



Ganzheitliches Supply Chain Management



Inhaltsverzeichnis

4 Umsetzung unserer Verpflichtungen

6 Umweltschutz

6 Umweltbelastungen

7 Umweltmanagement

8 Umweltschutzmaßnahmen

9 Umweltdialog

10 Fallstudie: Mit den Augen eines Lieferanten

12 Fairness am Arbeitsplatz

12 Vergütung

13 Arbeitszeit

14 Arbeits- und Gesundheitsschutz

16 Kinderarbeit

17 Zwangsarbeit

18 Vereinigungsfreiheit und freie Tarifverhandlungen

19 Gleichbehandlung und Chancengleichheit

20 Disziplinarische Maßnahmen

21 Persönlichkeitsrechte

23 Der Blick in die Zukunft ...

Liebe Lieferanten und Vertragspartner



Soziale Verantwortung und umweltgerechtes Handeln beschränken sich nicht nur auf unsere Tätigkeiten innerhalb unserer eigenen Fabrikwände. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen wissen wir, dass wir weltweit den Menschen, der Umwelt und der Gesellschaft verpflichtet sind. Das ist der Ausgangspunkt für die Schaffung eines nachhaltig operierenden Unternehmens. Wir möchten auch Sie darum bitten, uns bei unseren Anstrengungen zu unterstützen.

In dieser Broschüre stellen wir Ihnen die neuesten internationalen Standards und Richtlinien vor und beschreiben ganz allgemein Novo Nordisks Erwartungen an Umweltmanagement und Menschenrechte am Arbeitsplatz. Kurz gesagt, sind dies eine würdige Behandlung aller Menschen und die Erhaltung der Umwelt.

Wir sind davon überzeugt, dass sozial verantwortliches und umweltgerechtes Handeln Hand in Hand mit einer leistungsfähigen, erfolgreichen Geschäftsführung geht. Durch gemeinsames Handeln können wir die heutigen und künftigen Erwartungen unserer Kunden und Investoren noch besser erfüllen. Wenn diese Standards bei Ihnen bereits erfüllt sind, können wir Sie nur dazu auffordern, uns und Ihre eigenen Lieferanten bei dieser Arbeit zu unterstützen.

Wir stellen Ihnen und Ihren Zulieferern gerne unsere eigenen Instrumente zur Verfügung, mehr darüber erfahren Sie auf Seite 23. Wir hoffen, dass diese Broschüre ein nützlicher Leitfaden für Sie und Ihre Geschäftspartner bei Ihrer eigenen Arbeit ist.


Lise Kingo
Executive Vice President

Umsetzung unserer Verpflichtungen

Novo Nordisk fördert aktiv die soziale Verantwortung und ein umweltgerechtes Handeln im gesamten Unternehmen. Wir sind der Überzeugung, dass alle Menschen eine gerechte Behandlung verdienen und unsere Umwelt geschützt werden muss und zwar nicht zur Risikobegrenzung, sondern weil dies das einzig Richtige ist. Unsere Erwartungen an unsere Lieferanten und Vertragspartner basieren auf folgenden international anerkannten Organisationen und Verträgen:

Soziale Fragen

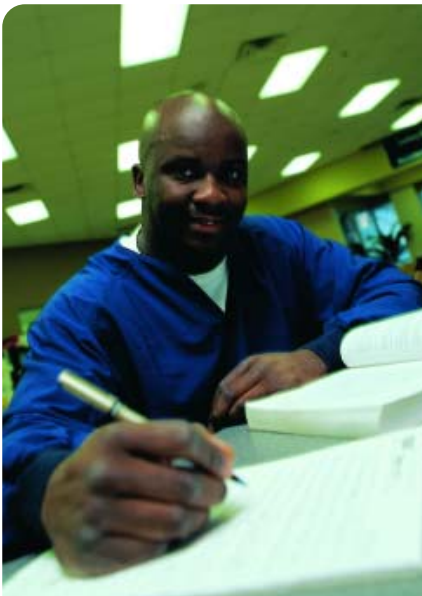
- ◉ Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen und die ILO-Übereinkommen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Umweltfragen

- ◉ Charta für nachhaltige Entwicklung der Internationalen Handelskammer (ICC)

Wir gehen davon aus, dass Ihr Unternehmen sowohl lokalen Gesetzen als auch diesen genannten Vorgaben entsprechen. Wenn Sie noch nicht in der Lage sind, alle Punkte zu erfüllen, erwarten wir von Ihnen, dass Sie aktiv an einer Verbesserung arbeiten. Unser Ziel ist eine Leistungsverbesserung und nicht die Aufgabe der Geschäftsbeziehung. Deswegen sind wir daran interessiert, eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zu schaffen, sodass sich Lieferanten und andere Vertragspartner, falls einmal ein Problem auftreten sollte, ruhigen Gewissens an uns wenden können und wir gemeinsam eine Lösung finden.

