

# ASICS' redegjørelse om moderne slaveri – 2023

## Et sunt sinn i en sunn kropp.

I hjertet av ASICS ligger filosofien «Et sunt sinn i en sunn kropp». Sammen med partnerne våre har ASICS som mål å lage produkter, tjenester og et miljø som løfter opp det fysiske og mentale velværet til mennesker over hele verden. På denne reisen tar vi stort ansvar for å beskytte de grunnleggende menneskerettighetene til ansatte, arbeiderne i leverandørkjedene våre, kunder og alle som berøres av virksomheten vår i ulike deler av verden.

Vi forstår at det er en kobling mellom moderne slaveri, som har en side til menneskerettighetene, og vår grunnleggende filosofi, og at det derfor er viktig å håndtere både faktisk og potensiell risiko for moderne slaveri<sup>1</sup> både fra et organisasjonsmessig og et juridisk perspektiv. Fordi moderne slaveri anses som en del av menneskerettighetene, berører retningslinjene og prosedyrene våre vanligvis menneskerettigheter i bredere forstand. Men denne kunngjøringen omhandler spesifikt risikoen for moderne slaveri hos ASICS. Gjennom dette dokumentet ser vi nærmere på ASICS' omfattende strategi for å bekjempe moderne slaveri i virksomheten vår og i den globale leverandørkjeden. Dette omfatter dedikerte kapitler om risikovurdering, risikobegrensning, klagehåndtering, tiltak, overvåking og fremtidig utvikling.

Denne redegjørelsen<sup>2</sup> beskriver ASICS' status innenfor globale praksiser, retningslinjer og forretningsprosesser som er designet for å identifisere, redusere, forhindre og håndtere faktiske og potensielle risikoer i forbindelse med moderne slaveri i ASICS' virksomhet og leverandørkjeder<sup>3</sup> og forretningspartnere. Denne redegjørelsen gjelder for ASICS og deres konsoliderte datterselskaper og samsvarer med krav om offentliggjøring knyttet til moderne slaveri i spesifikke jurisdiksjoner, deriblant Storbritannias Modern Slavery Act (2015), Australias Modern Slavery Act (2018), Canadas Modern Slavery Act (2024), Canadas Forced Labor Statute, Californias Transparency in Supply Chains Act (2010), Norges åpenhetslov (2023) og Nederlands Child Labor Due Diligence Law (2023).

Redegjørelsen gjelder for perioden 1. januar til 31. desember 2023.

### ASICS' organisasjonsmessige struktur og virksomhet

Siden ASICS Corporation ble etablert i 1949, har vi utviklet oss til å bli en global leder innenfor sportssko, -klær og -tilbehør. Per 31. desember 2023 har vi 8927 ansatte (konsolidert) og 989 ansatte (ikke-konsolidert), som bidrar til en robust inntekt på 570 463 millioner yen (konsolidert) og 33 423 millioner yen (ikke-konsolidert). Det allsidige utvalget av produkter av høy kvalitet formidles gjennom et nettverk av utsalgsbutikker, tredjepartsforhandlere og nettkanaler. Det omfattende samarbeidet vårt med de ulike leverandørene er avgjørende for virksomheten vår, og dette inkluderer produsenter, materialleverandører og logistikkleverandører.

I hjertet av virksomheten vår ligger det en global leverandørkjede som knytter sammen leverandører i over 20 land, hovedsakelig i Sørøst-Asia. For å øke åpenheten for forretningspartnere, investorer, arbeidsorganisasjoner og kunder fører ASICS en [liste over globale fabrikker](#), som kunngjøres og oppdateres årlig.

<sup>1</sup> Begrepet «moderne slaveri» som brukes i denne kunngjøringen fra ASICS Group, omfatter: tvangsarbeid (inkludert for mye overtid), barnarbeid, menneskehandel, gjeldsslaveri og andre brudd på menneskerettighetene til egne ansatte og arbeidere i ASICS' verdikjede.

<sup>2</sup> Denne redegjørelsen gjelder ASICS Group, inkludert, men ikke begrenset til, ASICS Oceania Pty. Ltd., ASICS America Corporation og ASICS UK Ltd. Siden ASICS Group har en felles global fremgangsmåte rundt det ovenstående, er dokumentet laget for å beskrive våre aktiviteter på gruppenivå, selv om ikke alle enheter er underlagt Storbritannias Modern Slavery Act (2015), Australias Modern Slavery Act (2018), Canadas Modern Slavery Act (2024), Canadas Forced Labor Statute, Californias Transparency in Supply Chains Act (2010), Norges åpenhetslov (2023) og Nederlands Child Labor Due Diligence Law (2023).

<sup>3</sup> Kundene er ikke omfattet av denne redegjørelsen, ettersom de faller utenfor omfanget av moderne slaveri.

## ASICS' håndtering av moderne slaveri

Som global leder innenfor sportsutstyr forstår vi at vi har et ansvar for å sikre at virksomheten vår og leverandørkjedene våre er fri for utnyttelse og misbruk. Vi i ASICS har forpliktet oss til å overholde de høyeste standardene for etisk atferd i hele virksomheten og leverandørkjeden vår.

