



THE TRANSPARENCY ACT – ANNUAL REPORT 2023

PUMA NORWAY AS

1. INTRODUCTION

This report has been prepared in accordance with the Norwegian Transparency Act of 18 June 2021 (the “Transparency Act”) and summarizes the policies and procedures in Puma Norway AS (“Puma”) with respect to safeguarding human rights and decent working conditions. In addition, this report provides information on the implementation and results of Puma’s mapping of its vendors.

2. PRESENTATION OF THE COMPANY

2.1 General

Puma is a Norwegian limited liability company with parent company in Germany. The German parent company is PUMA Europe GmbH.

Puma Norway’s sole shareholder is Puma Nordic AB. Puma has approximately 13 employees, all located in its offices at Fornebu, Norway.

2.2 Product and production

Puma Norway AS engages in wholesale trade with Puma Nordic AB as the largest vendor. Puma Norway AS does not produce any goods itself.

3. THE TRANSPARENCY ACT

The purpose of the Transparency Act is to increase knowledge and awareness among businesses regarding decent working conditions and fundamental human rights in connection with the production of goods and the delivery of services throughout the supply chain. Compliance with the law is based on a principle of proportionality and risk assessment. As part of fulfilling the purpose of the Act, the public must be given access to information about what businesses do to ensure decent working conditions and basic human rights in the business itself and the business's supply chain. Information must also be provided on how businesses manage any negative consequences for decent working conditions and basic human rights.

Puma falls within the scope on the Act. As the act is a Norwegian legal requirement, it is required that the Norwegian legal entity has a process and publish its own report based on the risk assessment for the supply chain to the Norwegian legal entity.

However, the obligations following from the Act is to a significant extent covered by the measures taken by Puma globally. The account in what follows will therefore refer to and base its assessments on routines that have been developed globally. In addition, Puma has conducted its own investigations and assessments of its vendors in Norway.

3.1 REQUESTS FOR INFORMATION

Information about the Transparency Act has been posted on [puma.com](https://www.puma.com). General information has been posted on how the company complies with the Act, and how the company can be contacted for questions about the Act.

Puma has included contact information on its webpages to ensure that any information requests are received and handled in accordance with the Transparency Act. Per the date of this report, Puma has not



received any requests for information. For any questions and/or concerns please contact Transparency.Act-Norway@puma.com.

4. THE COMPANY'S WORK WITH THE ACT

4.1 Responsibilities

The Board of Directors in Puma (the “Board”) has the overall and oversight responsibility of the management of the company, including oversight of risks related to adverse impact on human rights and decent working conditions. Puma wants to contribute to fulfilling the UN's Sustainable Development Goals (SDGs) on, among other things, decent work and economic growth, and on responsible consumption and production.

The Board of Directors in Puma has nominated a role within Puma as the operative Transparency Act Responsible, which includes an internal instruction for the role. The role as Transparency Act Responsible includes a primary responsibility for replying to requests for information pursuant to the Transparency Act, and for initiating and preparing risk assessments in accordance with the Transparency Act. If any need for mitigation is found, the Transparency Act Responsible shall inform the Board, who will be responsible for assessing the mitigation measures.

4.2 Policies and procedures

During the last years, Puma globally have reviewed and strengthened its efforts to safeguard human rights and decent working conditions in several ways. Puma globally have developed and implemented procedures and policies directly related to the Transparency Act.

The policies and procedures relevant to the Act include:

- Code of Conduct
- Code of ethics
- Employment Policy
- People Policy
- Human Rights Policy

All documents mentioned above are published on puma.com. The routines are drawn up at group level but apply to everyone in the Puma group.

4.3 Mapping

4.3.1 Internal compliance

Puma has mapped its own operations by reviewing agreements, routines, policies and systems, such as employment contracts, ethical guidelines and timesheets for working hours, etc. Furthermore, investigations have been conducted to see whether this is practiced and followed.

The review shows that Puma complies with the provisions of the Working Environment Act and other relevant regulations in an employment relationship. Nor have any forms of human rights violations been uncovered in the company.

4.3.2 Vendor compliance

In 2023 Puma initiated a risk-based mapping of vendors that provided an estimated annual delivery to Puma of more than NOK 50 000. In addition to a general assessment of these vendors, the mapping has



been conducted by asking the vendors to reply to various questions relating to health and safety issues, labour rights, human rights and other issues.