In einigen Fällen werden wir bei Lieferanten/Vertragspartnern Audits durchführen. Bei einem solchen Audit haben Sie die Gelegenheit, Ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis zu stellen und mehr über noch bessere Lösungswege zu lernen. Unsere Auditoren sind speziell geschult, Ratschläge zu erteilen und positive Entwicklungen zu fördern.



Umweltschutz

Umweltbelastung

Umweltbelastungen durch Unternehmen sind alle Veränderungen, welche die Umwelt ganz oder teilweise aufgrund der Aktivitäten, Waren oder Dienstleistungen eines Unternehmens erfährt. Jede Tätigkeit verursacht eine Umweltbelastung. Ein Unternehmen, das dies nicht anerkennt, wird früher oder später mit Umweltschutzproblemen konfrontiert.

Umweltbelastungen werden durch Abfälle, Einleitungen aus Druckverfahren, Verpackungsmaterial, Kunststoffmüll, Abwasser, Papier, Bürobeleuchtung, Energieverwendung und vieles mehr verursacht.

Ein Überwachungsprogramm umfasst in der Regel regelmäßige Überprüfungen oder Messungen, Zählen oder sonstige Berücksichtigung offizieller Grenzwerte.

Identifikation und Überwachung

Wir erwarten, dass unsere Lieferanten und anderen Vertragspartner Umweltbelastungen aufgrund der Aktivitäten ihres Unternehmens identifizieren und überwachen.



Umweltmanagement

Unternehmen mit einer geringen Umweltbelastung, z. B. kleine Unternehmen oder Unternehmen, die administrative Dienstleistungen anbieten, brauchen häufig nur die Einhaltung und Kontrolle einer Umweltschutzleitlinie zur Sicherstellung eines umweltbewussten Handelns im Unternehmen.

In Unternehmen, die aufgrund ihrer Größe, Aktivitäten, Komplexität usw. erhebliche Umweltbelastungen verursachen, sind Managementmaßnahmen und -systeme erforderlich, um sicherzustellen, dass grundlegender Umweltschutz betrieben wird.

Der Einsatz umweltgerechter Techniken senkt Betriebskosten und Einleitungen umweltgefährdender Substanzen, verringert den Kontakt mit gefährlichen Stoffen und das Risiko von Unfällen.

Immer mehr Unternehmen entwickeln Werkzeuge, Grundsätze und Strategien, um den Herausforderungen des Umweltschutzes zu begegnen und ihre Verantwortlichkeit zu zeigen und zu erhöhen. Dazu gehört auch das Aufstellen und Weitergeben von Leistungsvorgaben oder Verpflichtungen. Zahlreiche Unternehmen verfügen inzwischen über ein Umweltmanagementsystem (UMS), das extern gemäß ISO 14001 oder EMAS zertifiziert sein kann.

Sicherung der Einhaltung

Das aktive Management von Umweltbelastungen umfasst als Mindestanforderung die Sicherstellung, dass lokales Umweltschutzrecht eingehalten wird und dass eine Umweltschutzleitlinie oder eine Umweltschutzzerklärung vorliegt.

Umweltschutzmaßnahmen

Fortschritte beim Umweltschutz werden nicht nur durch den Einsatz umweltgerechter Techniken erzielt, sondern auch auf andere Weise, z. B.:

- ◉ Die Beschäftigten werden an den laufenden Entscheidungen und der Entwicklung der Umweltschutzarbeit beteiligt, um so eine umweltbewusste Belegschaft optimal einzusetzen
- ◉ Umweltschutzerwägungen fließen in die Entwicklung von neuen Produkten ein, was die Umweltbelastung senkt und möglicherweise auch Marktvorteile sowie Kostensenkungen nach sich zieht

Ergreifen von Maßnahmen

Wir erwarten von unseren Lieferanten und anderen Vertragspartnern, dass diese die erforderlichen Maßnahmen zur Verbesserung ihres Umweltschutzes ergreifen.



