

Global Compact
Communication on Progress
December 2009



Global Compact

Communication on Progress 2009 – Rapport om FN's 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 Group et koncernselskab med to selvstændige forretningsområder: Pressalit og Pressalit Care. Divisionerne 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 450 medarbejdere skaber, med udgangspunkt i hovedkvarteret i Ry, en omsætning på 537,4 mio. kr (2008) - primært på de europæiske markeder. Eksport-andelen udgjorde således 80% i 2008.

Udtalelse fra viceadministrerende og 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.

Siden vores sidste Global Compact rapport har vi udarbejdet en Code of Conduct, som skal være kendt af alle medarbejdere ved udgangen af april 2010. Vores Code of Conduct bygger bl.a. på de ti principper fra Global Compact. På den måde understreger vi vores støtte til Global Compact.

Selv om 2009 har været et år, hvor vi har oplevet effekterne af den globale recession og har været nødsaget til at reducere antallet af medarbejdere på grund af faldende salg, har vi fastholdt vores fokus på social ansvarlighed.

Efterfølgende er her en beskrivelse af nogle aktiviteter og resultater fra 2009, 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 tilgang vil gøre rapporten mere læsevenlig og give et bedre indtryk af vores intentioner og handlinger.

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



Dan Boyter
Executive Vice President



Menneskerettigheder (Princip 1-2)

Konkrete tiltag – direktøren som rollemodel

Pressalit Group A/S viceadministrerende og ordførende direktør, Dan Boyter, deltog i sommeren 2009 i World Outgames, der blev afholdt i København. Menneskerettigheder og i særdeleshed homoseksuelles rettigheder var i fokus. Det fik Dan Boyter til at give et personligt interview i dagbladet Børsen og fortælle om vigtigheden af at være rollemodel. Dan Boyter er selv homoseksuel og har oplevet, hvordan det er et tabu i industriens verden. Som Dan Boyter udtrykker det i interviewet: "I den verden jeg kommer fra – industrien – er det langt fra normen, at homoseksuelle står frem. Jeg tror ikke, at vi er mere fordomsfulde end i kulturlivet eller i mediebranchen, men der er ingen tvivl om, at der er brug for mere åbenhed. Jeg vil gerne have, at alle unge mennesker føler sig hjemme hos os, og her har topledere nok et større ansvar med at italesætte mangfoldigheden, end jeg tidligere har tænkt".

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 – leverandører

Pressalit Group A/S har udviklet et selvevalueringskema til alle leverandører, hvori Global Compacts 10 principper indgår som vigtige parametre. Skemaet er under implementering og vil være fuldt indarbejdet i løbet af 2010. Skemaerne indsamles 1 til 4 gange årligt alt efter leverandørens størrelse og strategiske betydning. Til at underbygge selvevalueringen observerer vores medarbejdere, når de er på besøg.

Ovenstående gælder for leverandører til produktionerne i Pressalit A/S og Pressalit Care A/S, mens leverandørerne til Pressalit Group endnu ikke er inkluderet.

Konkrete tiltag – netværk

Dan Boyter har flere tillidsposter, hvor han har lejlighed til at promovere dels Global Compact, dels mangfoldighedsledelse. Bl.a. har han fra 2003 til december 2009 været formand for Det Nationale Netværk af virksomhedsledere, der rådgiver beskæftigelsesministeren i spørgsmål om virksomhedernes sociale ansvar.

Pressalit har et renommé som en socialt ansvarlig virksomhed, hvilket betyder, at vi ofte modtager invitationer til at fortælle om, hvordan vi implementere et socialt ansvar i virksomheden. En del af fortællingen om virksomhedens ansvar bygger på vores deltagelse i Global Compact og integrationen af de ti principper.

Vi har også modtaget en delegation af udlændige i både november 2008 og juni 2009, som gennem et Danida-projekt besøgte Danmark for at deltage i et kursus om Corporate Social Responsibility generelt og Global Compact i særdeleshed.



Arbejdsforhold (Princip 3-6)

Konkrete tiltag – samarbejdsudvalget inddrages i krisetider

Som mange andre virksomheder har også Pressalit Group A/S mærket følgerne af recessionen i det seneste år. Det har blandt andet betydet, at det har været nødvendigt at opsig medarbejdere.

Virksomhedens samarbejdsudvalg og i særdeleshed vore to tillidsrepræsentanter er indgået i samarbejdet i de vanskelige situationer, lige som de har været løbende informeret.

