

WE SUPPORT
THE SWEDISH CHEF
ROBERT SANDBERG,
RESTAURANT FRANTZÈN
GOLD MEDALIST 2015
WORLD CUP WINNER 2017

KENTAUR[®]
Work Wear of Denmark

KENTAUR[®]
Work Wear of Denmark



INCLUDES
FAIRTRADE
COTTON
KENTAUR

COP 2015/2016

DANSK | ENGLISH



Indhold

Statement of Support
Om Kentaur A/S
Menneskerettigheder
Arbejdstagerforhold
Miljø
Anti-korruption

Content

Statement of Support
About Kentaur A/S
Human Rights
Labour
Environment
Anti-corruption



DK

Erklæring

I en verden med stadig større sociale og miljømæssige udfordringer er det vigtigt, at alle virksomheder tager aktivt del og træffer ansvarlige valg, når det gælder miljø og mennesker. Kentaur A/S har været medlem af UN Global Compact siden 2011, og vi ønsker fortsat at efterleve de 10 principper, som er skitseret af UN Global Compact Initiative. UN Global Compact fungerer som en overordnet ramme for vores CSR aktiviteter og sikrer, at vi kommer omkring de fire hovedområder:

- Menneskerettigheder
- Arbejdstagerforhold
- Miljø
- Korruption

Vi respekterer de fundamentale menneskerettigheder og de basale arbejdstagerforhold, og vi vil integrere dem i vores organisation. Vi forsøger at påvirke vores leverandører og samarbejdspartnere til at efterleve de samme forpligtelser og integrere dem i deres indflydelsessfære.

Også de miljømæssige udfordringer er vigtige for os, og vi vil opfordre og påvirke vores leverandører til, via miljøvenlige fremstillingsmetoder, at forebygge de miljømæssige udfordringer.

I vores leverandørkæde har vi tilsluttet os Business Social Compliance Initiative (BSCI), fordi vi er interesseret i de forskellige arbejdstagerforhold. Vi ønsker igennem hele processen at tage vare på alle involverede parter.

Vi er stolte af, at vi med vores beskedne indsats, baseret på de ti Global Compact principper, kan være med til at gøre en forskel, ikke bare i dag, men mange år frem.

Bernt Dahl, CEO

Sign: _____





GB

Statement of Support

In a world of ever increasing social and environmental challenges it is essential that all companies play an active role and take responsible decisions in matters of the environment and humanity. Kentaur A/S has been a member of the UN Global Compact since 2011 and we intend to continue to observe the 10 principles, which are outlined by the UN Global Compact Initiative. The UN Global Compact serves as an overall framework for our CSR activities and ensures that we stay focused on the four principal areas:

- Human Rights
- Labour
- Environment
- Corruption

We respect fundamental human rights and basic employee rights, and it is our intention to integrate them into our organisation. We seek to influence our suppliers and cooperation partners, so that they observe the same obligations and integrate them into their spheres of influence.

Environmental challenges are also of paramount importance to us, and we will encourage and influence our suppliers via environmentally friendly methods of production, to take precautionary measures against threats to our environment.

In our supply chain we have joined the Business Social Compliance Initiative (BSCI), because of our commitment to basic human rights. Through the whole process we wish to take care of all the parties involved.

We are proud of the fact that our humble contribution, in conjunction with the 10 Global Compact principles, can help to make a difference, not only today, but also many years ahead.

Bernt Dahl. CEO

Sign: _____

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'B Dahl', written over a horizontal line.





DK Om Kentaur A/S

Kentaur er en BtB virksomhed med design og produktion af vaskeriegnet professionel erhvervsbeklædning. Vores erhvervsbeklædning dækker en bred faggruppe inden for servicefag, som social- og sundhedssektoren, køkken, rengøring, hotel- og restaurationsbranchen samt levnedsmiddelindustrien. Vi distribuerer vores tøj via Textile Service (industri vaskerier) samt andre professionelle partnere på det europæiske marked.

Vores fokus er på Textile Service og det at skabe merværdi for den enkelte kunde igennem dialog og markedskendskab. Vi arbejder med logistik, kvalitet og brugerdrevet innovation, så vores kunder og samarbejdspartnere altid kan imødekomme markedskravene.

Du kan læse om vores medlemskaber, certificeringer og om hvilken betydning de har for dig som samarbejdspartner på www.kentaur.dk



GB About Kentaur A/S

Kentaur is a B-t-B company, specialising in the design of easy care professional work clothes. We provide work clothes for a wide spectrum of professions within service such as the social and health care sectors, kitchen, cleaning, the hotel and restaurant industry, and the food industry. We distribute our products via Textile Service (industrial laundries) and other professional partners in Europe.

With our main focus on Textile Service, we create increased value for the individual customer through dialogue and market knowledge. We work with logistics, quality and user-driven innovation, so that our customers and business partners can always accommodate market demands.

You can read more about our memberships, certifications and the significance they have for you as one of our business partners on www.kentaur.dk



DK

Menneskerettigheder

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

Hvad vil vi

Vi er en international, åben og imødekommende arbejdsplads. Kentaur A/S støtter overholdelse af de internationale menneskerettigheder, og vi tager afstand fra diskrimination på grund af race, religion, køn, alder eller handicap. Det er vigtigt for os, at handicappede, kvinder, mennesker med anden nationalitet end dansk eller andre på særlige vilkår er synlige på arbejdspladsen og får lige mulighed for at gøre karriere.

Vi vil øge vores fokus på mangfoldighed på alle niveauer i virksomheden, og vi arbejder kontinuerligt på at skabe en rummelig arbejdsplads med plads til forskellighed. Vi tror på, at mangfoldighed er værdiskabende for virksomheden og udvider vores horisont.

Hvad gør vi

Vi har sat fokus på internationale menneskerettigheder i vores mangfoldighedspolitik, som vi fortsat er i gang med at implementere i vores organisation. Det indebærer, at vi ved ansættelse, forfremmelse samt ved afskedigelse er opmærksomme på ikke at overtræde de fundamentale menneskerettighedskonventioner.

Vores CSR-program (Corporate Social Responsibility) beskriver vores tiltag overfor slutbruger, miljø og de mennesker, der producerer vores tøj. Menneskerettighederne og de basale arbejdstagerstandarder skal være overholdt overalt, hvor vi opererer.

I vores CSR arbejde vil vi sammen med vores samarbejdspartnere sikre overholdelse af menneskerettigheder. Derfor er vi med i BSCI (Business Social Compliance Initiative). Hos Kentaur er det et krav, at alle vores eksisterende samt fremtidige leverandører, som et minimum, underskriver vores Code of Conduct og dermed invilliger i vores og BSCI's retningslinjer for et samarbejde. Derfor har alle eksisterende samarbejdspartnere med en buying volume (BV) over 1% underskrevet vores Code of Conduct. Kentaur screener alle kommende leverandører i henhold til vores og BSCI's retningslinjer og på baggrund heraf vurderer om der er belæg for et samarbejde. Det resulterer i, at Kentaur i sin sourcingstrategi lægger vægt på hovedsagligt at source metervarer fra leverandører, der allerede er BSCI eller SA8000 auditeret. Det er et krav, at alle eksisterende samarbejdspartnere med produktion af vores færdigvarer i risikolande, kan BSCI auditeres inden for tre år.