Vi forstår at det krever felles innsats og samarbeid på tvers av bransjer, regjeringer og samfunn å bekjempe moderne slaveri. ASICS er stolte av å spille en rolle i denne viktige innsatsen, og vi har en solid forpliktelse til å bekjempe moderne slaveri og vil fortsette arbeidet mot en fremtid og en verden der utnyttelse og tvangsarbeid ikke forekommer.

Vi mener at alle mennesker som er involvert i produksjonen av ASICS-produkter, fortjener å jobbe under forhold som bevarer verdigheten deres og deres grunnleggende menneskerettigheter. Vi jobber for å fremme åpenhet, ansvarlighet og etisk praksis i hele leverandørkjeden vår. Vi har en sterk forpliktelse til å sørge for at forretningspraksisen vår ikke bidrar til eller muliggjør noen form for moderne slaveri eller menneskehandel. Gjennom grundig selskapsgjennomgang, samarbeid med partnere, kunder og leverandører, samt kontinuerlig overvåking etterstreber vi å identifisere og håndtere all risiko knyttet til moderne slaveri i virksomheten vår. Videre går vi regelmessig gjennom og oppdaterer retningslinjene og policyene våre, vi gjennomfører selskapsundersøkelser og gjennomgang av leverandørene våre, og vi tilbyr opplæring og bevisstgjøring til ansatte og forretningspartnere gjennom ulike program.

Samtidig som vi fortsetter reisen mot en mer bærekraftig og ansvarlig fremtid, har vi en fast forpliktelse til å bekjempe moderne slaveri i alle former. Vi er engasjert i å samarbeide med interessentene våre om å skape meningsfulle endringer og en verden der alle kan trives uten å bli utnyttet.

## Definisjonen av moderne slaveri

Både gjennom de iboende risikoene knyttet til typen virksomhet vi driver, og den grunnleggende filosofien vår, har ASICS forstått behovet for og er forpliktet til å håndtere ulike former for moderne slaveri, deriblant tvangsarbeid, barnarbeid, menneskehandel, gjeldsslaveri, for lange arbeidsdager og andre brudd på menneskerettighetene, både for egne ansatte og for arbeidere i leverandørkjeden vår.

Som informasjonskilde til ASICS' håndtering av menneskerettigheter, deriblant håndteringen av moderne slaveri, har vi gjennomført interne risikovurderinger, ledet av Corporate Social Responsibility (CSR) og bærekraftsteamet vårt. Vurderingene identifiserte de viktigste og mest merkbare problemene knyttet til menneskerettigheter, deriblant moderne slaveri, i konteksten for ASICS' virksomhet. Gjennom grundige undersøkelser av rapporter fra FN, regjeringer og faggrupper, kombinert med en analyse av eksisterende lover og forskrifter, har teamet gjennomført intervjuer med kundeservice, personalavdelingen, avdelingen for allmenn virksomhet, fagforeninger, frivillige organisasjoner og andre i hele ASICS Corporation og i alle enheter globalt som eies eller styres av selskapet.

Den endelige sannsynlighets- og alvorlighetsvurderingen identifiserte ulike risikoer for menneskerettigheter, deriblant flere prioriterte områder knyttet til moderne slaveri, som beskrevet nedenfor:

- Egen virksomhet: For mye overtid og trakassering.
- Leverandørkjeden: Barnarbeid, tvangsarbeid (inkludert for mye overtid) og helse, miljø og sikkerhet.

## Styringsstruktur

Som et strategisk skritt for videre arbeid utviklet og publiserte ASICS en menneskerettighetspolicy ([Human Rights Policy](#)) i 2022. Policyen, som gjelder ASICS Corporation, datterselskaper og tilknyttede selskaper er forankret i internasjonale anerkjente menneskerettigheter og Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) kjernekonvensjoner for anstendig arbeidsliv ) som minimum. Denne innsatsen ble løftet videre gjennom etableringen av Menneskerettighetskomiteen (Human Rights Committee) det samme året, som arbeider spesifikt med ASICS' forpliktelse til å respektere menneskerettigheter, deriblant moderne slaveri, i all forretningsvirksomhet. Komiteen, som drives under Komiteen for Risikohåndtering, gir råd i spørsmål om globale menneskerettigheter, fører tilsyn med implementeringen av selskapsgjennomgang knyttet til menneskerettigheter, vurderer hvor effektive planene tilknyttet menneskerettigheter er, og undersøker hendelser med brudd på menneskerettigheter, hvor de deretter kommer med råd og anbefalinger om tiltak. I tillegg har CSR- og bærekraftteamet, under ledelsen av lederen for bærekraft, ansvaret for å effektivt implementere arbeidet med å håndtere sosiale og miljømessige problemer i alle forretningsaktivitetene våre.

Se den nyeste bærekraftrapporten for mer informasjon om ASICS' styringsstruktur.

## Støttepolicyene våre

Alle ASICS sine aktiviteter i selskapet styres videre av tydelige etiske retningslinjer, som er basert på internasjonalt anerkjente standarder og normer. Ulike policyer og aktiviteter anvendes i hele leverandørkjeden, fra leverandører av råmaterialer (leverandører på nivå 2 og videre), videre til produsenter og forhandlere og til kundene, i tillegg til ved enden av produktenes levetid. Disse policyene gjelder ansatte, leverandører og andre aktører til støtte for innsatsen mot moderne slaveri.

