

# Hagløfs AS - Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger 2023

Publisert: 28. juni 2024

I samsvar med kravene fastsatt i åpenhetsloven, gir følgende erklæring en oversikt over Hagløfs AS sine retningslinjer og gjennomførte tiltak for å sikre grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet og i vår leverandørkjede. Redegjørelsen dekker aktsomhetsvurderinger foretatt i perioden 1. januar 2023 – 31. desember 2023.

---

**Firmanavn:** Hagløfs AS

**Forretningsadresse:** Mølleparken 4, 0459 Oslo

**Hovedmerker, produkter og tjenester som tilbys av selskapet:** Haglöfs. Utendørsklær, fottøy og utstyr (for eksempel ryggsekker og soveposer) for fotturer, ski og løping. Hagløfs tilbyr også reparasjon som en produkttjeneste.

**Beskrivelse av selskapets struktur:** Hagløfs AS er et heleid datterselskap av Haglöfs AB. Selskapet driver med utvikling, salg og distribusjon av produkter for et aktivt friluftsliv. Sortimentet består av ryggsekker, sko og klær, som lagerføres av selskapet. Majoriteten av salget skjer til grossister innen sportsfaghandel og rene utendørsspesialister. Salget skjer også direkte til forbrukere gjennom vår butikk i Vestby, Norge.

Ettersom Hagløfs AS er et heleid datterselskap av Haglöfs AB, er Hagløfs AS underlagt gruppens rutiner og retningslinjer, og omfattes av arbeidet som gjøres i Haglöfs AB når det gjelder ansvarlig næringsliv. Oversikt over dette arbeidet, samt hvilke vesentlige risikoer som er identifisert og tiltak som er iverksatt i tilknytning til de varer Hagløfs AS selger i det norske markedet, er nærmere beskrevet under.

**Omsetning i rapporteringsåret (NOK):** 88 560 983

**Antall ansatte:** 20 ansatte, hvorav 12 er deltidsansatte

**Er virksomheten omfattet av åpenhetsloven?** Ja

**Større endringer i selskapet siden forrige rapporteringsperiode:** Selskapets morselskap, Haglöfs AB, ble i desember 2023 kjøpt opp av LionRock Capital Limitid, et private equity-selskap basert i Hong Kong. Utover dette har det ikke vært vesentlige hendelser i regnskapsåret.

**Kontaktperson for rapporten (navn og tittel):** Sara Skogsberg (Corporate Communication Manager) / Elin Eriksson (Human Rights Manager)

**E-post for kontaktperson for rapporten:** [sara.skogsberg@haglofs.se](mailto:sara.skogsberg@haglofs.se) / [elin.eriksson@haglofs.se](mailto:elin.eriksson@haglofs.se)

---

## Innledning

Hagløfs er forpliktet til å respektere menneskerettighetene, både i vår egen virksomhet og i vår verdikjede. Dette er forventet at våre leverandører og andre forretningspartnere gjør det samme. I samarbeid med resten av Haglöfs-konsernet ("Hagløfs") jobber vi kontinuerlig med å identifisere, forhindre, begrense og adressere eventuelle negative menneskerettighetspåvirkninger som vi forårsaker, bidrar til eller kan være knyttet til. Våre vurderinger av leverandørkjeden og overvåkingsinnsats legger grunnlaget for vår forpliktelse til aktsomhetsvurderinger for menneskerettigheter og arbeidsforhold, og vi samarbeider med våre produsenter og deres arbeidere, tredjepartsorganisasjoner og andre merkevarer for å redusere eventuelle identifiserte risikoer. Haglöfs' medlemskap i Fair Wear (en ideell organisasjon som jobber med merkevarer, fabrikker, fagforeninger, ikke-statlige organisasjoner og myndigheter for å forbedre arbeidsforholdene for tekstilarbidere) spiller en avgjørende rolle i dette arbeidet og underbygger våre sosiale ansvarstiltak i våre fabrikker for klær, fottøy og utstyr. Denne redgjørelsen skisserer stegene vi i Haglöfs har tatt og fortsetter å ta for å respektere menneskerettigheter og adressere relaterte risikoer og negative påvirkninger innenfor vår virksomhet og verdikjede.