Kentaur holder sig løbende orienteret og handler ud fra BSCI's audits og rapportering i forhold til allerede eksisterende leverandører. Dvs. er audits overskredet, vil vi pushe leverandøren til at få foretaget re-audit.

Hvad har vi opnået

Kentaur valgte i 2015-2016 at ændre sourcingstrategien og flytte en væsentlig del af produktionen tættere på Europa. Dette skyldtes primært et større krav fra vores kunder om en væsentlig kortere leveringstid på en stor del af vores sortiment. Dette har medført, at vi har flyttet en del af vores produktion fra et BSCI auditeret produktionssted til nye samarbejdspartnere uden BSCI. Dette er årsagen til, at BSCI auditeret produktionssteder falder fra en procent på 64 i år 2014-2015 til 49% i år 2015-2016. Forud for valget af nyt produktionssted, har vi screenet fabrikken ud fra BSCI's principper. Derudover vil vi over for den pågældende samarbejdspartner pushe en BSCI auditering igennem inden udgangen af 2016. Ved at flytte produktionen tættere på, har vi ligeledes minimeret fragten på vores produkter væsentligt. Læs mere om dette under afsnittet "Miljø". Kentaur har opstartet en fabrik i Vietnam, som bygger på BSCI krav. Den har gennemgået auditering efteråret 2016, hvilket vil påvirke tallene i positiv retning i næste COP rapport.

På grund af vores generelle værdier og vores fokus på mangfoldighedspolitik har antallet af ansatte med anden nationalitet end dansk været stigende igennem de sidste år. Vores målsætning for 2015-2016 var derfor på 16%. Desværre må vi konstatere, at den stigende tendens ikke er fortsat ind i 2015-2016, og vi i dag ligger på 14%. Årsagen til vi står staus quo er, at vi igennem det sidste års tid har ansat yderligere 6 personer samtidig med, at to af vores medarbejdere med anden nationalitet end dansk har valgt at søge nye udfordringer. Vi vil arbejde bevidst på, at det tal igen vil stige i takt med vores ansættelser.





GB

Human Rights

Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and Principle 2: Make sure that they are not complicit in human right abuses.

What we want

We are an international, open and accommodating workplace. Kentaur A/S supports compliance with international human rights. We do not accept discrimination on the basis of race, religion, gender, age or disability. It is important for us that the disabled, women, people of a non-Danish background or others with special needs are visible in the workplace and are given an equal opportunity to build a career.

We want to increase our focus on diversity at all levels in the organisation. We work continuously to create an inclusive workplace with room for diversity. We believe that diversity creates value for the company and expands our horizon.

What we do

We have put focus on international human rights in our diversity policy, which we are still in the process of implementing in our organization. This means that when hiring, promoting, and in the event of dismissals, we ensure that we are not in violation of fundamental human rights. Our Corporate Social Responsibility (CSR) program describes our efforts in relation to end-users, the environment, and the people who manufacture our clothing. Human rights and basic labor standards must be upheld wherever we operate.

In our CSR work, we ensure compliance with human rights together with our partners. We are therefore part of the BSCI (Business Social Compliance Initiative). At Kentaur, it is a minimum requirement that all existing and future suppliers sign our Code of Conduct and thus comply with our own and BSCI guidelines for cooperation. All existing partners with a buying volume (BV) of over 1% have therefore signed our code of conduct. Kentaur screens all future suppliers according to our own and BSCI guidelines and, upon this basis, assesses whether there is a basis for cooperation. As a result, Kentaur emphasizes in its sourcing strategy that piece goods be acquired from suppliers that are already audited according to BSCI or SA8000 standards. It is a requirement that all existing partners working with the production of our finished products in risk countries can be BSCI audited within three years. Kentaur makes sure to keep informed and acts according to BSCI auditing and reporting standards in relation to existing suppliers. This means that if audits are no longer valid, we will push the supplier to carry out a re-audit.

What we have achieved

In 2015-16 Kentaur decided to change its sourcing strategy and transfer a significant portion of production closer to Europe. This was primarily due to greater demands from our customers for significantly shorter delivery time on a large part of our range. This has meant that we have moved part of our production from a BSCI audited production site to new partners without BSCI. This is the reason why the percentage of BSCI audited production sites has fallen from 64 percent in 2014-15 to 49 percent in 2015-16. Prior to selection of the new production site, the factory was screened according to BSCI principles. We will also push the partner in question to carry out a BSCI audit before the end of 2016. By moving production closer, we have also minimized the transport of our products significantly. Read more about this in the section "Environment." Kentaur has opened a new factory in Vietnam that is based on BSCI requirements. It has undergone auditing in fall of 2016, which will have a positive effect on figures in the next COP report. Due to our general values and our focus on diversity policy, the number of employees with a different nationality than Danish has been increasing throughout recent years. Our target for 2015-16 was therefore 16%. Unfortunately, the rising trend has not continued into 2015-16, and the figure is currently 14%. The reason for status quo is that we have hired another 6 people throughout the past year, while two of our employees with a different nationality than Danish have chosen to seek new challenges. We will deliberately work to ensure that this figure again increases concurrently with recruitment.

DK

Arbejdstagerrettigheder

Princip 3: Virksomheden bør opretholde foreningsfriheden og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling;

Princip 4: Støtte udryddelsen af alle former for tvangsarbejde; og

Princip 5: Støtte effektiv afskaffelse af børnearbejde; og

Princip 6: Afskaffe diskrimination i relation til arbejds- og ansættelsesforhold

Hvad vil vi

Organisationsfrihed og retten til at være medlem af den fagforening medarbejderen måtte ønske er fundamentale rettigheder, som vi værner om.

Vi vil sikre et sundt og sikkert arbejdsmiljø for alle vores ansatte. Vi tror på, at arbejdsmiljø og trivsel hænger sammen, og at trivsel har stor betydning i dagligdagen for det enkelte menneske og for virksomheden.

Vi mener grundlæggende, at vores sociale ansvar ikke bare omfatter egne aktiviteter her i Danmark, men dækker hele vores leverandørkæde, uanset hvor produktionen finder sted. Vores kunder skal kunne stole på, at vi også har tænkt på de syersker, der har fremstillet det tøj, de står med i hånden.

