

Signing Information

Page 1/1



XXL Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter - Aktsomhetsvurdering - Redegjørelse 2024 - NOR.pdf

Name:	Method:	Time:
Jacobsen, Tor Andrin	BANKID	2025-06-26 22:07:44
Ludvigsen, Kine Skjønberg	BANKID	2025-06-27 17:51:18
Fikerud, Kjell-Arne	BANKID	2025-06-27 09:10:44
Gausen, Jon	BANKID	2025-06-26 22:03:00
+447949119653	SignicatID	2025-06-26 23:27:57
Wigum, Karina	BANKID	2025-06-27 22:05:24
Skirstad, Ole-henrik	BANKID	2025-06-26 22:04:38



This document is electronically sealed and contains electronic signatures

Document ID:6f9d110c-4aef-4d76-9add-6a8a282329f4



Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter

Aktsomhetsvurdering – Redegjørelse 2024

INNHold

Nr.	Tema	Side
	XXL ASA Styrets erklæring om menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter	2
1	Innledning	3
2	Om XXL	3
3	XXLs system for behandling av menneske- og arbeidstakerrettigheter	4
	3.1 Generelt	4
	3.2 Internt	5
	3.3 Risikovurdering	6
	3.4 Aktsomhetsvurdering	7
	3.5 Varslingskanaler and klagemekanismer	8
4	XXLs aktsomhetsvurdering av menneske- og arbeidstakerrettigheter 2024 - Resultater	9
	4.1 Egen virksomhet	9
	4.2 Leverandører i verdikjeden	10
	4.3 Øvrige forretningspartnere	10
	4.4 OEMs	11
	4.5 West System Norge AS	12
5	Risikostyringstiltak 2025 og fremover	12
	5.1 Egen virksomhet	12
	5.2 Leverandører i verdikjeden, øvrige forretningsforbindelser, OEMs og West System Norge AS	13
6	Kommunikasjon og opplysninger	13



Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter Aktsonhetsvurdering – Redegjørelse 2024

XXL ASA STYRETS ERKLÆRING OM MENNESKERETTIGHETER OG ARBEIDSTAKERETTIGHETER

XXLs prinsipper og retningslinjer for beskyttelse av menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter inneholder klare forventninger og krav til vår egen virksomhet, virksomheten til vre leverandører og underleverandører samt andre forretningspartnere om  overholde nasjonal og internasjonal lovgivning, konvensjoner og retningslinjer om fundamentale menneske- og arbeidstakerrettigheter og miljøvern.

I dag har XXLs administrerende direktør (CEO) og Styre behandlet og vedtatt Selskapets Redegjørelse for aktsonhetsvurderingen 2024. Redegjørelsen er utarbeidet i henhold til Lov av 18.06.2021 nr. 99 om Virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (penhetsloven) § 5. Plikt til  redegjøre for aktsonhetsvurderinger.

Alna, 26. juni 2025

Nicholas Fox
CEO, interim

Jon Gausen
Styreleder

Ole Henrik Skirstad
Styremedlem

Karina Wigum
Styremedlem

Tor Andrin Jacobsen
Ansattrepresentant

Kjell-Arne Fikerud
Ansattrepresentant

Kine Ludvigsen
Ansattrepresentant

Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter

Aktsomhetsvurdering – Redegjørelse 2024

1. Innledning

XXLs Redegjørelse for aktsomhetsvurderingen 2024 om vår virksomhets faktiske og potensielt negative innvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er en oppdatering av vår Redegjørelse for 2023. Redegjørelsen gjelder hovedsakelig 2024. Den omfatter imidlertid også viktige tiltak gjennomført i 2025, samt fremtidige mål og handlingsplaner.

I 2024 er ingen av XXLs datterselskaper omfattet av åpenhetsloven. Denne Redegjørelsen omfatter derfor alle relevante selskaper i XXL Group. Redegjørelsen stadfester vår høye standard, forventninger og krav til lovlig og etisk forretningsdrift i vår egen virksomhet, hos leverandørene i verdikjeden vår og våre andre forretningspartnere.

Vi erkjenner at det å gjennomføre risikovurderinger, aktsomhetsvurderinger og å iverksette tiltak for å forebygge, identifisere, redusere og eliminere faktiske og potensielle negative konsekvenser av vår egen virksomhet og virksomheten til leverandørene våre, er en langsiktig prosess. Vi opprettholder vår forpliktelse til å videreføre denne kontinuerlige prosessen.

2. Om XXL

XXL Sport & Villmark AS (XXL) ble grunnlagt i 2000 og har hovedkontor på Alna, Oslo. XXL eies av XXL ASA, som er et selskap notert på Oslo Børs. XXL er Nordens ledende forhandler av sports- og friluftsutstyr med 39 butikker i Norge, 30 butikker i Sverige og 16 butikker i Finland, samt nettbutikk. Ved utgangen av 2024 hadde XXL 4 220 ansatte som hovedsakelig jobbet i våre butikker, på våre Sentrallagre i Norge og Sverige, og i ulike kontor-/kundeservice-/administrative funksjoner. XXL tilbyr kundegrupper i Norden merkevareutstyr for en rekke sports- og friluftaktiviteter, med hovedfokus på kjente og sterke internasjonale og nasjonale merkevarer.

XXL SPORT & VILLMARK AS – NORGE

Ved utgangen av 2024 hadde XXL 39 butikker i Norge som representerte omtrent 50 % av Selskapets totale inntekter.

XXL SPORT & VILDMARK AB – SVERIGE

XXL etablerte sin virksomhet i Sverige i 2010. Ved utgangen av 2024 inkluderte XXLs svenske virksomhet 30 butikker og nettbutikk. Vår svenske virksomhet omfatter også drift av et Sentrallager som ivaretar mottak, lagring og utsendelse av varer til våre butikker og nettkunder i Sverige og Finland.

XXL SPORT & OUTDOOR OY – FINLAND

XXLs virksomhet i Finland ble etablert i 2014. Ved utgangen av 2024 besto virksomheten vår i Finland av 16 butikker og nettbutikk.

XXL EUROPE HOLDING S.à r.l.

