

**KENTAUR**<sup>®</sup>  
Work Wear of Denmark



**COP 2013/2014**

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: \_\_\_\_\_





## 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](http://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](http://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 har produceret vores tøj. Menneskerettighederne og de basale arbejdstager standarder 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). BSCI er en sammenslutning af mere end 1400 europæiske virksomheder, som er fælles om et sæt etiske spilleregler, en såkaldt Code of Conduct, for derigennem at opstille krav til ordentlige arbejdsforhold i leverandørkæden. 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. Alle vores leverandører med en buying volume (BV) over 1% har i 2012 underskrevet vores Code of Conduct fra BSCI. I 2012-2013 skærpede vi kravene yderligere, således at alle kommende leverandører skal have foretaget en screening af Kentaur. Den screening skal vurdere om den pågældende leverandør og fabrikken kan leve op til vores og BSCI's retningslinjer og inden for tre år blive BSCI godkendt. Er fabrikken ikke BSCI godkendt inden for fire år, vil samarbejdet ophøre med den pågældende fabrik. Det har resulteret i, at Kentaur i sin sourcingstrategi lægger vægt på hovedsagligt at source metervarer fra leverandører, der allerede er BSCI eller SA8000 auditeret.

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.

Endelig er Kentaur med til at opbygge ny fabrik/systeme i Vietnam baseret udelukkende på BSCI krav.

### Hvad har vi opnået

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 tre år. Vores mål for 2013-2014 var 17%, og vi ligger i dag på 20%. Fra 2012 til 2013 så vi desværre, at antallet af underviste i vores CSR program og BSCI koncept var faldet fra 75 % til 71%. Målet for 2013-2014 var 90%, og det vi har opnået er 78%. I de 78% er dog ikke medregnet dem, som modtog første undervisningsgang i 2012, hvorfor tallet reelt set kan være højere.

Vi har i 2013-2014 sourcet ny metervare fra SA8000 auditeret leverandør og har i dag implementeret kvaliteten i vores produktprogram. Dvs. alle nye kokkejakkere i 2014 kollektionen er produceret i den nye kvalitet.

Kentaur har igennem de sidste par år været med til at opstarte ny fabrik i Vietnam bygget op omkring BSCI krav. Fabrikken er i 2015 klar til første pre-audit. Der vil følge mere om dette i næste COP rapport.







**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 focused on international human rights in our diversity policy, which we continue to roll out in our organisation. This means that we do not breach conventions on basic human rights in our recruitment, promotion and dismissal of employees.

Our CSR programme (Corporate Social Responsibility) describes the initiatives we have put in place to protect our end users, the environment and the people who produce our products. Human rights and basic employee standards must be complied with in all the locations in which we operate.

In our CSR work, we wish to work with our cooperation partners to ensure compliance with human rights. That is why we are part of the BSCI (Business Social Compliance Initiative). BSCI is a confederation of more than 1,400 European companies who have come together to support a set of ethical rules, a so-called Code of Conduct, in order to set out requirements for decent working conditions throughout the supply chain. At Kentaur, we require all our existing and future suppliers as a minimum to sign our Code of Conduct and accept our and BSCI's collaboration guidelines. All our suppliers with a buying volume of more than 1% signed our BSCI Code of Conduct in 2012. In 2012-13, we tightened up our requirements even further so that all future suppliers need to be screened by Kentaur. This screening is designed to assess whether the supplier and factory in question are able to live up to our and BSCI's guidelines and become BSCI-certified within three years. If the factory is not BSCI-certified within four years, our partnership with that factory will cease. This has resulted in Kentaur's sourcing strategy emphasising the sourcing of fabric from suppliers that have already been audited to BSCI or SA8000 standards.

Kentaur continually stays up to date and acts on the basis of BSCI audits and reporting with respect to the company's existing suppliers, i.e. if audits have not been complied with, we will push the supplier to have a re-audit.

Finally, Kentaur is helping to build a new factory/workshop in Vietnam based exclusively on BSCI requirements.

