

# RAPPORT TIL MÆGLINGS- OG KLAGEINSTITUTIONEN

PÅ BAGGRUND AF MKI'S UDTALELSE OKTOBER 2016

PWT GROUP



## INDHOLDSFORTEGNELSE

1 INDLEDNING .....	SIDE 5
2 STYRKELSE AF CSR-INDSATSEN .....	SIDE 6
2.1 Ressourcer/netværk/kommunikation .....	SIDE 6
2.2 Leverandørstyring .....	SIDE 6
2.3 Strategisk CSR-indsats .....	SIDE 7
3 PWT GROUPS CSR-LEDELSESSYSTEM .....	SIDE 8
3.1 POLITIKKER .....	SIDE 9
3.1.1 CSR Politik .....	SIDE 9
3.1.2 Anti-korruption .....	SIDE 9
3.1.3 Dyrevelfærd .....	SIDE 9
3.1.4 Code of Conduct .....	SIDE 9
3.2 NØDVENDIG OMHU .....	SIDE 9
3.2.1 PWT Groups selvevaluering .....	SIDE 10
3.2.2 Vurdering og monitorering af leverandører .....	SIDE 10
3.2.3 Risikovurderingssystem .....	SIDE 11
3.2.4 Leverandørers selvalueringer.....	SIDE 11
3.2.5 Systematisk arbejde med BSCI .....	SIDE 12
3.2.6 Systematisk arbejde med Accorden .....	SIDE 13
3.2.7 Rapportering og kommunikation .....	SIDE 13
3.3 KLAGEMEKANISMER OG ADGANG TIL OPREJSNING .....	SIDE 14
4 FREMADRETTEDE HANDLINGER .....	SIDE 15

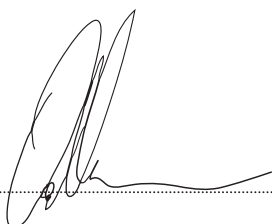


## 1 INDLEDNING

Hos PWT Group har vi taget MKI's anbefalinger til efterretning, og PWT har siden oktober 2016 forstærket vores ansvarlighedsarbejde med henblik på i højere grad at leve op til forventningerne i OECD's retningslinjer.

Vi er bevidste om, at tekstilbranchen med outsourcet produktion er udfordret ift. at sikre respekten for menneske- og arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption. Med baggrund i MKI's udtalelse har vi styrket CSR-indsatsen og arbejdet med at etablere et ledelsessystem for vores ansvarlighedsarbejde, med henblik på at kunne sikre håndtering af risici i forbindelse med virksomhedens forretningsaktiviteter.

Denne rapport afspejler PWT Groups intensiverede fokus på CSR-området. Fremadrettet vil vi bygge videre på dette arbejde, således at vi fortsat kan tilbyde vores kunder produkter af høj kvalitet, der er produceret med respekt for mennesker og miljø.



Ole Koch Hansen  
CEO



Claus Back Nielsen  
CFO

## 2 STYRKELSE AF CSR-INDSATSEN

PWT Group har siden 2016 forstærket vores arbejde med samfundsansvar ved at implementere tankegangen fra FNs Retningslinjer for Menneskerettigheder og Erhverv (UNGPs) i vores forretningsdrift, med henblik på at sikre efterlevelse af OECD's Retningslinjer for Multinationale Virksomheder. Siden udtalelsen i oktober 2016 har vi styrket vores hidtidige CSR-arbejde gennem en lang række yderligere indsatser, som skitseres kort nedenfor, og som beskrives uddybende i afsnittet om vores CSR-ledelsessystem.

### 2.1 RESSOURCER/NETVÆRK/KOMMUNIKATION

Som noget af det første vurderede ledelsen, at der var behov for yderligere ressourcer til CSR-området og ansatte derfor endnu en CSR-medarbejder, således at CSR-teamet i dag består af to medarbejdere. Teamet er knyttet til indkøbsafdelingen, da det er i leverandørkæderne, at vi møder langt de fleste udfordringer.

Vi er meget bevidste om, at udfordringerne i vores sourcinglande kræver mere viden og indsigt, end vi alene i PWT Group kan mønstre. Derfor har vi sparret med adskillige CSR-rådgivere for at kvalitetssikre vores indsats.

Vi har deltaget i en lang række faglige netværk og arrangementer, hvorfra vi har kunne trække værdifuld viden og inputs til CSR-arbejdet. Disse faglige netværk har vi ligeledes fundet stor nytte i ift. at holde os opdaterede på aktuelle problemstillinger, som fx Ashulia-konflikten eller håndtering af risici ifm. udsatte syriske flygtninge på fabrikker i Tyrkiet<sup>1</sup> - og vi har brugt denne viden til at kvalificere dialogen med leverandørerne yderligere.

Som noget nyt er PWT Group inden for det seneste år begyndt at fokusere på at kommunikere mere omkring vores CSR-indsats. Især vores website har fået et løft ift. CSR-kommunikationen, hvor det nu er muligt at læse om vores overordnede tilgang til CSR, samt politikker og Code of Conduct. I forbindelse med 4-årsdagen for Rana Plaza prioriterede vi at udsende en pressemeddelelse omkring vores CSR-indsats<sup>2</sup>. Endelig har vi udviklet en CSR-poster til salgsafdelingen<sup>3</sup>. Vi har indledt en konstruktiv dialog med Mellemløbet Samvirke, og vi vil fremadrettet prioritere at fortsætte dette samarbejde om videns-udveksling omkring håndtering af udfordringer i sourcinglandene.

