

ASICS' kunngjøring om moderne slaveri – 2024

Et sunt sinn i en sunn kropp

ASICS er bygd på filosofien om *et sunt sinn i en sunn kropp* og har som mål å styrke folks fysiske og mentale velvære gjennom produktene og tjenestene sine. Som global leder innenfor sportsprodukter forstår ASICS at vi har et ansvar for å opprettholde en verdikjede som er fri for utnyttelse og misbruk. ASICS har forpliktet seg til åpenhet, ansvarlighet og beskyttelse av menneskerettigheter for både de ansatte og leverandørene sine.

Moderne slaveri¹ er fortsatt et alvorlig globalt problem som i uforholdsmessig grad påvirker sårbare arbeidere i mange bransjer. Kles- og skobransjen med de store og komplekse forsyningskjedene har betydelige utfordringer når det gjelder å håndtere risiko knyttet til arbeidskraft, menneskerettigheter, miljøpåvirkning og integritet. Åpenhet er en av de viktigste faktorene for å håndtere slik risiko. Derfor jobber ASICS aktivt for å forbedre synligheten i hele verdikjeden ved å bruke nye teknologier og digitale verktøy. Ved å benytte innovative løsninger har ASICS som mål å forbedre tilsynet knyttet til manglende overholdelse, digitalisere data om verdikjeden, strømlinjeforme overvåkingen og styrke leverandørenes ansvarlighet for å sikre etisk arbeidspraksis.

Denne erklæringen beskriver ASICS' metode for å håndtere moderne slaveri innenfor egen drift og i hele verdikjeden, og den omfatter ASICS og datterselskapene deres² i samsvar med lover om moderne slaveri som Californias Transparency in Supply Chains Act (2010), Storbritannias Modern Slavery Act (2015), Australias Modern Slavery Act (2018) og Canadas Modern Slavery Act (2024). I tillegg er innholdet også relevant med tanke på andre globale regler og rapporteringskrav knyttet til selskapsgjennomgang. Den forrige erklæringen fokuserte på å forbedre ASICS' åpenhet i forsyningskjeden og utvide klagemekanismene hos leverandører på nivå 1 og 2, mens erklæringen for 2024 har som mål å komme med mer detaljert, regionsspesifikk innsikt i ASICS' drift og oppdateringer om nylig implementerte systemer. I 2024 var ASICS engasjert i å fortsette å styrke prosessen med selskapsgjennomgang med tanke på langsiktig effektivitet.

ASICS er fortsatt engasjert i å drive frem meningsfulle endringer og sikre at utnyttelse og tvangsarbeid ikke har noen plass i verdikjeden.

Moderne slaveri i ASICS

Siden ASICS Corporation ble grunnlagt i 1949, har vi blitt en global leder innenfor sportssko, -klær og -tilbehør. Per 31. desember 2024 hadde vi 8987 ansatte (totalt), som genererte en inntekt på 678 526 millioner yen (totalt). ASICS' produkter av høy kvalitet blir distribuert til egne utsalgssteder, tredjepartsforhandlere og nettplattformer, og vi samarbeider tett med produsenter, materialleverandører og logistikkpartnere. ASICS' forsyningskjede omfatter over 20 land, hovedsakelig i Sørøst-Asia. For å sikre åpenhet for forretningspartnere, investorer, arbeidsorganisasjoner og kunder fører selskapet en årlig [liste over globale fabrikker](#).

ASICS forstår behovet for og er forpliktet til å håndtere ulike former for moderne slaveri, deriblant tvangsarbeid³, barnarbeid, menneskehandel⁴, gjeldsslaveri⁵, for lange arbeidsdager og andre brudd på menneskerettighetene, både faktorer som berører egne ansatte og arbeiderne i forsyningskjeden. I ASICS' risikovurdering for 2024, som ble ledet av ASICS Corporate Social Responsibility (CSR)-teamet for forsyningskjeden, identifiserte teamet de viktigste og mest opplagte problemene for ASICS i forbindelse med menneskerettigheter, og spesielt moderne slaveri. Basert på ytterligere innsikt fra rapporter fra FN, regjeringer og bransjer, i tillegg til juridiske analyser og intervjuer med aktører, har teamet kommet frem til de følgende hovedrisikofaktorene for moderne slaveri⁶, og prioritert dem etter sannsynlighet og alvorsgrad: for mye overtid og trakassering (egen virksomhet) samt barnarbeid, tvangsarbeid som omfatter for mye overtid, og helse og sikkerhet på jobb (arbeidere i verdikjeden).

Håndtering av moderne slaveri

For å håndtere faktisk og potensiell risiko for moderne slaveri samtidig som åpenheten, ansvarligheten og den kontinuerlige forbedringen opprettholdes, har ASICS etablert et strukturert styringsrammeverk. I 2022 publiserte ASICS en menneskerettighetspolicy (Human Rights Policy), som gjelder ASICS Corporation, dets datterselskaper og dets tilknyttede selskaper. Denne policyen er fundamentert i Menneskerettighetserklæringen og kjernestandardene for arbeid fra Den internasjonale arbeidsorganisasjonen (ILO) og er dermed grunnlaget for ASICS' etiske forretningsvirksomhet.

For å sikre effektiv implementering av policyen etablerte ASICS en menneskerettighetskomité, som består av representanter fra viktige avdelinger, deriblant markedsavdelingen (forbrukerrisiko), juridisk avdeling (overholdelse) og personalavdelingen (ansattrettigheter). Denne komiteen har tilsyn med og implementerer ASICS' selskapsgjennomgang knyttet til menneskerettigheter, deriblant risikoen for moderne slaveri, og de møtes to ganger i året for å gå gjennom policyer, vurdere risiko og følge med på fremgangen. Funnene og oppdateringene rapporteres til ASICS' komité for risikohåndtering, som ledes av Mitsuyuki Tominaga, president og COO, Representative Director for ASICS. Komiteen for risikohåndtering gjennomgår og overvåker risiko og tiltaksaktiviteter, som ASICS' styre har tilsynet med.

