



CSR RAPPORT 2013

Indhold



Mennesker

side 4 - 6



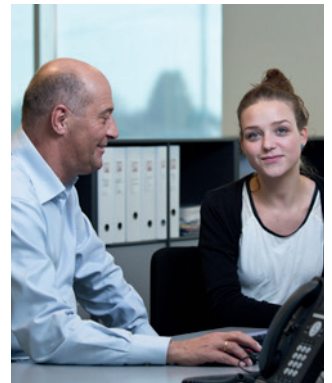
Miljø

side 7



Leverandører

side 8 - 9



Denne rapport omhandler vores sociale ansvar og vil redegøre for de emner og aktiviteter, som vi har arbejdet med i løbet af 2013.

Rapporten inkluderer J-F. Lemvigh-Müller Holding og Lemvigh-Müller A/S. Vi ønsker i Lemvigh-Müller-koncernen at være medvirkende til, at vores medarbejdere og vores omgivelser behandles på den mest socialt ansvarlige måde. Rapporten udspringer derfor af virksomhedens værdisæt, som er helt grundlæggende for alle aktiviteter i virksomheden:

Vi er værdiskabende, når vi er:

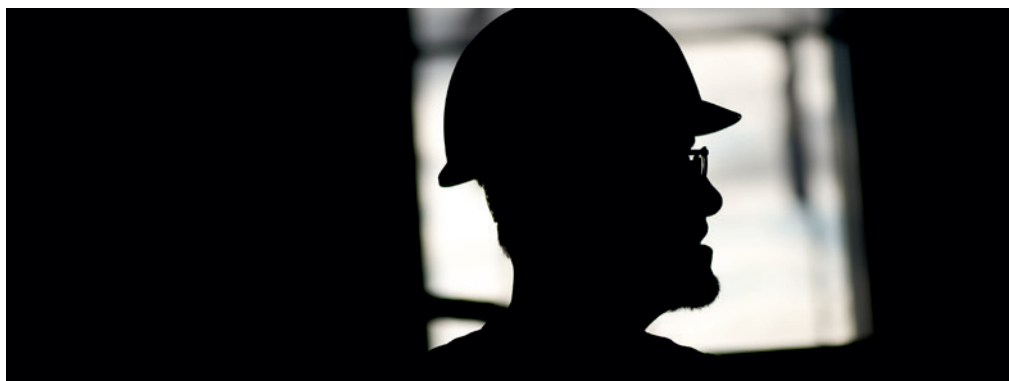
- Menneskelige
- Engagerede
- Nytænkende
- Kompetente

I Lemvigh-Müller-koncernen har vi valgt at prioritere vores CSR-arbejde inden for tre hovedområder, som har den største betydning, og som kan bidrage til en positiv udvikling af vores egen virksomhed og vores omgivelser. De tre områder er:

- Mennesker
- Miljø
- Leverandører

Rapporten vil således være opdelt i disse tre hovedområder, hvor der i hvert af afsnittene vil blive redegjort for strategi, handlinger og resultater.

Mennesker



Strategi

Hos Lemvigh-Müller-koncernen anser vi vores medarbejdere for at være den bærende kraft i at få virksomheden til at fungere optimalt i dagligdagen. At være menneskelig er netop en af vores grundlæggende værdier, og vi vægter vores medarbejdere og medmennesker højt.

Vi arbejder derfor i Lemvigh-Müller-koncernen for;

- at uddanne medarbejderne så de motiveres til at kunne udføre deres arbejde på en social, sikker og ansvarlig måde. Al uddannelse og udvikling sker under hensyntagen til både medarbejderens og virksomhedens behov.
- at opretholde medarbejdernes erhvervsevne gennem målrettet og kontinuerligt arbejde med at sikre et godt arbejdsmiljø.
- at integrere medarbejdere i virksomheden uanset køn, race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, social oprindelse, etnisk oprindelse, alder eller handicap. Lemvigh-Müller-koncernen accepterer ikke diskrimination af nogen art.
- at sikre, at medarbejderne behandles ansvarligt i forbindelse med organisatoriske ændringer.

