



# SELSKAPSGJENNOMGANG RAPPORT 2024

I HENHOLD TIL NORSKE ÅPENHETSLOVEN

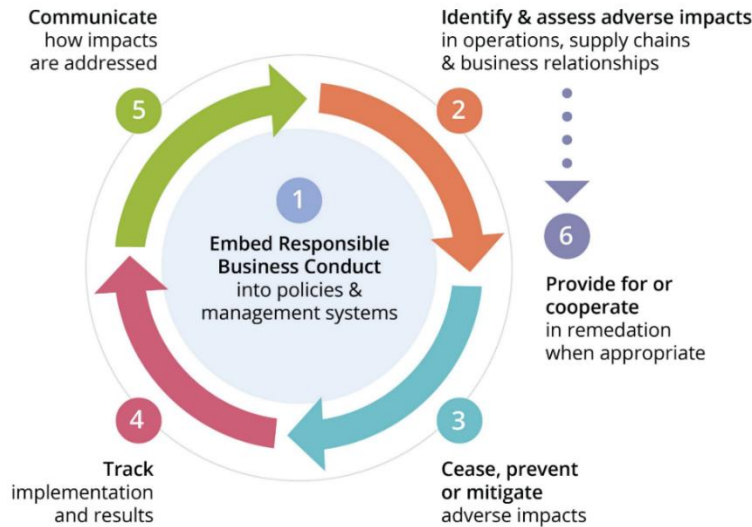
AV MAMMUT AJUNGILAK AS / MAMMUT SPORTS GROUPS AG

## Contents

1. Etisk produksjon .....	3
2. I Introduksjon til åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger .....	3
3. Informasjon om selskapet .....	4
4. Forankre ansvarlig forretningsatferd .....	5
4.1 Styringsstruktur.....	5
4.2 Ansvarlig forretningsatferd .....	6
5. Identifisere og vurdere negative konsekvenser.....	9
5.1 Generelt .....	9
5.2 Mammuts risikovurdering .....	10
7. Å avslutte, forebygge og begrense risiko .....	13
8. Korrigerende tiltaksplaner.....	14
9. Sporing og kommunikasjon.....	15
9.1 Ansvarlighetsrapport og retningslinjer.....	15
9.2 Kontaktinformasjon.....	15
10. Underskrift.....	16

## 1. Etisk produksjon

Utrygge arbeidsforhold og lave lønninger i kles- og bekledningsindustrien er en grunnleggende årsak til sosial urettferdighet, noe som går hardt utover de som jobber på fabrikkene, særlig kvinnene. Når lokale lover og skikker kan øke risikoen for brudd på menneskerettighetene, hjelper en streng tilnærming til aktsomhetsvurderinger og partnerskap med uavhengige revisjonsorganisasjoner, som Fair Wear Foundation, og felles revisjoner med bransjekolleger oss med å ta ansvar for å håndtere disse utfordringene. For å systematisk forbedre arbeidsforholdene i leverandørkjeden vår er vi også avhengige av langsiktige relasjoner med leverandørene våre for å skape en jevnere etterspørsel etter arbeidere til tross for sesongvariasjoner i kolleksjonene. Ansvarlighet er en laginnsats, og derfor har vi som mål å jobbe og lære sammen med leverandørene, forhandlerne og andre interessenter.



## 2. I Introduksjon til åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger

Den norske åpenhetsloven pålegger Mammut å gjennomføre aktsomhetsvurderinger og rapportere om aktsomhetsvurderinger av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Ikke bare i vår egen virksomhet, men i hele vår leverandørkjede og hos våre forretningspartnere. Denne vurderingen er i samsvar med OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv:

Denne beskriver i seks trinn hvordan selskaper bør utføre aktsomhetsvurderinger. Dette er selvsagt

ingen garanti for at det ikke finnes noen negativ påvirkning, men det er en måte for et selskap å forsikre seg om at de gjør sitt aller beste for å redusere den negative påvirkningen, at de er ærlige om potensielle risikoer og utfordringer, og at de har klare prosedyrer og handlingsplaner på plass for å redusere disse risikoene og konsekvensene.