Vi vil ikke acceptere børnearbejde, farligt arbejde, urimeligt lange arbejdsdage eller aflønning, der ligger under gældende industristandard i produktionslandet. Da vi ikke selv ejer produktionsstederne, vil vi styrke vores samarbejde med leverandørerne omkring arbejdsforholdene og påvirke den enkelte leverandør med vores holdninger til menneskerettigheder og arbejdstagerforhold. Vi vil være åbne og gennemsigtige på tværs af organisationen og afrapportere vores resultater.

Hvad gør vi

Vi har udformet en medarbejderpolitik med fokus på åbenhed, uddannelse og et trygt arbejdsmiljø. En politik, som skal sikre, at vi overholder retten til at være medlem af den fagforening som den enkelte måtte ønske, ligebehandlingsloven og undgår diskriminering på arbejdspladsen.

Vores arbejde med sikkerhed og trivsel sker i arbejdsmiljøudvalget, og vi har løbende fokus på forkerte og unødvendige løft samt støjgener på lageret. Vi har fokus på den enkelte medarbejders trivsel uanset placering i huset. For at sikre fokus på sikkerhed, har vi på lageret indført en KPI på "ulykker" og "nærvær ulykker", hvor vi løbende reagerer på afvigelser.

Alle medarbejdere har mulighed for massage eller akupunktur 1-2 gange pr. md. samt ekstra behandlinger efter behov og på favorable vilkår.

Vi har en kollektiv bonusordning, hvor alle ansatte oppebærer en procentdel af organisationens overskud hvert år. Vi har en kollektiv pensionsordning, som udvikler sig i positiv retning.

Vi prøver at tilbyde jobs på særlige vilkår, når det er muligt, til langtidsløse, praktikanter, ledige i arbejdsprøvning m.v.

På globalt plan har vi meldt os ind i BSCI, der er en sammenslutning af mere end 1400 europæiske virksomheder, som er fælles om et sæt etiske spilleregler, en Code of Conduct. Konceptet skal hjælpe os med at sikre overholdelse af menneskerettighederne hos vores samarbejdspartnere igennem uvildige audits på fabriksniveau. Programmet er igangsat og 100 % af vores leverandører over 1 % af Buying Volume har underskrevet vores BSCI Code of Conduct. Vi arbejder løbende på at optimere supply chain, hvilket betyder at en større del af vores produktion produceres i ikke-risikolande eller på BSCI auditeret systuer. Vi har valgt, at producenter i ikke-risikolande ligeledes er underlagt BSCI kravene. Derfor screener vi alle eventuelle produktionssteder med vores færdigvarer med henblik på efterlevelse af kravene fra BSCI og underskrive vores Code of Conduct, som bygger på BSCI's principper. Er fabrikkerne ikke BSCI auditeret ved produktionsopstart skal dette være muligt inden for 3 år i risikolande. Er auditeringen ikke sket inden for 4 år, vil Kentaur opsiges samarbejdet med det pågældende produktionssted.

Vi vil år for år måle standarden af de fabrikker, vi bruger til vores produktion og være åbne omkring vores observationer, og de løbende forbedringer vi opnår. Derfor besøger Kentaur hvert år alle vore leverandører. I den forbindelse foretager Kentaur hvert år intern audit, hvor fabrikens/systuens forhold kontrolleres set i forhold til BSCI krav. Efterleves kravene ikke får fabrikken en påtale fra Kentaur. Vi har en sourcingstrategi, hvor vi koncentrerer os om virksomheder/systuer, som allerede er BSCI eller SA8000 auditeret. Vi orienterer os og handler ud fra BSCI's rapportering og audits.

Hvad har vi opnået

Vi har i 2015-2016 stadig fokus på integrering af medarbejdere, som efter en længerevarende sygdom har behov for at komme tilbage på arbejdsmarkedet på andre vilkår. Ansatte på særlige vilkår lå i 2014-2015 på 5% sammenlignet med 5,3% i 2015-2016. Den lille opadgående tendens skyldes, at vi er en medarbejder færre end sidste år, men har det samme antal ansatte på særlige vilkår. Vi vil frem mod næste COP rapport løbende undersøge mulighederne for at ansætte medarbejdere med særlige vilkår.

I 2015-2016 har vi haft 37,5% på 1. hjælpeskursus. En stigning fra 34%, hvilket især skyldes, at alle nyansatte fik muligheden for at komme på kursus i 2015-2016.

Via vores fokus i arbejdsmiljøudvalget har vi haft fokus på minimering af unødvendige løft og vrid. Derfor er vi i gang med på lageret at indføre kun 2 lag kasser på hver palle frem for de tidligere 4 lag. Det reducerer unødvendige løft yderligere, når det er den nederste kasse, man skal have fat i. Endvidere har vi haft fokus på den enkelte medarbejders fysiske trivsel på lageret, hvorfor vi hver uge sikrer gulvvask frem for tidligere månedlige gulvvask. Det reducerer blandt andet støjgener i næse og svælg ved den enkelte lagermedarbejder. Arbejdspladsvurderingerne har øget den enkelte medarbejders fokus og forståelse for at sidde korrekt ved sin arbejdsplads. Flere er blevet opmærksomme på at veksle mellem siddende og stående arbejdsstillinger og flere afdelinger har indført 10 min. pausegymnastik med et positivt resultat.

Igenom 2015-2016 har vi fortsat arbejdet med vores leverandører og sourcing i henhold til valget af leverandører. Den skærpede sourcingstrategi med primært BSCI og SA8000 auditerede leverandører, havde i 2013-2014 resulteret i, at vores BSCI godkendte leverandører var steget fra 37% til 64% med 1. audit. Desværre viser tallene i 2015-2016 rapporten et lidt andet billede.

Kentaur valgte i 2015-2016 at ændre sourcingstrategien og flytte en væsentlig del af produktionen tættere på Europa. Dette skyldtes primært et større krav fra vores kunder om en væsentlig kortere leveringstid på vores sortiment. Dette har medført, at vi har flyttet meget af vores produktion fra et BSCI auditeret produktionssted til nye samarbejdspartnere uden BSCI. Dette er årsagen til, at BSCI auditeret produktionssteder falder fra en procent på 64 i 2014-2015 til 49 i 2015-2016. Forud for valget af nyt produktionssted, har vi screenet fabrikken ud fra BSCI's principper. Derudover har vi over for den pågældende samarbejdspartner pushet en BSCI auditering igennem inden 1. juli 2016. Audit-

eringen lykkedes dog ikke inden 1. juli 2016, hvorfor vi vender tilbage til dette i næste COP rapport. Ved at flytte produktionen tættere på, har vi ligeledes minimeret fragten på vores produkter væsentligt. Læs mere om dette under afsnittet "Miljø". Kentaur har opstartet en fabrik i Vietnam, som bygger på BSCI krav. Den havde planlagt auditering april 2016 men blev desværre udskudt til efteråret 2016, hvilket vil være beskrevet yderligere i næste COP rapport. Med de planlagte BSCI auditeringer i sidste halvår af 2016 og foråret 2017, vil procentsatsen igen være opadgående i 2016-2017 rapporten.

