

The logo consists of the letters 'LM' in a bold, white, sans-serif font, set against a red square background.

LEMVIGH-MÜLLER



Samfundsansvar 2011

Lovpligtig redegørelse om samfundsansvar efter årsregnskabsloven § 99a

Indhold

Indledning.....	2
Vision - Mission og hovedstrategi	2
Lemvigh-Müller-koncernens Værdier	3
Mennesker.....	5
<i>Strategi</i>	5
<i>Handlinger</i>	5
Udvikling	5
Arbejds miljøorganisationen	5
Sociale projekter.....	5
Omsorg for organisationen	5
Organisatoriske nøgletal.....	5
<i>Resultater for 2011</i>	6
Udvikling	6
Arbejds miljøorganisationen	6
Sociale projekter.....	7
Omsorg for organisationen	8
Organisatoriske nøgletal.....	9
Miljø.....	11
<i>Strategi</i>	11
<i>Handlinger</i>	11
Nøgletal forbrug 2009 (udgangspunkt)	11
<i>Resultat for 2011</i>	11
Nøgletal forbrug 2011	12
Leverandører	14
<i>Strategi</i>	14
<i>Handlinger</i>	14
Nøgletal	14
<i>Resultater for 2011</i>	14
Nøgletal	15

Indledning

Denne rapport omkring samfundsansvar dækker selskaberne i J-F. Lemvigh-Müller Holding-koncernen, herefter Lemvigh-Müller-koncernen, og omhandler de emner og aktiviteter, som vi har arbejdet med i løbet af 2011.

Rapporten er en del af ledelsesberetningen for både Lemvigh-Müller A/S og J-F. Lemvigh-Müller Holding A/S

Lemvigh-Müller-koncernen ønsker at være medvirkende til, at vores medarbejdere og vores omgivelser behandles på den mest socialt ansvarlige måde.

Derfor er det en naturlig del af dette arbejde, at CSR-politikken udspringer af vores værdier, som er en grundlæggende del af vores hverdag.

Vi arbejder derfor ud fra, at vi er værdiskabende, når vi er:

- Menneskelige
- Engagerede
- Nytænkende
- Kompetente

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

- Mennesker
- Miljø
- Leverandører

Vision - Mission og hovedstrategi

"Vi vil være den mest attraktive og kompetente stål- og teknikgrossist for det professionelle marked i Danmark."

Lemvigh-Müller-koncernens mission kan ganske kort formuleres som: *Vi gør det nemt, hurtigt og konkurrencedygtigt at handle stål og tekniske artikler.*

Lemvigh-Müller-koncernens kernekompetencer er logistik kombineret med viden om de respektive forretningsområder og produkter. Vi skal leve af at tilbyde de mest attraktive serviceydelser til vores kundegrupper med det klare mål at skabe værdi for kunderne i form af at gøre det nemt, hurtigt og konkurrencedygtigt at handle stål og tekniske artikler.

Strategi

Hovedstrategien 2011-2013 er baseret på en målrettet og prioriteret indsats inden for følgende områder:

1. Forbedre lønsomheden
2. Skabe rentabel vækst
3. Effektivisere vores produktions- og kapacitetsapparat
4. Have orden og større fremdrift i forretningsystemer og projekter
5. Videreudvikle vores organisation og medarbejdere

De fem strategiske temaer går på tværs af hele Lemvigh-Müller-koncernen og er indbyrdes afhængige, fordi de langt hen ad vejen påvirker og forudsætter hinanden.

De fem temaer er de forretningsmæssige ledestjerner i vores strategiplan gældende for 2011-2013. Det betyder samtidig, at alle tiltag, projekter og udviklingsopgaver, der er - eller sættes - i gang, vil blive prioriteret efter hvor mærkbar en positiv effekt, de vil have på den overordnede strategi.

I forbindelse med formuleringen af strategien er der i samarbejde med de ansvarlige chefer blevet fastlagt og prioriteret klare og konkrete målsætninger og planer for eksekvering for hvert enkelt område. Dem vil der blive fulgt intensivt op på, så vi sikrer den fornødne fremdrift og handlekraft i fremtiden.

Lemvig-Müller-koncernens Værdier

Værdiskabelse er målet - Bæredygtige værdier er midlet

De fire værdier skal altid ses i sammenhæng og som en helhed, idet balancen mellem værdierne er lige så vigtig som værdierne i sig selv.

Først og fremmest er vi **VÆRDISKABENDE**

Vi skaber værdi, når:

- Vi optimerer værdikæden
- Vi er helheds- og serviceorienterede
- Vi fokuserer på godt købmanskab
- Vi er en troværdig samarbejdspartner
- Vi gør det let, hurtigt og enkelt – både for kunder, leverandører og kolleger
- Vi er kompetente, engagerede, nytænkende og menneskelige!

Lemvig-Müller-koncernens evne til at skabe resultater og værdi er afgørende for vores fremtidige udviklingsmuligheder. Resultater og værdi skaber respekt om koncernen og giver os mulighed for at investere i medarbejdere, viden og teknologi. Derfor er værdiskabelsen fællesnævner for de øvrige værdier.

Vi er **KOMPETENTE**

- vi ved, hvad vi taler om

Ka' du se værdien i

- At gøre tingene ordentligt?
- At dine kompetencer gør en forskel?