Umweltdialog

Die Verknüpfung von Sozial- und Umweltkompetenz mit wichtigen Werten, wie Markenimage, Reputation und Bilanzwerten wird immer enger. Durch die Bereitstellung geeigneter Umweltinformationen, die Bedenken von Beschäftigten und der Öffentlichkeit vorwegnehmen oder darauf reagieren, kann ein Unternehmen für ein besseres Verständnis sorgen und Befürchtungen hinsichtlich dieser Frage zerstreuen. Dies kann sowohl auf freiwilliger Basis als auch aufgrund von Rechtsvorschriften erfolgen.

In vielen Teilen der Welt wird die Aufnahme von Umweltschutzinformationen in die herkömmliche Geschäftsberichterstattung zunehmend gefördert oder ist sogar vorgeschrieben.

Reaktionsfähigkeit

Wir erwarten von unseren Lieferanten und anderen Vertragspartnern, dass diese geeignete Umweltschutzinformationen an interessierte Parteien, wie Behörden, Belegschaft, Aktionäre, Nachbarn und andere Interessenten, weitergeben.



FALLSTUDIE

Mit den Augen eines Lieferanten

forma vitrum de México, S.A. de C.V. liefert Glas für die Herstellung unserer Insulin-Ampulle für das NovoPen®-System. Das Unternehmen wird seit Beginn des Programms im Jahre 2002 hinsichtlich Sozial- und Umweltfragen beurteilt.

“Zu Beginn hat es uns überrascht, dass ein Kunde Fragen zu Themen stellt, die normalerweise nur von den Behörden gestellt werden.

Nach dem Besuch von Novo Nordisk unternahmen wir die ersten Schritte, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, u. a. durch die Senkung der Temperatur und des Lärmpegels in den Produktionsbereichen. Wir begannen auch die Arbeit mit einem Umweltmanagementsystem nach ISO 14001. Im Rahmen dieser Arbeit stellen wir jetzt Fragen über Risiken und Datenblätter zu Lösungsmitteln und Abfallbeseitigung an unsere Zulieferer.

Daten über soziale Leistungen verlangen wir aber nicht, da dies unter Behördenaudits fällt.



Wir sind jedoch sehr daran interessiert zu erfahren, was Novo Nordisk bei vergleichbaren Aufgabenstellungen unternimmt. Wir wissen natürlich, dass wir in unterschiedlichen Geschäftszweigen arbeiten und andere Verfahren anwenden, als Anregung und auch als Leitlinien für unsere künftige Entwicklung sind solche Informationen jedoch sicherlich nützlich.

Eine positive Bewertung von Novo Nordisk kann sich als positiver Faktor erweisen und in einer Wettbewerbssituation den nötigen Mehrwert schaffen. Wenn man sich um das Unternehmen als Ganzes kümmert, also auch Sozial- und Umweltaspekte mit einbezieht, können sehr viel bessere Ergebnisse erzielt werden, die Qualität unserer Produkte wird verbessert, aber auch die Beziehungen zu unseren Kunden.“



Claudia Cordera,
forma vitrum, Mexiko

Fairness am Arbeitsplatz

Vergütung

In vielen Ländern der Welt reicht das Gehalt der Beschäftigten nicht einmal zur Deckung der Grundbedürfnisse aus. Die gezahlten Löhne müssen zumindest die gesetzlichen Vorschriften erfüllen. Außerdem muss die Entlohnung für die Normalarbeitszeit ausreichen, um die Grundbedürfnisse des Beschäftigten und seiner Familie zu decken.

In vielen Ländern sind weitere Leistungen für Arbeitnehmer gesetzlich vorgeschrieben. Dazu gehören in der Regel bezahlter Mutterschaftsurlaub, Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und Unfallentschädigung. Wenn ein Unternehmen seinen Beschäftigten darüber hinaus weitere Leistungen bietet, ist das ein Anzeichen dafür, dass es seine sozialen Verpflichtungen ernst nimmt.

Ausreichende Löhne und Gehälter

“Die Entlohnung für die Normalarbeitszeit muss ausreichen, um die Grundbedürfnisse eines Beschäftigten und seiner Familie zu decken.”

Auslegung der Vereinten Nationen zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen

Arbeitszeit

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen besagt, dass jeder das Recht auf Erholung und Freizeit und insbesondere auf eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit und regelmäßigen bezahlten Urlaub hat.