Handlinger

Udvikling

Lemvigh-Müller-koncernen arbejder for udvikling af medarbejderne gennem tilbud af forskellige former for både intern og eksternt uddannelse. Udviklingsbehovene afdækkes gennem den årlige medarbejderudviklingssamtale, eller ved at ledelsen vurderer, at der er behov for et generelt kompetenceløft i dele af virksomheden. Eventuelle uddannelser tilrettelægges ud fra organisationens behov enten gennem Lemvigh-Müller-koncernens interne uddannelser eller gennem eksterne udbud.

Arbejdsmiljøorganisationen

Lemvigh-Müller-koncernen arbejder for at sikre medarbejdernes erhvervsevne gennem arbejdsmiljøorganisationens kontinuerlige arbejde med APV. Arbejdet med APV og de tilhørende handlingsplaner bruges proaktivt til forebyggelse af ulykkestilfælde.

Sociale projekter

Lemvigh-Müller-koncernen påtager sig et socialt ansvar over for udsatte grupper i samfundet. Dette gøres blandt andet ved at skabe jobmuligheder for personer, der af den ene eller anden årsag ikke kan udføre et job på normale ansættelsesvilkår. Ansættelsen af personer fra udsatte grupper i samfundet sker typisk i samarbejde med de lokale jobcentre, kommuner og uddannelsesinstitutioner. Lemvigh-Müller-koncernen arbejder for indlemmelse af alle grupper i samfundet og accepterer ikke nogen former for diskrimination.

Organisatoriske nøgletal

For at visualisere ovenstående har vi udarbejdet nogle mål.

	Mål 2013
Fravær sygdom	3,5 %
Antal arbejdsskader pr år	43
Antal medarbejdere i fleksjob	2,5 %
Antal medarbejdere på § 56	1,0 %
Medarbejdertilfredshed * Medarbejdertilfredsheden måles på en skala fra 1-5	*4,1
Medarbejdere fordelt på alder	
18 – 36 år	25,0 %
37 – 50 år	50,0 %
51 – 59 år	20,0 %
60 – år	5,0 %

Lemvigh-Müller-koncernen er en del af en branche, der historisk set har haft en overrepræsentation af mænd. Ved udgangen af 2013 bestod koncernens medarbejdere af 26 % kvinder og 74 % mænd. Blandt koncernens ledere er kønsfordelingen 15 % kvinder og 85 % mænd. Det er vores mål, at ledelsen består af minimum 20 % kvinder inden udgangen af 2016.

Der er ved udgangen af 2013 ingen kvinder blandt de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i Lemvigh-Müller-koncernens selskaber. Det er koncernens mål, at der senest ved udgangen af 2016 skal være mindst 1 kvinde blandt de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i hvert af koncernens selskaber.



Resultater for 2013

Udvikling

Efteruddannelse – I 2013 har Lemvigh-Müller-koncernen gjort stor brug af jobrotationsordningen og sendt mange af virksomhedens medarbejdere på efteruddannelse. Efteruddannelsen i forbindelse med jobrotation har primært været brugt til at uddanne medarbejderne på centrallagrene. Der har blevet brugt ca. 29.000 timers uddannelse under denne ordning på de tre lokationer; Randers, Odense og Kolding. Uddannelserne har været af kortere og længere varighed og har blandt andet omfattet transport og lagermoduler, Lean facilitering, Lean ledelse, NLP, arbejdsmiljøkurser og lederuddannelser.

Uddannelser udbudt af Lemvigh-Müller-koncernen – På tværs af organisationen har der i 2013 været igangsat flere interne uddannelser. Uddannelsesbehovene har blandt andet været afdækket gennem den årlige MUS, som blev afholdt i årets første kvartal. De interne uddannelser har blandt andet været; kurser i afholdelse af den gode MUS, Teamlederuddannelse, Projektledelse i Salg Teknik, Butiksuddannelse og Excel.