Bærekraftsavdelingen, som omfatter de globale og regionale teamene for CSR og forsyningskjede, er ansvarlige for å implementere bærekraftsrelaterte policyer og prosesser i hele ASICS' globale virksomhet. Disse teamene samarbeider tett med innkjøps- og forsyningskjedeteamene om å overvåke etiske arbeidsstandarder i hele ASICS' verdikjede. De gjennomfører også regelmessige gjennomganger og risikovurderinger, og funnene rapporteres til menneskerettighetskomiteen. Personalavdelingen og juridisk avdeling / teamene for overholdelse administrerer interne klagemekanismer og sørger for overholdelse av globale og regionale lover om arbeid.

Dette integrerte styringsrammeverket styrker ASICS' evne til å oppdage, forebygge, redusere og håndtere problemer knyttet til moderne slaveri og til å opprettholde etisk forretningsvirksomhet i hele forsyningskjeden. Du finner mer informasjon om ASICS' styringsstruktur i den nyeste bærekraftsrapporten.

Policyer relatert til moderne slaveri

Aktivitetene i ASICS styres av tydelige etiske retningslinjer basert på internasjonalt anerkjente standarder og normer. Disse policyene gjelder i hele ASICS' verdikjede – fra materialleverandører (nivå 2 og videre) til produksjon, salg og endt levetid for produktet. De angir tydelige forventninger til ansatte, leverandører og andre aktører, noe som styrker ASICS' engasjement rundt forebygging av moderne slaveri på alle nivåer.

ASICS' globale atferdsregler ([Global Code of Conduct](#)) kommer med spesifikke henvisninger til ILO-konvensjoner, deriblant foreningsfrihet, tvangsarbeid og barnearbeid. ASICS' menneskerettighetspolicy (Human Rights Policy) fremhever selskapets engasjement rundt mangfold, ikke-diskriminering, arbeidsplasser uten trakassering, passende arbeidstid og helse og sikkerhet på jobb. For å forsvare prinsipper for menneskerettigheter som strekker seg utenfor ASICS Corporation og dets datterselskaper og tilknyttede selskaper, har ASICS en leverandørpolicy ([Policy of Engagement](#)), som angir standarder for håndtering av tvangsarbeid, barnearbeid, trakassering, diskriminering, foreningsfrihet, lønn, arbeidstid og helse og sikkerhet på jobb i verdikjeden.

ASICS' interne policyer

- [CSR-policy \(CSR Policy\)](#)
- [Globale atferdsregler \(Global Code of Conduct\)](#)
- [Policy om miljø \(Policy on Environment\)](#)
- [ASICS' menneskerettighetspolicy \(ASICS Human Rights Policy\)](#)
- [Policy om beskyttet avsløring \(varsling\) \(Policy on Protected Disclosure \(Whistleblowing\)\)](#)

Policyer som er spesifikke for leverandører og andre forretningspartnere

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

For å spre bevissthet i hele selskapet er alle policyene offentlig tilgjengelige på ASICS' nettsted og på det interne intranettet, som er tilgjengelig for alle ansatte.

ASICS' selskapsgjennomgang

Visse forretningsoperasjoner, produkter eller tjenester har en iboende risiko for moderne slaveri, mens andre blir sårbare på grunn av eksterne faktorer som manglende håndheving av lover og regler eller partneres uetiske forretningspraksis. For å identifisere, redusere og håndtere slik risiko følger ASICS en omfattende prosess for selskapsgjennomgang, som beskrives i ASICS' menneskerettighetspolicy (Human Rights Policy). Her er hovedtrinnene:

- **Identifisering og vurdering av risiko:** Proaktiv gjenkjenning av potensiell risiko på tvers av ASICS' operasjoner og verdikjeder.
- **Forebygging og reduksjon av risiko:** Prioritering av korrigerende tiltak for å hindre, redusere og om mulig bekjempe identifisert risiko.

- **Overvåking og tilpasning:** Implementering av prosesser for kontinuerlig overvåking for å evaluere hvor virkningsfulle tiltakene er, og iverksette tilpassede tiltak ved behov. Prestasjonsindikatorer (KPI-er) omfatter atferdsreglene for leverandører (Supplier Codes of Conduct), policyopplæring av arbeiderne, gjennomganger og hendelsesrapporter.
- **Regelmessig offentliggjøring og kommunikasjon:** Vi opprettholder åpenhet og ansvarlighet ved å dele den kontinuerlige innsatsen vår gjennom regelmessig rapportering.

Samarbeid med viktige partnere og bransjeaktører er fundamentalt for ASICS' arbeid med selskapsgjennomgang. Ved aktivt engasjement med leverandører, bransjegrupper og menneskerettighetsorganisasjoner har ASICS som mål å utvikle langsiktige løsninger og skape meningsfulle endringer. For å få en mer detaljert oversikt over ASICS' metoder for selskapsgjennomgang kan du se ASICS' [nettsted](#).

Moderne slaveri innenfor ASICS' egen virksomhet

[ASICS' menneskerettighetspolicy \(Human Rights Policy\)](#) beskriver engasjementet vårt for å fremme en sunn, inkluderende og etisk arbeidsplass uten diskriminering, tvangsarbeid eller trakassering. ASICS prioriterer mangfold, trygge arbeidsforhold og jobbhelset, og vi forstår at risikoen for moderne slaveri – spesielt for mye overtid og trakassering på arbeidsplassen – kan finnes i vår egen virksomhet. Den følgende delen beskriver tilnærmingen til selskapsgjennomgang for ASICS' hovedregioner: Japan (hovedkontor), Europa, Nord-Amerika og Oseania.