### 2.2 LEVERANDØRSTYRING

En stor del af CSR-indsatsen det seneste år har bestået af at få skabt et fundament for den fremtidige CSR-indsats. Først og fremmest har fokus været på at indhente detaljerede oplysninger for alle top-50 leverandører, som står for 95 % af vores indkøb. Det kan synes som en basal og ligetil opgave, men i praksis, med en del agenter som mellemlid, kræver det stor opmærksomhed, da der let kan opstå misforståelser og dermed 'grey spots' i kortlægningen. Vi er det seneste år blevet meget skarpere på denne kortlægningsopgave og på dialogen med vores samarbejdspartnere, og vi har kortlagt aktive fabrikker for de leverandører, der står for 95 % af vores indkøb.

Alle leverandører skal sende os gyldige bygnings- og brandtilladelser for de fabrikker, hvor vi har aktiv produktion. Vi har i mange år bedt vores leverandører om dette, men det seneste år har vi styrket indsatsen – et arbejde vi endnu ikke er 100 % i mål med, da det især for fabrikker i Kina kan være en udfordring at skaffe de nødvendige dokumenter fra myndighederne. Andre krav til vores leverandører er, at de samarbejder som angivet i vores Code of Conduct, samt at de underskriver en REACH-deklaration. Implementering af disse dokumenter har ligeledes haft fokus.

Derfor kommer det løbende arbejde med at sikre, at vores leverandører arbejder aktivt med BSCI, og i Bangladesh desuden med Accorden. I Bangladesh er en af vores fabrikker desuden en del af det danske Step Up projekt finansieret af Danida. Ud over den daglige kommunikation med leverandører omkring inspektioner, forbedringspunkter, etc., deltager vi regelmæssigt i møder i henholdsvis Accord og BSCI regi, hvor opdateringer, fremskridt og udfordringer diskuteres. Det seneste år har vi nedskrevet standardprocedurer for vores monitorering af fabrikernes arbejde med henholdsvis BSCI og Accorden. Mere om dette arbejde kan læses på side 12-13.

<sup>1</sup> Se bilag 20 for liste over arrangementer, som vi har deltaget i.

<sup>2</sup> Se bilag 16

<sup>3</sup> Se bilag 15

Vores indkøbere samt indkøbsschef har i løbet af det seneste år besøgt omkring 50 fabrikker.

Proceduren har det seneste år været, at indkøberne har haft en checkliste<sup>4</sup> med på deres fabriksbesøg (nye som gamle samarbejdspartnere), der på kort og overskuelig vis afdækker aktuelle og potentielle risici på fabrikken. Denne checkliste opdaterede vi i foråret 2017, så den blev mere dækkende ift. erfaringsmæssigt kendte risici.

Fra september 2017 vil denne 'korte' checkliste kun anvendes ved besøg på nye fabrikker, hvor vi har behov for et umiddelbart billede af arbejdsmiljøet, og om hvorvidt vi kan indlede et samarbejde. Ved besøg på 'gamle' fabrikker, vil PWT-medarbejderen fremover medbringe et mere uddybende dokument – en selvevaluering, som fabrikken selv har udfyldt og sendt retur til os, og som CSR-teamet efterfølgende har haft en dialog med fabrikken omkring. På den måde vil vi på besøget have mulighed for at følge op på og adressere de OBS-punkter, som CSR-teamet har markeret.

Denne nye metode til 'CSR-tjek' ifm. fabriksbesøg skaber et langt bedre grundlag for en værdifuld dialog mellem indkøber og fabriksleder omkring CSR. Vi har, ud over checklisterne, prioriteret at tage billeder på fabrikkerne, i det omfang, som det nu har været muligt. De uddybende selvevalueringer + billeder giver et godt grundlag for at vurdere fabrikken arbejde med risikoområder, og ikke mindst følge op<sup>5</sup>. Mere info om processen for selvevalueringerne kan findes på side 12.

I tråd med vores Code of Conduct og tilgangen fra UNGPs har vi fokuseret på at styrke den løbende dialog med vores leverandører. Vi har i løbet af 2017 startet en proces, der skaber mere direkte dialog med den enkelte fabriksleder. Ambitionen er, at vi på sigt vil bruge langt mere tid på at følge op, og diskutere handlingsplaner og potentielle løsninger med fabriksledere på baggrund af fx rapporter fra BSCI eller Accord, indkøbernes besøg på fabrikkerne, samt de udfyldte selvevalueringer.

### 2.3 STRATEGISK CSR-INDSATS

CSR-indsatsen har i 2017 i høj grad været centreret omkring etableringen af et CSR-ledelsessystem. Dette udviklingsarbejde har bestået i at udvikle en række processer og systemer. Heriblandt udvikling og implementering af en anti-korruptionspolitik, checklister til leverandørbesøg, selvevalueringer tilrettet de enkelte fabrikker, gennemførelse af en selvevaluering for PWT Group, udvikling af et risikovurderingssystem, og endelig etablering af en ekstern klageadgang.

