



INTERNATIONAL
FURNITURE A/S

Bæredygtighed

Årsrapport
2013/14
(18 måneder)

International Furniture A/S





Indhold

| | |
|---|----|
| 1. Indledning | 3 |
| 2. International Furniture A/S | 4 |
| 3. Vores tilgang til Global Compact | 5 |
| Social ansvarlighed..... | 5 |
| Miljømæssig ansvarlighed | 5 |
| Antikorrupsionspolitik..... | 6 |
| 4. Fremskridt på menneskerettighedsområdet | 7 |
| 4.1 Princip 1: Støtte og respektere menneskerettighederne..... | 7 |
| 4.2 Princip 2: Ikke krænke menneskerettighederne | 7 |
| 5. Fremskridt på arbejdstagerrettigheder | 8 |
| 5.1 Princip 3: Foreningsfrihed og kollektive forhandlinger | 8 |
| 5.2 Princip 4: Afskaffelse af tvangsarbejde | 8 |
| 5.3 Princip 5: Afskaffelse af børnearbejde | 9 |
| 5.4 Princip 6: Afskaffelse af diskrimination | 9 |
| 6. Fremskridt på miljø | 10 |
| 6.1 Princip 7: Forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer | 10 |
| 6.2 Princip 8: Initiativer til at fremme miljømæssig ansvarlighed | 10 |
| 6.3 Princip 9: Udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier | 10 |
| 6.4 Målinger | 10 |
| 7. Anti-korruption..... | 12 |
| 7.1 Princip 10: Korruption - herunder afpresning og bestikkelse | 12 |

1. Indledning

International Furniture A/S er glad for at bekræfte sin støtte til de ti principper i FNs Global Compact inden for områderne menneskerettigheder, arbejdskraft, miljø og antikorrruption.

I denne årsrapport beskriver vi vores handlinger for at integrere Global Compacts principper i vores forretningsstrategi, kultur og den daglige drift. Vi er også forpligtet til at dele disse oplysninger med vores interessenter ved hjælp af vores almindelige kommunikationskanaler.

Denne årsrapport dækker perioden 1. juli 2013 – 31. december 2014. Herefter vil årsrapporterne følge kalenderåret.

Årsrapporten er opbygget efter strukturen i de ti principper i FN Global Compact.

med venlig hilsen

Henrik B. Nielsen
Direktør

2. International Furniture A/S

International Furniture A/S blev grundlagt i 1981 og er beliggende på Djursland i Danmark. Vi udvikler og producerer møbler i en god kvalitetsdesign. Vi leverer møbler til brug i kontorer, konferencer, caféer, hoteller, institutioner og inden for plejesektoren. Vi sælger udelukkende vores møbler gennem vores forhandlernet.

International Furniture A/S beskæftiger 18 personer, herunder 2 repræsentanter i Slovenien og Norge.



3. Vores tilgang til Global Compact

Gennem vores værdikæde stræber vi efter at opbygge en stigende positiv indvirkning på samfundet. Dette gøres ved at producere og distribuere møbler af høj kvalitet med lang holdbarhed, og dermed mindre negativ indvirkning på miljøet.

Fordi vores møbler har en god komfort, få giftige emissioner og godt ergonomisk design

- skaber vi et bedre læringsmiljø i skoler og andre undervisningsinstitutioner
- understøtter vi en større produktion og færre sygedage i et bedre arbejdsmiljø
- øger vi effekten af den medicinske behandling i plejesektoren
- øger vi generelt livskvaliteten for brugerne

Social ansvarlighed

International Furniture A/S bestræber sig på at være en troværdig og socialt ansvarlig virksomhed, der har til formål at bidrage til at forbedre livskvaliteten og levestandarden for ansatte hos os og i hele forsyningskæden.

Vi arbejder aktivt indenfor de fire sociale hovedområder i FNs Global Compact, som vi tiltrådte i 2012:

- Vi støtter internationale menneskerettigheder og grundlæggende arbejdstagerrettigheder og overvejer sociale aspekter i forretningsmæssige beslutninger, hvor vi finder det relevant.
- Vi forsøger til stadighed på ikke at diskriminere på grund af køn, race, religion, nationalitet etc.
- Vi sørger for et sikkert og forsvarligt arbejdsmiljø for vores medarbejdere. De fleste initiativer vi gennemfører vedrørende arbejdsmiljøet er af forebyggende karakter for at forhindre potentielle arbejdsskader.
- Vi anvender et sæt etiske regler (Code of Conduct) i vores organisation og i vores forsyningskæde. Vores etiske regler svarer til den internationale anerkendte BSCI Code of Conduct.
- Vores Code of Conduct sikrer arbejdstagere en grundlæggende sikkerhed indenfor fx arbejdstid, lønbetaling, ret til organisering, afskaffelse af forskelsbehandling og børnearbejde.