XXL har etablert et holdingselskap som driver våre andre europeiske virksomheter. Dette holdingselskapet har hovedkontor i Luxembourg og omfatter følgende virksomheter:

- XXL Europe GmbH, Sveits. Selskapet driver engroshandel på det europeiske markedet.
- XXL Sports & Outdoor GmbH, Østerrike. Virksomheten ble etablert i 2017. Aktivitetene ble avviklet i 2023.
- XXL Sports & Outdoor ApS, Danmark. Nettbutikk. Aktivitetene ble avviklet i 2024.

XXL GROSSIST NORGE AS

XXLs innkjøpsfunksjon og styringen av forsyningskjeden er sentralisert og drives i sin helhet av Selskapets heleide datterselskap XXL Grossist Norge AS. XXL Grossist Norge kjøper varer fra leverandører/produsenter hovedsakelig lokalisert i Europa. En mindre del av varene kjøpes fra land utenfor EU/EØS, blant annet i Asia og Amerika. I tillegg driver XXL Grossist Norge også vårt norske Sentrallager som ivaretar mottak, lagring og utsendelse av varer til våre butikker og nettkunder i Norge.

WEST SYSTEM NORGE AS

West System Norge AS er Norges ledende forhandler av småbåter, motorer, kajakk og kanoer. Selskapet er heleid av XXL og er i hovedsak organisert og drevet separat fra XXLs verdikjede. Se www.westsystem.no

ORIGINAL EQUIPMENT MANUFACTURERS (OEMs)

XXL tilbyr også et stadig økende utvalg av egne/private merkevarer som supplement til merkevareutvalget. Disse produktene kjøpes hovedsakelig gjennom en agent i Asia og produseres i Kina og Taiwan.

XXL CHILDREN'S FOUNDATION

XXL Children's Foundation ble etablert i 2013 med midler fra XXLs virksomhet og privat kapital, hovedsakelig overskudd fra salg av plastposer. Det fungerer som en veldedig fond som primært kommer mindre privilegerte barn i utviklingsland eller konfliktområder til gode. I 2024 donerte XXL Children's Foundation kr 200 000 til barnesykehuset i Sumy, Ukraina. Midlene er øremerket til en respirator for spedbarn og ble donert sammen med Anna Jebsens Minde-stiftelsen og HMM Helsehjelp Ukraina.

3. XXLs system for behandling av menneske- og arbeidstakerrettigheter

3.1 Gjeldende generelt

Grunnleggende prinsipper

XXLs virksomhet er basert på alle menneskers rett til et fritt liv og muligheten til å velge en livsstil som passer den enkeltes forhold og interesser. XXLs formål, *Sports unite all*, fremmer fellesskap og likhet, og vår virksomhet er sterkt knyttet til dette budskapet. Vi er overbevist om at ved å gjøre sports- og friluftsutstyr rimelig og tilgjengelig for alle mennesker uavhengig av alder, kjønn, hudfarge og geografi, bidrar vi til forbedret livskvalitet og folkehelse.

Rammeverk for etterlevelsesstyring

De høye etiske standardene og forventningene vi stiller til oss selv, leverandørene i verdikjeden vår og andre forretningspartnere, er nedfelt i vårt Rammeverk for Etterlevelsesstyring (Rammeverket). Rammeverket omfatter XXLs Etiske Retningslinjer (Code of Conduct), XXLs Etiske Retningslinjer for Leverandører (Supplier Code of Conduct), XXLs Anti-korrupsjons Veiledning (Anti-Corruption Guide), XXLs Varslingsregler og XXLs Etterlevelsesstyring og Prosedyrer (Compliance Governance and Procedures). XXLs Code og Supplier Code inneholder vår policy og veiledning om gjennomføringen av aktsomhetsvurdering av menneske- og arbeidstakerrettigheter (XXL Integrity Due Diligence Survey). XXL erkjenner at aktsomhetsvurdering av menneske- og arbeidstakerrettigheter er en langsiktig prosess. Vi arbeider kontinuerlig med å kartlegge risikoer og videreføre nødvendige forbedringstiltak.

Retningslinjer for menneske- og arbeidstakerrettigheter

XXLs retningslinjer for menneske- og arbeidstakerrettigheter har vært en integrert del av våre Etiske Retningslinjer siden de først ble etablert i 2019. I 2020 iverksatte vi også Etiske Retningslinjer for Leverandører der våre krav og forventninger til våre leverandører når det gjelder menneske- og arbeidstakerrettigheter er en viktig del. De nyeste versjonene av våre Etiske Retningslinjer og Etiske

Retningslinjer for Leverandører, som ble vedtatt av Styret 28. april 2025, bekrefter og underbygger vår forpliktelse til lovlig og etisk forretningsdrift. Retningslinjene er publisert på xxlasa.com/corporate og de lokale XXL-selskapenes nettsider på lokale språk. Retningslinjene og veiledningene gjenspeiler vårt engasjement for å respektere de menneskerettighetene som er nedfelt i United Nations Universal Declaration of Human Rights (1948), de to internasjonale bestemmelsene om Civil and Political rights (1966) og Economic, Social and Cultural Rights (1966), kjernebestemmelsene til International Labour Organization (ILO) og den norske åpenhetsloven (2021).

Roller og oppgaver

XXL ASAs styre (Styret) har det overordnede ansvaret for å vedta XXLs Retningslinjer og aktsomhetsvurderingen av menneske- og arbeidstakerrettigheter, samt for å overvåke gjennomføringen av disse. Styret gjennomgår årlig Retningslinjene og prosedyrene for å sikre at de er oppdaterte og i samsvar med nasjonal og internasjonal lovgivning og regelverk.

XXLs CEO har det overordnede ansvaret for å implementere Retningslinjene og veiledningene. Dette inkluderer å sørge for opplæring for XXLs ledere og ansatte, personlig å være et godt eksempel og sørge for at XXLs ledere på alle nivåer er det samme.

Ledere på alle nivåer i organisasjonen er ansvarlige for å sørge for at Retningslinjene og veiledningene blir implementert i hele organisasjonen, med støtte fra XXLs HR-funksjon.

