



ANSVARLIGHEDS RAPPORT 2021

TEKSTIL MED OMTANKE

INNFLOW

INDHOLDS FORTEGNELSE

Ord fra ledelsen	3
Om Innflow	6
CSR - strategi	9
Værdier	10
Mål	11
Værdikæde	12
Medarbejdere	13
Leverandørportefølje	15
Ansvarlighed	17
Ansvarlighedsindsats	19
FN's Verdensmål	21
Samfundsmæssigt ansvar	23
Opsummering af resultater og ambitioner	24

ORD FRA LEDELSEN

En omskiftelig verden

Året 2021 var endnu et år præget af Covid-19, hvilket både gav udfordringer og skabte muligheder for vores virksomhed.

Nogle af vores leverandørers produktioner blev lukket ned, og vi måtte endnu en gang håndtere den usikkerhed, det gav omkring vores planlagte leveringsdatoer.

Vi havde kunder der var pålagt butiksnedlukninger og vi måtte hjælpe til med at håndtere det langsommere vareaftræk.

Webmøder blev genindført fremfor fysiske møder, internt såvel som eksternt, med leverandører og kunder. Dette skabte mere distance og gjorde, at vi igen måtte tænke kreativt for at bibeholde de stærke relationer samt skabe nyt salg til vores kunder.

Markedet ændrede sig drastisk i 2021, hvor priserne på råvarer og transport steg voldsomt. Derfor var vi nødsaget til at gennemgå vores prissætninger og gå i dialog herom med både leverandører og kunder.

Covid-19 medførte flere nedlukninger af havne, og sammen med stigende kundeefterspørgsel på varer, samt situationen med flaskehalsen i Suezkanalen, var transportsituationen yderst kaotisk, og vi oplevede lange leveringstider, som af flere gange blev forlænget.

Innflow har vokseværk

På trods af de udfordringer vi mødte, oplevede vi også vokseværk og opsøgte nye muligheder.

For at stå stærkere på markedet opkøbte vi pr. 1. oktober 2021 EASE.DK's private label aktivitet: EASE.DK FUNCTION, hvis produktportefølje er koncentreret om funktionsbeklædning. Vi ser store synergier både i relation til vores kunder, leverandører og i forhold til vores produktmix. Funktionsbeklædningen fra EASE.DK FUNCTION komplementerer vores eksisterende kollektion af accessories med funktion, og vi kan dermed nu tilbyde vores kunder en bredere konceptløsning, der naturligvis stadig tilpasses kundernes behov.

I løbet af 2021 ansatte vi 7 nye medarbejdere, og vi tæller i dag 19 ansatte hos Innflow. De mange nyansættelser betyder at vi er vokset ud af vores eksisterende lokaler, og i 2022 flytter Innflow ind i det gamle, men nyindkøbte posthus i Vejen, der lige nu gennemgår en totalrenovering.

Total renovering af
det gamle posthus



Ansvarlig virksomhedsdrift

Bevidstheden om bæredygtighed og herunder FN's Verdensmål er blevet et stort fokus i samfundet og samtidig også et grundvilkår for virksomheder.

Vores næste skridt i ansvarlighedsarbejdet var baseret på fysiske besøg hos vores leverandører. Dette blev ikke muligt med Covid-19, og vi måtte flytte vores fokus og i stedet fokusere mere på vores interne processer både indad men også udadtil.

Vores ambition om at drive ansvarlig virksomhedsdrift er forsat høj, og i 2021 øgede vi vores fokus, da vi tilføjede flere ansatte i de eksisterende fokusgrupper indenfor vores ansvarlighedsarbejde, b.la. en arbejdsgruppe der arbejder struktureret med vores 3 udvalgte verdensmål.

Vi ser flere synergieffekter på vores daglige arbejdsgange, og vi ser muligheder for endnu stærkere relationer til vores interessenter.

De usikkerheder vi oplevede i markedet, viste os at gennemgange af vores processer, gav os et mere klart billede, af de situationer vi stod i undervejs.

Som grossistvirksomhed er det en præmis for os, at det er en mulighed at indkøbe bæredygtige alternativer, og samtidig også at vores kunder vælger at købe disse. Læs mere om vores commitment for ansvarlig og bæredygtig forretningsdrift [her](#).



Henrik Fugl,
Administrerende direktør & ejer



Eva Møller Lauridsen,
Indkøbsdirektør & ejer

OM

INNFLOW

OM INNFLOW

Innflow er grundlagt i 2013 og udgør et selvstændigt selskab under Thygesen Textile Group.

Vi er private label leverandør af tekstilt tilbehør og har specialiseret os i konceptløsninger, som vi tilbyder til både store og små detailkunder. Vi har stor erfaring i at varetage hele forløbet fra idé og konceptudvikling til hyldeklart produkt, men vi løser også øvrige specifikke opgaver undervejs i processen.

Som en mindre organisation i et internationalt selskab har vi fleksibilitet, hurtighed og muskelkraft til at give kunder og medarbejdere lige det ekstra. Vi elsker en udfordring, men går aldrig på kompromis med kvalitet og værdier – derfor har vi altid både hjernen og hjertet med.

2013 19

GRUNDLAGT

ANTAL
ANSATTE

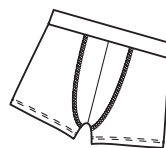
3,3 47

ÅR
ANNCINITETANTAL
LEVERANDØRER

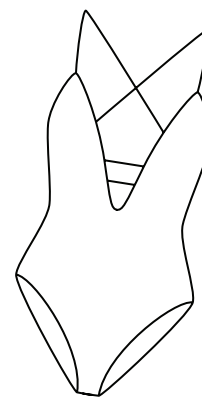
Produkt Sortiment



Strømper



Undertøj



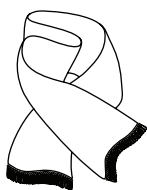
Badetøj



Strømpebukser



Hjemmesko og let fodtøj



Tørklæder



Vintertilbehør

Med vores opkøb af Function aktiviteten har vi tilføjet

- Active wear
- Home wear, leisure wear
- Outer wear

Ansvarlige produktinitiativer og kollektioner

Vores egne grundkollektioner indeholder altid et basisprogram af de produkter og emballager hvor vi har arbejdet med at reducere den negative indvirkning på mennesker og miljø.

