

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger

Om Follestad

Follestad Trend AS («Follestad») er en norskeid bedrift som siden starten i 1923 har hatt et sterkt fokus på å tilby merkeklær av høy kvalitet, god service og gode kundeopplevelser. Selskapet er blant de ledende motekjedene for menn, men har de siste årene en betydelig satsing på dameklær.

Follestad består av nettbutikken Follestad.no med hele Norge som nedslagsfelt, og 14 butikker i hovedsak lokalisert i Stor-Oslo. Hovedkontoret ligger i Oslo kommune.

Vår forpliktelse

Follestad støtter opp under forpliktelsene som ligger i FNs verdenserklæring om menneskerettigheter og ILOs åtte kjernekonvensjoner. Selskapet forventer det samme av leverandører og forretningspartnere og har en ambisjon om å bidra til ansvarlighet i alle ledd av leverandørkjeden.

Follestad har formalisert selskapets forpliktelser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i selskapets etiske retningslinjer. Retningslinjene gjelder ansatte og forretningspartnere, og skal oppdateres kontinuerlig for å sikre god etterlevelse. Videre har selskapet utarbeidet etiske retningslinjer for leverandører som beskriver Follestads forventninger til hvordan etisk forretningsatferd skal forankres hos samarbeidspartnere.

Retningslinjene er signert av ledelsen, og det overordnede ansvaret for å følge opp implementeringen av disse ligger hos administrerende direktør. Det operative ansvaret ligger hos relevant ledelse og andre ansatte, og oversees av styret.

Egen drift

Follestad har ca. 200 ansatte i roller som butikksjef, butikkselgere, operative ansatte, ledelse og stab. Totalt er det 55% menn og 45% kvinner ansatt i selskapet. Kjønnsbalansen har størst avvik blant butikksjefer der et større flertall av menn er ansatt. Dette skyldes i hovedsak at Follestad har vært, og i stor grad er, butikker for menn og at derfor interessen for å jobbe hos Follestad har vært større for menn.

	Menn	Kvinner
Totalt	55 %	45 %
Butikksjefer	57 %	43 %
Butikkselgere	54 %	46 %
Andre operative	50 %	50 %
Ledelse og Stab	67 %	33 %

Rundt 71% av ansatte er deltidsansatte. Det er nødvendig for selskapet å benytte seg av deltidskontrakter for å dekke opp vaktene som kreves i lange åpningstider og for å bemanne butikkene slik at man kan ivareta kundenes behov.

Videre har Follestad fra tid til annen «Pop-up» butikker (midlertidige utsalgssteder) som en del av arbeidet for å selge ut eldre varer. Selskapet må da benytte seg av midlertidig arbeidskraft. Ansatte på denne typen kontrakter utgjør likevel en svært liten del av den totale arbeidskraften.

Leverandørkjede

Follestad ønsker å opptre som en ansvarlig aktør i alle ledd, og er derfor opptatt av å inngå langsiktige relasjoner og begrense antall leverandører. Follestad har ingen egen produksjon, men handler fra i underkant av 100 ulike grossister/agenter, distributører og merkevareeiere. Alle selskapets direkte leverandører er basert i Europa.

De fleste varer Follestad kjøper inn blir produsert i Europa, men det er også produksjon i Nord-Afrika, Nord-Amerika og i Asia. Follestad har kun unntaksvis direkte kontakt med produsentene.

Råmaterialene som blir brukt i produkter Follestad selger er i hovedsak ull, bomull, tencel og viskose. Per dags dato har Follestad liten innsikt i produksjon og behandling av råvarer.

Aktsomhetsvurderinger

Follestad er i startfasen med å implementere aktsomhetsvurderinger i organisasjonen. På grunn av begrensede ressurser i en periode, har Follestad fokusert tiltak på å stoppe diskriminering og bedre likestilling. For hvert år er det gjennomført en undersøkelse blant ansatte for å kartlegge og avdekke potensiell risiko knyttet til diskriminering og ufrivillig deltidsarbeid. Dette arbeidet ble utført i forbindelse med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) som fremgår i likestillings- og diskrimineringsloven. Av kartleggingen fremgikk det at

det kan være tilfeller av ufrivillig deltidsarbeid, og det er iverksatt tiltak for å hindre dette der det er mulig, som ved vår personalhåndbok (klargjort i år) som setter standard for dette område. Gjennom dette tror Follestad at risiko ved ufrivillig deltidsarbeid minimeres.

Likestilling

Follestad Trend har ingen systemer eller retningslinjer som diskriminerer i forhold til kjønn. Follestad Trend AS sin retningslinje setter rammen for vårt arbeid innen likestilling:

- Alle medarbeidere i Follestad Trend AS er likeverdige, uavhengig av kjønn, alder, funksjonshemming, seksuell orientering eller religiøs, etnisk og kulturell bakgrunn.