Elever – I 2013 var der i alt 25 elever, der blev færdig med deres uddannelse fordelt på 8 godschauffører, 7 inden for lager og 10 handels- og kontorelever. I 2013 har vi i Lemvigh-Müller-koncernen oprettet 22 nye uddannelsesaftaler fordelt på 5 i lagerfunktioner, 5 godschauffører og 12 handels- og kontorelever.



Ud af de 22 uddannelsesaftaler er 13 unge under 25 år, mens 9 er over 25 år. For lager og chaufføruddannelserne er der ofte tale om, at det er allerede ansatte medarbejdere, der takker ja til en faglig uddannelse inden for deres funktionsområde.

Arbejdsmiljøorganisationen

Psykisk arbejdsmiljø – Som udløber af Trivsels og Go' Ledelsesmålingen i 2012, har man haft særligt fokus på trivsel, samarbejde og psykisk arbejdsmiljø i Helsingør, og der blev derfor igangsat et trivselsprojekt med formål at styrke disse områder. Efter gennemførelsen af trivselsprojektet har man lavet en ny måling, som tydeligt viser, at trivslen var steget på lokationen. Projektet blev gennemført i samarbejde med HR afdelingen.

Sociale projekter

Jobfighterprisen – Lemvigh-Müller-koncernens centrallager i Kolding vandt i 2013 Jobfighterprisen i Kolding Kommune. Jobfighterprisen uddeles til en virksomhed, som har gjort en særlig indsats for integration og fastholdelse på arbejdsmarkedet. Lemvigh-Müller modtog prisen for rummeligheden i forhold til nogle af de mest sårbare unge og for at engagere sig i et projekt, som handler om unge med diagnoser som Asperger, ADHD og sent udviklede.

Jobrotation – I 2013 har Lemvigh-Müller-koncernen gjort brug af jobrotation, hvor der har været behov for ekstra bemanding, mens egne medarbejdere har været på kursus eller i perioder med spidsbelastninger. Jobrotationen er tilbudt borgere, der har været ledige i mere end 13 uger, og aftalerne er oprettet i samarbejde med de lokale jobcentre og fagforeningerne.

En jobrotationsmedarbejder har altid været i 4 ugers ulønnet praktik i virksomheden, inden der er lavet aftale om jobrotationsansættelse. Ansættelserne har en varighed fra 1 måned til 12 måneder. Lemvigh-Müller-koncernen har i 2013 haft 28 personer ansat i jobrotation, og flere af dem er tilbudt fastansættelse efter jobrotationsperioden er udløbet.

Virksomhedscentre – På centrallageret i Odense og Kolding har man indgået en aftale med Jobcentre om oprettelse af virksomhedscentre. Det betyder, at Lemvigh-Müller-koncernen har haft et vist antal åbne pladser til rådighed til afklaringsforløb/praktikker af ledige. Det har betydet, at man i Odense og Kolding har haft 93 kandidater i arbejde i 4-13 ugers praktik/afklaringsforløb.

Praktik – I flere lokalafdelinger har man indgået aftaler med jobcentrene omkring afklaringsforløb/ulønnet praktik af ledige eller syge borgere. Herudover har Lemvigh-Müller-koncernen haft 28 personer i skolepraktikker.

Mennesker



Omsorg for organisationen og omverdenen

Lemvigh-Müller Fondene – Lemvigh-Müller-koncernens overskud går blandt andet til langsigtede investeringer i koncernens udvikling. Koncernens ejere, Lemvigh-Müller Fonden og I. F. Lemvigh-Müllers Fond, yder støtte til koncernens medarbejdere i forbindelse med deres bryllupper og børnefødsler, ligesom der findes en overskudsdeling, som er baseret på virksomhedens resultater.

Lemvigh-Müller Fonden har gennem årene ydet støtte til en lang række formål og projekter efter målsætningen, at pengene skal bruges, hvor de gør mest gavn. Derfor vil fonden typisk støtte de formål/personer, der ikke er så økonomisk velpolstrede og ikke modtager offentlig støtte. Desuden har Lemvigh-Müller Fonden et samarbejde om studielegater med Akademisk Arkitektforening, Copenhagen Business School og Ingeniørforeningen i Danmark. Derudover er der et samarbejde med Handelshøjskolen Aarhus Universitet om scholarships til specialestuderende.