Dette opdaterer vi jævnligt både ud fra leverandørernes muligheder samt kundernes efterspørgsel.

Mængden af solgte produkter fra vores ansvarlige produkter er afhængig af om vores kunder vælger disse, også selvom de i nogle tilfælde er dyrere end den kommercielle version.



Belivee 
in the future

Belivee er et koncept, vi har udviklet til REMA1000, hvor bæredygtighed er hovedfokus, både hvad angår materiale og emballage. Garnerne kan være lavet i økologisk bomuld, genanvendt polyester, genanvendt polyamid eller bambus viskose. Emballagen er udviklet, så der ikke er behov for plastik-kroge og er produceret i FSC certificeret papir.

Vores mål er gennem forretningsdriften at bidrage til en ansvarlig udvikling nationalt som globalt.

Vi ønsker at drive en ansvarlig forretning, hvor vi bidrager til en positiv indvirkning på de basale principper for social, miljømæssig og økonomisk udvikling. For at opnå dette arbejder vi i henhold til de internationalt anerkendte principper for ansvarlig virksomhedsdrift UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) samt OECDs Retningslinier for Multinationale Virksomheder (OECD). Derudover arbejder vi aktivt med FN's Verdensmål for bæredygtig udvikling.

Vi har forpligtet os til at sikre, at vi driver vores virksomhed i overensstemmelse med ovennævnte principper for ansvarlig virksomhedsadfærd og til at opfordre vores leverandører og andre forretningsrelationer til at gøre det samme. Ansvarer rækker ud over den givne forudsætning, at vi og vores samarbejdspartnere efterlever love og regulering, uanset hvor i verden vi eller de opererer. For at understøtte vores bidrag til ansvarlig forretningsdrift sikrer vores indarbejdede arbejdsgange og procedurer, at forretningsdriften følger de ovennævnte principper. Vores medarbejdere introduceres og inddrages i de internationale principper for ansvarlig udvikling, og sammen håndterer vi

mulige og aktuelle negative indvirkninger på disse principper for menneskerettigheder, inkl. arbejdstagerrettighederne, miljøet og antikorruption.

Vores CSR-strategi hedder "Tekstil med omtanke"

Den sætter retning for vores ansvarlighedsarbejde, og sammen med vores mål og værdier sikrer vi, at vi er på rette vej. Det er vigtigt og naturligt for os at inddrage alle medarbejdere i arbejdet med vores strategier samt at uddelegere opgaver og ansvar, hvorved strategierne helt naturligt bliver til en del af vores DNA, og vi oplever et stærkt ejerskab bredt set i organisationen.



Figur 1. CSR strategi

OMSORG FOR MEDARBEJDERE

LANGSIGTEDE

PARTNERSKABER

OPFORDRING TIL

NYTÆNKNING

SAMFUNDSMÆSSIGT

TILLID ANSVAR

LOYALTET

RETFÆRDIGHED

VÆRDIER

Mål

Gennemførte mål 2021

- Vi har i 2021 integreret intern affaldssortering samt iværksat de nødvendige ordninger med renovationen i Vejen kommune.
- I 2021 øgede vi vores fokus på at bruge færre unødvendige ressourcer;
Opfordring til at printe mindre.
Optimering af brugen af emballage på vores produkter.
Dialog om at undgå spild ved print af vores emballager.
- Gennemgang af sikkerhed på vores kontor i 2021
Der blev udarbejdet en oversigt over brandudgange, samt hvor man finder en hjertestarter. Denne oversigt var tilgængelig for alle, samt oplysningerne blev indsat i personalehåndbogen.
Vi afholdte førstehjælpskursus for alle medarbejdere.

Mål 2022

Vi vil effektivisere vores leverandørportefølje, og skabe kortere afstand til vores leverandører via tættere samarbejde. Vi ønsker at udvælge vores 10 bedste leverandører og fokusere på hvordan vi sammen kan opretholde ansvarlig virksomhedsdrift frem mod 2025.