### **What we have achieved**

Based on our core values and our focus on diversity, the number of employees of non-Danish background has increased over the past three years. Our target for 2013-14 was 17%. We are currently at 20%. From 2012 to 2013, we unfortunately saw the number of people trained in our CSR programme and BSCI concept fall from 75% to 71%. The target for 2013-14 was 90%, and we achieved 78%.

In 2013-14, we sourced fabric from a supplier audited to SA8000 standards and have now included these in our product portfolio, i.e. all new chef's jackets in our 2014 collection are made in this new material.

In the past few years, Kentaur has helped to start up a new factory in Vietnam based on BSCI requirements. The factory will be ready for its first pre-audit in 2015. More information will follow on this in the next COP report.

**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**

I 2012 har vi 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 i 2013-2014 haft fokus på blandt andet forkerte og unødvendige løft samt støjgener på lageret. Det har resulteret i, at vi i dag bruger en vakumkran til alle tungere løft, vi har installeret en fleksibel rullebane til tømning af containere og endelig bruger vi i dag en Pallomat til håndtering af paller, så unødvendige løft samt støjgener yderligere reduceres.

Vi har på kontorerne haft fokus på den enkeltes arbejdsplads, og der er i 2014 foretaget arbejdspladsvurderinger af fysioterapeut hos de medarbejdere, der har ønsket det. 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 langtidsledige, 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 på at flytte en stadig større del af vores produktion fra ikke godkendte BSCI leverandører til godkendte leverandører og fabrikker, herunder også den nye fabrik i Vietnam.

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 fabrikkens/systemens 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/systemer, som allerede er BSCI eller SA8000 auditeret. Vi orienterer os og handler ud fra BSCI's rapportering og audits.

### **Hvad har vi opnået**

I 2014 er 78 % af alle vores fastansatte blevet undervist i vores CSR program og i BSCI konceptet. Målsætningen var 90 % men da underviste medarbejdere fra 2012 ikke er medregnet, kan tallet reelt set være højere.

Igennem 2013-2014 har vi haft fokus på integrering af medarbejdere, som efter en længerevarende sygdom har behov for at komme tilbage på arbejdsmarkedet på andre vilkår. Det har resulteret i, at vi i dag har 6% ansat på særlige vilkår, hvilket er en fordobling i forhold til de 3% i 2012-2013. 15 % af vores ansatte har været på førstehjælpskursus i 2012-2013. I 2013-2014 er det tal steget til 39%. Der blev i 2013-2014 arbejdet for, at vores nuværende kollektive pensionsordning, som indtræder efter 6 måneders ansættelse, skulle stige i år 2014 med et positivt resultat. Vores kollektive pensionsordning er fra 2012-2013 til 2013-2014 steget med 1%.

I 2013-2014 har vi via vores fokus i arbejdsmiljøudvalget og de allerede implementerede hjælpemidler (vakumkran, rullebånd, Pallomat), reduceret den enkelte medarbejders løft og vrid med 100% ved pakkebåndet. Endvidere er manuel transport af kasser ved tømning af container ligeledes reduceret med 100%. 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.

Igennem 2013-2014 har vi arbejdet med vores leverandører og sourcing i henhold til valget af leverandører. Den skærpede sourcingstrategi med primært BSCI og SA8000 auditerede leverandører, har resulteret i, at vores BSCI godkendte leverandører er steget fra 37% til 71% med 1. audit. Årsagen til stigningen er en stadig øget bevidsthed omkring vores produktionssteder set i forhold til BSCI godkendelse, og derfor har vi igen i 2013-2014 flyttet en del af vores produktion fra ikke godkendte BSCI leverandører til godkendte. Vi forventer en yderligere stigning af BSCI godkendte leverandører, når fabrikken i Vietnam har gennemført pre-audit i 2015. Mere følger om dette i næste COP rapport.

Samtidig er vi opmærksomme på, at hovedvægten af vores handelsvarer ligeledes kommer fra BSCI godkendte leverandører, og i 2013-2014 har vi vækstet på blandt andet også handelsvarer, hvorfor andelen også her er øget betragteligt, og procentsatsen af BSCI godkendte leverandører er steget.