Vi er nået i mål med at få etableret denne grundform for vores CSR-arbejde, hvilket betyder, at vi fremover har en klar metode for, hvordan vi sikrer nødvendig omhu. Ikke desto mindre er vi meget bevidste om, at der fortsat skal arbejdes hårdt og kontinuerligt på området for at sikre den nødvendige omhu i vores forretningsaktiviteter<sup>6</sup>.

En uddybende gennemgang af PWT Groups CSR-Ledelsessystem findes i næste afsnit.

<sup>4</sup> Se bilag 13

<sup>5</sup> Se bilag 12 for et eksempel på en udfyldt selvevaluering, der er medtaget til fabriksbesøg.

<sup>6</sup> I sidste afsnit af denne rapport beskrives de fremadrettede handlinger, som vi ser nødvendige for CSR-arbejdet

### 3 PWT GROUPS CSR-LEDELSESSYSTEM

For at sikre, at vi udviser nødvendig omhu i vores forretningsdrift, gennem løbende og systematisk arbejde, har vi etableret et CSR-ledelsessystem.

Det langsigtede mål med ledelsessystemet er at sikre, at vi kontinuerligt identificerer, vurderer, og forebygger potentielle negative indvirkninger samt sikrer oprejsning, dér hvor skaden er sket. Ligeledes skal vores ledelsessystem formulere en plan for at sikre løbende rapportering og kommunikation omkring vores CSR-indsats.

For at sikre, at ledelsessystemet forankres i organisationen, inkluderes ledelsen kontinuerligt i CSR-teamets arbejde, gennem møder og løbende opdateringer. På de månedlige ledelsesmøder drøftes CSR-indsatsen på baggrund af en oversigt, som CSR-teamet udarbejder<sup>7</sup>. Derudover afholdes regelmæssige møder mellem CSR-team, indkøbschef og forretningsudvikler.

CSR-ledelsessystemet og dets delelementer vil kontinuerligt udvikles og forbedres på baggrund af vores erfaringer samt eventuelle nye udfordringer og risici i vores leverandørkæde.

Grundlæggende består vores CSR-ledelsessystem af tre elementer;

- Politikker
- Processer for nødvendig omhu
- Klagemekanismer og adgang til oprejsning

Det største fokusområde på nuværende tidspunkt ligger i arbejdet med at etablere processer for nødvendig omhu, herunder især med henblik på at identificere og håndtere de risici, der potentielt opstår, og allerede eksisterer, ift. respekt af menneske- og arbejdstagerrettighederne, miljø og anti-korruption ud igennem leverandørkæden.

Vi sourcer primært fra Bangladesh og Kina. Disse to lande udgør tilsammen 70 % af det samlede indkøb. Nedenstående tabel giver et overblik over, i hvilke lande vi er tilstede og i hvilken grad<sup>8</sup>.

LANDE	ANDEL AF SENESTE ÅRS INDKØB	NUVÆRENDE AKTIVE FABRIKKER
Bangladesh	40,25 %	31 fabrikker
Kina	29,83 %	43 fabrikker
Pakistan	8,56 %	12 fabrikker
Cambodia	5,88 %	3 fabrikker
Portugal	5,05 %	5 fabrikker
Tyrkiet	4,45 %	14 fabrikker
Øvrige lande	5,97 %	20 fabrikker

<sup>7</sup> Et eksempel på en sådan CSR Projektoversigt kan ses på bilag 7

<sup>8</sup> T allene dækker over perioden 28.09.16-28.09.17



### 3.1 POLITIKKER

Vi har udviklet og implementeret en række politikker, der sætter rammen for, hvordan vi i vores forretningsdrift er forpligtet til at undgå samt adressere potentielle og aktuelle negative indvirkninger på de grundlæggende principper for social, miljømæssig og økonomisk bæredygtighed.

Politikkerne, nævnt nedenfor, indgår alle i PWT Groups supplier manual, som er et bindende dokument, som alle leverandører skal efterleve. Desuden ligger de tre politikker samt vores Code of Conduct offentligt tilgængelige på vores website.

CSR-teamet afholder løbende workshops for relevante medarbejdere i politikkerne og generelt omkring CSR-indsatsen. Indtil nu har indkøbsafdelingen og salgsafdelingen modtaget træning i emnet, ligesom at vores elever har modtaget en CSR-intro. Som nævnt i vores selvevaluering, vil vi gennemføre træning i politikkerne for flere medarbejdere på tværs af koncernen, samt ledelsen, i løbet af de næste år for at sikre forankring i virksomhedens drift.

#### 3.1.1 CSR POLITIK<sup>9</sup>

Vores overordnede CSR politik blev opdateret i november 2016, således at den nu i højere grad efterlever OECD's Retningslinjer for Multinationale Virksomheder samt afspejler tilgangen fra UNGPs. Politikken er underskrevet af vores administrerende direktør samt bestyrelsesformand.

#### 3.1.2 ANTI-KORRUPTION<sup>10</sup>

I januar 2017 udviklede vi en anti-korruptionspolitik, som gælder for alle PWT-ansatte samt parter, der agerer på vegne af PWT Group. Politikken er nu inkluderet i vores personalehåndbog, samt udsendt direkte til alle medarbejdere i indkøb og salg.

