

# COMMUNICATION ON PROGRESS 2019



# INDHOLD

Egerbygcs CSR-beretning for 2019	3
Uddannelse er billetten til fremtiden	5
Menneskerettigheder	7
Arbejdstagerrettigheder	10
Klima og miljø	12
Antikorruption	14

# EGERBYGS CSR-BERETNING FOR 2019

*"Vi kan med glæde erklære vores fortsatte støtte til FN's Global Compact. Vi vil fremadrettet arbejde yderligere for at støtte de 10 principper om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, klima og miljø samt antikorrruption. Med denne rapport vil vi udtrykke vores hensigt om at udbedre kendskabet til organisationen, dens formål og de 10 principper"*

- Jørgen Damkiær, Partner i Egerbyg



**Efteråret har meldt sin ankomst, hvilket giver os mulighed for at gøre status og opdatere medarbejder, kunder, samarbejdspartnere og øvrige interessenter vedrørende vores arbejde med CSR for det indeværende år.**

Siden Egerbyg startede i 2007 har vi anerkendt vigtigheden af, at det ikke kun er statens og individets opgave at tage ansvar, og denne anerkendelse lever fortsat i højeste velgående i vores virksomhed. Derfor har 2019 også været et interessant og spændende år for Egerbyg og vores fortsatte arbejde med CSR.

I år har vi udviklet og haft et centralt fokus på vores samarbejdskoncept, hvor vi særligt hjælper og sparrer med nyopstartede håndværkselskaber, så de kan komme godt fra start og få succes i en branche, der er præget af konkursbegæringer. Alene i år, har vi coachet og hjulpet tre nyopstartede selskaber godt i gang i branchen, så de kan opbygge en sund virksomhed med bæredygtighed, vækst og socialt ansvar.

Formålet med samarbejdskonceptet er i overensstemmelse med vores CSR-politikker og værdier, da vi arbejder for en bedre branchefremtid og lige muligheder for alle medmenneskerne i branchen.

Allerede nu ser vi resultater af vores samarbejdskoncept, hvor flere udtrykker tilfredshed med samarbejdet og den måde, vores koncept har hjulpet dem med at løfte og optimere deres forretning. Med samarbejdskonceptet ønsker vi at bistå til vores samarbejdspartneres vækst samt en bæredygtig udvikling. Vi vil fremadrettet arbejde endnu mere for at støtte dem i at ansætte morgendagens fremtid og drive sunde forretninger, hvor de tager medansvar for samfundet, miljøet og hinanden.

Jørgen Damkiær, partner i Egerbyg, er igen i år en del af Dansk Handikap Forbunds Advisory Board. Med hans mangeårige erfaring med ansættelse af medarbejder med sociale eller psykiske udfordringer, rådgiver Jørgen kommuner, jobcentre og virksomheder om fordelene ved at ansætte

medarbejdere med handicap. Jørgen sidder fortsat i bestyrelsen i CABI og som repræsentant for Dansk Byggeri i Hvidovres Erhvervsudvalg. I Egerbyg har vi haft stor glæde af samarbejdet med Hvidovre Jobcenter, hvor vi har hjulpet med at udbedre kendskabet til tømrerfaget og udbyde personlige snakke til udsatte unge.

Som noget nyt i år, har vi indgået et samarbejde med Blinde- og døveskolen i Tangalle på Sri Lanka. Formålet med dette projekt er: reovering af køkkenloft og skorsten, så skolen igen kan lave mad, hvilket giver en besparelse på 60.000 LKR pr. semester. Derudover bidrager projektet også til

uddannelse af tømrer på skolen. Dette vil vi berette mere om i denne rapport.

Afslutningsvis har et af de helt primære fokuser været på vores uddannelseskoncept "Egerbyg Akademi", som vi startede op i 2018 for vores medarbejdere. Dette koncept har vi videreudviklet til at inkludere vores samarbejdspartnere. Vi vil i denne rapport berette mere om vores fokus på Egerbyg Akademi.