1. Identifisere risiko

ASICS gjennomfører interne risikovurderinger for å identifisere og håndtere potensiell risiko for moderne slaveri innenfor egen virksomhet. Slike vurderinger evaluerer både alvorsgraden og sannsynligheten for risiko, noe som gjør at selskapet kan prioritere områder der det er størst behov for proaktive tiltak. Nylige evalueringer har fått frem to områder som krever tett overvåking: økningen i for mye overtid (anerkjent som en potensiell indikasjon på tvangsarbeid), drevet av strukturelle og operasjonelle skift som kan føre til uventede og uhåndterlige arbeidstider, samt konsekvensene av trakassering på arbeidsplassen, deriblant former som er knyttet til maktubalanse og upassende oppførsel.

Disse har blitt identifisert som de mest kritiske risikofaktorene for moderne slaveri for ASICS-ansatte, og de er høyest rangert både når det gjelder alvorsgrad og sannsynlighet i ASICS' virksomhet. ASICS fortsetter å styrke det interne systemet sitt for å forebygge, oppdage og håndtere slik risiko fordi dette kan ha konsekvenser for ansattes velvære og arbeidsrettigheter.

2. Overvåking og korrigerende tiltak

ASICS har en proaktiv tilnærming til overvåking av risikoen for moderne slaveri og implementering av korrigerende tiltak. Selskapet følger nøye med på rapporterte hendelser med for mye overtid og trakassering på arbeidsplassen gjennom de nevnte klagekanalene i alle regioner. I 2024 fulgte ASICS nøye med på og registrerte alle påstander om trakassering og for mye overtid for å sørge for at dette ikke utviklet seg til ufrivillige, overdrevne eller urimelige arbeidsforhold som kunne krenke arbeidernes rettigheter. De fleste hendelser oppsto på grunn av uforutsette forretningsutfordringer, for eksempel økt arbeidsmengde grunnet strukturelle endringer, mangel på arbeidskraft og perioder med høy etterspørsel forbundet med store forretningshendelser og tidsfrister. Som et ledd i tiltaksprosessen samarbeidet ASICS med de riktige administrasjonsteamene om å analysere rotårsakene til alle registrerte hendelser med for mye overtid eller trakassering. ASICS fortsetter å vurdere hvor effektive disse tiltakene er, og iverksetter flere hvis det er nødvendig.

3. Forebyggende tiltak

ASICS mener at åpne og transparente klagemekanismer med klare tidslinjer og rapporteringsprosesser er nødvendig for å bevare en trygg og etisk arbeidsplass. Siden 2014 har ASICS implementert et konfidensielt og anonymt klagesystem som gjør det mulig for de ansatte å rapportere bekymringer knyttet til brudd på menneskerettigheter, deriblant trakassering og for mye overtid.

Systemet styrkes av ASICS' policy om beskyttet avsløring (varsling) ([Policy on Protected Disclosure](#) (Whistleblowing)), som sikrer at det finnes prosedyrer for at ansatte skal kunne ta opp bekymringer uten å være redd for negative konsekvenser. For å øke bevisstheten og tilgjengeligheten fremmer ASICS disse klagesystemene aktivt gjennom mange kanaler. De ansatte har tilgang til både interne (Speak Up-kommunikasjonskanalen) og eksterne kanaler. Informasjon om disse kanalene er tilgjengelig på

selskapets nettsted og på intranettet, slik at alle ansatte har enkel tilgang til de nødvendige ressursene. Plakater og skilt på ASICS' kontorer og driftsanlegg bidrar til ytterligere å kommunisere at det finnes rapporteringskanaler. Klagerelaterte emner er også integrert i engasjementsundersøkelsene, slik at de ansatte kan gi direkte tilbakemeldinger og uttrykke bekymringene sine.

Skape bevissthet

For å eliminere risikoen for moderne slaveri på arbeidsplassen har ASICS implementert proaktive strategier for opplæring, policyhåndheving og arbeidsplassforbedring. Disse initiativene styrker ASICS-ansatte med kunnskapen og verktøyene de trenger for å gjenkjenne og håndtere risiko. ASICS har som mål å skape et trygt og etisk arbeidsmiljø samtidig som vi hele tiden fortsetter å tilpasse oss nye utfordringer og regional innsikt.

ASICS prøver aktivt å hindre og redusere risikoen for moderne slaveri gjennom målrettede opplæringsprogrammer for ansatte, deriblant obligatorisk opplæring om overtid og trakassering for alle ansatte i rekrutteringsprosessen. Dette omfatter de globale atferdsreglene ([Global Code of Conduct](#)), retningslinjer om anti-trakassering og forebygging mot mobbing. I 2024 ble det holdt opplæringsøkter på alle nivåer i selskapet.

I tillegg må ledere i ASICS gjennomgå informasjonen om varsling av trakassering på arbeidsplassen og beskyttelse mot negative konsekvenser. For mer detaljert informasjon om typen og antall opplæringskurs kan du se ASICS nyeste årlige bærekraftsrapport.