#### 3.1.3 DYREVELFÆRD<sup>11</sup>

I 2016 udviklede vi en dyrevelfærdspolitik, som bl.a. er baseret på OIEs "Five Freedoms". Politikken er udsendt og underskrevet af alle relevante leverandører.

#### 3.1.4 CODE OF CONDUCT<sup>12</sup>

I december 2016 opdaterede vi vores Code of Conduct, så den følger tankegangen og processerne i OECD's Retningslinjer for Multinationale Virksomheder og UNGPs. Således fokuserer den på forventningerne til leverandørerne om at etablere processer til at adressere potentielle og aktuelle negative indvirkninger på menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljøet og anti-korruption, samt dyrevelfærd. Disse processer inkluderer: udvikling og implementering af politik, processer for nødvendig omhu, samt systemer for at sikre klageadgang og oprejsning.

I december 2016 sendte vi et orienterende brev til vores top 50-leverandører (95 % af samlet indkøb) om vores CSR-arbejde. I den forbindelse fik de tilsendt vores nye Code of Conduct, som lægger op til et tættere samarbejde omkring håndtering af negative påvirkninger. For at sikre at de havde modtaget, læst og forstået dokumentet, bad vi om deres underskrift. Vi er meget bevidste om, at der venter en stor opgave fremadrettet, førend den tankegang, som beskrives i vores Code of Conduct, rent faktisk er fuldt implementeret. På side 15 uddybes de nødvendige fremadrettede handlinger for at sikre en sådan implementering.

### 3.2 NØDVENDIG OMHU

For at sikre nødvendig omhu skal vi ud over vores leverandørkæder også sikre 'orden i eget hus'. Men det er nødvendigt at se de to 'systemer' (internt og eksternt) i sammenhæng; fx kan interne processer, heriblandt især indkøbsprocesser, være relevante ift. de udfordringer, der opstår i leverandørarbejdet.

<sup>9</sup> Se bilag 1

<sup>11</sup> Se bilag 3

<sup>10</sup> Se bilag 2

<sup>12</sup> Se bilag 4

Vi arbejder med en selvevaluering for PWT Group, hvor vi identificerer, vurderer og håndterer de potentielle og aktuelle udfordringer, som opstår gennem vores forretningsaktiviteter.

Hertil kommer et risikovurderingssystem, som vi fortsat er ved at færdigudvikle, hvor vi identificerer og vurderer risici og udfordringer, som findes eller potentielt opstår hos leverandørerne. I denne proces indgår en løbende risikovurdering (ift. sektor, land, indkøbsprocesser, produktgrupper), leverandørers selvevalueringer, samt BSCI- og Accord-arbejde. På baggrund af vores risikovurdering, har vi en tæt dialog med vores leverandører om de identificerede risici og beder dem om at tage hånd om disse i forhold til en nærmere fastsat tidsramme og aftalte mål.

Vi er bevidste om, at arbejdet med nødvendig omhu indebærer, at vi kommunikerer omkring vores CSR-indsats; identificerede risici, hvordan de adresseres og hvad vi har opnået. Denne indsats vil vi styrke fremadrettet.

### 3.2.1 PWT GROUPS SELVEVALUERING<sup>13</sup>

Vores selvevaluering bruges til at kortlægge og adressere de aktuelle og potentielle negative indvirkninger på mennesker, miljø og anti-korruption, som opstår gennem vores forretningsaktiviteter.

Efter at formatet og indholdet for selvevalueringen blev færdigudviklet, har vi i løbet af august-september 2017 gennemført vores første interne selvevaluering. Udover at identificere de forskellige risici og udfordringer, har vi opstillet handlingsplaner og ansvar for hvert enkelt punkt.

Processen drives af vores CSR-afdeling, med input fra medarbejdere og ledere på tværs af koncernen, således at vi afdækker forskellige vinkler og arbejdsgange<sup>14</sup>. Tanken er, at næste selvevaluering<sup>15</sup> skal inkludere relevant indhold fra seneste APV-rapport, som færdiggøres i efteråret 2017.

Formatet for PWTs selvevaluering er i tråd med den selvevaluering, som vi beder vores leverandører om at udfylde – dog rettet til ift. den danske kontekst. Selvevalueringen er udviklet med inspiration fra Global Compacts redskab 'Global Compact Self Assessment Tool'<sup>16</sup>, og såvel menneske- og arbejdstagerrettigheder, som miljø og anti-korruption er tænkt ind i dokumentet.

Tanken er, at denne interne selvevaluering foretages én gang årligt. Denne første og indledende selvevaluering inkluderer endnu ikke en vurdering af, hvorvidt vi "forårsager, bidrager til eller er forbundet med" ligesom graden af "severity" og antallet af berørte heller ikke er med. Disse elementer medtages i næste runde af selvevalueringen.

### 3.2.2 VURDERING OG MONITORERING AF LEVERANDØRER

Vi er klar over, at der ud gennem vores leverandørkæde potentielt opstår, og allerede eksisterer, mange udfordringer ift. respekt af menneske- og arbejdstagerrettighederne, miljø og anti-korruption. Det står også klart for os, at det er umuligt at overskue og adressere alle risikoområder på én gang – vi er nødt til at foretage prioriteringer, og fokusere monitoreringen på de områder, hvor vi vurderer størst risiko for negative indvirkninger.