God fornøjelse med læsningen,  
Jørgen Damkiær og Anders Eger Pedersen

# UDDANNELSE ER BILETTEN TIL FREMTIDEN

Tangalle School for Blind & Deaf Children in Tangalle, Sri Lanka



I 2019 har vi i Egerbygd indgået et samarbejde med Tangalle skole for døve og blinde børn. Nogle af disse børn har ikke muligheder for videreuddannelse efter færdiggørelsen på denne skole. Derfor er vi indgået i et projekt, hvor to 16-18-årige lokale, vil være lærlinge på projektet fra start til slut. Her vil de få udleveret arbejdstøj, værktøj og værktøjskasse af Egerbygd, som en del af samarbejdet. De to lærlinge er tilknyttet døveskolen og vil få et indgående kendskab til tømrerfaget og sikkerheden bag.

Tømrerlærlingene vil, sammen med det tilknyttede tømrerfirma, arbejde med reovering af træ taget i køkkenet. Ligeledes vil de lære, hvordan man reparerer skorstenen, så skolen igen kan lave mad og kokkerer måltider til alle skolens børn, hvilket vil give dem en besparelse på 60.000 LKR pr. semester.

Dette projekt er i tråd med Egerbygs CSR-politik om lige muligheder for alle uanset fysisk eller psykiske udfordringer. Vores vision og mål med projektet er, at give disse børn lige muligheder for uddannelse og mulighed for at komme ind i et firma som lærling. Derudover er målet med projektet, at skolen fremadrettet kan lave mad til alle eleverne fremfor at bruge økonomiske ressourcer på at få mad udefra.

Vi kan gladelig konstatere, at kendskabet til Egerbygs arbejde med CSR og Global Compacts 10 principper fortsat bliver mere udbredt i Danmark og udland - og

inspirerer andre håndværksvirksomheder til at arbejde med bæredygtighed og samfundsansvar. Dette giver en styrket tro på, at vores indsats driver en positiv udvikling i samfundet på nationalt og globalt plan.

Vi er overbeviste om, at dette projekt kan hjælpe os med at udbrede kendskabet til Global Compact. Vi er ligeledes overbeviste om, at samarbejdet medfører en positiv udvikling – både i Tangalle på Sri Lanka, men også hjemme i Danmark

## Egerbygd Akademi

Vores mangeårige erfaringer fortæller, at en god uddannelse er afgørende for at blive en dygtig håndværker. Derfor søsatte vi i 2018 Egerbygd Akademi, der på daværende tidspunkt var en uddannelse for vores egne, interne svende og lærlinge. Vision var klar: vores medarbejdere skulle have de bedst mulige vilkår for at dygtiggøre sig, træffe selvstændige beslutninger og stille kritiske spørgsmål til hverdagen og faget. Denne vision lever stadig i bedste velgående, men vi har taget skridtet videre, og har nu også inkluderet samarbejdspartnere i uddannelsen.

Formålet med Egerbygd Akademi er at give medarbejdere og samarbejdspartnere et kompetenceløft via sparring og uddannelse. Uddannelsens fokus er bæredygtighed og sund forretning, så vi sammen kan skabe fremtidens branche, hvor alle i branchen har fokus og

medansvar for samfundet, miljøet og medmennesker.

Vores vision og mål er, at Egerbyg Akademi skal bredes ud til hele branchen, så vi kan sikre en fair konkurrence indenfor vores fag. Til dette formål er vi i kontakt med bl.a. Væksthuset, som agerer

sparringspartner i forhold til strømlining af vores uddannelsesprogram.

Vores uddannelse understøtter alle Global Compacts 10 principper. Derfor vil I støde på Egerbyg Akademi undervejs i rapporten

# MENNESKERETTIGHEDER



## Global Compacts principper om menneskerettigheder:

1. Virksomheder bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede **menneskerettigheder**
2. Virksomheden bør sikre, at den ikke medvirker til krænkelse af **menneskerettigheder**

## Egerbyggs arbejde med menneskerettigheder

Vi har, gennem mange år, arbejdet fokuseret og passioneret med social ansvarlighed og menneskerettigheder som en integreret del i både ledelsen og på medarbejderplan.

Vi mener, at alle mennesker har ret til en uddannelse, der giver individet grundlag for egen forsørgelse, personlig frihed og uafhængighed, som bør være en menneskerettighed for alle. Vi anser uddannelse for en forudsætning for at finde sin plads på arbejdsmarkedet og blive en del af det arbejdsfællesskab, som er fundamentet i et velfærdssamfund. Hos Egerbyg vægter vi disse elementer højt, hvilket afspejles i vores indsats på netop dette område.