I. F. Lemvigh-Müllers Fond uddeler almennyttig støtte inden for kategorierne; kulturelle, nationale, humanitære og sociale formål. Målsætningen for fondens uddelinger er ligeledes, at støtten skal komme de formål/personer til gode, som har mest gavn af den. Derfor vil fonden typisk støtte dem, der ikke er så økonomisk velpolstrede og ikke modtager offentlig støtte. Ud over fondenes almennyttige støtte gives der blandt andet også støtte til intern uddannelse af Lemvigh-Müllers egne medarbejdere.

For flere detaljer om støttede formål henvises der til fondenes hjemmeside (www.lmfond.dk).

Organisatoriske nøgletal

Resultater af nøgletal i forhold til opsatte mål:

	Resultat 2013	Mål 2013
Fravær sygdom	3,3 %	3,5 %
Antal arbejdsskader pr år	39	43
Antal medarbejdere i fleksjob	3,0 %	2,5 %
Antal medarbejdere på §56	2,0 %	1,0 %
Antal medarbejdere løntilskud	0,3 %	-
Antal medarbejdere jobrotation	2,3 %	-
Antal medarbejdere i mentorordning	0,2 %	-
Medarbejdertilfredshed * Medarbejdertilfredsheden måles på en skala fra 1-5		*4,1
Medarbejdere fordelt på alder		
18 – 36 år	22,3 %	25,0 %
37 – 50 år	47,0 %	50,0 %
51 – 59 år	22,9 %	20,0 %
60 – år	7,9 %	5,0 %



Strategi

Som led i vores bestræbelser på i alle forhold at tage størst muligt hensyn til det eksterne og interne miljø arbejder Lemvigh-Müller-koncernen for;

- hele tiden at forsøge at reducere de miljømæssige belastninger, som følge af vores handlinger, ved at minimere alle former for udledninger, støj og forbrug af energi samt anvende miljøbevidste leverandører
- at sikre, at lovgivning og bestemmelser på området er kendte og bliver efterlevet
- at uddanne og motivere vores medarbejdere til at efterleve denne politik
- at kommunikere åbent – både eksternt og internt – om vores miljøsvar

Vi betragter national lovgivning og internationale konventioner som minimum standard.

Handlinger

Vi vil nedbringe vores CO2 udledning til gavn for Lemvigh-Müller-koncernen og for omgivelserne. For alle områder bliver der tale om en 5 års plan med en målsætning på 10 % reduktion af CO2 ift. vores måleudgangspunkt fra 2009. Målingerne foretages på Lemvigh-Müller-koncernens danske afdelinger.

Opgørelsen af CO2 forbruget for 2009 vil derfor blive betragtet som Lemvigh-Müller-koncernens udgangspunkt, og er fordelt på følgende målepunkter:

- Elforbrug
- Varmeforbrug
- Brændstof lastbiler
- Brændstof bilpark

Nøgletal forbrug 2009 (udgangspunkt)	
Elforbrug (MWh)	11.672
Varmeforbrug (MWh)	18.023
Brændstof – Diesel (Ltr)	2.078.850
Brændstof – Benzin (Ltr)	211.987
Samlet udledning (Ton CO2)	16.358

Resultater for 2013

Lemvigh-Müller-koncernen har arbejdet med nedenstående områder i 2013 for nedbringelse af vores CO2-udledning.

CO2 udledning – Det har været virksomhedens mål at nedbringe CO2 udledningen med 10 % over en 5-årig periode i forhold til 2009. I 2012 var CO2-udledningen reduceret med hele 35 % i forhold til 2009.

I 2013 er der opnået en reduktion på 46 % i forhold til 2009. Forbedringerne er sket indenfor både el, varme og brændstof til kørsel.

Inden for kørsel med lastbiler er der bl.a. optimeret på brændstofforbruget ved at skifte motortype, reducere antallet af lastbiler samt bedre udnyttelse af bilerne. Mht. firmabiler har vi skiftet fra benzinbiler til dieslbiler, og vi er i højere grad begyndt at afholde møder via videokonference.