Til at vurdere og monitorere vores leverandører, arbejder vi med en del forskellige elementer. Vi har de seneste år fokuseret på at styrke dette arbejde.

I et arbejdsdokument, som dagligt opdateres og tilpasses, skaber vi det overordnede overblik over vores top-50 leverandører (som står for 95 % af vores samlede indkøb). Dette dokument giver et overblik over fabrikerne og indeholder al vigtig info fra dialog med de enkelte leverandører; hvordan leverandøren arbejder i forhold til BSCI, om leverandøren har certificeringer som f. eks. SA8000, er medlem af SEDEX, er Oekotex certificeret eller er med i andre ordninger eller har andre certificeringer, og for Bangladesh, om fabrikerne er aktivt med i Accorden.

<sup>13</sup> Se bilag 5

<sup>14</sup> Indtil videre har CSR, Indkøb, Ledelsen, og HR været indblandet i processen. Hensigten er, at flere medarbejdere skal inkluderes i processen næste gang.

<sup>15</sup> Næste selvevaluering forventes gennemført inden udgangen af september 2018.

<sup>16</sup> <http://www.globalcompactselfassessment.org/>

Desuden giver dokumentet et overblik over de dokumentationskrav, vi stiller til vores leverandører, og en indikation af, hvor langt vi er i indsamlingen af disse. Leverandørerne på listen er rangeret efter indkøb, og listen opdateres hvert kvartal. Dette dokument arbejdes der med dagligt, og til hvert månedlige indkøbsmøde drøftes det med indkøberne.

*Se bilag 6 for seneste udgave af dette arbejdsdokument.*

### 3.2.3 RISIKOVURDERINGSSYSTEM

Vi er på nuværende tidspunkt ved at udvikle vores risikovurderingssystem. Som det fremgår af nærværende rapport har vi afdækket aktuelle og potentielle risici i forhold til sektor, land, indkøbsprocesser og produktgrupper, men er endnu ikke i mål med at færdigudvikle strukturen for systemet. De identificerede risici medtages i vores vurderinger af den enkelte leverandør, og medtages også i selvevalueringen, som sendes ud til fabrikslederne.

Formålet med risikovurderingssystemet er, at vi får skabt et risikooverblik, på baggrund af hvilket vi kan vurdere de enkelte risici, og dernæst foretage en prioritering. Endeligt skal processen munde ud i, at vi får skabt en dialog med den enkelte leverandør omkring nødvendige handlingsplaner.

#### 3.2.3.1 SEKTORRISICI

Tekstilsektoren har en række karakteristika, på tværs af landegrænser og produktgrupper, der betyder, at adskillige menneske- og arbejdstagerrettigheder er i risiko for ikke at blive respekteret, ligesom der er stor risiko for negativ indvirkning på miljø og korrupsion. Vi har i et arbejdsdokument kortlagt sektorens primære udfordringer og risici – se *bilag 8*.

#### 3.2.3.2 LANDE-RISICI

Vi køber, som tidligere beskrevet, ind i en række lande. I et arbejdsdokument kortlægger vi baggrundsinfo og risikovurdering for de enkelte relevante lande<sup>17</sup>.

*Senest opdaterede udgave af dokumentet kan findes på bilag 9.*

#### 3.2.3.3 RISICI FORBUNDET MED VORES INDKØBSPROCESSER

Måden, hvorpå vi sourcer, medfører ligeledes en række risici. De risici/udfordringer, som vi har identificeret i forbindelse med vores indkøbsprocesser, har vi kortlagt i et arbejdsdokument – se *bilag 10*.

#### 3.2.3.4 RISICI FORBUNDET MED TEKSTILMATERIALERNE

På tværs af PWT Group's produkter anvendes en række forskellige naturlige og kunstigt fremstillede materialer. Der er langt fra bomuldsplanterne eller råolien til det endelige slutprodukt, og vi er bevidste om, at produktionen af disse materialer repræsenterer en række miljømæssige og sociale udfordringer. Vi har forsøgt at skitsere disse risici/udfordringer i et arbejdsdokument – se *bilag 11*.

<sup>17</sup> Kortlægningen er baseret på bl.a. Verdensbankens landeresearch, DIHRs" country guides", CCC, Human Rights Watch, Amnesty, Global Slavery Index, BSCI, Accord, Sedex, SA8000, etc. – og ikke mindst egne erfaringer.

### 3.2.4 LEVERANDØRERS SELVEVALUERINGER

Vi er i løbet af 2017 begyndt arbejdet med at udvikle individuelle selvevalueringer til de enkelte fabrikker.

Vi har udviklet et standardformat for selvevalueringen, men i hver selvevaluering inkluderes den enkelte fabriks kendte risici på baggrund af diverse rapporter. Ligeledes medtages værdifulde informationer som fx bygningsbeskrivelse, medarbejderantal, tilstedeværelse af fagforening, etc. Formatet er udviklet sådan, at det er overskueligt og nemt for fabrikken at udfylde, samtidigt med at de mest presserende og aktuelle risici og udfordringer afdækkes<sup>18</sup>.