In vielen Beschäftigungsverhältnissen fallen häufig Überstunden an. Lange Arbeitszeiten und unzureichende Erholung gefährden Gesundheit, Wohlbefinden und zwischenmenschliche Beziehungen. Lange Arbeitszeiten unterminieren Qualität und Produktivität, da müde Menschen eher langsam arbeiten, Fehler begehen, Unfälle haben und krank werden.



Sicherung einer befriedigenden Arbeitszeit

Beschäftigte dürfen nicht gezwungen werden, regelmäßig mehr als 48 Stunden wöchentlich zu arbeiten und haben im Durchschnitt mindestens einen freien Tag pro Woche. Überstunden dürfen nur freiwillig geleistet werden und müssen gerechtfertigt sein. Die Überstunden dürfen 12 Stunden pro Woche nicht übersteigen und müssen immer mit einem Zuschlag, mindestens 25 %, vergütet werden.

ILO-Übereinkommen



Arbeits- und Gesundheitsschutz

Gefahren lauern an jedem Arbeitsplatz. Zu den Bereichen mit hohem Gefährdungspotenzial gehören Fertigung, Transport, Landwirtschaft und das Bauwesen. Die Risiken können zwar nicht eliminiert, aber durch durchdachtes Gesundheits- und Sicherheitsmanagement auf ein Minimum reduziert werden.

Eine vernünftige Unternehmenspolitik für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz stärkt ein Unternehmen, indem das Unfall- und Krankheitsrisiko herabgesetzt wird, wodurch wiederum Fehlzeiten verringert werden und die Produktivität gesteigert wird. Ein Brand in einer Fertigungsanlage kann Leben zerstören, aber auch Investitionen in Gebäude und Ausrüstung.

Schulungen sind unabdingbar, damit die Beschäftigten lernen, wie man sicher mit Ausrüstung und Chemikalien umgeht und was in einem eventuellen Notfall zu tun ist. Auch das trägt dazu bei, Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Krankheiten auf ein Mindestmaß zu beschränken.

Bei der Schulung können Themen wie sichere Lagerung, Verwendung und Entsorgung von Gefahrenstoffen, sichere Wartung, Einsatz von Schutzvorrichtungen und persönlicher Schutzausrüstung bei Maschinen behandelt werden sowie die Begrenzung von Brandrisiken und eine sichere Evakuierung im Falle eines Brandes.

Die Verantwortung für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz liegt bei der Geschäftsleitung. Um eine gute Zusammenarbeit zwischen Geschäftsleitung und Beschäftigten in Verbindung mit der Schaffung eines gesunden, sicheren Arbeitsumfelds zu ermöglichen, müssen die Rollen, Aufgaben und Pflichten jedes Einzelnen eindeutig definiert sein.

Wichtig ist, dass Verstöße gegen entsprechende Regeln festgehalten werden, um Abhilfe und Vorbeugemaßnahmen treffen zu können, mit denen sichergestellt wird, dass die Regeln in Zukunft eingehalten werden.



Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz

Es müssen Präventionsmaßnahmen ergriffen werden, um arbeitsplatzrelevante Risiken zu minimieren. Die Beschäftigten müssen regelmäßig und nachweislich Schulungen zur Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz erhalten.

ILO-Übereinkommen

Kinderarbeit

Heute haben weltweit schätzungsweise 250 Mio. Kinder unter 14 Jahren eine Arbeit. 179 Mio. davon arbeiten unter den schlimmstmöglichen Bedingungen, durch die sie körperlich und geistig schwer geschädigt werden. Die meisten dieser Kinder arbeiten, um die Familie zu unterstützen. Kinderarbeit reicht von leichter, sicherer Arbeit in Verbindung mit einer Ausbildung bis zu gefährlicher Arbeit und Leibeigenschaft.

Die Unternehmen müssen über Systeme verfügen, mit denen sichergestellt ist, dass nur solche Personen angestellt werden, die das im ILO-Übereinkommen und nationalem Recht vorgeschriebene Mindestalter überschritten haben. Wenn das Unternehmen Beschäftigte hat, die das Mindestalter noch nicht erreicht haben, muss es ein Programm entwickeln, das diesen Kindern eine vernünftige Ausbildung ermöglicht, die sie durchlaufen, bis sie keine Kinder mehr sind.

Beschäftigte unter 18 Jahren haben ein Recht auf besonderen Schutz am Arbeitsplatz, da sie sich noch in der Wachstumsphase befinden und Berufskrankheiten und Arbeitsunfällen gegenüber anfälliger sind als Erwachsene.