**GB**

## **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**

In 2012, we developed an employee policy focusing on openness, training and a safe working environment. A policy which is to ensure that we comply with our employees' rights to become a member of any trade union, equality legislation and non-discrimination in the workplace.

Our work on safety and job satisfaction takes place in our working environment committee. In 2013-14, we focused on incorrect and unnecessary lifting and noise in the warehouse. This has resulted in the fact that we now use a vacuum crane for all heavy lifting, have installed a flexible roller conveyor for emptying containers and, finally, now use a Pallomat to handle pallets so that unnecessary lifting and noise can be further reduced.

In our offices, we have focused on individual work stations. In 2014, we had workplace risk assessments carried out by a physiotherapist for any employee who wanted to accept this offer. To ensure that we continue to focus on safety, we have introduced a KPI for 'accidents' and 'near-misses' in the warehouse where we continuously respond to non-compliances.

All employees are offered a massage or acupuncture once or twice a month as well as additional treatments as required on favourable terms.

We have a collective bonus scheme in place in which all employees share in a percentage of the company's annual profits. We have a collective pension scheme in place which is developing positively.

We seek to offer jobs that, where possible, accommodate special needs to the long-term unemployed, trainees, the unemployed on work ability testing etc.

At a global level, we have become part of the BSCI, which is a confederation of more than 1,400 European companies who have come together to support a set of ethical rules, a Code of Conduct. This concept is to help us ensure compliance with human rights among our cooperation partners through impartial audits at factory level. The programme has already commenced and 100% of our suppliers who account for more than 1% of our buying volume have signed our BSCI Code of Conduct. We are working on migrating an increasing percentage of our production from non-approved BSCI suppliers to approved suppliers and factories, including the new factory in Vietnam.

Year on year, we will measure the standard of the factories we use for our production and be open about our observations and the continuous improvement we achieve. That is why Kentaur visits all its suppliers minimum once every year. Kentaur also carries out an annual internal audit where the conditions of the factory/workshop are inspected on the basis of BSCI requirements. If requirements are not complied with, the factory receives a reprimand from Kentaur. We have a sourcing strategy in place which concentrates on companies that are already audited to BSCI or SA8000 standards. We make an assessment and act on the basis of BSCI's reporting and audits.

### **What we have achieved**

In 2014, 78% of all our permanent staff were trained in our CSR programme and in the BSCI concept.

Throughout 2013-14, we focused on integrating employees who needed to get back to the workplace on different terms after a long-term illness. This has resulted in the fact that we currently have 6% employed on special terms which is double the 3% we had in 2012-13. 15% of our employees attended a first aid course in 2012-13. In 2013-14, this number rose to 39%. In 2013-14, we worked towards ensuring that our current collective pension scheme, for which employees become eligible after six months' employment, rose in 2014. This we achieved. From 2012-13 to 2013-14, our collective pension scheme rose by 1%.

In 2013-14, the focus of the working environment committee and the aids we have already introduced (vacuum crane, roller conveyor, Pallomat) have reduced each employee's lifting and twisting at the assembly line by 100%. Manual transport of boxes when emptying containers has also been eliminated. Workplace risk assessments have increased each employee's focus on and understanding of the importance of correct posture at their work stations. More employees have become aware of the importance of changing between sitting and standing working positions, and several departments have introduced 10-minute exercise breaks with positive results.

Throughout 2013-14, we worked with our suppliers and sourcing in our choice of suppliers. Our tightened sourcing strategy mainly with suppliers audited to BSCI and SA8000 standards has resulted in our BSCI-approved suppliers increasing from 37% to 71% on their first audit. The reason for this increase is the ever-growing awareness that our production sites require BSCI certification. In 2013-14, we therefore again migrated some of our production from non-BSCI-certified suppliers to BSCI-certified suppliers. We anticipate a further increase in BSCI-certified suppliers when the factory in Vietnam completes its pre-audit in 2015. More information will follow in the next COP report.