Samtidig er vi opmærksomme på, at hovedvægten af vores handelsvarer ligeledes kommer fra BSCI godkendte leverandører, og i 2015-2016 har vi fortsat vækst på blandt andet også handelsvarer, hvorfor andelen også her er betragtelig.

Labour Rights

Principle 3: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;

Principle 4: The elimination of all forms of forced and compulsory labour;

Principle 5: The effective abolition of child labour; and

Principle 6: The elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

What we want

The right to organise and the right to be a member of a trade union of the employee's choice are fundamental rights that we seek to protect.

We want to ensure a safe and healthy working environment for all our employees. We believe that the working environment and job satisfaction go hand in hand and that a high level of well-being on a day-to-day basis for each employee and for the organisation as a whole is very important.

Our basic belief is that our social responsibility does not just include our own activities here in Denmark, but covers our entire supply chain irrespective of where production takes place. Our customers must be able to feel confident that we have also thought of the workers who have produced the clothes they have in their hands.

We do not accept child labour, hazardous work, unreasonably long working hours or wages that fall below the applicable industry standard in the country of production. As we do not ourselves own our production facilities, we wish to strengthen our partnership with our suppliers to ensure good working conditions and influence our suppliers with our attitude to human rights and employee conditions. We want to be open and transparent across our organisation and report on all our results.

What we do

We have drawn up an employee policy that focuses on openness, education, and a safe working environment. The policy will ensure that we maintain the right to membership of the trade union that the individual wishes, that we comply with the equal treatment act, and that we avoid discrimination at our workplace.

Our work with safety and well-being takes place in the work environment committee, and we continuously have focus on harmful and unnecessary lifts as well as noise in the warehouse. We focus on the individual employee's well-being regardless of location in the building. To guarantee the focus on safety, we have implemented a KPI for "accidents" and "proximity accidents" in the warehouse, in which we regularly respond to deviations.

All employees have the option of massage or acupuncture 1-2 times per month as well as additional treatments as required and on favorable terms.

We have a collective bonus scheme in which all employees receive a percentage of the organization's profits each year. We have a collective pension scheme that is developing positively.

Whenever possible, we try to offer jobs on special terms to long-term unemployed persons, interns, unemployed persons in trial work periods etc. On a global scale, we have joined BSCI, an association of more than 1,400 European companies that share a set of ethical principles in the form of a Code of Conduct. The concept will help to ensure our partners' compliance with human rights through impartial audits at factory level. The program is underway and 100% of our suppliers over 1% of buying volume have signed our BSCI Code of Conduct. We are continuously working to optimize our supply chain, which means that a greater part of our production is produced in non-risk countries or at BSCI audited tailors. We have decided that manufacturers in non-risk countries are also subject to the BSCI requirements. We therefore screen all possible manufacturing sites working with our finished products to ensure compliance with the requirements of BSCI and signing of our Code of Conduct based upon BSCI principles. If the factories are not BSCI audited at production startup, this must be possible within three years in risk countries. If the audit has not taken place within 4 years, Kentaur will terminate the partnership with the production site in question.

We will measure the standards of the factories we use for our production year by year and be open about our observations and the ongoing improvements we achieve. Kentaur therefore visits all our suppliers each year. In this regard, Kentaur conducts an internal audit each year in which the factory's/tailor's conditions are reviewed in accordance with BSCI requirements. If the requirements are not complied with, the factory will receive a reprimand from Kentaur. We have a sourcing strategy in which focus is on companies/tailors that are already audited according to BSCI or SA8000 standards. We ensure that we are informed and act according to BSCI reporting and auditing standards.

What we have achieved

In 2015-2016 we have continued to focus on integration of employees who need to return to the job market on other terms after long-term illness. The percentage of employees on special terms was 5% in 2014-2015 compared to 5.3% in 2015-2016. The slight upward development is due to the fact that we are one employee fewer than last year but have the same number of employees on special terms. Moving toward next year's COP report, we will continuously investigate the possibilities for hiring employees on special terms.

In 2015-2016 37.5% of employees attended a first aid course. This is an increase from 34%, which is largely due to the fact that all new employees were given the opportunity to attend a course in 2015-2016.

In our work in the Working Environment Committee, we have focused on minimizing unnecessary lifting and twisting. In the warehouse, we are therefore currently introducing a rule of stacking only 2 layers of boxes on each pallet instead of 4, as was previously the case. This reduces unnecessary lifting when an employee needs to get to the bottom box. Furthermore, we have focused on the individual employee's physical well-being in the warehouse and have therefore implemented weekly rather than monthly washing of floors. This helps to reduce e.g. inhaling dust into the nose or throat for the individual warehouse employee.

The workplace assessments have increased the individual employee's focus on and understanding of correct posture at his/her workplace. Many have become aware of switching between seated and standing positions and several departments have introduced 10 min. exercise breaks with positive results.

Throughout 2015-2016 we have continued to work with our suppliers and sourcing in relation to the selection of suppliers. In 2013-2014 the toughened sourcing strategy with primarily BSCI and SA8000 audited suppliers resulted in an increase in the percentage of BSCI approved suppliers from 37% to 64% with a first audit. Unfortunately, the figures in the 2015-2016 report show a slightly different trend. In 2015-2016 Kentaur decided to change its sourcing strategy and transfer a significant portion of production closer to Europe. This was primarily due to a greater demand from our customers for significantly shorter delivery time on our product range. This has meant that we have moved much of our production from a BSCI audited production site to new partners without BSCI. This is why BSCI audited production sites fall from a percentage of 64 in 2014-2015 to 49 in 2015-2016. Prior to the selection of a new production site, we screened the factory in accordance with BSCI principles. In addition, we have pushed the partner in question for a BSCI audit before July 1, 2016. However, the audit was not conducted before July 1, 2016, and we will therefore return to this in the next COP report. By moving production closer, we have also minimized the transport of our products significantly. Read more about this in the section "Environment." Kentaur has started a factory in Vietnam that is based on BSCI requirements. An audit had been scheduled for April 2016, but it was unfortunately postponed until fall 2016. This will be followed up on in the next COP report. With the scheduled BSCI audits in the second half of 2016 and spring 2017, the percentage will again rise in the 2016-2017 report.

At the same time, we take care to ensure that the main part of our commodities also come from BSCI approved suppliers, and in 2015-2016 we continue to have an increase of commodities, so the proportion here is also considerable.



