

Flokks redegjørelse etter Åpenhetsloven – 2024

Denne redegjørelsen beskriver hvordan Flokk ivaretar og arbeider med aktsomhetsvurderinger for å sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i hele verdikjeden, jf. Åpenhetsloven § 5. Innholdet dekker kalenderåret 2024 og bygger på dokumentert praksis, interne prosesser og tallgrunnlag fra konsernets års- og bærekraftsrapport.

Redegjørelsen gjelder for pliktsubjektene Flokk AS, Flokk Holding AS og Flokk Holding AS (tidligere Flokk FinCo AS), og er publisert på våre nettsider. Den dekker i tillegg Flokk-konsernets internasjonale enheter, ettersom konsernet har en felles tilnærming til ansvarlighet og aktsomhet.

1. Om virksomheten

Organisering og drift

Flokk er en ledende europeisk produsent av arbeidsplassmøbler med hovedkontor i Oslo og produksjonsenheter i Norge, Sverige, Polen, Storbritannia, Kina og USA. Produktene selges i over 80 land under merkevarene HÅG, RH, Profim, Giroflex, 9to5 Seating, Stylex, Malmstolen, Connection, OFFECCT – og fra 2025 også den amerikanske merkevaren Via. Ved utgangen av 2024 hadde Flokk 1 878 ansatte.

Retningslinjer og styringssystemer

Flokk arbeider etter retningslinjene i FNs Global Compact og OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Dette gjenspeiles i konsernets etiske retningslinjer (Code of Conduct) for både egne ansatte og leverandører. Disse inngår i alle kontrakter med forretningspartnere.

Virksomheten er sertifisert etter følgende standarder:

- ISO 9001 (kvalitet): 5 fabrikker
- ISO 14001 (miljø): 5 fabrikker
- ISO 27001 (informasjonssikkerhet): 2 fabrikker
- ISO 45001 (HMS): 2 fabrikker

Forankring og ansvar

Ansvar for aktsomhetsvurderinger og bærekraft er tydelig forankret i Flokk:

- HR har ansvar for egne ansatte

- Innkjøp har ansvar for leverandørkjeden
- Ledere for HR og Innkjøp inngår i konsernledelsen
- Konsernledelsen og styret mottar regelmessig rapportering

Operativt arbeid gjennomføres av lokale HR- og innkjøpsfunksjoner i matriseorganisasjonen.

Flokks strategiske målsetninger inkluderer bærekraft og slik bidrar vi til globale mål innen klima og miljø, samt å beskytte menneskerettigheter, helse, arbeidsmiljø og sikkerhet.

2. Aktsomhetsvurderinger – metode og hovedfunn

Flokk gjennomfører aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs veileder. Det innebærer en seks-trinnsprosess:

1. Forankring i styring og kultur
2. Kartlegging og prioritering av risiko
3. Iverksetting av tiltak
4. Oppfølging og effektmåling
5. Kommunikasjon om arbeidet
6. Gjenopprettelse ved faktiske brudd

Aktsomhetsvurderingene bygger på informasjon fra:

- Interne prosesser (HR, Innkjøp, Compliance)
- Systematisk kartlegging gjennom IntegrityNext
- Leverandørvurderinger
- Medarbeiderundersøkelser
- Varslingskanaler

Funnene er inndelt i to hovedkategorier; egne ansatte og leverandørkjeden.

2.1 Egne ansatte – vurdert risiko og tiltak

FORHOLD	RISIKO-VURDERING	FAKTISK KONSEKVENNS	TILTAK IVERKSATT	EFFEKT/RESULTAT
DISKRIMINERING OG TRAKASSERING	Middels	Ingen rapporterte eller identifiserte hendelser	Obligatorisk opplæring i Code of Conduct, inkludert etikk, diskriminering, varsling; samarbeid med fagforeninger; anonym varslingskanal	Høy fullføringsgrad (93 %), ingen varsler rapportert
PSYKOSOSIALT ARBEIDSMILJØ	Lav	Ingen rapporterte eller identifiserte hendelser	Halvårlige medarbeidersamtaler; anonym medarbeiderundersøkelse annethvert år; tiltak planlagt årlig fra 2025	Bedre avdelingsvis innsikt; økt forankring i linjen
HELSE, MILJØ OG SIKKERHET (HMS)	Middels	Økt antall skader grunnet utvidelse (Stylex, USA)	HMS-prosjekt i Stylex iverksatt; oppdatert obligatorisk HMS-kurs; AMU-arbeid og BHT-oppfølgning	Reduksjon i skader i USA, økt bevissthet i produksjon
ERGONOMISK BELASTNING	Lav	Ingen identifiserte tilfeller	Jobbrotasjon, ergonomisk tilrettelegging via BHT	Forebyggende effekt, lav fraværsggrad
ARBEIDSRELATERT FRAVÆR	Lav	Akeptabelt nivå	Oppfølging i ledermøter; sykefravær rutiner på alle enheter	Forhøyet fokus på nærvær og trivsel
YTRINGSFRIHET OG VARSLING	Lav	Ingen rapporterte hendelser	Etablert intern og ekstern varslingskanal; opplæring	Ingen varsler i 2024; klare prosedyrer
PERSONVERN	Lav	Ingen brudd	GDPR-opplæring; prosess for behandling og lagring av persondata	God etterlevelse i hele konsernet
LØNN OG ARBEIDSTID	Lav	Ingen brudd	Lokal oppfølging; årlig pay-gap-analyse	Ingen uhensiktsmessige gap funnet
FAGFORENINGSFRIHET	Lav	Ingen brudd	Aktiv involvering av fagforeninger ved alle produksjonsenheter	Sterkt trepartssamarbeid