## En hjælpende hånd

Hos Egerbyg sætter vi en ære i at give en hjælpende hånd til de individer, der har brug for det, for at komme ind på arbejdsmarkedet. Denne hjælpende hånd gives både til dem der aldrig har

været på arbejdsmarkedet før og dem, der tidligere har været på arbejdsmarkedet, men som ikke længere er en del af dette.

Vi har tidligere taget imod praktikanter, hvilket vi også har gjort i år. I løbet af de tre første kvartaler har vi taget imod 5+ praktikanter, der har haft mulighed for at snuse til håndværkerfaget og afprøve deres passion og kompetencer. Vi vil fremadrettet fortsætte med at tage praktikanter, da det er vigtigt, at individers uddannelsesforløb ikke vanskeliggøres af manglende praktikpladser.

Vi har yderligere ansat en medarbejder i løntilskud, som har udfordringer med social ageren. Dette job har haft en positiv indflydelse på medarbejderens udvikling af sociale kompetencer og tilhørsforhold i det kollegiale fællesskab.

## Lærlinge

Lærlinge er fremtidens håndværkere, og derfor arbejder vi engageret for at være en del af, at uddanne dygtige håndværkere. Vi har gennem det sidste år fået et særligt fokus på voksenlærlinge, der afspejler virksomhedens holdninger og arbejdsmoral godt.

Vi udlever fortsat vores mål med min. 1:2 lærlinge. I perioder er denne endda højere end målsætningen, da vi har mange 4-års lærlinge. I fremtiden vil vi fortsat prioritere at nå denne målsætning, da lærlinges uddannelsesforløb ikke skal kompliceres

af manglende elevpladser. Vi ønsker dog ikke at sætte målsætningen højere, da vi prioriterer, at vores lærlinge har den nødvendige mulighed for sparring og læring med svendene.

Vores lærlinge vil fortsat også være en del af Egerbygs uddannelsesprogram Egerbyg Akademi, da lærlinge er en central og prioriteret del af vores virksomhed. Vi mener, at lærlingene vil få et kompetenceløft af uddannelsen samtidig med, at de vil opnå en indsigt i, hvad det kræver at starte som selvstændig.

### Egerbyg Akademi



Som du kan læse under "Uddannelse er billetten til fremtiden", har vi valgt at fortsætte og videreudvikle Egerbyg Akademi.

Visionen er, at alle danske håndværkere skal have mulighed for at videreudanne sig, få et kompetenceløft samt få indblik i, hvad det kræver og hvordan man starter og driver en virksomhed med sunde værdier og en støt vækst. Vi erkender, at vores vision er langsigtet. Alligevel har vi siden sidste år allerede udbudt uddannelsen til vores faste samarbejdspartnere, der også har tillært sig viden om, hvordan de kan involvere deres egne medarbejdere og lærlinge. Vores samarbejdspartnere værdsætter uddannelsen og mener, at denne uddannelse er lærerig såvel som relevant. Derfor er vores ambitioner gennem det sidste år ikke blevet mindre – tværtimod!

Vi har, i det indeværende år, afsat tid og ressourcer til, at undersøge muligheden for funding til projektet, hvilket fortsat er en løbende proces. Derudover har vi startet et samarbejde med Væksthuset, der fungerer som en sparringspartner i projektet.

Væksthuset bistår os med strømlining af uddannelsen, uddannelsens indhold samt korrekt undervisning. Denne sparring er uundværlig for Egerbyg og vores langsigtede vision.

Egerbyg Akademi stemmer overens med vores holdning til lærlinge, praktikanter og andre ansættelser af udsatte borgere. Vores mål i Communication on Progress 2018 var at guide vores samarbejdspartnere ind på samme spor, hvilket vi allerede er i gang med. Vi har tro på, at vi nok skal lykkes med dette mål, da feedbacken fra vores samarbejdspartnere er positiv. Vi er derfor, på nuværende tidspunkt, lykkedes med at inkludere vores samarbejdspartnere i Egerbyg Akademi.

Vores overordnede mål er at være markedsledende for andre virksomheder, så vi kan vise dem fordelene ved at ansætte og uddanne fremtidens medarbejdere med forskellige baggrunde. Dette mål vil vi fortsætte med at arbejde imod i resten af 2019 og 2020.

### Tangalle School for Blind and Deaf Children, Sri Lanka



Projektet med Tangalle School for Blind and Deaf Children på Sri Lanka er et nyopstartet projekt for Egerbyg. Vores mål med projektet er at tilbyde døve elever en mulighed for at udleve deres drøm om at blive tømrer.