At the same time, we are aware that the majority of our products come from BSCI-certified suppliers and in 2013-14 we grew our goods volumes which is why this percentage has also grown significantly and the percentage of BSCI-certified suppliers has increased.

Almost all of our trading products come from BSCI certified suppliers and as we have growth in trading products during 2013-14 the overall percentage of BSCI-certified suppliers has increased.



## 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 fra 2011-12 definerer vi, hvor vi vil prioritere vores ressourcer set i forhold til samarbejdspartnere 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. Vi beregner transportandelen ved henholdsvis fly, sø og truck, og vi arbejder fortsat i 2013-2014 på at flytte transport væk fra fly til sø eller truck. Derfor har back-office haft ekstra fokus på brugen af fly i 2013-2014.

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. I 2015 vil vi sikre, at vores færdigvarer ligeledes certificeres med Oeko Tex Standard 100, og Kentaur vil tilstræbe at få sit eget Oeko Tex certifikat. Det vil afføde, at Teknologisk Institut løbende kontrollerer brugen af kemikalier og samtlige certifikater på metervarer, tilbehør og færdigvarer. Denne løbende registrering og validering af vores produkter vil være 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 nu i Partnerskab for kemi, som er nedsat af Miljøministeriet. Formålet er at nedbringe brugen af kemikalier i tekstilbranchen. Det er vores mål fortsat at øge vores procentsats af miljøcertificerede metervarer og tilbehør på certifikater som f.eks. EU-blomst. 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. Derfor har vi indført affaldssortering ved den enkelte arbejdsplads. Det er vores mål at opnå en 10 % forbedring på vores restaffald i 2013-2014.

##### **Hvad har vi opnået**

I 2013-2014 har vi reduceret vores erhvervsaffald fra 179 kg til 145 kg pr. medarbejder. Pap til genanvendelse er faldet fra 63 kg til 47 kg pr. medarbejder. I forhold til brugen af elektricitet var vores mål for 2013-2014 en reduktion fra 2575 kWh til 2500 kWh. Vi realiserer 2399 kWh.

I 2013-2014 er 99% af vores metervarer og tilbehør Oeko Tex Standard 100 certificeret fra leverandørerne. I 2013-2014 er vores egenproducerede produkter certificeret med EU-blomsten steget fra 29% til 47%. En positiv fremgang som skyldes, at antallet af solgte varer med EU-blomst er steget igennem det sidste år. Vi har tilføjet en ny bæredygtig metervare i vores produktsortiment, så vi nu også kan tilbyde kunnderne artikler i Tencel.

I forbindelse med fordelingen af transport på henholdsvis fly, truck og sø, har back-office i 2013-2014 haft flytransport som et væsentligt fokusområde. Det har resulteret i en betragtelig reduktion af flyfragt fra 9% i 2012-2013 til i dag 6%. Vi arbejder fremadrettet på at få nyheder hjem løbende og via skib frem mod næste katalog, hvorfor transport med skib også er steget fra 52% til 57%. Endvidere er truck faldet fra 39% til 37%. Vi arbejder fortsat på at få flyttet transport væk fra fly, så vi i 2014-15 når målsætningen på 5%.

Globalt har vi valgt at sætte fokus på branchens kemikalieudfordringer. Derfor deltager vi i dag i Partnerskab for kemi, som har til formål at nedbringe brugen af kemikalier i tekstilbranchen. Vi har drøftet vores kemikalieprogram og besluttet at få vores eget Oeko Tex Standard 100 certifikat i 2015, og via Teknologisk Institut løbende få registreret og valideret metervarer, tilbehør samt færdigvarer. Vi har udarbejdet work-flow mht. Oeko Tex Standard 100 samt kontrollering af vores containere. Vi har gennemført vores første containerkontrol i 2013-2014, og alle værdier lå under de foruddefinerede grænseværdier fra Arbejdstilsynet (DK), således at containeren og dens indhold ikke indeholdte skadelige kemikalier og/eller gasarter.



