

THE TRANSPARENCY ACT – ANNUAL REPORT 2024

PUMA NORWAY AS

1. INTRODUCTION

This report has been prepared in accordance with the Norwegian Transparency Act of 18 June 2021 (the "Transparency Act").

Puma Norway AS ("Puma") wants to contribute to fulfilling the UN's Sustainable Development Goals (SDGs) on decent work and economic growth, and on responsible consumption and production. Puma is subject to the Transparency Act and must comply with the law and the obligations that follow from the Act.

This report is based on the work done for the implementation of the Act in 2023 and has been further developed with the work done in 2024.

The report provides information on how Puma works with the Act, how the Act is implemented in the company, the measures that have been initiated, and the results of the mapping and risk assessment of Puma's vendors.

2. PRESENTATION OF THE COMPANY

2.1 General

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

Puma's sole shareholder is Puma Nordic AB. Puma has approximately 15 employees, all located in its offices at at Fornebu outside Oslo, 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. OBLIGATIONS UNDER 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. The Act 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 companies manage any negative consequences for decent working conditions and basic human rights.

Puma falls within the scope of the Act. It is therefore required that the Norwegian entity publishes a report based on the risk assessment of the entity and the entity's supply chain.

However, the obligations following from the Act are 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 own conditions internally in the company, and also risk-assessed its own vendors in Norway.

4. FOLLOW-UP AND COMPLIANCE

4.1 Work on the law

The Transparency Act entered into force in 2022, and the first reporting year under the Act was in 2023. This report is the second report on the work to comply with decent working conditions and basic human rights in Puma and our supply chain.

The Board of Directors of Puma (the "Board of Directors") has overall responsibility for the management of the company, including oversight of risks related to adverse impacts on human rights and decent working conditions.

The Board of Directors in Puma has nominated a role responsible for the Transparency Act in 2023. The role of the responsible for the Transparency Act is to respond to requests pursuant to the Act and initiate and prepare risk assessments in accordance with the Transparency Act. If any need for mitigation is found, the Transparency Act Responsible shall inform the Board. The Board is responsible for assessing the mitigation measures.

4.2 Inquiries about the law

Information about the Transparency Act is posted on puma.com. General information has been posted about how the company complies with the Act, and how the company can be contacted for questions about the Act.

Puma published contact information on its website in 2023 to ensure that any information requests are received and handled in accordance with the Transparency Act. Puma has not received any inquiries about the law since the last report, but will follow up on any inquiries that come forward in time. For any questions and/or concerns please contact Transparency.Act-Norway@puma.com.

4.3 Policies and procedures

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

The policies and procedures relevant to the Act are:

- Code of Conduct
- Hiring procedures
- Guidelines for health, safety, and the environment (Puma Annual Sustainability report 2023)
- 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, including the Norwegian entity.

4.4 Measures that have been implemented

In the autumn of 2023 and spring of 2024, Puma has continued to work on the implementation of the Transparency Act, and the following measures have been taken since the last reporting:

- Internally in the company, "health and safety training" has been carried out with all employees
- All employees have completed mandatory e-learning in the following areas:
 - o Anti-money laundering
 - o Occupational Health & Safety
 - o Social Engineering Red Flags
 - o Fraud Prevention
- Closer inspection has been carried out on the complete vendor list to get an even better overview of the total risk in Puma's supply chain.

- Puma has conducted a follow-up with the vendors who did not respond to the survey that was sent out in the spring of 2023. Puma has received several new responses from vendors and has included this in the overall assessment that has been carried out in the current reporting year.
- Based on new measures and new information, Puma has updated last year's risk assessment, which is stated in point 5.

Furthermore, it is worth noting that Puma's initiatives globally have been recognized in several rankings, such as the Corporate Human Rights Benchmark, the Platform Living Wage Financials Benchmark, Know the Chain, and Carbon Disclosure Projects. Puma has been a finalist in the German Sustainability Award.