Energiforbruget i bygningerne optimeres løbende i form af energioptimeringsprojekter blandt andet i Slagelse, Hillerød og Thisted.

Affaldshåndtering – Vi har siden 2011, hvor der blev indgået en ny aftale med Marius Pedersen om affald, sparet 700.000 kr. Besparelsen skyldes, at vi i stedet for at betale for at komme af med brændbart affald, nu får betaling for genbrugeligt affald.

Nøgletal forbrug 2013	2013	2009
Elforbrug (MWh)	8.432	11.672
Varmeforbrug (MWh)	12.287	18.023
Brændstof – Diesel (Ltr)	1.173.247	2.078.850
Brændstof – Benzin (Ltr)	2.724	211.987
Samlet udledning (Ton CO2)	8.803	16.358

Leverandører



Strategi

Lemvigh-Müller-koncernen er en grossistvirksomhed, og er derfor afhængig af gode og gensidige relationer til vores leverandører.

Lemvigh-Müller-koncernen vil arbejde for;

- at udvikle samarbejdet med vores leverandører til gensidig fordel for parterne
- at etablere samhandelskontrakter på relevante lagerlagte leverandører, hvor krav og forventninger er specificeret – herunder præcisering af kravene i Lemvigh-Müller Code of Conduct
- at evaluere de vigtigste leverandører, så vi sikrer, at krav og forventninger efterleves

Handlinger

Lemvigh-Müller-koncernen evaluerer leverandører i henhold til retningslinjerne beskrevet i et internt Lemvigh-Müller dokument. Væsentlige leverandører evalueres én gang årligt, og øvrige leverandører evalueres efter behov. Ved oprettelse af leverandørsamhandelskontrakter udleveres Lemvigh-Müller Code of Conduct, som gennemgås med den enkelte leverandør for afklaring af mulige afvigelser eller spørgsmål, hvorefter den underskrives. Der følges op på kravene i Lemvigh-Müller Code of Conduct ved besøg hos leverandørerne, som primært foregår som planlagte besøg, men som også kan være uanmeldte besøg.

Nøgletal

Der er fastlagt følgende mål for arbejdet med vareleverandørerne:

1	Leverandører med samhandelskontrakter i Stål (% af omsætningen)	Målet er 40 %
2	Leverandører med samhandelskontrakter i Teknik (% af omsætningen)	Målet er 75 %
3	Antal leverandører der har fået udleveret Lemvigh-Müller Code of Conduct fordelt i divisioner	
4	Antal af udenlandske leverandører, hvor der har været foretaget gennemgang i forhold til menneskerettigheder, samt evt. iværksat tiltag	
5	Antal væsentlige leverandører evalueret – % fordelt i kategori A – B – C	

Resultater for 2013

Samhandelskontrakter – For stålområdet dækker antallet af leverandører med samhandelskontrakter 68 % af omsætningen. For teknikområdet er tallet 84 % af omsætningen.

Evalueringer – Ståladelingen har i 2013 foretaget færre besøg hos udenlandske leverandører. Til gengæld er der arbejdet en del med at sikre overholdelse af de nye krav efter DS/EN 1090 – CE Mærkning mht. ydeevnedeklarationer. Alle de besøgte værker var uden bemærkninger til de ti principper i FN's Global Compact.

Code of Conduct – Antallet af underskrevne Code of Conducts er steget i 2013, og Lemvigh-Müller-koncernen har i dag underskrevne Code of Conducts med alle de væsentligste leverandører. Underskrivningen af Code of Conducts er blevet en naturlig del af samhandlen mellem virksomhederne.

Kina – En væsentlig opgave for medarbejderne i Kina er udvælgelse og kontrol af leverandører i Østen. For at komme i betragtning som leverandør til Lemvigh-Müller-koncernen skal leverandørerne i Østen skrive under på Lemvigh-Müller Code of Conduct. Alle leverandører bliver før eller siden auditeret af Lemvigh-Müller A/S ud fra fastlagte retningslinjer indeholdende væsentlige kontrolpunkter på kvalitet, miljø og menneskerettigheder. Hvor det er nødvendigt bruges eksterne konsulenter til udførelsen af leverandøraudit.