## **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 business on market terms, i.e. we want to run a profitable business that respects the environment as well as the people in it.

In our environmental policy from 2011-12, we define the areas in which we wish to prioritise our resources in terms of cooperation partners, locally and globally.

We want to focus on the environmental impact of producing clothes and especially of the transport of the clothes to Denmark. We track data on the share of transport by air, sea and land. In 2013-14, we continued to work on migrating the transport options we use away from air to sea and land. Our back office therefore focused increasingly on our use of air freight in 2013-14.

We are innovative and think in new ways and new materials when we choose fabrics. We mainly use fabrics and accessories which are certified to Oeko Tex Standard 100 from the supplier. In 2015, we want to ensure that our finished products are also certified to Oeko Tex Standard 100, and Kentaur will strive to attain its own Oeko Tex certificate. This will mean that the Danish Technological Institute will regularly inspect our use of chemicals and all fabric, accessory and finished product certificates. This continuous recording and validation of our products will form a significant part of our chemicals programme going forward. We will continue to focus on reducing the use of harmful chemicals in the manufacture of our clothes. That is why we are now participating in Partnership for Chemistry which has been set up by the Danish Ministry of the Environment. Its aim is to reduce the use of chemicals in the textile industry. Our aim is to continue to increase our percentage of environmentally certified fabrics and accessories certified to such standards as the EU Ecolabel. We will regularly inspect our containers for chemicals.

We record our use of resources in-house so that we are able to reduce our waste as well as heating and electricity consumption and set measurable KPIs. We have therefore introduced a waste sorting system at each individual work place. It is our goal to achieve a 10% reduction of our waste in 2013-14.

#### **What we have achieved**

In 2013-14, we reduced our industrial waste from 179 kg to 145 kg per employee. Cardboard for recycling has fallen from 63 kg per employee to 47 kg. In terms of electricity consumption, our target for 2013-14 was a reduction from 2575 kWh to 2500 kWh. We achieved 2399 kWh.

In 2013-14, 99% of our fabrics and accessories were certified to Oeko Tex Standard 100 from the suppliers. In 2013-14, the percentage of our own products certified to the EU Ecolabel standard rose from 29% to 47%. This increase was caused by the number of goods sold with the EU Ecolabel rising over the past year. We have added new sustainable fabric to our product range so that we are now also able to offer our customers Tencel products. In 2013-14, our back office focused on reducing air freight as a share of the transport options we use in the air, on land and on the sea. This has resulted in a significant reduction of air freight from 9% in 2012-13 to 6% today. We are continuously working on shipping all new products for the catalogue by ship instead of air which is why our use of transport by sea has risen from 52% to 57%. Our use of land transport by truck has fallen from 39% to 37%. We continue to work on migrating the transport we use away from air freight in order to achieve our target of 5% in 2014-15.

In global terms, we have chosen to focus on the industry's chemicals challenges. That is why we are now participating in Partnership for Chemistry the aim of which is to reduce the use of chemicals in the textile industry. We have discussed our chemicals programme and decided to gain our own Oeko Tex Standard 100 certificate in 2015 and, with the help of the Danish Technological Institute, record and validate our fabrics, accessories and finished products. We have prepared workflows according to Oeko Tex Standard 100 and inspection of our containers for gasses and chemicals. We conducted our first container inspections in 2013-14, and all values came in below the pre-defined limit values set by the Danish Working Environment Authority, so that the containers and their contents do not contain harmful chemicals and/or gasses.



**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 2013-2014 haft 78 % af alle vores fastansatte på kursus i grundlæggende CSR, i Kentaur's CSR-program samt i BSCI-konceptet.

Vi har i 2013 etableret en whistleblower ordning.

I 2013-2014 ligger procentsatsen af BSCI godkendte leverandører med 1. audit på 71%.



## **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.

78% of our permanent staff have been on a course covering fundamental CSR, Kentaur's CSR programme and the BSI concept.

Our preliminary figures reveal that 71% of our approved BSCI suppliers have had their first audit.