5. RISK ASSESSMENT

5.1 Internal assessment

As referred to in section 4.2, Puma globally has several comprehensive routines that apply globally to the company. Puma has reviewed and strengthened its efforts to safeguard human rights and decent working conditions in several ways. The procedures and routines also apply to the Norwegian unit.

Following the review, Puma considers it highly unlikely that there is any risk in its own operations that could lead to negative impact or harm, or contribute to negative influence or harm, in areas that the Transparency Act is intended to protect. We believe Puma's Code and policies, in conjunction with the principles, will raise awareness of decent working conditions and encourage greater reporting and cooperation.

5.2 Vendor assessment

The overall assessment is that nothing in the vendors' responses indicate that there is any risk of actual or potential adverse impact related to human rights and decent working conditions. The vendors have responded that they comply with the central regulations that apply in this area. Furthermore, the vendors give the impression that they have good routines that they comply with in practice.

The general risk of breach of basic human rights in relation to Pumas' vendors is considered low. The same applies to basic working conditions. Accordingly, the vendors' responses have not triggered the need for any further investigation by Puma.

The vendor's due diligence has contributed to giving Puma a better overview of its vendors. Puma will continue its work related to vendors to identify and assess risks of adverse impacts on human rights and decent working conditions and to take measures to stop, prevent or reduce such risks.

6. CONCLUSION

On 07.08.2023, the Board found the risk of breach of basic human rights and basic working conditions by Puma's vendors to be low. Puma has not identified any actual or potential adverse impacts on human rights and decent working conditions related to its business. Consequently, the Board found no need for initiating any mitigation measures as of the date above.



Oslo, 07.08.2023

The board of Puma Norway AS

Chairman of the Board

Anneleen Pedersen

Board member

Trond Syversen



ÅPENHETSLOVEN – ÅRSRAPPORT 2023

PUMA NORWAY AS

1. INTRODUKSJON

Denne rapporten er utarbeidet i samsvar med den norske åpenhetsloven av 18. juni 2021 ("åpenhetsloven"). Rapporten oppsummerer retningslinjene og prosedyrene i Puma Norway AS ("Puma") som ivaretar menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. I tillegg gir rapporten informasjon om implementeringen av loven og resultatene av kartleggingen av leverandørene til Puma.

2. PRESENTASJON AV SELSKAPET

2.1 Generelt

Puma er et norsk aksjeselskap med morselskap i Tyskland. Det tyske morselskapet er PUMA Europe GmbH.

Pumas eneste aksjonær er Puma Nordic AB. Puma har omkring 13 ansatte, og samtlige er lokalisert på Fornebu.

2.2 Produkt og produksjon

Puma Norway AS driver engroshandel med Puma Nordic AB som største leverandør. Puma Norway AS produserer ingen varer selv.

3. ÅPENHETSLOVEN

Formålet med åpenhetsloven er å øke kunnskapen og bevisstheten blant virksomheter om anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester i hele leverandørkjeden. Loven er basert på et prinsipp om forholdsmessighet og risikovurdering. Som et ledd i å oppfylle lovens formål skal allmennheten gis tilgang til informasjon om hva virksomheter gjør for å sikre anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter i virksomheten selv og virksomhetens leverandørkjede. Det skal også gis informasjon om hvordan virksomheter håndterer eventuelle negative konsekvenser for anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter.

Puma faller inn under lovens virkeområde. Det er derfor påkrevd at det norske selskapet publiserer en rapport basert på risikovurderingen av selskapet og leverandørkjeden til selskapet.

Kravene som oppstilles i loven er imidlertid i stor grad dekket av de tiltak som Puma har truffet globalt. Redegjørelsen i det følgende vil derfor vise til og basere sine vurderinger på rutiner som er utviklet globalt. I tillegg har Puma gjennomført egne undersøkelser og vurderinger av sine leverandører i Norge.

3.1 FORESPØRSLER OM INFORMASJON

Informasjon om åpenhetsloven er lagt ut på puma.com. Det er lagt ut generell informasjon om hvordan selskapet etterlever loven, og hvordan selskapet kan kontaktes for spørsmål om loven.

Puma har publisert kontaktinformasjon på sine nettsider for å sikre at eventuelle informasjonsforespørsler mottas og håndteres i samsvar med åpenhetsloven. Per dags dato har Puma ikke mottatt noen forespørsler om loven. For spørsmål rettet mot åpenhetsloven, vennligst ta kontakt med Transparency.Act-Norway@puma.com.



