

# GLOBAL COMPACT SMÅ OG MELLEMSTORE VIRKSOMHEDER PÅ VEJ TIL GLOBAL ANSVARLIGHED

Ti danske virksomheder fortæller om  
*menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder,  
miljø og anti-korruption*

UDENRIGSMINISTERIET



# Virksomhedens fordele

Global Compact handler om at tage et medansvar for, hvordan jeres virksomheds aktiviteter påvirker resten af verden. Tilgangen er internationalt anerkendt og samtidig både enkel og overskuelig. Flexibiliteten er stor, fordi den enkelte virksomhed selv afgør, hvordan de ti Global Compact principper bedst føres ud i livet. Global Compact er et redskab for jeres virksomhed til at systematisere jeres samfundsansvar, skabe klarhed over hvad I allerede gør, og hvor I kan blive bedre. Kravet er, at jeres virksomhed melder klart ud og tager konkrete skridt, derfra hvor I står. Som virksomhed opnår I:

## **Konkurrencefordele**

Ved at slutte jer til Global Compact synliggør I jeres samfundsengagement og sender et klart signal til kunderne om, at I er en fremsynet virksomhed, der tager jeres samfundsansvar alvorligt. På den måde kan I gøre livet nemmere for jer selv som leverandør til store virksomheder, der i stigende grad stiller krav om samfundshensyn i hele værdikæden. Flere og flere forbrugere prioriterer etisk handel. Med Global Compact kan I stå stærkere i konkurrencen om disse forbrugere.

## **Motiveret arbejdskraft**

Samfundsansvar er med til at give virksomheden det gode omdømme, der spiller en større og større rolle i forhold til at tiltrække, fastholde og motivere arbejdskraft. Global Compact er samtidig med til at synliggøre virksomhedens holdninger over for lokalsamfund, långivere og investorer, der i lighed med virksomhedens medarbejdere i stigende grad har holdninger til miljøstandarder, korrupsion, børnearbejde og menneskerettigheder.

## **Fælles forståelse**

Små og mellemstore virksomheder indgår mere og mere i komplekse værdikæder på tværs af landegrænser og dermed også på tværs af kulturer. Internationaliseringen gør det nødvendigt med en fælles forståelse af, hvad samfundsansvar rent praktisk indebærer i forskellige dele af verden. Ved at slutte jer til Global Compact får I en referenceramme, der kendes over hele kloden, og derfor kan bidrage til at nå en fælles forståelse.

## **Netværk til inspiration**

Den fælles forståelse af, hvad samfundsansvar betyder i praksis, er en dynamisk proces. I denne proces spiller erfaringsudveksling en afgørende rolle. Derfor er Global Compact tænkt som et netværk, hvor deltagende virksomheder kan mødes og blive klogere på udfordringerne og løsningerne samt lære af andre virksomheder i samme situation.

## **Fleksible muligheder**

Global Compact er baseret på frivillighed og tilbyder en ramme, hvor jeres virksomhed kan afklare, hvor samfundsinteresse og virksomhedsinteresse går hånd i hånd. I praksis betyder det, at Global Compact bliver fyldt meget forskelligt ud af de deltagende virksomheder. Vigtigst er viljen til fortsat forbedring. Denne vilje viser I, når ord følger handling, og I selv fylder den fleksible ramme ud.

# Forord

I 2000 skete der noget usædvanligt. Verdens ledere blev på et FN-topmøde i New York enige om at tage hårdt fat om et af klodens mest graverende problemer; den store ulighed mellem rige og fattige.

Resultatet blev otte konkrete løfter – de såkaldte 2015 Mål – der blandt andet går ud på at halvere fattigdom, sørge for skolegang til alle børn og sikre ligestilling mellem mænd og kvinder. Den private sektor er en central medspiller, når vi skal have skabt vækst og øgede jobmuligheder i udviklingslandene.

Alle erfaringer og undersøgelser viser, at privat initiativ, investering og handel er de mest effektive måder at hjælpe fattige mennesker på fode. Vel at mærke – hvis vi i den rige del af verden indgår forretningsaftaler på fair vilkår.

Et vigtigt redskab til at sikre at dette sker på ansvarlig vis, er FN's Global Compact, der omfatter ti principper for, hvordan virksomheder kan indarbejde arbejdstager- og menneskerettigheder, miljø og anti-korruption i deres forretning. Styrken ved Global Compact er, at det er universelt og fungerer som en fælles referenceramme for virksomheder på tværs af landegrænser. Samtidig er initiativet frivilligt og fleksibelt. Det betyder, at Global Compact kan tilpasses virksomhedernes konkrete behov.

I en tid, hvor verden befinder sig i den værste økonomiske krise siden børskrakket i 1929, er ingen hårdere ramt end verdens fattigste.

Nye problemematikker er opstået, og der er behov for at tænke nyt, og for at tænke langsigtet. Ved storstilet at satse på Cooperate Social Responsibility og Global

Compact finder virksomheder verden over løsninger og svar på disse nye udfordringer. Vi kunne også kalde det samfundssind eller ansvarlighed. I Danmark er vi godt på vej til at blive de førende i verden på dette område. Ikke mindst i lyset af regeringens handlingsplan for virksomheders samfundsansvar, som hjælper virksomheder med at høste fordelene ved ansvarlig virksomhedsdrift.

Stik imod mange forudsigelser har den globale krise ikke bremsset, men tværtimod sat yderligere skub i virksomhedernes arbejde på dette felt. Til gavn for bundlinjen. Til gavn for ligheden i verden. Til gavn for os alle.

Udenrigsministeriet og UNDP ønsker med denne brochure at give inspiration til, hvordan jeres virksomhed kan omsætte Global Compact principperne til praksis og tage del i en positiv udvikling.



Ulla Tørnæs  
Udviklingsminister



Jakob Simonsen  
Direktør, UNDP Nordic Office

# FN's Global Compact og jeres virksomhed

Global Compact er en fleksibel og universel ramme til jeres virksomheds arbejde med samfundsansvar. Kernen i Global Compact er ti grundlæggende principper, som er baseret på internationalt vedtagne konventioner om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljøbeskyttelse og korruptions-bekæmpelse. Initiativet er frivilligt. Det har aldrig været tanken at gøre Global Compact obligatorisk eller at bruge initiativet til overvågning eller virksomhedsregulering. Udgangspunktet er virksomhedernes egen interesse i at udvikle en ansvarlig forretning og udvikle denne ansvarlighed til en konkurrencefordel. Mange virksomheder har undervejs erfaret, at strategisk arbejde med samfundsansvar kan åbne nye forretningsmuligheder.

## Flere og flere virksomheder kommer med

Global Compact er på kort tid blevet verdens største frivillige initiativ for arbejdet med samfundsansvar på virksomhedsniveau. Med over 6.800 deltagere på globalt plan i starten af 2009 er Global Compact et populært initiativ for samfundsansvar.

I Danmark er Global Compact i starten af 2009 nået op på 111 deltagere. En vigtig fordel ved Global Compact for en dansk virksomhed er, at initiativet kendes over hele verden. Når udfordringen er at opnå en fælles forståelse i arbejdet med emner som arbejdstagerrettigheder og miljø med en underleverandør i Afrika eller en stor kunde i f.eks. USA, kan Global Compact fungere som en fælles referenceramme.

## Netværk og mentorordning

I Danmark eksisterer der et Global Compact netværk for små og mellemstore virksomheder, som mødes 3-4 gange om året for at udveksle erfaringer. Der er også en mentorordning, hvor Global Compact medlemmer guider og inspirerer nytillkomne deltagere i, hvordan man kan arbejde med Global Compact principperne i praksis. Se mere på [www.gcnordic.net](http://www.gcnordic.net)

## Kom godt i gang

I de ti virksomhedseksempler her i hæftet, kan I læse om, hvad små og mellemstore virksomheder har fået ud af at omsætte Global Compact principperne i praksis. For at gøre det nemmere at vælge de første skridt, præsenterer dette afsnit flere detaljer om de ti principper, og hvordan de er relevante for jeres virksomhed. I får også praktiske råd, om hvordan I kan komme i gang med initiativer på de forskellige områder. Til sidst i hæftet kan I skabe jer et overblik over ressourcer og værktøjer, som I kan arbejde videre med.

Først et par ord om, hvad det vil sige at tilslutte sig Global Compact. I siger ja til at indarbejde de værdier, der udtrykkes i de ti principper i virksomhedens eget værdigrundlag. Det er op til jer at afgøre præcis hvordan. Samtidig siger I også ja til at fortælle omverdenen om jeres bidrag og dermed støtte udbredelsen af værdierne til en bredere kreds af virksomheder.

### Global Compact er...

---

...et frivilligt initiativ

---

...baseret på universelle principper

---

...en mulighed for erfaringsnetværk

---

...et redskab til løbende forbedringer

---

### Men Global Compact er...

---

...ikke obligatorisk

---

...ikke overvågning

---

...ikke regulering

---

...ikke en standard eller et ledelsessystem

---

### **Konkret indebærer tilslutning til Global Compact fire enkle skridt:**

1. I sender et brev fra virksomhedens ledelse og med bestyrelsens godkendelse til FN's generalsekretær. I brevet udtrykker I støtte til Global Compact og de ti principper. Praktisk information om generalsekretærens postadresse og et forslag til, hvordan brevet kan se ud findes på [www.globalcompact.org](http://www.globalcompact.org)
2. I igangsætter forandringer i virksomhedens daglige drift, så Global Compact principperne bliver en integreret del af virksomhedens strategi, kultur og dagligdag. I virksomhedseksemplerne kan I lade jer inspirere af, hvad andre virksomheder har gjort.
3. På jeres hjemmeside, i årsrapporter, pressemeddelelser og markedsføringsmateriale udtrykker I støtte til Global Compact principperne, når det falder naturligt.
4. Endelig sammenfatter I én gang om året, hvordan I arbejder med Global Compact principperne i praksis. Det sker i en såkaldt Communication On Progress (COP), som I kan se gode eksempler på her: [www.gcnordic.net](http://www.gcnordic.net) og [www.globalcompact.org/COP](http://www.globalcompact.org/COP)

Tilslutning til Global Compact er hverken indviklet eller specielt arbejdskrævende. Det vigtigste er, at Global Compact ikke er noget, I blot erklærer jeres tilslutning til ved en højtidelig lejlighed. Global Compact får først sin værdi, når den bliver et redskab til at udvikle jeres forretning, jeres relationer til samarbejdspartnere samt jeres aktiviteter inden for menneske- og arbejdstagerrettigheder, miljøhensyn og anti-korruption. Læs mere om principperne på de næste sider.