4.5 Mapping

4.5.1 Internal mapping

Puma Norway AS is a small and transparent company, which has a good overview of internal matters. Internal surveys are carried out at regular intervals to get an overview of the company's agreements, procedures, guidelines, and systems that apply to its own employees and their working conditions. Furthermore, surveys have been carried out to see if routines and agreements are practiced and followed. The review shows that Puma has orderly and systematized conditions within its own company.

There is therefore a very low probability that there has been a breach of the rules in the Working Environment Act or other relevant regulations in an employment relationship. Nor have any forms of human rights violations been uncovered in the company.

Reference is also made to the internal measures that have been initiated, see the measures in section 4.4.

4.5.2 Vendor mapping

In 2023, Puma initiated a risk-based mapping of vendors and partners 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.

In 2024, Puma conducted a follow-up with the vendors who did not respond to the survey that was sent out in the spring of 2023, as well as those who did not send us the requested documentation. From some major vendors who have not responded, we have built our assessment on their own review of the Transparency Act.

In section 5 of the risk assessment, a more detailed assessment will be made of the information that has been collected.

5. RISK ASSESSMENT

5.1 Internal assessment

An internal review of the information obtained, and the key documents related to the Act, has been carried out, and these have been followed up in the autumn of 2023 and the spring of 2024.

Puma globally also has several comprehensive routines that apply globally to the company, which also apply to the Norwegian entity. In addition, measures have been implemented internally, including extensive training of employees, see measures in section 4.4. Puma is recognized for its work with challenges regarding human rights and working conditions.

Based on the review and the new information obtained since the previous report, 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 that 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 External assessment

Puma has renewed its survey of vendors in 2024. The work builds on the surveys conducted in 2023.

The information that has been obtained and the assessments that have been made indicate a low risk that there is a breach of the regulations on decent working conditions among Puma's vendors in Norway. 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 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 general risk of breach of basic human rights in relation to Puma's vendors is considered low. The same applies to the rules that apply to decent working conditions. Accordingly, the vendors' responses have not triggered the need for further investigation by Puma.

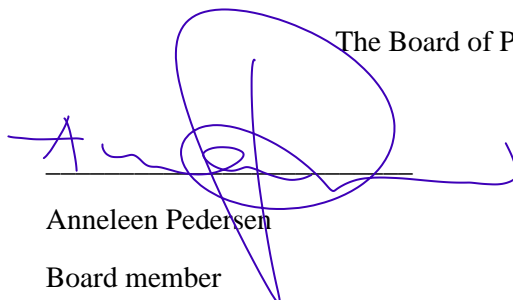
The review has contributed to giving Puma a better overview of its vendors. Puma will continue its work related to vendors to identify and assess risks of adverse impacts on human rights and decent working conditions and take measures to stop, prevent, or reduce such risks. Puma will work throughout the year to be up to date on the requirements set out in the Act. Puma will also increasingly demand that vendors and customers work on prevention accordingly.

6. CONCLUSION

On 21.06.2024, 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 to implement any mitigation measures.

Oslo, 21.06.2024

The Board of Puma Norway AS



Anneleen Pedersen
Board member



Trond Syversen
Board member

ÅPENHETSLOVEN – RAPPORT 2024

PUMA NORWAY AS

7. INTRODUKSJON

Denne rapporten er utarbeidet i samsvar med den norske åpenhetsloven av 18. juni 2021 ("åpenhetsloven").

Puma Norway AS ("Puma") ønsker å bidra til å oppfylle FN's bærekraftsmål om blant annet anstendig arbeid og økonomisk vekst, og om ansvarlig forbruk og produksjon. Puma omfattes av åpenhetsloven, og skal etterleve loven og de forpliktelser som følger av denne.

Denne rapporten er basert på arbeidet som ble gjort for implementeringen av loven i 2023, og er videreutviklet med arbeidet som er blitt gjort i 2024.