Hagløfs virksomhet er tett knyttet til morselskapets, og Haglöfs utøver i begrenset grad virksomhet selvstendig fra morselskapet og dets tilknyttede selskap. Eksempelvis benytter vi samme leverandører som konsernet for øvrig. Haglöfs-konsernet opererer i tillegg i stor grad som en samlet enhet når det kommer til aktsomhetsarbeid og ivaretagelse av menneskerettigheter og anstendig arbeidsforhold. Eksempelvis er alle datterselskapene bundet av de samme etiske retningslinjene og prosedyrene. Av disse grunner vil denne redegjørelsen i stor grad omhandle Haglöfs' organisering, virksomhet, tiltak, mv. som anses relevant under åpenhetsloven, da disse også dekker Haglöfs AS sin virksomhet.

## Vår virksomhet og leverandørkjede

Hagløfs AS er et heleid datterselskap av Haglöfs AB, som igjen er heleid av LionRock Capital Limited.

Hagløfs AB opererer gjennom datterselskaper i Sverige (Nordic Outdoor Group Aktiebolag – NOGAB), Norge (Hagløfs AS), Finland (Hagløfs Oy), Danmark (Hagløfs Danmark A/S), Tyskland (Hagløfs Deutschland GmbH), og Storbritannia (Hagløfs UK Ltd.), samt en avdeling i Frankrike. Haglöfs designer, utvikler og markedsfører utendørsklær, fottøy og utstyr fra sitt hovedkontor i Bromma, Sverige. Haglöfs-konsernet eier ingen fabrikker, men samarbeider med et nettverk av 82 pålitelige materialleverandører og 34 produsenter av klær, fottøy og utstyr i 16 forskjellige land. De fleste produktene sendes til Haglöfs distribusjonssenter i Eskilstuna, Sverige, og distribueres derfra til selskapets forskjellige salgskanaler. Haglöfs-produkter selges i 21 markeder via engros, netthandel i 12 land, og 13 egneide Haglöfs-butikker.

De fleste av Haglöfs egne ansatte er basert i Sverige, hvor alle ansatte drar nytte av tariffavtaler. For våre lageroperasjoner i Sverige engasjerer vi eksterne bemanningsbyråer i henhold til en avtale med den regionale fagforeningen. Våre utvalgsriterier for eksterne bemanningsbyråer inkluderer kravet om at de har en tariffavtale. Denne tilnærmingen er i tråd med vår forpliktelse til ansvarlige og etiske ansettelsespraksiser. Dersom det ikke foreligger tariffavtaler overholder vi lokale arbeidslover og forskrifter. Vi har også en strukturert og regelmessig utveksling mellom HR og ansatterepresentanter. Dette sikrer omfattende oversikt over og mulighet til å adressere forskjellige aspekter i både daglige operasjoner og bredere initiativer, hvor risikovurdering er en avgjørende del av prosessen. I tilfeller hvor disse representantene ikke er utpekt fra Haglöfs-ansatte, engasjerer vi oss aktivt med regionale eller nasjonale representanter.

Haglöfs har direkte relasjoner med alle produsenter av klær, fottøy og utstyr involvert i produksjonen (Tier 1) og krever at eventuelle støttefabrikker (f.eks. broderi- og trykkerifasiliteter) eller underleverandører som brukes, blir navngitt og godkjent før produksjonen starter. Vi har fullstendig kartlagt vår Tier 2-leverandørkjede for utpekte materialleverandører, samt flertallet av våre ikke-utpekte materialer. Arbeidet med å fullføre kartleggingen av våre ikke-utpekte materialleverandører og for å forbedre vår forståelse av fabrikkene som er involvert i de forskjellige stadiene av materialproduksjon, er pågående. Vi jobber også med å kartlegge opprinnelsen av våre naturlige materialer lengre ned i leverandørkjeden, selv om det fortsatt er utfordringer med å oppnå fullstendig transparens i denne delen av leverandørkjeden. Utover våre leverandørkjedeparter samarbeider vi med en rekke eksterne interessenter for å adressere risikoer knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold, som Fair Wear, andre Fair Wear-medlemsmerkevarer og European Outdoor Group (EOG). Haglöfs har også signert AAFA/FLA Commitment to Responsible Recruitment.