Denne rapporten gir en oversiktlig oversikt over Mammut's due diligence-tilnærming og risikovurderinger knyttet til menneskerettigheter. Vi tar for oss vår ansvarlige forretningsatferd med våre varslingskanaler og klagemekanismer, og vi beskriver hvordan vi for tiden identifiserer og vurderer potensielle negative påvirkninger. Deretter beskriver vi hvordan vi stopper, forebygger og reduserer denne påvirkningen, og hvordan vi følger med på 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 2023 - 31. desember 2023. desember 2022.

## Kontakt

Tobias Steinegger, 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, at alle mennesker har rett til å nyte godt av menneskerettighetene uten diskriminering, og at disse rettighetene henger sammen, er gjensidig avhengige av hverandre og er 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 negativ påvirkning på mennesker, miljø og samfunn, og å søke å forebygge negativ påvirkning direkte knyttet til virksomhet, produkter eller tjenester gjennom forretningsforbindelser, slik 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 åpen og verifisert form for intern risikovurdering for å kontinuerlig forbedre våre sosiale og miljømessige strategier, prosesser og handlinger. Når vi ikke kan unngå å bli involvert i negative påvirkninger, vil vi vise aktsomhet for å redusere dem, forhindre gjentakelse og, der det er relevant, avhjelpe dem.

Dette arbeidet ledes av teamet for samfunnsansvar, som støtter hele organisasjonen i arbeidet med å implementere og koordinere bærekraftinitiativer. Teamet består av tre dedikerte medarbeidere som er spesialister på kommunikasjon, klimapåvirkning og kjemikalie- og produktforvaltning, og ytterligere én medarbeider i innkjøpsavdelingen som er dedikert til sosial etterlevelse. Lederen for Corporate Responsibility er en del av den utvidede ledergruppen.

Fra og med våren 2024 er samfunnsansvarsteamet en del av Supply Chain-avdelingen. Teamet arbeider på tvers av organisasjonen og rapporterer til vår Chief Supply Chain Officer (CSCO), som sørger for at miljømessige og sosiale spørsmål er godt synlige i styret og den daglige ledelsen.

Samfunnsansvar kan ikke håndteres av én avdeling alene; det krever at alle ansatte forplikter seg til å omsette vår strategi for samfunnsansvar i det daglige arbeidet.

## 4.2 Ansvarlig forretningsatferd

Mammuts retningslinjer for ansvarlig forretningsatferd (RBC) er strukturert for å overholde gjeldende og forventet lovgivning i leverandørkjeden i de landene der Mammuts produkter selges. Dette følger RBC-veiledningen fra Organisasjonen for økonomisk samarbeid og utvikling (OECD), som i sin tur refererer til FNs mål for bærekraftig utvikling (SDG) og Den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) konvensjoner.

Retningslinjene for ansvarlig næringsliv oppsummerer de retningslinjene som Mammut forplikter seg til å følge både i egen virksomhet og i leverandørkjeden. Kravene til Mammuts egen virksomhet omfatter: innkjøpspraksis.

### 1. Menneskerettigheter

Mammut er forpliktet til å respektere menneskerettighetene i hele vår virksomhet. Vi erkjenner at våre aktiviteter og beslutninger kan påvirke livene til enkeltpersoner og lokalsamfunn, og vi bekjemper diskriminering og trakassering basert på kjønn, alder, rase, etnisitet, religion, seksuell legning, kjønnsidentitet eller -uttrykk, funksjonshemming eller andre kjennetegn. Vi er opptatt av å fremme mangfold og inkludering.

### 2. Aktsomhetsvurderinger

Mammut skal gjennomføre aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv, i samsvar med OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv, som nevnt ovenfor. Dette innebærer å gjennomføre risikovurderinger for å identifisere potensiell negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, og for å stoppe, forebygge og redusere slik påvirkning.