Moderne slaveri i ASICS' forsyningskjeder

ASICS forstår at den globale forsyningskjeden er kompleks, og er engasjert i å opprettholde menneskerettighetene på alle nivåer, også i fabrikker på nivå 1 og 2 og hos underleverandører, mellomledd og forretningspartnere. For å styrke denne forpliktelsen håndhever ASICS sin leverandørpolicy (atferdsregler for leverandører) (Policy of Engagement ([Supplier Code of Conduct](#))) i samsvar med internasjonale menneskerettigheter og arbeidsstandarter. Disse reglene etablerer klare forventninger til tvangsarbeid, barnearbeid, trakassering, diskriminering, lønn, arbeidstid og helse og sikkerhet på jobb. Neste kapittel beskriver ASICS' proaktive tiltak for å bekjempe moderne slaveri, deriblant sporbarhetsprogrammet og forbedrede gjennomganger.

1. Identifisere og overvåke risiko

Under ASICS' risikovurdering i 2024 kartla CSR- og forsyningskjedeteamene selskapets forsyningskjede for å identifisere både direkte og indirekte leverandører. En analyse av alvorsgrad og sannsynlighet fikk frem de største risikofaktorene for moderne slaveri i ASICS' verdikjede, noe som bidro til å prioritere områder der det er størst behov for tiltak: tvangsarbeid, barnearbeid og bekymringer knyttet til helse og sikkerhet på jobb. Kritiske områder innenfor disse kategoriene omfatter bygningssikkerhet, brannsikkerhet og kjemisk håndtering med nulltoleranse for strukturelle problemer som kan føre til umiddelbart livstruende forhold. I tillegg er for mye og ufrivillig overtid identifisert som alvorlige bekymringer. For mye overtid anses som en indikasjon på potensielt tvangsarbeid, mens ufrivillig overtid utgjør et direkte brudd på internasjonale standarder for tvangsarbeid. Disse funnene styrer ASICS' kontinuerlige arbeid med å forebygge og unngå risiko gjennom leverandørensengasjement, overvåking og kontinuerlige forbedringstiltak.

Leverandørovervåking

ASICS integrerer leverandørpolicyen (atferdsreglene for leverandører) (Policy of Engagement ([Supplier Code of Conduct](#))) og henviser til overholdelse av andre bærekraftsstandarder i alle produksjonsavtaler. Alle ASICS' leverandører må signere atferdsreglene for leverandører (Supplier Code of Conduct), noe som styrker engasjementet deres for ansvarlig forretningspraksis.

ASICS har ulike prosesser for leverandørvurdering, deriblant:

- Oppstartsgjennomgang for alle nye leverandører som en del av ASICS' godkjenningssprosess før tjenesteutsetting.
- Regelmessige overvåkings- og ansvarlighetstiltak for leverandører på nivå 1 og 2, deriblant periodiske gjennomganger for å sikre at ASICS' CSR-standarder fortsatt overholdes.
- Offentliggjøring av gjennomgangresultatene i ASICS' integrerte rapport, i bærekraftsrapporten og på nettstedet vårt.

I 2024 økte ASICS antall gjennomførte gjennomganger med over 20 % fra 2023 og har tenkt å forsette med denne økningen de tre neste årene. Av disse gjennomgangene var 77 % tredjepartsvurderinger, 7 % var interne vurderinger, og 15 % var en del av Better Work-programmet. I tillegg til å øke antall gjennomganger som foretas, justerte ASICS metodologien for prestasjonsvurdering for å sikre at leverandørprestasjonene vurderes mer i tråd med timingen og resultatene for gjennomganger som foretas innenfor rapporteringsåret, slik at de gjenspeiler leverandørstatusen for gjeldende samsvarsnivå mer nøyaktig. Med ASICS' nye SEDEX-medlemskap, som blir beskrevet i det neste avsnittet, har firmaet nå dypere innsikt i landsspesifikke risikofaktorer og trender innenfor manglende overholdelse. I tillegg,

som underskriver av SLCP (Social & Labor Convergence Program), støtter ASICS det bransjedekkende arbeidet med å forbedre åpenheten og samtidig redusere gjennomgangsutmattelsen i hele kles- og skosektoren.

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 opprettholdes en nulltoleranse for brudd, deriblant barnarbeid, bruken av makt eller ufrivillig arbeid og alle tilfeller av helse- og sikkerhetsproblemer som innebærer umiddelbare og livstruende forhold.

Risikohåndteringen styrkes gjennom SEDEX-medlemskapet

Tidlig i 2024 styrket ASICS risikohåndteringen sin ved å bli medlem av SEDEX (Supplier Ethical Data Exchange)⁷. SEDEX tilbyr en samarbeidsbasert plattform der bedrifter kan administrere og forbedre etikkutøvelsen i forsyningskjeden. Gjennom medlemskapet får ASICS tilgang til rammeverket SEDEX Members Ethical Trade Audit (SMETA) – et standardisert og globalt anerkjent rammeverk for å vurdere risiko i forsyningskjeder. Det inkluderer tredjepartsgjennomganger og tilgang til delte bransjedata som gir bedre åpenhet og samarbeid. Dette gjør at selskaper kan administrere etiske, sosiale og miljømessige risikofaktorer på en bedre måte. For ASICS gir det innsikt i risiko på landsnivå og vurderinger av fabrikkrisiko på tvers av over 60 kategorier for manglende overholdelse. For å styrke overholdelsen oppdaterte ASICS CSR-standardene for leverandører i 2024 til å være i samsvar med SEDEX-gjennomgangsprotokollen, arbeidsstandarder og lokale forskrifter. Oppdateringen lanserer et nytt system for prestasjonsklassifisering og poengvurdering for fabrikker. De nye kategoriene våre – toppnivå, akseptabel, i utvikling, betydelig vekstpotensial og ikke akseptabel – er mye mer intuitive, gjenkjennelige og forståelige for et bredere publikum i hele forsyningskjeden.