### Generelt for ASICS

- CSR-policy ([CSR Policy](#))
- Globale atferdsregler ([Global Code of Conduct](#))
- Policy om antitrust og konkurranse ([Policy on Anti-Trust and Competition](#))
- Policy om antibestikkelse og antikorrupsjon ([Policy on Anti-Bribery and Anti-Corruption](#))
- Policy om miljø ([Policy on Environment](#))
- ASICS' menneskerettighetspolicy ([ASICS Human Rights Policy](#))
- Policy om beskyttet avsløring (varsling) ([Policy on Protected Disclosure \(Whistleblowing\)](#))
- [ASICS' retningslinjer for personvern](#)

### Spesifikt for leverandører og andre forretningspartnere

- Policy for engasjement (atferdsregler for leverandør) ([Policy of Engagement \(Supplier Code of Conduct\)](#))
- Global policy for forretningskontinuitet ([Global Business Continuity Policy](#))

### Spesifikt for materialene og produktene våre

- Policy for begrensede stoffer
- Policy om materialer som kommer fra dyr
- Policy om konfliktmineraler
- Policy om resirkulerte materialer
- Policy om bomull
- Policy om bærekraftig emballasje

For at ASICS sin innsats skal bli og være kjent i hele selskapet, deler vi alt av policyer og relevant materiale på det offentlige nettstedet vårt og på intranettportalen vår, som alle ansatte har tilgang til.

## Selskapsgjennomgang hos ASICS

For å bidra til åpenhet og bærekraft har ASICS implementert en omfattende prosess for selskapsgjennomgang, som blir beskrevet i menneskerettighetspolicyen vår. Denne prosessen fungerer som et strategisk rammeverk for å identifisere, redusere og håndtere potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter, deriblant moderne slaveri, som kommer fra forretningsaktivitetene våre. De følgende trinnene beskriver fremgangsmåtene våre for selskapsgjennomgang knyttet til menneskerettigheter, og som vises kort i tilhørende grafikk:

- Identifisere og vurdere risiko: Vi har inngående forståelse av potensiell risiko for menneskerettigheter både i virksomheten vår og i leverandørkjedene.
- Forhindre/ redusere: Tiltak prioriteres for proaktivt å forhindre, redusere og om nødvendig iverksette tiltak mot identifisert risiko i hele leverandørkjeden vår.
- Overvåke/tilpasse: En kontinuerlig overvåkingsprosess er på plass for å vurdere hvor effektive tiltakene våre er, og den gir rom for tilpassede tiltak ved behov.
- Regelmessig offentliggjøring/kommunikasjon: For å opprettholde åpenhet og ansvarlighet deler vi den kontinuerlige innsatsen vår gjennom regelmessig rapportering.

I alt arbeidet med selskapsgjennomgang engasjerer vi aktørene våre aktivt, noe som bidrar til samarbeid om løsninger og etablering av partnerskap for virkningsfulle endringer. For mer informasjon om fremgangsmåtene våre for selskapsgjennomgang, se [nettstedet](#) vårt.

Selv om vi aktivt kjemper mot moderne slaveri, forstår vi at det foreligger et forbedringspotensial for å hindre brudd på anstendige arbeidsforhold, for eksempel behovet for mer arbeiderengasjement og integrering av klagekanaler internt på fabrikken. Vi etterstreber å identifisere og løse slike mangler, og vi jobber for å fjerne enhver form for moderne slaveri i forretningsaktivitetene våre. I de følgende kapitlene gir vi en detaljert forklaring av fremgangsmåtene våre, inkludert eksempler, for å identifisere, redusere, håndtere og forhindre faktisk og potensiell risiko for moderne slaveri, både innenfor egen virksomhet og i leverandørkjedene.

## Moderne slaveri innenfor ASICS sin egen virksomhet

**For første gang har vi valgt å inkludere en seksjon i ASICS' redegjørelse om moderne slaveri som har fokus på egen virksomhet. Vi forstår den potensielle og faktiske risikoen for moderne slaveri, for eksempel for mye overtid, innenfor organisasjonens rammer. Det er viktig å påpeke at informasjonen som oppgis i denne delen, per nå bare gjelder hovedkontoret i Japan. Vi jobber for å implementere mer sentraliserte rapporteringsmekanismer. Dette vil gjøre at vi kan dele mer informasjon om innsatsen vår for å identifisere, redusere og iverksette tiltak mot faktisk og potensiell risiko for moderne slaveri innenfor virksomheten vår ved alle lokasjoner i de kommende årene.**

ASICS-filosofien innebærer å skape en sunn arbeidsplass uten diskriminering, med respekt for mangfold, som fremmer gode arbeidsforhold, og som prioriterer helse og sikkerhet på jobb. De globale atferdsreglene ([Global Code of Conduct](#)) fungerer som en grunnstein i å opprettholde disse prinsippene i virksomheten vår.

### Risikovurdering

I den interne risikovurderingen vår har vi identifisert for mye overtid (en form for tvangsarbeid) som en kritisk bekymring knyttet til moderne slaveri, og den skårer høyt både i alvorlighetsgrad og sannsynlighet. Fordi vi forstår at risikoen for overdreven overtid kommer fra endringer i virksomhetsstrukturen, legger vi vekt på behovet for kontinuerlig overvåking, og det er viktig at disse problemene tas tak i.

