Practice).

Mammuts medlemskap i Fair Wear omfatter tekstil- og syfabrikker på nivå 1 som produserer klær, ryggsekker, klatreseler, fottøy og soveposer. Mammut samarbeider aktivt med andre kunder på hver enkelt fabrikk for å oppmuntre til å løse problemer som avdekkes under revisjoner.

Mammut bruker de samme aktsomhetsvurderingene prinsippene på alle produkter. Gjennom European Outdoor Group (EOG) var Mammut en av grunnleggerne av Audit Alliance for Hard Goods (AAHG). Denne AAHG-gruppen har bestilt og gjennomgått sosiale revisjoner i fabrikker som produserer skredsonder, sikringsutstyr, karabinkroker, hjelmer, snøspader og staver.

Mammut produserer produkter i mange land. De viktigste er Vietnam 58 %, Kina 11 %, Bangladesh 8 %, Sveits 8 %, Taiwan 3 %, Romania 3 % og Tsjekia 3 %. Følgende land står for 99 % av innkjøpene målt i verdi.

Vietnam	58%
China	11%
Bangladesh	8%
Switzerland	8%
Taiwan	3%
Romania	3%
Czechia	3%
Hungary	1%
Turkey	1%
Lithuania	1%
Philippines	1%
Latvia	1%



## 5.2 Mammuts risikovurdering

I det følgende avsnittet oppsummeres risikoene, klagene og funnene land for land i henhold til hvert av de åtte punktene i Fair Wear Arbeidskodex (Code of Labour Practice).

### 1. Ansettelsen er fritt valgt

Tvangsarbeid er mulig i alle land, men anses ikke som et stort problem i Bangladesh, Filippinene, Latvia, Litauen, Romania, Sveits, Vietnam, Tsjekkia, Ungarn og Romania.

Kina har et fattigdomsbekjempelsesprogram som har hatt stor suksess med å heve levestandarden for millioner av mennesker. Programmet innebærer imidlertid at folk flyttes fra fattige landområder til urbane områder der det finnes arbeid, noen ganger mot deres vilje. Frivillige organisasjoner er bekymret for behandlingen av minoritetsgrupper som uigurer og tibetanere. Særlig uiguriske muslimer fra Xinjiang skal ha blitt utsatt for tvangsarbeid og internering. Det finnes også påstander om at arbeidere fra etniske minoriteter blir sendt til fabrikker rundt om i Kina. USA har lover som trådte i kraft i juni 2022, og som forbyr import av varer produsert i Xinjiang. Dette området er en viktig kilde til bomull, og det kan være vanskelig å bevise opprinnelsen. Amerikanske tollmyndigheter kan stoppe import av varer på grunnlag av mistanke, og det er opp til varemerket å bevise sin uskyld.

Taiwan har generelt gode arbeidsforhold, men det er store bekymringer knyttet til utenlandske arbeidsinnvandrere. Taiwan sysselsetter tusenvis av arbeidere fra Indonesia, Myanmar, Filippinene, Thailand og Vietnam. Enkelte bemanningsbyråer tar høye gebyrer, noe som kan føre til gjeldsslaveri. Det rapporteres også om at arbeidsgivere holder tilbake pass.

I Tyrkia er det bekymring for papirløse syriske flyktninger som jobber hos underleverandører.

### 2. Organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger

Når en fabrikk leverer til oss, krever vi at alle arbeidere får lov til å organisere seg i en fagforening og føre kollektive forhandlinger uten konsekvenser. Realiteten er at lokale skikker og lover i enkelte land kan begrense fagforeningsaktiviteter og andre former for arbeiderrepresentasjon. Samarbeidspartneren vår, Fair Wear, evaluerer statusen til fagforeningene i forbindelse med hver fabrikkrevisjon og kommuniserer overordnede problemstillinger i landrapporter.

Organisasjonsfrihet er tillatt og oppmuntres i Tsjekkia, Ungarn, Latvia, Litauen, Romania, Sveits og Taiwan.