- At dele viden med kunder og kolleger?
- At faglige, kommercielle og sociale kompetencer følges ad?
- At uddanne og udvikle dig fagligt og personligt?
- At "levere varen" – til rette pris, på rette sted og i rette tid?

Som logistik- og kompetencepartner for vores kunder bidrager vi med effektiv logistik, fleksible samhandelssystemer og nærhed til kunderne. Også en solid faglig viden og et uddybende kendskab til produkter og marked er en naturlig del af ydelsen – naturligvis i kombination med en smilende, god service. Jo mere effektivt vi kan "levere varen", jo større værdi skaber vi hele vejen rundt.

Vi er **ENGAGEREDE**

- lys i øjnene og viljen til sejr

Ka' du se værdien i

- At involvere dig helhjertet?
- At være med til at skabe positiv stemning?
- At gøre en ekstra indsats, når der er brug for det?
- At være en del af et dynamisk arbejdsmiljø?
- At have ambitioner om at gøre det endnu bedre?
- At bidrage til at fremme vinderkulturen?

Lemvig-Müller-koncernen er afhængig af, at hver enkelt medarbejder yder en helhjertet indsats. Konstruktiv kritik og gode idéer er velkomne, for de er med til at skabe en bedre koncern. Når koncernen bobler af engagement og dynamik, optræder vi med en smittende begejstring, der giver genlyd hos både kolleger, kunder og leverandører.

Vi er **NYTÆNKENDE**

- respekt for fortiden og fokus på fremtiden

Ka' du se værdien i

- At være forandringsvillig?

- At udvikle forretningen i takt med kundernes behov?
- At turde gå nye veje?
- At være på forkant med udviklingen?
- At se muligheder i stedet for begrænsninger?

Vi skal fremstå som en moderne og progressiv koncern, der tør at tænke nyt. Vi har formået at drive forretning siden 1846, fordi vi er bevidste om at forny os og har blik for nye koncepter, nye løsninger og nye muligheder. Det kræver mod til at tænke nyt og åbenhed til at dele viden og idéer.

Vi er **MENNESKELIGE**

- samarbejde, sammenhold og trivsel

Ka' du se værdien i

- At møde alle i øjenhøjde?
- At hjælpe hinanden med at lykkes?
- At være nærværende?
- At have respekt for det hele menneske?
- At det også kan være sjovt at være på arbejde?
- At vise tolerance og give plads til forskellighed?
- At være en del af det store fællesskab?

Du kan regne med Lemvigh-Müller-koncernen som arbejdsplads og som samhandelspartner. Når mennesker mødes med gensidig tillid og respekt, opstår der et godt udgangspunkt for samarbejde – og så må det også gerne være sjovt samtidig!



Mennesker

Strategi

Lemvigh-Müller-koncernen anser vores medarbejdere for at være den bærende kraft for at få vores virksomhed til at fungere optimalt i dagligdagen, og det er en naturlig del af vores grundlæggende værdier at vægte vores medarbejdere og vores medmennesker højt.

Derfor arbejder Lemvigh-Müller-koncernen for at:

- uddanne medarbejderne, så de motiveres til og kan udføre deres arbejde på en social, sikker og ansvarlig måde, samt udvikle deres personlige evner. Al uddannelse og udvikling vil ske under hensyntagen til både medarbejderens og virksomhedens behov.
- sikre medarbejdernes erhvervsevne gennem målrettet arbejde med at sikre et godt arbejdsmiljø.
- 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.
- 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 intern og ekstern uddannelse. Udviklingsbehovene afdækkes gennem den årlige medarbejderudviklingssamtale, og 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. Det kontinuerlige arbejde 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 mennesker, der af en eller anden årsag ikke kan udføre et job på normale ansættelsesvilkår. Ansættelsen af mennesker 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.

Omsorg for organisationen

Lemvigh-Müller-koncernen arbejder for ved større organisatoriske ændringer at tilrettelægge handlingerne på den mest humane måde. Der bliver ved opsigelser af større grupper tilbudt rådgivning til den enkelte medarbejder, hvilket også kan efterspørges ved individuelle opsigelser. Ændringer bliver lavet med mindst mulig tidshorisont, for at skåne medarbejdere i ændringsfasen.

Organisatoriske nøgletal

For at visualisere ovenstående har vi udarbejdet nogle mål, som vi styrer efter.

	Mål
Antal medarbejdere omregnet fuldtid	
Medarbejdere fordelt i køn inkl. deltidsansatte	
Mænd	70 %
Kvinder	30 %
Medarbejdere fordelt i alder	
18 – 36 år	25,0 %
37 – 50 år	50,0 %
51 – 59 år	20,0 %
60 – år	5,0 %
Fravær sygdom	3,6 %
Arbejdsskade antal pr år	41
Antal uddannelsesdage pr medarbejder u. elever	3
Antal medarbejdere i flexjob	2,2 %
Antal medarbejdere på § 56	1,0 %
Medarbejdertilfredshed	*4,0

* Medarbejdertilfredsheden måles på en skala fra 1-5.

Resultater for 2011

Udvikling

Lemvigh-Müller-koncernen har i 2011 igangsat flere tværororganisatoriske uddannelser på baggrund af afdækkede behov. Ud over de tværororganisatoriske uddannelser har der været flere individuelt tilpassede uddannelser, som er blevet styret lokalt.

