



## Bæredygtig styring af leverandørkæden



# Indholdsfortegnelse

- 4 At leve op til vores forpligtelser
- 6 **Beskyttelse af miljøet**
  - 6 Miljøpåvirkning
  - 7 Miljøstyring
  - 8 Miljøaktiviteter
  - 9 Miljødialog
- 10 Case: Set med leverandørens øjne
- 12 **Rimelig behandling af medarbejdere**
  - 12 Løn og benefits
  - 13 Arbejdstid
  - 14 Arbejds miljø
  - 16 Børnearbejde
  - 17 Tvangsarbejde
  - 18 Ret til organisering og kollektiv forhandling
  - 19 Ikke-diskrimination og lige muligheder
  - 20 Disciplinære foranstaltninger
  - 21 Retten til privatlivets fred
- 23 Som ringe i vandet ...

## Kære leverandører og underleverandører



Socialt ansvar og god miljøpræstation handler ikke kun om de aktiviteter, som vi gennemfører inden for vores egne fabriksmure. Som en ansvarlig virksomhed rækker vores forpligtelser ud over hele kloden til mennesker, miljø og samfund. Sådan vil vi opbygge en bæredygtig virksomhed. Vi beder jer som vores leverandør/underleverandør om at deltage i denne indsats.

Denne brochure indeholder oplysninger om de internationale standarder og Novo Nordisks generelle forventninger om miljøstyring og menneskerettigheder på arbejdspladsen. Det grundlæggende her er at behandle folk rimeligt og beskytte miljøet.

Vi tror på, at der er en stærk forbindelse mellem en god social og miljømæssig præstation og en effektiv og fremgangsrig forretning. Ved at arbejde sammen for at forbedre standarderne kan vi opfylde kundernes og investorernes forventninger nu og i fremtiden.

Jeres virksomhed har måske allerede et højere niveau, end disse standarder foreskriver. I så fald opfordrer vi jer kraftigt til at hjælpe os med at skabe ringe i vandet og få jeres egne leverandører til at gøre det samme.

Vi stiller vores værktøjer til rådighed for jer og jeres leverandører – læs mere om dette på side 23. Vi håber, at denne brochure vil være en nyttig vejledning for det arbejde, som I og jeres forretningspartnere udfører.

  
Lise Kingo  
Koncerndirektør

# At leve op til vores forpligtelser

Novo Nordisk søger aktivt at styrke socialt ansvar og god miljøpræstation i hele virksomheden. Vi tror på, at alle mennesker skal behandles rimeligt, og at miljøet skal beskyttes – ikke kun for at styre risiciene, men fordi det er det rigtige at gøre.

Vores forventninger til leverandører og underleverandører er baseret på følgende internationalt anerkendte organer og dokumenter:

## *Sociale spørgsmål*

- FN's Menneskerettighedserklæring og Den Internationale Arbejdsorganisations (ILO's) konventioner

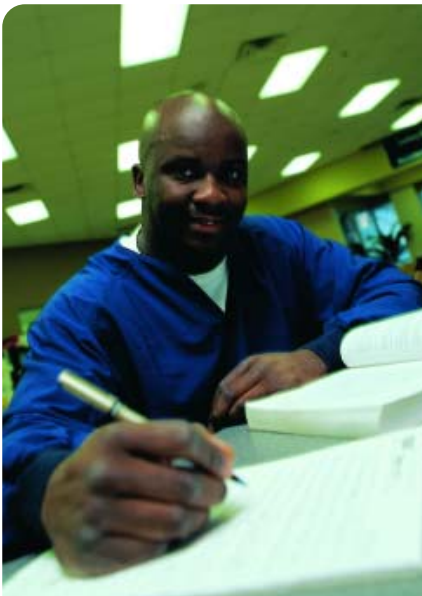
## *Miljøspørgsmål*

- Det Internationale Handelskammers (ICC's) Charter for Bæredygtig Udvikling

Vi forventer, at din virksomhed opfylder både lokal lovgivning og disse standarder. På de følgende sider beskrives standardernes betydning. Hvis din virksomhed ikke opfylder standarderne på et eller flere områder, forventer vi, at I arbejder aktivt for at forbedre forholdene.

Vores mål er at forbedre præstationen, ikke at afslutte vores samarbejde. Vi ønsker at skabe en atmosfære af tillid, hvor leverandører og underleverandører føler, at de frit kan henvende sig til os med et problem, så vi i fællesskab kan finde en løsning.

I nogle tilfælde vil vi auditere leverandører og underleverandører med hensyn til sociale og miljømæssige spørgsmål. En auditering vil give jer mulighed for at vise et højt præstationsniveau og lære af andres erfaringer. Vores auditører er specielt uddannet til at rådgive og styrke udviklingen, hvor der er behov for det.