ASICS' CSR-team for forsyningskjeden gjennomfører grundige evalueringer av hver fabrikklokasjon, og fokuset er på prestasjoner under både overvåkings- og tiltaksfasen. Systemet måler ikke bare totale prestasjoner, men det sporer også fremgangen ved å fremheve hvilke fabrikker som er engasjert i kontinuerlig forbedring, og i å oppnå overholdelsesstandarder på toppnivå. Målet vårt er å fremme bærekraftige forbedringer og anbefalte fremgangsmåter på fabrikken.

2. Korrigerende tiltak

ASICS følger en dobbel strategi som kombinerer målrettede tiltak med langsiktige forebyggende tiltak for å sikre etisk og ansvarlig forretningspraksis i hele verdikjeden. ASICS samarbeider tett med fabrikker om å utvikle tilpassede planer med korrigerende tiltak, der problemer som brudd på arbeidsrettigheter og jobbsikkerhet tas tak i. Denne tilnærmingen løser ikke bare umiddelbare problemer, men styrker også leverandørenes administrasjonssystemer, noe som gir varige forbedringer.

For å øke effektiviteten av dette arbeidet benytter ASICS tredjeparts digital TrusTrace-teknologi, som gjør det mulig å generere korrigerende tiltak basert på gjennomgangsfunnene. Denne digitale plattformen gjør det mulig for leverandører å sende inn og laste opp planer med korrigerende tiltak sammen med støttebeviser i sanntid, noe som legger til rette for en tiltaksprosess som er mer åpen og i rett tid. ASICS' bærekraftsteam kan deretter gjennomgå, verifisere og bekrefte disse innsendingene, noe som muliggjør anerkjennelse av leverandørens innsats med å ta tak i manglende overholdelse proaktivt og i rett tid. Denne interaktive prosessen forbedrer ikke bare åpenheten og ansvarligheten, men den skaper også en sterkere kultur av delt ansvar og kontinuerlig forbedring av overholdelsen. En stor fordel med denne metodologien er at fabrikkene kan se en sanntidsforbedring i prestasjonsrangeringen sin etter at de korrigerende tiltakene er verifisert, enten gjennom en skrivebordsgjennomgang eller en

oppfølgingsvurdering på stedet. Denne muligheten støtter ASICS' forpliktelse til etiske innkjøp og langsiktig bærekraft ved å belønne pålitelig fremgang i rett tid og ved å oppmuntre til dypere leverandøregasjement.

3. Forebyggende tiltak

For økt synlighet inn i verdikjeden sin har ASICS investert i et nytt sporbarhetsprogram. I tillegg støtter ASICS aktivt leverandører i å bygge opp sterke systemer for risikohåndtering ved å tilby opplæring, retningslinjer og prosedyrer som hjelper fabrikker med å utvikle robusthet og følge bransjens anbefalte fremgangsmåter.

Nytt sporbarhetsprogram

I 2023 lanserte ASICS et pilotprosjekt med den digitale tredjepartsplattformen [TrusTrace](#) for å identifisere viktige prioriteringer for integrering med ASICS' system for selskapsgjennomgang i forsyningskjeden. I 2024 fortsatte ASICS å digitalisere integreringen, bygde automatisering for gjennomgangssamsvar og begynte å registrere leverandører på nivå 1 og kartlegge viktige deler av ASICS' forsyningskjede. Det opprinnelige omfanget omfattet kartlegging av fabrikker på nivå 1 og 2 og innføring av gjennomgangsprosesser for prioriterte materialer som bomull og resirkulert polyester. Selv om bomull bare står for 1 % av ASICS' totale materialanskaffelse, er det et materiale med høy risiko fra både et menneskeretts- og et miljøperspektiv, og det må derfor følges nøyer med på. I 2025 planlegger ASICS å utvide omfanget til flere materialer og produkter, slik at synligheten utvides forbi leverandører på nivå 2. Operasjonelt eierskap av plattformen vil overføres til ASICS' forretningsteam, der bærekraftsavdelingen fortsetter å levere strategisk lederskap og støtte. TrusTrace-plattformen integrerer også ansvarlige anskaffelsesdata med ASICS' Enterprise Resource Planning (ERP)-system, noe som bidrar til kartlegging av kilder i forsyningskjeden og forvaringskjeden. Implementeringen av ASICS' sporbarhetsprogram for forsyningskjeden pågår fortsatt, noe som sikrer oppnåelse av bærekraftsmålene våre og langsiktig suksess.

Leverandøregasjement og kapasitetsbygging

I 2024 styrket ASICS engasjementet sitt for å redusere risikoen for moderne slaveri ved å styrke leverandørenes kapasitet gjennom kontinuerlig engasjement, opplæring og samarbeid. Dette omfatter opplæring for fabrikkledere gjennom en kombinasjon av nettbaserte og fysiske arrangementer, målrettede webinarer og deltagelse i bransjeinitiativer. I tillegg til å oppmuntre partnerfabrikker til å delta i eksterne programmer som dem som tilbys av ILO Better Work, arrangerte ASICS en global konferanse for leverandørpartnerskap i Vietnam i 2024, der over 100 fabrikkrepresentanter deltok, både fysisk og virtuelt.

Konferansen var en viktig plattform for å øke leverandørenes forståelse av ASICS' rammeverk for selskapsgjennomgang, som er i utvikling. Der introduserte ASICS sitt nye SEDEX-medlemskap, programmer for styrking av arbeidere som ble implementert i samarbeid med Labor Solutions, og det digitale sporbarhetssystemet som drives av TrusTrace. Nylige oppdateringer i ASICS' CSR-standarder for leverandører, deriblant leverandørpolicyen (Policy of Engagement), ble også delt for å styrke forventningene rundt etisk atferd og overholdelse. For å støtte implementeringen videre har eksperter fra SEDEX, Labor Solutions og TrusTrace kommet med praktisk veiledning om verktøyene, metodologiene og tilnærmingene til risikohåndtering som ble introdusert. Denne innsatsen gjenspeiler ASICS' bredere strategi for å bygge leverandøreierskap, styrke risikoforebyggingen og fremme kontinuerlig forbedring i hele verdikjeden.