I foråret 2009 samarbejdede ledelsen af produktionen i Pressalit A/S med tillidsmændene og virksomhedens funktionærlignende ansatte om flere tiltag:

- at alle medarbejdere brugte deres fire feriefridage, således at det var muligt at lukke produktionen i en hel uge i forbindelse med en helligdag.
- at medarbejderne på eget initiativ skulle benytte sig af deres ret til 14 dages selvvalgte kurser gennem Industriens Kompetence Udviklingsfond. Det indebar, at medarbejderne ikke fik løn i de 14 dage, men et beløb svarende til 85% af lønnen.

Til gengæld ville man fra virksomhedens side love, at der ikke ville blive yderligere nedskæringer i perioden frem til august 2009. Der blev også stillet medarbejdere til rådighed, der kunne hjælpe med at etablere kursusforløb, søge midler hos Industriens Kompetence Udviklingsfond og på anden vis lette byrderne med de praktiske løsninger.

Konkrete tiltag – medarbejdertilfredshed

I 2008 målte Pressalit Group A/S for første gang medarbejdernes tilfredshed. Måling blev foretaget igen i september 2009, her viste det sig, at arbejdsglæden var steget 3 point fra 2008 til 74 ud af mulige 100. Ligeledes var loyaliteten steget 3 point til 78. Til sammenligning er de tilsvarende tal for den øvrige industri i Danmark 70 for arbejdsglæde og 77 for loyalitet. Også i den øvrige industri er tallene steget fra 2008 til 2009 med henholdsvis et og tre point.

Målepunkter

Ud over en meget ambitiøs målsætning om en tilfredshed på 80%, satte man sig også som mål for 2009 at få 85% af medarbejderne til at svare. Svarprocenten steg flot fra 2008 til 2009, og vi nåede målet med 85% besvarelser.

I lyset af årets udfordringer med recession og nedskæringer oplever vi det meget positivt, at arbejdsglæden er steget med 3 point til 74 af 100 mulige point.

Forventet udbytte og aktiviteter i 2010

I 2009 er gennemgang af de enkelte afdelingers rapporter om tilfredshed suppleret med en handlingsplan. Alle afdelinger skal ud over at gennemgå deres rapport også pege på konkrete områder, hvor der kan skabes forbedringer. Således vil der for hver afdeling være en tydelig plan for, hvem der skal tage handling på hvad, hvad der skal komme ud af det, og hvornår tiltagene skal være sat i værk.



På nuværende tidspunkt er der ikke et overblik over tendenserne i de enkelte afdelingers handlingsplaner.

Pressalit Group A/S undersøger igen i september 2010 medarbejdernes tilfredshed med en målsætning om en deltagelse på 85%. Endnu er der ikke lavet en revurdering af måltallene, men man så gerne, at tæt på 100% af medarbejderne svarede og dermed gav deres mening om deres arbejdsplads til kende.

Konkrete tiltag – unge og elever

Siden sommeren 2009 har der generelt i Danmark været fokus på den stærkt stigende ungdomsledighed og et tilsyneladende stort fald i antallet af indgåede uddannelsesaftaler.

I elev- og lærlingepolitikken for Pressalit står der, at formålet med at skabe elevpladser er "at give unge mennesker en mulighed for at etablere sig på arbejdsmarkedet og samtidig signalere, at Pressalit Group A/S er en virksomhed, som påtager sig et ansvar herfor".

Målene er "at sikre et ensartet grundlag for et godt uddannelsesforløb for elever og lærlinge i Pressalit Group og sikre, at Pressalit Group er et attraktivt uddannelsessted. At uddanne elever og lærlinge på et niveau, som vi selv som minimum kræver af vore øvrige medarbejdere".

I 2009 forlod 7 elever virksomheden. De 5 som uddannede. I december 2009 er der i Pressalit Group A/S 11 elever. Der er endnu to, der starter 1. januar 2010 og to, der er færdige med deres uddannelser i slutningen af januar 2010.

For at skabe et fælles rum for elever i Pressalit på tværs af alle afdelinger holdes der to årlige møder for alle elever. På det første møde får eleverne en projektopgave, hvor de skal stå for frokosten til alle 300 medarbejdere hos Pressalit. Eleverne får en budgetramme og skal herefter selv planlægge måltid, markedsføring, tema, indkøb og madlavning. Med møderne ønsker Pressalit at give elever og lærlinge lejlighed til at skabe relationer på tværs af hele virksomheden.