### **3. Antikorrupsjon**

Korrupsjon i enhver form aksepteres ikke, inkludert bestikkelser, utpressing, returprovisjoner og urettmessige private eller profesjonelle fordeler til kunder, agenter, entreprenører, leverandører eller ansatte hos slike parter eller offentlige tjenestemenn.

### **4. Varsling av kritikkverdige forhold**

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 de ansatte kan rapportere problemer både internt og eksternt. Systemet gjør det mulig for den som melder fra, å være anonym hvis vedkommende ønsker det. Kontaktopplysningene publiseres i vår årlige ansvarlighetsrapport og er tilgjengelige for offentligheten. Varsler kan sendes direkte til Mammuts juridiske rådgiver eller sendes inn anonymt via Mammuts varslingssystem Integrity line. Alle ytterligere krav kan sendes til advokatfirmaet Blesi & Papa.

#### **Mammuts juridiske rådgiver:**

legal@mammut.com

Phone: +41 (0)62 769 83 50

#### **Anonym innsending:**

Integrityline

Ytterligere krav:

whistleblowing@blesi-papa.ch

### **5. Land som er berørt av handelsboikott**

Mammut Sport Group AG, inkludert alle våre leverandører og samarbeidspartnere, skal unngå å handle med partnere som har aktiviteter i land hvor det er innført handelsboikott av FN og/eller sveitsiske myndigheter.

### **6. Dyrevelferd**

Mammut krever at leverandører av dyrebaserte materialer overholder de strengeste internasjonale standarder for oppdrett, transport og slaktning av husdyr. Mammut har siden starten i 1862 aldri brukt ekte pels, og vi ser ingen grunn til å avslutte denne tradisjonen.

### **7. Kjemikaliehåndtering**

For å hjelpe leverandørene har MAMMUT Sports Group utviklet en standard for leverandører som først og fremst tar hensyn til forbrukernes sikkerhet når det gjelder kjemikalier som brukes under produksjonen.

I 2011 inngikk vi for første gang et samarbeid med bluesign®, en uavhengig global autoritet som tilbyr et system for å utvikle en mer bærekraftig og ansvarlig praksis for tekstilproduksjon. Under deres veiledning innførte vi et risikobasert kjemikaliehåndteringssystem for å sikre at produktene våre er trygge. Vi håndhever også en liste over begrensede stoffer (RSL) basert på

bluesign® SYSTEM SUBSTANCES LIST, noe som forplikter oss til å overholde en høyere standard enn det som kreves i lokal og internasjonal lovgivning.

## **8. Miljø**

Som medlem av United Nation Fashion Industry Charter for Climate Action har Mammut forpliktet seg til å støtte Paris-avtalens ambisjon om å begrense den globale temperaturstigningen til 1,5 grader Celsius over førindustrielt nivå ved å følge SBTi-godkjente vitenskapsbaserte mål for utslippsreduksjon i scope 1, 2 og 3 i tråd med de nyeste kriteriene og anbefalingene fra SBTi, og forplikter oss til å oppnå netto nullutslipp senest i 2050.

## **9. Fair Wear Code of Labour Practices**

Fair Wear Foundation er et flerpartsinitiativ som arbeider for å forbedre arbeidsforholdene i kles- og mykvarereindustrien. Som et uavhengig verifiseringsorgan og opplæringstilrettelegger reviderer Fair Wear medlemsbedriftenes produksjonspraksis og deres syleverandører og underleverandører, og oppmuntret til utveksling mellom merkevarer, fabrikker og arbeidere. Fair Wear tilbyr også opplæring for fabrikkarbeidere og ledelse, noe som bidrar til å endre maktbalansen som har preget bransjen i flere tiår. I noen land tilbys det i tillegg opplæringsmoduler om blant annet alderskontroll ved rekruttering og trakassering.