## Begrensning

For å hindre moderne slaveri i egen virksomhet prioriterer vi god opplæring og bevisstgjøring av de ansatte. I 2023 ble det gjennomført opplæring på alle nivåer i ASICS Group. Dette omfatter opplæring i menneskerettigheter for nyansatte, også avdelinger som er involvert i innkjøp og produksjon, og direktører. Vi tilbød også helseopplæring innenfor «work-life-balance» etter covid-19-pandemien og økter om effektivitet for å redusere risikoen for overdreven overtid. Vi har enda ikke vurdert hvor effektive disse programmene var.

Fordi vi forstår at det foreligger risiko for overdreven overtid og trakassering blant egne arbeidere, har vi intensivert innsatsen for å begrense disse utfordringene, som beskrevet i eksemplene under.

## For mye overtid

I Japan håndteres overtid gjennom regelmessig rapportering, inkludert transparent datadeling mellom fagforeninger og ledelsen. Ledere mottar varsler midt i måneden for å kunne gjøre proaktive justeringer for ansatte som jobber for mye. Avdelinger som overskrider ASICS' 36-avtale (en avtale om arbeidstid som vi og fagforeningen har blitt enige om, basert på Japans arbeidsmiljølov, artikkel 36) mottar detaljerte rapporter fra ledere og avdelingssjefer. Disse rapportene forklarer grunnene til at tidsgrensene er overskredet, og beskriver påfølgende tiltak fra ledelsen. For å håndtere travle perioder fører et samarbeid mellom arbeiderne og ledelsen til at midlertidige spesialklausuler tas med i 36-avtalen, slik at vi kan tilpasse oss varierende arbeidsmengder.

Ytterligere nettbasert opplæring hjelper i tillegg de ansatte i Japan med å innføre selvstendige arbeidspraksiser som sømløst kombinerer hjemmekontor og arbeid på kontoret, for mer effektiv tidsstyring.

## Klager

I tilknytning til innsatsen for å redusere risiko etterstreber vi å utvikle en arbeidskultur som oppfordrer ansatte til å si det de mener. Siden 2014 har vi implementert en intern klagemekanisme som gjør at de ansatte kan melde fra om bekymringer rundt manglende overholdelse, anonymt og konfidensielt. Som en del av det har vi utviklet en policy om beskyttet betroelse ([Policy on Protected Disclosure](#)). Vi forstår at effektiviteten til ASICS' klagemekanisme avhenger av folks bevissthet og tillit, og derfor kommuniserer vi alle klagekanaler via nettstedet vårt, intranettet vårt og kommunikasjon utenfor nettet. Tavler og plakater på fabrikanlegg og kontorer styrker engasjementet. I tillegg tilbyr Engasjementsundersøkelsen vår en ekstra mulighet for direkte kommunikasjon og et tilbakemeldingssystem for ansatte. I fremtiden skal vi forbedre disse prosessene for å sette fart i klagemekanismene fra mottak av ansatthenvendelse til løsning.

Selv om barnearbeid ikke ble identifisert som en vesentlig bekymring eller risikoi ASICS' egen virksomhet, reduserer vi aktivt risikoen for barnearbeid og menneskehandel ved å be om vitnemål eller dokumentasjon på alder fra alle som rekrutteres av oss. Ytterligere rekrutteringsveiledning for migrantarbeidere krever fremvisning av offisiell og verifisert ID, pass eller annen relevant dokumentasjon.

## Tiltak

Ved hjelp av overvåking ble flere tilfeller av for mye overtid rapportert i 2023 i Japan. Disse hendelsene oppsto på grunn av uventet arbeidsmengde, for eksempel endringer i virksomhetsstrukturen, for få ansatte og travle perioder, deriblant arrangementer og tidsfrister. Umiddelbare tiltak var blant annet møter med avdelingene for planlegging og produksjon, og med toppladene for å identifisere årsakene til for mye overtid og for å implementere endringer i produksjonsplanleggingen de etterfølgende månedene.

Selv om vi etterstreber null brudd på avtalen om overtid og feriearbeid (i Japan), forstår vi at oppnåelsen av null brudd noen ganger kan være et resultat av underrapportering eller maktubalanse, som ikke nødvendigvis er et positivt utfall. Derfor rettes innsatsen vår mot forebygging og forbedring av tilgjengeligheten av rapporteringskanaler. Vi fremmer aktivt kontinuerlig rapportering av arbeidstid, vi tilbyr opplæring, vi gjennomfører stress- og helsesjekker, og vi distribuerer engasjementsundersøkelser for å vurdere hvor effektive tiltakene våre er.

## Moderne slaveri i ASICS sine leverandørkjeder

For di vi forstår hvor viktig ASICS sitt sammenkoblede nettverk av ulike partnere i leverandørkjeden er, samhandler vi kontinuerlig med leverandørene våre og har forpliktet oss til å opprettholde standarder for menneskerettigheter i hele den globale leverandørkjeden vår. Dette omfatter alle ASICS sine fabrikker på nivå 1 og nivå 2, (under)leverandører, mellomledd og tilknyttede forretningspartnere.