Nye elever - Lemvigh-Müller-koncernen har i 2011 ansat 23 nye elever i vores afdelinger fordelt over hele landet. De er fordelt med 10 handelselever og 13 elever i logistikfunktionen.



Salgsuddannelsen - Som opfølgning på den meget omfattende salgsuddannelse for alle salgsmedarbejdere, både interne og eksterne, som blev gennemført i 2010, har der været lavet tre efterfølgende målinger for at sikre, at medarbejderne også bruger de fastlagte retningslinjer fra den gennemførte uddannelse. Resultaterne viser, at metoder og retningslinjer er blevet godt forankret i salgsorganisationen. Undersøgelsen viser også, at der er et behov for, at nye ledere og medarbejdere også løbende bliver introduceret til metoder og retningslinjer, så vi sikrer et fortsat fælles udgangspunkt. Det vil der blive sat fokus på i 2012, hvor der også arbejdes på et nyt, samlet introduktionsprogram for nye medarbejdere.

Stabslederuddannelsen - I 2011 er der opstartet en stabslederuddannelse, som også strækker sig ind i 2012. Formålet er at udvikle de ledelsesmæssige kompetencer for lederne i stabsfunktionerne.

Projektstyringskursus - Ligeledes er der iværksat et projektstyringskursus med det formål at understøtte 'Gør det færdig'-kulturen, så vi sikrer, at de projekter, der bliver sat i gang i organisationen, også gennemføres og implementeres til fordel for forretningen. Målet har været at definere et fælles sprog, en fælles projektmodel og derved øge det tværororganisatoriske samarbejde.

Trivsel gennem Dialog - I 2011 har Lemvigh-Müller-koncernen igen fortsat uddannelsen af medarbejdere inden for Trivsel gennem Dialog. Trivsel gennem Dialog er et projekt om psykisk arbejdsmiljø rettet mod korttidsuddannede. Uddannelsen omfatter ca. 500 medarbejdere, og projektet gennemføres med støtte fra Forebyggelsesfonden. Uddannelsen i Trivsel gennem Dialog afsluttes primo 2012, hvorefter NFA's undersøgelse gennemføres for at få et sammenligneligt før og efter resultat. (NFA = National Forskningscenter for Arbejdsmiljø)

Arbejdsmiljøorganisationen

Arbejdsmiljøorganisationen arbejder kontinuerligt for et bedre og sikkert arbejdsmiljø for alle vores medarbejdere.

Grønne smileys - Der har fra Arbejdstilsynets side været fokus på Lemvigh-Müller-koncernen i 2011, hvor Arbejdstilsynet har været forpligtiget til at screene alle danske virksomheder inden udgangen af 2011. I 2011 har Arbejdstilsynet screenet 23 ud af vores 29 lokationer, og har i den forbindelse tildelt Lemvigh-Müller-koncernen 22 grønne smileys. Den sidste af de 23 lokationer er blevet udtaget til risikobaseret tilsyn i februar 2012, men også denne lokation er efterfølgende blevet tildelt en grøn smiley. De resterende 6 lokationer, der ikke er blevet screenet i 2011 er blevet screenet efter 2010 planen inden indførelsen af smiley-ordningen.

De 6 lokationer er tildelt det grå screeningssymbol.



Arbejdspladsvurderinger (APV) - En naturlig del af Arbejds miljøorganisationens opgave er det kontinuerlige arbejde med arbejdspladsvurderinger. Der er i 2011 oprettet 181 nye handlingsplaner på arbejds miljøopgaver, hvoraf 58 stadig er igangværende. Arbejdspladsvurderingerne dækker både over fysiske og psykiske problemstillinger.

Pris fra LO - I april 2011 fik Lemvigh-Müller Randers en pris fra LO-Randers for virksomhedens målrettede arbejde med at nedbringe antallet af arbejdsulykker. Prisen blev overrakt på Centrallageret i Randers den 28. april, som også er 'Den Internationale Arbejds miljødag'.



Sociale projekter

Lemvigh-Müller-koncernen er en aktiv deltager, når det drejer sig om at få mennesker med sociale, psykiske eller fysiske problemer fastholdt eller integreret på arbejdsmarkedet, og koncernen arbejder i den forbindelse gerne sammen med jobcentrene i kommunerne for at finde de optimale løsninger for den enkelte medarbejder.

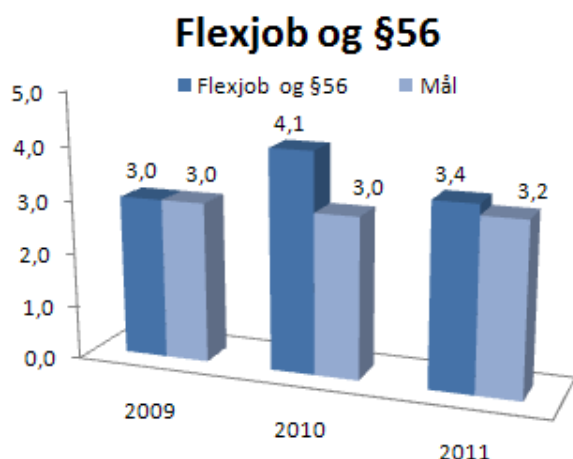
Virksomhedsnetværk for Socialt Ansvar (VFSA) - Lemvigh-Müller-koncernen er medlem af VFSA og udtaler på VFSA's hjemmeside, at "Virksomhedens værdisæt harmonerer godt med det at tage socialt ansvar ved at hjælpe medarbejdere, som har svært ved at finde fodfæste på arbejdsmarkedet - vi lægger bl.a. vægt på mangfoldighed og tolerance."