I Bangladesh, Kina, Filippinene, Tyrkia og Vietnam finnes det fagforeninger, men de er ikke uavhengige ettersom de ofte ledes av fabrikksefene. I Tyrkia er det ofte motsetninger mellom fagforeningene og fabrikkledelsen, noe som kan resultere i truende atferd og til og med vold.

### 3. Ingen diskriminering i arbeidslivet

Diskriminering kan ta mange former, blant annet alder, kaste, funksjonshemming, kjønn, politisk syn, rase, religion og seksuell overbevisning.

I Kina er man bekymret for behandlingen av etniske minoriteter som uigurer og tibetanere.

Bangladesh og Tyrkia er mannsdominerte samfunn, og fabrikkene har ofte 90 % kvinnelige arbeidere. Verbale krenkelser og til og med fysisk mishandling er svært vanlig. Fair Wear tilbyr spesialopplæring for å bekjempe kjønnsbasert vold i Bangladesh.

### 4. Ingen utnyttelse av barnarbeid

Barnarbeid, det vil si barn under 16 år, er ganske sjeldent i landene der Mammut produserer. Det er imidlertid ofte unge arbeidere (16-18 år) på fabrikkene. Unge arbeidere skal ikke jobbe skift, utføre tungt arbeid eller overtid.

Kina hadde en ettbarnspolitik fra 1986 til 2016. Barnarbeid er sjelden i produksjonsindustrien i Kina. Foreldre som bare har ett barn, fraråder dem å jobbe på fabrikk.

Barnarbeid forekommer i Myanmar, der mange barn slutter på skolen når de er 13 år. Mammut stanset produksjonen i Myanmar i 2021 etter kuppet.

I Tyrkia er det oppdaget at barn av syriske flyktninger arbeider i underleverandørfabrikker. Fair Wear krever at medlemsmerkene krever at leverandørene har klare retningslinjer for underleveranser og ansettelse av flyktninger og deres barn. Så langt er Mammut's leverandører ikke berørt.

### 5. Betaling av levelønn

De fleste land har en lovfestet minstelønn, og ved å henvise til tredjepartsrevisjoner og lønnsundersøkelser kan vi være sikre på at våre hovedleverandører betaler arbeiderne minstelønn. Det har imidlertid oppstått problemer med mindre leverandører. Dette er vanligvis knyttet til akkordarbeid, midlertidig ansatte og gjennomsnittslønn ved permitteringer. Betaling av helligdager og overtidstillegg følger ofte lokale skikker og er ikke strengt lovpålagt.

Det er flere problemstillinger knyttet til lønn. Det første er overholdelse av den lovbestemte minstelønnen, som respekteres i de fleste land. Det andre er overholdelse av lovbestemte tillegg til timelønnen for overtid, som ofte ignoreres i land der fabrikkene har akkordarbeid. Det er ofte problemer med forsinket utbetaling av lønn eller til og med manglende utbetaling av tillegg og feriepengene.

I Bangladesh er levelønnen svært lav sammenlignet med referansene for levelønn. I Kina fastsettes levelønnen av hver enkelt provins, men det er sjelden at lønnen er lavere enn levelønnen, ettersom arbeiderne står fritt til å flytte til andre fabrikker. Tyrkia har svært høy inflasjon, noe som raskt uthuler lønningene. I Vietnam fastsettes levelønnen av myndighetene i henhold til fire regionale klassifiseringer og økes årlig.

Utbetaling av levelønn er et stort problem i de fleste land. Det finnes mange ulike referanseverdier for levelønn, og ofte er de omstridte. Inflasjonen er et stort problem, ettersom den uthuler lønningene over tid.

## 6. Rimelige arbeidstider

Motebransjen produserer sommer- og vinterkolleksjoner, noe som fører til at alle forhandlere over hele verden forventer å motta de samme kolleksjonene samtidig. Forhandlerne legger inn bestillingene sine etter messene, seks måneder før sesongen lanseres i butikk. Dette fører til hastverk med å bestille tekstiler og produsere det nødvendige antallet plagg i tide til lanseringen i butikkene.