4. SELSKAPETS ARBEID MED LOVEN

4.1 Ansvar

Styret i Puma ("styret") har det overordnede ansvaret for ledelsen av selskapet, inkludert tilsyn med risiko knyttet til negativ innvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Puma ønsker å bidra til å oppfylle FNs bærekraftsmål om blant annet anstendig arbeid og økonomisk vekst, og om ansvarlig forbruk og produksjon.

Styret i Puma har vedatt å oppnevne en rolle som er ansvarlig for åpenhetsloven. Rollen som ansvarlig for åpenhetsloven skal svare på forespørsler om loven, og initiere og forberede risikovurderinger i henhold til åpenhetsloven. Dersom det oppdages behov for avbøtende tiltak skal den ansvarlige informere styret. Styret er ansvarlig for å vurdere avbøtende tiltak.

4.2 Retningslinjer og prosedyrer

I løpet av de siste årene har Puma globalt gjennomgått og styrket sitt arbeid for å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold på flere måter. Puma globalt har utviklet og implementert prosedyrer og retningslinjer direkte relatert til åpenhetsloven.

Retningslinjene og prosedyrene som er relevante for loven er:

- Etiske retningslinjer
- Ansettelsesprosedyrer
- Retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet
- Retningslinjer for menneskerettigheter

Alle dokumenter nevnt ovenfor er publisert på puma.com. Rutinene utarbeides på gruppenivå, men gjelder for alle i Puma-gruppen.

4.3 Kartlegging

4.3.1 Intern kartlegging

Puma har kartlagt egen virksomhet ved å gjennomgå avtaler, rutiner, policyer og systemer, som arbeidskontrakter, etiske retningslinjer og timelister for arbeidstid mv. Videre er det gjennomført undersøkelser for å se om rutiner og avtaleverk praktiseres og følges.

Gjennomgangen viser at Puma overholder arbeidsmiljølovens bestemmelser og annet relevant regelverk i et ansettelsesforhold. Det er heller ikke avdekket noen form for menneskerettighetsbrudd i selskapet.

4.3.2 Kartlegging av leverandører

I 2023 igangsatte Puma en risikobasert kartlegging av leverandører som ga en estimert årlig leveranse til Puma på over 50 000 kroner. I tillegg til en generell vurdering av disse leverandørene, er kartleggingen gjennomført ved at leverandøren har bedt om å svare på ulike spørsmål knyttet til helse- og sikkerhetsspørsmål, arbeidstakerrettigheter, menneskerettigheter og andre forhold.



5. RISIKOVURDERING

5.1 Intern vurdering

Som det fremgår av punkt 4.2 har Puma globalt flere omfattende rutiner som gjelder globalt for selskapet. Puma har gjennomgått og styrket sitt arbeid for å sikre menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold på flere måter. Rutinene gjelder også for det norske selskapet.

Etter gjennomgangen anser Puma det som svært lite sannsynlig at det er noen risiko i egen virksomhet som kan føre til negativ påvirkning eller skade, eller bidra til negativ påvirkning eller skade, på områder som åpenhetsloven er ment å verne. Vi mener at Pumas retningslinjer og praktiseringen av disse, vil øke bevisstheten om anstendige arbeidsforhold og oppmuntre til større rapportering og samarbeid.

5.2 Ekstern vurdering

Den overordnede vurderingen er at det ikke er noe i tilbakemeldingene fra leverandørene som tilsier at det foreligger noen risiko for faktisk eller potensiell negativ påvirkning knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Leverandørene har svart at de forholder seg til det regelverket som gjelder på dette området. Videre gir leverandørene inntrykk av at de har gode rutiner som de følger i praksis.

Den generelle risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter av Puma sine leverandører anses som lav. Det samme gjelder reglene som gjelder for anstendige arbeidsforhold. Leverandørens svar har følgelig ikke utløst behov for ytterligere undersøkelser av Puma.

Gjennomgangen har bidratt til å gi Puma bedre oversikt over sine leverandører. Puma vil fortsette sitt arbeid knyttet til leverandører for å identifisere og vurdere risiko for negativ innvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og iverksette tiltak for å stoppe, forhindre eller redusere slik risiko.

6. KONKLUSJON

På 07.08.2023 konkluderte styret med at risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og grunnleggende arbeidsforhold fra Pumas leverandører er lav. Puma har ikke identifisert noen faktisk eller potensiell negativ innvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til sin virksomhet. Styret fant derfor ikke behov for å iverksette noen avbøtende tiltak.



Oslo, 07.08.2023

Styret i Puma Norway AS

Styreleder

Anneleen Pedersen

Styremedlem

Trond Syversen