



Gør samfundsansvar til en god forretning

Kodeks, køreplan
og gode eksempler

GØR SAMFUNDSANSVAR TIL EN GOD FORRETNING

For at kunne drive en sund forretning i dag er det både naturligt og nødvendigt, at virksomheder påtager sig et samfundsansvar. CSR (Corporate Social Responsibility) handler nemlig ikke kun om at overholde lovgivningen. Det handler også om at skabe en merværdi, der på en gang gavner forretningen, mennesker og miljø. For vores medlemmer gælder det især om at skabe sunde og sikre arbejdspladser, få mere ud af ressourcerne, overføre viden og renere teknologi, fremme god dyrevelfærd – og om at understøtte den sociale og økonomiske udvikling af lokalsamfundene i en positiv retning.

CSR STYRKER KONKURRENCEEVNEN

Vi arbejder typisk i lande, hvor den lokale lovgivning ikke altid er på niveau med internationalt anerkendte CSR-principper, eller hvor den ikke håndhæves tilstrækkeligt. Derfor må vi selv gøre en aktiv indsats. CSR-arbejdet giver imidlertid størst værdi for forretningen, hvis indsatsen er tilrettelagt, så den passer ind i virksomhedens forretningskoncept og strategi. Erfaringerne viser, at hvis aktiviteterne understøtter kerneforretningen, så er der både mulighed for at styrke konkurrenceevnen og øge indtjeningen. Det kan være i form af et optimeret ressourceforbrug, øget produktivitet, lavere miljøomkostninger og nedsat sygefravær. En stærk CSR-profil kan også styrke relationerne til kunder og leverandører, åbne for nye kundemarkeder og lette adgangen til kapital i de finansielle markeder. Hertil kommer, at CSR kan være vigtig i forhold til at tiltrække og fastholde de gode medarbejdere.

GODT OMDØMME SKAL UDNYTTES

Sidst, men ikke mindst, vil en gennemtænkt CSR-indsats både styrke de enkelte landbrugsselskabers og hele foreningens omdømme – og dermed også understøtte danske virksomheders brand i udlandet. Denne effekt vil vi gerne udnytte. Derfor har foreningen udarbejdet et adfærdskodeks for miljømæssig og social ansvarlig landbrugsdrift, så medlemmernes CSR-arbejde kan trække i samme retning. Adfærdskodekset giver os desuden en fælles kommunikationsplatform, der betyder, at vi med vægt kan deltage i debatten i de netværk, hvor CSR-dagsordenen sættes.

KODEKS, KØREPLAN OG GODE EKSEMPLER

Denne inspirationspjece indeholder et adfærdskodeks for miljømæssig og social ansvarlig landbrugsdrift, som bygger på de internationalt anerkendte principper i FN's Global Compact. Pjecen indeholder også en køreplan for CSR-arbejdet, som kan støtte vores medlemmer i at gribe arbejdet systematisk an og komme godt fra start. Med køreplanen i hånden kan medlemmerne fokusere på det væsentlige, bruge ressourcerne rigtigt og få det fulde udbytte af indsatsen. Endelig er der her i pjecen flere gode eksempler på virksomheder, der har opnået gevinster ved deres CSR-arbejde. Foreningen håber, at disse eksempler kan tjene til inspiration for alle.

God læse- og arbejdslyst!
Bestyrelsen



ADFÆRDSKODEKS

FOR MILJØMÆSSIG OG SOCIAL ANSVARLIG LANDBRUGSDRIFT

Danish Farmers Abroad ønsker at bidrage til en bæredygtig udvikling i de lande, hvor vi opererer. Vores tilgang til bæredygtighed stemmer overens med principperne i FN's Global Compact, som er rammen for vores arbejde.

Danish Farmers Abroad vil arbejde for en miljømæssig og social ansvarlig landbrugsdrift ved at:

1. Skabe sunde og sikre arbejdspladser

Vi vil skabe sunde og sikre arbejdspladser for vores medarbejdere. Det vil vi gøre ved at forebygge ulykker, ved at sørge for at medarbejderne har det nødvendige sikkerhedsudstyr og ved at træne dem i at håndtere sundheds- og sikkerhedsrisici.