I tillegg foretar ASICS-teammedlemmene regelmessige besøk på leverandørfabrikkene som en del av det bredere engasjementet og evalueringsmetoden. Disse besøkene handler om mer enn overholdelseskontroller – de gir muligheter for direkte dialog, relasjonsbygging og bevissthetsskaping rundt viktige menneskerettighetsemner, deriblant forebygging av tvangsarbeid, foreningsfrihet, klagemekanismer for arbeidere og styrking av arbeidere. ASICS tilbyr opplæring til alle CSR-medlemmer i forsyningskjeden som har et direkte ansvar for å ha tilsyn med menneskerettighetene i forsyningskjeden. Gjennom slike samhandlinger har ASICS som mål å fremme en kultur av kontinuerlig forbedring, styrke den gjensidige ansvarligheten og støtte leverandørene i å bygge opp interne systemer som forsvarer arbeidsrettigheter og etiske arbeidsforhold.

[Ansvarlig innkjøpspraksis](#)

ASICS fremmer [ansvarlig kjøpspraksis](#) for å redusere risikoen for moderne slaveri i forsyningskjeden. Fokusområder omfatter hindring av rekrutteringsgebyrer og forbedring av produksjonsplanleggingen for å unngå for mye overtid.

[Ansvarlig rekruttering](#)

Ulovlige rekrutteringspraksiser kan føre til moderne slaveri, deriblant gjeldsslaveri, tvangsarbeid og menneskehandel. Utnyttelsen begynner ofte før migrering med agenter som tar rekrutteringsgebyrer, lurer jobbsøkere eller legger til rette for menneskehandel. For å hindre og redusere potensiell risiko har ASICS en policy som ikke aksepterer rekrutteringsgebyrer, og vi er underskriver av [AAFA-forpliktelsen til ansvarlig rekruttering](#), der ASICS har forpliktet seg til å samarbeide med globale partnere i forsyningskjeden om å skape forhold som sørger for dette:

- Ingen arbeidere betaler for jobbene sine
- Tilbakebetaling av betalte gebyrer i rett tid
- Arbeideren har full kontroll over reisedokumenter og bevegelse
- Tydelig kommunikasjon av ansettelsesvilkårene på et språk arbeiderne forstår

ASICS jobber proaktivt for å hindre arbeiderutnyttelse. Tidlig i 2024, etter utgivelsen av en inspeksjonsrapport som rettet søkelyset mot alvorlig jobbmishandling av migrantarbeidere hos flere taiwanske tekstilleverandører, gikk ASICS — selv om vi ikke var direkte innblandet — sammen med over 50 globale varemerker for å kjempe for sterkere beskyttelse av migrantarbeidere i Taiwan. I et felles brev ba gruppen om fjerning av rekrutteringsgebyrer for å hindre gjeldsslaveri, forbedre rettsbeskyttelsen og støttesystemene for migrantarbeidere, sørge for tilbakebetaling av gebyrer og kostnader forbundet med ansettelse innen rimelig tid og etablere en forenklet prosess for arbeidsgiveroverføring for å redusere arbeidernes sårbarhet og utnyttelse.

[Ansvarlig anskaffelse](#)

ASICS forstår at beslutninger rundt anskaffelse påvirker arbeidsforholdene, deriblant risikoen for tvangsarbeid, for mye overtid og sikkerheten på arbeidsplassen. ASICS' avdelinger for produktanskaffelse og bærekraft samarbeider tett for å sikre etiske praksiser gjennom verdikjeden. Utvidelse av anskaffelsene til nye geografiske regioner krever godkjenning på toppnivå etter en grundig risikovurdering og analyse av virksomhetsscenariot utført av bærekraftsavdelingen. Før nye leverandører engasjeres, må ASICS' innkjøpsteam også be om godkjenning fra bærekraftsavdelingen, noe som sikrer at ASICS-partnere overholder menneskerettighetene og miljøstandardene. I denne prosessen må alle leverandører sertifisere samsvar med ASICS' atferdsregler for leverandører (Supplier Code of Conduct) og gjennomgå

en innledende risikovurdering knyttet til bærekraft som en del av registrerings- og screeningprosessen. Disse sertifiseringene og vurderingene er kritiske komponenter i ASICS' arbeid med å forsvare arbeiderrettigheter og hindre moderne slaveri. Det gjennomføres kontinuerlig evalueringer for å sikre kontinuerlig innfrielse av ASICS' forventninger, noe som bidrar til å opprettholde høye arbeidsstandarter og hindre skadelig praksis.

Som et ledd i forpliktelsen til å hindre risikoen for moderne slaveri tilbyr ASICS økonomisk stabilitet til leverandørene sine – og i forlengelsen av det: til arbeiderne de ansetter. ASICS har maksimalt 75-dagers betalingstermin for skofabrikker for å redusere det økonomiske presset som kan føre til arbeidsforhold preget av utnyttelse. ASICS minimerer ordreendringer i siste liten fordi vi forstår at plutselige endringer i produksjonsplanen kan føre til store og ufrivillige arbeidsmengder for fabrikkarbeiderne. Flere opplysninger om ASICS' bærekraftsprinsipper for anskaffelse finner du [her](#).