Vår organisasjon og våre leverandører må overholde Fair Wear's Code of Labor Practices (CoLP), som er basert på Den internasjonale arbeidsorganisasjonens (ILO) konvensjoner og Verdenserklæringen om menneskerettigheter. For arbeiderne betyr dette: fritt valg av arbeid, 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 sikret, juridisk bindende ansettelsesforhold. Hvis det oppdages brudd, utarbeider vi en plan for korrigerende tiltak, som Fair Wear tar hensyn til i vår Brand Performance Check (BPC). Les mer om Code of Labor Practices i Due diligence tilnærmingen.

Hvert år gjennomføres det en Brand Performance Check, der vi reviderer prosedyrene, aktivitetene og rapporteringen vår, og resultatene offentliggjøres både på 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 ved felles anlegg for å hjelpe oss med å løse disse enorme utfordringene i fellesskap.

Den nye Fair Wear-vurderingen er 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 Leader, Good eller Needs Improvement. 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 Good etter å ha overvåket 96 % av leverandørkjeden vår. For øyeblikket venter vi på at poengsummen for 2023 skal bli publisert.

## **10. Ansvarlig innkjøpspraksis**

Mammut skal tilpasse vår innkjøpspraksis for å styrke, og ikke undergrave, våre leverandørers evne til å levere på våre krav knyttet til mennesker, samfunn og miljø. Vi tilstreber varige leverandørrelasjoner med våre leverandører.



## 5. Identifisere og vurdere negative konsekvenser

### 5.1 Generelt

For å støtte 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, fordelt på land, i henhold til hvert av de åtte punktene i Fair Wear Code of Labour Practice.

Mammuts medlemskap i Fair Wear omfatter tekstil- og syfabrikker på nivå 1, og dekker 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 HRDD-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 trekkingstenger.

Mammut produserer i mange land. De viktigste er Vietnam 50 %, Bangladesh 15 %, Kina 10 %, Sveits 9 %, Tsjekkia 4 %, Taiwan 4 % og Romania 2 %. Følgende land står for 99 % av innkjøpene målt i verdi.

Vietnam	50%
Bangladesh	15%
China	10%
Switzerland	9%
Czechia	4%
Taiwan	4%
Czechia	3%
Romania	2%
Latvia	2%
Türkye	1%
Lithuania	1%
Germany	1%

## 5.2 Mammuts risikovurdering

I den følgende seksjonen er risiko, klager og funn summert ved land, i følge de åtte punktene i Fair Wear Code of Labour Practice.

### 1. Ansettelse er fritt valgt

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

Kina har et fattigdomsbekjempelsesprogram som har vært svært vellykket når det gjelder å heve levestandarden for millioner av mennesker. Programmet innebærer imidlertid at folk flyttes fra fattige landlige områder til urbane områder hvor det finnes arbeid, noen ganger mot deres vilje. Frivillige organisasjoner er bekymret for behandlingen av minoritetsgrupper som uigurer og tibetanere. Særlig uigur-muslimere fra Xinjiang skal ha blitt utsatt for tvangsarbeid og internering. Det er også anklager om at arbeidere fra etniske minoriteter sendes til fabrikker rundt om i Kina for å arbeide. 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 importen av varer basert på en mistanke, og det er opp til varemerket å bevise sin uskyld.

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

I Tyrkia er det bekymring for at syriske flyktninger uten papirer jobber hos underleverandører.

### 2. Organisasjonsfrihet og retten til kollektive forhandlinger

Når en fabrikk leverer til oss, krever vi at alle arbeiderne skal ha lov til å organisere seg i en fagforening og delta i kollektive forhandlinger uten konsekvenser. I realiteten er det slik at lokale skikker og lover i enkelte land kan begrense fagforeningsaktiviteter og andre former for arbeiderrepresentasjon. Vår samarbeidspartner Fair Wear evaluerer fagforeningenes status ved 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. Det forekommer diskriminering i arbeidslivet

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

I Kina er det bekymringer knyttet til behandlingen av etniske minoriteter som uigurer og tibetanere.