Miljømæssig ansvarlighed

International Furniture A/S vil gå forrest i udviklingen af et bæredygtigt samfund ved at arbejde hårdt på at nedbringe vores negative effekt på miljøet, og dermed prøve at inspirere andre.

Vi vil overholde alle gældende miljølovkrav, og hvor det er økonomisk ansvarligt vil vi gå endnu længere for at minimere vores belastning af miljøet.

Vi tager ansvar for hele vores værdikæde – fra jord til bord. Derfor inddrager vi også vores leverandører og deres leverandører. Og vi inddrager vores kunder og deres kunder.

Vores miljøledelse skal være en integreret del af vores ledelsessystem, og alle ansatte skal involveres, så vi får en kultur med fokus på løbende forbedringer i den daglige drift.

Forbruget af produkter og hjælpestoffer i vores værdikæde skal nedbringes mest muligt, og skal i højest muligt omfang udgøres af bæredygtige materialer.

Forbruget af energi og vand i vores værdikæde skal nedbringes mest muligt, og skal i højest muligt omfang komme fra bæredygtige systemer.

Udledninger fra vores værdikæde skal nedbringes mest muligt, og skal i højest muligt omfang indgå i bæredygtige systemer, og dermed minimere den negative effekt på miljøet.

Der skal være en høj grad af sikkerhed og sundhed for alle beskæftigede i vores værdikæde.

Antikorruptionspolitik

International Furniture A/S tager afstand fra bestikkelse, korruption og andre smørende betalinger. Vi mener, at det er muligt at skabe en rentabel forretning og påtage sig et samfundsansvar på samme tid.

- Vi arbejder mod korruption i enhver form i vores bestræbelser på at drive en rentabel forretning. Vores medarbejdere må ikke modtage gaver med en værdi over DKK 350.
- Vi stræber efter at påvirke vores partnere til at afstå fra at bruge korruption for at kunne forblive objektiv og neutral.



4. Fremskridt på menneskerettighedsområdet

Vi respekterer de grundlæggende menneskerettighedskonventioner - også i vores forsyningskæde.

4.1 Princip 1: Støtte og respektere menneskerettighederne

Vores personalepolitik indeholder et afsnit om menneskerettigheder. 10 ud af 16 medarbejdere har fået udleveret denne personalepolitik. Vi har uddannet 10 ud af 16 medarbejdere i virksomhedernes sociale ansvar, herunder personalepolitik.

Vi vil således sørge for, at alle vores medarbejdere vil kende og respektere de grundlæggende menneskerettigheder i alle virksomhedens aktiviteter.

Alle væsentlige leverandører (mindst 1% af vores købsvolumen) er blevet præsenteret for en Code of Conduct, som vi har bedt dem underskrive. Ud af 17 leverandører har 10 underskrevet og returneret denne. De internationale erklærede menneskerettigheder indgår i denne Code of Conduct.

| | Mål | Resultat |
|--|------|----------|
| Udlevering af personalepolitik (menneskerettigheder) til ansatte (%) | 100% | 63% |
| Uddannelse af ansatte i menneskerettigheder (%) | 100% | 63% |
| Større leverandører der har underskrevet vores Code of Conduct (%) | 80% | 59% |

4.2 Princip 2: Ikke krænke menneskerettighederne

Vi gør alt for at undgå enhver form for medvirken til krænkelse af menneskerettighederne:

- Direkte medvirken - når en virksomhed leverer varer eller tjenesteydelser, som den ved, vil blive brugt til at udføre misbrug.
- Fordelagtig medvirken - når en virksomhed nyder godt af menneskerettighedskrænkelser, selv om den ikke aktivt hjælper til.
- Passiv medvirken - når en virksomhed er inaktiv over for systematisk eller vedvarende krænkelse af menneskerettighederne. Dette er den mest kontroversielle form for meddelagtighed og er mindst tilbøjelige til at resultere i juridisk ansvar.¹

Vi prøver at undgå disse former for medvirken ved at informere og undervise vores ansatte i menneskerettigheder (se princip 1).

Desuden forsøger vi til stadighed at påvirke vores leverandører til at gøre det samme via underskrivelse af vores Code of Conduct (se princip 1).

¹ Kilde: FNs Global Compact

(<https://www.unglobalcompact.org/AboutTheGC/TheTenPrinciples/Principle2.html>)



5. Fremskridt på arbejdstagerrettigheder

Vi vil overholde de internationale arbejdsstandarder - også i vores forsyningskæde.