Beachtung der Altersgrenze

Das Mindestalter eines Beschäftigten ist 15 Jahre (in einigen wenigen Entwicklungsländern 14 Jahre). In Unternehmen mit gefährlichen Arbeitsbedingungen ist das Mindestalter jedoch 18 Jahre.

ILO-Übereinkommen



Zwangsarbeit

Jedermann muss seiner Arbeit aus freiem Willen nachgehen. Einige Menschen können ihre Arbeit nicht einfach kündigen, da Arbeitgeber sich weigern, Ausweispapiere oder hinterlegte Zahlungen herauszugeben, oder die Abzahlung eines Darlehens in Form von Arbeit erzwingen. Viele Menschen werden zu Überstunden gezwungen und können sich nicht wehren, weil sie Angst haben, ihre Stelle zu verlieren.

Arbeitgeber dürfen nicht die Hinterlegung von Ausweispapieren verlangen. Beschäftigte müssen ihre Stelle mit einer angemessenen Kündigungsfrist kündigen können.

Keine Zwangsarbeit

“Niemand darf in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden; Sklaverei und Sklavenhandel in allen ihren Formen sind verboten. Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl ...”

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen

Zwangsarbeit und Leibeigenschaft sind verboten. Dies betrifft alle Arbeiten und Dienstleistungen, für die sich eine Person nicht freiwillig gemeldet hat und die von Personen unter Androhung von Strafe erzwungen wird.

ILO-Übereinkommen



Vereinigungsfreiheit und freie Tarifverhandlungen

Jedermann muss die Gelegenheit erhalten, seine Belange vorbringen zu können und mit der Geschäftsleitung über Lösungen zum Schutz eigener Interessen zu verhandeln.

Wenn die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf freie Tarifverhandlungen gesetzlich eingeschränkt sind, muss der Arbeitgeber Parallelentwicklungen für unabhängige und freie Arbeitnehmervereinigungen und Verhandlungen fördern.

Vereinigungsfreiheit

“Alle Menschen haben das Recht, sich friedlich zu versammeln und zu Vereinigungen zusammenzuschließen. Niemand darf gezwungen werden, einer Vereinigung anzugehören. Jeder hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten.“

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen

Gleichbehandlung und Chancengleichheit

Geschlecht, Abstammung und Zugehörigkeit zu einer Vereinigung sind einige der häufigsten Gründe für Diskriminierung. Die Opfer haben schlechtere Chancen bei Anstellung, Beförderung oder Schulung oder erhalten eine geringere Entlohnung, werden grundlos entlassen oder am Arbeitsplatz verbalen oder körperlichen Angriffen ausgesetzt.

Chancengleichheit und Gleichbehandlung sind wichtig nicht nur, weil es sich dabei um grundlegende Menschenrechte handelt, sondern auch, weil dies im besten Interesse eines Unternehmens ist. Um den Innovationsgedanken, der für den andauernden Erfolg eines Unternehmens entscheidend ist, überhaupt zu denken und weiterzuverfolgen, sind Menschen unterschiedlicher Herkunft mit den verschiedensten Perspektiven unabdingbar. Ein Unternehmen muss über Strategien verfügen, die die Gleichbehandlung aller Beschäftigten gewährleisten. Folgemaßnahmen müssen sicherstellen, dass diese Strategien in die Tat umgesetzt und dass bestimmte Änderungen und Verbesserungen durchgeführt werden.

Sicherung der Chancengleichheit

Jede Diskriminierung, die auf Grund der Rasse, der sozialen Herkunft, der nationalen Abstammung, des Glaubensbekenntnisses, des Alters, einer Behinderung, des Geschlechts, des Familienstands, der sexuellen Orientierung, der Mitgliedschaft in einer Vereinigung oder der politischen Meinung vorgenommen wird und die dazu führt, die Gleichheit der Gelegenheiten oder der Behandlung in Beschäftigung oder Beruf aufzuheben oder zu beeinträchtigen ist unzulässig.

ILO-Übereinkommen



Disziplinarische Maßnahmen

Alle Menschen müssen mit Respekt behandelt werden und dürfen nicht Misshandlungen oder quälenden Bestrafungen ausgesetzt werden. Das bedeutet, dass körperliche Misshandlung, die Androhung körperlicher Misshandlung, sexuelle und andere Belästigungen sowie Beschimpfungen und andere Formen der Einschüchterung verboten sind. Das Unternehmen muss dies eindeutig klarstellen.