# Global Compact – KPI's 2014

	Hvad gør vi?	Hvad har vi opnået i 2013/2014?	Mål for 2014/2015																																								
<b>Menneske-rettigheder</b>	<p>Mangfoldighedspolitik Whistleblower</p> <p><b>Globalt:</b> BSCI – Code of Conduct Screening af nye leverandører Sourcingstrategi m. fokus på allerede BSCI og SA8000 auditerede leverandører</p>	<p>a. 78 % af alle fast ansatte undervist i CSR og BSCI b. 20 % af alle ansatte har anden nationalitet end dansk</p> <p><b>Globalt:</b> c. 100 % af BV &gt;1 % med underskrevet Code of Conduct d. 71 % of BV med 1. Audit e. Ny vietnamesisk fabrik/systue er opbygget baseret på BSCI krav f. Ny kvalitet sourcet fra SA8000 certificeret fabrik implementeret i eget sortiment</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>85 % af alle fast ansatte undervist i CSR og BSCI</li> <li>22 % af alle ansatte med anden nationalitet end DK</li> </ul> <p><b>Globalt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>75 % of BV med 1. audit</li> <li>25 % med selvevaluering</li> <li>BSCI pre-audit på ny vietnamesisk fabrik</li> </ul>																																								
<b>Arbejdstager-forhold</b>	<p>Medarbejderpolitik Whistleblower Arbejds miljøudvalg Arbejdspladsvurderinger</p> <p><b>Globalt:</b> BSCI - Code of Conduct Årligt besøg v. egne leverandører og egne produktionssteder</p>	<p>a. 78 % af alle fast ansatte undervist i CSR og BSCI b. 6 % ansat på særlige vilkår c. 100 % med kollektiv pensionsordning på 8,5 % efter 6 mdr. d. 39 % på førstehjælpskursus e. Løft reduceret m. 100 % ved pakkebånd og v. håndtering af paller</p> <p><b>Globalt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>100 % af BV &gt; 1% med underskrevet Code of Conduct</li> <li>71 % af BV med first audit</li> </ul>	<p>a. 85 % af alle ansatte undervist i CSR og BSCI b. 7 % ansat på særlige vilkår c. 100 % med kollektiv pensionsordning på 9,5 % efter 6 mdr. d. 40 % på førstehjælpskursus</p> <p><b>Globalt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>75 % af BV med first audit</li> <li>25 % med selvevaluering</li> <li>25% af egne leverandører skal gennemgå intern audit</li> </ul>																																								
<b>Miljø</b>	<p>Miljøpolitik Produktmærkning Deltager i Partnerskab for kemi</p> <p><b>Globalt:</b> Oeko Tex Standard 100 certificeret metervarer og tilbehør Jævnlig containerkontrol</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>(Pr. medarbejder)</th> <th>2013/2014</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Erhvervsaffald i KG</td> <td>145</td> </tr> <tr> <td>Pap til genanvendelse i KG</td> <td>47</td> </tr> <tr> <td>Varme i MWh og m3</td> <td>202</td> </tr> <tr> <td>Elektricitet i kWh</td> <td>2399</td> </tr> <tr> <td>Transport skib/ fly/truck</td> <td>57/6/37 %</td> </tr> <tr> <td>% af BV er af materialer med Oeko-Tex 100</td> <td>99 %</td> </tr> <tr> <td>% af BV er af materialer med EU-Blomsten</td> <td>47 %</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Globalt:</b></p> <p>a. Udarbejdelse af work-flow for procedurer vedr. Oeko Tex Standard 100 b. Kemikalie- og gaskontrol af 1 container.