'Evner i fokus' - I maj 2011 indgik Lemvigh-Müller-koncernen i Handikapkampagnen 'Evner i fokus'. I den forbindelse medvirker Lemvigh-Müller-koncernen som rollevirksomhed i en kampagnevideo på VFSA's hjemmeside. Videoen kan ses på dette link: <http://www.vfsa.dk/?video=13776>

'En af os' - I oktober 2011 indgik Lemvigh-Müller-koncernen i kampagnen 'En af os' omkring arbejdet med at få psykisk syge tilbage på arbejdsmarkedet. Kampagnen strækker sig over en 5-årig periode.

Virksomhedscentre - Lemvigh-Müller-koncernens centrallagre i Odense og Kolding er blevet godkendt som virksomhedscentre, hvilket er et samarbejde med kommunerne i trekantsområdet og på Fyn om at modtage ledige borgere i forskellige afklaringsforløb og derved få banet vejen for dem til det ordinære arbejdsmarked eller et uddannelsesforløb.

Medarbejderordninger - Lemvigh-Müller-koncernen har i øjeblikket 16 medarbejdere med en § 56 ordning og 25 medarbejdere i fleksjob ordning, hvilket er svarer til 3,4 % af medarbejderne. Ud over medarbejdere i fleksjob ordninger og § 56 ordninger er der løbende medarbejdere tilknyttet Lemvigh-Müller-koncernen i elevpraktik, virksomhedspraktik, i job prøvning samt i løntilskuds- og mentorordninger.



Omsorg for organisationen

Organisatoriske tilpasninger - Lemvigh-Müller-koncernen har også i 2011 måtte tilpasse organisationen og sige farvel til en række medarbejdere. Året har dog kun været præget af én større organisatorisk tilpasning, hvor vi som tidligere har tilbudt opsagte medarbejdere den fornødne hjælp til at komme videre på arbejdsmarkedet.

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, såkaldte barnevognspenge, ligesom der findes en overskudsdeling, som er baseret på virksomhedens resultater. Ud over støtten til Lemvigh-Müller-koncernens egne medarbejdere gives der et betragteligt millionbeløb i støtte til socialt arbejde, sygdomsbekæmpelse, kultur og forskellige legater. For flere detaljer om støttede formål henvises der til fondenes hjemmeside (www.lmfond.dk)

Det seneste initiativ fra fondene er et studielegat, der kan søges af børn af medarbejdere i koncernen. En årlig legatpulje på kr. 100.000 er i 2011 givet til 9 ud af 28 ansøgere.

'Østjyllands Bedste Arbejdsplads' - I marts 2011 blev Lemvigh-Müller Randers kåret som

'Østjyllands Bedste Arbejdsplads'. De indstillede arbejdspladser blev alle vurderet ud fra, hvad de gør for at udvikle medarbejdernes kompetencer, og om de er socialt ansvarlige. Kåringen til 'Østjyllands Bedste Arbejdsplads' begrundes af dommerkomitéens formand Louise Gade med citat: "Det er et sted, man mærker en enorm stolthed, når man træder ind. Ledelsen udviser et enormt engagement i medarbejdernes ve og vel. Og det er et sted, hvor hårde mænd og kvinder tør vise hinanden omsorg."



'Årets Arbejdsplads' - I efteråret 2011 udtog 3F Lemvigh-Müller Randers til konkurrencen om at blive 'Årets Arbejdsplads'. Her endte Lemvigh-Müller Randers på en flot tredjeplads.

Trivselsundersøgelse – Der har ikke været foretaget trivselsmåling i Lemvigh-Müller-koncernen i 2011, men der er planlagt en trivselsundersøgelse for alle medarbejdere i april 2012, hvor formålet er:

- At måle hvor Lemvigh-Müller-koncernen er i dag, og hvad der skal tages handling på for at øge koncernens bundlinje
- At have fokus på, samt øge medarbejdertrivsel og ledelseskvaliteten i hele Lemvigh-Müller-koncernen
- At give lederne og deres chefer et indblik i deres egen lederpræstation

- At skabe et fundament for fremadrettet udvikling
- At måle udviklingen ift. målingen i 2010

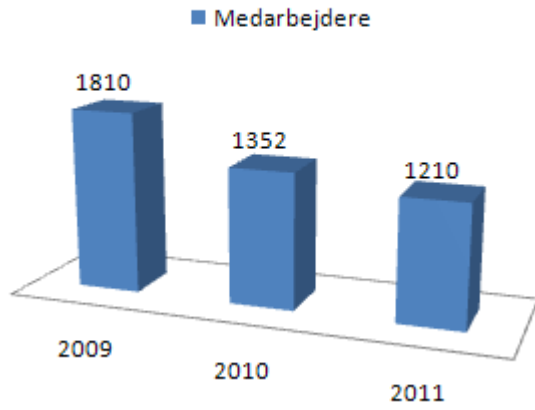
Organisatoriske nøgletal

Resultater af nøgletal i forhold til opsatte mål.