## Styring

Haglöfs direktør for bærekraft og forretningsutvikling er ansvarlig for utviklingen av Haglöfs bærekraftstrategi (inkludert aktsomhetsvurderinger for menneskerettigheter) og er, som en del av ledergruppen, ansvarlig for implementeringen og oppfølgingen. Direktøren for bærekraft og forretningsutvikling leder Haglöfs bærekraftsteam, som jobber for å implementere bærekraftstrategien på tvers av organisasjonen og verdikjeden. Hos Haglöfs er bærekraft ikke begrenset til et enkelt teams ansvar, men integrert i roller over hele organisasjonen. Asia Sourcing Office, basert i Vietnam, spiller en kritisk rolle ved å gjøre det mulig for Haglöfs å være nærmere produksjonen, noe som letter kontinuerlig overvåking av rettferdige arbeidsforhold i fabrikkene Haglöfs samarbeider med.

Risikostyringskomiteen jobber for å forbedre synligheten av fremvoksende risikoer og kommende regelendringer, og er sammen med bærekraftsteamet ansvarlig for å overvåke og gjennomgå menneskerettighetsrisikoer. Haglöfs ledergruppe overvåker bærekraftsteamet, og medlemmene utgjør risikostyringskomiteen.

## Våre retningslinjer og prosedyrer

For å støtte oppnåelsen av vår forpliktelse til å respektere menneskerettigheter, i vår egen virksomhet så vel som i leverandørkjeden, har Haglöfs vedtatt retningslinjer basert på internasjonalt anerkjente standarder og normer (f.eks. Den internasjonale arbeidsorganisasjonens grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidet, OECDs retningslinjer for aktsomhetsvurdering for ansvarlige leverandørkjeder i tekstil- og fottøysektoren, FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter, og veiledning fra Fair Wear). Disse retningslinjene styrer interne prosesser, samt skisserer minimumskravene vi stiller til forretningspartnere i hele vår leverandørkjede. Vi gjennomgår og oppdaterer regelmessig våre retningslinjer og prosesser for å adressere nye risikoer og lovendringer, samt for å innlemme forbedringer. Opplæring gis til både ansatte og produksjonspartnere for å bidra til å håndheve våre retningslinjer, prosedyrer og minimumskrav.

Haglöfs etiske retningslinjer ([Code of Conduct](#)) forklarer hva det betyr å opprettholde våre verdier samtidig som det å handle med integritet, følge lovkrav og vise respekt for hverandre, våre kunder og våre forretningspartnere fortsetter å være hjørnesteinen i alt vi gjør. Den gjelder for alle ansatte i, eller som driver forretninger på vegne av, Haglöfs AB og dets tilknyttede selskaper, uavhengig av senioritet eller lokasjon. Alle nye Haglöfs-ansatte må lese og signere de etiske retningslinjene sammen med sin arbeidskontrakt. Vi oppfordrer aktivt individer til å rapportere eventuelle brudd på de etiske retningslinjene og har etablert et konfidensielt nettbasert rapporteringssystem (den etiske

hjelpelinjen) for å lette rapporteringen av etikkbrudd. Hvordan man bruker rapporteringssystemet og prosessen for undersøkelse er beskrevet i Haglöfs policy for beskyttet avsløring (varsling) ([Haglöfs Policy on Protected Disclosure \(Whistleblowing\)](#)).

Vi forventer at våre forretningspartnere opprettholder sammenlignbare prinsipper som de som er skissert i Haglöfs' etiske retningslinjer, og vi har som mål å kun samarbeide med de som oppfyller disse standardene. Vår [Policy of Engagement](#) skisserer disse standardene for våre produksjonspartnere, som dekker områder som menneskerettigheter, arbeidsstandarder, korrupsjon, personvern, helse og sikkerhet på arbeidsplassen og miljøpraksiser. Policy of Engagement er en viktig del av vilkårene for avtale som alle produksjonspartnere må signere og overholde.