Mange klesfabrikker har svært sterke sesongvariasjoner, noe som medfører risiko for overtid, særlig i høysesongen. Overtid anses som overdrevent hvis den totale arbeidstiden er 60 timer per uke eller hvis de ansatte jobber 7 dager i uken.

Overtid og syvdagersarbeid i høysesongen er et svært vanlig og alvorlig problem i Bangladesh og Kina. Overtid er også et tilbakevendende problem i Tyrkia og Vietnam.

## 7. Trygge og sunne arbeidsforhold

Problemer knyttet til helse, miljø og sikkerhet (HMS) avdekkes ofte under revisjoner og fabrikkbesøk. Sammen med lokale kvalitetsspesialister er teammedlemmene våre, som ofte besøker fabrikkene, forberedt på å rutinemessig sjekke om det forekommer brudd på arbeidsmiljøloven i arbeidsprosesser, miljø og bruk av personlig verneutstyr. For å forhindre at HMS-mangler gjentar seg, er HMS-opplæring av ledelse, arbeidsledere og ansatte avgjørende.

Alvorlige problemer, som for eksempel mangelfull brann- og bygningsikkerhet, oppdages som regel ved den første revisjonen av en fabrikk. Noen ganger kan det være svært kostbart å utbedre disse problemene.

Hver fabrikkrevisjon gir en lang liste over avvik, men de fleste av dem er enkle å utbedre. Typiske eksempler er bortfalt test- eller opplæringssertifisering, brannsensorer som ikke fungerer, manglende maskinvern, manglende førstehjelpsutstyr og feilmerking av kjemikalier.

I Kina og Taiwan bor mange arbeidere i sovesaler, som noen ganger har dårlig hygiene og brannsikkerhet.

### 7.b Bygnings- og brannsikkerhet

Bangladesh har et dårlig rykte når det gjelder brann- og bygningsikkerhet som følge av forferdelige ulykker. Mange bangladeshiske og indiskeide fabrikker i Bangladesh har svært dårlige sikkerhetsstandarder når det gjelder bygningskonstruksjon, elektriske ledninger, brannsikkerhet og maskinvern. Riktig verneutstyr er dyrt, så hjemmelaget verneutstyr er vanlig. Støvmasker laget av stoffrester er vanligvis utilstrekkelige. Brannrør kan være rødmalte, men de oppfyller ofte ikke anerkjente sikkerhetsstandarder. Fabrikker med koreanske eller taiwanske eiere er vanligvis mye bedre. Sikkerhetsavtalen for brann og bygningsikkerhet i Bangladesh (Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh) ble opprettet etter at Rana Plaza kollapset i 2013. Avtalen reviderer fabrikker med hensyn til brann- og bygningsikkerhet og sørger for at nødvendige sikkerhetsoppgraderinger blir gjennomført. I 2021 den internasjonale avtalen for helse og sikkerhet i tekstil- og klesplagg industrien (International Accord for Health and Safety in the Textile and Garment Industry) etablert, og denne vil omfatte flere land. Mammut sluttet seg til den internasjonale avtalen 20. april 2023.

## 8. Juridisk bindende ansettelsesforhold

Alle arbeidstakere skal ha en skriftlig kontrakt og en passende forklaring slik at de forstår innholdet. Mammut har mottatt klager på urettmessige oppsigelser og manglende utbetaling av bonus ved oppsigelse.