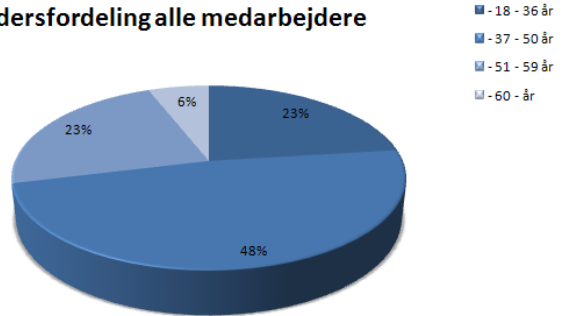
	Resultat	Mål
Antal medarbejdere omregnet fuldtid pr. 1/1-2012	1.210	
Medarbejdere fordelt i køn inkl. deltidsansatte		
Mænd pr. 1/1-2012	74 %	70 %
Kvinder pr. 1/1-2012	26 %	30 %
Medarbejdere fordelt i alder		
18 – 36 år	23,0 %	25,0 %
37 – 50 år	48,1 %	50,0 %
51 – 59 år	22,9 %	20,0 %
60 – år	5,9 %	5,0 %
Fravær sygdom	4,0 %	3,6 %
Arbejdsskade antal pr år	48	41
Antal uddannelsesdage pr medarbejder u. elever	3	3
Antal medarbejdere i flexjob	2,1	2,2 %
Antal medarbejdere på §56	1,3	1,0 %
Medarbejdertilfredshed	-	*4,0

* Medarbejdertilfredsheden måles på en skala fra 1-5.

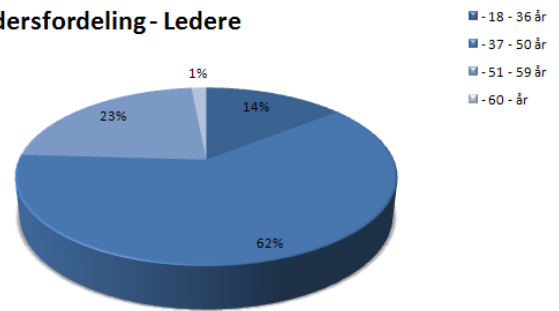
Medarbejdere



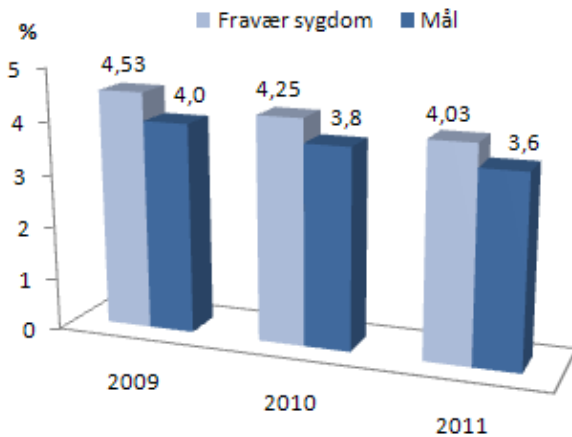
Aldersfordeling alle medarbejdere



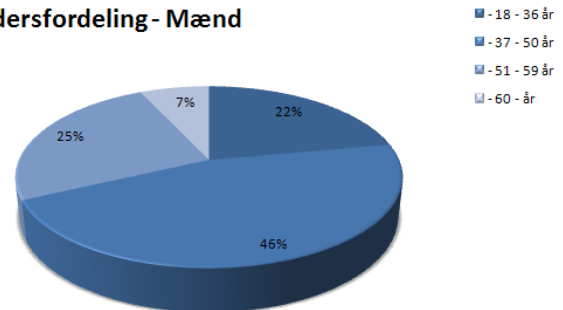
Aldersfordeling - Ledere



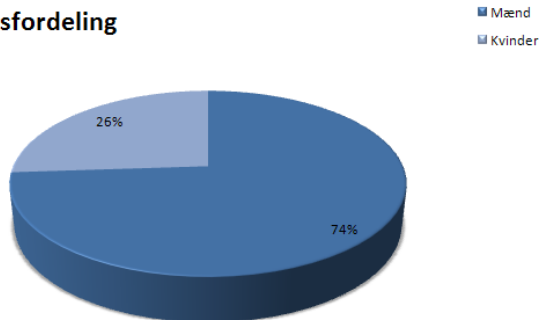
Fravær sygdom



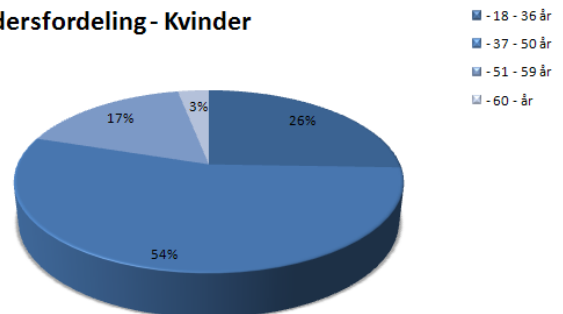
Aldersfordeling - Mænd



Kønsfordeling



Aldersfordeling - Kvinder



Miljø

Strategi

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

- søge at reducere de miljømæssige belastninger, som følge af vore handlinger, ved at minimere alle former for udledninger, støj og forbrug af energi samt anvende miljøbevidste leverandører.
- sikre at lovgivningen og bestemmelser på området er kendte og bliver efterlevet .
- uddanne og motivere vore medarbejdere til at efterleve denne politik.
- kommunikere åbent - både eksternt og internt - om vort miljøansvar.