Medarbeiderne i XXLs Sustainability-funksjon er involvert i forberedelsene til Styrets årlige gjennomgang av Retningslinjene. De spiller en nøkkelrolle i å støtte korrekt anvendelse og rapportering. Videre er de ansatte i Category, Buying & Supply Chain-funksjon vår involvert i å sikre at Retningslinjene gjenspeiles i leveringsavtaler og at forholdet til leverandørene våre er basert på Retningslinjene.

Styret har utnevnt en ekstern XXL Group Ethics & Compliance Officer (ECO). ECO støtter blant annet Styret med den årlige gjennomgangen og oppdateringen av Retningslinjene, forberedelsen til aktsomhetsvurderinger og sørger for årlig informasjon til Styret som grunnlag for deres diskusjoner og beslutninger om etikk- og etterlevelseselementer. ECO utnevner Ethics & Compliance Associates (ECAer). Deres rolle er å støtte ECO og lokal ledelse i saker knyttet til implementering og anvendelse av Retningslinjene, inkludert organisering og oppfølging av opplæringsprogrammet om Retningslinjene.

3.2 Gjeldende internt

Bevisstgjøring og opplæring

XXLs obligatoriske Opplæringsprogram om våre Etiske Retningslinjer har som mål å heve bevisstheten til XXLs styremedlemmer, ledere, ansatte og innleide medarbeidere, blant annet når det gjelder våre Retningslinjer for menneske- og arbeidstakerrettigheter, og støtte etterlevelse. Opplæringsprogrammet inkluderer også signering av en erklæring om etterlevelse av Retningslinjene (Etterlevelsenserklæring/Declaration of Compliance). For å sette fokus på og oppdatere forståelsen av Retningslinjene og veiledningene, ble våre styremedlemmer, ledere, ansatte og innleide medarbeidere pålagt å gjenta opplæringen i 2024. Nyansatte er forpliktet til å fullføre Opplæringsprogrammet som en del av introduksjonsperioden. Vi er overbevist om at Opplæringsprogrammet ikke bare bidrar betydelig til vår egen forretningsatferd, men også smitter over på våre forretningspartnere når det gjelder forståelse og respekt for menneske- og arbeidstakerrettigheter.

Sikkerhetsledelse

XXLs Sikkerhetssjef (Security Manager) arbeider blant annet med å videreutvikle XXLs risikokontrollsystem og -praksis, utarbeide beredskapsplaner for fremtidige utfordringer og ivareta HMS-relaterte temaer knyttet til driften av virksomheten vår.

Rapportering av HMS-avvik

XXL har en intern kanal for rapportering og registrering av HMS-avvik, inkludert avvik på rutiner, nestenulykker og å foreslå forebyggende tiltak. Ansatte kan få tilgang til kanalen via en QR-kode som er tilgjengelig i XXLs Personelhåndbok (Employee Handbook) og på plakater på arbeidsplassen, noe som

gjør det enkelt å rapportere via mobiltelefoner. Avvik følges kontinuerlig opp av lokal ledelse og Sikkerhetssjefen.

Dialog med ansatte

XXLs ledere gjennomfører regelmessig medarbeidersamtaler med egne ansatte og det finnes både formelle og uformelle møteplasser for å sikre regelmessig eller spontan dialog om relevante temaer, inkludert arbeidstakerrettigheter. I 2024 implementerte XXL Pulse-undersøkelsen for ytterligere å sikre dialog og engasjement. Undersøkelsen skal gjennomføres 4 ganger pr. år. HR-medarbeidere, verneombud og ansattes tillitsvalgte spiller også en viktig rolle som kommunikasjonskanal mellom ansatte og ledelse.

3.3 Risikovurdering

Generelt

Risikoen for negative menneskelige konsekvenser som følge av vår virksomhet, er knyttet til potensielle brudd på menneske- og arbeidstakerrettighetene til våre egne ansatte, arbeiderne til våre leverandører, våre kunder og samfunnet for øvrig. Potensiell negativ innvirkning kan oppstå både på kort og lang sikt. XXL forplikter seg til fremover å skaffe seg ytterligere kunnskap om faktiske negative konsekvenser og potensielle risikofaktorer gjennom kontinuerlig kartlegging, aktsomhetsvurderinger og forbedringstiltak.

Egne medarbeidere

XXLs medarbeidere er hovedsakelig lokalisert i Norden hvor virksomheter er kjent for å legge stor vekt på menneske- og arbeidstakerrettigheter. Det finnes lover og de fleste bedriftene her har retningslinjer for å beskytte arbeidstakers rettigheter og sikre et rettferdig og trygt arbeidsmiljø. Vi anser derfor at risikoen for negative konsekvenser for vår egen arbeidsstyrke er lavere enn for arbeidstakere i vår verdikjede. Vi er imidlertid klar over at negative konsekvenser som følge av høy arbeidsbelastning, ressursknapphet og redusert balanse mellom arbeid og fritid kan føre til helseproblemer og lav moral. Vi følger nøye med på problemer, bekymringer og klager som tas opp gjennom dialog med ansatte og tillitsvalgte, interne undersøkelser og varslingssaker.

Arbeidere i verdikjeden vår

Arbeidstakerne til leverandørene i vår verdikjede er involvert i prosesser for utvinning av råvarer, produksjon og sammenstilling, samt transport. De fleste av disse virksomhetene er lokalisert i Sørøst-Asia. Den internasjonale fagforeningskonføderasjonen (International Trade Union Confederation) har uttalt at flere land i denne regionen systematisk bryter menneske- og arbeidstakerrettigheter. Det er derfor større risiko for moderne slaveri gjennom bruk av barnearbeid og tvangsarbeid, brudd på organisasjonsfriheten og retten til kollektive forhandlinger og ytringsfrihet i XXLs leverandørers virksomhet i denne regionen. Arbeidere som er spesielt utsatt, er fagforeningsmedlemmer, migrantarbeidere, kvinner og unge arbeidere.