### **Hvordan startede Global Compact?**

Ideen til Global Compact blev præsenteret af FN's generalsekretær Kofi Annan i 1999 for topledere på World Economic Forum i Davos. I løbet af 1990'erne havde der været modstand mod øget globalisering, som mange frygtede. Globaliseringsmodstand førte til aktivistbevægelser og sammenstød i Seattle under WTO-forhandlingerne i 1999. Modstanderne ønskede regulering for at undgå, at global produktion skete på bekostning af miljø og medarbejdere. FN's initiativ pegede på frivillig involvering som den bedste vej frem, og ideen opstod om en global pagt baseret på frivillighed og virksomhedernes interesse i at bidrage til løsning af globaliseringens utilsigtede konsekvenser.

# Principperne i Global Compact

## En afgørende styrke ved Global Compact

er den fleksible tilgang, hvor der hverken lægges op til absolutte krav eller virksomhedsregulering. Virksomheder skal selv give et bud på, hvilke frivillige skridt der bedst kan bidrage til at føre principperne ud i livet. Global Compact er baseret på ti principper fordelt på fire hovedområder, der følger herunder. De fire hovedområder præsenteres mere detaljeret på de følgende sider.

### Menneskerettigheder

1. Virksomheden bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder; og
2. sikre, at den ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne.

### Arbejdstagerrettigheder

3. Virksomheden bør opretholde foreningsfriheden og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling;
4. støtte udryddelse af alle former for tvangsarbejde;
5. støtte effektiv afskaffelse af børnearbejde; og
6. afskaffe diskrimination i relation til arbejds- og ansættelsesforhold.

### Partnerskaber

Global Compact opfordrer virksomheder til at indgå partnerskaber om løsningen af udfordringerne. Samarbejde med organisationer eller myndigheder kan være en stor hjælp, når Global Compact principperne skal føres ud i livet. Bedst går det, når begge partnere nøje overvejer, hvad de gerne vil opnå gennem samarbejdet. Partnerskaber kan antage forskellige former og indgås med mange typer aktører. Et af eksemplerne i dette inspirationshæfte viser, hvad tekstilvirksomheden Eurotex Apparel fik ud af at indgå et partnerskab med blandt andre Red Barnet.

### Miljø

7. Virksomheden bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer;
8. tage initiativ til at fremme en større miljømæssig ansvarlighed; og
9. opfordre til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier.

### Anti-korruption

10. Virksomheden bør modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse.

Erfaringen viser, at udbyttet er størst, når virksomheder indgår langsigtede partnerskaber med private organisationer, hvor begge partnere – som Eurotex Apparel og Red Barnet – bidrager med viden, erfaring og risikovillighed. I partnerskaber mellem virksomheder og organisationer koncentrerer partnerne sig om det, de er bedst til. På den måde giver partnerskaber ofte gode resultater, som ingen af partnerne kunne have nået hver for sig. Helt fra start gør partnerne sig klart, hvad de ønsker at bidrage med, og hvad de hver især gerne vil have ud af samarbejdet.

# Menneskerettigheder

FN's Menneskerettighedserklæring fra 1948 er et sæt grundlæggende rettigheder, som er underskrevet af verdens regeringsledere. Menneskerettigheder kan virke meget abstrakte, men der er tale om rettigheder som eksempelvis retten til sundhed, retten til arbejde, forbud mod slaveri og umenneskelig behandling,

retten til hvile og fritid, retten til uddannelse og retten til en tilstrækkelig levestandard.

Principperne på menneskerettighedsområdet relaterer sig til jeres virksomhed på følgende måde:

## Princip 1:

### **Støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder**

Jeres virksomhed støtter og respekterer sandsynligvis allerede menneskerettighederne. Det kan eksempelvis være ved at opfylde et lands nationale love, som er vedtaget, fordi landet har underskrevet internationale aftaler på menneskerettighedsområdet. I skal også være opmærksomme på, at et lands lovgivning kan være i direkte strid med menneskerettighederne.

Frivillige tiltag bidrager også til at fremme og støtte menneskerettighederne – for eksempel hvis I sørger for adgang til sundhedsydelser, uddannelse eller bolig til arbejderne og deres familie, eller hvis I involverer lokale grupper i beslutninger om aktiviteter, der har betydning for lokalsamfundet.

## Princip 2:

### Sikre, at virksomheden ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne

Jeres virksomhed kan risikere at medvirke til brud på menneskerettighederne på flere områder, og I må derfor aktivt undgå alle former for både direkte og indirekte medvirken. Særligt den indirekte medvirken kan være vanskelig at få øje på. Det kan eksempelvis være, at jeres underleverandører ikke giver medarbejderne ret til hvile og fritid for at opnå lave produktionsomkostninger eller simpelthen for at nå at producere ordrerne inden for de deadlines, som I giver dem.

I kan senere læse om, hvordan virksomhederne Ingemann Foods og Orana har arbejdet aktivt med menneskerettigheder, eksempelvis gennem uddannelse af småproducenter og etablering af bedre boliger for sæsonarbejdere.

#### Gode råd om menneskerettigheder

Det er vigtigt at sørge for, at både datterselskaber og leverandører overholder lokal lovgivning. I kan derudover opstille retningslinjer (evt. gennem en code of conduct) om overholdelse af menneskerettighederne og indarbejde dem i leverandørkontrakter. I kan søge inspiration til en code of conduct på [www.csrkompasset.dk](http://www.csrkompasset.dk)

I kan også søge oplysninger om menneskerettighedssituationen og de risici for krænkelse af menneskerettighederne, som eksisterer i de lande, hvor jeres virksomhed opererer. Institut for Menneskerettigheder udformer blandt andet country risk assessment reports (se [www.humanrightsbusiness.org](http://www.humanrightsbusiness.org))

Gennem workshops og i den løbende kommunikation med medarbejdere og lokal ledelse kan I øge forståelsen for, hvilke menneskerettigheder der har

særlig betydning. Det kan eksempelvis være adgang til basale sundhedsydelser, uddannelse og bolig. I kan ligeledes undersøge muligheden for at tilbyde det til medarbejderne.

Deltag i netværk, hvor der er mulighed for at udveksle erfaringer med andre virksomheder, eksempelvis Dansk Initiativ for Etisk Handel ([www.dieh.dk](http://www.dieh.dk)). Du kan også hente inspiration og gode råd hos Amnesty ([www.amnesty.dk](http://www.amnesty.dk))

# Arbejdstagerrettigheder

Arbejdstagerrettighederne bygger på ILO's Erklæring om Grundlæggende Arbejdstagerrettigheder, som blev vedtaget i 1998 af regeringer, arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer fra 177 lande. Det drejer sig bl.a. om retten til ikke at blive diskrimineret, retten til et sundt og sikkert arbejdsmiljø, retten til

kollektive forhandlinger og foreningsfrihed samt forbud mod tvangsarbejde og visse typer børnearbejde. Arbejdstagerrettigheder i Global Compact knytter sig til fire principper, som alle relaterer sig til ILO's fire kernekonventioner. De er relevante for jeres dagligdag på følgende måde:

## Princip 3:

### **Opretholde foreningsfriheden og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling**

I skal sikre, at der kan etableres en konstruktiv dialog mellem arbejdsgiver og arbejdstager. Foreningsfrihed betyder, at en medarbejder kan tilslutte sig en fagforening efter eget valg eller undlade at tilslutte sig. Det kan være vanskeligt i lande som Kina og Vietnam, hvor kun statens fagforening er lovlig. I sådanne lande bør man – inden for den nationale lovgivnings rammer – give mulighed for, at arbejderne danner tilsvarende sammenslutninger, hvor de kan mødes og diskutere arbejdsforhold. Derudover må arbejdsgiver ikke optræde diskriminerende over for medarbejderrepræsentanter, og medarbejdernes ret til kollektiv forhandling skal respekteres.

## Princip 4:

### **Støtte udryddelse af alle former for tvangsarbejde**

Tvangsarbejde er udbredt i flere udviklingslande, eksempelvis ved at virksomheder inddrager løn, depositum, identitetspapirer etc., så medarbejderne ikke kan

forlade arbejdspladsen eller søge andet arbejde. Medarbejdere kan også blive tvunget til overarbejde eller blive låst inde på virksomhedens område. De færreste danske virksomheder bliver direkte involveret i tvangsarbejde, men til gengæld er der risiko for at blive indirekte involveret i tvangsarbejde via underleverandører eller samarbejdspartnere i udlandet. I kan eksempelvis læse om Rice, der oplevede, at en thailandsk underleverandør gjorde brug af tvangsarbejdere fra Burma.

## **Princip 5:**

### **Støtte effektiv afskaffelse af børnearbejde**

Børns arbejde er en vigtig kilde til fattige familiers indtægt i mange udviklingslande. Ifølge Red Barnet udfører hvert syvende barn i verden børnearbejde. Udgangspunktet i de internationale konventioner er, at børn ikke bør arbejde, før de er over den skolepligtige alder. I nogle udviklingslande, hvor skolesystemet ikke er så godt udviklet, kan en lavere minimumsalder tillades. Børn under 18 år bør dog ingen steder udføre farligt arbejde, som kan skade deres helbred eller udvikling. Samtidig er det vigtigt at være opmærksom på, at I ikke skubber børnene ud i værre former for beskæftigelse. Her kan I tænke i alternativer, såsom støtte til skolegang eller ansættelse af voksne familiedemedlemmer. Læs mere om ansvarlig håndtering af børnearbejde i Eurotex casen eller find inspiration i child labour toolkit, som er udarbejdet af Red Barnet og Håndværksrådet med støtte fra Danida (se [www.redbarnet.dk](http://www.redbarnet.dk))

## Princip 6: **Afskaffe diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold**

Diskrimination er forskelsbehandling af personer på grund af deres race, køn, seksuelle, religiøse eller politiske overbevisning, etniske eller sociale baggrund. Diskrimination bør bekæmpes i forhold til jeres egen og leverandørers politik og praksis.