Forpliktelsen vår er forankret i en robust og sterk leverandørkjede som overholder internasjonale standarder for menneskerettigheter og arbeid, og som håndheves gjennom ASICS' atferdsregler for leverandører ([Code of Conduct](#)). Disse reglene angir minimumsstandarder som omfatter forbud mot tvangsarbeid, barnearbeid, trakassering, diskriminering, foreningsfrihet, krav tilknyttet lønn, arbeidstider, helse og sikkerhet på jobb og miljøvern. Fordi vi ønsker både muligheter og ansvar velkommen, etterstreber vi aktivt å beskytte arbeidsforholdene til de som er involvert i produksjonen av produktene våre, og til å bidra til den globale innsatsen for å bekjempe moderne slaveri, i hele leverandørkjeden vår.

### Risikovurdering

Som et ledd i den interne risikovurderingen gjennomførte CSR-teamet en kartlegging av leverandørkjeden vår for å identifisere ASICS' direkte og indirekte leverandører. Basert på en vurdering av alvorlighetsgrad og sannsynlighet, identifiserte vi tvangsarbeid, barnearbeid og helse og sikkerhet på jobb for arbeidere som de primære bekymringene og risikoene knyttet til moderne slaveri i leverandørkjeden vår. For å prioritere engasjementet med leverandører med høy risiko har vi vurdert leverandørene våre enkeltvis, for å identifisere faktisk og potensiell risiko for moderne slaveri hos leverandøren.

Videre håndterer vi aktivt risiko knyttet til trakassering, diskriminering, foreningsfrihet, lønn, arbeidstider og miljøvern, blant annet som beskrevet nedenfor.

### Risikoreduserende tiltak

ASICS har som mål å aktivt hjelpe leverandører med å bygge opp robuste styringssystemer gjennom omfattende opplæringsprogrammer, slik at de kan utvikle robusthet og følge beste praksis i bransjen. ASICS' opplæringsøkter for leverandører bidrar til å øke forståelsen og identifisere risiko knyttet til tvangsarbeid, gjeldsslaveri, menneskehandel og barnearbeid. I disse øktene behandles også ASICS-spesifikke policyer og prosedyrer for å håndtere slik risiko.

I samarbeid med ILO Better Work-programmet har vi organisert årlige CSR-seminarer for ledere ved utkontrakterte produksjonsanlegg, og der har vi lagt vekt på å fremme selvstendig bærekraftledelse. I november 2023 var 54 deltakere fra 20 anlegg med på Better Work-opplæringen i Vietnam, om tvangsarbeid og administrasjonssystemer, organisert av ASICS. For å styrke forståelsen videre arrangerte vi økter utenfor anleggene i desember 2023 for japanske leverandører, og dette handlet spesifikt om sårbare migrantarbeidere. En viktig del av disse øktene var egenvurderinger foretatt sammen med deltakende leverandører, som førte til direkte refleksjon over de sosiale praksisene deres.

I tillegg arrangerte vi tre felles workshoper på tvers av bransjer sponset av KnowTheChain. Workshopene ble holdt i 2023 på ASICS Japans kontor i Tokyo og hadde som mål å øke bevisstheten og forståelsen rundt risikoen for tvangsarbeid i den globale leverandørkjeden.

Til slutt har vi som mål å organisere orienteringsøkter to ganger i året med hver innkjøps- og produksjonsavdeling innen sko, klær og utstyr og Onitsuka Tiger. Her blir det delt informasjon og risikotrender knyttet til menneskerettigheter, og ansvarlig innkjøp blir drøftet.

### Ansvarlig innkjøpspraksis

ASICS har forpliktet seg til å fremme ansvarlig innkjøpspraksis ([responsible purchasing practices](#)) som har som mål å begrense risikoen for tvangsarbeid i leverandørkjeden. For eksempel har forbedret planlegging og prognostisering som formål å redusere risikoen for overdreven overtid blant arbeidere i leverandørkjeden. Videre har vi etablert andre praksiser som gjør at vi kan oppmuntre til generelt god arbeidspraksis, blant annet som beskrevet nedenfor:

- **Ansvarlig rekruttering:** I 2018 sluttet ASICS seg til AAFA/FLA Apparel & Footwear Industry forpliktelse til ansvarlig rekruttering ([Commitment to Responsible Recruitment](#)). For å håndtere risikoen for tvangsarbeid verifiserer overvåkingsprosessen vår at arbeiderne ikke må betale plasserings- eller rekrutteringsgebyrer.
- **Planlegging og prognostisering:** ASICS har et eget team som gjennomfører kontinuerlig forretningsplanlegging og prognostiserer oppdateringer sammen med hver leverandør. De går gjennom detaljerte prognoser for hver leverandør, som regel 3 måneder før første produksjonsmåned i hver sesong. Så kommuniserer de med leverandørene hver måned og gjør justeringer for å sikre riktig arbeidsfordeling ved produksjonsanlegget.
- **Design og utvikling:** Hvis gratisprøvene på utviklingsstadiet ikke blir kommersialisert, påtar ASICS seg materialkostnaden.
- **Kostnader og kostnadsforhandling:** Arbeidskostnader knyttet til produksjon beregnes basert på den kvartalsvise gjennomsnittlige lønnsplanen som hver leverandør leverer, og enhver økning i arbeidskostnader reflekteres i produktkostnaden.
- **Utsetting og bestilling:** ASICS koordinerer produksjonskapasiteten og den faktiske bestillingen med fabrikkene ved tidspunktet for bestilling hver måned. Overskuddsmaterialer fra produksjonen går videre til neste produksjon, og ASICS håndterer også kjøp.
- **Betaling og betingelser:** ASICS etterstreber å følge betalingsbetingelsene som står i produksjonskontrakten. Standard maksimal betalingsperiode for skofabrikk er 75 dager. (Per oktober 2023)