Haglöfs' arbeidspraksiskode ([Code of Labor Practices](#)) er basert på Fair Wear arbeidspraksiskode og komplementerer vår Policy of Engagement. Arbeidspraksiskoden skisserer minimumskravene som forventes av våre leverandører og andre forretningspartnere og adresserer emner som tvangsarbeid (inkludert bundet og fengselsarbeid, menneskehandel, slaveri og praksis som ligner på slaveri), barnarbeid, diskriminering, foreningsfrihet og retten til kollektive forhandlinger, lønn, arbeidstid, trygge og sunne arbeidsforhold og juridisk bindende arbeidsforhold. Koden krever at leverandører overholder lokale og andre gjeldende lover, og der hvor lovens bestemmelser og koden adresserer samme tema, skal den bestemmelsen som gir arbeiderne den største beskyttelsen anvendes. Alle produsenter som produserer Haglöfs-produkter (inkludert støttefabrikker, som broderi- og trykkerifasiliteter, og autoriserte underleverandører) må signere og overholde arbeidspraksiskoden.

For å styre vårt arbeid med produksjonspartnere, anvender vi et sett med interne retningslinjer og prosesser. Haglöfs fabrikkgodkjennings- og onboardingprosessen ([Factory Approval and Onboarding Process](#)) skisserer prosessen for vurdering og godkjenning av eventuelle potensielle nye fabrikker, inkludert vurdering av deres evne til å oppfylle Haglöfs arbeidspraksiskode. Ingen produksjon starter ved noen ny fabrikk (inkludert eventuelle underleverandører eller støttefabrikker) før den har fullført godkjenningsprosessen. Når en fabrikk er godkjent og ordentlig onboardet, engasjeres den i et pågående overvåkings- og forbedringsprogram, som spesifisert i Haglöfs fabrikkovervåkingsretningslinjer ([Factory Monitoring Guidelines](#)). Hvis et forhold til en produksjonspartner avsluttes, skisserer Haglöfs ansvarlige utgangsstrategi prosessen ([Responsible Exit Strategy](#)) som skal følges for å ansvarlig avslutte forholdet, inkludert en vurdering av virkningen på produsentens arbeidere.

## Aktomhetsvurdering for menneskerettigheter

For å operasjonalisere Haglöfs forpliktelse til å respektere menneskerettigheter, gjennomfører vi aktomhetsvurderinger for menneskerettigheter for å identifisere, forhindre, begrense og adressere eventuelle potensielle og faktiske negative menneskerettighetspåvirkninger vi kan forårsake, bidra til eller være knyttet til. Siden risikoen for menneskerettighetsbrudd er mest fremtredende i vår leverandørkjede, fokuserer vi hovedsakelig våre aktomhetsvurderingsinnsats på denne delen av virksomheten. Vår tilnærming til aktomhetsvurderinger for menneskerettigheter i vår leverandørkjede inkluderer følgende viktige trinn:

### 1. **Identifisering av faktiske og potensielle negative menneskerettighetspåvirkninger**

For å identifisere eventuelle faktiske eller potensielle negative påvirkninger hos våre produsenter av klær, fottøy og utstyr, gjennomfører vi skrivebordsbaserte risikovurderinger samt fabrikkrevisjoner på stedet.

- a. **Risikovurderinger:** Vi gjennomfører kontinuerlig risikovurderinger av alle våre nåværende, så vel som eventuelle potensielle nye, produsenter av klær, fottøy og utstyr involvert i

Haglöfs-produksjonen, som inkluderer risikoer knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold (dvs. risikoer for mennesker). I risikovurderingene vurderer vi ulike typer risikoer, som risikoer knyttet til det relevante landet, sektoren og produktet, samt risikoer knyttet til Haglöfs innkjøps- og forretningsmodell. Vi inkluderer risikoinformasjon fra eksterne kilder, som ikke-statlige organisasjoner, fagforeninger og eksperter, samt interne kilder som rapporter fra fabrikkrevisjoner, opplæring og besøk, og eventuelle potensielle klager fra fabrikkarbeidere. Før vi går inn i et nytt innkjøpsland, gjennomfører vi også en spesifikk landrisikovurdering, som for eksempel inkluderer en analyse av risikoer knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold, politisk stabilitet og korrupsjon.