Projektet har givet os indsigt i børnenes manglende mulighed for videre uddannelse efter deres tid på Tangalle School for Blind and Deaf Children. Da vi er forkæmper for, at alle skal have mulighed for uddannelse, var valget om at træde ind i samarbejdet lige til højrebænet. Projektet stemmer



overens med Egerbyggs tilgang og holdning til social ansvarlighed. Derudover er der også en rød tråd mellem Egerbyggs arbejde med Global Compacts principper og projektet på Sri Lanka.

Vi ser det som en klar fordel, at samarbejdet giver to elever fra Tangalle School for Blind and Deaf Children en læreplads hos et ordentligt, lokalt tømrerfirma, der er særligt udvalgt til projektet. På denne måde kan vi hjælpe med at realisere to elevers drøm om videreuddannelse. Endnu en fordel er, at arbejdet gavner skolens økonomiske ressourcer – og dermed også de

tilknyttede elever. Sidst men ikke mindst, kan vi sikre en bedre sikkerhed og hygiejne på skolen med det nye tag og den nye skorsten.

Vores mål er, at projektet skal fremme døve og blindes muligheder for uddannelse på Sri Lanka, hvilket vi glæder os til at evaluere på i vores rapport Communication on Progress 2020.

# ARBEJDSTAGERRETTIGHEDER



## Global Compacts principper om arbejdstagerrettigheder:

1. Virksomheder bør opretholde **foreningsfriheden** og effektivt anerkende retten til **kollektiv forhandling**
2. Virksomheden bør støtte **udryddelsen** af alle former for tvangsarbejde
3. Virksomheden bør støtte effektiv **afskaffelse af børnearbejde**
4. Virksomheden bør **afskaffe diskrimination** i relation til arbejds- og ansættelsesforhold

## Dialog og sparring er vejen til en bedre psykisk sundhed

Trivsel er en af vores kerneprioriteter og et af de områder, hvor vi altid forsøger at højne vores indsats. Som et led i vores uddannelse, Egerby Akademi, afsætter vi altid tid til "Bordet rundt". "Bordet rundt" er en aktivitet, hvor vores medarbejdere har mulighed for at fortælle og sparre om de udfordringer de møder i hverdagen. Bordet rundt giver medarbejdere såvel som samarbejdspartnere rådighed til at snakke med andre fagmænd om håndtering af sager, kunder eller noget helt tredje, som kan påvirke deres dagligdag. Dette nedskrives under mødet, hvor administrationen i samarbejde med medarbejdere

udarbejder en ny strategi til, hvordan arbejdet og arbejdsglæden kan forbedres fremadrettet.

Derudover holder vi løbende trivselssamtaler med medarbejderne. Vi er særligt opmærksomme på, at ændring i humøret, stigende fravær og manglende motivation er tegn på mistrivsel, og derfor har vi udarbejdet en fast procedure for, hvordan vi spotter disse tegn – og hvordan vi kan forebygge mistrivsel. Vi ved, at mange af vores medarbejdere er i en alder, hvor der sker mange nye ting i deres liv – fx stiftelse af familie. Derfor har vi fortsat vores tiltag med længere barsler fra 2018, hvor vi planlægger medarbejderes barsel uden konsekvens for driften. Dette tiltag mødte stor succes fra alle medarbejdere – og særligt de medarbejdere, der fik en god start på forælderrollen.

## Diskrimination skal bekæmpes

Vores holdning omkring diskrimination er også bestandig; hvad enten det omhandler biologiske faktorer såsom køn eller hudfarve eller alder.

Derfor har vi oprettet samarbejde med to pensionerede byggeledere, der savnede et tilhørsforhold til arbejdsmarkedet og det kollegiale fællesskab. De pensionerede byggeledere fortæller, at vejen til arbejdsmarkedet efter pensionsalderen har været besværlig og lang. Ligeledes har vi ansat en tømrer på 60+ år, som bidrager med håndværk i kvalitet og erfaring. Derfor vil vi fremadrettet benytte

os af håndværkere i alle aldersgrupper, så ingen diskrimineres på baggrund af deres alder.

Disse samarbejder og ansættelser med medarbejdere på 60+ er gennemført med stor succes for begge parter, og vi ønsker fremadrettet at benytte os af et ældre segment og derved sikre arbejdsglæde for håndværkere i alle aldre.