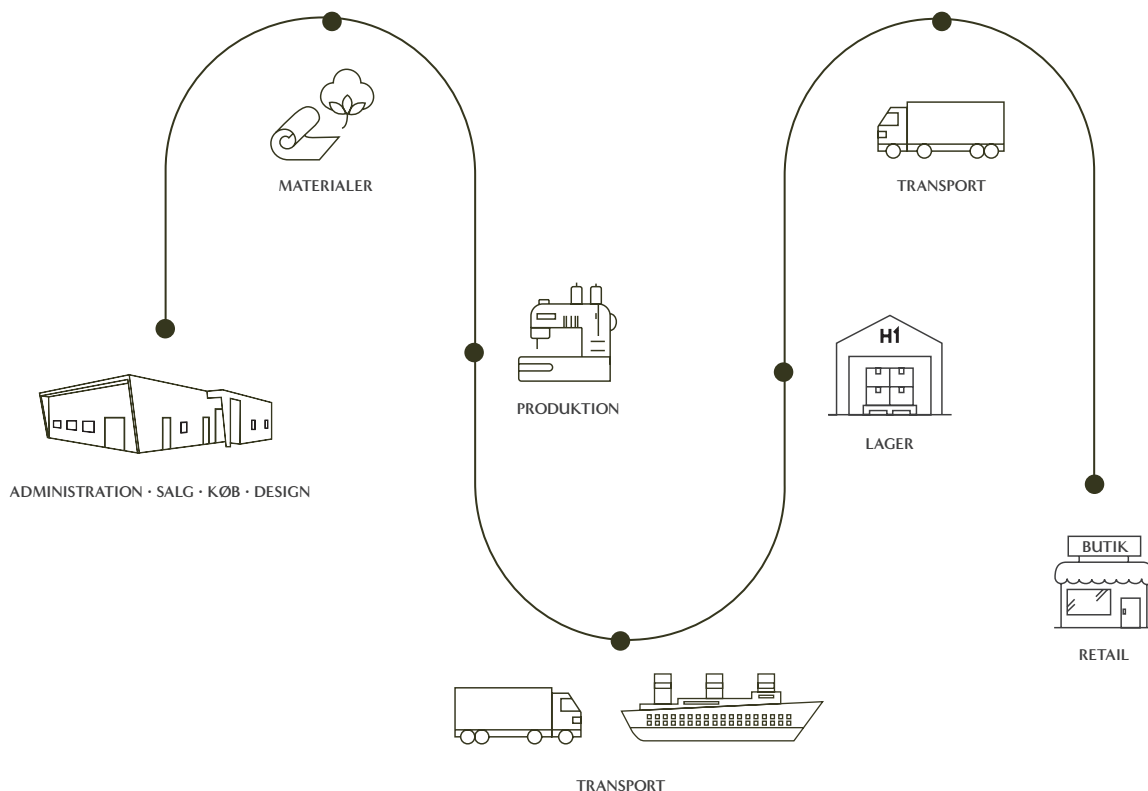
- Kategorisering af vores leverandørportefølje og differentiering af indkøbsstrategi
Reducere antallet af leverandører pr. varekategori.
- Øge andelen af Europæiske leverandører i vores leverandørportefølje, Dette er et ønske fra flere af vores kunder og som virksomhed et ønske for at minimere usikkerheden med de lange leveringstider og prisstigninger med fragt fra Kina. Samtidigt vil det bidrage til, at vi minimerer vores indvirkning på CO2 udledning.
- Igangsætning af vores CSR-processer hos vores 10 vigtigste leverandører.
- Gennemføre risikoanalyse på 100% af vores producentlande og vores produkter.

• Kinesiske kollegaer på kontor i Shanghai
Et af vores strategiske mål er, at vi ønsker at etablere et hold af kollegaer på et allerede eksisterende kontor. Dette gør vi i en udvidelse af vores tætte samarbejde med en af vores kinesiske leverandører, som er vokset sammen med os, siden vi blev etableret i 2013.
Med afsæt i vores arbejde med og ambitioner for vores ansvarlige virksomhedsdrift, ser vi det som en nødvendighed at skabe endnu tættere relationer og dialoger med vores kinesiske leverandører. Vi må erkende, at sprog er en barriere i kommunikationen af vores bæredygtighedsindsats, og derfor ønsker vi at samarbejde med kollegaer i Kina, som vil være tilkøbt vores samarbejdspartner.
En af vores nye kollegaer på vores danske kontor er kinesisktalende, og vi ser en stor fordel i at kunne samarbejde på samme sprog som vores leverandører.
Hun vil naturligt blive et af flere bindeled til vores kollegaer i Kina, hvilket vi tror på giver gode forudsætninger for at få succes med samarbejdet imellem Danmark & Kina
Dette mål havde vi ønsket at gennemføre pr. 1. januar 2022, men covid-19 udsatte denne til 1. januar 2023.

Mål frem mod 2025

Vi vil opretholde vores interne fokus på vores CSR-processer og samtidig opsøge nye muligheder for forbedring. Vi ønsker altid at vedlægge tilbud med de produkter og emballager, hvor vi har arbejdet med at reducere den negative indvirkning på mennesker og miljø, også når vores kommercielle varer efterspørges. Vores mål og håb er at vores andel af ordrer på ansvarlige alternativer vil være stigende frem mod 2025.

- Strategi for stikprøvekontrol af vores varer i forbindelse af vores kemikalie restriktion.
- Undersøge og tage stilling til muligheden for medlemskab af UN Global Compact.
- Optimere vores dialog med leverandører og kunder om valg af materialer
- Opsætte strategi for bæredygtige materialer



Figur 2. Innflow

Værdikæde

Administration

Vi skaber produkter og koncepter baseret på de behov, vi ser i markedet med højt fokus på at reducere vores negative påvirkning på mennesker og miljø.

Materialer

I vores udvikling af styles indtænker vi altid en version af det bedst muligt ansvarlige materialevalg. Vi har stort fokus på hvilke materialer, der er på markedet, samt hvilke materialer der er tilgængelige for vores leverandører.

Produktion

Vores leverandører er beliggende i Østen samt i Europa.

Vi er i gang med at involvere vores leverandører i vores CSR-program, så vi også ude i produktionen kan identificere vores muligheder for forbedringer.

Transport

Vores primære samarbejdspartner på transport er Alpi, som har været en del af vores rejse siden vores opstart i 2013. Alpi deler vores fokus på ansvarlig virksomhedsdrift, hvilket de har formuleret i deres Alpi go Green folder, som beskriver deres arbejde med bæredygtighed og herunder især deres CO2 aftryk.

Langt størstedelen af vores varer fra Østen fragtes hjem med skib, og vi sørger altid for at undgå flytransport.

På hver enkelt sending søger vi at optimere opfyldningsgraden på bilerne, hvilket vi gør med fokus på kasse størrelser, som både skal matche til vores produkter samt til de paller, vi anvender på lastbilerne.

Vi samler leveringer fra vores enkelte leverandører, da vi herved opnår den største effektivitet og mulighed for mindre miljøpåvirkning.

Vi har i 2021 tilbudt vores kunder at ændre leveringsbetingelse fra DDP, til FOB/ EXW på baggrund af de transportmæssige udfordringer. Hos de kunder hvor dette var muligt, har vi opnået en større grad af leveringssikkerhed – imens kunderne har opnået bedre fleksibilitet, transitmuligheder samt mulighed for at konsolidere med deres øvrige sendinger.

Lager

Vi bruger eksternt lager hos vores samarbejdspartner Alpi.