</p>	(Pr. medarbejder)	2013/2014	Erhvervsaffald i KG	145	Pap til genanvendelse i KG	47	Varme i MWh og m3	202	Elektricitet i kWh	2399	Transport skib/ fly/truck	57/6/37 %	% af BV er af materialer med Oeko-Tex 100	99 %	% af BV er af materialer med EU-Blomsten	47 %	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>135</td> <td>135</td> </tr> <tr> <td></td> <td>45</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td></td> <td>195</td> <td>185</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2300</td> <td>2300</td> </tr> <tr> <td></td> <td>60 /5/ 35 %</td> <td>60 / 5/ 35%</td> </tr> <tr> <td></td> <td>99 %</td> <td>99 %</td> </tr> <tr> <td></td> <td>47 %</td> <td>47 %</td> </tr> </tbody> </table> <p><b>Globalt:</b></p> <p>a. Eget Oeko Tex Standard 100 certifikat på 100 % af egne varer b. Kemikalie- og gaskontrol af 2 containere c. Udarbejdelse af kemikaliepolitik.</p>		2015	2016		135	135		45	45		195	185		2300	2300		60 /5/ 35 %	60 / 5/ 35%		99 %	99 %		47 %	47 %
(Pr. medarbejder)	2013/2014																																										
Erhvervsaffald i KG	145																																										
Pap til genanvendelse i KG	47																																										
Varme i MWh og m3	202																																										
Elektricitet i kWh	2399																																										
Transport skib/ fly/truck	57/6/37 %																																										
% af BV er af materialer med Oeko-Tex 100	99 %																																										
% af BV er af materialer med EU-Blomsten	47 %																																										
	2015	2016																																									
	135	135																																									
	45	45																																									
	195	185																																									
	2300	2300																																									
	60 /5/ 35 %	60 / 5/ 35%																																									
	99 %	99 %																																									
	47 %	47 %																																									
<b>Anti-korruption</b>	<p>Anti-korruptionspolitik Whistleblower</p> <p><b>Globalt:</b> BSCI - Code of Conduct</p>	<p>a. 78 % af alle fast ansatte undervist i CSR og BSCI b. Sager fremlagt via whistleblower ordningen er 100 % behandlet</p> <p><b>Globalt:</b></p> <p>c. 100 % af BV &gt;1% med signed Code of Conduct</p>	<p>a. 85 % af alle fastansatte undervist i CSR og BSCI</p> <p><b>Globalt:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>75 % af BV med first audit</li> <li>25 % med selvevaluering</li> </ul>																																								