Vi har indledt dette arbejde med de leverandører, som vi har størst indflydelse på og mest dialog med. Ambitionen er, at alle fabrikker inden for top 50 (ca. 100 stk.) skal have modtaget og udfyldt en sådan selvevaluering i løbet af første halvdel af 2018. På nuværende tidspunkt har 22 fabriksledere udfyldt selvevalueringen (12/10-17).

Processen for selvevalueringerne er som følger:

- Kontakt til fabrikken om PWT Groups ansvarlighedsarbejde og vores forventninger til dem
- Info til fabrikken omkring selvevalueringen og ønsket samarbejde og dialog
- Tilskæring af selvevaluering til den enkelte fabriks risici og karakteristika
- Udsendelse af selvevaluering
- Fabriksleder sender udfyldt selvevaluering retur
- Gennemgang og evaluering. CSR-team markerer OBS-punkter/kritiske punkter<sup>19</sup>
- Dialog og efterfølgende handlingsplaner for eventuelle forbedringspunkter.
- Opfølgende dialog
- Opfølgende besøg af indkøbere og CSR-team, og kontinuerlig kommunikation

PWT Groups indkøbere besøger løbende de fabrikker, hvor vi er aktive. Som tidligere nævnt har vi hidtil brugt vores 'korte' checklister på såvel nye som gamle fabrikker, men fremover vil processen være sådan, at checklisten kun vil medtages på nye fabrikker, hvor vi blot skal have et umiddelbart indtryk af fabrikken. Til besøg på 'gamle' fabrikker, hvor vi i forvejen har etableret et grundlag for dialog omkring fabrikkens udfordringer, medtager CSR-medarbejderen den udfyldte selvevaluering, som vil indgå i drøftelser ved besøget. På den måde kan vi følge med i fabrikkens arbejde på de kritiske områder.

### 3.2.5 SYSTEMATISK ARBEJDE MED BSCI

Set i lyset af, at PWT ikke har lokale kontorer/teams i de enkelte lande, er BSCI-systemet (bortset fra Accorden) på nuværende tidspunkt vores bedste redskab til at kunne følge med i udfordringer og forbedringspunkter på de fabrikker, hvor vi er aktive. Overgangen fra auditering til mere dialog og samarbejde på baggrund af selvevalueringer sker ikke fra den ene dag til den anden, og indtil vi har helt styr på denne nye proces, gør vi fortsat i høj grad brug af BSCI-systemet.

Vi stiller krav om, at alle fabrikker, som vi har produktion på, arbejder med BSCI<sup>20</sup>. Dette betyder, at vi minimum én gang om året får en temperaturmåling på den enkelte fabrik. Ved hver audit får fabrikken en score (E er dårligst - A er bedst), og vi udtrykker en klar forventning til dem om, at alt dårligere end C ikke er acceptabelt. Det er dog ikke scoren, der er vigtigst, men mere at vi kan se en fremgang fra sidste audit. Det handler om at

<sup>18</sup> Se bilag 12 for et eksempel på en selvevaluering

<sup>19</sup> Ved kritiske punkter/risici iværksættes umiddelbar handling

<sup>20</sup> SEDEX og SA8000 ligestilles med BSCI, selv om disse standarder stiller større krav.

skabe en positiv proces fremfor kun resultat. Som det kan aflæses på vores top-50 overblik (bilag 6) er vi endnu ikke i mål med at få alle fra top-50 i gang med BSCI, ligesom at enkelte scorer dårligere end C. I første omgang danner en sådan non-compliance ikke grundlag for ophør af samarbejde, i stedet forsøger vi med løbende dialog at skabe en positiv proces for disse. Det er klart, at fortsætter fabrikkens manglende vilje til at foretage forbedringer, må vi se os nødsaget til at ophøre samarbejdet.

For at få mest muligt værdi af BSCI-arbejdet stiller det krav til vores vilje og evne til at følge op på BSCI-rapporterne og via styrket dialog med den enkelte leverandør at bruge rapporterne konstruktivt. Vi har siden 2016 intensiveret netop dette arbejde, og i dag udgør det et vigtigt grundlag for vores CSR-indsats i leverandørkæden.

Vi har i to forskellige dokumenter beskrevet, dels hvordan processen er for opstart af BSCI for fabrikker<sup>21</sup>, og dels hvordan standardprocessen er for vores BSCI-arbejde internt<sup>22</sup>.

### 3.2.6 SYSTEMATISK ARBEJDE MED ACCORDEN

Siden 2013 har vi været et aktivt medlem af Accorden.

Gennem initiativet er PWT Group forpligtet til for det første at bibeholde produktionsmængden i Bangladesh for at sikre arbejdspladser i landet – hvilket vi har levet op til (siden 2013 har vi øget vores samhandel med Bangladesh med ca. 20 %). Dernæst er vi forpligtet til at kræve af alle vores leverandører i Bangladesh, at de arbejder med Accorden<sup>23</sup> (eller Alliancen<sup>24</sup>, som er på niveau med Accorden), samt støtte fabrikkerne i deres arbejde med at sikre forbedringer og gennemføre trænings-sessioner i OHS-udfordringer.