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 i fht. 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
Vandforbrug (m ³)	12.831
Brændstof - Diesel (Ltr)	2.078.850
Brændstof - Benzin (Ltr)	211.987
Samlet udledning (Ton CO ₂)	16.358

Lemvigh-Müller-koncernen igangsætter løbende flere projekter i organisationen for nedbringelse af energiforbruget.

Resultat for 2011

Lemvigh-Müller-koncernen har arbejdet med nedenstående områder i 2011 for nedbringelse af Lemvigh-Müller-koncernens CO₂-udledning.

Varme & energioptimering - Lemvigh-Müller-koncernens mål inden for varme & energioptimering er, at der udfærdiges en 5 års plan med en målsætning på minimum 10 % reduktion ift. vores måleudgangspunkt fra 2009. Der er oprettet en database over vores lokationer, som skal være med til at skabe et overblik over energiforbruget og sparepotentialet, for at få det bedst mulige beslutningsgrundlag og prioritere de indsatser, som giver størst effekt.

Lemvigh-Müller-koncernen har i 2011 foretaget flere optimeringer af adresser ved at flytte medarbejdere sammen og derved undgå en masse spildplads.

På lokationen i Randers har vi i 2011 brugt en energikonsulent til energioptimeringer. Her har vi fået overblik over, hvor energien blev brugt og har derved sat ind med konkrete forbedringer.

Der har blandt andet været lavet forsøg med nye lampetyper i hallerne, da de nuværende lyskilder ikke må sælges mere. Desuden har man ændret på installationen, så lyset slukkes automatisk i specifikke perioder af døgnet. Dette ønskes udbredt til flere steder i løbet af 2012.

Det er planen, at man i 2012 vil bruge energikonsulenter på andre af Lemvigh-Müller-

koncernens lokationer med udgangspunkt i erfaringerne fra Randers.

Affaldshåndtering – I 2011 gennemførte Lemvigh-Müller-koncernen et affaldshåndteringsprojekt, med fokus på bedre sortering og genanvendelighed. Projektet forventes at få fuld effekt i 2012.

PDF projekt - Lemvigh-Müller-koncernen vil i 2011 primært udsende fakturaer og kontoudtog til kunder i PDF filer. Det giver store besparelser på print, papir samt porto og dermed også energibesparelser. Der er gennem 2011 arbejdet målrettet på at nedbringe antallet af papirusendelser ved at indsamle e-mailadresser fra kunderne. Indsatsen har betydet at Lemvigh-Müller-koncernen har reduceret antal af papirusendelser fra ca. 80.000 pr måned til ca. 35.000 pr måned.

Trucks – Lemvigh-Müller-koncernen gennemførte i 2010 et større truckprojekt, som fik fuld effekt i 2011. Dels er der reduceret i antallet af gastrucks, dels er de resterende gastrucks blevet udskiftet med nye energibesparende trucks.

Firmabiler - Ved bestilling af nye firmabiler opfordres medarbejderne til at vælge dieselmotor og primært i energiklasse A og B.

Kørselsplanlægning – I 2011 har Lemvigh-Müller-koncernen indkøbt et nyt kørselsplanlægningssystem til optimering af distributionen på Stål. Transvision systemet er kørt ind og de foreløbige målinger viser, at systemet optimerer vores ruteplanlægning efter det målsatte.

Lastbiler - Lastbiler af ældre dato i Stål er blevet udstyret med partikelfilter, så de kan køre i miljøzoner.

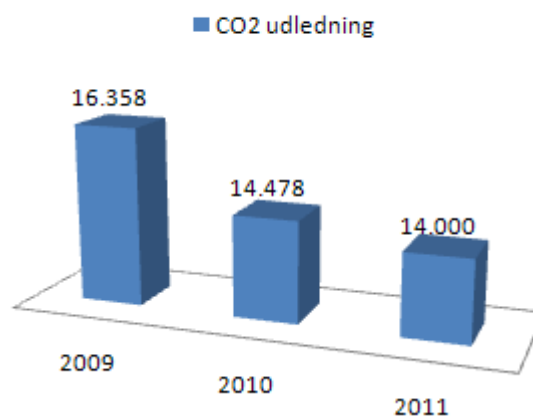


Nøgletal forbrug 2011

	2011	2009
Elforbrug (MWh)	9.467	11.672
Varmeforbrug (MWh)	12.310	18.023
Vandforbrug (m ³)	14.581	12.831
Brændstof - Diesel (Ltr)	1.430.194	2.078.850
Brændstof - Benzin (Ltr)	92.912	211.987
Samlet udledning (Ton CO ₂)	14.000	16.358

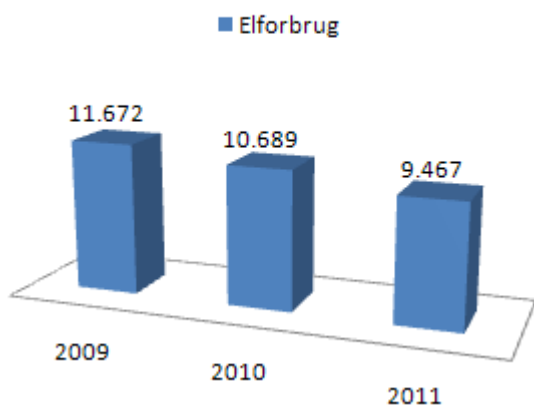
Den samlede udledning af CO₂ svarer til en besparelse på total 14,4 % i forhold til vores udgangspunkt i 2009.