# Beskyttelse af miljøet

## Miljøpåvirkning

Miljøpåvirkning handler om ændringer i miljøet, der helt eller delvist skyldes virksomhedens aktiviteter, produkter eller tjenester. Enhver aktivitet medfører en påvirkning af miljøet. Hvis en virksomhed ikke erkender dette, risikerer den at få sig en slem overraskelse, når miljøproblemerne dukker op.

Miljøpåvirkninger kan være forbundet med affald, emissioner fra trykkeriprocesser, emballeringsmateriale, plasticaffald, spildevand, papir, belysning på kontorer, energiforbrug osv.

Et overvågningsprogram kan omfatte regelmæssig kontrol eller måling, (manuel) optælling eller overholdelse af officielle grænseværdier.

### **Identificer og overvåg**

Vi forventer, at vores leverandører og underleverandører identificerer og overvåger miljøpåvirkningen fra deres virksomheds aktiviteter.



# Miljøstyring

Virksomheder med minimal miljøpåvirkning, for eksempel meget små virksomheder eller virksomheder, der leverer tjenester eller enkle og ufarlige produkter, har måske kun brug for en miljøpolitik til at styre deres miljøpåvirkning.

Virksomheder med betydelig miljøpåvirkning, som er forårsaget af deres størrelse, aktiviteter, kompleksitet osv., har behov for en styringspraksis og -systemer, der sikrer overholdelse af grundlæggende miljøhensyn.

Brugen af miljøvenlige teknologier nedsætter de daglige driftsomkostninger, emission af miljøfarlige stoffer, medarbejdernes eksponering for farlige materialer og risikoen for teknologiske katastrofer.

For at tage miljøudfordringen op er mange virksomheder i gang med at udvikle en række værktøjer, politikker og strategier, som kan øge og vise deres ansvarlighed. Disse omfatter fastlæggelse af mål eller forpligtelser for miljøpræstationen og information herom til omverdenen. Mange virksomheder har også et miljøstyringssystem (EMS), som kan være eksternt certificeret under ISO 14001 eller EMAS.

## **Overhold reglerne**

Som et minimum omfatter aktiv styring af miljøpåvirkningen en sikring af, at lokal miljølovgivning overholdes, og at der fastlægges en miljøpolitik eller -erklæring.

# Miljøaktiviteter

Miljøfremskridt opnås ikke kun ved hjælp af miljøvenlige teknologier, men udvikles på forskellige måder, for eksempel:

- ◉ ved at involvere medarbejderne i de daglige beslutninger og udviklingen af miljøarbejde, idet dette sikrer, at miljøbevidste medarbejdere deltager optimalt
- ◉ ved at inkludere miljøhensyn i udviklingen af nye produkter, idet dette nedsætter miljøpåvirkningen og kan give markedsfordele og omkostningsreduktioner



## Skrid til handling

Vi forventer, at vores leverandører og underleverandører aktivt forbedrer deres miljøpræstation.

# Miljødialog

Forbindelsen mellem en bæredygtig præstation og nøgleværdier som brand image, omdømme og værdiaktiver bliver stadig stærkere. Ved at give korrekte miljøoplysninger, der kommer medarbejdernes og offentlighedens bekymringer i forvejen og giver dem svar på deres spørgsmål, kan en virksomhed fremme forståelsen og nedbringe frygten for de pågældende emner. Dette kan foregå som et frivilligt initiativ eller som led i overholdelsen af et lovkrav.

I mange dele af verden er der ved at blive indført incitament og krav om udvidelse af virksomhedernes økonomiske rapportering, så den også omfatter miljøet.

## **Vær lydhør**

Vi forventer, at vores leverandører og underleverandører giver korrekte miljøoplysninger til alle interessenter, herunder myndigheder, medarbejdere, aktionærer og naboer.



## CASE

# Set med leverandørens øjne

forma vitrum de México, S.A. de C.V. leverer glas til Penfill® produktion. Virksomheden er blevet evalueret med hensyn til sociale og miljømæssige forhold, siden programmet blev indført i 2002.

“I begyndelsen undrede det os, at vi fik sådanne spørgsmål fra en kunde. Novo Nordisk spørger til emner, som vi bliver bedt om at redagere for over for myndighederne, ikke over for kunder.