De fabrikker, som er med i Accorden, får besøg af Accordens inspektører, der tjekker op på bygnings- og brandsikkerhed, samt på elinstallationer. På baggrund af disse inspektioner, modtager fabrikkerne handlingsplaner, som de skal følge. Fabrikken er forpligtet til hver måned at sende en opdateret handlingsplan til tilknyttede brands samt Accord-administrationen. Hvis ikke tidsfristerne for forbedringsarbejdet overholdes, kan det medføre ekskludering, hvilket i sidste ende kan betyde, at fabrikken bliver udelukket fra Accorden, og at vi som brand ikke må handle med fabrikken længere. Gennem det sidste år har Accord-teamet udrullet intensive træningsforløb på fabrikkerne, som dels består af store fællesmøder, hvor alle medarbejdere modtager info omkring sikkerhed og arbejdsmiljø, og dels en række trænings-sessioner for fabrikernes Safety Committees<sup>25</sup>. Sådanne træningsforløb har stor værdi, da det opbygger kapacitet lokalt på fabrikkerne.

For at kunne udnytte de mange informationer omkring fabrikernes udfordringer ift. bygningskonstruktioner, elinstallationer og brandsikkerhed, har vi etableret en standardprocedure, der bl.a. består i at logge al information, som vi får fra Accorden omkring fabrikkerne, og tage fat i fabrikkerne, dér hvor fx tidsplaner overskrides eller der er tale om manglende udbedringsarbejde. Vi har bl.a. deltaget i møder med fabriksledere og Accorden i de situationer, hvor fabrikken ikke har sikret udbedringer i henhold til tidsplanen, ligesom at vi er i løbende dialog med fabrikker omkring Accord-arbejdet.

For ikke at give dobbeltarbejde til fabrikslederne, medtager vi ikke Accord-forhold i selvevalueringerne, da de jo allerede rapporterer på disse i forvejen.

<sup>21</sup>Se bilag 17

<sup>22</sup>Se bilag 18

<sup>23</sup>Se bilag 19 for dokument omkring vores Accord-krav, som er inkluderet i vores supplier manual

<sup>24</sup><http://www.bangladeshworkersafety.org/>

<sup>25</sup>På nuværende tidspunkt deltager 12 af de fabrikker i Bangladesh, hvor vi er aktive, i Accordens træningsforløb

### 3.2.7 RAPPORTERING OG KOMMUNIKATION

PWT Group vil gerne kommunikere med omverdenen omkring CSR-indsatsen.

Dels kræver udfordringerne i sourcinglandene mere viden, indsigt og flere ressourcer, end PWT alene kan mønstre, og derfor er det vigtigt at kommunikere og samarbejde med andre stakeholdere, som fx NGO'er og interesseorganisationer. Vi har i løbet af 2017 startet en dialog med Mellempfolkeligt Samvirke, som vi mener kan skabe værdifulde resultater. Vi vil fremadrettet prioritere at fortsætte dette samarbejde.

Dels ser vi en konkurrencemæssig fordel i at fortælle om, hvordan vi arbejder for at kunne tilbyde vores kunder produkter, der er blevet fremstillet med respekt for mennesker og miljø. På nuværende tidspunkt har vi en CSR-poster til vores salgsafdeling, ligesom at det er muligt at læse om vores tilgang til CSR, politikker og Code of Conduct på vores website.

Vi rapporterer hvert år ifm. vores årsrapport<sup>26</sup>, samt gennem vores medlemskab af DIEH og UN Global Compact. I forbindelse med 4-årsdagen for Rana Plaza prioriterede vi desuden at udsende en pressemeddelelse omkring vores CSR-indsats.

Vi er bevidste om, at vores CSR-kommunikation kan forbedres yderligere – og det er et område, som vi gerne vil udbygge - vi vil arbejde på at kommunikere mere omkring identificerede risici, hvordan de adresseres, og hvad vi har opnået.

### 3.3 KLAGEMEKANISMER OG ADGANG TIL OPREJSNING

Medarbejdere hos PWT Group har mulighed for at indberette klager eller forslag til Arbejdsmiljøudvalget, som er forpligtet til at håndtere den enkelte indberetning. Det er udvalgets opgave at sikre, at potentielle indberetninger bliver behandlet.

Der eksisterer ligeledes en klageadgang via PWT Groups hjemmeside, hvor såvel eksterne som interne parter har mulighed for at indsende en klage. Der er endnu ikke modtaget nogle klager her. Eventuelle klager vil være anonyme. Vi vil fremadrettet undersøge mulighederne for at kommunikere om denne klageadgang til arbejdere på de fabrikker, hvor vi er aktive.

Gennem Accord medlemskabet har medarbejderne på de fabrikker i Bangladesh, hvor vi er aktive, adgang til en klageadgang, som bliver håndteret af Accord administrationen<sup>27</sup>. Det er en hotline, som medarbejderen kan ringe på og komme i kontakt med en sagsbehandler, som vil tage sagen videre, såfremt den falder indenfor Accordens scope. Hvis klagen ikke falder indenfor Accorden, sendes den videre til de relevante brands. Vi har endnu ikke modtaget sådanne klager via Accorden.

Kunder hos Tøjeksperten og Wagner har mulighed for at klage direkte i vores butikker, eller online gennem vores butikkers hjemmesider.