Rapporten gir informasjon om hvordan Puma arbeider med loven, hvordan loven implementeres i selskapet, tiltakene som er satt i gang og resultatene av kartleggingen og risikovurderingen av leverandørene til Puma.

8. PRESENTASJON AV SELSKAPET

8.1 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 15 ansatte, og samtlige er lokalisert på Fornebu utenfor Oslo.

8.2 Produkt og produksjon

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

9. FORPLIKTELSER ETTER 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 omfattes av 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 egne forhold internt i selskapet, og i tillegg risikovurdert sine egne leverandører i Norge.

10. OPPFØLGING OG ETTERLEVELSE

10.1 Arbeidet med loven

Åpenhetsloven trådte i kraft i 2022, og første rapporteringsår etter loven var i 2023. Denne rapporten er den andre redegjørelsen om arbeidet med å etterleve anstendige arbeidsforhold og grunnleggende menneskerettigheter i Puma og vår leverandørkjede.

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.

Styret i Puma oppnevnte en rolle som er ansvarlig for åpenhetsloven i 2023. 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.

10.2 Henvendelser om loven

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 publiserte kontaktinformasjon på sine nettsider i 2023 for å sikre at eventuelle informasjonsforespørsler mottas og håndteres i samsvar med åpenhetsloven. Puma har ikke mottatt noen henvendelser om loven siden forrige rapportering, men vil følge opp eventuelle henvendelser som kommer frem i tid. For spørsmål rettet mot åpenhetsloven, vennligst ta kontakt med Transparency.Act-Norway@puma.com.

10.3 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:

- Etske retningslinjer
- Ansettelsesprosedyrer
- Retningslinjer for helse, miljø og sikkerhet (Puma Annual Sustainability report 2023)
- Retningslinjer for menneskerettigheter

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

10.4 Tiltak som er gjennomført

Høsten 2023 og våren 2024 har Puma arbeidet videre med implementeringen av åpenhetsloven, og de følgende tiltakene er gjort siden forrige rapportering:

- Internt i selskapet har det blitt gjennomført «health and safety training» med alle ansatte
- Alle ansatte har gjort obligatorisk e-learning på følgende områder:
 - o Anti-money laundering
 - o Occupational Health & Safety
 - o Social Engineering Red Flags
 - o Fraud Prevention
- Det har blitt gjennomført nærmere undersøkelser av den totale leverandørlisten for å få en enda bedre oversikt over den totale risikoen i leverandørkjeden til Puma.
- Puma har fulgt opp leverandørene som ikke svarte ut spørreundersøkelsen som ble sendt ut våren 2023. Puma har mottatt flere nye svar fra leverandører og har inntatt dette i den totale vurderingen som er gjennomført i foreliggende rapporteringsår.

- Basert på nye tiltak og ny informasjon har Puma oppdatert fjorårets risikovurdering, som fremgår av punkt 5.

Videre er det verdt å merke seg at Puma sine sine initiaiver globalt har blitt anerkjent i flere rankings, som Corporate Human Rights Benchmark, the Platform Living Wage Financials Benchmark, Know the Chain og Carbon Disclosure Projects. Puma har vært finalist i German Sustainability Award.

10.5 Kartlegging

10.5.1 Intern kartlegging

Puma Norway AS er et lite og transparent selskap, som har god oversikt over interne forhold. Det blir med jevne mellomrom gjennomført interne kartlegginger for å oversikt over selskapets avtaler, rutiner, retningslinjer og systemer som gjelder egne ansatte og deres arbeidsforhold. Videre er det gjennomført undersøkelser for å se om rutiner og avtaleverk praktiseres og følges. Gjennomgangen viser at Puma har ryddige og systematiserte forhold i eget selskap.

Sannsynligheten er derfor svært lav for at det foreligger brudd på reglene i arbeidsmiljøloven eller annet relevant regelverk i et ansettelsesforhold. Det er heller ikke avdekket noen form for menneskerettighetsbrudd i selskapet.