2. Forebygge forurening af miljøet

Vi vil forebygge forurening ved at anvende de miljømæssigt bedst tilgængelige teknologier, hvor det er økonomisk og teknisk muligt. Vi vil optimere ressourceforbruget, begrænse brugen af pesticider, begrænse udledning af drivhusgasser og næringsstoffer samt opbevare og bortskaffe affald og restprodukter miljømæssigt forsvarligt. Desuden vil vi fremme en større miljømæssig ansvarlighed hos vores medarbejdere.

3. Respektet menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder

Vi vil respektere de basale menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder. Det betyder blandt andet, at vi vil sikre fornuftige lønninger, rimelige arbejdstider, frit fagforeningsvalg og ret til kollektiv forhandling, ytringsfrihed og ret til privatliv samt rimelige boligforhold for medarbejdere, der bor på vores bedrifter. Vi vil ikke deltage i tvangsarbejde, og vi vil overholde minimumsstandarder for børns arbejde. Vi vil modarbejde diskrimination og fremme lige rettigheder for mænd og kvinder på arbejdspladsen. Vi vil desuden respektere lokalbefolkningens jord- og brugsrettigheder.

4. Sikre god dyrevelfærd

Vi vil sikre god dyrevelfærd under både opvækst, transport og slagtning. Det betyder, at dyrene på den bedst mulige måde skal huses, fodres, vandes og passes under hensyntagen til deres adfærdsmæssige og sundhedsmæssige behov samt beskyttes mod smerte, angst, skader eller sygdom. Vi vil desuden begrænse brugen af forebyggende behandling med antibiotika og sikre regelmæssig dyrelægekontrol.

5. Sikre godt naboskab

Vi vil sikre gode relationer til vores naboer og tage aktiv del i lokalsamfundet. Vi vil være åbne og informative om vores forretning og CSR-indsats og lytte til lokalsamfundets ønsker og behov for at skabe det bedst mulige grundlag for en løbende dialog.

6. Fremme god forretningsetik

Vi vil modarbejde alle former for korrupsion og bestikkelse, herunder afpresning og facilitation payments. Desuden vil vi gøre alle vores forretningspartnere bekendt med vores holdning til anti-korrupsion og bidrage til fair konkurrence.

7. Promovere CSR i værdikæden

Vi vil promovere høje CSR-standarder overfor kunder, leverandører og andre samarbejdspartnere. Vi vil desuden samarbejde med leverandører om at forbedre CSR-forholdene, hvor det er relevant.



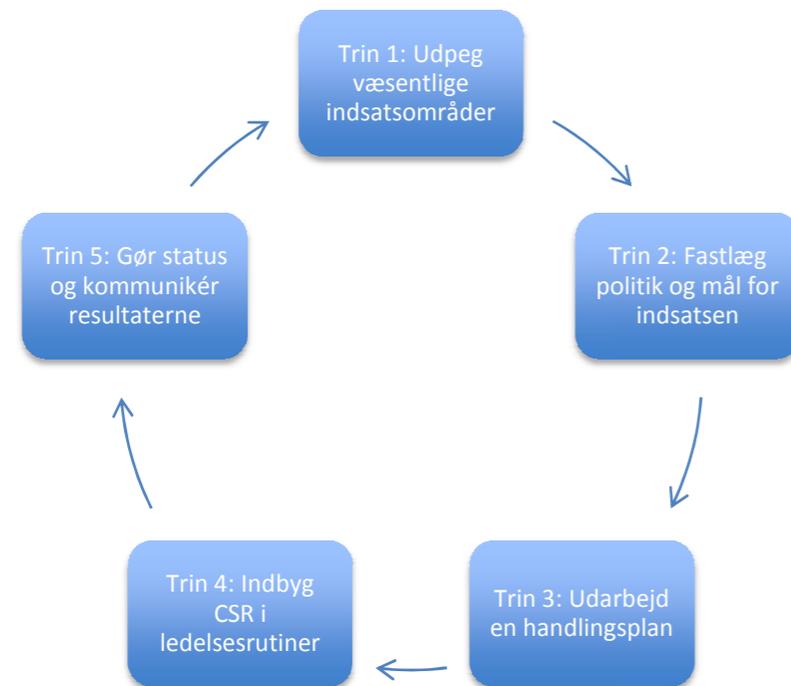
KØREPLAN FOR CSR-ARBEJDET:

SÅDAN GRIBER I ARBEJDET AN OG KOMMER GODT FRA START

Her får I en køreplan for CSR-arbejdet i 5 trin. De 5 trin sikrer, at I griber arbejdet systematisk an og kommer rigtigt fra start. I kan arbejde på det ambitionsniveau og i det tempo, der passer til selskabets udfordringer og ressourcer. De 5 trin afspejler, at CSR-arbejde er en kontinuerlig proces, som vil udvikle sig i takt med, at jeres forretningsrisici, muligheder og omverdens forventninger til jeres CSR-indsats ændrer sig. Er I allerede i gang, kan det være en anledning til at gøre status for arbejdet og vurdere, om der er behov for nye indsatsområder.

TRIN 1: UDPEG VÆSENTLIGE INDSATSOMRÅDER

Jeres CSR-indsats skal bygge på det rigtige grundlag, så I kan foretage de rigtige prioriteringer og bruge ressourcerne, hvor de gør den største forskel for forretningen, interessenterne og samfundet. Første trin er derfor at udpege de væsentlige indsatsområder.



Det gør I ved at:

- Kortlægge jeres CSR-påvirkninger og -risici: Hvordan påvirker selskabet omverdenen og hvilke risici knytter der sig til jeres egne aktiviteter og til hver led i jeres værdikæde? Hvilke forhold har I allerede styr på, og hvor er der behov for at styrke indsatsen? Der findes mange kortlægningsværktøjer. Et af dem er er Global Compact Self Assessment Tool, som kan bruges til at vurdere, i hvilket omfang I lever op til internationalt anerkendte CSR-principper og best practice. Værktøjet er gratis og I finder det på: <http://www.globalcompactselfassessment.org>
- Lytte til jeres interessenter: Hvilke krav og forventninger har jeres interessenter til jeres CSR-indsats? Interessenterne omfatter både jeres medarbejdere, kunder, investorer, interesseorganisationer, naboer og andre i lokalsamfundet. I kan bruge jeres eksisterende kontakflader til interessenterne til at spørge dem om hvilke CSR-emner, der er væsentlige for dem.
- Lære af andre virksomheder: Hvad gør jeres konkurrencer eller andre virksomheder i lokalområdet på CSR? Det kan have betydning for omverdens forventninger til jeres CSR-indsats og kan også give inspiration til CSR-initiativer. I kan både dele jeres erfaringer i en Erfa-gruppe i foreningen, og I kan deltage i industrinetværk i Danmark og lokalområdet.

SYSTEMATISK CSR-INDSATS TILTRÆKKER INVESTORER

Idavang driver 13 moderne svinefarme i Litauen og Rusland. Virksomheden beskæftiger omkring 400 medarbejdere.

Idavang har fra starten sat CSR-arbejdet i system, og miljømæssige og sociale hensyn gennemsyrrer i dag alle forretningsbeslutninger.

Hos Idavang følges CSR-præstationen lige så nøje som de økonomiske nøgletal, og en gang om måneden diskuterer ledelsen fremdriften i CSR-arbejdet, og om der er behov for at styrke indsatsen. Desuden overvåger divisionslederne, at alle aktiviteter overholder virksomhedens CSR-standards, mens medarbejderne både er involveret i at identificere indsatsområder og i at udarbejde handlingsplaner. Det skaber engagement og giver ejerskab til de CSR-initiativer, der sættes i gang. Hvert år udarbejdes en rapport som offentliggøres, så omverdenen også kan følge med i virksomhedens CSR-arbejde.