# Global Compact – KPI's 2014

	What we do?	What we have achieved in 2013/2014	What we want in 2014/2015																																								
<b>Human rights</b>	Diversity policy Whistleblower  <b>Global:</b> BSCI – Code of Conduct Screening of all new suppliers Sourcing strategy with focus on suppliers with BSCI and SA8000 certification	a. 78% of all our permanent employees have received training in our CSR program and in the BSCI concept b. On the basis of our general values and our focus on diversity, 20% of our employees are from countries other than Denmark.  <b>Global:</b> c. 100 % of BV > 1 % with signed Code of Conduct d. 71 % of BV with 1. audit	a. 85% of all our permanent employees have received training in our CSR program and in the BSCI concept b. On the basis of our general values and our focus on diversity, 22 % of our employees are from countries other than Denmark.  <b>Global:</b> c. 75 % of BV with 1. audit d. 25 % with self assessment e. BSCI pre-audit at our new factory in Vietnam																																								
<b>Labour</b>	Employee policy Whistleblower Arbejdsmiljøudvalg Arbejdspladsvurderinger  <b>Global:</b> BSCI - Code of Conduct Every year we visit our suppliers	a. 78% of all our permanent employees have received training in our CSR program and in the BSCI concept b. In our organization 6% of our staff are employed on special terms c. 100 % with a collective pension scheme on 8,5% after 6 months d. 39 % of our staff have received first aid training e. Lifting reduced with 100 % at pakkebånd og v. håndtering af paller  <b>Global:</b> f. 100 % of BV > 1 % with signed Code of Conduct g. 71 % of BV with 1. audit	a. 85 % of all our permanent employees have received training in our CSR program and in the BSCI concept b. 7 % of our staff are employed on special terms c. 100 % with a collective pension scheme on 9,5% after 6 months d. 40 % of our staff have received first aid training  <b>Global:</b> e. 75 % of BV with first audit f. 25 % with self assessment g. 25 % of our suppliers with intern audit																																								
<b>Environment</b>	Environment policy Product labeling Participate in the program "Partnership against chemistry"  <b>Global:</b> Fabrics and accessories are Oeko Tex Standard 100 certified Regularly control of our containers	<table border="1"> <thead> <tr> <th>(Per employee)</th> <th>2013/2014</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Industry garbage in KG</td> <td>145</td> </tr> <tr> <td>Millboard for recycling in KG</td> <td>47</td> </tr> <tr> <td>Heat in MWh and m3</td> <td>202</td> </tr> <tr> <td>Electricity i KwH</td> <td>2399</td> </tr> <tr> <td>Transport ship/ air/truck</td> <td>57/6/37 %</td> </tr> <tr> <td>% of BV are materials with Oeko-Tex 100</td> <td>99 %</td> </tr> <tr> <td>% of BV are materials with EU-Flower</td> <td>47 %</td> </tr> </tbody> </table> <b>Global:</b> a. Work-flow for procedures containing Oeko Tex Standard 100 b. Chemicals – and gas control of 1 container	(Per employee)	2013/2014	Industry garbage in KG	145	Millboard for recycling in KG	47	Heat in MWh and m3	202	Electricity i KwH	2399	Transport ship/ air/truck	57/6/37 %	% of BV are materials with Oeko-Tex 100	99 %	% of BV are materials with EU-Flower	47 %	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2015</th> <th>2016</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>135</td> <td>135</td> </tr> <tr> <td></td> <td>45</td> <td>45</td> </tr> <tr> <td></td> <td>195</td> <td>185</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2300</td> <td>2200</td> </tr> <tr> <td></td> <td>60/5/ 35 %</td> <td>60/ 5 / 35 %</td> </tr> <tr> <td></td> <td>99 %</td> <td>99 %</td> </tr> <tr> <td></td> <td>47 %</td> <td>47 %</td> </tr> </tbody> </table> <b>Global:</b> a. 100 % of our own collections will be Oeko Tex Standard 100 certified b. Chemicals- and gas control of 2 containers c. Chemical policy with the aim to reduce the use of chemicals and residues in our textile production		2015	2016		135	135		45	45		195	185		2300	2200		60/5/ 35 %	60/ 5 / 35 %		99 %	99 %		47 %	47 %
(Per employee)	2013/2014																																										
Industry garbage in KG	145																																										
Millboard for recycling in KG	47																																										
Heat in MWh and m3	202																																										
Electricity i KwH	2399																																										
Transport ship/ air/truck	57/6/37 %																																										
% of BV are materials with Oeko-Tex 100	99 %																																										
% of BV are materials with EU-Flower	47 %																																										
	2015	2016																																									
	135	135																																									
	45	45																																									
	195	185																																									
	2300	2200																																									
	60/5/ 35 %	60/ 5 / 35 %																																									
	99 %	99 %																																									
	47 %	47 %																																									
<b>Anti-corruption</b>	Anti-corruption policy Whistleblower  <b>Global:</b> BSCI - Code of Conduct	a. 78% of all our permanent employees have received training in our CSR programme and in the BSCI concept b. Whistleblower cases 100 % solved  <b>Global:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>100 % of BV &gt;1% with signed Code of Conduct</li> <li>71 % of BV with 1. audit</li> </ul>	a. 85 % of all our permanent employees have received training in our CSR program and in the BSCI concept  <b>Global:</b> b. 75 % of BV with first audit c. 25 % with self assessment																																								

WE SUPPORT THE  
DANISH CULINARY TEAM



**KENTAUR**  
Work Wear of Denmark

Kentaur A/S | Blytækkervej 20 | DK-7000 Fredericia | Tel. +45 7594 1177 | Fax +45 7594 5777 | [www.kentaur.dk](http://www.kentaur.dk) | [kentaur@kentaur.dk](mailto:kentaur@kentaur.dk)