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

#### **4. Ingen utnyttelse av barnearbeid**

Barnearbeid, det vil si arbeid av 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 delta i skiftarbeid, tungt arbeid eller overtid.

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

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

I Tyrkia har det blitt oppdaget at barn av syriske flyktninger jobber i underleverandørfabrikker. Fair Wear krever at medlemsmerkene stiller krav til leverandørene om å ha klare retningslinjer for underleverandører og ansettelse av flyktninger og deres barn. Så langt er ikke Mammut leverandører berørt.

#### **5. Betaling av levekårsminstelønn**

De fleste land definerer en juridisk minstelønn, og ved å henvise til tredjepartsrevisjoner og lønnsundersøkelser kan vi være trygge på at våre primære leverandører betaler arbeiderne den nødvendige minstelønnen. Problemer har imidlertid oppstått med mindre leverandører. Dette er vanligvis relatert til stykkearbeid, midlertidige arbeidere og lønnsnivåer ved midlertidige permitteringer. Betaling av helligdager eller overtidstillegg følger ofte lokale skikker i stedet for streng overholdelse av loven.

Det er flere utfordringer knyttet til lønn. Den første er overholdelse av den juridiske minstelønnen (LMW), som respekteres i de fleste land. Den andre er overholdelse av lovbestemte tillegg til timelønn for overtid, som ofte ignoreres i land der fabrikkene har stykkearbeid. Det er ofte problemer med forsinket lønnsutbetaling eller til og med manglende utbetaling av tillegg og feriepenger.

I Bangladesh er LMW svært lav sammenlignet med levekårsminstelønn-benchmarkene. I Kina fastsettes LMW av hver provins, men betalinger under LMW er sjeldne, da arbeidere er frie til å flytte til andre fabrikkene. Tyrkia har svært høy inflasjon som raskt reduserer lønningene. I Vietnam fastsetter regjeringen LMW i henhold til 4 regionale klassifiseringer og øker den årlig.

Betaling av en levekårsminstelønn er et stort problem i de fleste land. Det er mange forskjellige benchmark for levekårsminstelønn, og ofte er de omstridte. Inflasjon er et stort problem, da det gradvis reduserer lønningene over tid.

## 6. Rimelige arbeidstider

Moteindustrien produserer sommer- og vinterkolleksjoner, noe som resulterer i at alle forhandlere over hele verden forventer å motta de samme kolleksjonsvarene samtidig. Forhandlere legger inn bestillinger etter messene, seks måneder før sesongen lanseres i butikkene. Dette fører til en hast for å bestille stoffer og produsere den nødvendige mengden plagg i tide for butikkutgivelsen.

Mange klesfabrikker har svært sesongbasert produksjon, så det er en risiko for overtid, spesielt i høysesongen. Overtid anses som overdrevent hvis de totale timene er 60 timer per uke eller hvis ansatte jobber 7 dager i uken.

Overdreven overtid og syv dagers arbeidsuke 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

Arbeidsmiljøproblemer blir ofte identifisert under revisjoner og fabrikkbesøk. Sammen med lokale kvalitetsspesialister er våre team medlemmer som besøker fabrikker ofte forberedt på å rutinemessig sjekke for brudd på arbeidsmiljøet i arbeidsprosesser, miljø og bruk av personlig verneutstyr (PPE). For å forhindre gjentakelse av arbeidsmiljøproblemer er opplæring i arbeidsmiljø for ledelse, veiledere og arbeidere avgjørende.

Alvorlige problemer, som utilstrekkelig brann- og bygningssikkerhet, blir vanligvis funnet under den første revisjonen av en fabrikk. Noen ganger kan disse være svært kostbare å rette opp.

Hver fabrikkrevisjon gir en lang liste over manglende overholdelse, men de fleste av dem er enkle å rette. Typiske eksempler er utløpt test- eller opplæringsbevis, ikke-fungerende brannsensorer, manglende maskinbeskyttelse, manglende element i førstehjelpsutstyr og feil merking av kjemikalier.