Vi er meget opmærksomme på vores lagerbeholdning og har altid arbejdet med at holde vores beholdning så lav som muligt. Vi bestræber os på at vores varer skal stå færrest muligt dage på lager inden kundelevering.

Retail

Af egen interesse er vi ofte ude og se vores produkter og koncepter i butikkerne for evaluering.

Medarbejdere

Arbejdsglæde - hele mennesker i balance

Arbejdsglæde er en helt grundlæggende værdi hos os og er fundamentet for, at vi kan præstere i et effektivt fællesskab. Vi har et stærkt sammenhold, som er bygget op over tid og hviler meget på tillid og frihed under ansvar. Sammenholdet holdes ved lige med flere forskellige team arrangementer årligt. Af eksempler kan nævnes: Bagedyst, Gourmet spisning, Biograffur, Fælles inspirationstur, Sommerhustur med strategi-workshop. Disse arrangementer er i høj grad med til at opretholde sammenholdet og vores personlige relationer.

Vi har med hjælp fra en erhvervs- og sundhedsscoach siden 2016 arbejdet aktivt med personlighedsanalyser, hvilket har været gavnligt på både de sociale og faglige parametre. Disse analyser bruges i sammensætning af teams samt ved nyansættelser og er med til at skabe en afbalanceret og effektiv arbejdsrytme. Analyserne hjælper os med at tilpasse vores kommunikationsstil til den, vi kommunikerer med, og til at forstå reaktionsmønstre og prioriteter hos vores kollegaer. Samme coach bruger vi til at tilbyde sundhedstjek til vores medarbejdere, som en gang årligt bliver tilbudt et frivilligt sundhedstjek. Vi har fælles frokostordning, og vi tilbyder vores medarbejdere massageordning i arbejdstiden.

Ledelsen samarbejdede i 2021 med vores erhvervscoach for at skabe en struktureret retning for vores vækst, og der blev sat

ekstra fokus på rammer og opgavefordeling, som blev genovervejet og justeret.

Vi ønsker at passe på vores medarbejdere og i takt med 7 nyansættelser i 2021, har vi valgt at prioritere ekstra fokus på vores medarbejderansvar og koordinering. Vi har udvalgt en arbejdsmiljørepræsentant, som udarbejder APV jf. gældende regler for at følge og sikre vores trivsel. Ydermere har vi forfremmet en af vores medarbejdere, som i dag er ansat som COO med personaleansvar.

På trods af 7 nyansættelser i 2021 har vi en gennemsnitlig anciennitet på 3,3 år, og vi er glade og stolte over at kunne se vores medarbejders trivsel igennem deres anciennitet.

19

ANTAL
ANSATTE

5

ANTAL
JUBILÆUMER
+ 5

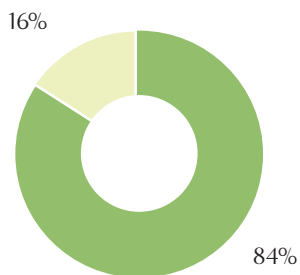
3,3

ÅR
GNS. ANCIENITET

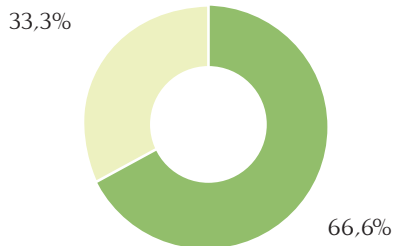
9

ÅR
INNFLOW

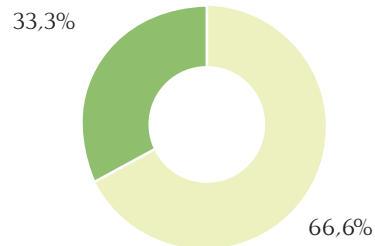
Ansatte



Ledelse



Bestyrelse



■ Mænd ■ Kvinder

Figur 3. Kønsfordeling

Fleksibel arbejdsplads

Vores mål er at bibeholde en afbalanceret, ambitiøs og effektiv medarbejderstab.

For at opnå dette har vi fokus på at vores medarbejdere er hele mennesker med balance imellem arbejde og fritid. Vi giver mulighed for hjemmearbejde og giver plads til, at hver enkelt kan påvirke sine arbejdstider, så de passer ind i familielivet.

Generelt er vi drevet af medarbejdere med passion for det de laver, og grundlæggende er vores filosofi, at man skal løbe efter de gode idéer, man får – naturligvis indenfor de ydre rammer der er udstukket.

Hos os sætter vi pris på medarbejdere, der er drevet af engagement, og vi ønsker, at der er mulighed for at påvirke retningen af egen karriere. Igennem MUS-samtaler og åben dialog tilpasser vi løbende jobbeskrivelser og sikrer effektivitet og jobglæde. Vi giver vores medarbejdere en høj grad af frihed til at opsøge og deltage i diverse branche kurser, relevante events og efteruddannelser.