Idavangs overbevisende CSR-indsats kom virksomheden til gode, da de ønskede Verdensbanken som investor i forbindelse med en produktionsudvidelse i Rusland.

- Verdensbanken investerer kun i virksomheder, som lever op til høje CSR-standards. Vores arbejde betød, at vi let kunne dokumentere, at vi har styr på CSR-forholdene, fortæller Jytte Rosenmaj, der er næstformand i bestyrelsen for Idavang.



SUNDHEDSTILBUD GIVER LAVERE SYGEFRAVÆR OG HØJERE PRODUKTIVITET

Danper Trujillo i Peru dyrker, forarbejder og eksporterer asparges, artiskok, peber og frugt til hele verden. Virksomheden har mere end 6.000 ansatte og er en vigtig spiller i lokalsamfundene.

En af virksomhedens mest betydende CSR-aktiviteter er at bidrage til at øge sundheden i befolkningen i land-distrikterne ved at lette adgangen til sundhedsydelse. Danper har sit eget sundhedscenter, der rådgiver og behandler medarbejderne og deres familier. Da halvdelen af de ansatte er kvinder, har tilbuddene særligt

fokus på gravide, mødre og børn. Sammen med de regionale sundhedsmyndigheder har Danper også etableret et sundhedscenter for samtlige indbyggere i lokalområdet. Centeret gennemfører kampagner til forebyggelse af helbredsproblemer og tilbyder blandt andet gratis ultralydsscanning.

- Vores investering i medarbejderne og lokalsamfundene kommer tilfaldt igen i form af mere loyale, motiverede og produktive medarbejdere – og færre sygedage, fortæller bestyrelsesformand Arne Berg.



TRIN 2: FASTLÆG POLITIK OG MÅL

Når I har udpeget de væsentlige CSR-områder, er næste trin at få fastlagt et realistisk ambitionsniveau for arbejdet. I skal vedtage en CSR-politik og opstille CSR-mål, som I kan styre efter.

I kan lade foreningens adfærdskodeks være jeres politik eller tilpasse det til jeres selskab fx ved at tilføje specifikke forhold, der er særlige for jer. CSR-politikken er et kommunikationsværktøj, som I kan bruge til at forklare internt og eksternt, hvad I ønsker at opnå med CSR-arbejdet. I skal derfor sørge for, at der er sammenhæng mellem den ambition I kommunikerer, og den indsats som I har ressourcer til at gennemføre.

CSR-målene bør være en del af jeres forretningsmål. Det sikrer, at indsatsen er forankret i selskabets forretningsstrategi. Målene skal desuden være målbare, så I løbende kan vurdere jeres fremdrift. Det gælder ikke kun mål om fx at reducere energiforbruget eller ulykkesfrekvensen – også mål om at træne medarbejderne eller etablere samarbejde med leverandører kan gøres målbare.



Ledelsens opbakning til politik og mål er afgørende, hvis jeres medarbejdere skal tage det seriøst, og jeres ledelse bør derfor kommunikere ambitionerne til alle medarbejdere, så de forstår, hvad der forventes af dem. I bør også kommunikere politikken til alle jeres forretningspartnere, så de ved, hvad I står for.

TRIN 3: UDARBEJD EN HANDLINGSPLAN

Når I har fastlagt jeres ambitionsniveau for CSR-arbejdet, er næste trin at udarbejde en handlingsplan, der beskriver hvilke konkrete aktiviteter, I vil sætte i gang for at nå målene, hvornår aktiviteterne skal gennemføres, og hvem der er ansvarlig for de enkelte indsatser.

I skal ikke løse alle udfordringer på én gang, men I bør have en plan. Hvis jeres kortlægning har identificeret kritiske forhold, hvor I ikke lever op til lovkrav eller basale CSR-principper, skal I prioritere disse forhold først,

og handlingsplanen skal beskrive hvordan og hvornår I vil bringe forholdene i orden. Forhold, der er kritiske for mennesker eller miljø bør bringes i orden straks – fx manglende personlige beskyttelsesmidler eller forkert opbevaring af kemikalier og affald. Hvis kortlægningen har afsløret overtrædelser af CSR-principper hos jeres forretningsforbindelser – fx børnearbejde hos en leverandør – bør I forsøge at udnytte jeres muligheder for indflydelse til at stoppe overtrædelsen og sikre, at de berørte får den nødvendige hjælp.