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

### 7.b Bygnings- og brannsikkerhet

Bangladesh har et dårlig rykte når det gjelder brann- og bygningssikkerhet etter grusomme ulykker. Mange bangladeshiske og indiske eide fabrikker i Bangladesh har svært dårlige sikkerhetsstandarder når det gjelder byggkonstruksjon, elektrisk ledningsnett, brannsikkerhet og maskinbeskyttelse. Riktig PPE er dyrt, så hjemmelaget PPE er vanlig. Støvmasker laget av resterende stoff er vanligvis utilstrekkelige. Brannsikre dører kan være malt røde, men de følger ofte ikke anerkjente sikkerhetsstandarder. Fabrikker med koreanske eller taiwanske eiere har vanligvis mye bedre standarder.

The Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh ble opprettet etter kollapsen av Rana Plaza i 2013. Accorden reviderer fabrikker med tanke på brann- og bygningssikkerhet og sørger for at nødvendige sikkerhetsoppgraderinger blir gjennomført. I 2021 ble International Accord for

Health and Safety in the Textile and Garment Industry etablert, og dette vil utvide dekningen til flere land. Mammut ble med i den internasjonale avtalen den 20. april 2023.

## 8. Juridisk bindende ansettelsesforhold

Hver arbeidstaker bør ha en skriftlig kontrakt og en passende forklaring slik at de forstår innholdet. Mammut har mottatt klager knyttet til urettferdig oppsigelse og også manglende utbetaling av bonuser når arbeidstakere sier opp.

## Sammendrag av de mest fremtredende sosiale risikoene i produksjonen

Mammut har identifisert følgende fire risikoer som de mest fremtredende i vår leverandørkjede: sesongbasert overtid, minstelønn, fagforeningskultur og regulering, og arbeidsmiljø og sikkerhet. Hvert år reevaluerer vi dette ved å overvåke fabrikkene vi samarbeider med. Dette publiseres i vår årlige ansvarlighetsrapport, der vi beskriver de fremtredende risikoene både på lands- og fabrikknivå. Videre beskriver vi klager vi har mottatt og tiltakene vi har gjort for å løse utfordringene. Nedenfor er den landspesifikke risikovurderingen, for fabrikkspesifikke diagrammer, se vår 2023 Responsibility Report.



## 7. Å avslutte, forebygge og begrense risiko

I tillegg til Fair Wear's Brand Performance Checks, gjennomfører 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 involvert i vår tekstil- og myke vareproduksjon forplikter seg til å håndheve Fair Wear's Code of Labor Practices. For å sikre at arbeidere er informert og støttet, gir vi våre leverandører plakater på deres lokale språk som

forklarer hvordan man kan sende inn klager enten lokalt eller direkte til Fair Wear. Disse plakatene må være tydelig synlige inne på fabrikken. Under våre regelmessige besøk hos leverandører verifiserer vårt innkjøps- og kvalitetspersonell om dette er tilfelle. Hvis det er brudd, kan enkeltpersoner sende inn klager enten til fabrikkledelsen eller direkte til Fair Wear ved å sende e-post til [complaints@fairwear.org](mailto:complaints@fairwear.org). Hvis enkeltpersonen føler seg tryggere, kan de sende inn klager anonymt. Når vi mottar en klage eller et problem identifiseres under en revisjon eller besøk, opprettes en handlingsplan for korreksjon (CAP) for å beskrive problemet og de tiltakene som vil bli iverksatt for å løse det.

### **Økt ledetid**

For å adressere overtid, har vi økt ledetiden på våre ordre samt deler detaljert forecast informasjon med våre leverandører tidlig i produksjonssyklusen.

### **Spesialiserte inspektører**

Når våre partnere i Fair Wear Foundation gjennomfører en revisjon, inkluderes alltid en dokumentinspektør. Denne inspektøren er ansvarlig for å gjennomgå fabrikkkontrakter, opplæringsbevis og ferieregistreringer. De verifiserer også om fabrikkprosedyrene er i samsvar med lokale lover og standarder fra International Labour Organization

### **Samarbeid om revisjoner**

Flere merker samarbeider ofte med samme leverandør eller i samme region. For å bygge bransjustering og ansvarlighet, samt øke effektiviteten og påvirkningen, kan merker gjennomføre fabrikkrevisjoner sammen. Dette koordinerer krav, reduserer overlapp og letter en mer grundig implementering av handlingsplaner for korreksjon.