XXLs styringsstruktur, jf. punkt 2 ovenfor, og våre bærekraftige Retningslinjer og veiledninger sikrer at vårt engasjement for arbeidstakere i verdikjeden er dypt forankret i vår forretningsstrategi og våre driftsrutiner. Risikoer og muligheter identifisert gjennom vår doble vesentlighetsvurdering, er inkludert i vårt strategiarbeid.

I løpet av 2024 har XXL revidert sin standardmal for leveringsavtaler. Formålet med revisjonen er blant annet å sikre at XXL har en kontraktsmessig rett til å få tilgang til informasjon og kunne overvåke leverandørenes overholdelse av bestemmelsene i våre Retningslinjer for Leverandører, inkludert en kontraktsmessig rett til å si opp en avtale i tilfelle av alvorlige brudd på gjeldende lovgivning eller våre Retningslinjer. Parallelt med dette har Selskapet igangsatt en gjennomgang av eksisterende leveringsavtaler. Hensikten er blant annet å sikre bedre oversikt over forretningsatferden til våre leverandører og å ha et oppdatert grunnlag for risikovurderingsprosesser og aktsomhetsvurderinger.

Når XXL inngår leveringsavtaler med nye leverandører, må leverandørene undertegne en Etterlevelsesserklæring (Declaration of Compliance) hvorved de forplikter seg selv og sine underleverandører i leverandørkjeden til å overholde våre krav, forventninger og Retningslinjer vedrørende blant annet menneske- og arbeidstakerrettigheter fastsatt i gjeldende lovgivning, internasjonale retningslinjer og XXLs Retningslinjer for Leverandører. XXLs Retningslinjer for Leverandører og Etterlevelsesserklæringen er

vedlegg til den undertegnede leveringsavtalen. Leverandørenes forpliktelse til å overholde grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter er dermed avtalefestet. XXL arbeider med å videreutvikle våre prosedyrer for leverandørvalg med å gjennomføre aktsomhetsvurdering før leveringsavtaler signeres. Dette er for å forhindre at XXL inngår avtaler med leverandører som selv bryter menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter, eller som inngår avtaler med underleverandører som gjør det, og dermed utsetter XXL for risikoen for å bli ansett som medskyldig i brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter.

Arbeidere hos andre forretningsforbindelser

De fleste av forretningspartnerne som ikke er involvert i verdikjeden vår, er lokalisert i Norden og Europa, hvor rapporterte brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter er relativt lave. Risikoene er diskriminering, trakassering, brudd på streikeretten, kollektive forhandlinger og risiko for utestenging fra fagforeningsaktiviteter. Arbeidere som er spesielt utsatt, er migrantarbeidere, kontrakterte ansatte og unge arbeidere. Ved vår vurdering av risikoer er også det økonomiske omfanget av et forretningspartnerskap blitt vurdert basert på antakelsen om at omfanget av potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter sannsynligvis er mer omfattende enn gjennom mindre aktørers virksomhet.

Arbeidere hos våre Original Equipment Manufacturers (OEMs)

XXL tilbyr også en rekke egne merkevarer/»private label» produkter. Disse produktene kjøpes hovedsakelig gjennom en agent i Guangzhou, Kina, og produseres av arbeidere i selskaper i Kina og andre land i Sørøst-Asia. Risikoen for negative konsekvenser for menneske- og arbeidstakerrettighetene til OEM-arbeidere er derfor lik risikoen for arbeiderne i vår verdikjede, som beskrevet ovenfor.

3.4 Aktsomhetsvurderinger

Generelt

XXLs mål med hensyn til å utføre aktsomhetsvurderinger er å forhindre, redusere og/eller minimere negativ innvirkning på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter forårsaket av vår egen virksomhet, virksomheten til leverandørene i vår verdikjede og virksomheten til våre andre forretningspartnere. Vår aktsomhetsvurdering (Supplier IDD Survey) er basert på åpenhetsloven og OECD Due Diligence Guidance for responsible business conduct (2018), som innebærer at aktsomhetsvurdering og åpenhet

- er integrert i vår styringsstruktur og virksomhet,
- innebærer en grundig risikoidentifisering og -vurdering,
- krever passende korrigerende tiltak,
- krever oppfølging og sporing,
- motiverer til kommunikasjon med relevante interessenter, og
- oppmuntrer til samarbeid og dialog.

Egen virksomhet

XXL legger til rette for en kultur for medarbeidermedvirkning hvor regelmessig dialog med våre ansatte og deres representanter står i sentrum. Gjennom undersøkelser og samarbeidsplattformer sikrer XXL at de ansattes meninger blir hørt og tatt i betraktning i beslutningsprosesser. XXLs klagemekanismer og eksterne varslingskanal gir en trygg mulighet for direkte dialog med personer som observerer eller har alvorlig mistanke om brudd på blant annet våre Retningslinjer for menneske- eller arbeidstakerrettigheter. XXLs Styre har tre representanter valgt av og blant de ansatte i den norske delen av Selskapet.

Virksomheten til leverandører i verdikjeden vår

Allerede før åpenhetsloven trådte i kraft vedtok XXLs Styret en prosess for å forberede og gjennomføre aktsomhetsvurdering i leverandørkjeden vår. Prosessen ble intensivert da åpenhetsloven trådte i kraft. Som en ledende aktør i sportsbransjen tok XXL initiativ til et samarbeid med andre store aktører i bransjen, organisert av Sportsbransjeforeningen (SBF), for å etablere en felles aktsomhetsvurdering. Initiativet var basert på det faktum at flere av de store aktørene i sportsbransjen har samme leverandørkjede. Derfor ville en koordinert aktsomhetsvurdering gjøre prosessen mer effektiv for leverandørene og samtidig utnytte bransjens behov for å øke leverandørenes bevissthet om åpenhetsloven og fremme etterlevelse av bestemmelsene i loven. SBFs felles aktsomhetsvurdering (SBF Integrity Due Diligence Survey/SBF IDD

Survey) har vært i bruk siden 2022. Undersøkelsen er så langt tillitsbasert, dvs. at leverandørene ikke er pålagt å verifisere sine innspill gjennom dokumentasjon eller på annen måte.