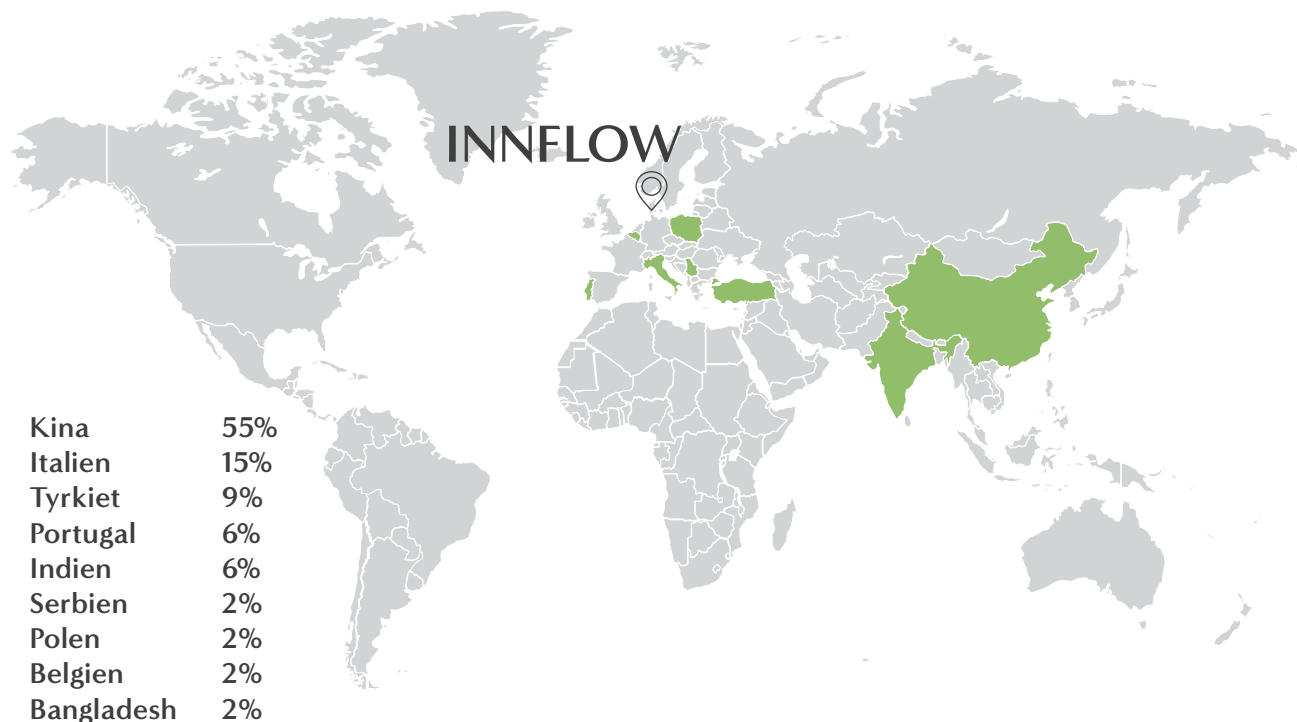
Fra projektkoordinator til COO

”I et ansættelsesforhold hos Innflow er du i høj grad selv med til at definere og påvirke din fremtidige karrierevej. Det har jeg selv mærket i løbet af mine fem års ansættelse, hvor mine arbejdsopgaver har ændret sig, og jeg gradvist har taget – og fået – mere ansvar. I min situation har jeg oplevet en stor grad af tillid og opbakning. Jeg har fået lov til at videreudanne mig for at opnå større kompetencer indenfor ledelse og har fået den sparring, der var nødvendig for at kunne løfte opgaverne.

Udover det daglige arbejde med udvikling på vores kunder, hvor det tydeligt mærkes, at Innflow ikke sætter begrænsninger for en god idé, har jeg også fået lov til at være med til at definere strategier både for virksomheden og for medarbejderne. I den forbindelse er jeg med til at sammensætte de teams, vi arbejder i og holde fokus på virksomhedens kompetencematrix således, at det sikres, at vi tilfører de nødvendige kompetencer både gennem efteruddannelse og ansættelser.”



Tove Juel Hübner
COO Innflow



Figur 4. Leverandørportefølje 2021

Leverandørportefølje

Vores leverandør portefølje tæller 47 leverandører, der producerer vores varer i Europa og Asien.

Vores kinesiske leverandører udgør over halvdelen af vores leverandør portefølje, og på baggrund af dette fokuserer vi meget af vores ansvarlighedsindsats hos vores leverandører i Kina.

Heriblandt er vi opmærksomme på risici som:

- **Børnearbejde**
- **Tvangsarbejde**
- **Slaveri**
- **Diskrimination**

Vi italesætter disse i vores Code of Conduct at vi under ingen omstændigheder vil acceptere disse, samt at et hvert brud vil lede til ophør af samarbejdet.

Korruption

Vi er bevidste om, at korruption eksisterer i Kina, og vi italesætter i vores Code of Conduct, at vi forventer, at leverandørerne handler med integritet og etablerer passende procedurer for at undgå korruption i deres aktiviteter.

Overarbejde

Overarbejde skal være frivilligt og må ikke overgå 12 timer om ugen. Overarbejde må ikke foregå ofte og skal altid kompenseres i løn. Hos vores BSCI auditerede leverandører er dette et punkt, vi har fokus på i auditerings rapporter.

Social sikring

Det er et fokuspunkt for os at sikre at ansatte via vores leverandører er socialt forsikret.

Arbejdsforhold, sikkerhed og sovesale i sammenhæng med produktion

Med afsæt i leverandørernes øvrige auditeringer er dette noget vi også er særligt opmærksomme på ved leverandørbesøg hvor vi er i dialog om disse.

Luftforurening

Dette italesætter vi ligeledes i vores Code of Conduct, vores leverandører bør have overblik over deres ressourceforbrug samt affaldsproduktion og emissioner.

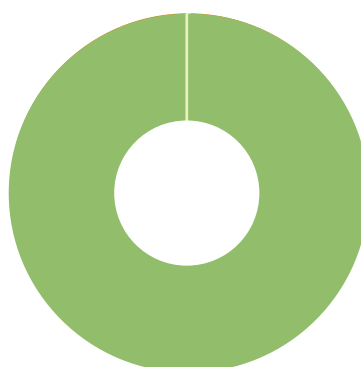
Kemikalieforbrug

Vi har restriktioner for hvilke kemikalier vi ikke accepterer i vores varer, vi følger Oeko-Tex standard 100, produkt klasse 2. Disse opdateres og underskrives af vores leverandører årligt.

*"In China, I think there are three parts about Corporate Social responsibility:
1, From our government control, it relates government to manage all companies by country's standard.
These companies are being inspected from time to time.
2, It depends on each company's management and self-awareness to follow standard.
3, The factories which make orders to export, they will follow their clients requestion."*

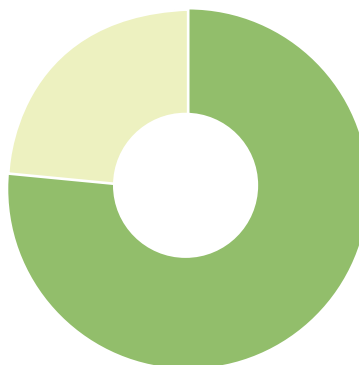
- Kinesisk strømpeleverandør for Innflow

- Vores Code of Conduct er underskrevet af alle vores leverandører.



