

## Pressalit Group A/S

### Communication om Progress 2010 – Rapport om FNs Global Compact

#### Om Pressalit Group

Pressalit startede i 1954 og er i dag en af Europas førende producenter af toiletsæder og badeværelsesløsninger for bevægelseshæmmede.

I dag er Pressalit et koncernselskab med 2 selvstændige forretningsområder: Pressalit Seats og Pressalit Care. Forretningsområderne forfølger egne mål og bearbejder egne udvalgte segmenter, men deler og udvikler en levende kultur, baseret på det fælles overordnede værdigrundlag: Vi lytter. Vi giver. Vi leger. Vi handler.

Pressalit Groups 382 medarbejdere skaber, med udgangspunkt i hovedkvarteret i Ry, en omsætning på 460,3 mio. kr (2009) - primært på de europæiske markeder. Eksport-andelen udgjorde således 80% i 2009.

#### Udtalelse fra ordførende direktør

Corporate Social Responsibility er en vigtig del af dagsordenen i Danmark og en del af praksis i vores måde at drive forretning på i Pressalit Group. Vi tager fortsat vores ansvar om at være en socialt ansvarlig virksomhed alvorligt.

Vi har siden vores sidste Global Compact rapport fortsat arbejdet med implementering af virksomhedens Code of Conduct. Den bygger bl.a. på de ti principper fra Global Compact, og på den måde understreger vi vores støtte til Global Compact.

I 2010 har virksomheden for første gang igangsat produktion af toiletsæder uden for Danmark, nemlig i Thailand. Der har fra ledelsen været meget stor opmærksomhed på ansvaret for at opføre sig etisk forsvarligt, og derfor er vores Code of Conduct introduceret med grundighed for vore nye kollegaer, der arbejder i Thailand.

Efterfølgende er her en beskrivelse af nogle aktiviteter og resultater fra 2010, som vedrører vores engagement i Global Compact. Aktiviteterne er beskrevet hver for sig. Vi har valgt kun at nævne dem en gang, om end nogle af dem vedrører mere end et princip. Måling af aktiviteter og resultaterne er kun beskrevet, hvor det har relevans. Vi håber, at denne måde vil gøre rapporten læsevenlig og give et godt indtryk af vores intentioner og handlinger.

Hermed ønsker jeg at understrege vores fortsatte støtte til Global Compact.



Dan Boyter  
Executive Vice President

## **Global Compact i Pressalit Group**

### **Overordnet set: Code of Conduct**

Tilslutningen til De Forenede Nationers Global Compact initiativ er en vigtig hjørnesteen i Pressalit Groups arbejde med Corporate Social Responsibility i almindelighed og vores Code of Conduct i særdeleshed.

I vores Code of Conduct indgår alle 10 principper fra Global Compact, således at vores etiske spilleregler som minimum stiller de krav, som der stilles via Global Compact.

Code of Conduct i er løbet af 2010 implementeret i virksomhedens afdelinger ved diverse afdelingsmøder, således at alle medarbejdere har haft lejlighed til at diskutere de begrænsninger og muligheder, som spillereglerne giver. Dermed ved alle medarbejdere også, at vi som virksomhed stiller krav til vores leverandører og andre samarbejdspartnere om som minimum at leve op til de ti principper formuleret i Global Compact.

Pressalit Groups Code of Conduct er bygget op omkring 5 overskrifter: Mangfoldighed, miljø, anti-korruption, overholdelse af lovgivning og menneskerettigheder. Vores Code of Conduct findes med de fem overskrifter på vores hjemmeside: [pressalitgroup.com](http://pressalitgroup.com), mens de enkelte etiske spilleregler findes på vores intranet, idet de er tænkt til at være et dynamisk dokument, der til stadig skal udvikles ved at sætte etik på dagsordenen.

### **Overordnet set: Leverandørstyring**

Global Compacts principper er også en vigtig hjørnesteen i vores arbejde med leverandører. Vores strategisk vigtigste leverandører, som er dem, vi handler med for over 5 millioner d.kr., får den største opmærksomhed. Som miljø- og kvalitetscertificeret virksomhed (ISO 9001 & 14001) fokuserer vi meget på, at vores leverandører, hvis ikke de selv er certificeret, arbejder efter "ISO-lignende" principper.

Leverandører skal leve op til vores indkøbsbetingelser, hvori indgår, at de skal sikre sig, at principperne i Global Compact overholdes.

Ovennævnte procedurer gælder for Pressalit Seats, mens metodikken for Pressalit Care indtil 2011 har været lidt anderledes. Også leverandører til Pressalit Care er gjort opmærksom på og afkrævet svar på, hvorvidt de lever op til kravene i Global Compact.

Pressalit auditerer leverandører i forbindelse med egne besøg.

I 2011 bliver indkøb af vore forretningsområder samlet og vil dermed blive underlagt den styring, som er beskrevet med Pressalit Seats.

## **Human Rights (Princip 1-2)**

### **Konkrete tiltag – mangfoldighed: graduates**

Pressalit Group A/S har i nogle år arbejdet med at have 2-årige graduates i virksomheden. Da vi i 2010 opslog to nye stillinger, fik vi mange ansøgere. På baggrund af ansøgernes store antal og høje kvalitet valgte vi at ansætte ikke blot to kandidater, men fire. Tilfældigvis var de fire kandidater, som vi vurderede bedste egnede fra Uzbekistan, Peru og Polen. Alle fire er startet i august 2010 og påvirker med deres tilstedeværelse vores tilgang til mangfoldigheden – hvilket vi – bort set fra deres faglige bidrag – også værdsætter. Selvom vi har et stort eksportmarked, så er vi på mange måder stadig en meget dansk virksomhed, hvor hovedparten af de ansatte har deres daglige gang i Ry.

### **Konkrete tiltag – mangfoldighed: kulturelle baggrunde**

I efteråret 2010 laver vi en forsøgsvis optælling af medarbejdere, som vi på baggrund af deres navn vurderede havde en ikke-skandinavisk baggrund. Efter vores bedste overbevisning har vi omkring 10 %. Det er dog vigtigt at pointere, at der er tale om et kvalificeret skøn, idet vi ikke registrer folks nationalitet.

Mangfoldighed er et nøgleord hos Pressalit, hvor vi til stadighed understreger, at alle er velkomne som medarbejdere. Senest er det formuleret i vores Code of Conduct: ” Vi finder styrke gennem forskellighed. Vi vil afspejle et globalt samfund og har derfor øje for mangfoldighed i etnicitet, uddannelsesbaggrund, køn, religion, seksualitet, alder og arbejdsevne”.

### **Konkrete tiltag – mangfoldighed: praktikanter**

Hos Pressalit giver vi så vidt muligt plads til at tage praktikanter ind. Vi har elev/lærlinge-stillinger, og vi giver plads til, at studerende fra overbygningen på lange videregående uddannelser kommer på et praktikophold på ca. 4 måneder i virksomheden. Endelig arbejder vi også med at give vores bidrag til den samfundsmæssige opgave, det er, at give rum og muligheder til mennesker på overførselsindkomster, som skal afklares på arbejdsmarkedet.

### **Konkrete tiltag – mangfoldighed: LGBT**

I marts 2010 holdt Pressalits viceadministrerende og ordførende direktør, Dan Boyter, oplæg på en konference om diversity arrangeret af Dansk Industri. Dan Boyter var udset til at perspektivere den vinkel på mangfoldighed, som er vilkårene for LGBT (lesbian, gay, bi- and transeksual).

Hos Pressalit søger vi at imødekommende ved bl.a. at have et seksuelt perspektiv med, når vi drøfter mangfoldighed og søger på den måde en åben kultur, hvor vi ligefremt kan drøfte sammensætning af medarbejdere i forhold til mangfoldighed.

Hos Pressalit er det en del af at være leder at tænke mangfoldighed og foregå som et godt eksempel ved at være rollemodel. Opgaven som rollemodel sættes i spil ved, at alle ledere får en introduktion af personalechefen.

Endelig lægger vi vægt på at formulere os, så alle føler sig inkluderet. Eksempelvis inviterer vi altid ”du og din partner” til firma-arrangementer og signalerer dermed, at kærester såvel som ægtefæller er velkomne. Det er en gestus ikke blot over LGBT men også over for virksomhedens unge medarbejdere.

### **Forventet udbytte og aktiviteter i 2011**

I 2011 vil vi fortsat udvikle på virksomhedens mangfoldighed og vil sætte fokus på, at alle afdelinger på sigt definerer og målsætter deres mangfoldighed som bidrag til en mangfoldig arbejdsplads.

## **Labour Standards (Princip 3-6)**

### **Konkrete tiltag - recetificering Det Sociale Indeks**

Det Sociale Indeks, som er et certificeringsværktøj om socialt ansvar - udviklet af Beskæftigelsesministeriet - har Pressalit brugt siden 2003, hvor vi først gang blev godkendt til at bruge mærket. Siden er indekset udviklet som et dialogværktøj, som virksomhederne selv bruger i eksempelvis SU-regi og dermed får lejlighed til at diskutere både, hvad man allerede gør, og hvor der er plads til forbedringer. Hos Pressalit gennemførte vi en selvevaluering i december 2009. På den baggrund lavede vi en handlingsplan med nogle forbedringspunkter omkring eksempelvis kompetenceudvikling og bedre markedsføring af den lovpligtige helbredsundersøgelse for medarbejdere, der arbejder om natten.

### **Konkrete tiltag – ændring i skifteholdsstruktur**

I foråret 2009 søsatte Pressalit et projekt om at ændre på skifteholdsstrukturen i vores produktion for at bedre den generelle sundhedstilstand for medarbejderne. En projektgruppe arbejdede gennem nogle måneder med at komme se nærmere på, hvordan færre medarbejdere kunne arbejde på turnus med treholdskift: nat, aften, dag. Der var oplæg fra flere eksperter, der fortalte dels om de sundhedsmæssige aspekter af et arbejde på skiftehold, dels de overenskomstmæssige vilkår for skiftehold kontra faste tidspunkter m.v.

Der blev holdt medarbejder-møder, hvor alle medarbejdere blev informeret om initiativerne. Medarbejderne fik også mulighed for at tilkendegive deres ønsker på et spørgeskema, som de havde nogle uger til at besvare, således at de havde lejlighed til også at drøfte deres fremtidige arbejdsvilkår med deres eventuelle samlever. En ændring af arbejdstider har også nogle økonomiske perspektiver, som medarbejderne på forhånd var orienteret omkring.

På baggrund af ønskerne iværksatte produktionsledelsen en udvidelse af dagholdet, hvor medarbejdere arbejder på faste tidspunkter i dagtimerne. På den ene side lagde man stor vægt på medarbejdernes egne ønsker, på den anden side så man også på den enkelte medarbejders trivsel og bad på den baggrund medarbejdere om at flytte til daghold.

Det var en overraskelse, at så relativt få medarbejdere havde lyst til at opgive treholdsskift. Dog tror vi, at når kollegaer ser, hvordan de nye på daghold trives, så vil lysten brede sig. Vi håber derfor på, at vi på sigt kan udvide vores daghold og/eller arbejder med flere faste hold. Det er også en mulighed at arbejde med mere fleksible arbejdstider, eksempelvis ved at definere, at der er brug for 10 medarbejdere i tidsrummet fra 06 til 18, og der så eksempelvis kan være medarbejdere, der arbejder fra kl. 10 til kl. 18, mens andre møder fra 6 til 14.

### **Konkrete tiltag – fravær**

I forsommeren nedsatte vi endnu en projektgruppe til at arbejde med konkrete tiltag til at nedbringe fraværet blandt funktionærlignende ansatte. Fraværet har for denne gruppe gennem en årrække ligget temmelig højt. Og det er på trods af diverse tiltag ikke lykkedes at nedbringe procenten til det ønskede niveau på 3%.

### **Konkrete tiltag - Energimåling**

I 2010 målte Pressalit Group A/S for tredje gang medarbejdernes tilfredshed med en svardeltagelsen på 81 %. – Desværre en smule (3 %) lavere end det forgående år. Alle afdelinger kommer med planer for de forbedringer, man vil gennemføre i egen afdeling. Planerne samles op og diskuteres på Senior Management Teammøde.

### **Konkrete tiltag – ansættelser på særlige vilkår**

I virksomheden er der også plads til medarbejdere, der er ansat på særlige vilkår – typisk i fleksjob. I 2010 opsagde virksomheden sin kontrakt om rengøring hos den daværende, eksterne leverandør, bl.a. fordi vi ønskede at skabe et hold af fleksjobbere til at varetage rengøringen af vores kontorarealer.

Ordningen er nu etableret i et tæt samarbejde med Skanderborg Kommune, som mestendels har stået for rekrutteringen af de hen ved 6 medarbejdere, vi p.t. har ansat.

### **Konkrete tiltag - helbredsundersøgelse**

Da vi i virksomheden har natarbejde, skal vi tilbyde medarbejderne en helbredsundersøgelse minimum hvert tredje år. I 2008 var der kun omkring 20 % af medarbejderne, der deltog i helbredsundersøgelsen, så det var et mål for os, at en langt større andel af medarbejderne skulle deltage.

Ved dette års helbredsundersøgelse gjorde vi et forarbejde, hvor vi engagerede den bedriftssundhedslæge, der skulle forestå undersøgelserne til at give et oplæg for medarbejdere. Samtidig tilbød vi ikke blot skifeholdene men også dagholdet et helbredstjek. Medarbejderne blev på møderne dels præsenteret for den læge, de senere skulle møde ved et helbredstjek, dels fik de diverse oplysninger om, hvad tjekket gik ud på, gennemgang af det spørgeskema, der udfyldes i forbindelse med tjekket, tavshedspligten og nogle generelle oplysninger om, hvad søvn, kost og motion i særdeleshed betyder for en skifteholdsmedarbejder.

Dernæst blev der hen over en tre måneder tilbudt lægetider, hvor medarbejdere selv kunne vælge det ønskede tidspunkt, som naturligvis blev lagt i arbejdstiden. Forarbejdet foregik i et tæt samarbejde med virksomhedens tillidsmand, der også optrådte på tavlemøder og forklarede om, hvorfor han mente, at helbredstjekket var en god ide. Undervejs i tilmeldingsproceduren har tillidsmanden også haft en dialog med medarbejdere om fra- eller tilvalg af undersøgelsen, som naturligvis er frivillig.

53 ud af omkring 80 mulige medarbejdere tog i mod tilbuddet om et helbredstjek.

Den resterende del af de omkring 120 funktionærlignende medarbejdere vil blive tilbudt et helbredstjek af fagforeningen 3F's sundhedsbus, når den i andet kvartal af 2011 lægger vejen forbi Pressalit.

### **Forventet udbytte og aktiviteter i 2011**

Vi forventer, at endnu en gruppe af medarbejdere vil forlade treholdskifte for at arbejde på faste tidspunkter.

Vi forventer at reducere vores fravær mod målsætningen om et samlet fravær på 3%.

Vi vil fortsat samarbejde med eksempelvis Skanderborg Kommune om at stille praktikpladser til rådighed for diverse afklaringer.

## **Environment (Princip 7-9)**

### **Konkrete tiltag – reduktion i forbrug af el**

I produktion af toiletsæder har man bl.a. haft fokus på reduktion af el-forbruget ved at sørge for at optimere tætning omkring brugen af trykluft. Det har i sidste kvartal af 2010 betydet en reduktion på 40.000 kwh.

### **Forventet udbytte og aktiviteter i 2011**

I 2011 søsættes et projekt om energioptimering generelt. Projektet vil sætte fokus på besparelser i brugen af lys, varme og energi til diverse maskiner.

## **Anti-Corruption (Princip 10)**

### **Konkrete tiltag**

Opmærksomheden omkring anti-korruption er mest centret om vores ny-etablerede produktion i Thailand. Her har vi både i rekrutteringen af medarbejdere lagt stor vægt på, at vores code of conduct skal overholdes, lige som også de ledende medarbejdere i Thailand ved, at de har et ansvar for at sikre sig, at coden overholdes, og at medarbejdere og samarbejdspartnere kender virksomhedens politik på området.

## Opfølgning på mål fra 2009

### Princip 3-6:

#### 6 nye fleksjob plus 10 afklarende virksomhedspraktikker

Pressalit Group A/S har i 2010 ansat 7 medarbejdere i nyoprettede fleksjob inden for service. Desuden har vi modtaget omkring 15 mennesker i diverse afklarende praktikker.

#### Energimåling med deltagelse på 85%

81% af medarbejderne valgte i 2010 at besvare energimålingen.

3 % fravær blev beklageligvis heller ikke nået i 2010. Reduktion af fraværet blandt funktionærlignende medarbejdere er stadig et fokusområde.

### Princip 7-9:

Antallet af arbejdsulykker i 2010 blev på 9 med i alt 28 fraværskdage til følge.

### Princip 10:

I stedet for nye retningslinjer er der initieret nogle indsatsområder på baggrund af tilbagemeldinger fra organisationen efter implementering af Code of Conduct. Ansvar for indsatsområderne er lagt i Senior Management Team.