<sup>26</sup> Se CSR-afsnit i seneste årsrapport på bilag 14

<sup>27</sup> På Accordens website kan der læses mere om klagemekanismen, samt oversigt over de enkelte klager. <http://bangladeshaccord.org/safety-complaints-mechanism/>

## 4 FREMADRETTEDE HANDLINGER

Vi ser en stor værdi i det CSR-Ledelsessystem, som vi i løbet af det seneste år har fået etableret. Herunder, ikke mindst gennemførelsen af PWT Groups egen selvevaluering, hvilket har igangsat tanker og handlingsplaner for de identificerede udfordringer. Som nævnt tidligere, er vi dog meget bevidste om, at dette ledelsessystem samt selvevalueringen 'blot' udgør fundamentet og retningen for PWT Groups fremtidige CSR-indsats, og at den kontinuerlige CSR-opgave med at udrulle vores strategi og handlingsplaner vil fortsætte fremover.

Den helt store opgave, som på mange måder dækker over flere af de nedenstående handlingspunkter, er implementeringen af vores nye Code of Conduct, både internt i organisationen, men især ud gennem vores leverandørkæde. Den nye tilgang omkring Due Diligence kræver tid, ressourceopbygning, dialog og vejledning. Der er langt fra, at leverandøren giver samtykke, til at tilgangen og processerne rent faktisk implementeres på fabrikken, og dette sker ikke 'overnight'. Vores arbejde med at støtte fabrikkerne i denne proces indebærer bl.a. udvikling af info-materiale, besøg på fabrikkerne, og intensiv dialog og vejledning. Fremadrettet vil dette være et af de overordnede mål for vores CSR-indsats.

Vi vil fortsætte med at opbygge kendskab og kapacitet internt i koncernen – på tværs af hovedkontoret og detailbutikkerne, omkring vores CSR-indsats. Det er et afgørende element for at få vores CSR-politik forankret i forretningen, at vi får vores medarbejdere med på vognen. Det vil vi arbejde på gennem udvikling af 'let tilgængeligt' infomateriale, træning, workshops og uddannelse, og det vil være optimalt at række ud i hele koncernen, fra nye elever til ledelsen. I takt med at CSR forankres mere og mere i organisationen, vil vi ligeledes prioritere at udvikle CSR-kommunikation ud mod kunderne.

Et andet fokuspunkt vil være fortsat at styrke dialogen med vores leverandører og de enkelte fabrikker, hvorpå vi har aktiv produktion. Vi skal fortsætte det grundige opfølgingsarbejde ift. BSCI og Accorden, og blive endnu skarpere på opfølgningen og dialogen med fabrikslederne omkring forbedringspunkter fra selvevalueringerne. I denne proces styrkes CSR-teamets praktiske viden gennem prioriterede fabriksbesøg, således at det sikres, at den bedste og mest pragmatiske løsning bliver valgt, og at PWT Groups CSR-team kan hjælpe og vejlede leverandørerne med deres arbejde med nødvendig omhu.

Risikovurderingssystemet skal færdigudvikles, således at vi finder den mest optimale metode til at samle de forskellige risikofaktorer og 'score' hver enkelt fabrik, baseret på risici ift. land, produkter, BSCI-rapporter, Accord, selvevaluering, etc.

På miljøsidens skal vi have udviklet en strategi for, hvordan vi minimerer og håndterer miljømæssige udfordringer, som eksempelvis energiforbrug, affaldssortering, og ressourcspild. Som en del af dette arbejde vil vi se på mulighederne for større genanvendelse af tekstiler, samt mere fokus på valg af bæredygtige materialer (økologisk bomuld, BCI bomuld, recycled polyester, etc.).

Vi er godt i gang med vores REACH testprogram, men vi skal blive endnu skarpere på strategien for testprogrammet. Herunder klarlægning af minimumskrav, fokusområder, og budget. Dette arbejde vil vi prioritere i første halvår af 2018.

Vi vil fortsat deltage i alle relevante arrangementer og netværk, som bl.a. DM&T og DIEH faciliterer, da det giver os stor værdi i form af sparring og opdatering på aktuelle problemstillinger i branchen. Den konstruktive dialog, som vi har startet op med Mellemføleligt Samvirke ønsker vi at fortsætte, ligesom at vi i højere grad vil indtænke tredjeparter, som fx NGO'er, som mulige samarbejdspartnere i håndteringen af udfordringer i sourcinglandene. De ovennævnte indsatser indeholder også en kommunikationsopgave, som skal løses på tværs af CSR-teamet, marketing, intern kommunikation, og ledelsen. Der vil fremadrettet fortsat være fokus på at sikre mere og bedre kommunikation omkring vores CSR-indsats, både internt og eksternt.

Med andre ord; vi er godt i gang med CSR-rejsen, og der venter mange opgaver forude, førend CSR-ledelsessystemet er foldet helt ud og forankret i forretningsstrategien. Vi går positivt til arbejdet, med en ambition om at bidrage til en social og miljømæssig bæredygtig fremtid, gennem vores forretningsdrift.

PWT GROUP  
Gøteborgvej 15  
9200 Aalborg SV  
(+45) 7245 4545