### **Langvarige kontrakter**

For å endre status quo kreves sterke relasjoner. Ved å ha langvarige leveransekontrakter med partnere som overholder verdiene i friluftsbansjen, kan vi oppnå og opprettholde høye sosiale og menneskerettighetsstandarder på tvers av sektoren vår.

I 2022 endret Fair Wear fokus til risikobasert menneskerettighetsdue diligence for å tilpasse seg nye obligatoriske lover som blir innført i mange land. Mammut forberedte seg på denne endringen ved å delta på seminarer og gi relevant opplæring til ansatte. I 2023 gjennomfører vi kontinuerlig revisjoner av våre leverandører i tråd med Fair Wears krav og initierte ytterligere opplæring for arbeidstakere (WEP). Interne ansvarsområder styrkes, med mål om tettere involvering fra innkjøps- og innhentingsteamene for å forebygge eller håndtere potensielle klager direkte.

## **8. Korrigerende tiltaksplaner**

Hver sosial revisjon produserer en korrigerende tiltaksplan (CAP). Denne deles med fabrikken sammen med revisjonsrapporten. Periodisk ber Mammut om oppdateringer på CAP, inkludert bevis på gjennomføring. Revisjoner gjentas hvert tredje år eller hyppigere hvis alvorlige feil oppdages. Fair Wear Foundation samarbeider tett med handelsgrupper og arbeidskomiteer i produksjonsland, med spesiell fokus på å beskytte kvinners og barns rettigheter. Gjennom

engasjement i bransjeorganisasjoner som Social Labour Convergence Framework, Sustainable Apparel Coalition og Fair Wear, legger Mammut til rette for dialog mellom merker, produsenter og myndigheter om menneskerettighetsspørsmål.

Hvis det er en arbeiderklage, kan det bli bedt om en revisjon for å fastslå gyldigheten av klagen og identifisere rotårsaken.

I tilfelle alvorlige feil gjentar seg eller hvis fabrikkledelsen nekter å implementere korrigerende tiltak, kan Mammut velge å avslutte samarbeidet og slutte å kjøpe fra leverandøren.

## 9. Sporing og kommunikasjon

### 9.1 Ansvarlighetsrapport og retningslinjer

Vi rapporterer offentlig og følger fremdriften i våre initiativer for menneskerettigheter og miljø gjennom vår årlige ansvarlighetsrapport: [www.mammut.com/responsibility-report-2023](http://www.mammut.com/responsibility-report-2023).

I tillegg finner du informasjon om vårt ansvarlige forretningsførsel og den uavhengige Brand Performance Check fra Fair Wear på: [www.mammut.com/no/no/support](http://www.mammut.com/no/no/support).

Mer generell informasjon finner du på vår ansvarlighetshjemmeside: [www.mammut.com/no/no/responsibility](http://www.mammut.com/no/no/responsibility).

### 9.2 Kontaktinformasjon

Hvis du har spørsmål eller kommentarer til vår due diligence og denne rapporten, utdyper vi mer enn gjerne og svarer på dine spørsmål! Ta gjerne kontakt med vår leder for samfunnsansvar Tobias Steinegger, [Tobias.steinegger@mammut.com](mailto:Tobias.steinegger@mammut.com).

## 10. Underskrift

### **Espen Ramsvik**

Head of Western Europe  
Managing Director Scandinavia

### **Pirmin Walker**

Head of Group Finance & Controlling

07 August 2024 | 05:14 PDT

Espen Ramsvik

*Espen Ramsvik*

07. August 2024 | 06:53 PDT

Pirmin Walker

*Pirmin Walker*