4. Klagemekanisme

En sikker og etisk arbeidsplass er et sted der arbeiderne føler at de kan si ifra uten å være redd for negative konsekvenser. I tidligere år har ASICS funnet klare avvik – spesielt for arbeidere i ASICS' forsyningskjede. Som reaksjon på det utvidet ASICS klagesystemene for å sikre at alle arbeideres stemme blir hørt. ASICS' policy om beskyttet avsløring (varsling) ([Policy on Protected Disclosure](#) (Whistleblowing)) og leverandørpolicy (atferdsregler for leverandører) (Policy of Engagement ([Supplier Code of Conduct](#))) beskriver klare retningslinjer for rapportering av etiske bekymringer, arbeidsutfordringer og brudd på ASICS' standarder.

I 2024 implementerte ASICS et verktøy for styrking av arbeiderne, [WOVO](#), som ble utviklet av Labor Solutions, i forsyningskjeden. Det er en nettbasert klagemekanismeapp der arbeiderne kan kommunisere anonymt med ledelsen ved å sende inn spørsmål og forslag eller rapportere problemer direkte gjennom plattformen. Der kan arbeiderne også delta i undersøkelser, gi tilbakemeldinger om forholdene på arbeidsplassen og benytte e-læring og opplæringsmateriale. WOVO tilbyr personalverktøy for ansatte for innhenting av tilbakemeldinger og håndtering av problemer, noe som muliggjør direkte svar på arbeidernes bekymringer. Plattformen har også et dashbord der firmaene kan innhente samlede data, forstå effekten og tilby støtte. For ASICS setter dette nye verktøyet fart i overgangen fra en reaktiv, gjennomgangsbasert modell til en proaktiv, systembasert klagemetode. Istedenfor å bare stole på eksterne gjennomganger fokuserer ASICS nå på å utruste leverandørene med verktøy til å bygge sterke ledelsessystemer og forbedre kommunikasjonen mellom ansatte og arbeidere. I 2024 ble WOVO implementert hos leverandører på nivå 1 og 2 i regioner der det fantes identifiserte risikofaktorer.

Frem til nå har WOVO blitt lansert på seks strategiske fabrikker i Kambodsja, Vietnam og Taiwan, og flere fabrikker er under vurdering. ASICS har ikke direkte tilsyn med programmet. Leverandørene oppmuntres derimot til å påta seg eierskap, slik at de kan integrere anbefalte fremgangsmåter i personalledelsen. Deltagelsen er valgfri, for ASICS fremmer læring og ønsker ikke å påtvinge en standardløsning som liksom skal passe for alle. Selv om de første tilbakemeldingene fra leverandørene har variert, er det noen leverandører som ser verdien av å fortsette med WOVO, mens andre heller vil implementere disse erfaringene i eksisterende klagemekanismer.

ASICS fortsetter å fremme støtte for tredjepartsklager som en del av den bredere tilnærmingen til risikohåndtering. ILO Better Work er en sentral partner når det gjelder å forbedre samsvarsnivåene på enkeltfabrikker i Vietnam, Indonesia og Kambodsja. I tillegg fremmer ASICS styrking av ansatte gjennom direkte engasjement mellom fagforeninger, ASICS' menneskerettighetskomité og fabrikkledelsen. Når det

er nødvendig, deltar ASICS i bransjeprosesser for tvisteløsning for å forsvare arbeidernes rettigheter – deriblant foreningsfriheten og forhandlingsretten, som beskrevet i ASICS' leverandørpolicy (atferdsregler for leverandører) (Policy of Engagement ([Supplier Code of Conduct](#))). Siden 2011 har ASICS også underskrevet protokollen for foreningsfrihet, en avtale som gjelder flere aktører, og som er etablert av indonesiske fagforeninger, fabrikkere og globale varemerker, deriblant ASICS.

ASICS' neste trinn

I 2024 ble ASICS' arbeid innenfor etisk anskaffelse og arbeidsrettigheter anerkjent i KnowTheChains globale ytelsestest for kles- og skosektoren. ASICS fikk 40 av 100 poeng og var dermed bedre enn bransjegjennomsnittet på 21, og de klatret på rangeringen fra 16. plass i 2021 til 12. plass i 2023. Selv om denne fremgangen viser betydningsfull fremgang, anerkjenner ASICS at det finnes rom for videre forbedring når det gjelder gjennomgang samt implementering og dekning av nylig implementerte plattformer og digitale verktøy.

I 2025 har ASICS som mål å gå over til en mer risikobasert samsvarsmodell og bevege seg bort fra den tradisjonelle metoden der gjennomgangen gir et øyeblikksbilde. Istedenfor å gå gjennom alle fabrikkene hvert år skal ASICS introdusere et tilpasset risikobasert SEDEX-spørreskjema for egenvurdering overfor leverandørene, og dette lanseres på alle fabrikker i 2025 for å reetablere en grunnlinje for risikovurdering. For å validere nøyaktigheten til SAQ-svarene vil ASICS gjennomføre en tredjepartsverifisering av minimum 40 % av fabrikkene på nivå 1 og de strategiske fabrikkene på nivå 2. Denne prosessen omfatter kryssjekking av egenrapporterte data ved hjelp av gjennomganger og vurderinger.

Samtidig benytter ASICS arbeiderstyrt overvåking gjennom det nye WOVO-verktøyet, som for øyeblikket bare er implementert på utvalgte fabrikker. Istedenfor å kreve direkte at leverandørene deltar, har ASICS som mål å demonstrere WOVOs verdi og samarbeide tett med eksisterende deltakere gjennom 2025 for å få innsikt, dele anbefalte fremgangsmåter og vurdere leverandørdrevne KPI-er for effektiviteten til personalsystemet. Disse funnene skal deles på ASICS' leverandørkonferanse i 2025 for å fremme bransjedekkende forbedringer i etisk arbeidspraksis og risikoforsikring.