DK Miljø

Princip 7: Virksomheden bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer; Princip 8: Tage initiativ til at fremme større miljømæssig ansvarlighed; og Princip 9: Opfordre til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier

Hvad vil vi

Ansvarlighed over for miljøet er en grundlæggende værdi hos Kentaur A/S, og vi vil drive vores virksomhed så miljøvenligt som muligt. Ikke kun fordi der er penge at tjene ved at passe på miljøet, men fordi vi tror på at fremtiden er grøn.

Vi vil mindske vores belastning af miljøet ved drift af virksomhed, og vi vil være en troværdig miljøansvarlig partner for vores kunder.

Vi vil støtte miljøvenlige teknologier og medvirke til at øge kendskabet til miljøvenlige produkter og materiale valg.

Hvad gør vi

Vi integrerer miljøhensyn i den daglige forretning på markedsmæssige betingelser, med andre ord - vi vil drive en profitabel virksomhed med respekt for miljø og mennesker. I vores miljøpolitik definerer vi, hvor vi vil prioritere vores ressourcer set i forhold til samarbejds-partnere i forhold til det færdige produkt, lokalt og globalt.

Vi vil sætte fokus på miljøbelastningen ved produktion af tøj og særligt i forbindelse med transport til Danmark. Back-office har, blandt andet derfor, konstant fokus på optimering af hele forsyningskæden, og i 2015-2016 flyttedes en væsentlig del af produktions-setup'et tættere på Europa. Denne beslutning afspejles ligeledes positivt på miljø-regnskabet. Vi beregner transport-andelen ved henholdsvis fly, sø og truck, og vi arbejder fortsat i 2015-2016 på at flytte transport væk fra fly til sø eller truck.

Vi er innovative og tænker nye veje og nye materialer, når vi vælger metervarer. Vi bruger hovedsageligt metervarer og tilbehør, som er Oeko Tex Standard 100 certificeret fra leverandøren. Vi sikrer, at vores færdigvarer ligeledes bliver certificeret med Oeko Tex Standard 100, og at Kentaur vil bibeholde sit eget Oeko Tex certifikat. Derfor kontrollerer Teknologisk Institut løbende brugen af kemikalier og samtlige certifikater på metervarer, tilbehør og færdigvarer. Denne løbende registrering og validering af vores produkter er en væsentlig del af vores kemikalieprogram fremadrettet. Vores fokus vil fortsat være at reducere brugen af skadelige kemikalier i produktionen af vores tøj. Derfor deltager vi jævnligt i miljøkonferencer og undervisning heri.

Vi vil jævnligt foretage kontrol af vores containere i forhold til tilførte kemikalier.

Vi registrerer vores forbrug af ressourcer in house, så vi kan reducere vores restaffald samt varme- og elektricitetsforbrug og opsætte målbare KPI'er. For eksempel skifter vi alle lysstofrør på lageret til LED.

Hvad har vi opnået

I 2015-2016 er erhvervsaffald faldet fra 161 kg pr. medarbejder til 101 kg. Pap til genanvendelse er faldet fra 69 til 21 kg pr. medarbejder. Desværre er tallene ikke retvisende, da vi perioden har skiftet samarbejdspartner og på baggrund heraf ikke længere har adgang til data fra efteråret 2015. Derfor må det forventes, at tallet er større og vil stige til rapporten 2016-2017. Endvidere har Kentaur valgt at investere i en ballepresser til håndtering af pap og plast, og dermed er antallet af containere reduceret fra 3 til 1 til brændbart affald.

I forhold til brugen af elektricitet var vores mål for 2015-2016 en reduktion fra 2163 kWh til 2050 kWh. Vi realiserer 2219 kWh, hvilket er en lille stigning. Med udskiftning af lyset på lageret til LED arbejder vi fremadrettet på en reduktion af brugen af kWh, hvilket vil ses i næste COP rapport. Desuden har vi i 2015-2016 set en lille stigning i brugen af MWh fra 184 til 193 MWh. Vores mål var en yderligere reduktion til 182 MWh, hvilket vi ikke kan realisere. Til gengæld så vi allerede sidste år et drastisk fald i MWh som på daværende tidspunkt lå under målsætningen for 2016.

I 2015-2016 har vi opnået Oeko Tex Standard 100 certificering på 90% af vores færdigvarer. Sammenligner vi med tidligere år, hvor 99% af vores metervarer og tilbehør var Oeko Tex certificeret, skyldes de 90%, at vi i dag og fremadrettet benytter den anden og mere præcise form for måleenhed. Det vil sige, at kigger man på de 90% af vores produkter, som har opnået denne certificering, vil alt på dette produkt være certificeret. I løbet af næste år dykker vi dybere ned i de 90% for at forbedre procentdelen af Oeko Tex Standard 100 certificerede varer og vores mål for 2016-2017 er 92%.

I 2015-2016 valgte en af vores store metervareleverandører ikke at forlænge EU-blomst certifikatet. Årsagen var, at kravene til indholdet af økologisk bomuld blev så store, at de ikke længere kunne håndhæves. Det har resulteret i, at vi dag ikke længere har EU-blomst certifikat på vores metervarer. Vi vil bruge de næstkommende år til at researche mere omkring Oeko Tex Step og Blue Sign. Blandt andet arbejder vi med at lave en Fairtrade kollektion. Mere om dette i COP rapport 2016-2017.

Vi har igennem 2015-2016 researchet i forhold til nye og langt mere bæredygtige metervarer. I 2013-2014 tilføjede vi TENCEL® til vores produktsortiment, og efterspørgslen på denne metervare er stadig stigende. Derudover har vi gennem de sidste år arbejdet på at få BCI bomuld integreret i vores produkter på lige fod med traditionel bomuld. Dette arbejder vi fortsat på ind i 2016-2017. Ligeledes har vi fokus på recycled polyester, og vores mål var, at vi i juni 2016 kunne tilbyde vores kunder et komplet sæt af kokketøj, som var 100% bæredygtigt. Vi må dog erkende, at vores research på området ikke var dybdegående nok, hvorfor vi har valgt at fortsætte vores research ind i 2016-2017.

I forbindelse med fordelingen af transport på henholdsvis fly, truck og sø, har back-office også i 2015-2016 haft flytransport som et væsentligt fokusområde. Det har resulteret i en yderligere reduktion af flyfragt fra 4% i 2014-2015 til i dag 3%, og vi har nået vores målsætning for 2015-2016. Fragt med skib er steget fra 57% til 59%, og fragt med lastbil er faldet fra 39% til 38%. Denne forskydning på skib, fly og truck skyldes primært den ændrede sourcingstrategi, hvor produktionen rykkes tættere på Europa. Det betyder, at vi hen over årene 2015-2016 løbende øger kapaciteten på de nye produktionssteder, hvorfor det først vil afspejle sig væsentligt på transporten i 2016-2017. Vi arbejder fortsat på, også i kraft af vores ændrede produktions-setup, at bibeholde de 3% på flyfragt.