2.2 Leverandørkjeden – vurdert risiko og tiltak

FORHOLD	RISIKO-VURDERING	FAKTISK KONSEKVENSS	TILTAK IVERKSATT	EFFEKT/RESULTAT
FAGFORENINGSFRIHET	Middels (Asia) Lav (Europa & USA)	Ingen avvik eller funn, men iboende risiko	Kartlegging og kontraktskrav før kontraktinngåelse, oppfølging og overvåkning gjennom IntegrityNext	Redusert eksponering
DISKRIMINERING OG TRAKASSERING	Middels (Asia) Lav (Europa & USA)	Ingen avvik eller funn, men iboende risiko	IntegrityNext-overvåkning, leverandør-CoC, revisjoner	Økt bevissthet, ingen rapporterte hendelser
BARNE- OG TVANGSARBEID	Middels (Asia) Lav (Europa & USA)	Ingen høy-risiko-leverandører identifisert	Kartlegging og kontraktskrav før kontraktinngåelse, oppfølging og overvåkning gjennom IntegrityNext	Opprettholdt nulltoleranse
DÅRLIGE ARBEIDSFORHOLD/LØNN	Middels (Asia)	Ingen brudd i 2024	31 leverandørvurderinger (EU og Kina),	Forpliktelse sikret gjennom signerte CoC
HMS HOS LEVERANDØRER	Middels	Ingen ulykker eller dødsfall rapportert	HMS-krav i Code of Conduct; oppfølging via IntegrityNext	Overholdelse i henhold til policy
MILJØPÅVIRKNING OG CO₂	Middels (Asia) Lav (Europa & USA)	Ingen avvik, men iboende risiko	Lokale leverandørvalg for å redusere klimafotavtrykk	Redusert transportavhengighet
KORRUPSJON OG ÅPENHET	Middels (Asia) Lav (Europa & USA)	Ingen avvik eller funn, men iboende risiko	Kvartalsvis screening mot internasjonale sanksjonslister; krav i CoC	Ingen avvik registrert

3. Resultater og effekter av tiltakene

Egne ansatte:

- 0 rapporterte brudd på menneskerettigheter eller GDPR
- Økt kvinneandel blant ansatte og styret
- 93 % fullføringsgrad på obligatorisk Code of Conduct-kurs
- HMS-opplæring gjennomført på alle produksjonssteder
- Årlig pay-gap-analyse viser ingen uhensiktsmessige forskjeller

Leverandørkjeden:

- 97 % av aktive leverandører har signert Code of Conduct
- 91 % av innkjøpsverdien dekkes av leverandører med signert CoC
- Ingen høy-risiko-leverandører identifisert
- Leverandørvurderinger gjennomført i både EU og Kina

4. Forespørsler etter informasjon

For spørsmål knyttet til redegjørelsen eller innsynsbegjæringer etter §6 i Åpenhetsloven:

Flokk AS

Drammensveien 145, 0202 Oslo

Info-no@flokk.com

+47 22 59 59 00

www.flokk.com

5. Klager og varslingskanaler

Flokk har etablert både interne og eksterne varslingskanaler som er tilgjengelige for ansatte, leverandører og øvrige interessenter. Varslinger håndteres konfidensielt av dedikert compliance-ansvarlig.

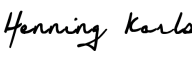
- Varslere kan være anonyme
- Konsernet garanterer beskyttelse mot gjengjeldelse

I 2024 ble det ikke rapportert vesentlige hendelser.

6. Godkjenning

Signert av styret i Flokk AS

Dato: 30. juni 2024

DocuSigned by:	Signed by:
	
08A41DAF95394B5...	B7B810B903A3420...