I efteråret 2009 blev Pressalit Care kåret som "Årets Læreplads 2009" lokalt i det midtjyske område. Kåringen skete på baggrund af tidligere elev Mette Gordon Frederiksen, der netop i august 2009 afsluttede sin kontoruddannelse med specialet administration i salgsafdelingen. Mette havde i sin indstilling formuleret følgende: *"Lige fra dag ét har jeg mødt venlige og hjælpsomme mennesker, det er utroligt så nemt det er at få hjælp til alle de spørgsmål man har som ny. Eleven skal ALDRIG lave kaffe eller andre ting, som ikke har noget med uddannelsen at gøre. Man får tildelt ansvar og man oplever at der er fuld tillid til at eleverne kan klare de opgaver som de får"*.

Kåringen som årets læreplads gav anledning til at overveje, hvorfor en elev som Mette var så glad for sin uddannelsestid. Konklusionen må være, at vi hos Pressalit behandler vore elever på lige fod med alle mulige andre medarbejdere, nemlig som ligeværdige kollegaer med de udfordringer, krav og ansvar, det medfører.

En af de elever, som vi håber at sende ud i verden med et fuldført uddannelse, er tilknyttet projekt High:Five. High:Five er et landsdækkende projekt, som søger at lette adgangen til job- og uddannelsesmuligheder for unge, der har været straffet.



Pressalit Group A/S har igennem flere år støttet projektet, dog uden at have sat handling bag ordene, da både kandidatens ønsker og arbejdspladsens behov skal gå op i højere enhed, førend en egentlig aftale reelt kan indgås. Vi er derfor både glade for og stolte over, at vi nu har skabt en plads til et ungt menneske, der efter flere år i fængsel nu er på rette spor.

Ansættelser på særlige vilkår

I virksomheden er der også plads til medarbejdere, der er ansat på særlige vilkår – typisk i fleksjob. Gruppen af medarbejdere udgør omkring 4,5%.

Recessionen har betydet en reduktion af den samlede stab af medarbejdere med omkring 10%, dog har vi ansat endnu en medarbejder i et fleksjob, og vi har også sagt farvel til een. Vores holdning om at være en socialt ansvarlig virksomhed gælder både i svære som i gode tider.

Med højteknologiske krav i produktionen og stort fokus på effektivitet og dermed til de kompetencer, som medarbejderne må have i disse områder, er det primært muligt at skabe job på særlige vilkår inden for de mere servicebetonede områder i virksomheden.

2009 har betydet et tættere samarbejde med Skanderborg Kommune om ansættelser på særlige vilkår, virksomhedspraktik og sygefravær. Der er indgået en såkaldt partnerskabsaftale, hvor Pressalit Group A/S indgår som et kompetencecenter for Skanderborg Kommune. Det indebærer, at virksomheden stiller pladser til rådighed for mennesker, der har brug for afklaring i deres videre karriereforløb.

Forventet udbytte og aktiviteter i 2010

Pressalit Group A/S forventer at skabe 6 nye fleksjob i 2010 og at etablere 10 afklarende virksomhedspraktikker i et samarbejde med primært Skanderborg Kommune.

Konkrete tiltag – syge- og fraværspolitik

Sygefravær var allerede et fokusområde i 2008 og har fortsat været det i 2009. I starten af året undersøgte vi internt, hvorvidt lederne brugte virksomhedens værktøjer til at følge op på sygefraværet. En del af fraværspolitikken hos Pressalit Group A/S er, at lederne indkalder medarbejdere til trivselssamtaler, hvis der er korttidsfravær: 3 kortere fraværsperioder inden for tre måneder. Eller hvis medarbejderen er langtidsfraværende - efter 14 dages fravær.

En intern undersøgelse viste, at alle ledere er i kontinuerlig kontakt med sygemeldte medarbejdere. Det kan være såvel telefonisk som mere personlig kontakt. I nogle tilfælde er kontakten foregået i medarbejderens egen bolig på grund af omstændighederne. Alle ledere er sig bevidste, at kontakten til arbejdspladsen er vigtig, lige som det også er vigtigt at komme på besøg og hilse på kollegaer, selvom man er fraværende i en længere periode.

I forbindelse med revision af den gældende danske sygedagpengelovgivning er virksomhedens syge- og fraværspolitik endnu en gang blevet revideret, så den passer til de regler, som træder i kraft per 1. januar 2010.

I den forbindelse har der været afholdt en halv kursusdag, hvor alle ledere og tillidsvalgte var inviteret til at fordybe sig i problemstillinger angående "psykiske lidelser" på arbejdspladsen.