### Klager

Vi forstår at det er helt avgjørende å skape et miljø der bekymringer og mistanker kan flagges og håndteres, for at arbeiderne i leverandørkjeden skal ha det bra. ASICS jobber aktivt mot å etablere en robust klagemekanisme som setter alle aktører, også alle arbeidere i egen virksomhet og leverandørkjede, i stand til å uttrykke bekymringer og søke løsninger. ASICS' policy om beskyttet betroelse ([Policy on Protected Disclosure](#)) og atferdsregler for leverandører ([Supplier Code of Conduct](#)) gir klare retningslinjer for rapportering av etiske bekymringer og mistanker, arbeidsrelaterte problemer eller brudd på atferdsreglene. I 2019 innførte vi klagemekanismer i fabrikkene våre i Vietnam, Indonesia og Japan. Disse fabrikkene har høy risiko for tvangsarbeid på grunn av migrantarbeidere.

### Klagekanaler

Vi erkjenner at omfanget av ASICS' nåværende klagemekanismer har svakheter. ASICS har som mål å etablere en klagemekanisme som omfatter hele leverandørkjeden. Som en del av denne planen

investerte vi i 2023 i et nytt administrasjonssystem (flere detaljer finnes under overskriften *Vi går fremtiden i møte*) som gjør at vi kan utvide rekkevidden for ASICS' klagekanaler. Samtidig gjør systemet det mulig å rapportere om hvor effektive klagekanalene er, deriblant gir den oss viktige målinger som antall klager som er innsendt, håndtert og løst.

Fremover vil vi fortsette å fremme klagestøtte på fabrikkene som en vesentlig del av den bredere støtten til administrasjonssystemer. I denne sammenheng er ILO Better Work en sentral partner når det gjelder å forbedre samsvarsnivåene på enkeltfabrikker i Vietnam, Kambodsja og Indonesia. I Indonesia har vi for eksempel ekstra fokus på sosial dialog, det å etablere kommunikasjonsmekanismer mellom ansatte og ledelsen, og effektiv implementering av klagemekanismer.

### Samarbeid med fagforeninger

Generelt etterstreber ASICS å fremme kollektiv styrking av arbeiderne ved å opprettholde direkte kommunikasjonskanaler mellom fagforeninger, ASICS' menneskerettighetsteam og fabrikkledelsen. Vi deltar aktivt i forhandlinger med leverandører, arbeidere og uavhengige fagforeninger, spesielt ved bransjetister. For å ivareta rettighetene til arbeiderne i ASICS' leverandørkjede, inkludert fagforeningsfriheten og retten til kollektiv forhandling, krever ASICS' atferdsregler for leverandører ([Supplier Code of Conduct](#)) at partnerne våre anerkjenner og respekterer de ansattes rett til å organisere seg og melde seg inn i en hvilken som helst forening de velger, og til å delta i kollektive forhandlinger. Og siden 2011 har vi vært tilsluttet Indonesias protokoll for foreningsfrihet.

Vi samarbeider med fagforeninger om å løse utfordringer umiddelbart. I 2023 ble fem saker rapportert gjennom fagforeningene. Fire av sakene handlet om begrenset foreningsfrihet, og én sak handlet om et ansettelsesproblem i en av de utkontrakterte fabrikkene. Spesifikt handlet det ene tilfellet om håndtering av permittering og misnøye hos en arbeider. Gjennom et tett samarbeid med fagforeningen klarte vi å navigere oss gjennom problemene og finne en løsning som ikke bare reduserte virkningen av permitteringene, men som også førte til et bedre utfall for alle de involverte partene. I andre tilfeller uttrykte fagforeningene bekymring rundt utfordringene med å etablere foreninger på en smidig måte. ASICS la til rette for intern dialog mellom fabrikkledelsen og fagforeningen i alle tilfellene og håndterte og løste oppståtte problemer proaktivt.

### Tiltak

Dersom det viser seg at ASICS har bidratt til eller vært involvert i en eller annen form for moderne slaveri, treffer vi tiltak for å håndtere problemet gjennom relevante prosedyrer. Spesifikt benytter ASICS en tosidig strategi for å håndtere problemer med fabrikkene våre, bestående av målrettede tiltak for å rydde opp og proaktive langsiktige tiltak. Når det oppstår problemer, samarbeider ASICS tett med fabrikkene om å implementere korrigerende tiltak raskt, der vi skreddersyr planer for å håndtere spesifikke bekymringer som arbeidspraksiser, sikkerhet på arbeidsplassen eller miljømessig bærekraft. Denne tosidige fremgangsmåten har som mål å bidra til bærekraftige og positive endringer i leverandørkjeden, ved å håndtere oppståtte bekymringer og ved å fremme utviklingen av robuste styringssystemer for langsiktig etisk og ansvarlig praksis.