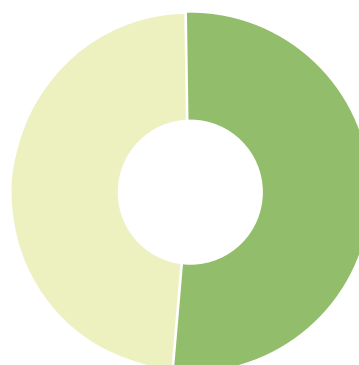
- Har underskrevet vores CoC
- Har ikke underskrevet

- Vi stiller ikke krav om at vores leverandører skal være BSCI certificerede. Men vi ser det som en fordel, da nogle af vores kunder kræver dette for deres produkter. Flere af vores leverandører der ikke har BSCI, har andre tilsvarende audits, som fx SMETA, Sedex, ISO. I vores leverandørportefølje er det helt bevidst at vi også har leverandører uden BSCI, da dette udgør en forskel i pris – og da beslutningen i sidste ende er kundens, så skal vi kunne tilbyde begge alternativer.



- Har BSCI audit
- Har ikke BSCI audit

- Ligeledes er det gældende for Oeko-Tex certifikatet, at vi har brug for begge alternativer, for at kunne tilbyde begge prisniveauer til vores kunder.



- Har Oeko-Tex certifikat
- Har ikke Oeko-Tex Certifikat

Figur 5. Leverandør dokumenter

ANSVARLIGHED

Som mellemlid imellem brands og producenter er det en helt afgørende præmis for vores ansvarlighedsarbejde, at kunderne vælger nogle af de produkter og emballager, hvor vi har arbejdet med at reducere den negative indvirkning på mennesker og miljø, også selvom produkterne i nogle tilfælde er dyrere. Til kunderne tilføjer vi tilbud med bæredygtige alternativer, fx emballage fremstillet af genbrugspap over for almindeligt pap, økologisk bomuld overfor konventionelt bomuld, eller genanvendt polyester overfor almindelig polyester.

Samtidig er vi afhængige af de muligheder, begrænsninger og ønsker for forandring der er hos leverandørerne. Vi forespørger jævnligt hos leverandørerne på bæredygtige alternativer og opfordrer leverandørerne til at opføre disse alternativer samt opdatere os når de ser nye måder at producere mere bæredygtigt.

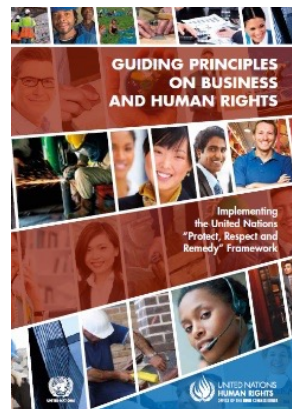
Vi holder os altid opdateret i markedet og i branchens kurser for nye initiativer samt alternativer for bæredygtige versioner af vores kategorier.

Grundlæggende principper for vores arbejde: UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Retningslinjer for virksomheders samfundsansvar indenfor menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupsion.

OECD's Retningslinjer for Multinationale Virksomheder (OECD)

Den overordnede guideline for virksomheder i alle OECD-lande, sætter minimumsstandard for hvad virksomheder bør gøre.

FN's Verdensmål for bæredygtig udvikling: Verdensmålene udgør 17 konkrete mål og 169 delmål, som forpligter alle FN's 193 medlemslande til helt at afskaffe fattigdom og sult i verden, reducere uligheder, sikre god uddannelse og bedre sundhed til alle, anstændige jobs og mere bæredygtig økonomisk vækst.



FN'S VERDENSMÅL

Ansvarlighedsindsats

Vi lægger stor vægt på at arbejde struktureret og målrettet med vores bæredygtighedsindsats, som blandt andet omhandler menneskerettigheder, miljøaftryk, lande risiko analyse og FN's Verdensmål.

Menneskerettigheder

Hvordan vi har ret til at blive behandlet, og hvordan vi har pligt til at behandle andre. Vi har gennemgået de 48 menneskerettigheder og taget stilling til vores indvirkning på dem hver især.

Vi har udvalgt 4 af disse, baseret på at de 4 har de værste konsekvenser.

- Right to health
- Right to life
- Right not to be subjected to torture, cruel, inhuman and/or degrading treatment or punishment
- Right not to be subjected to slavery, servitude or forced labor

Alle vores leverandører underskriver dette i vores Code of Conduct, og et hvert brud på disse vil føre til ophør af samarbejdet.

Nogle af de andre menneskerettigheder som vi prioriterer, i vores risikovurdering er:

Right to social security, including social insurance
Right to safe and healthy working conditions

Miljøaftryk

Vi har opsat 8 parametre og vurderet vores indvirken på dem hver især.

Heraf har vi udvalgt 2 fokusområder.

- Product issues (design, packaging, transport, use and recycling/disposal)
- Chemical restrictions on product level

Landerisikoanalyse

Denne foretager vi pr. produktionsland.

Som vist i vores leverandørportefølje er Kina vores største produktionsland.