## Oppsummering av de viktigste sosiale risikoene i produksjonen

Mammut har identifisert følgende fire risikoer som de mest fremtredende i leverandørkjeden vår: Sesongbasert overtid, minstelønn, fagforeningskultur og -regulering samt helse og sikkerhet på arbeidsplassen. Hvert år evaluerer vi dette på nytt ved å overvåke fabrikkene vi samarbeider med. Dette publiseres i vår årlige Ansvarsrapport (Responsibility Report), der vi beskriver de viktigste risikoene både land- og fabrikkspesifikt. I tillegg beskriver vi hvilke klager vi har mottatt og hvilke tiltak vi har iverksatt for å løse utfordringene. Nedenfor finner du en landspesifikk oversikt over risikovurderingen, mens du finner de fabrikkspesifikke oversiktene i vår Ansvarsrapport for 2022 (Responsibility Report 2022).

### Sourcing by country for sewn goods

#### Supplier performance per country

The colored dots indicate common problems by country that have been found in audits of the Mammut supply chain.

Fair Wear Countries 2022	1. Free Employment	2. Freedom of Association	3. No Discrimination	4. No Child Labor	5.1 Legal Wage	5.2 Living Wage	6. No Excessive Overtime	7. Safety & Health (Factory H&S)	8. Working Contracts & Social Security	Purchasing value in %
Vietnam	●	●	●	●	●	●	●	●	●	69.0%
China	●	●	●	●	●	●	●	●	●	12.1%
Bangladesh	●	●	●	●	●	●	●	●	●	10.1%
Romania	●	●	●	●	●	●	●	●	●	4.0%
Türkiye	●	●	●	●	●	●	●	●	●	1.3%
Lithuania	●	●	●	●	●	●	●	●	●	0.9%
Latvia	●	●	●	●	●	●	●	●	●	0.7%
Germany	●	●	●	●	●	●	●	●	●	0.5%
Taiwan	●	●	●	●	●	●	●	●	●	0.5%

- Minor non-compliance found and quickly resolved, or no problem found.
- Major non-compliance found and resolved. Recurring problems.
- Major or critical non-compliance found. Recurring problems.

81

## 6. Stanse, forebygge og redusere risiko

I tillegg til Fair Wear's Undersøkelser av merkeytelse (Brand Performance Checks) foretar teamet vårt fabrikkbesøk for å bekrefte etisk produksjon. Disse revisjonene prioriteres basert på leverandører som står for 2 % eller mer av våre sydde produkter.

Alle klesprodusenter som er involvert i tekstil- og mykvareproduksjonen vår, forplikter seg til å følge Fair Wear's Arbeidskodex (Code of Labour Practice). For å sikre at arbeiderne er informert og får støtte, gir vi leverandørene våre informasjonsplakater på deres lokale språk som forklarer hvordan de kan sende inn klager enten lokalt eller direkte til Fair Wear. Disse plakatene må henges tydelig opp inne på fabrikkene. Under våre regelmessige leverandørbesøk kontrollerer våre innkjøps- og kvalitetsmedarbeidere om dette er tilfelle. Hvis det skjer et brudd, kan enkeltpersoner klage enten til fabrikkledelsen eller direkte til Fair Wear ved å sende en e-post til [complaints@fairwear.org](mailto:complaints@fairwear.org). Hvis den enkelte føler seg tryggere, kan de klage anonymt. Når vi mottar en klage eller et problem avdekkes under en revisjon eller et besøk, utarbeides det en plan for korrigerende tiltak (CAP) som beskriver problemet og hvilke tiltak som skal iverksettes for å løse det.

### Økte ledetider

For å håndtere overtid har vi forlenget ledetiden for bestillinger og deler detaljert prognoseinformasjon med leverandørene våre tidlig i produksjonssyklusen. Etter at ledetidene ble dramatisk påvirket i 2021 på grunn av problemer i leverandørkjeden, svarte vi med å bestille med lengre ledetider på opptil ett år i forveien.

### Spesialiserte inspektører

Når partnerne våre i Fair Wear Foundation gjennomfører en revisjon, er det alltid med en dokumentinspektør. Denne inspektøren er ansvarlig for å gjennomgå fabrikkkontrakter, opplæringsattestifikater og ferielister. De kontrollerer også om fabrikkens rutiner er i samsvar med lokale lover og standarder fra Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO).