CO₂ udledning

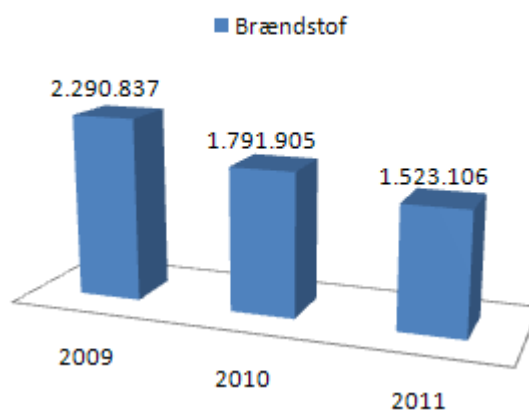


Med til forklaringen på nedbringelsen af Lemvigh-Müller-koncernens CO₂ forbrug hører, at Lemvigh-Müller-koncernens aktivitet har været faldende i perioden 2009-2010, mens der har været to cifret omsætningsvækst i 2011 i forhold til året før.

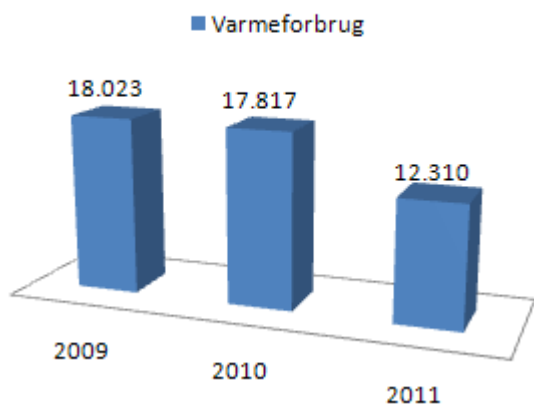
Elforbrug



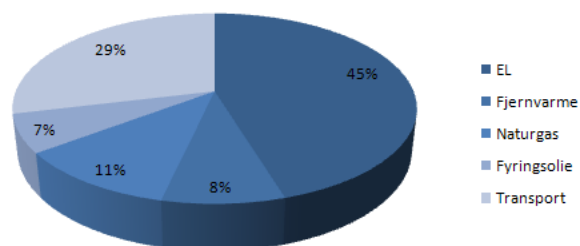
Brændstof



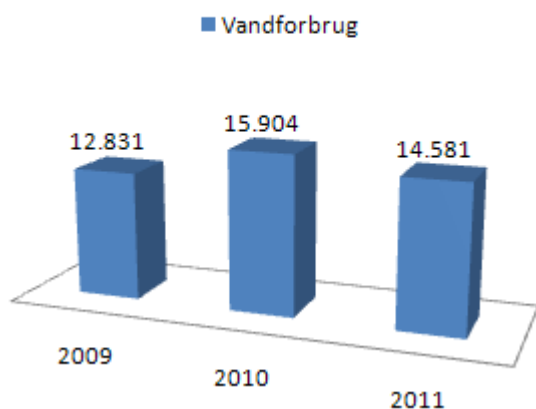
Varmeforbrug



Fordeling af CO₂ udledning



Vandforbrug



Det store vandforbrug i 2010 og 2011 skyldes, at vi har haft flere sprungne vandløb i vinteren 2010/2011.

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

Handlinger

Lemvigh-Müller-koncernen evaluerer leverandører i henhold til retningslinjerne beskrevet i 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. Antal leverandører med samhandelskontrakter i Stål
Målet er 40 %
2. Antal leverandører med samhandelskontrakter i Industriteknik / Tekniske installationer (TI/IT)
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. iværksatte tiltag
5. Antal væsentlige leverandører evalueret - % fordelt i kategori A - B - C



Resultater for 2011

Evalueringer – Der er etableret performance målinger på leverandører, som gennemgås med den enkelte leverandør 1-2 gange årligt. Vi har i 2011 ikke fundet anledning til at indstille samarbejdet med leverandører grundet dårlig performance. Rapporterne indgår desuden i performancemålingen af den enkelte afdeling / indkøber.

Optimeringer af leverandørkartotek – Samtlige samhandelskontrakter, Code of Conduct m.fl. bliver uploadet i SRM systemet for blandt andet at sikre dokumentation.

Leverandørbesøg – Der er aflagt besøg hos et udvalg af udenlandske leverandører med det

formål at undersøge om leverandørerne overholde de retningslinjer som er beskrevet i Lemvigh-Müllers Code of Conduct. Der har generelt ikke været noget at bemærke eller nogen anledning til at iværksætte yderligere tiltag.

Kina – For sourcing i Kina / Asien er der indført en generel proces for evaluering af leverandører, før Lemvigh-Müller-koncernen indgår samhandelsaftale med leverandøren. Vi har desuden i enkelte tilfælde haft eksterne partnere til at evaluere potentielle stålleverandører.

Code of Conduct – Der er underskrevet 57 nye Code of Conduct i løbet af 2011. Der vil fremover ikke anvendes leverandører, som ikke underskriver Code of Conduct, eller som ikke selv har en Code of Conduct, som er på niveau med Lemvigh-Müller-koncernens.