### **Sikkerhedsforanstaltninger og forebyggelse af arbejdsulykker.**

Byggebranchen er en af de mest udsatte brancher, når det kommer til sikkerhed. Derfor har vi i 2019 haft et øget fokus på sikkerhed og sikkerhedsforanstaltninger, så vi præventivt kan forsøge at komme ulykker til livs.

Sikkerhed er blevet et tema i vores uddannelsesprogram. Her modtager medarbejdere og samarbejdspartnere undervisning i arbejdsrelaterede ulykker inden for branchen, nødvendige sikkerhedsforanstaltninger og beredskabsplanen ved ulykker. Undervisningen inkluderer yderligere en test i ovenstående, så vi er sikre på, at medarbejderne har den relevante viden

inden for emnet. Alle medarbejdere har yderligere fået installeret to forskellige førstehjælpsapps på deres telefoner og tablets, hvilket sikrer, at medarbejderen altid kan få den nødvendige viden ved en arbejdsulykke.

Dette har medført et fald i arbejdsulykker, hvilket giver forhåbningen om, at byggebranchen nu kan komme et skridt tættere på en sikker branche.

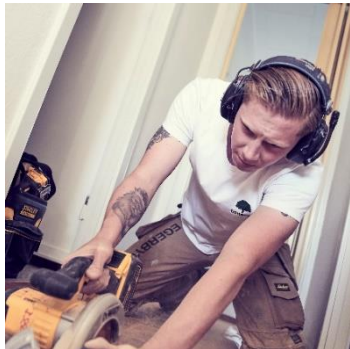
### **Egerbyg afholder APV hvert år**

Arbejdspladsvurdering (APV) er en årligt tilbagevendende aktivitet hos Egerbyg. For at opnå det bedste overblik over arbejdsforholdene i et foranderligt arbejdsmiljø, har vi i 2019 gennemført APV.

### **Faktaboks: Hvad er psykisk sundhed?**

Psykisk sundhed er en tilstand af trivsel, hvor individet kan udfolde sine evner, kan håndtere dagligdagens udfordringer og stress, samt indgå i fællesskabet med andre mennesker.

# KLIMA OG MILJØ



## Global Compacts principper om klima og miljø

7. Virksomheden bør støtte en **forsigtighedstilgang** til **miljømæssige** udfordringer
8. Virksomheden bør tage initiativ til at fremme større **miljømæssig ansvarlighed**
9. Virksomheden bør opfordre til udvikling og spredning af **miljøvenlige teknologier**

Vi tilstræber at drive vores forretning på en miljømæssig forsvarlig måde. Derfor får klima og miljø også stor opmærksomhed i vores daglige arbejde og planlægningen heraf. Da vi bestræber os på at skabe en grønnere byggebranche, har vi også indset, at dette skal være en del af Egerbyg Akademi, så fordelene ved grønnere tiltag når længere ud i branchen.

## Mindsket arbejdskørsel

Vi har gennem flere år arbejdet med levering og strakslevering af materialer ud til byggepladserne. For at sikre disse fordelagtige forhold, har vi styrket samarbejdet med trælasthandlere, hvilket bevirker, at vores medarbejdere har mindsket deres kørsel betydeligt. Dette betyder, at vi fortsat udleder mindre CO2 og brændstof end tidligere. Endnu en fordel ved denne ordning er, at vores medarbejdere

kan koncentrere sig om deres arbejde ude hos kunden og derfor også mindsker spildtid i takt med, at kunden opnår økonomiske fordele heraf. Derfor er denne ordning med til at forbedre kundeoplevelsen, de økonomiske aspekter og medarbejdernes koncentration samtidig med, at beskyttelsen af klimaet og miljøet er en prioritet.

## Vi går en grønnere vej i møde med bedre affaldssortering

Vi har tidligere anvendt junkbags til vores byggeaffald, hvilket vi fortsætter med i 2019. Denne metode betyder, at medarbejderne foretager en grundig affaldssortering inden, det fyldes i de respektive junkbags.