TÆT DIALOG MED LOKALSAMFUNDET ER AFGØRENDE FOR DRIFTEN

Danosha driver en avanceret svineproduktion i Ukraine med 600 ansatte. Når virksomheden bringer det organiske affald fra svinebesætningerne ud som gødning på markerne, kan det ikke helt undgås, at det lugter.

Derfor er det vigtigt, at Danosha har en god dialog med lokalsamfundet om, hvordan udbringningen kan planlægges, så naboerne bliver generet mindst muligt.

Det kræver både tid og tålmodighed at opbygge en god dialog. Erfaringen viser, at det sparer virksomheden for meget bøvl, hvis man møder folk, hvor de er og lytter til deres bekymringer. Danosha har blandt andet deltaget

i flere møder i forsamlingshuset, og kommer der klager over lugtgener, så kører en repræsentant fra ledelsen straks ud for at finde kilden sammen med dem, der klager.

- Vi tager alle henvendelser alvorligt, også selvom vi ikke regner med, at det er os, som er kilden. Det er et meget vigtigt signal, at det er ledelsen i virksomheden, der rykker ud. Så kan folk godt regne ud, at vi virkelig mener det, når vi siger, at vi vil lytte til dem. Det giver tryk, men det er et tillidsforhold, der skal opbygges over lang tid og holdes ved lige, siger bestyrelsesformand Tom Axelgaard.



TRIN 4: INDBYGG CSR I LEDELSESROUTINER

Trin 4 handler om at gøre CSR-arbejdet til en naturlig del af selskabets drift. Det sker bedst ved at integrere CSR i eksisterende beslutningsprocesser og daglige ledelsesrutiner fremfor at opbygge nye parallelle ledelsessystemer.

Det er en god idé at udpege en overordnet CSR-ansvarlig, som kan koordinere indsatsen, fordele opgaverne, sikre ressourcer og skabe fremdrift i arbejdet. Det er også vigtigt at overveje hvilke medarbejderne, der skal involveres i arbejdet, så der er opbakning og ejerskab til CSR-indsatsen.

I har brug for ledelsesrutiner, så I:

- Løbende identificerer og vurderer jeres CSR-påvirkninger og -risici.
- Forebygger, begrænser og udbedrer identificerede CSR-påvirkninger.
- Følger op på igangsatte aktiviteter og kommunikerer resultaterne til medarbejderne.
- Træner medarbejdere, så de har de nødvendige CSR-kompetencer.
- Håndterer henvendelser fra berørte interessenter, herunder klager.

Måske har I allerede et ledelsessystem, som CSR-rutinerne kan indbygges i. Ellers findes der en række ledelsesstandarder for CSR, hvor I kan finde inspiration til, hvordan I kan opbygge ledelsesrutiner. Fx ISO 14000 (miljøledelse), OHSAS 18000 (arbejds miljøledelse), SA 8000 (social accountability) og Global GAP (Good Agricultural Practice).