Undersøkelsen tar for seg sentrale temaer knyttet til menneske- og arbeidstakerrettigheter, og gir Responser separat for leverandørenes egne virksomheter og underleverandørene i verdikjeden. Temaene er gruppert i fire Kategorier:

COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM

- Human and Labor Rights Policies
- Certificates

FUNDAMENTAL HUMAN AND LABOR RIGHTS

- Risk of Child Labor
- Risk of Forced or Compulsory Labor
- Equal Opportunity and Treatment
- Employment Conditions
- Personal Development and Social Integration
- Grievance Mechanisms

HEALTH AND SAFETY

- Preventive Safety
- Risk Assessment and Control
- Safe and Healthy Work Environment

ANTI-CORRUPTION AND BRIBERY

- Risk of Corruption and Bribery

Responsene fra undersøkelsen prosesseres for å kunne gi den enkelte leverandøren en Resultatrapport. (SBF IDD Results Report). Den enkelte leverandørenes Resultatrapport følges opp personlig av representanter for SBF-partnerne med sikte på å løse identifiserte høyrisikotemaer («røde flagg») og etablere forbedringsmål og handlingsplaner. Hver enkelt leverandør blir bedt om å oppdatere sine Responser fortløpende. Oppdateringene overvåkes av SBF-teamet.

Virksomheten til andre forretningspartnere, OEMs og West System Norge AS

Tilpassede versjoner av SBF IDD Survey brukes til aktsomhetsvurdering av ovennevnte tilknyttede selskaper og forretningspartnere.

3.5 Varslingskanaler og klagemekanismer

Til tross for vårt engasjement og vår innsats for å opptre ansvarlig, er vi klar over at det vil oppstå situasjoner eller hendelser der det forekommer faktisk eller alvorlig mistanke om brudd på våre Retningslinjer for menneske- og arbeidstakerrettigheter. Å innhente informasjon om slike handlinger eller atferd er blant annet avgjørende for at vi skal kunne forebygge, redusere og eliminere negative konsekvenser av vår egen og våre leverandørers virksomhet. Derfor arbeider XXL aktivt for å skape en åpen kultur der folk føler seg oppfordret, trygge og sikre nok til å rapportere bekymringer eller klager. Vi forventer det samme fra våre leverandører og andre forretningspartnere. Ingen som deler sine bekymringer eller klager i god tro, vil bli utsatt for represalier eller sanksjoner på noen måte.

XXLs eksterne varslingskanal, XXL Whistleblowing Channel, gir en sikker mulighet for direkte dialog med personer som har observert eller har alvorlig mistanke om brudd på blant annet menneske- eller arbeidstakerrettigheter. Kanalen er tilgjengelig på XXL ASAs og alle lokale XXL-selskapers nettsider. En oversettelsesfunksjon gjør det enkelt å rapportere og behandle rapporter på de fleste språk. Kanalen har en krypteringsfunksjon som gjør det trygt og sikkert å rapportere klager, enten anonymt eller konfidensielt. Kanalen har også en stemmeforvrengningsfunksjon som sikrer anonymiteten til dem som ønsker å rapportere muntlig anonymt.

XXLs varslingskanal administreres av vår eksterne ECO. I 2024 mottok ECO 46 rapporter om 31 saker om angivelige brudd. ECO avviste 11 saker fordi forundersøkelser ikke kunne bekrefte brudd. ECO undersøkte

alle de 20 bekreftede sakene grundig, og relevante tiltak ble vedtatt og iverksatt av ansvarlig ledelse. 7 av sakene var relatert til trakassering, seksuell trakassering og diskriminering. XXLs Prosedyrer for behandling av varslinger er utarbeidet i samarbeid med XXLs ansattes representanter. Prosedyrene sikrer at både den som varsler, og den omvarsledes rettigheter og interesser ivaretas på en god måte.

4. XXLs aktsomhetsvurdering av menneske- og arbeidstakerrettigheter 2024 – Resultater

4.1 Egen virksomhet

I 2024 ble det rapportert om 1 arbeidsulykke som resulterte i personskade.

Det er i 2024 ikke identifisert noen faktiske brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller risiko for brudd med negativ innvirkning på menneskerettighetene i vår egen virksomhet.

Sykefraværet til våre ansatte er redusert fra 6,9 % i 2023 til 6,7 % i 2024. Arbeidet med å redusere sykefraværet ytterligere fortsetter i 2025.

XXLs ansatte inkluderer et høyt antall unge mennesker som er ansatt i deltids-stillinger. De fleste av slike ansatte ønsker å kombinere jobb, utdanning og fritidsaktiviteter. Dette passer godt med XXLs type virksomhet med store sesongvariasjoner og behov for fleksible ressursløsninger. Vår mangfoldige stab kjennetegnes også av en rekke etniske kulturer, samt eldre medarbeidere som har vært ansatt i Selskapet i mange år. I tillegg til de positive effektene av dette mangfoldige teamet, er det en risiko for kulturelle konflikter, misforståelser, friksjoner, overskridelse av personlige grenser og uønsket atferd mellom kolleger. Identifiserte risikoområder er diskriminering, trakassering og seksuell trakassering. I 2024 ble det identifisert 7 tilfeller av faktiske brudd på arbeidstakerrettigheter knyttet til diskriminering i forbindelse med ansettelse og trygt og sunt arbeidsmiljø. Alle hendelser er undersøkt og løst med særlig vekt på læring og forbedring.

Den utilfredsstillende kjønnsbalansen i organisasjonen som vi redegjorde for i 2023, særlig når det gjelder andelen kvinnelige ledere i de tre øverste ledelsesnivåene, fortsatte i 2024. Dette kan føre til tap av ledertalenter eller andre ansatte som ønsker å satse på en lederkarriere, men som ikke klarer å se mulighetene innenfor XXL. Vi fortsetter å arbeide for å jevne ut kjønnsbalansen i Selskapet i samarbeid med de ansattes representanter.