Endnu et informationsmøde har været afholdt for ledere og medlemmer af samarbejdsudvalget, hvor den nye lovgivnings hovedtræk er blevet præsenteret tillige med de kommunale værktøjer.

Som tidligere nævnt har Pressalit Group A/S et samarbejde med Skanderborg Kommune, som indbefatter rådgivning og opfølgning på længerevarende sygedagpengesager. Sidstnævnte fører ofte til delvise raskmeldinger og/eller virksomhedspraktik til afklaring af, hvorvidt en medarbejder kan vende tilbage til sine tidligere jobfunktioner.

Målepunkter

Målsætningen fra 2008 blev gentaget for 2009, nemlig en fraværsprocent på 3 for såvel kortids- som langtidsfravær.

Heller ikke i 2009 når vi målet. Med udgangen af november måned 2009 ligger korttidsfraværet på 4,59%, mens det lange fravær er på 4,93. Som tidligere nævnt har vi måtte reducere antallet af medarbejdere og med en gennemsnitlig ansættelsestid på 11-12 år, har det også betydet et farvel til medarbejdere, der har været ansat gennem mange år og dermed har en lang opsigelsesperiode. Desværre kan reduktioner også føre til forøgelse af fraværet hos opsagte medarbejdere, og med en lang opsigelsesperiode kan det læses i statistikkerne for fravær. Det kan dog ikke forklare, hvorfor det ikke er lykket at ramme målsætningen for korttidsfravær.

Forventet udbytte og aktiviteter i 2010

Vi arbejder videre med at nå målsætningen på de 3% for begge typer af fravær. I flere afdelinger har man også arbejdet med at synliggøre fraværet. I nogle afdelinger er den generelle fraværsstatistik et fast punkt på de såkaldte tavlemøder, i en anden afdeling har man indført infotavler, som bl.a. fortæller, hvem der er tilstede på afdelingen i dag. I samarbejdsudvalget følger man disse forsøg nøje og vil eventuelt implementere de succesfulde erfaringer flere steder.

Den nye lovgivning på sygedagpengeområdet træder i kraft 1. januar 2010 og betyder et øget fokus på, hvilke opgaver man kan løse opgaver på hvilke måder på trods af eventuelle lidelser. Opfølgning på sager hvor medarbejdere har langtidsfravær vil blive fulgt nøje, og forhåbentlig vil det give ikke blot en reduktion af fravær men også betyde, at flere medarbejdere bliver delvist raskmeldte.

Konkrete tiltag – sund levevis

I virksomheden har vi en kostpolitik, der forpligter os på at "understøtte en hensigtsmæssig livsstil, ved blandt andet at give mulighed for at vælge sund mad".

Det er en målsætning "at informere interesserede medarbejdere om, hvad sund mad er".

På virksomhedens adresse i Ry tilbydes medarbejderne en kantineordning med henholdvis et eller to måltider. Maden bygger på principper om sund kost og tilbyder eksempelvis både frugt og mange salater, lige som også mødeforplejning kan være frisk frugt eller sunde snacks. I tråd med vores kostpolitik har vi fjernet tilbuddet om chokolade.



I foråret 2009 fik alle medarbejdere en lille folder, der var udarbejdet af vores køkken og som oplyste om sund levevis, herunder bl.a. kost og motion.

Når der er arrangementer i virksomheden, bliver der altid taget højde for et sundt islæt. Eksempelvis var det muligt for de 150 fremmødte børn at vælge en smoothie til årets juletræfest fredagen før den første søndag i advent, ligesom den hjemmegjorde konfekt var lavet af tørrede frugter.

Virksomheden støtter forskellige former for motion til medarbejderne. Eksempelvis har vi vores eget hold i spinning, og i år deltog ca. 100 medarbejdere i den årlige DHL- stafet.



Miljø (Princip 7-9)

Konkrete tiltag – miljø

Hos Pressalit Group A/S tror vi på, at et godt miljø giver bedre forretningsmæssige resultater.

I 2002 blev vi recertificeret i henhold til ISO 9001: 2000 standard.

I 2007 bliver vi klassificeret som en kategori 1-virksomhed af miljøtilsynet i Skanderborg Kommune.

I 2008 blev virksomheden screenet af Arbejdstilsynet og fik foruden en grøn smiley også mange rosende ord med på vejen.

Målepunkter

I vores miljømål for 2008 har vi sat målet for grat-spild til 9,7%. Målet blevet nået med en procentsats på 9,6.