NUL-TOLERANCE OVER FOR SMØRELSE BESKYTTER OMDØMMET

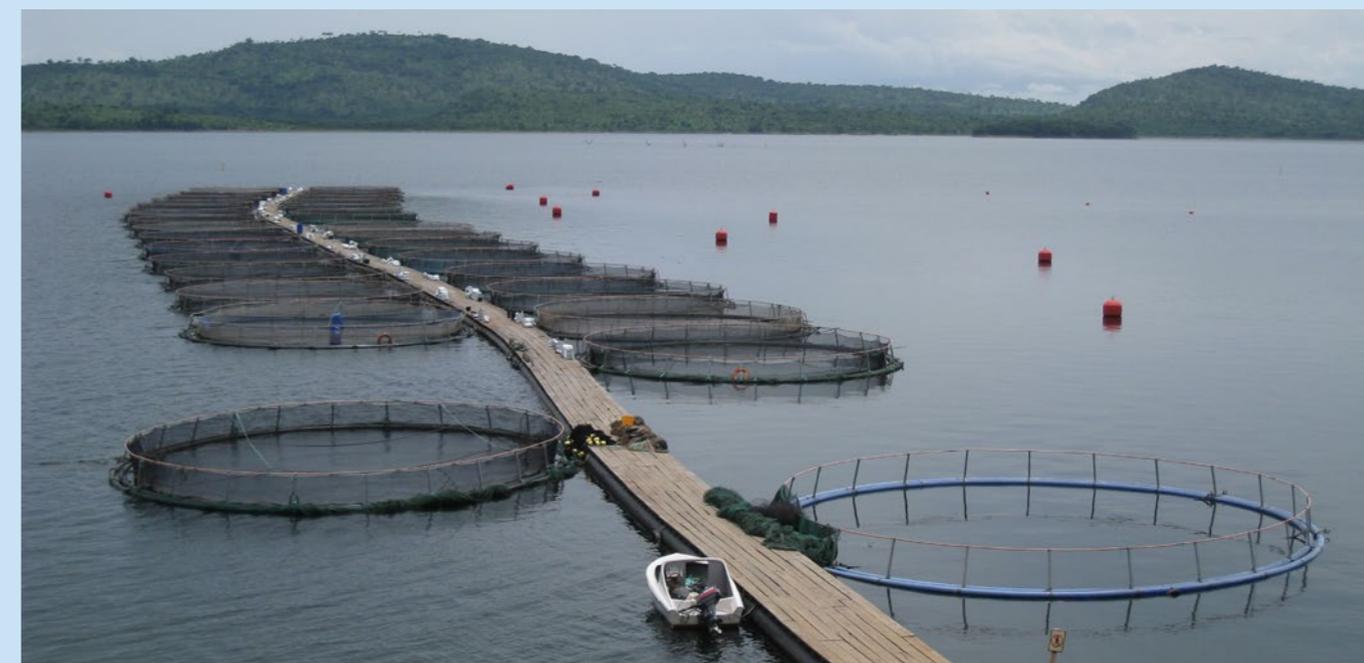
West African Fish skaber med deres bæredygtige fiskeopdræt i Ghana beskæftigelse for 100 ansatte og livsgrundlag for omkring 400 familier. Alle fisk sælges på det lokale hjemmemarked.

Virksomheden har fra dag ét haft en nul-tolerance politik over for korrupsion, bestikkelse og smøring af enhver art. Det har blandt andet betydet, at virksomheden har måtte vente 2 år og 9 måneder på en miljøgodkendelse i forbindelse med en produktionsudvidelse. Havde virksomheden smurt de rigtige steder, var godkedelsen kommet dagen efter.

West African Fish holder stædigt fast i sin politik for ikke at risikere at skade virksomhedens gode omdømme.

Og selvom det stadig kan være op ad bakke, så oplever virksomheden, at myndighedernes sagsbehandling i dag glider lettere. Det viser, at det i det lange løb godt kan betale sig at være vedholdende.

- Vi er i kontakt med myndigheder på mange niveauer både lokale og centrale. De ved alle, at vi intet betaler, uanset hvad, og at vi har råd til at vente. Samtidig tror jeg, at vores vedholdenhed giver respekt blandt de lokale. Men det vigtigste for mig er, at jeg har god samvittighed, når jeg står op om morgen, siger bestyrelsesformand for West African Fish Mogens Mathiasen.



TRIN 5: GØR STATUS OG KOMMUNIKÉR RESULTATERNE

Trin 5 handler om at gøre status for CSR-arbejdet og vurdere, om der er behov for at justere strategien, styrke indsatsen, udpege nye emner og sætte nye mål. Det er en god idé at udarbejde en årlig statusrapport, der giver overblik over årets CSR-indsats og resultater. Rapporten kan være en anledning til at sætte CSR-arbejdet på bestyrelsens dagsorden.