I 2018 øgede vi vores fokus på optimering af indkøb af materialer. Dette fokus har vi øget mere i 2019, hvor vi har inkluderet korrekt opmåling i vores uddannelsesprogram. Dette betyder, at både medarbejdere og samarbejdspartnere er blevet mere præcise i deres opmåling, og at vi derfor har mindre spild på materialer. I de sjældne tilfælde, hvor der alligevel sker en fejl, bliver materialerne returneret til forhandleren, som kan genbruge materialet. Dette har medført en yderligere økonomisk besparelse på kørsel forbundet med indkøb.

## Genanvendelse og genbrug

Siden 2016 har vi arbejdet målrettet for en mere systematisk indsamling af funktionelle effekter og restaffald med henblik på genanvendelse. I år har vi udbredt kendskabet og viden til tilbudsgiverne, der rådgiver kunderne omkring brug af genanvendelige materialer og genbrug. Dette har betydet en stigning i genanvendelige materialer og genbrug. Dette fokus er dog fortsat under udvikling og skal fremadrettet være en større del af vores CSR arbejde.

Genbrug og anvendelighed er også et koncept, som vi ønsker at medbringe i samarbejdet med Tangalle School of Blind and Deaf Children på Sri Lanka. Her er vores målsætning bl.a. at bedre kendskabet til korrekt opmåling, bæredygtighed og genanvendelse

for at sikre et bæredygtigt byggeri og en større viden på området.

### **Vores ambitioner om vidensdeling inden for klima og miljø**

Vi håber, at vores arbejde med klima og miljø vil inspirere andre håndværker i byggebranchen til at gå en grønnere og mere bæredygtig vej. Dette mener vi er muligt med vores uddannelse, hvor koncepter som genanvendelse, spild, genbrug og bæredygtighed er vigtige emner.

Vi vil i 2019 fortsætte med at udbrede vidensdeling om grønnere og mere bæredygtige tiltag, så vores branche sammen kan sørge for en bedre og mere ressourcestærk branche.

# ANTIKORRUPTION



## Global Compacts princip om antikorrupcion

10. Virksomheder bør modarbejde alle former for korrupcion, herunder afpresning og bestikkelse.

## Vores holdning til og arbejde med antikorrupcion

Egerbyg tager skarp afstand fra alle former for indgåede prisaftaler og karteldannelse. Ligeledes tager vi afstand fra korrupcion og karteldannelser. Hvis en medarbejder, samarbejdspartner eller leverandør oplever eller udøver nogen form for bestikkelse, skal ledelsen straks underrettes herom. Overtrædelser vil få konsekvenser for ansættelsesforholdet eller aftalen mellem Egerbyg og den respektive samarbejdspartner eller leverandør.

Som hovedregel arbejder vi udelukkende med byggerier og byggesager i Danmark, hvor korrupcion er minimal. Dog har vi valgt at indgå i et samarbejde med Tangalle School for Blind and Deaf Children på Sri Lanka. På Sri Lanka anses truslen for korrupcion som moderat til høj, da ressourcer og teknisk ekspertise er mangelfuld for opretholdelsen af lovgivning om antikorrupcion.

## Arbejde med antikorrupcion i Danmark

Hos Egerbyg arbejder vi med gennemsigtighed og åbenhed i alt fra vores priser til vores samarbejdsvilkår. Dertil har vi også en offentlig tilgængelig side, hvor man kan læse om vores miljø og etisk. Særligt den gennemsigtige prispolitik opfordrer vi vores samarbejdspartnere til at implementere. Den åbne prispolitik forsikrer ikke kun kunden i den forestående betaling, men vil på længere sigt også kunne afhjælpe underbydning i branchen, hvilket vil skabe en mere fair konkurrence.

Vi fremsender altid en Code of Conduct før indgåelse af aftaler med leverandører eller underleverandører. I denne finder man vores holdning til prisaftaler og karteldannelse. Leverandører og underleverandører kender disse vilkår, og ved, at vi vil skride til handling, hvis disse vilkår ikke overholdes.

## Arbejde med antikorrupcion på Sri Lanka

Samarbejdet med Tangalle School for Blind and Deaf Children på Sri Lanka er indgået med Global Impact på sidelinjen. Global Impact har stået for screeningsprocessen af alt fra det lokale tømrerfirma til brug af materialer. Vi har under diverse møder diskuteret deres rekrutteringspolitikker og deres sikring af

antikorruption. Ud fra disse møder, og deres seriøse arbejde med CSR og Global Compact, har vi sat vores lid til deres processer omkring stopning af antikorruption i lande som Sri Lanka.