5.1 Princip 3: Foreningsfrihed og kollektive forhandlinger

Vi har en personalepolitik som omfatter foreningsfrihed og rettighederne til kollektive forhandlinger. Dette er blevet udleveret til 10 ud af 16 medarbejdere. Derudover har vi indgået en lokal overenskomst med fagforeningen 3F.

Vi sikrer uddannelse af alle medarbejdere i de ovennævnte rettigheder, for at holde dem orienteret og fokuseret på disse rettigheder i Danmark og især i vores forsyningskæde i udlandet.

Alle væsentlige leverandører (mindst 1% af vores købsvolumen) er blevet præsenteret for en Code of Conduct, som vi har bedt dem underskrive. Ud af 17 leverandører har 10 underskrevet og returneret denne. Foreningsrettigheder og retten til kollektive forhandlinger er omfattet af denne Code of Conduct.

| | Mål | Resultat |
|--|------|----------|
| Udlevering af personalepolitik (arbejdstagerrettigheder) til ansatte (%) | 100% | 63% |
| Uddannelse af ansatte i arbejdstagerrettigheder (%) | 100% | 63% |
| Større leverandører der har underskrevet vores Code of Conduct (%) | 80% | 59% |

5.2 Princip 4: Afskaffelse af tvangsarbejde

Vores personalepolitik omfatter afskaffelse af tvangs- og pligtarbejde. Denne er blevet udleveret til 10 af 16 medarbejdere.

Vi uddanner alle medarbejdere i de ovennævnte rettigheder, for at holde dem orienteret og fokuseret på at undgå tvangsarbejde i Danmark og især i vores forsyningskæde i udlandet.

Alle væsentlige leverandører (mindst 1% af vores købsvolumen) er blevet præsenteret for en Code of Conduct, som vi har bedt dem underskrive. Ud af 17 leverandører har 10 underskrevet og returneret denne. Afskaffelse af tvunget eller pligtmæssigt arbejde er inkluderet i vores Code of Conduct.

| | Mål | Resultat |
|--|------|----------|
| Udlevering af personalepolitik (tvangsarbejde) til ansatte (%) | 100% | 63% |
| Uddannelse af ansatte i tvangsarbejde (%) | 100% | 63% |
| Større leverandører der har underskrevet vores Code of Conduct (%) | 80% | 59% |



5.3 Princip 5: Afskaffelse af børnearbejde

Vores personalepolitik omfatter afskaffelse børnearbejde. Denne er blevet udleveret til 10 af 16 medarbejdere.

Vi uddanner alle medarbejdere i de ovennævnte rettigheder, for at holde dem orienteret og fokuseret på at undgå børnearbejde i Danmark og især i vores forsyningskæde i udlandet.

Alle væsentlige leverandører (mindst 1% af vores købsvolumen) er blevet præsenteret for en Code of Conduct, som vi har bedt dem underskrive. Ud af 17 leverandører har 10 underskrevet og returneret denne. Afskaffelse af børnearbejde er inkluderet i vores Code of Conduct.

| | Mål | Resultat |
|--|------|----------|
| Udlevering af personalepolitik (børnearbejde) til ansatte (%) | 100% | 63% |
| Uddannelse af ansatte i børnearbejde (%) | 100% | 63% |
| Større leverandører der har underskrevet vores Code of Conduct (%) | 80% | 59% |

5.4 Princip 6: Afskaffelse af diskrimination

Vores personalepolitik omfatter afskaffelse af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv. Denne er blevet udleveret til 10 af 16 medarbejdere.

Vi uddanner alle medarbejdere i de ovennævnte rettigheder, for at holde dem orienteret og fokuseret på at undgå diskrimination i Danmark og især i vores forsyningskæde i udlandet.

Alle væsentlige leverandører (mindst 1% af vores købsvolumen) er blevet præsenteret for en Code of Conduct, som vi har bedt dem underskrive. Ud af 17 leverandører har 10 underskrevet og returneret denne. Afskaffelse af diskrimination er inkluderet i vores Code of Conduct.

| | Mål | Resultat |
|--|------|----------|
| Udlevering af personalepolitik (diskrimination) til ansatte (%) | 100% | 63% |
| Uddannelse af ansatte i diskrimination (%) | 100% | 63% |
| Større leverandører der har underskrevet vores Code of Conduct (%) | 80% | 59% |

6. Fremskridt på miljø

Vi vil minimere vores CO₂-fodaftryk fra drift af virksomheden. Vi støtter miljøvenlige teknologier og vil øge kendskabet til miljøvenlige produkter og materialer. Vores leverandører skal overholde EUs kemikaliereregulering REACH.