Lønnsforskjellen mellom kjønnene (Gender Pay Gap), beregnet på grunnlag av alle ansattes brutto timelønn, var ved utgangen av 2024 på 8,66 %, hvor mannlige ansatte i gjennomsnitt hadde høyere lønn enn kvinnelige ansatte. Forskjellen gjenspeiler vår utilfredsstillende kjønnsbalanse, se ovenfor. XXL fortsetter å fremme og arbeide for likestilling mellom kjønnene. Vi forplikter oss til å utjevne de identifiserte, mindre lønnsforskjellene mellom kjønnene innenfor enkelte ansatte-kategorier som en del av den årlige lønnsvurderingen. I 2025 vil vi også gjøre nødvendige forberedelser for å kunne oppfylle rapporteringskravene i gjeldende lovgivning og retningslinjer.

4.2 Leverandører i verdikjeden

Forsyningskjeden i sportsbransjen er omfattende og vidtrekkende. Å gjennomføre prosesser for å få full oversikt over alle aktører, identifisere spesifikke forbedringsbehov og følge opp, er både utfordrende og krever langsiktige og kontinuerlige innsats.

Det meste av storstilt produksjon av sportsutstyr foregår i fremvoksende regioner eller utviklingsland. Lette produkter importeres hovedsakelig fra asiatiske land. Prosessen med å få en oppdatert oversikt over alle leverandørene i vår verdikjede, særlig når det gjelder underleverandører på alle nivåer, fortsatte i 2024. Vår foreløpige risikovurderingsprosess er basert på informasjon om relaterte bransjer, geografi, produkter, virksomheter og egne erfaringer, hvor hoved-risikoområdene er Opprinnelsesland og Produkttype. Risikovurderinger av Opprinnelsesland er basert på ITUC GLOBAL RIGHTS INDEX 2019 The World's Worst Countries for Workers, og Produkttype er hovedsakelig basert på Direktoratet for forvaltning og økonomistyrings (DFØs) høyrisikoliste. Formålet med DFØs høyrisikoliste, se Anskaffelser.no, er å gi

informasjon om produktkategorier med høy risiko for brudd på grunnleggende menneskerettigheter i vår leverandørkjede.

SBF IDD Survey 2022 avdekket en rekke «røde flagg» som XXL redegjorde for i fjorårets Redegjørelse. I 2023 og 2024 har disse «røde flaggene» blitt fulgt opp gjennom individuelle samtaler mellom representanter for SBF-teamet og kontaktpersoner hos de 32 leverandørene fullførte undersøkelsen. Gjennom disse samtalene har leverandørene blant annet forpliktet seg til å eliminere eller redusere høyrisikofaktorer ved å etablere forbedringsmål, handlingsplaner og oppfølgingstiltak.

I løpet av 2024 fullførte ytterligere 16 leverandører SBF IDD Survey. Undersøkelsen avdekket store variasjoner når det gjelder leverandørenes bevissthet og fokus på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Dette omfatter både eksistensen av systemer for etterlevelsesstyring og tiltak for å forebygge, redusere eller eliminere risikoen for negativ innvirkning på menneske- og arbeidstakerrettigheter i deres virksomhet, særlig i underleverandørenes virksomheter.

Tabellen nedenfor viser «røde flagg» som er identifisert i SBF IDD Surveys i 2022–23 og 2024, totalt 48 leverandører, separat for den enkelte leverandørens egen virksomhet (OWN) og de involverte underleverandørenes virksomhet (SUB). «Røde flagg» vil bli fulgt opp videre, og resultatene vil bli redegjort for i neste års Redegjørelse:

Sections	Topics	No. of Reported “Red Flags”		Reported vs. Possible “Red Flags” (%)	
		OWN	SUB	OWN	SUB
COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM	Human and Labor Rights Policies	10	19	5,2	9,9
FUNDAMENTAL HUMAN AND LABOR RIGHTS	Risk of Child Labor	2	10	4,2	20,8
	Risk of Forced or Compulsory Labor	6	24	4,2	16,7
	Equal Opportunity and Treatment	1	14	1,0	14,6
	Employment Conditions	7	52	2,4	18,1
	Grievance Mechanisms	1	8	2,1	16,7
HEALTH AND SAFETY	Preventive Safety	0	12	0,0	12,5
	Risk Assessment and Control	2	18	2,1	18,8
	Safe and Healthy Work Environment	0	6	0,0	12,5
ANTI-CORRUPTION AND BRIBERY	Risk of Corruption and Bribery	0	20	0,0	20,8

De totalt 29 identifiserte “Røde Flaggene” for de 48 leverandørenes egen virksomhet, utgjør 3 % av totalt antall scores, og de totalt 183 identifiserte “Røde Flaggene” for deres underleverandører utgjør 16 % av totalt antall scores.

4.3 Øvrige forretningspartnere

I 2024 utvidet vi vår aktsomhetsvurdering til å omfatte andre forretningspartnere enn leverandørene i vår verdikjede. Basert på den foreløpige risikovurderingen, se avsnitt 5 ovenfor, ble totalt 31 forretningspartnere valgt ut til å gjennomføre IDD Survey, hvorav 15 fullførte. Samlet sett viser svarene at våre øvrige forretningspartnere er enda mindre kjent med innholdet og kravene i åpenhetsloven enn leverandørene i verdikjeden vår. Vi er klar over at aktsomhetsvurderinger kan være nytt for dem. Det bør derfor bemerkes at dataene som er tatt med i årets Redegjørelse, kan være ufullstendige. Av samme grunn har vi besluttet kun å ta hensyn til responsen for forretningspartnernes egen virksomhet (OWN), ikke for deres underleverandører, som vi antar ikke har det ønskede kvalitetsnivået.

Tabellen nedenfor viser resultatene av IDD Survey 2024 blant øvrige forretningspartnere. «Røde flagg» vil bli fulgt opp videre og resultatene vil bli redegjort for i neste års Redegjørelse:

Sections	Topics	No. of Reported "Red Flags"	Reported vs. Possible "Red Flags" (%)
		OWN	OWN
COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM	Human and Labor Rights Policies	6	10,0
FUNDAMENTAL HUMAN AND LABOR RIGHTS	Risk of Child Labor	0	0,0
	Risk of Forced or Compulsory Labor	1	2,2
	Equal Opportunity and Treatment	2	6,7
	Employment Conditions	6	6,7
	Grievance Mechanisms	0	0,0
HEALTH AND SAFETY	Preventive Safety	0	0,0
	Risk Assessment and Control	1	0,0
	Safe and Healthy Work Environment	0	0,0
ANTI-CORRUPTION AND BRIBERY	Risk of Corruption and Bribery	1	3,3

De totalt 17 identifiserte «Røde Flaggene» for de 15 Øvrige Forretningsforbindelsenes egen virksomhet, utgjør 5 % av totalt antall scores.

