

Hagløfs AS - Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger 2024

Publisert: 26. juni 2025

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 2024 – 31. desember 2024.

Firmanavn: Hagløfs AS

Forretningsadresse: Mølleparken 2, 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): 56 035 735

Antall ansatte: 19 ansatte, hvorav 14 er deltidsansatte

Er virksomheten omfattet av åpenhetsloven? Ja

Større endringer i selskapet siden forrige rapporteringsperiode: Det har ikke skjedd noen vesentlige endringer i selskapet i løpet av 2024.

Kontaktperson for rapporten (navn og tittel): Victor Adler (Global Business Development & Sustainability Director) / Elin Eriksson (Human Rights Manager)

E-post for kontaktperson for rapporten: victor.adler@haglofs.se / elin.eriksson@haglofs.se

Innledning

Haglöfs 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 ("Haglöfs") 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 tekstilarbeidere) 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.

Haglöfs 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 konsernt 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

Haglöfs AS er et heleid datterselskap av Haglöfs AB, som igjen er heleid av LionRock Capital Aspire (HK) Limited.

Haglöfs AB opererer gjennom datterselskaper i Sverige (Nordic Outdoor Group Aktiebolag – NOGAB), Norge (Haglöfs AS), Finland (Haglöfs Oy), Danmark (Haglöfs Danmark A/S), Tyskland (Haglöfs Deutschland GmbH), Storbritannia (Haglöfs UK Ltd.), Hongkong (Haglöfs (Hong Kong) Limited) og Nederland (Haglöfs Benelux B.V.), 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 83 pålitelige materialleverandører og 30 produsenter av klær, fottøy og utstyr i 15 forskjellige land. De fleste produktene sendes til Haglöfs distribusjonssenter i Eskilstuna, Sverige, og distribueres derfra til selskapets forskjellige salgskanaler. Haglöfs-produkter selges i 22 markeder via engros, netthandel i 12 land, og 12 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.

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), barnearbeid, 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 onboardingsprosess ([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 Policy](#)) som skal følges for å ansvarlig avslutte forholdet, inkludert en vurdering av virkningen på produsentens arbeidere.

Aktsomhetsvurdering for menneskerettigheter

For å operasjonalisere Haglöfs forpliktelse til å respektere menneskerettigheter, gjennomfører vi aktsomhetsvurderinger 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 aktsomhetsvurderingsinnsats på denne delen av virksomheten. Vår tilnærming til aktsomhetsvurderinger 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.
- 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 bærekraftsteam, 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 fabrikkene. 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 fabrikkene. Når en klage sendes inn, samarbeider Haglöfs med fabrikkene for å adressere klagen og avhjelpe eventuelle potensielle brudd.
- e. **Ansvarlig utgang:** I tilfelle Haglöfs avslutter forholdet til en leverandør, på grunn av manglende korrigering/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 utgangspolicy, 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 støttfabrikker, til Fair Wear og på vår [nettside](#).

Våre resultater og fremdrift i 2024

I 2024 gjennomførte vi risikovurderinger av alle våre Tier 1- og Tier 2-anskaffelsesland for å kartlegge potensielle menneskerettighetsrisikoer. For Tier 1 ble alle land unntatt Sverige og Portugal klassifisert som høyrisiko. Vi styrket metodikken for risikovurdering på landnivå ved å inkludere flere risikindikatorer, slik som U.S. Bureau of International Labor Affairs' liste over varer produsert ved barne- eller tvangsarbeid, Trafficking in Persons-rapporten, Global Slavery Index, Global Gender Gap Index, ILO-statistikk om arbeidstid, og Environmental Performance Index. Samtidig ble alle våre Tier 1-fabrikker for klær, fottøy og hardware vurdert på fabrikknivå for å prioritere videre tiltak. Metodikken for vurdering på fabrikknivå ble også forbedret gjennom året ved å inkludere informasjon fra revisjoner, opplæring, klager, besøk, vår årlige spørreundersøkelse og data fra Fair Wear. Med oppdatert metodikk kunne vi også vurdere sannsynlighet og alvorlighetsgrad for hver dimensjon i Code of Labour Practices.