### **Gode råd om arbejdstagerrettigheder**

I kan udarbejde retningslinjer for, hvordan jeres virksomhed og leverandører skal overholde ILO's arbejdstagerrettigheds-konventioner (find eventuelt inspiration på [www.csrkompasset.dk](http://www.csrkompasset.dk)). Det er også en god ide at indlede en løbende dialog med leverandører om mulighederne for at koble forretningsudvikling og arbejdstagerrettigheder (find eksempelvis inspiration i Pilgrim eller Orana casen).

I kan også vælge at blive SA8000 certificeret (som Rice eller Butler's Choice, som beskrives i dette hæfte) eller opfordre

jeres leverandører til at opnå en certificering. Gennem en certificering vil en 3. part auditere jeres arbejde med at implementere arbejdstagerrettigheder i virksomheden og i leverandørkæden.

Deltag i netværk hvor der er mulighed for at udveksle erfaringer med andre virksomheder, eksempelvis Dansk Initiativ for Etisk Handel ([www.dieh.dk](http://www.dieh.dk))

# Miljø

Miljø optager mange af de små og mellemstore virksomheder, der deler ud af deres erfaringer i dette inspirationshæfte. De tre miljøprincipper i Global Compact tager afsæt i den erklæring og internationale handlingsplan – også kendt som Agenda

21, som blev vedtaget på Rio-konferencen om miljø og udvikling i 1992.

Arbejdet med de tre principper kan betyde følgende initiativer i jeres virksomhed:

## Princip 7:

### **Støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer**

Dette betyder, at I skal forebygge miljøproblemer, hvis der blot er en sandsynlighed for at produktionen kan udgøre en fare for miljøet. Forebyggelse kræver en kortlægning af miljøproblemer i forbindelse med virksomhedens produkter og processer. Derudover kræver det en aktiv indsats for at forebygge forureningen, før den sker, eksempelvis gennem udfasning af farlige stoffer.

## Princip 8:

### **Tage initiativ til at fremme en større miljømæssig ansvarlighed**

Her opfordres I generelt til at integrere hensyn til miljøet i politikker, beslutninger og handlinger. Der lægges op til en proaktiv tilgang til miljøarbejdet, hvor I forsøger at være på forkant med udviklingen i stedet for at reagere på problemerne, når de opstår.

## Princip 9: **Opfordre til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier**

Ordet teknologi skal her forstås i meget bred forstand, da det omfatter både viden, procedurer, udstyr, varer og serviceydelser samt organisatoriske og ledelsesorienterede processer. Formålet er altså at fremme produkter og produktionsprocesser, som er mindre belastende for miljøet. Indførelsen af miljøvenlige teknologier kan ofte medføre ressourcebesparelser og dermed direkte økonomiske fordele for dig.

### **Gode råd om miljø**

Der findes mange værktøjer, som virksomheder kan benytte sig af. Man kan for eksempel opbygge miljøledelsessystemer, arbejde på at opnå miljøcertificering af produkter og processer og gennemføre miljørapportering. Senere i hæftet kan du læse om Katvigs erfaring med miljømærker og Butler's Choice's erfaring med miljøledelse.

produktionsprocesser, ændring af råmaterialer, ændring i selve produkternes sammensætning og design eller genanvendelse af produktionsaffald. Find inspiration i casen om Henning Larsen Architects eller Emunio, som begge tænker miljøhensyn ind i projekterings- og designfasen.

Overvej hvordan du kan foretage miljøforbedringer evt. gennem justering af

# Anti-korruption

Dette princip bygger blandt andet på FN's Konvention mod Korruption fra 2003, og OECD's konvention fra 1996, hvor bestikkelse af udenlandske embedsmænd for første gang kriminaliseres.

Arbejdet med anti-korruption kan betyde følgende for jeres virksomhed:

## Princip 10:

### **Modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse**

Korruption kan defineres som misbrug af betroet myndighed eller midler for egen vindings skyld. Korruption deles ofte i 'hårde' og 'bløde' forseelser under betegnelserne 'bestikkelse' og 'smørelse'. Bestikkelse er en aktiv handling, hvor man forsøger med gaver eller lignende at sikre sig fordele, som man ellers ikke er berettiget til. Smørelse indbefatter betaling af mindre summer for at fremskynde eller sikre sig tilladelser eller andre tjenesteydelser, som man er berettiget til. Begge forseelser er strafbare ifølge dansk lovgivning. Udenrigsministeriet har en nul-tolerance politik, der kan medføre udelukkelse af virksomheder fra at give tilbud på offentlige udbud. Overtrædelse af dansk lovgivning i udlandet kan retsforfølges i Danmark. Som virksomhed, der arbejder i udlandet, har I også ansvar for, hvordan jeres datterselskaber eller agenter arbejder for at undgå korruption. Derfor er det vigtigt, at I nøje præciserer jeres politik og retningslinjer på området.

I dag er det alment anerkendt, at deltagelse i bestikkelse eller 'smørelse' kan påvirke virksomhedens image negativt og derved skade fremtidige indtjeningsmuligheder.

Sprøjtefabrikanten Emunio fortæller her i inspirationshæftet om, hvordan de fastholder princippet om aldrig at betale bestikkelse, også selv om de oplever, at det kan betyde tabte ordrer. Flere virksomheder bruger også deres Global Compact medlemskab som et vægtigt argument for, at de ikke kan tage del i korrupsion og bestikkelse.

Udenrigsministeriet (UM) tilbyder en række serviceydelser til danske virksomheder for at hjælpe jer i den vanskelige kamp mod korrupsion i udviklingslandene. UM tilbyder landespecifik information og en række gode råd og vejledning til, hvordan I arbejder med anti-korrupsion på [www.business-anti-corruption.com](http://www.business-anti-corruption.com)

#### **Gode råd om anti-korrupsion**

Et virksomhedskodeks om bestikkelse kan vejlede medarbejderne i, hvad de skal gøre, hvis de møder krav om bestikkelse. Kodekset kan gøre det klart for medarbejderne, hvad der er korrekt adfærd i bestemte situationer og på bestemte markeder.

En klar politik på området kan virke præventivt ved at sende et signal til samarbejdspartnere og kunder og kan minimere risikoen for, at virksomheden bliver mødt med krav om bestikkelse i første omgang. Samme effekt kan det have, hvis virksomheden i sine politikker og i dialogen med

samarbejdspartnere, kunder m.v. henviser til, at bestikkelse er strafbart efter dansk lov.

Sørg for at have klare retningslinjer for, hvornår I fravælger markeder eller specifikke kunder pga. krav om bestikkelse eller smørelse.

Vær åben og diskuter dette emne med alle jeres samarbejdspartnere. Hvis både medarbejdere, kunder og leverandører har fået klar besked om jeres holdning til korrupsion, vil det lette jeres arbejde. Datterselskaber, leverandører og agenter i udviklingslandene kan ofte ikke løse problemerne alene. I kan hjælpe ved at fremme samarbejde mellem virksomheder, organisationer og myndigheder i kampen mod korrupsion.

# Erfaringer fra ti danske virksomheder

Når I som virksomhed vil føre de ti Global Compact principper ud i livet, kan det være en stor hjælp at se på, hvad andre virksomheder har gjort. Principperne kan virke lidt højtflyvende. Derfor er der her i hæftet samlet ti eksempler på, hvordan danske små og mellemstore virksomheder har oversat principperne til handling. Formålet er at give en bedre forståelse af principperne, og hvad de kan betyde i praksis.

Mange danske virksomheder arbejder allerede med samfundsansvar – eller hvad man betegner som Corporate Social Responsibility (CSR). Det betyder ikke nødvendigvis, at det bliver kaldt CSR eller samfundsansvar. Det at sige nej til bestikelse i Fjernøsten har måske bare været en selvfølge. Og det at overholde miljøregler på fabrikken i Afrika har I måske ikke syntes, at I behøvede at skilte med. Men det kan der være god grund til at overveje, når eksempelvis flere og flere store virksomheder stiller krav om samfundsansvar i leverandørkæden, der også omfatter jer. Det at skilte lidt mere med jeres ansvarlighed kan nemlig give konkurrencefordele.

## Overblik over virksomhedserfaringer

På de følgende sider præsenteres ti eksempler på, hvad andre virksomheder har fået ud af at arbejde med Global Compact principperne i praksis. I tabellen nedenfor kan I skabe jer et hurtigt overblik over virksomheden, dens udfordringer, dens gode råd til andre virksomheder samt de Global Compact områder, som den særligt har arbejdet med.

## Ordforklaring til casene

**CSR:** Forkortelse for Corporate Social Responsibility, der dækker over frivilligt samfundsansvar i bred forstand

**SA 8000:** Et certificerbart CSR ledelsessystem med fokus på arbejdstagerrettigheder og arbejdsmiljø

**ISO 14001:** Et certificerbart miljøledelsessystem

**IPD programmet:** Et Danida program, som støtter virksomheder og organisationers arbejde for at styrke arbejds- og levevilkår i udviklingslande gennem innovative partnerskaber

**Business-to-Business programmet:** Et Danida program, som støtter etableringen af langsigtet samarbejde mellem danske virksomheder og virksomheder i Danidas programsamarbejdslande