- b. **Fabrikkrevisjoner:** Risikovurderingene underbygger prioriteringene våre av ytterligere tiltak for å identifisere faktiske og potensielle menneskerettighetspåvirkninger på fabrikk nivå, som revisjoner på stedet. Formålet med revisjonene er å verifisere overholdelse av Haglöfs arbeidspraksiskode, som alle fabrikker må overholde til enhver tid. Revisjonene utføres av uavhengige og troverdige tredjepartsorganisasjoner, som Fair Wear og Better Work. Vanligvis inkluderer en revisjon en fysisk inspeksjon av fabrikkområdet og eventuelle sovesaler, en gjennomgang av relevante dokumenter og registre, samt intervjuer med fabrikkledelse, arbeidere og eventuelle arbeider- eller fagforeningsrepresentanter. Hver fabrikk revideres minst hvert tredje år, med mindre identifiserte risikoer krever hyppigere revisjoner. Utfallet av revisjonene bidrar til å bestemme typen og frekvensen av fremtidige fabrikkengasjementer for å begrense og avhjelpe eventuelle negative påvirkninger som er identifisert.

## 2. Forebygging, begrensning og avhjelping av eventuelle identifiserte negative påvirkninger

For å adressere eventuelle identifiserte negative påvirkninger, jobber vi for å begrense og avhjelpe de spesifikke problemene som er funnet gjennom korrigeringsplaner og fabrikkdialog og besøk, for å styrke arbeiderbevissthet og stemme gjennom opplæring og en arbeiderhjelpelinje, og for å kontinuerlig undersøke våre egne praksiser for å sikre forbedret ansvarlig forretningspraksis fra vår side.

- a. **Korrigeringsprosess:** En fabrikkrevisjon kan være et nyttig verktøy både for å identifisere negative påvirkninger, samt for å hjelpe til med å håndheve overholdelse av menneskerettighetsstandarder. Når avvik oppdages under en revisjon, jobber Haglöfs med fabrikkene for å adressere problemene gjennom dialog og en tidsbundet korrigeringsplan. Denne prosessen inkluderer også å identifisere og adressere de underliggende årsakene til de avdekkede problemene for å bidra til forebygging av fremtidige negative påvirkninger. Haglöfs overvåker og bidrar i korrigeringsprosessen til alle problemene er adressert. Skulle leverandøren nekte å engasjere seg i korrigeringsprosessen for å avhjelpe identifiserte problemer, har Haglöfs rett til å avslutte forretningsforholdet. Rettigheten brukes imidlertid kun som en siste utvei når alle alternativene for å avhjelpe problemet er fullstendig utmattet. Dersom tvangsarbeid mistenkes eller identifiseres, etterforskes det umiddelbart for å bestemme omfanget og arten av saken. Det er viktig å sikre sikkerheten og velværet til de berørte arbeiderne gjennom hele etterforsknings- og avhjelpingsprosessen, og å verifisere at saken er fullstendig og bærekraftig avhjulpet. Dette inkluderer å sikre at alle berørte arbeidere har mottatt hjelp og forbedring og at alle midler som ble brukt til å skape en tvangsarbeidssituasjon, er fullstendig og omfattende adressert. Haglöfs tilbyr støtte og veiledning til fabrikkene gjennom hele denne prosessen, for eksempel faglig råd, tilgang til tredjepartsveiledning eller annen støtte etter behov.
- b. **Fabrikkbesøk:** Besøk til fabrikkene vi samarbeider med, gir bedre synlighet av arbeidsforhold, oppfølging av eventuelle klager eller problemer funnet under

revisjoner, forsterkning av våre standarder, forbedring av kommunikasjon og oppbygging av sterke og transparente relasjoner. Besøkene gjennomføres av våre innkjøps- og bærekraftteam, samt av Haglöfs ledelse, innkjøps- og utviklingsteam. For nye fabrikker må et besøk gjennomføres før bulkproduksjonen starter.