I revisjonene som ble gjennomført i 2024 av våre Tier 1-fabrikker for klær, fottøy og hardware, var de to områdene med flest identifiserte avvik de samme som i 2023. Trygge og helsefremmende arbeidsforhold var fortsatt det området med flest avvik (og sto for over halvparten av alle funn i revisjonene), etterfulgt av forhold knyttet til lønn (som utgjorde 19 % av funnene). Det tredje området med flest identifiserte avvik gjaldt arbeidstid (som utgjorde 11 % av alle funnene). For en oversikt over de viktigste risikoene og avvikene identifisert i de siste fabrikkrevisjonene, se [Factory List](#).

I én fabrikk i Vietnam ble det oppdaget et tilfelle av barnearbeid: en 14 år gammel gutt hadde forfalsket ID for å arbeide i et vaktelskap tilknyttet fabrikk. Arbeidet opphørte umiddelbart, og fabrikk støttet ham og familien økonomisk til han fylte 15 år, med tilbud om arbeid deretter. Aldersverifiseringsprosessen ble forbedret, alle ID-er ble kontrollert på nytt, og relevant personale ble opplært for å forhindre gjentakelse.

I én fabrikk i Indonesia ble det avdekket tvangsarbeidsindikatorer da nye ansatte hevdet å ha blitt belastet gebyrer av allerede ansatte under rekruttering. Fabrikken tilbød refusjon, selv om ingen meldte krav, og innførte interne tiltak for å forby gebyrer ved rekruttering. Arbeidere ble informert om gjeldende regelverk.

Det ble ikke meldt inn noen saker til Haglöfs' etikklinjé i 2024, men to klager ble mottatt via Fair Wears varslingslinje for arbeidere. Klagene gjaldt to ulike fabrikker i Vietnam, og begge var knyttet til lønn og rettslig bindende arbeidsforhold. Den ene klagen omhandlet en misforståelse knyttet til oppsigelsesprosessen, der arbeidstakeren ble anklaget for å ha avsluttet arbeidsforholdet på ulovlig vis. Som følge av dette mottok ikke vedkommende sluttlønn eller sitt sosiale forsikringsbevis. Saken ble løst, og arbeidstakeren ble kompensert. For å forhindre gjentakelse ble fabrikkens oppsigelsesrutiner oppdatert basert på tilbakemeldinger fra Fair Wear og Haglöfs, og relevant personale fikk opplæring i den nye prosedyren. Den andre klagen gjaldt også en misforståelse rundt oppsigelse. En analfabet arbeidstaker ble syk og klarte ikke å kommunisere årsaken på riktig måte, noe som førte til at det fremsto som en ulovlig fratreden. Også denne arbeidstakeren ble riktig kompensert og mottok tilhørende fordeler og dokumentasjon. I likhet med den første saken skyldtes problemet manglende opplæring av relevant personale. Derfor ble det gitt opplæring for å forhindre lignende hendelser i fremtiden.

De identifiserte risikoene og problemene ble håndtert gjennom de aktsomhetsvurderingsprosessene, retningslinjene og tiltakene som er beskrevet ovenfor. I 2024 implementerte vi spesielt følgende tiltak for å håndtere disse risikoene og problemene:

- Åtte fabrikker i Vietnam, Indonesia og Tyrkia ble revidert gjennom ulike ordninger: fire via Fair Wear eller Better Work, og fire brukte eksisterende revisjonsrapporter for risikovurdering og oppfølging.
- Totalt 258 arbeidere (191 kvinner og 67 menn) ble intervjuet i revisjoner.
- Samarbeid med fabrikker fortsatte for å lukke avvik fra tidligere revisjoner, både alene og sammen med andre merker og tredjepartsaktører. I 2024 ble alle åpne handlingsplaner (CAPs) fulgt opp, og 54 % ble fullt ut lukket. Fabrikkene i Kina og Vietnam, der Haglöfs hadde hovedansvar for oppfølgingen av handlingsplanene, arbeidet med å løse og utbedre følgende forhold:
 - o I Vietnam arbeidet tre fabrikker med å styrke arbeidstakerrepresentasjon ved å sikre at representanter velges demokratisk og ikke er en del av ledelsen. Det ble også sørget for at skriftlige forhandlingsprotokoller ble riktig dokumentert og hengt opp på fabrikkens oppslagstavler, sammen med oversikter over ledelses- og arbeidstakerrepresentanter. To fabrikker arbeidet med å redusere overdreven overtid og sikre at arbeidere har minst én fridag i uken og tolv timers hvile mellom skift, gjennom forbedringer i både produksjonsplanlegging og overvåking av overtid. Én fabrikk tok tak i kjønnsdiskriminering i rekrutteringsprosessen ved å oppdatere sine retningslinjer og rutiner. Alle avdelinger ble informert om oppdateringene for å sikre en rettferdig ansettelsesprosess basert på kompetanse og erfaring. Samme fabrikk oppdaterte også sin prosedyre for midlertidig overføring av ansatte for å sikre lovmessig etterlevelse, mens en annen fabrikk oppdaterte sine arbeidskontrakter for å oppfylle lokal lovgivning. Lønnsrelaterte problemer, som feilberegning av overtid og manglende kompensasjon ved skader, ble også adressert av to ulike fabrikker i Vietnam. Seks fabrikker i Vietnam fullførte i tillegg utbedringer knyttet til en rekke helse- og sikkerhetstemaer, inkludert å sikre at førstehjelpsutstyr er tilstrekkelig både i innhold og mengde, at gravide arbeidstakere blir omplassert til tryggere stillinger, og at advarselsskilt er synlige og skrevet på lokalt språk. Enkelte fabrikker arbeidet også med å sikre merkede og frie rømningsveier, sikkerhetsinspeksjoner, oppdaterte evakueringsplaner, korrekt merking av kjemikalier, nøyaktig rapportering av ulykker,

samt opplæring i helse og sikkerhet. I tillegg arbeidet tre fabrikker med å forbedre bruken av personlig verneutstyr (PPE) ved å tilby opplæring til arbeidstakerne.