Virksomhed	Udfordring	Gode råd	Global Compact områder
1. Rice A/S (gaveartikler)	Hvordan sikrer vi gode og stabile forhold for hjemmearbejdere i landsbyerne på Madagaskar og i Thailand?	Strukturer jeres indsats, gennem dialog, SA8000 og Global Compact	Menneskerettigheder Arbejdstagerrettigheder Miljø
2. Eurotex Apparell A/S (beklædning) og Red Barnet	Hvordan forholder vi os ansvarligt til børnearbejde i Bangladesh?	Deltag i partnerskaber med organisationer og andre virksomheder	Arbejdstagerrettigheder (med fokus på børnearbejde) Partnerskaber
3. JUAL A/S (tagtilbehør)	Hvordan kan vores kinesiske datterselskab og leverandører leve op til vores arbejdsmiljøstandarder?	Skab små succeser Arbejd systematisk med forbedringerne	Arbejdstagerrettigheder Miljø (med fokus på forsigtighedstilgang)
4. Butler's Choice A/S (fødevarer)	Hvordan samarbejder vi med vores vietnamesiske leverandører om miljøforbedringer?	Arbejd kun med samfundsansvar ud fra en stærk overbevisning Opbyg langsigtet leverandørsamarbejde	Arbejdstagerrettigheder Miljø
5. Pilgrim A/S (smykker)	Hvordan inspirerer vi vores kinesiske leverandører til at forbedre arbejdsmiljø og arbejdstagerrettigheder?	Brug netværk og dialog Fokusér på samarbejde og reelle forbedringer frem for kontrol	Menneskerettigheder Arbejdstagerrettigheder Miljø
6. Katvig Aps (børnetøj)	Hvordan kan vi som lille virksomhed sikre, at vores store kinesiske leverandører har acceptable miljøstandarder?	Lad vær med at opfinde alt selv – brug netværk og anerkendte mærkningsordninger	Arbejdstagerrettigheder Miljø
7. Ingemann Foods A/S (fødevarer)	Hvordan kan en nicaraguansk biavlter blive en kvalificeret del af vores leverandørkæde?	Integrer samfundsansvar i din forretningsmodel, Opbyg langvarige relationer til leverandører	Menneskerettigheder Arbejdstagerrettigheder Miljø
8. Orana A/S (frugtbaserede råvarer)	Hvordan kobler vi forretningsudvikling og CSR i vores partnerskaber i Indien?	Indgå langvarige partnerskaber Vær omhyggelig med valg af partnere og tålmodig	Menneskerettigheder Arbejdstagerrettigheder
9. Henning Larsen Architects (arkitekt)	Hvordan kan vi arbejde strategisk med miljø- og energiforbedringer, når vi projekterer bygninger?	Start med det område hvor I har størst indflydelse Del jeres erfaringer med andre virksomheder	Miljø (med fokus på energioptimering)
10. Emunio Aps (engangssprøjter)	Hvordan arbejder vi udviklingsorienteret og strategisk med Global Compact områderne hos vores partner i Tanzania?	Inddrag medarbejderne aktivt Nedskriv jeres politik Lav et overblik over jeres resultater	Miljø Anti-korruption

# 1. Rice A/S

## Dialog der forpligter

### Rice A/S

- En gros virksomhed for gaveartikler og brugskunst
- Etableret i 1998
- 42 ansatte
- Leverandører i Afrika og Asien
- Omsætning i 2008: DKK 53 mio.



Hos vækstvirksomheden Rice indgår Global Compacts principper om arbejdstagerrettigheder og miljømæssig ansvarlighed i det daglige arbejde fra havnen i Odense til langvarige leverandørsamarbejder i Afrika og Asien. Afvisning af tvangsarbejde har i et enkelt tilfælde ført til brud med en leverandør. Samlet set har Rice med sin succes på et socialt og miljømæssigt værdigrundlag bevist, at strategisk CSR kan betale sig på bundlinjen.

“Da vi startede virksomheden i 1998, var vi enige om at gøre vores for at skabe ordentlige forhold hos de producenter, vi samarbejdede med på Madagaskar og i Thailand”, fortæller grundlæggeren Philippe Gueniau. “I dag arbejder vi med de samme fire leverandører og deres produktionsnetværk i landsbyer på Madagaskar, hvor vi får produceret kurve af naturfarvede palmefibre. Vores samarbejde bygger på et partnerskab, hvor vi giver fair priser for produkterne og støtter partnernes ønske om at forblive i landsbyerne for at kunne holde familierne samlet.”

I Thailand var Rice med til at etablere virksomheden Rice for Asian Design. I dag er der 75 ansatte på fabrikken i Chiang Mai, og derudover er der etableret 50 arbejdspladser i en nærliggende landsby. “For at undgå splittede familier og et ofte nedslidende arbejdsmiljø i byerne støtter vi, at produktionen sker i landsbyen, hvor medarbejderne har mulighed for at supplere deres indtægt ved at dyrke jorden. Vi betragter det som et forpligtende partnerskab ligesom på Madagaskar, og det stiller krav til os om konstant at finde relevante og egnede opgaver til dem. Det tager vi meget alvorligt”, forsikrer Philippe Gueniau.

Rice var i 2002 den første danske virksomhed, der blev certificeret for social ansvarlighed med SA 8000. Medlemskabet af Global Compact i 2006 blev en naturlig videreudvikling af den etiske linje, som stifterne af Rice har fastholdt siden den spæde start i en garage på Langeland for 10 år siden. I 2006 ansatte Rice Claus Skov til at varetage CSR og logistik.

“FN’s Global Compact fungerer godt for os. Alle kender FN og ved, at det ikke kun er et dansk eller vestligt påfund, vi nu kommer med. Global Compact har været med til at skærpe blikket for den mangfoldighed af problemstillinger, vi er berørt af, når vi producerer i udviklingslandene”, mener Claus Skov.



### **Derfor Global Compact:**

- Universel gyldigt, ikke et vestligt påfund
- Struktur på CSR indsatsen
- Sætter enkeltsager ind i bred og rummelig tilgang

### **Rice har især arbejdet med:**

- Arbejdstagerrettigheder
- Menneskerettigheder



# Koblingen af SA8000 og Global Compact er perfekt til at strukturere vores indsatser

## **Gode råd fra Rice**

“Koblingen af SA8000 og Global Compact er perfekt til at strukturere vores indsatser. Vi sikrer gennem SA8000 kontrollen, at en tredjepart en gang om året siger god for vores aktiviteter. SA8000 er et godt ledelsesredskab, ikke mindst til at styre dialogen med vores leverandører og ansatte i Indien og Thailand”, forklarer Claus Skov. Rice har udviklet tjeklister og spørgeskemaer til besøg hos deres underleverandører. “Vi kan ikke skabe et 100% vandtæt system, men vi gør vores bedste for at gå i dialog med vores leverandører. Kontrol alene tror vi ikke, man kommer så langt med”, siger Claus Skov. “Vi må sikre os, at leveran-

dørerne forstår vanskelige områder som arbejdstagerrettigheder, arbejdsmiljø og problemer med overtid. Vi foretrækker dialog, men vi har da oplevet en leverandør i Thailand, der brugte tvangsarbejdere i Burma. Det kan nogle gange være nødvendigt at afbryde samarbejdet.”

Philippe Gueniau afslutter med følgende råd til små og mellemstore virksomheder, der skal i gang: “Tag først fat i de synlige og nærværende problemer, I møder derude, og løs dem et efter et. Men sørg for, at jeres aktiviteter og visioner med CSR arbejdet kommer ind i en ramme, så det ikke bliver spredt fægtning og tilfældigheder.”

## 2. Eurotex Apparel A/S og Red Barnet

### Ansvarlighed gennem partnerskab

#### Eurotex Apparel A/S

- Beklædningsvirksomhed
- Etableret i 1969
- 60 ansatte fordelt på Danmark, Bangladesh, Kina, UK og Sydafrika.
- Leverandører i Malaysia, Indien, Kina og Bangladesh



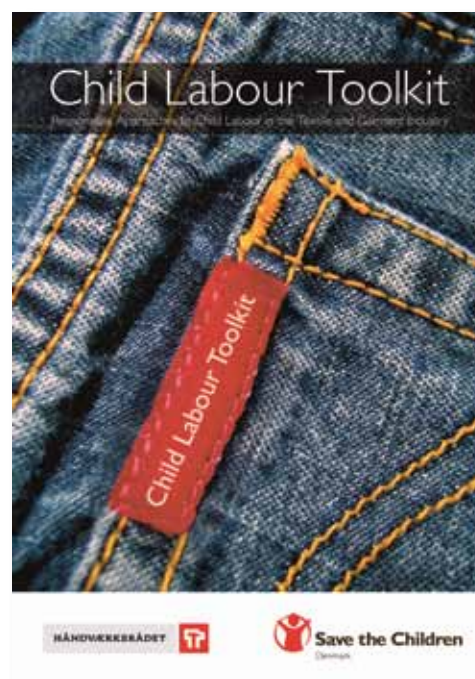
Global Compact anbefaler partnerskaber som en af tilgangene til fremme af samfundsansvar, ikke mindst når der er brug for at udvikle helt nye redskaber. Med støtte fra Udenrigsministeriet har seks danske tekstilvirksomheder sammen med Red Barnet, Håndværksrådet og Dansk Tekstil og Beklædning (DTB) vist, hvordan partnerskaber kan gøre det lettere at håndtere vanskelige udfordringer med børnearbejde. Det er der blandt andet kommet en praktisk guide ud af.

Et komplekst problem i den globale tekstilindustri er, at børn indgår i produktionen i udviklingslande, og mange virksomheder er blevet hængt ud i medierne for at have børnearbejdere på deres fabrikker. Omvendt har den store opmærksomhed resulteret i en modreaktion, hvor tekstilfabrikker i eksempelvis Bangladesh helt afviser unge i den arbejdsdygtige alder fra 14 til 18 år. Det er et åbenlyst problem, da halvdelen af befolkningen i Bangladesh er under 18 år. De er nødt til at arbejde for at forsørge deres familier. Især unge piger har været tvunget ud i endnu værre arbejdsforhold og i værste fald prostitution.

I 2005 indgik Eurotex Apparel sammen med en række andre danske tekstilvirksomheder med produktion i Bangladesh, et partnerskab med Red Barnet, Håndværksrådet og DTB for at finde løsninger. En rådgivende projektkomité i Bangladesh samlede repræsentanter fra leverandører, brancheorganisationer, arbejdstagerorganisationer og NGO'er. "Vi har gennem årene opnået store forbedringer på CSR-området, bl.a. har vi reduceret

sygefravær fra 10 til 6% ved at introducere rent drikkevand på fabrikkerne, så medarbejderne ikke skal tage vand med fra slummen. Børnearbejde er imidlertid et langt mere sammensat problem, som vi er nødt til at løse i fællesskab" siger Henrik Johannesen, direktør for Eurotex Apparel.

Partnerskabet er en læringsproces, der mandede ud i en praktisk guide for virksomheder. Guiden Child Labour Toolkit er udarbejdet i overensstemmelse med de internationale konventioner om børnearbejde og giver bud på spørgsmål som: Hvad er børnearbejde? Hvad forstår man ved farligt arbejde? Hvilke processer



kan unge mellem 14-18 arbejde med? Og hvordan finder man ud af, hvor gamle børn er?