### Samarbeid om revisjon

Flere varemerker samarbeider ofte med samme leverandør eller i samme region. For å skape samsvar og ansvarlighet i bransjen og for å øke effektiviteten og gjennomslagskraften kan merkevarene gjennomføre fabrikkrevisjoner sammen. Dette samordner kravene, reduserer overlapping og legger til rette for en grundigere implementering av planer for korrigerende tiltak.

### Langsiktige kontrakter

Å endre status quo krever sterke relasjoner. Ved å inngå langsiktige leverandørkontrakter med partnere som etterlever verdiene i friluftsbansjen, kan vi oppnå og opprettholde høye standarder for sosiale rettigheter og menneskerettigheter i hele bransjen.

I 2022 gikk Fair Wear over til å legge vekt på risikobasert aktsomhetsvurdering av menneskerettigheter for å tilpasse seg de nye obligatoriske lovene som innføres i mange land. Mammut forberedte seg på denne endringen ved å delta på seminarer og gi relevante medarbeidere opplæring. I 2023 foretar vi kontinuerlige revisjoner av leverandørene våre i henhold til Fair Wear-kravene, og vi har satt i gang ytterligere opplæring

av arbeidere (WEP). Det interne ansvaret er styrket, med sikte på et tettere engasjement fra innkjøps- og sourcingteamene for å forebygge eller håndtere potensielle klager direkte.

## 7. Planer for korrigerende tiltak

Hver sosial revisjon resulterer i en plan for korrigerende tiltak (CAP). Denne deles med fabrikken sammen med revisjonsrapporten. Med jevne mellomrom ber Mammut om oppdateringer av CAP-en, inkludert bevis på at den er fullført. Revisjonene gjentas hvert tredje år eller oftere hvis det oppdages alvorlige feil. Fair Wear Foundation har et nært samarbeid med handelsgrupper og arbeiderkomiteer i produksjonslandene, med et spesielt fokus på å ivareta kvinners og barns rettigheter. Gjennom sitt engasjement i bransjeorganisasjoner som Social Labour Convergence Framework, Sustainable Apparel Coalition og Fair Wear fremmer Mammut dialog mellom varemerker, produsenter og myndigheter om menneskerettighetsspørsmål.

Hvis det foreligger en klage fra en arbeidstaker, kan vi be om en revisjon for å fastslå om klagen er gyldig og identifisere årsaken.

Hvis alvorlige feil gjentar seg, eller hvis fabrikkledelsen nekter å iverksette korrigerende tiltak, kan Mammut velge å trekke seg ut og slutte å kjøpe fra leverandøren.

## 8. Sporing og kommunikasjon

### 7.1 Rapport om samfunnsansvar

Vi rapporterer offentlig om og følger opp fremdriften i våre menneskerettighets- og miljøinitiativer gjennom vår årlige Responsibility Report: <http://www.mammut.com/responsibility-report-2021>.

I tillegg finner du våre sosiale rapporter og den uavhengige undersøkelsen av merkeytelse (Brand Performance Checks ) fra Fair Wear på: <https://www.mammut.com/ch/de/support/sustainability> .

Du finner mer generell informasjon på vår hjemmeside om samfunnsansvar: [www.mammut.com/responsibility](http://www.mammut.com/responsibility)

### 7.2 Kontaktinformasjon

Hvis du har spørsmål eller kommentarer til vår selskapsgjennomgang (Due diligence) og denne rapporten, står vi mer enn gjerne til rådighet for å utdype og besvare dine spørsmål! Ta gjerne kontakt med vår sjef for bedriftsansvar (Head of Corporate Responsibility) Adrian Huber, [Adrian.Huber@mammut.com](mailto:Adrian.Huber@mammut.com).

## 9. Underskrift



Felix Münnich  
styrets leder



Espen Råmsvik  
styremedlem/ daglig leder



Pirmin Walcker  
styremedlem

Date: 22.06.2023