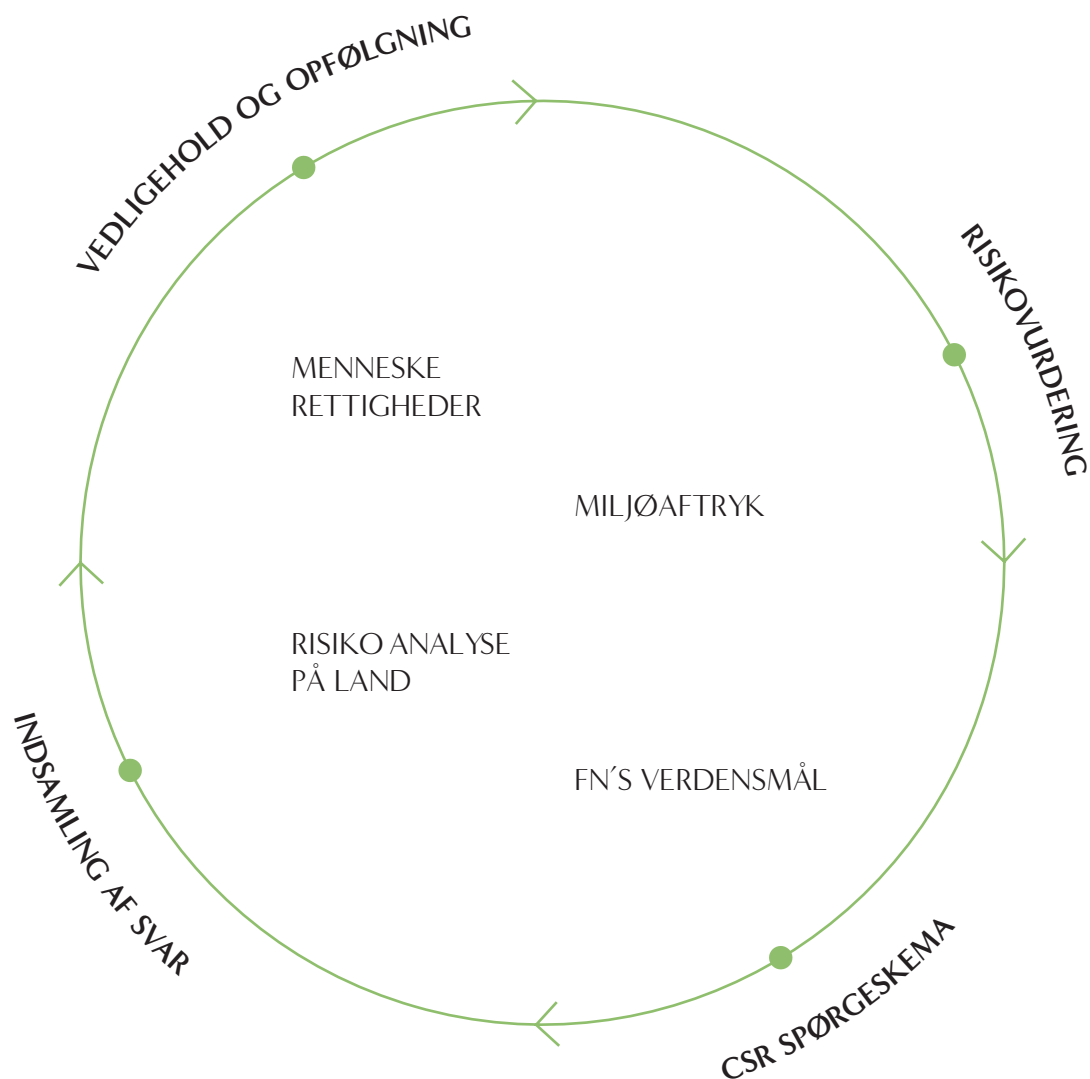
Nogle af de risici vi arbejder med, er kemikalie og sikkerhed.

Igennem vores arbejde med dette har vi ud fra vores risikovurdering udvalgt vores konkrete udgangspunkter for hovedfokus. Dette giver os også en fornemmelse af, hvor leverandøren står i arbejdet med bæredygtighed og herudfra har vi formuleret vores leverandør selvevalueringsskema, som bidrager til at kortlægge, hvor vi skal arbejde videre.

Nogle af vores fokuspunkter:

- Social Insurance, hvordan sikres det at medarbejderne har social Insurance?
- Overtime, hvordan håndteres og registreres medarbejderes overarbejdstimer?
- Fire safety, hvordan sikrer de medarbejdernes sikkerhed, hvilke procedurer er der, og hvem er ansvarlig for brandsikkerheden?
- Hvordan sikrer de, at vores kemikalie restriktioner overholdes i praksis?

Vores proces illustreres på følgende side, figur 6, s. 20.



Figur 6. Risikoanalyse

Fokuspunkter

Vi havde en plan om at bruge og teste vores redskab på vores leverandørbesøg i 2021, hvor vi ville ud for at se alle leverandørerne i øjnene. Men verden så anderledes ud, og Covid-19 gjorde, at vi måtte tænke alternativer.

- Vi videreudviklede vores strategi om kollegaer på et kontor i Kina, der i fremtiden skal være vores daglige og operationelle formidler ud til vores leverandører af vores forventninger til deres ansvarlighedsindsats.

- Ydermere har Covid-19 fået os til at fokusere på vores Europæiske leverandørbase, og vi er kommet frem til et ønske om at styrke denne del af vores leverandørbase, for at kunne være tættere på produktionsprocesserne og ansvarlighedsarbejdet.

- Vi gennemgik og optimerede vores workflow, så vi har kunnet takle længere leveringstider for at sikre at levering til vores kunder skete rettidigt.

Heraf kan det nævnes, at vi starter udvikling/opstart af kollektioner tidligere, samt vi stræber efter at få kundemøder/ordrer tidligere i hus.

- Søgning og udvælgelse på alternative materialer og produktionsprocesser har været i stor fokus i 2021.

FN's Verdensmål

Fra Verdensmål til hverdagsindsatser

Fokuspunkter

Vores bæredygtighedsindsats er stærkt integreret i vores arbejde med Verdensmålene.

Vi har omsat målene til håndgribelige og synlige aktiviteter i firmaet, og vi har engagerede medarbejdere, som hver især er med til at bidrage til vores indsats.

Vi har gennemgået Verdensmålene og har udvalgt de 3 mål, hvor vi har størst indflydelse.



Mål 8: Anstændige jobs og økonomisk vækst



Indsatser

Implementering

Status

• Vi ønsker at tage en praktikant ind, fx via TEKO

2023



• Vi vil gerne arbejde på et muligt samarbejde med kommunen omkring en fleksjobber der arbejder internt i Innflow.