Nøgletal

Der er opnået følgende gennem arbejdet med vareleverandørerne:

	2013	Mål
Leverandører med samhandelskontrakter Stål (% af omsætningen)	68	40
Leverandører med samhandelskontrakter Teknik (% af omsætningen)	84	75
Antal leverandører der har fået udleveret Lemvigh-Müller Code of Conduct		
Stål	252	
Teknik	367	
Antal udenlandske leverandører, der har gennemgået screening i forhold til menneskerettigheder, samt evt. iværksat tiltag		
Stål	7	
Teknik	-	
Antal væsentlige leverandører evalueret		
Stål	61	
% vis fordeling resultat A	75	
% vis fordeling resultat B	23	
% vis fordeling resultat C	2	
Teknik	410	
% vis fordeling resultat A	78	
% vis fordeling resultat B	10	
% vis fordeling resultat C	12	

Ikke finansielle nøgletal

Mennesker	2013	2012	2011	2010	2009	Mål 2013
Antal medarbejdere	1203	1.194	1.210	1.352	1.810	
Medarbejdere i fleksjob (%)	3,0	2,2	2,1	2,0	1,8	2,5
Medarbejdere på § 56 (%)	2,0	1,6	1,3	2,1	1,2	1,0
Medarbejdere løntilskud (%)	0,3					
Medarbejdere jobrotation (%)	2,3					
Medarbejdere mentorordning (%)	0,2					
Fravær sygdom (%)	3,3	4,3	4,0	4,3	4,5	3,6
Antal arbejdsskader pr. år (stk.)	39	39	48	47	53	43,0
Medarbejderfordeling i køn (%) total						
Kvinder	25,8	25,0	26,1	28,0	25,5	30,0
Mænd	74,2	75,0	73,9	72,0	71,0	70,0
Medarbejderfordeling i køn (%) Ledere						
Kvinder	14,5	14,0	-	-	-	-
Mænd	85,5	86,0	-	-	-	-
Medarbejdernes aldersfordeling (%)						
18 – 36 år	22,3	22,2	23,0	23,8	26,4	25,0
37 – 50 år	47,0	48,3	48,1	48,8	46,1	50,0
51 – 59 år	22,9	22,6	22,9	22,2	22,0	20,0
60 – år	7,9	6,9	5,9	5,2	5,5	5,0
Medarbejder-tilfredshed	-	4,2	-	3,8	-	4,1
Miljø						
Elforbrug (MWh)	8.432	8.866	9.467	10.689	11.672	
Varmeforbrug (MWh)	12.287	13.546	16.123	17.817	18.023	
Brændstof – Diesel (Ltr)	1.173.247	1.334.003	1.430.194	1.651.016	2.078.850	
Brændstof – Benzin (Ltr)	2.724	48.580	92.912	140.889	211.987	
Samlet udledning (Ton CO2)	8.803	10.558	14.000	14.478	16.358	-10%
Leverandører	8.803	10.558	14.000	14.478	16.358	
Leverandører med samhandelskontrakter Stål (% af omsætning)	68	59	11	0	0	40,0
Leverandører med samhandelskontrakter Teknik (% af omsætning)	84	62	51	47	-	75,0
Antal leverandører der har fået udleveret LM Code of Conduct						
Stål	252	190	205	220	-	
Teknik	367	227	112	55	-	
Antal udenlandske leverandører, der har gennemgået screening i forhold til menneskerettigheder, samt evt. iværksat tiltag						
Stål	7	28	28			
Teknik	-		-			
Antal væsentlige leverandører evalueret						
Stål	61	232	68	86	72	
% vis fordeling resultat A	75	66	77	41		
% vis fordeling resultat B	23	17	20	21		
% vis fordeling resultat C	2	17	3	38		
Teknik	410	228	188	108	349	
% vis fordeling resultat A	78	74	77	89		
% vis fordeling resultat B	10	11	17	8		
% vis fordeling resultat C	12	15	6	3		