Globalt har vi valgt at sætte fokus på branchens kemikalieudfordringer. Vi har drøftet vores kemikalieprogram og har opnået at få vores eget Oeko Tex Standard 100 certifikat, og via Teknologisk Institut får vi nu løbende registreret og valideret metervarer, tilbehør samt færdigvarer. Vi har udarbejdet work-flow mht. Oeko Tex Standard 100 samt kontrollering af vores containere. Vi gennemfører løbende containerkontrol og vores mål for 2015-2016 var 2 gange årligt. Desværre må vi erkende, at vi i 2015-2016 ikke formåede at få gennemført kontrollen, hvilket vi vil tage hånd om i 2016-2017.

GB

Environment

Principle 7: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges ;

Principle 8: Undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and

Principle 9: encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies

What we want

At Kentaur, responsibility for the environment is a core value. We want to operate our company in as environmentally friendly a way as possible. Not just because looking after the environment is profitable, but because we believe the future is green.

We want to reduce the impact of our business on the environment, and we want to be a credible environmentally responsible partner to our customers.

We want to support green technologies and contribute to increasing knowledge of environmentally friendly products and fabric choices.

What we do

We integrate environmental considerations into our daily business on market conditions. In other words, we want to run a profitable business with respect for the environment and for people. In our environmental policy, we define where we will prioritize our resources in relation to partners relating to the finished product, locally and globally.

We will focus on the environmental impact of the production of clothing, particularly in connection with transport to Denmark. Back office therefore constantly focuses on optimization of the entire supply chain, among other things, and in 2015-16, a significant portion of the production set-up was moved closer to Europe. This decision is also reflected positively in the environmental account. We calculate the transport ratio for aircraft, sea, and truck respectively, and in 2015-16 we continue to work on shifting transport away from aircraft to sea or truck.

We are innovative and think in new ways and new materials when we select piece goods. We primarily use fabrics and accessories that are Oeko Tex Standard 100 certified from the supplier.

We ensure that our finished products are similarly Oeko Tex Standard 100 certified and that Kentaur maintains its own Oeko Text certification. The Danish Technological Institute therefore regularly monitors the use of chemicals and all certifications of piece goods, accessories, and finished products. This ongoing registration and validation of our products will be a significant part of our chemical program in the future. We will continue to focus on reducing the use of harmful chemicals in the production of our clothing. We therefore regularly participate in environmental conferences and courses in this connection.

We will regularly monitor our containers in relation to added chemicals.

We register our use of resources in house so we can reduce our residual waste as well as heat and electricity consumption and set up measurable KPIs. We are e.g. replacing all fluorescent lamps in the warehouse with LED.

What we have achieved

In 2015-2016, commercial waste has fallen from 161 kg per employee to 101 kg. Cardboard for recycling has fallen from 69 to 21 kg per employee. Unfortunately, the figures are not accurate, since we have changed partner in the period and therefore no longer have access to data from fall 2015. It is therefore to be expected that the figure is greater and will increase in the report for 2016-17. Furthermore, Kentaur has chosen to invest in a baler for handling cardboard and plastic, thus reducing the number of containers for combustible waste from 3 to 1. In relation to the use of electricity, our target for 2015-16 was a reduction from 2163 kWh to 2050 kWh. The actual figure is 2219 kWh, which represents a slight increase. By replacing lamps in the warehouse to LED, we will continue to work towards a reduction of kWh, which will be seen in the next COP report. In addition, we have seen a slight increase in 2015-16 in the use of MWh from 184 to 193 MWh. On the other hand, we already saw a drastic fall in MWh last year, which was at that time beneath the target for 2016.

In 2015-16, we have achieved Oeko Tex Standard 100 certification on 90% of our finished goods. If we compare this to previous years, where 99% of our piece goods and accessories were Oeko Tex certified, the decrease is due to the fact that we are now employing a different and more precise form of measurement. This means that if you look at the 90% of our products that have achieved this certification, everything in this product will be certified. In the course of next year, we will delve deeper into the 90% to improve the percentage of Oeko Tex Standard 100 certified goods and our target for 2016-17 is 92%.

In 2015-16 one of our big piece good suppliers decided not to extend its EU flower certification. The reason was that the demands for the content of organic cotton became too great. As a result, we no longer have EU flower certification on our piece goods. We will use the next years to carry out more research regarding Oeko Tex Step and Blue Sign. Among other things, we are working on creating a Fairtrade collection. More on this in COP report 2016-17.

Throughout 2015-16, we have conducted research regarding new and far more sustainable piece goods. In 2013-14 we added TENCEL® to our product range and the demand for this piece good is continuously growing. Throughout the past years, we have also worked on integrating BCI cotton into our product range on equal footing with traditional cotton. We are continuing to work on this in 2016-17. We similarly have focus on recycled polyester, and our goal was to be able to offer our customers a complete chef uniform that was 100% sustainable in June 2016. However, we must acknowledge that our research in the field was not thorough enough, and we have therefore decided to continue our research in 2016-17.

In connection with the distribution of transport between aircraft, truck and ship respectively, back office has again in 2015-16 focused on air transport. This has resulted in a further reduction of air freight from 4% in 2014-2015 to 3% today, and we have reached our 2015-2016 target. Freight by ship has increased from 57% to 59%, and freight by truck has fallen from 39% to 38%. This shift in terms of ship, aircraft and truck freight is primarily due to the altered sourcing strategy in which production has been moved closer to Europe. This means that we will continuously increase the capacity of the new production sites over the years 2015-2016, and any significant change in transport will therefore not be visible until 2016-2017. Due to our changed production setup, we will continue to work on maintaining the 3% on air freight.

Globally, we have chosen to focus on the industry's chemical challenges. We have reviewed our chemical program and have obtained our own Oeko Tex Standard 100 certificate, and via the Danish Technological Institute we are now regularly registering and validating piece goods, accessories, and finished products. We have developed a workflow for Oeko Tex Standard 100 as well as monitoring of our containers. We regularly monitor containers and our target for 2015-2016 was twice a year. Unfortunately, we must acknowledge that we failed to complete the inspection in 2015-2016, which we will rectify in 2016-2017.



DK

Anti-Korruption

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

Hvad vil vi

Det er en Kentaur A/S værdi at være åben og ærlig i vores måde at drive virksomhed på, og derfor tager vi klart afstand fra at bruge bestikkelse, korruption eller anden form for smørepenge. Vi vil arbejde imod korruption og bestikkelse af enhver art i vores bestræbelser på at drive en sund og rentabel forretning. Vi forsøger at påvirke vores samarbejdspartnere til at undlade at anvende korruption med det formål at forblive objektive.

Hvad gør vi

Vi arbejder med vores anti-korruptionspolitik, som skal være med til at sikre, at Kentaur A/S driver virksomhed på åben og ærlig vis.