- c. **Opplæring:** Vi sørger for at fabrikkene vi samarbeider med, får opplæring for å hjelpe til med å forbedre både arbeidernes og ledelsens forståelse av arbeids- og menneskerettigheter. Opplæringen har som mål å hjelpe arbeidere med å forstå sine rettigheter, samtidig som de blir klar over alternativene som er tilgjengelige for dem hvis deres rettigheter har blitt krenket. Opplæringen hjelper også fabrikkledelsen med å sette opp prosesser og systemer for risikobegrensning og kontinuerlige forbedringer. Opplæringen gjennomføres hovedsakelig av Fair Wear eller Better Work og fornyes med en frekvens som avhenger av risikonivået ved fabrikken. Opplæring om arbeids- og menneskerettigheter gis også til nøkkelpersoner internt i Haglöfs som hyppig interagerer med våre produksjonspartnere.
- d. **Arbeiderhjelpelinje:** Alle arbeidere i våre Tier 1-fabrikker (inkludert støttefabrikker) har tilgang til en ekstern hjelpelinje administrert av Fair Wear. Gjennom denne hjelpelinjen kan arbeidere anonymt kontakte et lokalt team via e-post eller telefon og uttrykke bekymringer om sine arbeidsforhold på sitt språk. Informasjon om hjelpelinjen deles via "Worker Information Sheets" som skal være synlig hengt opp på et synlig og ofte besøkt område i fabrikken. Når en klage sendes inn, samarbeider Haglöfs med fabrikken for å adressere klagen og avhjelpe eventuelle potensielle brudd.
- e. **Ansvarlig utgang:** I tilfelle Haglöfs avslutter forholdet til en leverandør, på grunn av manglende korrigerende/rettelse av arbeidsrettighetsbrudd eller andre grunner, er Haglöfs forpliktet til å håndtere avslutningsprosessen på en ansvarlig måte for å forhindre eller begrense eventuelle potensielle negative påvirkninger på arbeiderne. Prosessen styres av Haglöfs ansvarlige utgangsstrategi, som for eksempel inkluderer å varsle leverandøren minst en sesong i forveien, vurdere den sosiale påvirkningen terminering vil ha på fabrikkens arbeidere og utvikle en fase-ut plan for produksjonsordrer.
- f. **Innkjøpspraksiser:** Ansvarlige innkjøpspraksiser er en viktig del av arbeidet med å forhindre bidrag til negative menneskerettighetspåvirkninger i leverandørkjeden. Derfor undersøker vi kontinuerlig våre interne retningslinjer og prosedyrer med mål om å unngå å stille krav til våre leverandører som kan kompromittere deres evne til å respektere menneskerettigheter. For eksempel, i den grad det er mulig, unngår vi sene betalinger, sene bestillinger eller høyt pressede tidsfrister for å ikke legge ytterligere press på fabrikkene vi samarbeider med.

### **3. Sporing av fremdrift og kommunikasjon om våre aktsomhetsvurderingsinnsats for menneskerettigheter**

For å sikre ansvarlighet og kontinuerlige forbedringer av vårt system for aktsomhetsvurdering av menneskerettigheter, jobber vi kontinuerlig med å spore implementeringen og fremdriften av våre aktsomhetsvurderingsinnsats, samt offentlig rapportering om disse.

- a. **Sporing av fremdrift:** For å overvåke fremdriften og effektiviteten av vår innsats i forbindelse med aktsomhetsvurderinger, overvåker vi kontinuerlig implementeringen av aktsomhetsaktiviteter. Dette inkluderer for eksempel sporing av implementeringen av eventuelle åpne korrigeringsplaner til alle problemene er adressert, og

identifisering av eventuelle gjentakende avvik som kan indikere ineffektiv avhjelping av rotårsaker. For å overvåke fremdrift over tid, overvåker vi en rekke nøkkelindikatorer for våre Tier 1-klær, fottøy og utstyrsfabrikker, inkludert:

- Antall fabrikker, ledelse og arbeidere som har mottatt opplæring om arbeids-/menneskerettigheter
- Antall og type klager som kommer gjennom arbeiderhjelpelinjen
- Antall arbeidere intervjuet i revisjoner, inkludert off-site arbeiderintervjuer
- Antall personlige fabrikkbesøk av Haglöfs-ansatte
- Antall fabrikkrevisjoner, samt antall og type problemer funnet i revisjoner
- Totalt antall fabrikker, samt lengden på hvert fabrikkforhold
- Antall innsamlede lønnsdatasett, samt antall fabrikker som betaler gjennomsnittlige lønninger som oppfyller eller overgår en av de brukte levekostnadsstandardene.