Statusrapporten kan også være en anledning til at fortælle eksterne interessenter om jeres CSR-arbejde, så I får kredit for jeres indsats. Samtidig vil en synlig ekstern kommunikation om CSR-indsatsen også bidrage til at fastholde fokus og engagement internt.

I kan bruge statusrapporten til at udvælge og målrette CSR-informationer til udvalgte interessenter, som I gerne vil i dialog med om CSR. I kan med fordel benytte de kommunikationskanaler, som I plejer at nå dem med. Det kan være jeres årsrapport, website, salgs- og markedsføringsmateriale eller sociale medier.

Det kan godt betale sig at kommunikere åbent om de udfordringer og dilemmaer, som I oplever i CSR-arbejdet, for det vil gøre, at I står stærkere, hvis I får behov for at forklare kritisable CSR-forhold hos jer selv eller jeres leverandører. Dialog med interessenterne vil styrke deres tillid til jer og samtidig give jer en værdifuld indsigt i deres forventninger og krav, som I kan tage med i betragtning, når I skal prioritere og planlægge jeres CSR-indsats.

MÅLBARE CSR-MÅL SIKRER FREMDRIFT

FynBloem dyrker Sydafrikas nationalblomst Protea og sælger både blomsterne lokalt og til oversøiske markeder.

FynBloem ser medbestemmelse og kompetenceudvikling af medarbejderne som kernen i udviklingen af forretningen. Alle 160 medarbejderne deltager aktivt i CSR-arbejdet gennem en række udvalg, der blandt andet har fokus på miljø, arbejdsmiljø og ligebehandling. Virksomheden har også omfattende træningsprogrammer, fx et mentorprogram til uddannelse af mellemledere.

FynBloem sætter ambitiøse mål for CSR-indsatsen og har omfattende programmer, der følger op på og rapporterer om, i hvilken grad målene nås. Formidlingen af fremdrift og resultater gør det tydeligt for medarbejderne, hvad virksomheden stræber efter, og hvad gevinsterne kan være for både samfundet, virksomheden og dem selv.

- Det giver både større engagement og åbenhed for forandringer, når medarbejderne kender og forstår målene. Vi diskuterer også vores CSR-mål med kunderne og oplever, at de gerne følger med i vores fremdrift, forklarer bestyrelsesformand Laurits Møller Larsen.



LOKALT ENGAGEMENT GIVER TALENTFULD ARBEJDSKRAFT

DCH International driver fem store effektive svinefarme i Rumænien. Virksomheden har 250 medarbejdere, hvoraf hovedparten kommer fra lokalområderne.

Det er svært at skaffe kvalificeret arbejdskraft i landdistrikterne, og DCH International har derfor sit eget uddannelsesprogram. Virksomheden rekrutterer gerne helt uerfarne medarbejdere, som de selv oplærer i virksomhedens arbejdsgange, blandt andet i miljø- og arbejdsmiljørutiner og god dyrevelfærd. I oplæringsperioden arbejder den nye medarbejder tæt sammen med en erfaren medarbejder. Talentfulde medarbejdere med ledelsespotentiale får et længerevarende kursus- og praktikprogram i Danmark.

DCH International samarbejder med lokale universiteter og tekniske skoler, som de tilbyder praktikpladser, så også den kommende arbejdskraft bliver opkvalificeret. Desuden støtter virksomheden en række lokale organisationer med sponsorater.

- Vi vil gerne give noget tilbage og støtte udviklingen af lokalsamfundene, især der, hvor vores medarbejdere bor. Et godt omdømme og gode relationer til lokalsamfundene er afgørende for at kunne tiltrække og fastholde de bedste medarbejdere, forklarer direktør Lars V. Drescher.





Danish Farmers
ABROAD

- på hjemmebane overalt ...

Danish Farmers Abroad

Laangawten 45

Hinge

DK-8620 Kjellerup

Tlf. +45 2424 2770

www.danishfarmersabroad.dk

info@danishfarmersabroad.dk