Siden Novo Nordisks besøg har vi i høj grad gjort noget ved forholdene for at forbedre arbejdsmiljøet, f.eks. med hensyn til at nedbringe temperaturen og støjniveauet i produktionshallerne. Siden hen har vi også arbejdet med vores ISO 14001-miljøledelse. Som et led heri stiller vi nu også spørgsmål til vores leverandører om f.eks. risici og data-dokumentation for opløsningsmidler, affaldshåndtering mv.

Vi har endnu ikke stillet spørgsmål om vores leverandørers sociale præstation, eftersom den bliver auditeret af myndighederne.



Vi kunne godt tænke os at få en kort redegørelse for, hvad Novo Nordisk efterfølgende har gjort i forhold til disse spørgsmål. Vi arbejder ganske vist inden for forskellige forretningsområder og har forskellige arbejdsprocesser, men vi ville kunne bruge oplysningerne som inspiration og som en vejledning til, hvor de ønsker, vi skal bevæge os hen.

Det, at vi har fået evalueret vores præstation som tilfredsstillende af Novo Nordisk, kan måske blive en fordel og styrke vores konkurrenceevne. Når man tager sig af virksomheden som en helhed og gør noget for medarbejderne, opnår man bedre resultater. Det er med til at forbedre produktkvaliteten, og det skaber bedre kunderelationer.”



Claudia Cordera,  
forma vitrum, Mexico

# Rimelig behandling af medarbejdere

## Løn og benefits

Mange mennesker i verden tjener ikke nok til at kunne leve af det. Lønninger bør som minimum opfylde den lokale lovgivning. Endvidere bør lønnen for den almindelige arbejdstid være tilstrækkelig til, at medarbejderen og dennes familie kan leve af den.

I mange lande udstedes der love om, hvilke ydelser arbejdstagerne er berettiget til. Det kan for eksempel være løn under barsel, løn ved sygdom og erstatning ved arbejdsskader. Hvis en virksomhed herudover tilbyder medarbejderne andre ydelser, er det et tegn på, at den tager sit sociale ansvar alvorligt.

### **Tilbyd tilstrækkelig løn**

“Lønnen for den almindelige arbejdstid bør være tilstrækkelig til, at medarbejderen og dennes familie kan leve af den.”

*FN's fortolkning af FN's Menneskerettighedserklæring*

# Arbejdstid

I henhold til FN's Menneskerettighedserklæring har enhver ret til hvile og fritid, herunder en rimelig begrænsning af arbejdstiden, og til periodisk ferie med løn.

Mange mennesker har rutinemæssigt overarbejde. Lange arbejdstider og for lidt fritid er skadeligt for helbredet og for forholdet til andre mennesker. Lange arbejdstider underminerer også kvaliteten og produktiviteten, eftersom trætte medarbejdere med større sandsynlighed arbejder langsomt, laver fejl, kommer ud for ulykker og bliver syge.



## **Indfør rimelige arbejdstider**

Arbejdstage bør ikke regelmæssigt skulle arbejde mere end 48 timer om ugen og bør have gennemsnitligt mindst én fridag hver syvende dag. Overarbejde bør være valgfrit og kun udføres, når det er berettiget. Det anbefales, at overarbejde ikke overskrider 12 timer om ugen, og at det altid honoreres til en højere sats, mindst 125%.

*ILO-konvention*



## Arbejds miljø

Der er sundheds- og sikkerhedsrisici på alle arbejdspladser. Højriskerhverv er for eksempel produktion, transport, landbrug og byggeri. Risiciene kan ikke fjernes, men de kan minimeres ved bedre styring af arbejdsmiljøet. En god arbejdsmiljøstyring styrker også virksomheden ved at nedbringe risikoen for ulykker og sygdom, som kan øge fraværet og nedsætte produktiviteten. En brand på en fabrik kan medføre tab af liv ud over tab af investeringer i bygninger og udstyr.

Undervisning er afgørende for, at medarbejderne lærer sikker omgang med udstyr og kemikalier samt forholdsregler i tilfælde af ulykker. Dette medvirker til at minimere antallet af ulykker og sygdom på arbejdspladsen.

Undervisningen kan omfatte sikker opbevaring, brug og bortskaffelse af farlige kemikalier, sikker vedligeholdelse, brug af sikkerhedsudstyr og personlige værnemidler i forbindelse med maskiner, minimering af brandfare og sikker evakuering i tilfælde af brand.

Det er den øverste ledelse, der har det endelige ansvar for arbejdsmiljøet og sikkerheden på arbejdspladsen. For at sikre, at ledelsen og medarbejderne samarbejder om at sikre et sundt, sikkert og udviklende arbejdsmiljø, skal alles roller, pligter og opgaver dog være klart defineret.

