





COP 2012/2013

KENTAUR[®]
Work Wear of Denmark



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 Initiativ. 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, kan være med til at gøre en forskel sammen med de ti Global Compact principper, 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 make 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 relations, and it is our intention to integrate them into our organisation. We seek to influence our suppliers and associates, 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 interest in the diversity of employee relations. 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 tandem with the 10 Global Compact principles, can help to make a difference, not only today, but also many years hence.

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 levedsmiddelindustrien. Vi distribuerer vores tøj via Textile Service (industri vaskerier), og forhandlere på det europæiske marked og til større erhvervsvirksomheder.

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 To B company, specialising in the design of easy care professional work clothes. We provide work clothes for a wide spectrum of professions, including the service trade, the social and health care sectors, kitchen, cleaning, the hotel and restaurant industries, and the food industry. We distribute our clothes via Textile Service (industrial laundries), distributors for the European market, and to major companies.

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 åben, international 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 750 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 over 1% har i 2012 underskrevet vores Code of Conduct fra BSCI. I 2012-2013 har vi skærpet kravene yderligere, og alle evt. 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.

Endvidere holder Kentaur 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

På grund af vores generelle værdier og vores fokus på mangfoldighedspolitik var 13 % af vores ansatte af anden nationalitet end dansk i 2012. I 2012-2013 er ansatte med anden nationalitet end dansk steget til 17%. Antallet af fastansatte, som er undervist i vores CSR program og BSCI koncept er desværre fra 2011-2012 til 2012-2013 faldet fra 75 % til 71%. Dette skyldes blandt andet, at antallet af ansatte er steget siden 2011-2012, og vi af ressourcemæssige årsager ikke har gennemført undervisningen igen i første halvår i 2013.

Vi har fået installeret en whistleblower ordning, så ansatte frit og anonymt kan udtrykke sig. I 2013 har vi pushet en af vores store leverandører i et af risikolandene i forhold til BSCI re-audit og med et positivt resultat.



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 open, international and accommodating work place. Kentaur A/S supports the observance of human rights, and we disassociate ourselves from discrimination on the grounds of race, religion, gender, age or disability. It is vital to us that the disabled, women, people from countries other than Denmark or other employees with particular requirements are visible in the work place and are given the opportunity to build careers.

Our desire is to strengthen our focus on diversity in the company at every level, and we work constantly to create a tolerant work place with plenty of room for difference. We believe that diversity is a productive force for our company and serves to broaden our horizons.

What we do

The diversity policy, which we are continued implementing in our organisation, focuses on international human rights. This means that in the process of hiring, promoting or firing, we are conscious of not infringing the fundamental human rights conventions.

Our CSR (Corporate Social Responsibility) programme defines our initiatives in relation to the end user, the environment and the people, who have produced our clothes. We will uphold human rights and fundamental employee standards, wherever we operate.

Kentaur require all of our existing and future suppliers, at the very least, to sign our Code of Conduct, thus complying with our own, and BSCI's guidelines for cooperation. In 2012 all our suppliers with a buying volume of more 1% signed the Code of Conduct from BSCI. In 2012-2013 we made our requirements even more stringent: any possible future supplier must undergo a screening by Kentaur. The screening will assess whether the supplier and the factory can meet our own, and BSCI's guidelines, and become BSCI certified within three years. If the factory does not achieve BSCI certification within a period of four years, cooperation with that factory will cease.

Kentaur also keep constantly up to date and act in accordance with BSCI's audits and reporting with respect to existing suppliers. That means that, if the audits are overstepped, we will insist that the supplier has a re-audit.

What we have achieved

Because of our overall values and our commitment to a policy of diversity, in 2012 13% of our staff were of a nationality other than Danish. In 2012-2013 this number rose to 17%. Unfortunately, the number of our permanent staff, who are trained in our CSR programme and BSCI concept, fell from 75% in 2011-2012 to 71% in 2012-2013. This is partly due to the fact that, since 2011-2012, the number of staff has increased and, in order to save on resources, we did not organise training in the first six months of 2013.

We have set up a whistle-blower scheme, which encourages our staff to express themselves both freely and anonymously.

In 2013 we strong-armed one of our major suppliers in one of the risk countries to undergo a BSCI re-audit. The result was positive.

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, ligestillingsloven og undgår diskriminering på arbejdspladsen.

Vores arbejde med sikkerhed og trivsel sker i arbejdsmiljøudvalget, og vi har igen i 2012-2013 og 2013-2014 valgt at fortsætte vores samarbejde med Lido Fitness, som skal øge medarbejdernes trivsel. 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 750 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.

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 produktionssteder for egenproduktion samt egne leverandører. Vi orienterer os og handler ud fra BSCI's rapportering og audits.

Hvad har vi opnået

71 % af alle vores fastansatte er blevet undervist i vores CSR program og i BSCI konceptet i 2013 modsat de 75% i 2012. Faldet skyldes hovedsagligt det større antal af fastansatte i 2013, og undervisningen af ressourcemæssige årsager desværre ikke er blevet gennemført første halvår i 2013. I 2011-2012 havde vi i organisationen 2% ansat på særlige vilkår, hvilket i 2012-2013 er på 3%. 10 % af vores ansatte har været på første-hjælpskursus i 2011-2012. I 2012-2013 er det tal steget til 15%. Der blev i 2012-2013 arbejdet for, at vores nuværende kollektive pensionsordning, som indtræder efter 6 måneders ansættelse, skulle stige i år 2012 med et positivt resultat. Vores kollektive pensionsordning er fra 2011-2012 til 2012-2013 steget med 1%. Vi har indført madordning til de medarbejdere, som måtte ønske det og på favorable vilkår.

Vi har fået nedskrevet en arbejdsmiljøpolitik, og sikkerheden ved arbejde og besøg på lagret er øget væsentligt på grund af arbejdet i vores arbejdsmiljøudvalg. Fremadrettet vil organisationen hvert år afholde et arrangement/event/forløb omkring sund livsstil som motion, motivering til forbedring af livsstil mv. Første tre måneders sundhedsforløb blev gennemført efterår 2012 og næste forløb forventes i skrivende stund påbegyndt slut 2013/begyndelsen af 2014. Endvidere vil alle nye medarbejdere fremadrettet blive tilbudt et tre måneders sundhedsforløb vedr. sund livsstil.

I 2011-2012 viste vores foreløbige tal, at 35 % havde haft 1. audit som BSCI godkendte leverandører. I 2012-2013 er procentsatsen af BSCI godkendte leverandører steget til 37%. Årsagen til stigningen er en øget bevidsthed omkring vores produktionssteder set i forhold til BSCI godkendelse, og derfor har vi i 2012-2013 flyttet en del af vores produktion fra ikke godkendte BSCI leverandører til godkendte. Samtidig er vi opmærksomme på, at hovedvægten af vores handelsvarer ligeledes kommer fra BSCI godkendte leverandører.

GB

Labour

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 freedom to organise and the right to be a member of any trade union the member may choose are fundamental rights, which we uphold.

We want to safeguard a healthy and safe working environment for all our staff. We believe that working environment and satisfaction are one and the same, and that satisfaction is of enormous significance on a day-to-day basis for the individual and for the company.

We believe fundamentally that our social responsibility should encompass not only our own activities here in Denmark, but also our total supply chain, regardless of where production takes place. Our customers should be able to trust that we have properly considered the very seamstress, who sewed the clothes those customers are now holding.

We will not accept child labour, dangerous work, unreasonably long working days or pay, which is lower than the current industrial rate in the country of production. Because we do not own the production facilities, we want to strengthen our collaboration with suppliers in terms of working conditions, and influence the individual supplier in terms of our views on working conditions and employee relations. We want to be open and transparent right across the organisation and publicise the results of our efforts.

What we do

In 2012 we devised an employment policy, which focuses on openness, training and a safe working environment. This policy will ensure that we uphold equal opportunities and an employee's right to be a member of any trade union she/he may wish. It will also guarantee that we avoid discrimination in the work place.

Our efforts in the fields of safety and wellbeing are the duty of our working environment committee. Again in 2012-2013 and 2013-2014 we chose to continue our cooperation with Lido Fitness, in our effort to enhance the wellbeing of our staff. All staff have the option of massage or acupuncture once or twice a month at very favourable rates.

We have a collective bonus scheme, in which all staff receive a percentage of the organisation's annual profits. We have a collective pension scheme, which is moving in a positive way.

Whenever possible, we try to create jobs on special terms, e.g. for the long-term unemployed and trainees, and work ability testing for the unemployed.

In global terms, we have joined BSCI, a federation of 750 European companies, all of whom act according to a set of ethical rules, a Code of Conduct. This concept will help us to guarantee compliance with human rights amongst our business partners by means of impartial audits at factory level. The programme is now up and running, and 100% of our suppliers with at least 1% of Buying Volume have signed our BSCI Code of Conduct.

Year by year we will measure the standards of the factories, which we use for our production, and be more open in terms of our observations and the continuous improvements we achieve.

That is why every year Kentaur visit all sites for our own production, as well as those of our suppliers. Kentaur also keep constantly up to date and act in accordance with BSCI's audits and reporting.

What we have achieved

In 2012-2013 71% of our permanent staff were trained in our CSR programme and the BSCI concept, as opposed to 75% in 2011-2012. The decrease is partly due to the increase in the number of permanent staff in 2013, so unfortunately, in order to save on resources, we did not organise training in the first six months of 2013.

In 2011-2012 the organisation employed 2% of our staff under special conditions. In 2012-2013 this number rose to 3%. In 2011-2012 10% of our employees went on a first aid course. In 2012-2013 the figure rose to 15%. In 2012-2013 we worked to ensure that our current collective pension scheme, which begins after six months of employment, would rise in the year 2012 with a positive result. From 2011-2012 to 2012-2013 our collective pension scheme increased by 1%. We introduced, at a very attractive price, a company lunch programme for any staff, who would like to sign up.

We have established a health and safety policy, both in the workplace and on visits to the warehouse, has increased significantly thanks to the work of our work environment committee. In the future, every year the company will organise an event/course on the subject of a healthy lifestyle, dealing with issues such as exercise, motivation to improve lifestyle etc. The first three-month course took place in autumn 2012. At time of writing, we expect the next course to take place at the end of 2013/beginning of 2014. In addition, in the future, all new staff will be offered a three-month course on the subject of a healthy lifestyle.

In 2011-2012 our provisional figures revealed that 35% had had 1 audit as BSCI certified suppliers. In 2012-2013 the percentage of BSCI certified suppliers rose to 37%. The increase is due to greater awareness in our production sites in terms of BSCI certification. That is why in 2012-2013 we shifted part of our production from non-BSCI certified suppliers to certified suppliers. We also make sure that the bulk of our commodities come from BSCI certified suppliers.

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.

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. Det er vores mål fortsat at øge vores procentsats af miljøcertificerede metervarer og tilbehør på certifikater som f.eks. EU-blomst.

Vi er i skrivende stund ved at integrere et kemikalieprogram, der skal sikre, at vi reducerer brugen af skadelige kemikalier i produktionen af vores tøj. Vi vil i turnus løbende registrere og teste validiteten af alle metervarer med Oeko Tex 100 certifikat. Vi vil i form af stikprøvekontrol føre ekstern kontrol ved Bureau Veritas på enkelte styles fra produktion i såvel risikolande som egenproduktion, og vi vil jævnligt foretage kontrol af vores containere i forhold til tilførte kemikalier. Kemikalieprogrammet skal være implementeret i 2014.

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. Endvidere skifter vi vores el-pærer til energi pærer, hvor det vil være muligt, i 2014 og placerer bevægelsessensorer i mødelokale og kantine, hvor det kan lade sig gøre.

Hvad har vi opnået

I 2012-2013 har vi reduceret vores erhvervsaffald fra 185 kg til 179 kg pr. medarbejder. Trods nedgangen når vi ikke helt målsætningen på 167 kg pr. medarbejder. Det skyldes blandt andet, at vores affaldssortering ved den enkelte arbejdsplads først blev indført efterår 2013 frem for foråret, som vi havde håbet på og derfor ikke indgår i beregningerne endnu. Pap til genanvendelse er faldet fra 272 kg pr medarbejder til 63kg. Det drastige fald kan udelukkende forklares med en fejl i de tidligere registreringer, da vi ikke har ændret på vores procedurer eller emballage. I forhold til brugen af elektricitet var vores mål for 2012-2013 en reducere fra 2653 KwH til 2534 KwH. Vi realiserer 2575 KwH.

I 2012 brugte vi Oeko Tex Standard 100 på 98 % af alle metervarer og tilbehør i egenproduktion. I 2013 er det tal steget til 99%. Vi beregnede ligeledes, at vi i 2012 havde det europæiske miljømærke, EU-blomsten, på 26 % af vores egenproducerede produkter. I 2012-2013 var vores mål 30 %, og vi ligger i dag på en procentsats på 29%. En positiv fremgang som skyldes, at antallet af solgte varer med EU-blomst er steget igennem det sidste år.

I forbindelse med fordelingen af transport på henholdsvis fly, truck og sø, må vi desværre konstatere, at vores flytransport er steget fra 5% til 9% i 2012-2013. Vi havde kalkuleret med en stigning på 2% men må konstatere, at det blev 4%. Årsagen skyldes et par store poster i henholdsvis oktober og november 2012, dels på grund af problemer med vores råvarer og dels på grund af, at vi måtte fremskynde nyheder til markedsføring i vores hovedkatalog. Vi arbejder fremadrettet på at få nyheder hjem løbende og via skib frem mod næste katalog. Endvidere er truck steget fra 25% til 39% og vores målsætning var 33%. Årsagen er en væsentlig stigning af varer fra vores nærproduktion og de større mængder, som vi modtager fra nærproduktionen. Vi arbejder fortsat på at få flyttet transport væk fra fly, så vi i 2013-14 når målsætningen på 7%.

Globalt har vi valgt at sætte fokus på branchens kemikalieudfordringer. Vi har udviklet et kemikalieprogram, som i 2014 skal implementeres. Der vil i næste COP rapport følge mere om vores kemikalieprogram.



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

Responsibility to the environment is a fundamental value for Kentaur A/S, and we want to operate our business in the most environmentally friendly way as possible, not only because there is money to be earned by safeguarding the environment, but also because we believe that the future is green. We want to reduce our environment emissions in the operation of our business, and we want to be a reliable and environmentally responsible partner for our customers. We want to support environmentally friendly technologies and help improve knowledge of environmentally friendly products and choice of materials.

What we do

We integrate environmental consideration into our day-to-day business in market terms. In other words, we want to run a profitable company with respect for the environment and human beings.

In 2011-2012 we devised an environmental policy, which defines where we will direct our resources, in relation to our business partners and the finished product, both locally and globally.

We will focus on the environmental impact in the production of clothes, with a special emphasis on transport to Denmark. We do everything we can to cut down our use of airfreight. We calculate the freight share of air, sea and road, and we are working to shift freight away from air to sea and road. Our goal is to reduce our use of airfreight in 2013.

We are innovative, and always consider new methods and new materials, when we select our fabrics.

Most of the fabrics and accessories we use are Oeko Tex Standard 100 certified. It is our goal to increase our percentage rate of environmentally certified fabrics and accessories.

At time of writing, we are in the process of integrating a chemical programme to ensure that we reduce the use of harmful chemicals in the production of our clothes. In a rota system we will regularly record and test the validity of all fabrics with the use of the Oeko Tex 100 certificate. We will carry out external spot checks at Bureau Veritas on individual styles, manufactured at both our own facilities and at those in risk countries, and we will carry out regular checks of our containers to keep an eye open for added chemicals. The chemical programme will be implemented in 2014.

We record our in-house consumption of resources, so we can reduce our residual waste, heating and electricity consumption, and establish measurable KPIs. That is why we have introduced waste separation at the individual workplaces. It is our goal to achieve a 10% improvement in terms of our residual waste in 2013-2014. In 2014, wherever possible, we will also replace our electric light bulbs with low-energy bulbs and install motion sensors in the conference room and canteen.

What we have achieved

In 2012-2013 we reduced our commercial waste from 185 kg to 179 kg per member of staff. Despite this reduction, we have not achieved our ultimate target of 167 kg per member of staff. One reason is that our waste separation system at individual workplaces was first introduced in autumn 2013 instead of spring, which is what we had hoped for. Therefore it has not been factored into our calculations. Cardboard for recycling fell from 272 kg per member of staff to 63 kg. This drastic decline can only be ascribed to an error in the earlier records, because we have changed neither our procedures nor our packaging. In terms of electricity consumption, our goal for 2012-2013 was a reduction from 2653 kWh to 2534 kWh. The result was 2575 kWh.

In 2012 we applied Oeko Tex Standard 100 to 98% of all the fabrics and accessories, which we manufactured ourselves. In 2013 the figure rose to 99%. We also calculated that in 2012 we would have the European eco label, the EU Flower, on 26% of our own manufactured products. In 2012-2013 our goal was 30% and we are currently at a percentage of 29%. This positive growth is due to the increase in sales, over the past year, of products carrying the EU Flower.

In terms of sharing transport between air, road and sea, unfortunately we must record that, in 2012-2013, our use of air increased from 5% to 9%. Though we had counted on an increase of 2%, it turned out to be 4%. This is the result of a couple of major budgetary items in October and November 2012: partly because of problems with our raw materials and partly because we had to expedite new products at the last moment for marketing in our main catalogue. In the future we will make sure we import new products on a regular basis by sea for the next catalogue. Road freight increased from 25% to 39% despite our 33% target. The reason is a substantial increase in goods from our local production and the large quantities we receive from local production. We will continue to shift transport away from air, so that, in 2013-14, we can reach our target of 7%.

On the global level we have chosen to focus on the industry's chemical challenges. We have developed a chemical programme, which will be implemented in 2014. In our next COP report you will be able to read more about our chemical programme.





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 smørepeng.

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.

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 2012 haft 75 % af alle vores fastansatte på kursus i grundlæggende CSR, i Kentaur's CSR-program samt i BSCI-konceptet. Vores mål for 2013 var, at 90% var undervist i vores CSR principper. Desværre er antallet underviste faldet fra 75% til 71% i 2013. Dette fald skyldes hovedsagligt flere ansatte i 2013, og vi ikke har fået gennemført undervisning i første halvår af 2013.

Vi har i 2013 etableret en whistleblower ordning.

I 2011-2012 viste vores foreløbige tal, at 35 % har haft 1. audit. I 2012-2013 ligger procentsatsen af BSCI godkendte leverandører med 1. audit på 37%.



GB

Anti-Corruption

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

What we want

It is one of Kentaur's values to be open and honest in the way we run our business. Therefore we disassociate ourselves entirely from the use of bribery, corruption or any other form of pay-off.

We want to work against corruption and bribery of any kind in our efforts to run a healthy and profitable business. We seek to encourage our business partners to refrain from the use of corruption, in order to remain objective.

What we do

We have devised an anti-corruption policy, which will help ensure that Kentaur A/S run their business both openly and honestly.

We do not offer, promise or expect bribes or other illicit advantages to achieve or protect our business opportunities. This applies at both staff and company levels. We do not pay any form of protection money to achieve favourable conditions, and no employee must either give or receive inappropriate gifts in connection with their work.

We give no financial support to political parties or organisations with a political agenda, which does not respect fundamental human rights.

We have decided to enable all staff to express complaints, suspicions or concerns anonymously to the company.

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 2012 75% of our permanent staff went on a course in basic CSR: learning about Kentaur's CSR programme and the BSCI concept. Our goal for 2013 was that 90% of staff would be given training in our CSR principles. Unfortunately, in 2013 the number fell from 75% to 71%. The decrease is mainly due to the fact that the number of staff increased in 2013 and we did not organise training in the first six months of the year. In 2013 we established a whistle-blower scheme.

In 2012-2013 our preliminary figures reveal that 37% have had their first audit. Our next COP report will contain much more on this subject.

Global Compact – KPI's 2014

	Hvad gør vi?	Hvad har vi opnået i 2012/2013?	Mål for 2013/2014																																								
Menneskerettigheder	<p>Mangfoldighedspolitik Whistleblower</p> <p>Globalt: BSCI – Code of Conduct Screening af nye leverandører</p>	<p>a. 71 % af alle fast ansatte undervist i CSR og BSCI b. 14 % af alle ansatte har anden nationalitet end dansk c. Whistleblower etableret</p> <p>Globalt: d. 100 % af BV >1 % med underskrevet Code of Conduct e. 37 % of BV with 1. Audit</p>	<p>a. 90 % af alle fast ansatte undervist i CSR og BSCI b. 17 % of alle ansatte med anden nationalitet end DK</p> <p>Globalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> 40 % of BV with 1. audit 60 % med selfassessment 																																								
Arbejdstagerforhold	<p>Medarbejderpolitik Whistleblower</p> <p>Globalt: BSCI - Code of Conduct Årligt besøg af egne leverandører og egne produktionssteder</p>	<p>a. 71 % af alle fast ansatte undervist i CSR og BSCI b. 3 % ansat på særlige vilkår c. 100 % med kollektiv pensionsordning på 7,5 % efter 6 mdr. d. 15 % på førstehjælpkursus</p> <p>Globalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> 100 % of BV > 1% med underskrevet Code of Conduct 37 % of BV with first audit 	<p>a. 90 % af alle ansatte undervist i CSR og BSCI b. 4 % ansat på særlige vilkår c. 100 % med kollektiv pensionsordning på 8,5 % efter 6 mdr. d. 20 % på førstehjælpkursus</p> <p>Globalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> 40 % of BV with first audit 60 % med selfassessment 																																								
Miljø	<p>Miljøpolitik Produktmærkning</p> <p>Globalt: Kemikalieprogram</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>(Pr. medarbejder)</th> <th>2012/2013</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Erhvervsaffald i KG</td> <td>179</td> </tr> <tr> <td>Pap til genanvendelse i KG</td> <td>63</td> </tr> <tr> <td>Varme i MWh og m3</td> <td>232</td> </tr> <tr> <td>Elektricitet i kWh</td> <td>2575</td> </tr> <tr> <td>Transport skib/ fly/truck</td> <td>52/9/39 %</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>29 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>Globalt: a. Udarbejdelse af kemikalieprogram</p>	(Pr. medarbejder)	2012/2013	Erhvervsaffald i KG	179	Pap til genanvendelse i KG	63	Varme i MWh og m3	232	Elektricitet i kWh	2575	Transport skib/ fly/truck	52/9/39 %	% af BV er af materialer med Oeko-Tex 100	99 %	% af BV er af materialer med EU-Blomsten	29 %	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>2013</th> <th>2014</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td>175</td> <td>175</td> </tr> <tr> <td></td> <td>63</td> <td>63</td> </tr> <tr> <td></td> <td>215</td> <td>215</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2500</td> <td>2500</td> </tr> <tr> <td></td> <td>53 / 7 / 40 %</td> <td>53 / 7 / 40 %</td> </tr> <tr> <td></td> <td>99 %</td> <td>99 %</td> </tr> <tr> <td></td> <td>30 %</td> <td>30 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>Globalt: a. 100% implementeret kemikalieprogram</p>		2013	2014		175	175		63	63		215	215		2500	2500		53 / 7 / 40 %	53 / 7 / 40 %		99 %	99 %		30 %	30 %
(Pr. medarbejder)	2012/2013																																										
Erhvervsaffald i KG	179																																										
Pap til genanvendelse i KG	63																																										
Varme i MWh og m3	232																																										
Elektricitet i kWh	2575																																										
Transport skib/ fly/truck	52/9/39 %																																										
% af BV er af materialer med Oeko-Tex 100	99 %																																										
% af BV er af materialer med EU-Blomsten	29 %																																										
	2013	2014																																									
	175	175																																									
	63	63																																									
	215	215																																									
	2500	2500																																									
	53 / 7 / 40 %	53 / 7 / 40 %																																									
	99 %	99 %																																									
	30 %	30 %																																									
Anti-korruption	<p>Anti-korruptionspolitik Whistleblower</p> <p>Globalt: BSCI - Code of Conduct</p>	<p>a. 71 % af alle fast ansatte undervist i CSR og BSCI b. Whistleblower etableret</p> <p>Globalt: c. 100 % of BV >1% med signed Code of Conduct</p>	<p>a. 90 % af alle fast ansatte undervist i CSR og BSCI</p> <p>Globalt:</p> <ul style="list-style-type: none"> 40 % of BV with first audit 60 % med selfassessment 																																								

Global Compact – KPI's 2014

	What we do?	What we have achieved in 2012/2013?	What we want in 2013/2014																																
Human rights	Diversity policy Whistleblower Global: BSCI – Code of Conduct Every year we visit our suppliers on our own	<ul style="list-style-type: none"> 71% of all our permanent employees have received training in our CSR programme 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. Whistleblower established Global: In 2012 all our business partners signed our BSCI Code of Conduct, in which Buying Volume constitutes more than 1%. <ul style="list-style-type: none"> 37 % of BV with 1. audit 	a. 90% of all our permanent employees have received training in our CSR programme and in the BSCI concept b. On the basis of our general values and our focus on diversity, 17% of our employees are from countries other than Denmark. Global: c. 40 % of BV with 1. audit d. 60 % with self assessment																																
Labour	Employee policy Whistleblower Global: BSCI - Code of Conduct	a. 71% of all our permanent employees have received training in our CSR programme and in the BSCI concept b. In our organisation 3% of our staff are employed on special terms c. We have a collective pension scheme d. 15% of our staff have received first aid training Global: e. In 2012 all our business partners signed our BSCI Code of Conduct, in which Buying Volume constitutes more than 1%. f. 37 % of BV with 1. audit	a. 90 % of all our permanent employees have received training in our CSR programme and in the BSCI concept b. 4 % of our staff are employed on special terms c. We have a collective pension scheme d. 20% of our staff have received first aid training Global: e. 40 % of BV with first audit f. 60 % with self assessment																																
Environment	Environment policy Product labeling Global: Chemical programme	<table border="1"> <thead> <tr> <th>(Per employee)</th> <th>2012/2013</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Industry garbage in KG</td> <td>179</td> </tr> <tr> <td>Millboard for recycling in KG</td> <td>63</td> </tr> <tr> <td>Heat in MWh and m3</td> <td>5/232</td> </tr> <tr> <td>Electricity i Kwh</td> <td>2575</td> </tr> <tr> <td>Transport ship/ air/truck</td> <td>52/9/39 %</td> </tr> <tr> <td>% of BV are materiale with Oeko-Tex 100</td> <td>99 %</td> </tr> <tr> <td>% of BV are materials with EU-Flower</td> <td>29 %</td> </tr> </tbody> </table> Global: a. Chemical programme in progress	(Per employee)	2012/2013	Industry garbage in KG	179	Millboard for recycling in KG	63	Heat in MWh and m3	5/232	Electricity i Kwh	2575	Transport ship/ air/truck	52/9/39 %	% of BV are materiale with Oeko-Tex 100	99 %	% of BV are materials with EU-Flower	29 %	<table border="1"> <thead> <tr> <th>2013/2014</th> <th>2014/2015</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>175</td> <td>175</td> </tr> <tr> <td>63</td> <td>63</td> </tr> <tr> <td>4/215</td> <td>4/215</td> </tr> <tr> <td>2500</td> <td>2500</td> </tr> <tr> <td>53/ 7/ 40 %</td> <td>53 /7 / 40 %</td> </tr> <tr> <td>99 %</td> <td>99 %</td> </tr> <tr> <td>30 %</td> <td>30 %</td> </tr> </tbody> </table> Global: a. Chemical programme implemented	2013/2014	2014/2015	175	175	63	63	4/215	4/215	2500	2500	53/ 7/ 40 %	53 /7 / 40 %	99 %	99 %	30 %	30 %
(Per employee)	2012/2013																																		
Industry garbage in KG	179																																		
Millboard for recycling in KG	63																																		
Heat in MWh and m3	5/232																																		
Electricity i Kwh	2575																																		
Transport ship/ air/truck	52/9/39 %																																		
% of BV are materiale with Oeko-Tex 100	99 %																																		
% of BV are materials with EU-Flower	29 %																																		
2013/2014	2014/2015																																		
175	175																																		
63	63																																		
4/215	4/215																																		
2500	2500																																		
53/ 7/ 40 %	53 /7 / 40 %																																		
99 %	99 %																																		
30 %	30 %																																		
Anti-corruption	Anti-corruption policy Whistleblower Global: BSCI - Code of Conduct	a. 71% of all our permanent employees have received training in our CSR programme and in the BSCI concept b. Whistleblower established Global: <ul style="list-style-type: none"> 100 % of BV >1% with signed Code of Conduct 37 % of BV with 1. audit 	a. 90 % of all our permanent employees have received training in our CSR programme and in the BSCI concept Global: b. 40 % of BV with first audit c. 60 % with self assessment																																