4.4 OEMs

I tillegg til å gjennomføre aktsomhetsvurdering av leverandørene i verdikjeden vår og av andre forretningspartnere har vi også gjennomført en IDD Survey av våre 28 OEM-producenter. Resultatene fra OEM IDD Survey bekreftet at XXLs lokale agent har god oversikt over produsentene. Alle OEM-ene har signert XXLs Supplier Code of Conduct Declaration of Compliance. Vår agent har også gjennomført sosiale revisjoner og andre revisjoner. OEM-ene har utarbeidet dokumentasjon og rapporter basert på BSCI Smeta-strukturen og tredjeparts revisjonsrapporter (BSCI, SA8000, ETI, Costco, SEDEX).

Tabellen nedenfor viser resultatene av OEMs IDD-undersøkelse 2024. «Røde flagg» er hovedsakelig knyttet til noen få spesifikke produsenter og bør ikke betraktes som samlede resultater. «Røde flagg» vil bli fulgt opp videre, og resultatene vil bli redegjort for i neste års uttalelse:

Sections	Topics	No. of Reported "Red Flags"		Reported vs. Possible "Red Flags" (%)	
		OWN	SUB	OWN	SUB
COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM	Human and Labor Rights Policies	1	13	0,9	11,6
FUNDAMENTAL HUMAN AND LABOR RIGHTS	Risk of Child Labor	1	1	3,6	3,6
	Risk of Forced or Compulsory Labor	9	10	10,7	11,9
	Equal Opportunity and Treatment	4	5	7,1	8,9
	Employment Conditions	5	4	3,0	2,4
	Grievance Mechanisms	0	0	0,0	0,0
HEALTH AND SAFETY	Preventive Safety	0	1	0,0	1,8
	Risk Assessment and Control	0	0	0,0	0,0
	Safe and Healthy Work Environment	0	0	0,0	0,0
ANTI-CORRUPTION AND BRIBERY	Risk of Corruption and Bribery	9	8	16,1	14,3

De totalt 29 identifiserte «Røde Flaggene» for de 28 OEMenes egen virksomhet, utgjør 4 % av totalt antall scores, og de totalt 42 identifiserte «Røde Flaggene» for deres underleverandører utgjør 6 % av totalt antall scores.

4.5 West System Norge AS

På grunn av at forsyningskjeden til vårt heleide datterselskap, West System Norge AS, i hovedsak er atskilt fra XXL sin, igangsatte vi i 2024 en separat IDD Survey for å identifisere West Systems faktiske eller potensielle negative innvirkning på menneske- og arbeidstakerrettigheter. Basert på en foreløpig risikovurdering ved bruk av de samme risikokriteriene som SBF IDD Survey, ble 20 leverandører bedt om å fullføre undersøkelsen, hvorav 9 leverandører responderte. Vi er klar over at aktsomhetsvurderinger kan være nytt for West System sine leverandører. Det bør derfor bemerkes at dataene som er tatt med i årets Redegjørelse, kan være ufullstendige. Av samme grunn har vi besluttet kun å ta hensyn til responsen for forretningspartnernes egen virksomhet (OWN), ikke for deres underleverandører, som vi antar ikke har det ønskede kvalitetsnivået.

Tabellen nedenfor viser resultatene av West System Norge AS' IDD Survey 2024. «Røde flagg» vil bli fulgt opp videre, og resultatene vil bli tatt med i neste års Redegjørelse:

Sections	Topics	No. of Reported "Red Flags"	Reported vs. Possible "Red Flags" (%)
		OWN	OWN
COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM	Human and Labor Rights Policies	15	37,5
FUNDAMENTAL HUMAN AND LABOR RIGHTS	Risk of Child Labor	1	10,0
	Risk of Forced or Compulsory Labor	3	10,0
	Equal Opportunity and Treatment	3	15,0
	Employment Conditions	3	5,0
	Grievance Mechanisms	0	0,0
HEALTH AND SAFETY	Preventive Safety	0	0,0
	Risk Assessment and Control	0	0,0
	Safe and Healthy Work Environment	0	0,0
ANTI-CORRUPTION AND BRIBERY	Risk of Corruption and Bribery	1	5,0

De totalt 26 identifiserte «Røde Flaggene» for de 9 West System Norge AS' sin egen virksomhet, utgjør 11 % av totalt antall scores.

5. Risikostyringstiltak 2025 og fremover

5.1 Egen virksomhet

I løpet av 2024 har deltakere fra hele XXL-organisasjonen vært involvert i prosessen med å sette tidsbestemte og resultatorienterte mål for alle vesentlige bærekrafts-temaer, inkludert mål knyttet til egen bemanning. Målene er i tråd med nasjonale og internasjonale retningslinjer og mål og er i samsvar med gjeldende lovgivning som angitt i våre Etiske Retningslinjer. Temaene omfatter:

- Utvikle og beholde talenter i organisasjonen vår (turnover rate)
- Redusere lønnsforskjeller mellom kjønnene
- Ingen vold og trakassering på arbeidsplassen
- Ingen alvorlige arbeidsrelaterte skader
- Øke læringsinitiativene (øke gjennomsnittlig antall opplæringstimer (%) per ansatt)
- Være ledende i bransjen vår når det gjelder sykefravær (reducere sykefraværet %)
- Forbedre mangfoldet og kjønnsbalansen

Handlingsplaner og fremdrift for hvert av målene vil bli fulgt opp som en del av et strukturert program som rapporteres til XXLs ledelse og redegjøres for i neste års Redegjørelse.