Det er vigtigt, at manglende overholdelse af arbejdsmiljøreglerne registreres, så der kan tages korrigerende og forebyggende foranstaltninger for at sikre, at reglerne overholdes i fremtiden.



### **Oprethold et sikkert og rent arbejdsmiljø**

Der skal tages de nødvendige forholdsregler for at forebygge arbejds- og helbredsskader, som er forårsaget af arbejdet. Enhver risiko i arbejdsmiljøet skal minimeres. Arbejdstagerne bør modtage regelmæssig og registreret undervisning i arbejdsmiljø.

*ILO-konvention*

## Børnearbejde

Det vurderes, at 250 millioner børn under 14 år er i arbejde på verdensplan. 179 millioner af disse børn arbejder med den værste form for børnearbejde, som skader dem fysisk og psykisk.

De fleste af børnene er nødt til at arbejde for at hjælpe med at forsørge familien. Børnearbejde rangerer fra let og sikkert arbejde, der er kombineret med skolegang, til farligt arbejde og slavearbejde.

Virksomhederne bør have systemer, der sikrer, at der kun ansættes personer over den mindstealder for beskæftigelse, som er fastsat i ILO-konventionerne og i den lokale lovgivning.

Hvis virksomheden beskæftiger medarbejdere under denne aldersgrænse, bør den udvikle en overgangsordning for børnearbejderne, således at de får mulighed for at få en uddannelse af god kvalitet, mens de er børn.

Medarbejdere under 18 år har ret til særlig beskyttelse på arbejdspladsen, eftersom de stadig vokser og er mere sårbare over for erhvervsskader og -ulykker end voksne.

### Overhold mindstealderen

Mindstealderen for beskæftigelse er 15 år (14 år i nogle få udviklingslande). I virksomheder med farlige arbejdsmogivelser skal mindstealderen dog være 18 år.

*ILO-konvention*



# Tvangsarbejde

Alle skal arbejde af egen fri vilje. Nogle mennesker kan ikke frit forlade deres arbejdsplads, idet arbejdsgiveren tilbageholder deres identitetspapirer eller deposita eller tvinger dem til at arbejde for at tilbagebetale et lån. Mange mennesker er tvunget til at tage overarbejde og er bange for at sige nej af frygt for at miste deres job.

Medarbejderne bør ikke skulle deponere deres identitetspapirer hos arbejdsgiveren og bør frit kunne forlade en stilling med rimeligt varsel.

## **Tillad ikke tvangsarbejde**

“Ingen må holdes i slaveri eller trældom; slaveri og slavehandel under alle former skal være forbudt. ... Enhver har ret til arbejde, til frit valg af beskæftigelse ...”

*FN's Menneskerettighedserklæring*

Tvunget eller pligtmæssigt arbejde er ikke [tilladt]. Dette dækker ethvert arbejde eller enhver bistandsydelse, der kræves af en person under trussel om en hvilken som helst straf, og til hvilket den pågældende person ikke har tilbudt sig frivilligt.

*ILO-konvention*



## Ret til organisering og kollektiv forhandling

Alle bør have mulighed for at fremsætte deres bekymringer og forhandle løsninger med ledelsen med henblik på at beskytte deres interesser.

I de tilfælde, hvor retten til organisering og kollektiv forhandling er begrænset ved lov, bør arbejdsgiveren støtte udviklingen af parallelle forholdsregler for organisationsfrihed og kollektiv forhandling.

### **Tillad organisering**

“Alle har ret til under fredelige former frit at forsamles og danne foreninger. Ingen kan tvinges til at være medlem af en forening. ... Enhver har ret til at danne og indtræde i fagforeninger til beskyttelse af sine interesser.”

*FN's Menneskerettighedserklæring*

# Ikke-diskrimination og lige muligheder

De mest almindelige former for diskrimination er baseret på køn, race og fagforeningsmedlemskab. Ofrene for diskriminering har ofte vanskeligt ved at få job, forfremmelse eller uddannelse. De aflønnes anderledes, afskediges uberettiget eller udsættes for verbal eller fysisk mobning på arbejdspladsen.

Lige muligheder og ikke-diskrimination er vigtige principper – ikke kun fordi det drejer sig om grundlæggende menneskerettigheder, men også fordi det er i virksomhedens egen interesse. Mennesker med forskellig baggrund og forskelligt syn på tilværelsen bidrager til at skabe og fastholde den innovative kapacitet, der er altafgørende for en virksomheds fortsatte fremgang.

Virksomhederne bør have en politik, der sikrer, at alle behandles lige. Gennemførelsen af denne politik og indførelse af specifikke ændringer og forbedringer bør sikres ved opfølgning.