### **Gode råd fra Eurotex Apparel**

Virksomheder kan få et stort og nogle gange uventet udbytte af at indgå i partnerskaber. Eurotex Apparel deltog aktivt i partnerskabet og fik en større indsigt i udfordringer og muligheder. Eurotex Apparel har nu konkrete retningslinjer for, hvordan aldersgruppen af unge mellem 14 og 18 år kan arbejde under beskyttede vilkår på fabrikken samtidig med, at de går på en teknisk skole. "Der er hårdt brug for mere veluddannede unge medarbejdere, og det er da fantastisk, hvis de unge, der er i fare for at ende på gaden, i stedet kan blive værdifulde og velkvalificerede medarbejdere", fastslår Henrik Johannesen, som ligeledes anbefaler andre virksomheder at have en ansvarlig tilgang til børnearbejde. "Man skal ikke

bare fyre børn, hvis man finder nogen i produktionen hos leverandører. Man bliver nødt til at tænke på alternative forslag som skolegang eller lettere arbejde."

"Vi er glade for at være med i partnerskaber", siger Henrik Johannesen, "fordi ansvarlighed ikke længere blot er et spørgsmål om ens egen moral. Det var i høj grad styret af mavefornemmelse for medarbejderpleje, da vi startede i 1999. Ansvarlighed er et stærkt stigende krav fra kunder og et vigtigt element i forhandling af kontrakter. Ansvarlighed er strategisk, og noget vi prioriterer højt i forretningsudvikling. Vi har brug for alt det input, vi kan få, for at gøre vores hverdag nemmere."

### **Derfor Global Compact:**

- Mulighed for nye partnerskaber
- Erfaringsudveksling med eksperter, kunder og andre interesserede
- Bedre omdømme til brug ved markedsføring

### **Eurotex har især arbejdet med:**

- Arbejdstagerrettigheder
- Partnerskaber

# 3. JUAL A/S

## Forebyggelse med få ressourcer

### JUAL A/S

- Specialiseret i tagtilbehør
- 50 ansatte i JUAL A/S i Juelsminde, etableret i 1968
- 60 ansatte i datterselskab i Kina, etableret i 2004
- JUAL Sourcing etableret i 2008 med henblik på at forestå sourcing af metalprodukter for europæiske virksomheder
- Omsætning: DKK 100 mio., inkl. datterselskab i Kina



JUAL producerer tagtilbehør og fik støtte til den første CSR-indsats fra Udenrigsministeriets PPP Program. Siden har JUAL med dialog og eksemplets magt fokuseret på at fremme arbejdstagerrettigheder og miljøbeskyttelse hos datterselskab og leverandører i Kina. Samfundsansvar er ikke bare en holdning. Det er også konkrete, daglige udfordringer med at forebygge eksempelvis tinnitus og klemte fingre.

JUALs direktør Martin Thomsen fremhæver, at CSR er en langsigtet proces, og at andre opgaver med kortere deadlines har det med at skubbe CSR aktiviteter til side. Derfor er det meget vigtigt at integrere CSR indsatsen grundigt som en fast bestanddel af virksomhedens daglige arbejde og leverandørstyring.

“Da vi etablerede os i Kina, tog vi et langt sejt træk med udvikling af et CSR styringssystem. Samtidig blev hele fabrikken opgraderet med lydisolering, personlige værnemidler, afskærmning og ventilationsanlæg. JUAL har 15 faste kerneleverandører i Kina. Vi evaluerer leverandørerne årligt og laver løbende opfølgning. Vores lille størrelse tvinger os til at tænke os ekstra godt om, når vi stiller krav. Heldigvis er vi til stede i Kina, og det gør det lettere for os at samarbejde konstruktivt med leverandørerne. Med et tæt samarbejde med leverandørerne, kan der ske virkelig store ændringer gennem konstruktiv dialog og gode råd. Ændringerne skal give mening lokalt. Jeg kan godt forstå, at leverandører i begyndelsen kun anvender ørepropper, fordi vi er på besøg.





Ørepropperne giver først mening for medarbejderne, når det ikke længere ringer for ørerne, når de kommer hjem om aftenen. Eksemplets magt skal have tid til at virke", fastslår Martin Thomsen.

"CSR skal passe til vores virksomhed og vores størrelse, og med Global Compact som ramme kan vi lave et CSR system, der passer til os og udbygge det skridt for skridt. Samtidig hjælper Global Compact os med at holde et vedvarende fokus og holde dampen oppe. Vi møder dagligt fristelser til at skyde genveje og købe billige varer, men eksempelvis har vi valgt at holde os fra varmgalvanisering i Kina, fordi det simpelthen er noget svineri. Vi tror heller ikke på, at de vil kunne levere en tilfredsstillende kvalitet, hvis der svines for meget i baglokalet, selv om vi kunne få varerne fem gange billigere", siger Martin Thomsen.

### **Derfor Global Compact:**

- Holder vedvarende fokus
- Viser der er 'styr på hele CSR-paletten'
- Styrker konkurrenceposition

### **JUAL har især arbejdet med:**

- Arbejdstagerrettigheder
- Miljø

JUAL bruger Global Compact deltagelsen som synonym for CSR indsatsen og som et synligt bevis på, at der er opmærksomhed på CSR. "Global Compact viser, at vi har styr på hele ansvarlighedspaletten, og at kvalitet er en selvfølge. Gennem Global Compact og vores CSR indsats i det hele taget positionerer vi os på en helt anden måde end 95% af vores konkurrenter", vurderer Martin Thomsen.

### **Gode råd fra JUAL**

Martin Thomsen sammenfatter sin erfaring i følgende gode råd: "Det kan godt være lidt tungt at løbe CSR arbejdet i gang, men når du først er i gang, er det ofte meget få ressourcer, der anvendes. Det er vigtigt så hurtigt som muligt at få skabt små succes historier og få åbnet øjnene for leverandørerne, så de bliver vant til det. Vi bruger også meget tid på at rose dem for deres forbedringer, og så lærer de jo også efterhånden, at vi er seriøse og stabile kunder."

"Vi startede med at udpege områder, hvor vi hurtigt kunne bidrage til forbedringer samt udpege de værste forhold, vi var nødt til at have fokus på. I bund og grund handler det om at få CSR kogt ned til noget konkret, udforme delmål og mål samt arbejde vedholdende og systematisk med mange små forbedringer", afslutter Martin Thomsen.





CSR skal passe  
til vores virksom-  
hed og vores  
størrelse, og med  
Global Compact  
kan vi lave et  
CSR system, der  
passer til os

## 4. Butler's Choice A/S

# Lille fisk med stor indflydelse

### Butler's A/S

- Handel med kvalitetsfisk og skaldyr
- Etableret i 1997
- 6 ansatte i Danmark, 14 i Vietnam og 9 i Indien
- Leverandører i Vietnam og Indien
- Distribuerer over 2.000 tons fisk og skaldyr per år

### Social ansvarlig fisk



Forpligtende og langsigtede partnerskaber med faste leverandører er Butler's Choice's opskrift på miljømæssig ansvarlighed. Resultaterne omfatter blandt andet renere vand i Mekong floden takket være et nyt rensningsanlæg, som den danske virksomhed var med til at presse på for. Butler's Choice har base i Kerteminde og handler med fisk og skaldyr under sloganet "We Care To Be Fair."

"Vi importerer tigerrejer fra en fabrik i Vietnam. De pumpede spildevand direkte ud i Mekong floden. Dengang kunne det ikke være anderledes, fordi regeringen ikke tillod dem at bygge et rensningsanlæg", fortæller grundlæggeren Jacob Stokkebye. "Vi godkendte fabrikken med

forbehold for problemet med spildevand, Butler's Choice købte mere og mere og aftager nu ca. 20% af rejerne. Vi blev så bedt om at hjælpe fabrikken med at formulere et brev til myndighederne, hvor Butler's Choice's fremtid som kunde blev kædet sammen med krav om et nyt rensningsanlæg. Det gav pote. Vi skulle først vise, at vi var til at stole på, og så kunne vi stille krav. Er der handling bag ordene, vinder man tillid", fortæller Jacob Stokkebye. "I dag får Butlers Choice støtte fra Danidas IPD program (tidligere PPP programmet) til at træne fiskefarmere og medarbejdere på udvalgte fiske- og rejefabrikker i Vietnam. Formålet er bl.a. at udvikle demonstrationsfarme og blive certificeret til SA 8000 og ISO 14001."

"Vi satser på miljø, fordi alt andet strider imod almindelig moral og langsigtet forretning. Vi har investeret og realiseret lavere dækningsbidrag end andre, men vi får flere og flere kunder nu, fordi vi kan dokumentere certificerede produktionsprocesser, som ikke kan kopieres fra den ene dag til den anden. Indkøbere kræver i stigende grad den dokumentation, vi har oparbejdet, og ca. 75% af vores omsætning er til indkøbere, der gerne betaler mere for, at varen er produceret med respekt for mennesker og miljø. Den eneste måde at sikre sig frisk fisk uden fosfatbehandling er at købe certificerede produkter fra distributører, der kan dokumentere produktionsvilkårene. Vi garanterer, at normerne overholdes" siger Jacob Stokkebye.

Butler's Choice er en af de få danske virksomheder, som er certificeret med SA8000 (CSR ledelsessystem) såvel som ISO 14001 (miljøledelsessystem). Vi er glade for at være med i Global Compact, for det giver os noget helt andet end vores to certificeringer. Global Compacts styrke er at være et netværk af virksomheder,

### Derfor Global Compact:

- Frivillig tilgang med fleksibilitet og innovation for øje
- Adgang til netværk og faglig dialog
- Input til virksomhedens ledelsessystemer

### Butler's Choice har især arbejdet med:

- Arbejdstagerrettigheder
- Miljø



der lige som os helt frivilligt engagerer sig i forskellige dagsordner. Vi har løbende dialog med andre i netværket, hvilket er meget inspirerende”, fortæller Jacob Stokkebye.