5.2 Leverandører i verdikjeden vår, øvrige forretningsforbindelser, OEMs og West System Norge AS

I løpet av 2024 har XXL og våre SBF-teampartnere fulgt opp den enkelte leverandørs IDD Survey Results Report for 2022–2023. Individuelle dialoger med leverandører som ikke oppfyller kravene, vil fortsette i 2025 og bli redegjort for i neste års Redegjørelse. I tilfeller hvor «røde flagg» rapportert i 2022–2023 ikke blir eliminert eller betydelig redusert i løpet av 2025, vil XXL vurdere å holde leverandører som ikke oppfyller kravene, ansvarlige og iverksette passende tiltak, inkludert kreve erstatning eller skadeserstatning for ikke-økonomisk tap.

Videre har XXL og SBF-teamet, basert på IDD Survey Results Report til de 16 leverandørene som gjennomførte SBF IDD Survey i 2024, igangsatt «røde flagg»-oppfølgingsprosesser i individuelle samtaler med representanter for hver enkelt leverandør. Fokuset har vært på å understreke den enkelte leverandørens ansvar for å sikre full oversikt over underleverandørene i de respektive verdikjedene, og å styrke leverandørers og underleverandørers forpliktelse til å forebygge, redusere eller eliminere forhold som har eller kan ha negativ innvirkning på arbeidstakernes menneske- og arbeidstakerrettigheter. Resultatet vil bli redegjort for i vår Redegjørelse for 2025.

Tydelig kommunikasjon og åpen dialog med leverandørene våre fremmer begge parter forpliktelse til ansvarlig forretningsatferd på en forbedringsorientert måte. Vi samarbeider med leverandørene våre i flere faser før og etter etableringen av forretningsrelasjonen vår: under leverandørutvelgelses-prosessen, på det tidspunktet leverandøren blir en del av XXLs leverandørbase og kontinuerlig så lenge forholdet varer. Dette samarbeidet vil fortsette i 2025 med fokus på bekreftelse og overvåking av etterlevelse av Retningslinjene, aktsomhetsvurderinger og periodiske evalueringer av etterlevelse. Hyppigheten av tiltakene avhenger av omstendighetene og identifiserte potensielle risikoer, men vi gjennomfører kontinuerlig gjennomganger av lovlig og etisk forretningsatferd og ansvarlige innkjøpsrutiner.

I 2024 besøkte representanter fra XXL forretningsforbindelser i Kina for å sikre riktig oppfølging av påvirkninger, risikoer og muligheter i vår verdikjede. Det er avgjørende å opprettholde gode relasjoner med våre leverandører og de legitime representantene for arbeidstakerne i verdikjeden. Vi gjennomfører periodiske evalueringer av leverandørenes anlegg og drift for å sikre blant annet at de overholder lovgivning for menneske- og arbeidstakerrettigheter og XXLs Etiske Retningslinjer for Leverandører, og for å identifisere potensielle risikoområder, inkludert når det gjelder ansattes arbeidsforhold, forekomst av moderne slaveri, forurensning og bruk av verneutstyr. Disse evalueringsprosessene omfatter også underleverandører og tilknyttede selskaper. Vi foretar også fabrikkrevisjoner som utføres av en tredjepart. Varslingskanaler, der arbeidstakere fritt kan rapportere bekymringer og klager, spiller også en viktig rolle i vår risikovurderingsprosess.

Sportsbransjens felles innsats for aktsomhetsvurderinger vil fortsette gjennom et dedikert Kontaktforum. Kontaktforumets mandat omfatter å arrangere felles, koordinerte tiltak både når det gjelder risikovurdering, aktiviteter overfor leverandørene og videreutvikling av bransjens aktsomhetsvurderings-konsept.

6. Kommunikasjon og opplysninger

I den kommende Redegjørelses-perioden vil XXL vurdere hvordan identifiserte negative konsekvenser for av vår virksomhet med hensyn til menneske- og arbeidstakerrettigheter skal kommuniseres til de berørte, inkludert ansatte og eksterne interessenter.

Enhver har rett til å henvende seg til XXL med forespørsler knyttet til vår virksomhets faktiske eller potensielle negativ innvirkning på menneske- og arbeidstakerrettigheter. Dette omfatter generell informasjon samt opplysninger om spesifikke varer eller tjenester. Forespørsler kan sendes til inforequest@xxl.no.

XXL Menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter - Aktsomhetsvurdering - Redegjørelse 2024 - NOR.pdf



Name
Gausen, Jon Date
2025-06-26

Document ID
6f9d110c-4aef-4d76-9add-6a8a282329f4

Identification
 **bankID** Gausen, Jon

Name
Nick Fox Date
2025-06-26

Document ID
6f9d110c-4aef-4d76-9add-6a8a282329f4

Identification
 +447949119653

Name
Fikerud, Kjell-Arne Date
2025-06-27

Document ID
6f9d110c-4aef-4d76-9add-6a8a282329f4

Identification
 **bankID** Fikerud, Kjell-Arne

Name
Ludvigsen, Kine Skjønberg Date
2025-06-27

Document ID
6f9d110c-4aef-4d76-9add-6a8a282329f4

Identification
 **bankID** Ludvigsen, Kine Skjønberg

Name
Jacobsen, Tor Andrin Date
2025-06-26

Document ID
6f9d110c-4aef-4d76-9add-6a8a282329f4

Identification
 **bankID** Jacobsen, Tor Andrin

Name
Skirstad, Ole-henrik Date
2025-06-26

Document ID
6f9d110c-4aef-4d76-9add-6a8a282329f4

Identification
 **bankID** Skirstad, Ole-henrik



This document contains electronic signatures using EU-compliant PAdES - PDF Advanced Electronic Signatures (Regulation (EU) No 910/2014 (eIDAS))

Name

Wigum, Karina

Date

2025-06-27

Document ID

6f9d110c-4aef-4d76-9add-6a8a282329f4

Identification

 **bankID** Wigum, Karina



This document contains electronic signatures using EU-compliant PAdES - PDF
Advanced Electronic Signatures (Regulation (EU) No 910/2014 (eIDAS))