Fair Wear Member Hub, samt interne systemer, legger til rette for databehandling for å spore fremdrift. I tillegg, for å hjelpe oss med å identifisere og spore forbedringer av vårt system for aktsomhetsvurdering av menneskerettigheter og interne praksiser, blir Haglöfs regelmessig vurdert av Fair Wear som en del av deres "Brand Performance Check". Den nyeste Brand Performance Check av Haglöfs kan finnes på Fair Wear sin [nettside](#).

- b. **Rapportering:** Vi kommuniserer åpent om vår aktsomhetsvurderingsinnsats for menneskerettigheter, fremdrift og utfordringer gjennom ulike kanaler, som Haglöfs nettside og årlige bærekrafts- og sosiale rapporter. Vi avslører også alle våre Tier 1-klær, fottøy og utstyrsfabrikker, inkludert støttestofffabrikker, til Fair Wear og på vår [nettside](#).

## Våre resultater og fremgang i 2023

I 2023 gjennomførte Haglöfs risikovurderinger av alle våre direkte innkjøpsland samt alle våre Tier 1-fabrikker for å identifisere potensielle menneskerettighetsrisikoer. Risikovurderingen av våre innkjøpsland klassifiserte alle land, unntatt Sverige og Portugal, som høyrisikoland når det gjelder arbeids- og menneskerettigheter. Innenfor vår verdikjede er arbeiderne i vår leverandørkjede identifisert som gruppen med størst risiko for menneskerettighets- og arbeidsrettighetsbrudd, og risikoene øker lenger ned i leverandørkjeden. I revisjonene som ble gjennomført i 2023 av våre Tier 1-klær, fottøy og utstyrsfabrikker, var de fleste identifiserte problemene knyttet til trygge og sunne arbeidsforhold, etterfulgt av problemer knyttet til lønn og foreningsfrihet. Vi utvidet også revisjonsomfanget vårt i 2023 for å inkludere en broderi- og trykkerifabrikk. Denne revisjonen genererte nesten halvparten av alle problemene som ble funnet i løpet av året. Noen få av problemene identifisert i denne revisjonen var knyttet til barnearbeid og gjaldt fabrikken som manglet retningslinjer for barnearbeid og unge arbeidere, samt ikke utførte alternativ aldersbekreftelse for arbeidere som ikke kunne oppgi aldersdokumenter.

Ingen rapporter ble sendt inn til den etiske hjelpelinjen i 2023, men fire klager ble mottatt gjennom Fair Wear sin arbeiderhjelpelinje. Klagene gjaldt tre forskjellige fabrikker i Kina og Vietnam. To av klagenes som ble mottatt, gjaldt forsinkede lønninger eller manglende utbetaling av sluttvederlag ved oppsigelse. Begge sakene ble løst, og arbeiderne ble betalt. En annen klage gjaldt en misforståelse som førte til at en gravid arbeider sa opp, som ble avklart, og arbeideren kunne returnere til arbeid. Den fjerde klagen gjaldt uautorisert underleverandører, som fabrikken innrømmet å ha gjort tidligere, men hadde sluttet å gjøre da klagen ble sendt inn.

Risikoene og problemene som ble identifisert, ble adressert i tråd med retningslinjene, prosessene og aktivitetene for aktomshetsvurderinger som er beskrevet ovenfor. Videre implementerte vi i 2023 følgende spesifikke tiltak for å adressere identifiserte risikoer og problemer:

- Vi åpnet et lokalt innkjøpskontor i Asia, for å muliggjøre at vi er nærmere produksjonen for å øke tilstedeværelsen og forbedre overvåkingen av arbeidsforholdene i fabrikkene vi samarbeider med.
- Fire av fabrikkene vi samarbeider med, ble revidert i løpet av året. Siden alle klær, fottøy og utstyrsfabrikker er innrullert i en revisjonssyklus på tre år og en stor andel ble revidert i 2022, ble færre revisjoner gjennomført i 2023 sammenlignet med året før. Alle revisjonene ble utført av Fair Wear ved fabrikker i Vietnam.
- Som en del av revisjonene som ble utført, ble totalt 148 arbeidere intervjuet. I tre av de fire revisjonene ble off-site arbeiderintervjuer gjennomført.
- Vi har samarbeidet med fabrikkene vi samarbeider med for å adressere de identifiserte problemene i tidligere revisjoner, både uavhengig og i samarbeid med andre Fair Wear-medlemsmerkevarer.
- Det var totalt 17 besøk av Haglöfs-ansatte til 9 av fabrikkene vi samarbeider med. Som en del av besøkene fortsatte vi for eksempel å overvåke om informasjonsplakatene om Fair Wear-hjelpelinjen fortsatt hang synlig på arbeidsplassene.
- Tre av fabrikkene vi samarbeider med holdt opplæringsøkter, som nådde totalt 296 arbeidere og 77 fabrikkledere. Alle opplæringene ble ledet av Fair Wear og dekket emnene i arbeidspraksiskoden, samt interne og eksterne klagemekanismer.
- I samsvar med vår innkjøpsstrategi fortsatte vårt arbeid med å konsolidere fabrikker i 2023. Færre nye fabrikker ble lagt til, og totalt antall fabrikker ble redusert sammenlignet med 2022. Vårt mål med konsolideringen er å øke volumene med pålitelige fabrikker, og dermed styrke langsiktige forretningsforhold og oppnå større innflytelse i å adressere menneskerettighetsrisikoer.
- Vi klarte å samle inn tre ekstra lønnsdatasett under revisjonene utført i Vietnam, noe som resulterte i komplette lønnsdata for 17 fabrikker i Kina og Vietnam. Åtte av disse fabrikkene betaler gjennomsnittlige lønninger som oppfyller en av de brukte levekostnadsstandardene.

## Videre tiltak

Vårt arbeid med å identifisere og adressere potensielle eller faktiske negative påvirkninger på menneskerettigheter fortsetter. I tillegg til vårt pågående arbeid med aktsomhetsvurderinger for menneskerettigheter som beskrevet ovenfor, har vi som mål å fokusere på følgende nøkkelhandlinger i det kommende året for å ytterligere styrke vårt arbeid med å adressere risikoer og påvirkninger knyttet til menneskerettigheter:

- Fortsette å kartlegge vår leverandørkjede utover Tier 1-fabrikker, for å muliggjøre identifisering av menneskerettighetsrisikoer lenger ned i vår leverandørkjede der risikoene kan være høyere.
- Vurdere den interne opplæringen som gis, og der det er nødvendig, styrke opplæringen om menneskerettigheter/arbeidsrettigheter til relevant personale.
- Fortsette arbeidet med å styrke våre retningslinjer og prosedyrer for å adressere relevante menneskerettighetsrisikoer i vår egen virksomhet og verdikjede.
- Styrke vår risikovurderingsprosess for bedre å fange opp menneskerettighetsrisikoer, inkludert identifisering av sårbare høyrisikogrupper.



Denne erklæringen er godkjent av styret og daglig leder i Hagløfs AS den 28. juni 2024.

---

Bo Fredrik Olsson  
Styrets leder

---

Joakim Nyhage  
Styremedlem

# Deltagare

---

**JOAKIM NYHAGE** Sverige

***Signerat med E-signering***

---

Joakim Nyhage  
joakim.nyhage@haglofs.se

***2024-06-28 09:38:47 UTC***

---

Datum

Leveranskanal: E-post  
IP-adress: 217.213.142.175

**FREDRIK OHLSSON** Sverige

***Signerat med E-signering***

---

Fredrik Ohlsson  
fredrik.ohlsson@haglofs.se

***2024-06-28 09:42:25 UTC***

---

Datum

Leveranskanal: E-post  
IP-adress: 217.9.210.64

**ELIN ERIKSSON** Sverige

**Granskare**

Elin Eriksson  
elin.eriksson@haglofs.se

Leveranskanal: E-post