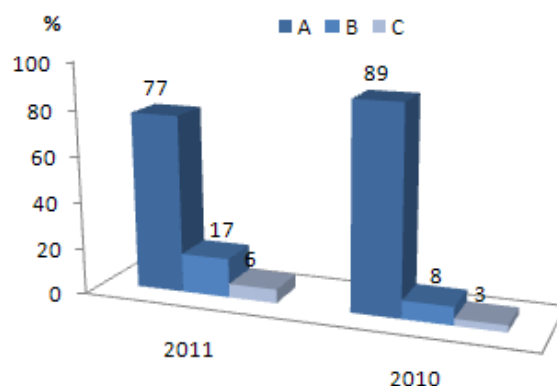
Nøgletal

Der er opnået følgende gennem arbejdet med vareleverandørerne.

Antal leverandører med samhandelskontrakter Stål (%)	11 %
Antal leverandører med samhandelskontrakter TI/IT (%)	51 %
Antal leverandører der har fået udleveret Lemvigh-Müller Code of Conduct	
- Stål	205
- TI/IT	112
Antal udenlandske leverandører, der har gennemgået screening i forhold til menneskerettigheder, samt iværksatte tiltag	
- Stål	28
- TI/IT	-
Antal væsentlige leverandører evalueret	
- Stål	68
- % vis fordeling resultat A	77 %
- % vis fordeling resultat B	20 %
- % vis fordeling resultat C	3 %
- TI/IT	188
- % vis fordeling resultat A	77 %
- % vis fordeling resultat B	17 %
- % vis fordeling resultat C	6 %

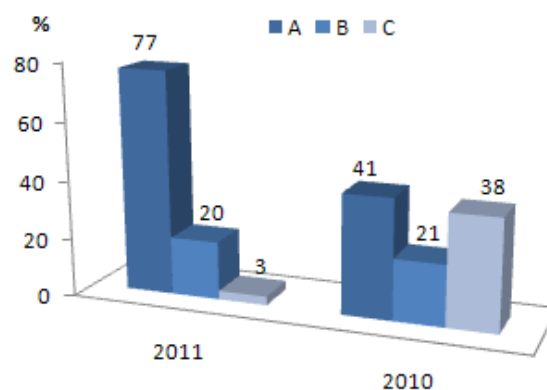
(TI/IT = Tekniske Installationer og Industriteknik)

Leverandørevalueringer TI/IT



(TI/IT = Tekniske Installationer og Industriteknik)

Leverandørevalueringer STÅL



Graferne for evalueringerne i Stål er ikke umiddelbart sammenlignelige, da man i 2011 ændrede på evalueringsparametrene. Man havde fundet ud af, at skalaerne var alt for nuancerede og komplekse. Derfor tilpasses evalueringsparametrene løbende i takt med at organisationen får mere erfaring med leverandørevalueringerne.

Ikke finansielle nøgletal for koncernen

	2011	2010	2009	Mål
Mennesket				
Antal medarbejdere	1.210	1.352	1.810	
Medarbejdere i flexjob (%)	2,1	2,0	1,8	2,2
Medarbejdere på §56 (%)	1,3	2,1	1,2	1,0
Antal uddannelsesdage pr medarbejder ex. Elever/lærlinge (Dage)	3,0	6,0	-	3,0
Fravær sygdom (%)	4,0	4,3	4,5	3,6
Antal arbejdsskader pr år (Stk)	48	47	53	41,0
Medarbejderfordeling i køn (%)				
- Kvinder	26,1	28,0	25,5	30,0
- Mænd	73,9	72,0	71,0	70,0
Medarbejdernes aldersfordeling (%)				
18 – 36 år	23,0	23,8	26,4	25,0
37 – 50 år	48,1	48,8	46,1	50,0
51 – 59 år	22,9	22,2	22,0	20,0
60 – år	5,9	5,2	5,5	5,0
Medarbejdertilfredshed	-	3,8	-	4,0

Miljø

Elforbrug (MWh)	9.467	10.689	11.672	
Varmeforbrug (MWh)	12.310	17.817	18.023	
Vandforbrug (m ³)	14.581	15.904	12.831	
Brændstof - Diesel (Ltr)	1.430.194	1.651.016	2.078.850	
Brændstof - Benzin (Ltr)	92.912	140.889	211.987	
Samlet udledning (Ton CO ₂)	14.000	14.478	16.358	-10%

Leverandører

Antal leverandører med samhandelskontrakter Stål (%)	11	0	0	40,0
Antal leverandører med samhandelskontrakter TI/IT (%)	**51	47	*	75,0
Antal leverandører der har fået udleveret LM Code of Conduct				
- Stål	205	220	-	
- TI/IT	112	55	-	
Antal udenlandske leverandører, der har gennemgået screening i forhold til menneskerettigheder, samt iværksatte tiltag				
- Stål	28			
- TI/IT	-			
Antal væsentlige leverandører evalueret				
- Stål	68	86	72	
- % vis fordeling resultat A	77	41		
- % vis fordeling resultat B	20	21		
- % vis fordeling resultat C	3	38		
- Teknik	188	108	349	
- % vis fordeling resultat A	77	89		
- % vis fordeling resultat B	17	8		
- % vis fordeling resultat C	6	3		

* Ikke sammenlignelig med 2009 pga. sammenlægning af divisioner

** De 51 % med kontrakt er beregnet ud fra antal lagerførte leverandører. Med de 51% dækkes 83% af det totale køb på TI/IT i 2011