Under overvåkingsprosessen i 2023 oppdaget vi for eksempel kontraktsproblemer med innleid arbeidskraft på to anlegg i Vietnam. Fordi dette var et problem som potensielt kunne føre til tvangsarbeid, samarbeidet vi med Better Work Vietnam om å oppfordre til forbedringer, som å begynne å bruke egnede ansettelseskontrakter.

## ASICS' overvåkingsarbeid



Regelmessig overvåking er viktig for å måle fremgangen i å bekjempe moderne slaveri i egen virksomhet og leverandørkjede. For å overvåke arbeidet vårt som er beskrevet i denne redegjørelsen, benytter vi spesifikke kritiske prestasjonsindikatorer:

- Dokumenter med atferdsregler for leverandører
- Årlige leverandørinspeksjoner
- Arbeidere som har opplæring i policyene våre (med fokus på forebygging av moderne slaveri)
- Rapporterte tilfeller av moderne slaveri

### Atferdsregler for leverandører

For å sikre at ASICS' leverandører driver virksomheten sin på en måte som oppfyller ASICS' minimumskrav til beskyttelse av miljø, menneskerettigheter og en sunn arbeidsplass, har vi implementert ASICS' atferdsregler for leverandører ([Supplier Code of Conduct](#)) i kontraktene med fabrikkene, og vi krever at leverandørene signerer den. I 2023 hadde alle leverandørene underskrevet atferdsreglene for leverandører.

### Leverandørinspeksjon

For å sikre at leverandører på nivå 1 og nivå 2 opprettholder forpliktelsen til å respektere menneskerettigheter, overvåker vi kontinuerlig om de overholder policyene våre. Nye leverandører går gjennom en intern inspeksjon for å etablere et grunnleggende nivå for overholdelse av ASICS' CSR-standarder. Vi gjennomfører periodiske inspeksjoner av leverandørene våre for å sikre kontinuerlig samsvar og skape en forbedringskultur. Resultatene av inspeksjonene offentliggjøres i den integrerte rapporten, i bærekraftrapporten og på nettstedet vårt. I 2023 gjennomførte vi for eksempel totalt 71 inspeksjoner, sammenlignet med 36 i 2022. Disse inspeksjonene omfatter tredjepartsvurderinger i henhold til SMETA-standardene (55 inspeksjoner), ASICS interne inspeksjoner (6 inspeksjoner) og partnerinspeksjoner utført av Better Work (10 inspeksjoner). I tillegg har ASICS sluttet seg til SLCP (Social & Labor Convergence Program), som har som mål å eliminere «inspeksjonsutmattelse» og å øke åpenheten i hele leverandørkjeden for klær og sko, ved å levere sammenlignbare høykvalitets datasett om arbeidsforhold som er aktuelle for alle bransjeaktører.

Year	Internal ASICS Audit	Commissioned Audits	Partner Audits	Total
2023	6	55	10	71
2022	7	18	11	36
2021	1	21	12	34
2020	16	19	17	52
2019	31	57	29	117
2018	23	46	24	93

Tilfeller av manglende overholdelse av ASICS' standarder blir kategorisert basert på hastegrad, og sanksjonene varierer fra avslutning av forretningsforhold, til tredjepartsundersøkelser eller formelle advarsler. Det er nulltoleranse for enkelte brudd, som barnearbeid, bruk av tvang eller ufrivillig arbeid.

### Arbeidere med opplæring innenfor ASICS' policyer

I 2023 gjennomgikk arbeidsstyrken vår spesialopplæring som la vekt på etterlevelse av policyer, og som hadde fokus på å forhindre moderne slaveri. Sammen med Better Work Vietnam arrangerte vi et CSR-seminar med 54 deltakere fra 20 fabrikker, der vi fremhevet bekjempelsen av tvangsarbeid. Vi har forpliktet oss til å fortsette med disse opplæringsinitiativene i årene som kommer.

### Rapporterte tilfeller av moderne slaveri

For å støtte forebyggingen av moderne slaveri i ASICS' forretningsaktiviteter overvåker vi alle rapporterte hendelser gjennom eksisterende klagekanaler. I 2023 var det en økning i antall rapporterte tilfeller. Fire hendelser knyttet til fagforeningsfriheten og én knyttet til ansettelsesforhold ble rapportert gjennom fagforeninger, mens det var null i 2022. I tillegg ble det rapportert tilfeller av trakassering og for mye overtid i Japan gjennom ASICS' interne klagekanaler.

Selv om det alltid er bekymringsfullt med en økning i antall rapporterte tilfeller, understreker dette også at ASICS' klagekanaler har blitt mer effektive, og de hjelper oss med å identifisere, håndtere og forebygge faktisk og potensiell risiko for moderne slaveri. Vi jobber hele tiden med å forbedre prosessene for klager og tiltak, som forklart under overskriften *Klager*.