Vi tilbyder ikke, lover ikke og forlanger ikke bestikkelse eller andre uretmæssige fordele for at opnå eller bevare forretningsmuligheder. Dette er uanset om det er på medarbejderniveau eller virksomheden som sådan. Vi betaler ikke nogen form for beskyttelsespenge for at opnå gunstige vilkår og ingen medarbejder må hverken give eller modtage upassende gaver i forbindelse med arbejdet.

Vi giver ikke økonomisk støtte til politiske partier eller organisationer med et politisk formål, der ikke respekterer de fundamentale menneskerettigheder.

Vi har besluttet, at alle ansatte skal have mulighed for at fremføre eventuelle klager, mistanker eller bekymringer anonymt overfor firmaet igennem vores whistleblower ordning. Vi vil sikre, at behandlingen af sager ligger på 100%.

Hvad har vi opnået

Vi har fået formuleret en detaljeret anti-korruptionspolitik og med vores anti-korruptionspolitik har vi opnået at få sat fokus på korruption og bestikkelse, uanset at dette emne ligger langt væk fra de almindelige arbejdsgange i en typisk skandinavisk virksomhed.

Vi har i 2015-2016 haft 30 % af alle vores fastansatte på kursus i grundlæggende CSR, bæredygtighed inden for tekstiler samt i BSCI-konceptet.

Vi har i 2013 etableret en whistleblower ordning.

I 2015-2016 ligger procentsatsen af BSCI godkendte leverandører med 1. audit på 49%. Dette er beskrevet under afsnittet "Arbejdstagerrettigheder".



GB

Anti-Corruption

Principle 10: Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery

What we want

Being open and honest in the way we do business is a core Kentaur value. That is why we do not accept bribery, corruption or any other form of illegal incentives.

We will work against corruption and bribery of any kind in our attempts to run a healthy and profitable business. We attempt to influence our partners to avoid using corruption with the purpose of remaining objective.

What we do

We work on our anti-corruption policy which is to ensure that Kentaur operates in an open and honest fashion.

We do not offer, promise or demand bribes or other unlawful advantages to achieve or retain our business opportunities. This is regardless of whether this is at employee level or in the company as a whole. We do not pay any form of protection money to achieve a competitive advantage, and no employee is permitted to give or receive inappropriate work-related gifts.

We do not financially support political parties or organisations with political objectives that do not respect basic human rights.

We have decided that all employees must be given the opportunity to put forward complaints, suspicions or concerns anonymously to the company through our whistleblower scheme. We will ensure that 100% of cases are processed.

What we have achieved

We have formulated a detailed anti-corruption policy, which focuses on corruption and bribery, regardless of the fact that this subject is very distant from the normal work practices of a typical Scandinavian company.

In 2015-2016, 30% of our permanent employees attended a course in basic CSR, sustainability in textiles as well as the BSCI concept.

In 2013 we established a whistleblower scheme.

In 2015-2016 the percentage of BSCI approved suppliers with a first audit is at 49%. This is described in the section "Labor Rights."

Global Compact – KPI's 2015-2016

	Hvad gør vi?	Hvad har vi opnået i 2015/2016	Mål for 2016/2017																																			
Menneske-rettigheder	Mangfoldighedspolitik Whistleblower Globalt: BSCI – Code of Conduct Screening af nye leverandører Sourcingstrategi m. fokus på allerede BSCI og SA8000 auditerede leverandører	a. 30 % af alle fastansatte undervist i bæredygtighed indenfor tekstiler, CSR og BSCI b. 14 % af alle ansatte har anden nationalitet end dansk Globalt: a. 100 % af BV >1 % med underskrevet Code of Conduct b. 49 % of BV med 1. Audit c. Fabrik i Vietnam BSCI pre-auditeret d. Fabrik i Serbien BSCI pre-auditeret	a. 35 % af alle fastansatte undervist i bæredygtighed indenfor tekstiler, CSR og BSCI b. 16 % af alle ansatte med anden nationalitet end DK Globalt: a. 100 % af BV >1 % med underskrevet Code of Conduct b. 60 % of BV med 1. audit c. 1. audit på fabrik i Vietnam d. 1. audit på fabrik i Serbien																																			
Arbejdstager-forhold	Medarbejderpolitik Whistleblower Arbejdsmiljøudvalg Arbejdspladsvurderinger Globalt: BSCI - Code of Conduct Årlige besøg v. egne leverandører og egne produktionssteder	a. 30 % af alle fastansatte undervist i bæredygtighed indenfor tekstiler, CSR og BSCI b. 5,3 % ansat på særlige vilkår c. 100% med kollektiv pensionsordning på 7,5% efter 6 mdr. d. 25% løft reduceret v. håndtering af paller e. Installering af ballepresser Globalt: f. 100 % af BV > 1% med underskrevet Code of Conduct g. 49 % af BV med 1.audit h. 25% af egne leverandører har gennemgået intern audit	a. 45 % af alle fastansatte undervist i bæredygtighed indenfor tekstiler, CSR og BSCI b. 6 % ansat på særlige vilkår. c. 100% med kollektiv pensionsordning på 8,5% efter 6 mdr. d. 50% løft reduceret v. håndtering af paller e. Pap til genanvendelse reduceret fra 3 til 1 container Globalt: f. 60 % af BV med 1. audit g. 45% af egne leverandører skal gennemgå intern audit																																			
Miljø	Miljøpolitik Produktmærkning Deltager i Partnerskab for kemi Globalt: Oeko Tex Standard 100 certificeret meterverar og tilbehør Jævnlig containerkontrol	<table border="1"> <thead> <tr> <th>(Pr. medarbejder)</th> <th>2015/2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Erhvervsaffald i KG</td> <td>102</td> </tr> <tr> <td>Pap til genanvendelse i KG</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>Varme i MWh og m3</td> <td>193</td> </tr> <tr> <td>Elektricitet i kWh</td> <td>2219</td> </tr> <tr> <td>Transport skib/ fly/truck</td> <td>59/3/38 %</td> </tr> <tr> <td>% af BV er af materialer med Oeko-Tex 100</td> <td>90 %</td> </tr> </tbody> </table> Globalt: a. Eget Oeko Tex Standard 100 certifikat på 90 % af egne varer	(Pr. medarbejder)	2015/2016	Erhvervsaffald i KG	102	Pap til genanvendelse i KG	21	Varme i MWh og m3	193	Elektricitet i kWh	2219	Transport skib/ fly/truck	59/3/38 %	% af BV er af materialer med Oeko-Tex 100	90 %	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2017</th> <th>2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>155</td> <td>150</td> </tr> <tr> <td></td> <td>60</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td></td> <td>182</td> <td>180</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2050</td> <td>2000</td> </tr> <tr> <td></td> <td>56 /3/ 41%</td> <td>55 / 3/ 42%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>92 %</td> <td>94 %</td> </tr> </tbody> </table> Globalt: b. Eget Oeko Tex Standard 100 certifikat på 92 % af egne varer c. Kemikalie- og gaskontrol af 1 container		2017	2018		155	150		60	55		182	180		2050	2000		56 /3/ 41%	55 / 3/ 42%		92 %	94 %
(Pr. medarbejder)	2015/2016																																					
Erhvervsaffald i KG	102																																					
Pap til genanvendelse i KG	21																																					
Varme i MWh og m3	193																																					
Elektricitet i kWh	2219																																					
Transport skib/ fly/truck	59/3/38 %																																					
% af BV er af materialer med Oeko-Tex 100	90 %																																					
	2017	2018																																				
	155	150																																				
	60	55																																				
	182	180																																				
	2050	2000																																				
	56 /3/ 41%	55 / 3/ 42%																																				
	92 %	94 %																																				
Anti-korruption	Anti-korruptionspolitik Whistleblower Globalt: BSCI - Code of Conduct	a. 30 % af alle fastansatte undervist i bæredygtighed indenfor tekstiler, CSR og BSCI b. Sager fremlagt via whistleblower ordningen er 100 % behandlet Globalt: c. 100 % af BV >1% med signed Code of Conduct d. 49 % of BV med 1. Audit e. 25% af egne leverandører skal gennemgå intern audit	c. 35 % af alle fastansatte undervist i bæredygtighed indenfor tekstiler, CSR og BSCI Globalt: <ul style="list-style-type: none"> 60 % af BV med first audit 45% af egne leverandører skal gennemgå intern audit 																																			