- I Kina gjennomførte én av fabrikkene vi samarbeider med tiltak for å redusere overdreven overtid, mens en annen fabrikk arbeidet for å sikre at arbeidstakere får minst én fridag i uken. Denne andre fabrikk arbeidet også med å forbedre ergonomien ved arbeidsstasjonene ved å utstyre dem med avlastningsmatter mot tretthet.
- Det ble gjennomført totalt 42 fabrikkbesøk av Haglöfs-ansatte ved 14 av fabrikkene vi samarbeider med – en betydelig økning sammenlignet med 2023. Hoveddelen av besøkene ble gjennomført av vårt innkjøpsteam i Vietnam og Hongkong. For å støtte Haglöfs-ansatte i å identifisere og samle informasjon om potensielle risikoer og utfordringer under besøkene, ble det utviklet en sjekkliste i samarbeid med innkjøpsteamet. Denne sjekklisten bidro til verdifull identifisering av risikoer og muliggjorde grundigere oppfølging i forbindelse med enkelte besøk. Til tross for opplæring, var det imidlertid en utfordring å implementere sjekklisten effektivt gjennom året, grunnet begrenset tid og ressurser.
- Fire av fabrikkene vi samarbeider med deltok i opplæringsøkter ledet av Fair Wear eller Better Work. Fair Wear gjennomførte en introduksjonstrening ved en av våre største fabrikker i Vietnam, med totalt 402 arbeidere, 145 mellomledere og 10 ledere (58 % av deltakerne var kvinner). Opplæringen dekket temaene i Code of Labor Practices, Fair Wears varslingslinje, vietnamesisk arbeidslov, dialog mellom arbeidere og ledelse, og sosial dialog. De tre øvrige fabrikkene deltok i lederopplæring fra Better Work (med totalt 12 ansatte), med fokus på likestilling, arbeidskontrakter, sosial- og helseforsikring, arbeidsrett og regelverk for arbeidsforhold.
- For å ytterligere øke bevisstheten rundt Fair Wears varslingslinje utover informasjonsplakatene som allerede var oppslått, delte to fabrikker i Vietnam også ut Fair Wear Worker Information Cards. Disse kortene gir en oversikt over Code of Labor Practices, inkludert arbeidstakers frihet, samt informasjon om hvordan og når arbeidere kan kontakte Fair Wears varslingslinje.
- Arbeidet med å konsolidere fabrikkporteføljen fortsatte i tråd med vår anskaffelsesstrategi. Det totale antallet fabrikker som produserte varer for Haglöfs i 2024 ble redusert fra 34 til 30 sammenlignet med 2023.
- Innkjøpsteamet i Vietnam og Hongkong, samt bærekraftsteamet, deltok i intern opplæring med fokus på menneskerettigheter, Fair Wears krav og Haglöfs' prosess for aktsomhetsvurdering. Alle nyansatte i Haglöfs i løpet av året mottok også en grunnleggende introduksjon til Haglöfs' aktsomhetsprosess for menneskerettigheter, Code of Labor Practices og Fair Wears arbeid.
- Én ny lønnsdatapakke ble samlet inn under en Fair Wear-revisjon i Tyrkia, noe som resulterte i fullstendig lønnsdata for 16 fabrikker i Kina, Vietnam og Tyrkia. Ni av disse fabrikkene, som samlet står for over 35 % av produksjonsvolumet i 2024, betaler gjennomsnittslønn som oppfyller eller overstiger én av de levekostnadsbenchmarkene vi benytter.

For mer informasjon om identifiserte påvirkninger og fremdrift i løpet av 2024, se [bærekraftsrapporten](#) for 2024 og [Factory List](#).

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 kartleggingen av leverandørkjeden utover Tier 1-fabrikker for å muliggjøre identifisering av menneskerettighetsrisikoer lenger ned i verdikjeden, der risikoen kan være høyere.
- Starte innhenting av informasjon om menneskerettighetsrisikoer fra leverandører på Tier 2-nivå.
- Tilby opplæring i aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter til relevante interne medarbeidere og eksterne interessenter.
- Videreføre arbeidet med å styrke retningslinjer og rutiner for å håndtere relevante menneskerettighetsrisikoer i egen virksomhet og verdikjede.

Denne erklæringen er godkjent av styret i Hagløfs AS i henhold til datoen for digital signering nedenfor

Martin Daniels

Styrets leder

Joakim Nyhage

Styremedlem

Andreas Lorenz

Styremedlem

Participants

HAGLÖFS AB 556054-8694 Sweden

Influencer

Heidi Karjalainen
heidi.karjalainen@haglofs.se

Delivery channel: Email

HAGLØFS AS Norway

Signed with E-sign

2025-06-25 09:20:48 UTC

Signatory

Date

Martin Daniels
Styrets leder
martin.daniels@haglofs.se

Delivery channel: Email
IP Address: 89.255.243.184

Signed with E-sign

2025-06-25 09:13:26 UTC

Signatory

Date

Joakim Nyhage
Styremedlem
joakim.nyhage@haglofs.se

Delivery channel: Email
IP Address: 89.255.243.184

Signed with E-sign

2025-06-25 14:12:38 UTC

Signatory

Date

Andreas Lorenz
Styremedlem
andreas.lorenz@haglofs.com

Delivery channel: Email
IP Address: 89.255.243.184

Viewer

Cecilia Ingelgård
cecilia.ingelgard@haglofs.se

Delivery channel: Email