I 2014 har International Furniture A/S modtaget Norddjurs Kommunes miljøcertifikat GMC.²

6.1 Princip 7: Forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer

Uanset om videnskabelige beviser er til stede, bestræber vi os på at minimere brugen af kemikalier og udledning, der kan skabe negativ fodaftryk på miljøet. Se detaljer i afsnit 6.4.

6.2 Princip 8: Initiativer til at fremme miljømæssig ansvarlighed

Gennem medarbejdertræning, leverandørinvolvering og en generel åbenhed om vores miljøfokus, stræber vi efter at fremme miljømæssig ansvarlighed. Se detaljer i afsnit 6.4.

6.3 Princip 9: Udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier

Gennem løbende forbedringer i produktionsprocesser, råmaterialer og slutprodukter stræber vi efter at fremme udviklingen og anvendelsen af miljøvenlige teknologier i vores virksomhed, samt blandt vores kunder og leverandører. Se detaljer i afsnit 6.4.

6.4 Målinger

Nedenstående tabel viser de aktuelle resultater på miljøområdet.

| | | Mål | Resultat |
|-------------|--|--------------------|-------------------|
| Vandforbrug | Total (m ²) | 132 | 150 |
| | Pr. ansat (m ²) | 13,2 | 11,5 |
| | Månedlig aflæsning | ✓ | ✓ |
| Elforbrug | Total (kwh) | 43.820 | 60.591 |
| | Pr. ansat (kwh) | 4.382 | 4.661 |
| | Månedlig aflæsning | ✓ | ✓ |
| Emballage | Indhentet datablade | ✓ | ✓ |
| Kemi | Andel af plastikstole lavet af miljøvenligt plastik (%) | 100% (37 af 37) | 97% (36 af 37) |
| | Større leverandører der har underskrevet vores Code of Conduct inkl. REACH (%) | 80% | 59% (10 af 17) |

² Se certifikat her: http://www.norddjurs.dk/media/1828002/Furniture_certifikat-2014_dansk.pdf



| | | | |
|------------------------|------------------------------|------|------|
| | Indhentet datablade | ✓ | ✓ |
| | Ny opbevaring og skiltning | ✓ | ✓ |
| Genbrug | Pap | 100% | 100% |
| | Papircontainer | ✓ | ✓ |
| | Container til engangsdåser | ✓ | ✓ |
| Papirforbrug | Politik om udskrivning | ✓ | ✓ |
| Transport | Lastbil (euro 4) | 100% | 100% |
| | Månedlig aflæsning | ✓ | ✓ |
| Spild til jord | Spande med kattegrus | ✓ | ✓ |
| Involvering af ansatte | Oprette miljøgruppe | ✓ | ✓ |
| | Fast punkt på personalemøder | ✓ | ✓ |
| Certificering | GMC (Norddjurs) | ✓ | ✓ |

Målingerne er baserede på et gennemsnitligt medarbejderantal på 13 (10 primo 2014 og 16 ultimo 2014). Stigning i el og vandforbrug skyldes opførelse af nye faciliteter, samt samtidig drift i både de gamle og nye bygninger.



7. Anti-korruption

Vi har en nul-tolerance politik over for korruption, bestikkelse og andre smørende betalinger i driften af vores forretning.

7.1 Princip 10: Korruption - herunder afpresning og bestikkelse

Vores personalepolitik omfatter antikorruption. Denne er blevet udleveret til 10 af 16 medarbejdere.

Vi uddanner alle medarbejdere i antikorruption for at holde dem orienteret og fokuseret på at undgå dette i Danmark og især i vores forsyningskæde i udlandet.

Alle væsentlige leverandører (mindst 1% af vores købsvolumen) er blevet præsenteret for en Code of Conduct, som vi har bedt dem underskrive. Ud af 17 leverandører har 10 underskrevet og returneret denne. Antikorruption er inkluderet i vores Code of Conduct.

| | Mål | Resultat |
|--|------|----------|
| Udlevering af personalepolitik (antikorruption) til ansatte (%) | 100% | 63% |
| Uddannelse af ansatte i antikorruption (%) | 100% | 63% |
| Større leverandører der har underskrevet vores Code of Conduct (%) | 80% | 59% |



INTERNATIONAL
FURNITURE A/S



This is our **Communication on Progress**
in implementing the principles of the
United Nations Global Compact.

We welcome feedback on its contents.



International Furniture A/S

Savværksvej 2
8586 Ørum Djurs
Denmark

Phone +45 86 38 22 22
Fax +45 86 38 20 02

e-mail if@if-dk.com
web www.if-dk.com