Global Compact – KPI's 2015-2016

	What we do?	What we have achieved in 2015/2016	What we want in 2016/2017																																			
Human rights	<p>Diversity policy Whistleblower</p> <p>Global: BSCI – Code of Conduct Screening of all new suppliers Sourcing strategy with focus on suppliers with BSCI and SA8000 certification</p>	<ul style="list-style-type: none"> 30% of all our permanent employees have received training in our CSR program and in the BSCI concept On the basis of our general values and our focus on diversity, 14 % of our employees are from countries other than Denmark. <p>Global:</p> <ul style="list-style-type: none"> 100 % of BV > 1 % with signed Code of Conduct 49 % of BV with 1. Audit BSCI pre- audit at our new factory in Vietnam BSCI pre- audit at our new factory in Serbia 	<ul style="list-style-type: none"> 35% of all our permanent employees have received training in our CSR program and in the BSCI concept On the basis of our general values and our focus on diversity, 16 % of our employees are from countries other than Denmark. <p>Global:</p> <ul style="list-style-type: none"> 100 % of BV with signed Code of Conduct 60% of BV with 1. audit BSCI 1. audit at our new factory in Vietnam BSCI 1. audit at our new factory in Serbia 																																			
Labour	<p>Employee policy Whistleblower Arbejdsmiljøudvalg Arbejdspladsvurderinger</p> <p>Global: BSCI - Code of Conduct Every year we visit our suppliers</p>	<ul style="list-style-type: none"> 30% of all our permanent employees have received training in our CSR program and in the BSCI concept In our organization 5,3% of our staff are employed on special terms 25% Lifting reduced with handling of pallets 100% with pension with 7,5% after 6 months Installing of baler <p>Global:</p> <ul style="list-style-type: none"> 100 % of BV > 1 % with signed Code of Conduct 49 % of BV with 1. Audit 25 % of our suppliers with intern audit 	<ul style="list-style-type: none"> 45 % of all our permanent employees have received training in our CSR program and in the BSCI concept 6 % of our staff are employed on special terms 50% Lifting reduced with handling of pallets 100% with pension with 8,5% after 6 months Reduced paper from 3 to 1 container <p>Global:</p> <ul style="list-style-type: none"> 60 % of BV with first audit 45 % with self assessment 																																			
Environment	<p>Environment policy Product labeling Participate in the program "Partnership against chemistry"</p> <p>Global: Fabrics and accessories are Oeko Tex Standard 100 certified Regularly control of our containers</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>(Per employee)</th> <th>2015/2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Industry garbage in KG</td> <td>102</td> </tr> <tr> <td>Millboard for recycling in KG</td> <td>21</td> </tr> <tr> <td>Heat in MWh and m3</td> <td>193</td> </tr> <tr> <td>Electricity i KwH</td> <td>2219</td> </tr> <tr> <td>Transport ship/ air/truck</td> <td>59/3/38 %</td> </tr> <tr> <td>% of BV are materials with Oeko-Tex 100</td> <td>90 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>Global:</p> <ul style="list-style-type: none"> Oeko Tex Standard 100 certified with 90% of our own collection 	(Per employee)	2015/2016	Industry garbage in KG	102	Millboard for recycling in KG	21	Heat in MWh and m3	193	Electricity i KwH	2219	Transport ship/ air/truck	59/3/38 %	% of BV are materials with Oeko-Tex 100	90 %	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2016</th> <th>2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>155</td> <td>150</td> </tr> <tr> <td></td> <td>60</td> <td>55</td> </tr> <tr> <td></td> <td>182</td> <td>180</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2050</td> <td>2000</td> </tr> <tr> <td></td> <td>56/3/ 41 %</td> <td>55/ 3 / 42 %</td> </tr> <tr> <td></td> <td>92 %</td> <td>94 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>Global:</p> <ul style="list-style-type: none"> 92 % of our own collections will be Oeko Tex Standard 100 certified Chemicals- and gas control of 1 container 		2016	2017		155	150		60	55		182	180		2050	2000		56/3/ 41 %	55/ 3 / 42 %		92 %	94 %
(Per employee)	2015/2016																																					
Industry garbage in KG	102																																					
Millboard for recycling in KG	21																																					
Heat in MWh and m3	193																																					
Electricity i KwH	2219																																					
Transport ship/ air/truck	59/3/38 %																																					
% of BV are materials with Oeko-Tex 100	90 %																																					
	2016	2017																																				
	155	150																																				
	60	55																																				
	182	180																																				
	2050	2000																																				
	56/3/ 41 %	55/ 3 / 42 %																																				
	92 %	94 %																																				
Anti-corruption	<p>Anti-corruption policy Whistleblower</p> <p>Global: BSCI - Code of Conduct</p>	<ul style="list-style-type: none"> 30% of all our permanent employees have received training in our CSR programme and in the BSCI concept Whistleblower cases 100 % solved <p>Global:</p> <ul style="list-style-type: none"> 100 % of BV >1% with signed Code of Conduct 49 % of BV with 1. Audit 25 % of our suppliers with intern audit 	<ul style="list-style-type: none"> 35 % of all our permanent employees have received training in our CSR program and in the BSCI concept <p>Global:</p> <ul style="list-style-type: none"> 60 % of BV with first audit 45 % with self assessment 																																			