For å forbedre risikooppdagelsen ytterligere skal ASICS lansere et program for samsvarsobservasjon der interne kvalitetsinspektører skal læres opp til å gjenkjenne tegn på tvangsarbeid, noe som styrker sanntidstilsynet på leverandørfabrikkene. Selskapet har ansatt sin første CSR-spesialist lokalt i Vietnam, og de nyansatte har vært i gang siden januar 2025, noe som styrker det lokale arbeidet med selskapsgjennomgang. I tillegg til å støtte, overvåke og validere leverandørenes forbedringer spiller den lokale spesialisten en viktig rolle i å representere ASICS direkte i regionen, og dette gir mer konsekvent, kulturelt tilpasset og effektivt engasjement med leverandørene. Denne tilstedeværelsen bygger opp relasjonen, bidrar til problemløsning i rett tid og forsterker ASICS' forventninger om etisk praksis gjennom direkte og kontinuerlig dialog, og dette igjen passer bra med selskapets forpliktelse til ansvarlig anskaffelse og langsiktige partnerskap.

Videre skal ASICS fortsette å intensivere innsatsen med selskapsgjennomgang, spesielt innenfor segmenter i forsyningskjeden som har høy risiko. Dette omfatter spesialiserte gjennomganger knyttet til tvangsarbeid og et bredere rammeverk for selskapsgjennomgang som er laget for å implementere ansvarlig forretningspraksis på alle nivåer. Gjennom disse initiativene styrker ASICS åpenheten, arbeiderbeskyttelsen og den etiske anskaffelsen, noe som igjen styrker posisjonen de har som ansvarlig leder i den globale bransjen for klær og sko.

Vi gjør det sammen

ASICS samarbeider aktivt med et mangfoldig nettverk av frivillige organisasjoner og bransjeaktører, deriblant ILO Better Work Programme, American Apparel & Footwear Association (AAFA), Cascale (tidligere Sustainable Apparel Coalition – SAC), Fair Wage Network (FWN), globale fagforeninger som IndustriALL og UA Zensen, the World Federation of the Sporting Goods Industry (WFSGI), the Social & Labor Convergence Program (SLCP) og Japan Platform for Migrant Workers towards a Responsible and Inclusive Society (JP-MIRAI).

For å bidra til meningsfulle bransjeforbedringer engasjerer ASICS seg i AAFA's viktige arbeidsgrupper, som Social Responsibility Committee, Forced Labor Working Group og Brands Traceability Working Group, blant andre. Dette samarbeidet forbedrer selskapsgjennomgangene i forsyningskjeden, skaper anbefalte fremgangsmåter og bidrar til å forme ansvarlige anskaffelsesstrategier. Ved å utnytte den kollektive ekspertisen får ASICS dypere innsikt i lover som er under utvikling, og hvilken praktisk påvirkning dette får for bransjen. Gjennom aktive partnerskap samarbeider vi om å utvikle målrettede programmer som tar tak i risikofaktorer i forsyningskjeden og tilpasser seg markedsdynamikken. Dette samarbeidet både styrker ASICS' tilnærming til moderne slaveri og menneskerettigheter og bidrar til sko- og klesbransjens bredere bærekraft og robusthet.

This statement was approved by the ASICS Board of Directors on 14 May 2025.

*Signed,
Signature:*

*Yasuhito Hirota
Chairman and CEO, Representative Director
ASICS Corporation*

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Y. Hirota', with a stylized flourish at the end.

Fotnoter

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

2 Denne erklæringen 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).

3 Tvangsarbeid er alt av arbeid eller tjenester som kreves av en person under trussel om straff, og som den aktuelle personen ikke frivillig har tilbudt seg (sitat fra ILO, Forced Labour Convention, 1930).

4 Menneskehandel omtales i FNs protokoll for å hindre, bekjempe og straffe handel med mennesker, spesielt kvinner og barn, og dette supplerer FN-konvensjonen mot grenseoverskridende organisert kriminalitet. Menneskehandel defineres som «rekruttering, transport, overføring, varetekt eller mottak av personer ved hjelp av trusler eller bruk av makt eller andre former for tvang, bortførelse, svindel, bedrag eller misbruk av makt eller av sårbarhet eller å gi eller motta betalinger eller fordeler for å få samtykket til en person som har kontroll over en annen person, med utnyttelse som formål. Utnyttelse omfatter, som minimum, utnyttelse av prostitusjon av andre eller andre former for seksuell utnyttelse, tvangsarbeid eller tvangstjenester, slaveri eller praksis som ligner på slaveri, straffarbeid eller fjerning av organer.»

5 Konvensjonen fra 1956 definerer gjeldsslaveri som «statusen eller tilstanden som oppstår fra pantsettelse av en skyldner for personlige tjenester eller for slikt fra en person under hans kontroll som sikkerhet for gjeld, hvis verdien av disse tjenestene ved rimelig vurdering ikke benyttes mot betaling av gjelden, eller hvis varigheten eller formen på slike tjenester ikke er begrenset og definert henholdsvis.»

6 Kundene er ikke omfattet av denne erklæringen, ettersom de faller utenfor omfanget av moderne slaveri.

7 SMETA (SEDEX Members Ethical Trade Audit)-protokollen med fire pilarer fokuserer på hovedaspektene ved ansvarlig forretningspraksis. Disse fire pilarene omfatter hovedaspektene arbeid, helse og sikkerhet, miljøpraksis og forretningsetikk i forsyningskjeden.