2023



• Valg af arbejdsmiljørepræsentant

2021

100 %

• Fleksjobber til græsslåning

2021

100 %

• Oversigt over brandudgange og hjerte-starter

2021

100 %

• Førstehjælpskursus

2021

100 %

• Vi opfordrer alle til at søge uanset køn, race, religion osv. men med løbende fokus.

2020

100%

• Personalehåndbog for godt og sikkert arbejdsmiljø

2020

100 %

• Tilbud om sundhedstjek

2016

100 %

• Tilbud om massage ordning

2016

100 %

• Sundhedsforsikring

2013

100 %

• I vores COC sætter vi krav om, at menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder overholdes.

2013

100 %

Mål 12: Ansvarligt forbrug og produktion



• Implementering af affaldssortering	2021	
• Vi opfordrer til at begrænse papirforbrug Vi opfordrer til at begrænse spild ved	2021	
• fremstilling af vores emballager	2021	
• Vi opfordrer kunder til at vælge produkter i genanvendte materialer og bæredygtig emballage	2020	
• Vi donerer halve par og ukurante prøver til brug for institutioner	2020	
• Vi opfordrer kunder til minimal brug af plastik i emballagen	2020	
• Vi opfordrer vores leverandører til at undgå spild i vores produktioner	2019	
• Vi tilbyder flere materialer i bæredygtige versioner, Fx økologisk bomuld, genanvendt polyester, genanvendt polyamid, bambus viskose	2019	
• Vi tilbyder emballage i genbrugspap	2019	
• Vi tilbyder FSC emballager	2019	
• Kemikalie restriktion baseret på Oeko-Tex klasse 2	2013	
• Vi prioriterer at bruge Oeko-Tex certificerede leverandører	2013	
• Vi køber og videresælger stocklot fra vores leverandører	2013	
• Vi genanvender vores papkasser	2013	
• Vi sælger vores overskydende prøver	2013	
• Vi begrænser vores antal af salgsprøver	2013	

Mål 13: Ansvarligt forbrug og produktion



• Vi samler vores kurrer pakker	2020	
• Optimale kasse størrelser for mindst mulig spildplads	2020	
• Vi øger mængden af bæredygtige materialer i produkter og emballager	2019	
• Vi bruger skib som primær fragtmethode	2013	
• Vi konsoliderer vores afskibninger	2013	
• Vi arranger samkørsel, når vi tager ud af huset	2013	

Samfundsmæssigt ansvar

Vi ønsker at bidrage til at løse samfundets udfordringer. Hos Innflow vil vi gerne tage vores sociale ansvar seriøst, så derfor støttede vi op om flere velgørende indsatser igen i 2021.

KNÆK CANCER

Knæk Cancer er Danmarks største indsats mod kræft, hvor TV 2 og Kræftens Bekæmpelse i fællesskab samler danskerne i et stærkt og aktivt fællesskab mod kræft og samler penge ind til forskning, forebyggelse og patientstøtte. Målet er, at færre får kræft, at flere overlever kræft samt får et bedre liv efter kræft.

Vi har flere år, senest i 2021, støttet Knæk Cancer via vores moderselskab Thygesen Textile Group A/S.



LIONS CLUB

Lions Danmark donerer penge til humanitære formål. Disse penge fordeles suverænt af den enkelte klub og går til både internationale, nationale og formål i nærområdet.



DANSK FOLKEHJÆLP

Dansk Folkehjælp er Danmarks største formidler af julehjælp. Dansk Folkehjælp gør årligt julen bedre for mere end 9000 familier på landsplan. Vi giver et årligt bidrag til Dansk Folkehjælp igennem vores samarbejde med REMA 1000.



hjælp os at
hjælpe andre

OPSUMMERING AF RESULTATER OG AMBITIONER

OPSUMERING AF RESULTATER OG AMBITIONER

Som grossist er vores tætte samarbejde med vores kunder og leverandører altafgørende for at bibeholde vores ansvarlige virksomhedsadfærd.

Vi sætter stor pris på den ærlighed og tillid, vi har opbygget med både kunder og leverandører

Højdepunkter 2021

- Opkøb af Ease function
- Vi integrerede intern affaldssortering samt iværksatte de nødvendige ordninger med renovationen i Vejen kommune.
- Vi øgede vores fokus på at bruge færre unødvendige ressourcer; Opfordring til at printe mindre. Optimering af brugen af emballage på vores produkter. Dialog om at undgå spild ved print af vores emballager.
- Gennemgang af sikkerhed på vores kontor
Der blev udarbejdet en oversigt over brandudgange, samt hvor man finder en hjertestarter. Denne oversigt var tilgængelig for alle, samt oplysningerne blev indsat i personalehåndbogen. Vi afholdte førstehjælpskursus for alle medarbejdere.

Ambitioner 2022

- Kategorisering af vores leverandørportefølje og differentiering af indkøbsstrategi
Reducere antallet af leverandører pr. varekategori.
- Øge andelen af Europæiske leverandører i vores leverandørportefølje
- Igangsætning af vores CSR-processer hos vores 10 vigtigste leverandører.
- Undersøge og tage stilling til muligheden for medlemskab af UN Global Compact.
- Optimere vores dialog med leverandører og kunder om valg af materialer
- Strategi for stikprøvekontrol af vores varer i forlængelse af vores kemikalie restriktion.
- Medarbejdere på Kinesisk kontor i Shanghai.
Med afsæt i vores arbejde med og ambitioner for vores ansvarlige virksomhedsdrift, vil vi styrke vores samarbejde med vores kinesiske leverandører.

Frem mod 2025 vil vi:

- Opsætte strategi for materialer for hvilke vores negative indvirkning er mindst
- Igangsætning af vores CSR-processer ude hos 100% af vores vigtigste leverandører.
- Gennemføre risikoanalyse på 100% af vores producentlande og vores produkter.