Det vises for øvrig til de interne tiltakene som er satt i gang, se tiltakene i punkt 4.4.

10.5.2 Kartlegging av leverandører

I 2023 igangsatte Puma en risikobasert kartlegging av leverandører og samarbeidspartnere 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.

I 2024 har Puma fulgt opp leverandørene som ikke svarte ut spørreundersøkelsen som ble sendt ut våren 2023 samt de som ikke sendte oss etterspurt dokumentasjon. Fra enkelte større leverandører som ikke har svart har vi bygget på deres egen redegjørelse om åpenhetsloven.

I punkt 5 om risikovurderingen vil det foretas en nærmere vurdering av informasjonen som har blitt innhentet.

11. RISIKOVURDERING

11.1 Intern vurdering

Det er foretatt en intern gjennomgang av innhentet informasjon og sentrale dokumenter som er relatert til loven og disse er fulgt opp høsten 2023 og våren 2024.

Puma globalt har i tillegg flere omfattende rutiner som gjelder globalt for selskapet, som også gjelder for det norske selskapet. I tillegg er det gjennomført tiltak internt, herunder omfattende opplæring av ansatte, se tiltak i punkt 4.4. Puma er anerkjent for sitt arbeid med utfordringer vedrørende menneskerettigheter og arbeidsforhold.

Basert på gjennomgangen og de nye opplysningene som er innhentet siden forrige rapport anser Puma det som svært lite sannsynlig at det foreligger noen risiko i egen virksomhet som kan føre til negativ påvirkning eller skade, eller medvirke til negativ påvirkning eller skade, innenfor områder som åpenhetsloven er ment for å verne.

Vi mener at Pumas retningslinjer og praktiseringen av disse, vil øke bevisstheten om anstendige arbeidsforhold og oppmuntre til større rapportering og samarbeid.

11.2 Ekstern vurdering

Puma har fornyet sin kartlegging av leverandører i 2024. Arbeidet bygger på undersøkelsene som ble gjort i 2023.

Den informasjonen som har blitt innhentet og vurderingene som har blitt gjort, tilsier en lav risiko for at det foreligger brudd på regelverket om anstendige arbeidsforhold blant Puma sine leverandører i Norge. Leverandørene har svart at de overholder det sentrale regelverket som gjelder på dette området. Videre gir leverandørene inntrykk av at de har gode rutiner som de etterlever i praksis.

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.

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.

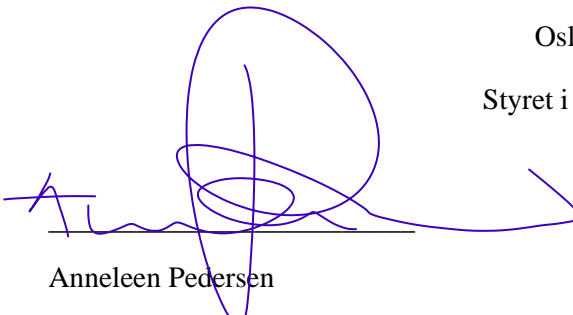
Gjennomgangen har bidratt til å gi Puma bedre oversikt over sine leverandører. Puma vil fortsette sitt arbeid knyttet til leverandører for å identifisere og vurdere risiko for negativ innvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og iverksette tiltak for å stoppe, forhindre eller redusere slik risiko. Puma vil arbeide gjennom året for å være oppdatert på kravene som oppstilles i loven. Puma vil også i økende grad stille krav til at leverandører og kunder slik at de arbeider med å forebygge på samme måte.

12. KONKLUSJON

Den 21.06.2024 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.

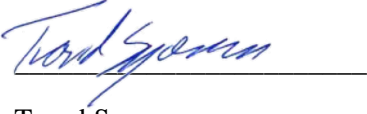
Oslo, 21.06.2024

Styret i Puma Norway AS



Anneleen Pedersen

Styremedlem



Trond Syversen

Styremedlem