## Tilbyd lige muligheder

Der må ikke ske diskriminering ved ansættelse, aflønning, adgang til uddannelse, forfremmelse, afskedigelse eller pensionering på grundlag af race, social baggrund, oprindelse, religion, alder, handicap, køn, ægteskabelig status, seksuel orientering, fagforeningsmedlemskab eller politisk overbevisning.

*ILO-konvention*



## Disciplinære foranstaltninger

Alle mennesker bør behandles med respekt, og ingen bør udsættes for brutal behandling eller straf. Det betyder, at fysisk misbrug, trusler om fysisk misbrug, seksuel eller andre former for chikane og verbalt misbrug eller andre former for overgreb ikke er tilladt. Dette skal være klart anført i procedurer.

Brutal behandling kan rangere fra råb, trusler, ydmygende straf og overdrevne økonomiske bøder til mere alvorlige tilfælde af fysisk og seksuelt misbrug. Medarbejderne har ofte ingen mulighed for at indberette den slags misbrug eller selv gøre noget ved situationen.

Bøder, der idømmes af ledelsen, skal være lovlige og rimelige. Medarbejderne skal forstå bødesystemet, og enhver bøde skal fremgå tydeligt af medarbejderens lønseddel.

### **Forebyg misbrug og chikane**

“Ingen må underkastes tortur eller grusom, umenneskelig eller vanærende behandling eller straf.”

*FN's Menneskerettighedserklæring*

## Retten til privatlivets fred

På nogle arbejdspladser er der risiko for, at medarbejderne ikke ved, at de bliver overvåget, og at personlige oplysninger om dem bliver udleveret til andre uden deres samtykke eller anvendes til formål, som de ikke har givet deres samtykke til.

Overvågning kan ske via telefon, computer, kamera osv. Overvågning af medarbejdere bør kun finde sted med deres samtykke og viden.

### **Respekter medarbejdernes privatliv**

“Ingen må være genstand for vilkårlig indblanding i private forhold, familie, hjem eller korrespondance ...”

*FN's Menneskerettighedserklæring*

“Alle har ret til privatliv. Dette omfatter blandt andet overvågning af personer og håndtering af personlige oplysninger. Indblanding i privatlivet bør være reguleret og bør kun udføres, hvis målet er berettiget.”

*FN's fortolkning af FN's Menneskerettighedserklæring*





## Som ringe i vandet ...

Vi mener, det er vigtigt at arbejde proaktivt med sociale og miljømæssige standarder. Vi mener, det er rigtigt at sikre alle et værdigt liv uden misbrug og undertrykkelse og at beskytte miljøet for at drive en bæredygtig forretning.

Vi opfordrer også jer til at se på jeres egen leverandørkæde. Selv om I ikke har nogen formelle forpligtelser i denne henseende, vil det styrke jeres risikostyring og i mange tilfælde forbedre forholdet til jeres egne leverandører, således som vi også selv har erfaret.

Hvert år rapporterer vi om vores præstation og fremskridt i arbejdet med leverandører vedrørende sociale og miljømæssige spørgsmål. Vores årsrapport kan ses på [novonordisk.com](http://novonordisk.com).

### **Værktøjskasse**

Novo Nordisk har etableret en webside for leverandører og andre virksomheder og organisationer, der indleder en dialog med deres leverandører om sociale og miljømæssige spørgsmål. Vi stiller vores overvejelser og værktøjer til rådighed til inspiration for andre.

Vores metoder passer måske ikke helt på jer eller jeres leverandører, men de kan forhåbentlig tjene som udgangspunkt. Besøg websiden på [suppliertoolbox.novonordisk.com](http://suppliertoolbox.novonordisk.com).

“Dette er fremtiden. Får vi regler eller kampe? Får vi de gamle kampe mellem kapitalen og arbejderne, eller får vi regler, der tvinger virksomhederne til at rapportere om menneskerettigheder, arbejdskraft og miljøspørgsmål? Et mere omfattende syn på styring af leverandørkæden sikrer en stabil leverandørkæde.”

*Leverandør af produktionsmaterialer fra Tyskland*

Hvis du vil vide mere om de principper og konventioner, der er nævnt i denne folder, kan du besøge nedenstående websider:

FN's Menneskerettighedserklæring:

[www.unhchr.ch](http://www.unhchr.ch)

ILO-konventioner:

[www.ilo.ch](http://www.ilo.ch)

ICC's charter:

[www.iccwbo.org](http://www.iccwbo.org)

Novo Nordisk A/S  
Novo Allé  
2880 Bagsværd  
Danmark

Tlf. +45 4444 8888  
Fax +45 4449 0555

[novonordisk.com](http://novonordisk.com)