#### **Gode råd fra Butler's Choice**

“Mit råd til virksomheder, der ønsker at gøre en forskel, er at gøre det af overbevisning, og ikke fordi samfundsansvar opleves som et krav. Det gælder om at tro på sit produkt. Certificeringer virker ikke ved at presse dem ned over hovedet på leverandører. Butler's Choice har opnået helt konkrete fordele i form af et konstruktivt leverandørsamarbejde, hvor de opbygger meget goodwill, som betyder, at leverandørerne gerne vil levere en god kvalitetsfisk. Og kvalitet betyder meget for Butler's Choice, som i sommeren 2008 modtog Børsens fødevarepris for den bedste black tiger reje på det danske

marked. “Vi har stolte medarbejdere og kan se, at vores dækningsbidrag stiger som resultat af markant efterspørgsel på vores produkter. Uden overbevisning kan man ikke for alvor få folk med. Det er vigtigt at sætte sig ind i, hvordan leverandører tænker. Processen tager nogle gange tid, men det nytter ikke at haste krav igennem, der senere viser sig ikke at blive fulgt”, afrunder Jacob Stokkebye.

# 5. Pilgrim A/S

## Dialog og krav går hånd i hånd

### Pilgrim A/S

- Smykkevirksomhed med egne forretninger
- Etableret i 1983
- 224 ansatte, heraf 10 ansatte i Kina
- Pilgrim Foundation oprettet i 2007 – støtter udviklingsprojekter i Afrika
- Mere end 85% af det samlede salg går til eksport
- Leverandører i Kina
- Omsætning i 2008: DKK 370 mio.

**PILGRIM**  
DANISH DESIGN

Arbejdstagerrettigheder og miljøbeskyttelse er centrale elementer i smykkevirksomheden Pilgrims udmøntning af Global Compact. Aktiviteterne omfatter dialog om arbejdsmiljø, en fond til støtte for projekter i Afrika og et velgørenhedssmykke. Pilgrim lægger vægt på at kommunikere med samarbejdspartnere på så konstruktiv en måde som muligt, snarere end at fokusere på kontrol og kritik. Pilgrim holder kurser i arbejdsmiljø og gennemfører 'positiv auditering' af arbejdsmiljø hos leverandører i Kina.

I 2007 oprettede Pilgrim en fond, som støtter aktiviteter i Afrika. Lidt udsædvanligt for en mellemstor dansk virksomhed. Pilgrims medstifter Thomas Rud Adamsen forklarer: "Vi oprettede fonden, fordi vi gerne ville give hjælp til selvhjælp i Afrika. I 2008 har vi støttet 6 projekter i Tanzania lige fra virksomhedstræning for gadebørn til oplysningsarbejde om HIV/AIDS." Pilgrim har forpligtet sig til at donere 1% af virksomhedens overskud til fonden. Der er desuden planer om, at overskuddet fra et specialdesignet smykke skal gå til fonden. På lang sigt ønsker Pilgrim at starte en egentlig fair trade-certificeret produktion af smykker i Afrika.

I dag bliver alle Pilgrims smykker produceret i Kina. Produktionsforholdene skal være i orden, og Pilgrim har deres eget kontrolsystem, da de gerne selv vil have tæt kontakt og føre dialogen direkte med leverandørerne. Pilgrim tvivler på, at man altid kan stole på uafhængige kontrolfirmaer. "For os er det vigtigt at besøge leverandørerne selv for at få en bedre fornemmelse.

Vi stiller krav, men vi har også dialog. Vi kan ikke love, at alt er perfekt, men vi kan love, at vi arbejder i den rigtige retning", fortæller Thomas Rud Adamsen.

Pilgrim kalder deres kontrolsystem 'positiv auditering'. "Kinesere er ikke gode til at modtage kritik, så derfor virker det godt med en positiv tilgang. Der er fokus på at inspirere leverandører til at udvikle sig løbende frem for en ren kontrol tilgang. CSR vægtes ligeså højt som kvalitet og pris, når Pilgrims indkøbere går efter højest scorende leverandører. En lokalansat står for kontrollen, for det er en stor fordel at have sin daglige gang hos leverandører."

Pilgrim har også holdt kurser i arbejdsmiljø for leverandører og finder, at der skal tales til forretningssans snarere end til leverandørernes hjerte. "Det er ikke altid nemt at få ledelsens opbakning, når de kommer tilbage fra kurset. Der er nogle virksomheder, hvor der sker mere end andre. Man skal bare ikke give op", fastslår Thomas Rud Adamsen.



### **Derfor Global Compact:**

- Er med til at udvikle virksomheden
- Fastholder fokus i CSR indsatsen
- Rapporteringen giver os selv et overblik

### **Pilgrim har især arbejdet med:**

- Menneskerettigheder
- Arbejdstagerrettigheder
- Miljø

Hvis jeg skulle  
starte forfra, ville  
jeg tage kontakt  
til relevante net-  
værk for at sparre  
med andre virksomheder



### **Gode råd fra Pilgrim**

Pilgrim tror på, at samfundsansvar rækker langt ud over velgørenhed og er med til at udvikle deres virksomhed på en måde, der har betydning for fremtidig konkurrencekraft. Samtidig er samfundsansvar vigtigt, fordi det er med til at tiltrække og fastholde dygtige og engagerede medarbejdere.

Pilgrim har igangsat mange forskellige tiltag uden nødvendigvis fra start at have den store forkromede strategi for det samlede forløb. "Vi har haft muligheden for at sætte flere skibe i søen, men det er ikke nødvendigvis den bedste tilgang for alle virksomheder. Hvis jeg skulle starte forfra, ville jeg tage kontakt til relevante

netværk, hvor der var mulighed for at sparre med andre virksomheder. Men uanset hvad er det vigtigt at forstå, at CSR er en proces – en lang rejse, hvor man skal acceptere, at man ikke kan nå det hele på én gang. Det er absolut bedre at gå langsomt end slet ikke", afslutter Thomas Rud Adamsen.

## 6. Katvig Aps

# I slipstrømmen på de store

### Katvig Aps

- Børnetøjsfirma
- Etableret i 2003
- 17 ansatte
- Leverandører i Kina, Ukraine, Taiwan, Korea, Indonesien og Tyrkiet
- Omsætning i 2008: DKK 56 mio.



Katvig producerer børnetøj og tænker samfundsansvar på især miljøområdet ind i deres leverandørstyringsystem. Kodeordene er overskuelighed, realisme og allianceopbygning. Indtil videre har fokus været på sundhed og miljø, og Katvig har fundet en genvej ved at arbejde med leverandører, som i forvejen er auditeret af større kunder eller som er i stand til at levere miljø- og sundhedsmærker. Næste skridt bliver arbejdstagerrettigheder – og måske med tiden en økologisk bomuldsmark i Afrika.

Da Katvig blev etableret i 2003, var en del af idegrundlaget, at der skulle produceres sundt tøj til børn, og det er derfor faldet naturligt at fokusere på miljø og bæredygtighed. I 2007 blev Pia Odgaard ansat som sustainability manager til at varetage denne proces. “Vi læner os op ad anerkendte ordninger. Vi er ikke spildevandseksperter, derfor sourcer vi fra virksomheder, der er certificeret med miljømærker som EU Blomsten, Svanen og Global Organic Textile Standard (GOTS)”, forklarer Pia Odgaard.

“På sigt tror jeg, at bæredygtighed er afgørende for, om man som virksomhed overlever eller ej. Bæredygtighed bliver mainstream, ligesom miljømærkerne er blevet det nogle steder. Vi har bandlyst flytransport af produkter og indført en selvnedbrydelig bærepose af plastic, som bruges både til at indpakke produkterne hos leverandørerne og som bærepose til kunderne. Der bliver brugt store mængder unedbrydeligt plast til emballering af produkter under transport, så det giver god mening at genbruge den”, fortæller Pia Odgaard. Katvig har også etiske retningslinjer, som bliver vedlagt leverandørkontrakter. “Vi har tolv leverandører, hvor vi får produceret ganske få dage fire gange om året. Vi er derfor en meget lille kunde. Som

mindre virksomhed kan vi ikke altid stille absolutte krav. Derfor lægger vi os i slipstrømmen på store virksomheder, som har ressourcer til at kontrollere leverandører”, fastslår Pia Odgaard.

Indtil videre har Katvig fokuseret på miljø og bæredygtighed. Næste skridt bliver arbejdstagerrettigheder. Men verden er ikke sort-hvid. Pia Odgaard fortæller: “Vi synes, det er forkert, at der er 4-5 timers dagligt overarbejde. Men kinesiske migrantarbejdere, som er langt væk fra familie og børn, vil gerne arbejde mest muligt. Hvis de ikke får lov til at arbejde over, søger de ansættelse på en anden virksomhed om aftenen. Vi tror, det er vigtigt at sparre med andre virksomheder og organisationer om disse vanskelige problemstillinger. Vi kan ikke løse udfordringerne alene. Derfor har vi meldt os ind i Global Compact og Dansk Initiativ for Etisk Handel (DIEH). Vi drømmer også om at få vores egen økologiske bomuldsmark i Afrika”, fortæller Pia Odgaard.

### Gode råd fra Katvig

Hos Katvig er bæredygtighed en integreret del af idegrundlaget. Det er ikke ren idealisme, men også affødt af, at det stiller dem stærkere end deres konkurrenter. Pia Odgaard giver dette råd til andre virksomheder: “Det er vigtigt, at CSR ikke bare er flødeskum til at pynte på toppen. Hvis man ikke virkelig mener og tror på det, man siger, er det ikke holdbart på lang sigt. Samtidig skal man overveje, hvordan man som mindre virksomhed bruger sine ressourcer bedst muligt. Det er helt oplagt at benytte sig af de netværk og anerkendte mærkningsordninger, der allerede findes. Vi skal ikke opfinde alt fra grunden selv og kan umuligt være specialister i alt.”



### **Derfor Global Compact:**

- Holder os selv fast på ambitioner
- Udvikler virksomheden
- Støtter et godt initiativ

### **Katvig har især arbejdet med:**

- Miljø
- Arbejdstagerrettigheder

# 7. Ingemann Foods A/S

## Økologi for biavlere

### Ingemann Foods A/S

- Fødevareredistribution
- Etableret i 1989
- 17 ansatte i Danmark og ca. 25 i Nicaragua
- Leverandør i Nicaragua
- Omsætning i 2008: DKK 40 mio.