I butikkene til Follestad Trend AS er det et større flertall menn ansatt. Dette skyldes i hovedsak at Follestad Trend AS har vært, og i stor grad er butikker for menn. Det er først de senere år at Follestad Trend AS har etablert avdelinger for dame klær. I våre dame-avdelinger er det overvekt av damer som jobber. Vi ser det som naturlig at de som har interesse, jobber med det som passer dem. Ønsker damer å jobbe med herreklær, så søker vi å finne løsning på det og vice versa.

Vi praktiserer lik lønn for likt arbeid mellom kjønn. I gruppen «Butikksjefer» kan det se ut som menn tjener mer enn kvinner. Dette kan forklares med at det er mannlige butikksjefer som har lengst ansiennitet i Follestad, og har ledet de største butikkene.

For butikkselgerne er det rimelig lik lønn for likt arbeid.

Selskapet har fra tid til annen Pop-up butikker som en del av arbeidet for å selge ut eldre varer, og da må selskapet benytte seg av midlertidig arbeidskraft. Ifb med en anonym undersøkelse kom det frem at det var 11 deltidsansatte som kunne ønske seg fulltidsstilling. Dette har vi adressert under tiltak.

Follestad Trend benytter et tidsregistreringssystem, som gir forutsigbarhet i forhold til arbeidstid for de ansatte. De ansatte får varsling i god tid i forkant dersom det blir endringer i vaktplanen. Dette er likt for alle de ansatte i selskapet.

Leverandørkjeden

Follestad anerkjenner at de største risikoene knyttet til menneskerettigheter og arbeidsforhold mest sannsynlig ligger i leverandørkjeden. Menneskerettighetsutfordringer knyttet til tekstilindustriens leverandørkjeder omfatter blant annet tvangsarbeid, barnearbeid, diskriminering og dårlige arbeidsforhold. Follestad vil kartlegge sin leverandørkjede og sikre at relevante risikoer blir identifisert. Selskapet vil også sikre tett dialog med leverandører som er mest risikoutsatt og sørge for å implementere gode systemer for oppfølging (les mer om dette i kapittelet «Handlingsplan»).

Gjennom medlemskap i Texcon, har Follestad tilgang til informasjon vedrørende om risiko tilknyttet menneskerettigheter hos en stor andel av leverandørene. Denne informasjonen vil Follestad bruke til å forbedre insikten til produksjon og behandling av råmateriale, og samtidig forstå verdikjeden bedre.

Handlingsplan

Iverksatte tiltak

Basert på funn fra arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) har Follestad iverksatt følgende tiltak:

- Alle stillinger lyskes ut internt, og alle har anledning til å søke. Dette er da en anledning for ufrivillige deltid ansatte å søke på fulltidsstillinger.
- Kommunisere og belyse vår nye personalhåndbok.

Håndboken beskrives retningslinjer og forventninger/holdninger til diskriminering og hvordan dette skal håndteres. I dette arbeidet er ledergruppen involvert samt hovedverneombudet i selskapet.

Videre er det iverksatt følgende tiltak for å ytterligere forankre ansvarlig forretningsdrift i selskapets drift:

- Det er utarbeidet etiske retningslinjer som omfatter ansatte og forretningspartnere. Retningslinjene formaliserer selskapets forpliktelser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold og beskriver hvilke prinsipper som er førende for å forankre forpliktelsene i organisasjonen. Alle ansatte har signert denne.
 - Det er utarbeidet etiske retningslinjer for leverandører som beskriver Follestads forventninger til hvordan etisk forretningsatferd skal forankres hos leverandører
 - Follestad har etablert en e-mail adresse (barekraft@follestad.com) , hvor anonyme varslinger kan sendes. Dette vil kommuniseres ut til alle ansatte.
-
- Vår retningslinje knyttet til likestilling og diskriminering vil bli tatt inn i selskapet Rollebeskrivelser for alle stillinger for å sikre at dette er klart for alle nyansatte.

Planlagte tiltak

For å sikre at aktsomhetsvurderinger blir implementert og forankret i selskapet er følgende tiltak planlagt for 2024:

- Etiske retningslinjer for leverandører skal kommuniseres til og signeres av alle leverandører.
- Forbedre kartlegg av leverandørkjeden og identifisere risiko relatert til menneskerettigheter og arbeidsforhold i leverandørkjeden. Basert på kartleggingen av risiko vil Follestad iverksette vurdering og oppfølging av leverandører.

Henvendelser

For henvendelser relatert til Follestads aktsomhetsvurderinger og selskapets tilnærming til håndtering av menneskerettigheter og arbeidsforhold, vennligst kontakt Robin Dall på robin@follestad.com.

Oslo, 30.06.2024



William Follestad

Daglig leder