## Vi går fremtiden i møte

I 2023 ble ASICS' innsats i leverandørkjeden anerkjent i KnowTheChain sin globale vurdering av kles- og skosektoren. ASICS fikk 40 av 100 poeng (bransjegjennomsnittet: 21), noe som ga en bedre rangering – fra 16. plass i 2021 til 12. plass i 2023. Til tross for forbedringene erkjenner vi eksisterende begrensninger når det gjelder innhenting av leverandørdata, klagemekanismene våre og arbeiderengasjementet.

Under har vi inntatt to initiativer som er tatt med i det nye administrasjonssystemet som ble etablert i 2023, og som blir implementert videre i 2024. Systemet gjør det mulig for oss å identifisere, redusere, løse og proaktivt forhindre faktisk og potensiell risiko knyttet til moderne slaveri i ASICS' egen virksomhet og leverandørkjede på en bedre måte.

### Bedre sporbarhet og åpenhet

I 2023 inngikk ASICS et partnerskap med en tredjepart for å digitalisere sporbarhetssystemet vårt med mål om å øke synligheten og åpenheten i hele leverandørkjeden – fra opprinnelsessted til sluttkunde. Systemet muliggjør kartlegging av leverandørkjeden, direkte innhenting av leverandørdata, indirekte risikovurdering av leverandør (ved hjelp av datasett fra tredjepart) og selskapsgjennomgang av ASICS' indirekte leverandører gjennom direkte leverandører. Ved hjelp av kunstig intelligens og block chain-teknologi kan vi effektivt sammenligne resultatene fra tredjepartsinspeksjoner med ASICS' risikoindekser, noe som gjør det mulig med et høyere antall rapporter fra leverandørene – spesielt de som samsvarer med bransjeanerkjente initiativer og standarder for flere aktører. Dette både effektiviserer prosessen med vurdering og datainnsamling, og gjør at vi kan fordele mer av budsjettet for inspeksjoner på mer målrettede, risikospesifikke overvåkingsområder, deriblant tvangsarbeid og rekruttering av migrantarbeidere. Denne fremgangsmåten gjør dermed også at vi kan fokusere arbeidet vårt rundt risikobaserte tiltaksstrategier og gi tilpasset støtte til leverandørene våre, som igjen gir en sterkere og mer robust leverandørkjede. I 2023 begynte vi å identifisere leverandører på nivå 1 og nivå 2, og vi iverksatte den nye inspeksjonsprosedyren for materialleverandører, for eksempel av bomull og resirkulert polyester. I 2024 planlegger vi å gradvis utvide omfanget til flere målrettede materialer og produkter.

### Integrering av klagekanaler

For å få dypere innsikt i arbeiderengasjement og klagemekanismer gjennomfører ASICS for øyeblikket en undersøkelse blant leverandørene som antyder at minst 37 % av ASICS-skofabrikkene har implementert et tredjeparts klageprogram. I 2024 skal vi jobbe mot en klagemekanisme som dekker hele ASICS' verdikjede. For å nå dette målet har ASICS slått seg sammen med en tredjepartsløsningsleverandør som tilbyr en innovativ mobilapp som gjør det mulig med direkte og indirekte kommunikasjon med arbeidere. Med denne mobilappen kan vi styrke leverandørede klagemekanismer, fremme arbeiderstyrt selskapsgjennomgang, og skape en kultur av åpenhet med

høy grad av respons. Noen ASICS-fabrikker har allerede implementert den nye appen, men vi undersøker muligheten for at flere fabrikker kan delta.

#### Nåværende og fremtidig samarbeid

ASICS samarbeider aktivt med mange forskjellige frivillige organisasjoner og bransjeaktører, deriblant Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO), Better Work Programme, Sustainable Apparel Coalition (SAC), fagforeninger (for eksempel, IndustriALL, UA Zensen), The World Federation of the Sporting Goods Industry (WFSGI), SLCP (Social & Labor Convergence Program) og Japan Platform for Migrant Workers towards a Responsible and Inclusive Society (JP-MIRAI). I tråd med målet om å fremme bransjepraksiser er vi engasjert i samarbeidsinitiativer med American Apparel & Footwear Association (AAFA), og vi deltar aktivt i viktige arbeidsgrupper som Social Responsibility Committee, Environmental Committee, Forced Labor Working Group, Tier 2 Working Group, Product Safety Council, Brand Protection og Trade Policy Committees. Denne kollektive innsatsen bidrar til selskapsgjennomgang i leverandørkjeden og forbedrer bransjepraksisene.

Gjennom slikt samarbeid etterstreber ASICS å få tilgang til kollektiv ekspertise og å få en dyp forståelse av lovkrav og deres praktiske anvendelse som påvirker bransjen. I nært samarbeid med andre aktører designer vi programmer og tiltak, som er tilpasset de dynamiske behovene i markedet – med spesiell vekt på risikostyring i leverandørkjeden. ASICS forstår hvor verdifullt samarbeid er for å holde seg oppdatert, dele innsikt og håndtere utfordringer sammen. Denne samarbeidsviljen styrker ikke bare praksisene våre i leverandørkjeden, men bidrar også til at hele kles- og skobransjen går fremover og blir mer bærekraftig.

Denne kunngjøringen ble godkjent av styret i ASICS 13. mars 2024

Signert



Yasuhito Hirota  
Styreleder og administrerende direktør, Representative Director  
ASICS Corporation