Ingemann Foods er en dansk familievirksomhed med visioner for biavl i Nicaragua. Her har Ingemann Foods et veludbygget netværk, der bringes i spil for at fremme menneskerettigheder og miljøbeskyttelse. Midlerne er økologiske produktionsprincipper, anstændige arbejdsforhold og inddragelse af kvinder i produktionen. Ingemann Foods lever op til sit samfundsansvar, men gør det også, fordi det kan betale sig.

Nicaraguas eksport af honning er temmelig begrænset, men potentialet er stort. Ingemanns mål er at etablere en stor produktionsbase for økologisk honning fra egne bistader og honning fra lokale småbønder. I 2008 byggede Ingemann eget pakkeri i Nicaragua med en kapacitet på 1.000 tons. "Når vi når op på de 1.000 tons, beskæftiger vi over 100

medarbejdere i felten og 25-50 i forarbejdning og administration og vil være blandt de største økologiske producenter i hele Latinamerika", fortæller Ingemann Foods direktør Niels Møller.

"Vi satser på en stor produktionsfabrik, fordi det skaber større indtjening. Det er samtidig den eneste måde, vi kan sikre os, at honningen er produceret efter internationale økologistandarder", siger Niels Møller. De lokale bønder leverer minimum en tønde honning ad gangen. Ingemann Foods kontrollerer kvaliteten, og honningen pakkes i en bestemt tønde som mærkes, fordi sporbarhed er afgørende for markedsadgang. Ingemann Foods tilbyder undervisning i hygiejne og certificering, ikke kun for egne medarbejdere, men også for lokale biavlere. Ingemann håber således at bidrage til bredere sektorudvikling.

"Vi er glade for at være med i Global Compact. Strategisk samfundsansvar er en integreret del af vores forretningsgrundlag. Global Compact er med til at hæve engagementet op over filantropi og ren samvittighed. For os er menneskerettighedsaspektet af stor betydning. Vi investerer i efteruddannelse, madordninger, sikkerhedsforanstaltninger og sundhed. Vi arbejder også på at hyre flere kvinder og undgå diskrimination. Kvinder er gode til at arbejde med høj hygiejne og udviser bedre disciplin. Vi ved, at deres løn hjælper børnene mere end mændenes løn. Og alt dette gør vi, fordi det også kan betale sig", fastslår Niels Møller.

### Gode råd fra Ingemann

Samfundsansvar skal ifølge Ingemann Foods tages alvorligt, fordi det sikrer langsigtet samarbejde med den lokale partner. Hvis samfundsansvar integreres

### Derfor Global Compact:

- Strategisk tilgang til samfundsansvar
- Dække bredden i CSR-paletten
- Rette vægtning af menneskerettigheder

### Ingemann har især arbejdet med:

- Menneskerettigheder
- Arbejdstagerrettigheder
- Miljø



ordentligt i forretningsmodellen, er investeringen givet godt ud. Det fastholder medarbejdere, giver konkurrencefordele og opbakning fra lokalsamfundet, også fra småbønder, der ønsker sikre afsætningsmuligheder og ordentlige arbejdsforhold med mulighed for uddannelse. “Når man gerne vil tilbyde gode arbejdsforhold, er udfordringen dog at undgå at blive opfattet som én, man nemt kan snyde. Den vanskelige balancegang at ville opføre sig ordentligt uden at blive snydt, må alle lære sig med tiden. Det hjælper meget at være til stede i landet”, lyder Niels Møllers råd.

“Vi kan i øvrigt anbefale Udenrigsministeriets B2B program, som kan hjælpe virksomhederne i gang med langsigtede partnerskaber. Forretning og samfundsansvar hænger sammen, men det er ikke

altid muligt at komme i gang uden støtte. Vi ser store muligheder i branchen og vores næste tiltag af lignende karakter kunne finde sted i Østafrika, hvor der er et naturligt produktionsgrundlag og store naturområder, og dermed gode muligheder for at producere økologisk honning”, slutter Niels Møller.

Når man vil tilbyde gode arbejdsforhold, er udfordringen at undgå at blive opfattet som én, man nemt kan snyde



## 8. Orana A/S

# Med frugtleverandørerne hele vejen

### Orana A/S

- Produktion af frugtbaserede halvfabrikata
- Etableret i 1999
- 180 ansatte på verdensplan
- 85% af salg går til eksport.
- Leverandører er fra hele verden
- Koncernomsætning i regnskabsåret 2007-08: DKK 130,2 mio.



Orana udvikler og sælger frugtbaserede halvfabrikata til mejerier og fødevarerproducenter i hele verden. Ikke alle leverandører har den fornødne viden til at producere den kvalitet, som Orana ønsker. Orana vælger derfor ofte samarbejdsrelationer, hvor teknologioverførsel og fremme af menneske- og arbejdstagerrettigheder har mulighed for at gå hånd i hånd. Det tager tid, men det betaler sig.

Orana arbejder med sine leverandører ud fra et forretningsfokus, der går ud på at hjælpe de mest lovende leverandører i gang på nye markeder, og dermed sikre sig en klar konkurrencefordel, når markedet vokser. Orana har succes med disse langvarige partnerskaber, især i Indien og Vietnam. I starten var råvarerne ikke altid af den fornødne kvalitet, men med rådgivning og teknisk bistand er det lykkedes at hæve kvaliteten. Næste skridt var at få produktionen opskaleret, men her blev det vanskeligere at sikre kvaliteten. "I Vietnam indførte vi samlecentraler for på den måde at få mange småbønder med, og det har vist sig at være en god ide, der giver leverings-sikkerhed, loyalitet og samarbejde", siger kvalitetschef Erik Steen Hansen.

"Vi vælger leverandører, der har den bedste frugtkvalitet og samtidig ordnede forhold for arbejderne. Frugtbranchen er ofte præget af sæsonarbejde, lav løn og hårde arbejdsbetingelser. Vi kan ikke ændre verden fra den ene dag til den anden, men vi kan være med til at skubbe i den rigtige retning. Derfor er vi med i SUSBIZ India, et projekt, hvor vi med støtte fra Udenrigsministeriet, Erhvervs- og Selskabsstyrelsen og Håndværksrådet har arbejdet med en af vores mangoleverandører i Indien. I starten

var det en træg proces lokalt, men nu har leverandøren sammen med Orana været med til at sikre sæsonarbejderne basale rettigheder som kontrakter, bedre boliger, adgang til vand og sanitet. Det virkede uoverskueligt og dyrt, men leverandøren har nu for alvor set forretningsideen. Kunderne efterspørger også social ansvarlighed, og vi har mange-doblet vores indkøb hos virksomheden i Indien", siger Erik Steen Hansen.

"I Afrika har vi lavet partnerskaber med pionerer på nye lovende markeder. Der er et enormt grundlag for frugtproduktion, men det kniber med markedsudvikling og procesviden. Vi har hjulpet en leverandør i Ægypten, så de nu også leverer mango, guava, jordbær og appelsiner af en international kvalitetsstandard, så produkterne kan afsættes på verdensmarkedet. "Vores strategi er at hjælpe leverandøren i gang med at producere den rette kvalitet og så høste gevinsten ved leverandørens loyalitet, produktionssikkerhed og markedsposition", siger projekt- og administrationschef Betina Moldt Rasmussen.

### Gode råd fra Orana

"Mit råd til danske virksomheder, der gerne vil etablere stærke og langvarige partnerskaber i udviklingslandene, er at kaste sig ud i en proces med en partner, de har tillid til. Det er vigtigt, at det er den rigtige, og at udvælgelsen har været omhyggelig. Vær tolerant og tålmodig, og skru først op for blusset når du har lært partneren godt at kende. Gevinsten bliver ikke serveret på et sølvfad og kommer ikke fra den ene dag til den anden, men gøres forarbejdet ordentligt, kan det betale sig. Der er ifølge vores erfaring mulighed for en betydelig konkurrencemæssig fordel", siger Erik Steen Hansen.



**Derfor Global Compact:**

- Synliggør virksomhedens arbejde med samfundsansvar
- Solidt grundlag for langvarige relationer med underleverandører
- Gør det muligt at tage hensyn til menneskerettigheder i praksis

**Orana har især arbejdet med:**

- Menneskerettigheder
- Arbejdstagerrettigheder

# 9. Henning Larsen Architects

## Miljøoptimering af byggeri

### Henning Larsen Architects

- Arkitektfirma
- Etableret i 1959
- 130 ansatte
- Kontor i Riyadh i Saudi-Arabien – etableret 2008
- Omsætning 2007/2008: DKK 150 mio. – 65% heraf stammer fra udenlandske projekter

HENNING **LARSEN** ARCHITECTS

Henning Larsen Architects har åbnet kontor i Mellemøsten. Det har ikke mindst medført diskussioner om ligestilling. Derudover arbejder virksomheden med at integrere bæredygtighed i projektdesign. Det giver omkostningsbesparelser i form af energieffektiviseringer, der er et helt afgørende konkurrenceparameter på markedet. Global Compact passer godt ind i virksomhedens etiske og miljømæssige profil.

Henning Larsen Architects kickstartede deres CSR proces med en stor temadag om samfundsansvar. "Det affødte mange diskussioner om, hvordan vi afgrænser vores ansvar og fokuserer, hvor vi har mest indflydelse. Vi tog afsæt i vores værdier og globale ansvar", fortæller kommunikations- og CSR chef Farid Fellah. "For arkitekter er det oplagt at fokusere strategisk på Global Compact principperne om miljø. Det er her vores indflydelse er størst. Det er også et vigtigt salgsparemeter", siger Farid Fellah. "Vi har etable-

ret en tværfaglig task force, som vurderer alle projekter så tidligt som muligt i processen. Det sikrer bæredygtighed som en fast del af den kreative proces. For at opnå en vidensbaseret tilgang, har vi desuden ansat tre PhD studerende fra DTU, som forsker i energioptimering af byggeprojekter. Det er ikke kun bygningerne, der skal optimeres. I helhedsbetragtningen spiller også omgivelser, såsom infrastruktur, grønne områder, en stor rolle."

Et eksempel er Henning Larsen Architects oplevelsescenter for børn i Damaskus. En særlig konstruktion skaber naturlig ventilation og naturlig skygge, som mindsker energiforbruget med 30-40%. I et andet projekt, finansdistriktet i Riyadh, har effekten af skygge og bygningens evne til at holde på fugt gjort det muligt at sænke den ydre temperaturpåvirkning med 6-8 grader.