Kassation af vores produkter var målsat til 10%, og dette blev ikke nået i 2008, hvor kassationen endte på 10,7%

Det aluminiumsspild, som Pressalit Care producerer, måtte i 2008 kun udgøre 1,25%. Spildet i 2008 endte på 1,04%.

Virksomhedens grønne regnskab findes på vores hjemmeside, hvor det udgives i april måned.

Forventet udbytte og aktiviteter i 2010

I 2009 bliver procentsatserne yderligere reduceret.

- Grat-spild 9,0%
- Kassation 9,0%
- Aluminiumsspild 1,25%.

Desuden har man sat et mål for Care-produktionen på den del af virksomheden, som ligger i Skejby. Her skal reduceres med 10% for et antal af forskellige kemikalier.

Konkrete tiltag – arbejdsmiljø

Arbejdsmiljøindsatsen hos Pressalit Group A/S skal bidrage til, at virksomheden fortsat er en arbejdsplads i vækst, hvor medarbejdernes sikkerhed, sundhed og tryghed prioriteres højt.

Vi ønsker, at arbejdsmiljøarbejdet hos Pressalit Group er meningsfuldt og værdiskabende. Sikkerhedsgrupperne er meget involverede i sikkerhedsarbejdet og foretager selv sikkerhedsrunderinger.

I produktionen af plastsæder er lean-værktøjer en integreret del af arbejdsprocessen. Der holdes ugentlige tavlemøder, så alle medarbejdere hver tredje uge deltager i et møde. På tavler rundt omkring i produktionen er der tydelige opgørelser over arbejdsulykkerne. Dels har



man registreret antallet af ulykker siden 1. januar 2009, dels registrerer man det antal nærvæd-ulykker, man har opdaget.

Målepunkter

Målet for 2009 var at reducere antallet af arbejdsulykker fra 2008 med 50% til et antal på 5. Pr. november 2009 har der været 11 med 61 sygedage til følge. På baggrund af arbejdsulykkerne for 2008 har man i de pågældende afdelinger arbejdet med registrering af nærvæd-ulykker. Det har på nuværende tidspunkt ført til 85 registreringer af situationer, som kunne være blevet farlige. Tillige er der blev gennemført analyser af sikkerhedskulturen i alle produktionsområderne.

Forventet udbytte og aktiviteter i 2010

Målet for arbejdsulykker i 2010 er sat til maksimalt 5.



Anti-Korruption (Princip 10)

Konkrete tiltag

Som nævnt indledningsvist har Pressalit Group A/S i 2009 skrevet en såkaldt Code of Conduct, som alle medarbejdere skal kende inden udgangen af april 2010. De etiske retningslinjer indeholder også krav til medarbejdere om at være opmærksomme på og undgå aftaler, der kan indeholde uetiske elementer. Eksempelvis indeholder retningslinjerne følgende:

- Vores aftaler er åbne og nedskrevne. De både tåler dagens lys og kan læse og forstås af kolleger.
- Hvor vi bruger ydelser og produkter snarere end penge, er det en del af en åben aftale.
- Hvor vi har andre relationer til samarbejdspartnere og/eller kunder, har vi en klar argumentation for valget.
- Når vi er værter, har vi signalværdien i vores gavmildhed for øje og søger et rimeligt niveau for vores gæstfrihed.
- Vi er opmærksomme på, hvilke invitationer vi tager imod. Både hvem der inviterer, og hvorfor de gør det. Generelt takker vi i højere grad ja til invitationer som gælder flere firmaer end til invitationer, som er for os eksklusivt. Dermed siger vi i højere grad også nej til en personlig invitation til virksomhedens medarbejdere og eksempelvis inklusiv familie og/eller partner.
- Det samme gør sig gældende med gaver. Vi er opmærksomme på, hvad modtager vi og hvorfor. (Eksempelvis registrer vi alle julegaver over 500,-. Du bør altid tale med din nærmeste leder, hvis du modtager en gave over det beløb eller en eksklusiv invitation.)
- Hvis vi har været i situationer, der giver anledning til at overveje, om vi har handlet etisk forsvarligt, tager vi kontakt til nærmeste leder for en drøftelse.

Forventet Udbytte og Aktiviteter i 2010

Vores Code of Conduct skal i løbet af 2010 give anledning til formulering af 5 nye retningslinjer, som et udtryk for at medarbejdere har etikken med i deres arbejde og reflekterer over de hændelser, de oplever.

Pressalit Group A/S

Pressalitvej 1

8680 Ry

Denmark

Global Compact-kontaktperson:
CSR-projektleder Ellen Marcussen, e-mail: elm@pressalitgroup.com