Zu unangemessen hartem Verhalten gehören Anschreien, Drohungen, demütigende Bestrafungen und unangemessen hohe Geldstrafen bis hin zu schwerer körperlicher Misshandlung und sexuellem Missbrauch. Den Beschäftigten ist es häufig unmöglich, solche Fälle zu melden oder Verbesserungen zu erreichen.

Von der Geschäftsleitung auferlegte Geldstrafen müssen rechtmäßig und fair sein. Die Beschäftigten müssen das zu Grunde liegende System verstehen können, eventuelle Geldstrafen müssen eindeutig aus der Lohnabrechnung hervorgehen.

Verhinderung von Missbrauch und Belästigung

“Niemand darf der Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe unterworfen werden.“

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen

Persönlichkeitsrechte

Am Arbeitsplatz kann die Gefahr bestehen, dass Beschäftigte ohne ihr Wissen überwacht und ihre persönlichen Daten ohne ihre Zustimmung an Dritte weitergegeben oder für nicht vereinbarte Zwecke verwendet werden.

Eine solche Überwachung ist über Telefon, Computer, Kamera oder dergleichen möglich. Eine Überwachung der Beschäftigten darf nur mit deren Zustimmung und Wissen erfolgen.

Respekt für die Persönlichkeitsrechte von Beschäftigten

“Niemand darf willkürlichen Eingriffen in sein Privatleben, seine Familie, seine Wohnung und seinen Schriftverkehr ausgesetzt werden.”

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen



“Jeder hat ein Anrecht auf den Schutz der Privatsphäre. Dazu gehört u. a. die Überwachung von Menschen und der Umgang mit persönlichen Daten. Ein Eingriff in die Privatsphäre muss entsprechende Regeln einhalten und darf nur dann erfolgen, wenn dies zum Erreichen gerechtfertigter Ziele erforderlich ist.”

Auslegung der Vereinten Nationen zur Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen



Der Blick in die Zukunft ...

Wir halten es für wichtig, proaktiv mit Sozial- und Umweltstandards zu arbeiten. Wir wollen das Anrecht jedes Menschen auf ein würdiges Leben ohne Missbrauch oder Unterdrückung sichern und aktiven Umweltschutz für eine nachhaltige Unternehmensführung betreiben.

Wir möchten auch Sie dazu ermutigen, Ihre eigene Lieferkette in Augenschein zu nehmen. Selbst wenn Ihr Unternehmen noch keine offiziellen Verpflichtungen veröffentlicht hat, können Sie so jedenfalls unsere Erfahrung dadurch Ihr Risikomanagement verbessern und in der Regel die Beziehungen zu ihren Zulieferern verbessern.

Wir legen jedes Jahr einen Bericht über unsere Leistungen und Fortschritte bei der Zusammenarbeit mit Lieferanten über Sozial- und Umweltfragen vor. Sie können unseren Jahresbericht über novonordisk.com abrufen.

Instrumente

Novo Nordisk hat eine Website für Lieferanten und andere Vertragspartner und Organisationen, die mit ihren Zulieferern bei Sozial- und Umweltfragen zusammenarbeiten, eingerichtet. Dabei sollen unsere Vorstellungen und Instrumente als Anregung dienen, da sich unser Ansatz ja nicht unbedingt für Sie und Ihre Zulieferer eignen muss, aber hoffentlich als Ausgangspunkt dienen kann. Die Adresse ist suppliertoolbox.novonordisk.com.

“Das ist die Zukunft. Wollen wir lieber Regeln oder den Kampf? Soll der alte Streit zwischen Arbeit und Kapital fortgesetzt werden oder ziehen wir Regeln vor, die Unternehmen dazu bringen, Berichte über Menschenrechte, Arbeits- und Umweltfragen zu veröffentlichen? Ein mehr ganzheitlich ausgerichtetes Supply Chain Management sorgt doch für eine stabile Lieferkette.“

Deutscher Lieferant von Fertigungsmaterial

Wenn Sie mehr über die hier genannten Grundsätze und Übereinkommen erfahren möchten, empfehlen wir Ihnen die folgenden Websites:

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen: www.unhchr.ch

ILO-Übereinkommen: www.ilo.ch

ICC-Charta: www.iccwbo.org

Novo Nordisk A/S
Novo Allé
2880 Bagsværd
Dänemark

Tel. +45 4444 8888
Fax +45 4449 0555

novonordisk.com