Henning Larsen Architects har arbejdet i Mellemøsten siden 1970'erne. "Vi bliver

### Derfor Global Compact:

- Systematikken gør det nemmere at gå til
- Synergi med andre branchefællesskaber
- Samlet ramme for forskellige krav om samfundsansvar

### Henning Larsen Architects har især arbejdet med:

- Miljø



nødt til at følge de spilleregler, der er i det saudiske samfund, eksempelvis bærer vores kvindelige ansatte lang kjole, når de opholder sig i Saudi Arabien. Betingelserne for vores kvindelige ansatte er anderledes i Mellemøsten, men for os er det en kerneværdi at kunne føre en ligeværdig dialog på tværs af køn og religion. Derfor kigger vi kun på kompetencerne, når vi skal finde de rette til at arbejde på et projekt”, siger Farid Fellah.

I 2008, har Dansk Arkitektur Center (DAC) sat fokus på Global Compact og samfundsansvar i arkitekt- og rådgiverbranchen gennem udstillingen Building Sustainable Communities. Henning Larsen Architects var de første af efterhånden mange arkitektvirksomheder, som tilsluttede sig Global Compact. Global Compact passede godt, for som Farid Fellah forklarer: “Vi havde brug for systematik, for mange andre værktøjer på markedet er for leverandørorienterede til os.”

#### **Gode råd fra Henning Larsen Architects**

“Det er vigtigt for os som arkitekter, at vi ikke holder vores aktiviteter for os selv. Tværtimod har vi pligt til at formidle

vores viden og erfaringer”, konkluderer Farid Fellah.

Farid Fellah føler selv, at Henning Larsen Architects kun er i gang med første CSR omgang. “Vi er så småt ved at lægge i støbeskeen til at tage hul på problematikker om arbejdstagerrettigheder i forbindelse med byggematerialer. Det får vi mest ud af, hvis vi gør det som branche. Branchen har allerede været i fokus pga. arbejdsforholdene i kinesiske og indiske granitbrud. Vi vil dog anbefale andre små og mellemstore virksomheder at definere deres egen indflydelsessfære og fokusere herpå i første omgang. Der kommer nemlig ikke noget godt ud af at tage munden for fuld. Derudover er det vigtigt at skabe gennemsigtighed og konsensus i eget bagland”, slutter Farid Fellah.

For arkitekter er det oplagt at fokusere strategisk på **GlobalCompact** principperne om miljø. Det er her vores indflydelse er størst



# 10. Emunio Aps

## Små sprøjter, store ambitioner

### Emunio Aps

- Produktion af medicinske artikler (engangssprøjter)
- Etableret i 2004
- 25 ansatte
- Produktion i Malaysia og Tanzania og fra 2009 også i Bangladesh



Emunio producerer engangssprøjter til brug i udviklingslandene og har valgt at etablere mindre produktionsenheder i Tanzania og Malaysia for at være med til at skabe udvikling tæt på deres marked. Arbejdsmiljø, miljø og anti-korruption er en integreret del af Emunios måde at drive forretning på. Afvisning af bestikkelse fører ganske vist til tab af ordrer. Alligevel er strategisk samfundsansvar først og fremmest en konkurrencefordel for Emunio.

Emunios nye engangssprøjte indeholder ingen skadelige kemikalier, og der er anvendt ca. 35% mindre plastmateriale i fremstillingen end til andre sprøjter. Når sprøjterne skal bruges i områder uden affaldssystemer, er det en stor fordel, at produkterne kan bortskaffes med mindst mulig miljøbelastning. Sprøjterne destruerer sig selv, så de ikke kan anvendes igen og sprede smitte. Udover strategisk fokus på at integrere miljøhensyn i produktdesignet, iværksatte Emunio i 2006 et arbejdsmiljøprogram, hvor alle medarbejdere i Tanzania var med til at identificere områder for forbedringer. Det førte til en række forbedringer – lige fra nyt udluftnings-system til skridsikker tape på trapperne.

Men hvorfor lige producere i Afrika – i stedet for at source billige engangssprøjter fra Kina? Direktør og stifter i Emunio, Tina Nørgård, siger: “Vi ønsker at producere lokalt for at skabe lokal udvikling og være tæt på vores marked. Denne beslutning hænger rigtig godt sammen med vores produkt, som er sat i verden for at forebygge HIV smitte og give bedre sundhed.”

Emunios fokus på miljørigtige produkter og arbejdsmiljøforbedringer i produktio- nen er klare strategiske indsatsområder, som har medført omkostningsbespar- elser og konkurrencefordele. Derimod har det ikke været så ligetil for Emunio at have en klar udmelding om “nej tak” til korruption. Tina Nørgård har et klart standpunkt om korruption: “Vi siger konsekvent nej, og jeg er kvinden fra Danmark, som aldrig forstår et vink med en vognstang. Det har betydet, at vi har mistet ordrer fra oplagte kunder, men jeg er overbevist om, at det på lang sigt er det eneste rigtige at gøre.”

“Vi har praktiseret social ansvarlighed længe før, vi besluttede at deltage i Global Compact. Til gengæld har Global Compact formaliseret vores arbejde og givet os skarpere fokusering, især internt, men også overfor vores kunder. Vi bliver hele tiden holdt til ilden. Som en del af Global Compact er vi forpligtet til at holde fokus, tænke kreativt og strategisk, når vi integrerer samfundsansvar i vores forretning.”

**Derfor Global Compact:**

- Bliver holdt til ilden af kravet om fortsatte forbedringer
- Formalisering af virksomhedens CSR indsats
- Skarpere fokusering af de enkelte indsatsområder

**Emunio har især arbejdet med:**

- Miljø
- Anti-korruption



### **Gode råd fra Emunio**

Emunio har inddraget medarbejderne aktivt i arbejdsmiljøforbedringer på virksomheden i Tanzania og blev meget positivt overrasket over det store engagement og de mange gode bidrag fra medarbejderne: "Set med vores øjne er det afgørende, at hele organisationen inddrages", fastslår Tina Nørgård.

"Det har været en stor hjælp for os at skrive vores medarbejder-, miljø- og CSR politik ned. Når man skriver, tvinges man til at tænke det hele igennem. Det giver nye vinkler og ideer. Beslut jer for, hvad der er rigtigt at gøre med de midler, I har til rådighed. Lad være med at tænke, at det nok koster en masse

penge, og at I derfor er for små. Man kan gøre meget for små midler, hvis den rigtige holdning er til stede. Lav en liste over, hvad I allerede har gennemført, for nogle gange glemmer man alt det, man allerede gør. Kig på listen engang i mellem, for så får I lyst til at gøre endnu mere", lyder rådet fra Tina Nørgård.

Vi har praktiseret social ansvarlighed længe før, vi besluttede at deltage i **Global Compact**. Til gengæld har **Global Compact** formaliseret vores arbejde og givet os en skarpere fokusering

# Links og værktøjer

Her på siden finder I organisationer og links med mere baggrund og flere værktøjer til brug for arbejdet med at føre Global Compact principper ud i livet på jeres virksomhed.

## **globalcompact.org**

Global Compacts officielle hjemmeside med oversigt over tilsluttede virksomheder, inspiration til implementering og praktisk information vedrørende tilslutning samt netværk for deltagende virksomheder

## **gcnordic.net**

Det Nordiske Global Compact Netværks hjemmeside med information om Global Compact på dansk

## **ipdprogramme.um.dk**

Programme for Innovative Partnerships for Development (IPD): Et Danida program, som støtter virksomheder og organisationers arbejde for at fremme bedre arbejds- og levevilkår i udviklingslande gennem innovative partnerskaber

## **b2bprogram.dk**

Udenrigsministeriets hjemmeside om B2B programmet, som støtter etablering af langsigtede samarbejder mellem danske virksomheder og virksomheder i Danidas programsamarbejdslande

## **dieh.dk**

Dansk Initiativ for Etisk Handel. En medlems- og ressourceorganisation for etisk handel, hvor erhvervsorganisationer, virksomheder, organisationer, fagforeninger og offentlige myndigheder kan være medlem

## **samfundsansvar.dk**

Center for Samfundsansvar, Erhvervs- og Selskabsstyrelsens hjemmeside om samfundsansvar og regeringens handlingsplan for samfundsansvar

## **sa-intl.org**

Social Accountability's hjemmeside om CSR ledelsessystemet, SA 8000

## **subbizindia.org**

Projekthjemmeside for et partnerskabsprojekt om CSR og forretningsudvikling i leverandørkæder i Indien

## **undp.dk**

Hjemmeside for UNDPs Nordiske Kontor med nyheder fra UNDPs Udviklingsprogram

## **redbarnet.dk**

På Red Barnets hjemmeside findes blandt andet den Child Labour Tool Kit, der omtales i casen om Eurotex Apparel og Red Barnet

**Global Compact**  
**Små og mellemstore virksomheder på vej til global ansvarlighed**

Udarbejdet af: Håndværksrådet og Verner Kristiansen Kommunikation  
Udgivet af: Udenrigsministeriet  
Asiatisk Plads 2  
1448 København K  
33 92 00 00  
[www.um.dk](http://www.um.dk)

United Nations Development Programme  
Nordic Office  
Midtermolen 3  
2100 København Ø  
35 46 71 54  
[www.undp.dk](http://www.undp.dk)

Layout og tryk: Kontrapunkt  
Fotos: Scanpix  
Oplag: 2.000 eksemplarer  
ISBN: 978-87-7087-174-7 (trykt)  
978-87-7087-175-4 (elektronisk)

Hæftet kan bestilles eller downloades på [www.danidapublikationer.dk](http://www.danidapublikationer.dk)

# De 10 Global Compact principper

## Menneskerettigheder

- Princip 1 Virksomheder bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder og
- Princip 2 sikre sig, at de ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne

## Arbejdstagerrettigheder

- Princip 3 Virksomheder bør opretholde organisationsfrihed og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling,
- Princip 4 støtte udryddelse af alle former for tvangsarbejde,
- Princip 5 støtte effektiv afskaffelse af børnearbejde, og
- Princip 6 eliminere diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold

## Miljø

- Princip 7 Virksomheder bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer,
- Princip 8 tage initiativer til at fremme en større miljømæssig ansvarlighed, og
- Princip 9 tilskynde udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier

## Anti-korruption

- Princip 10 Virksomheder bør modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse