



**CSR RAPPORT 2015**



# Indhold

Mennesker side 3 - 6



Miljø side 7 - 8



Leverandører side 9 - 10



## Indledning

Denne CSR-rapport handler om vores samfundsansvar og redegør for de emner og aktiviteter, som vi har arbejdet med i løbet af 2015. Rapporten opfylder årsregnskabsloven §99a og årsregnskabsloven §99b vedr. kønsmæssig sammensætning af ledelsen, som er beskrevet i afsnittet 'menneskerettigheder'. Rapporten inkluderer J-F. Lemvigh-Müller Holding A/S, Lemvigh-Müller Ejendomme ApS og Lemvigh-Müller A/S, herefter refereret til som Lemvigh-Müller.

Vi ønsker i Lemvigh-Müller at være medvirkende til, at vores medarbejdere og vores omgivelser behandles på en socialt ansvarlig og bæredygtige måde.

Rapportens indhold tager afsæt i virksomhedens værdisæt, som er helt grundlæggende for alle aktiviteter i virksomheden:

### Vi er værdiskabende, når vi er:

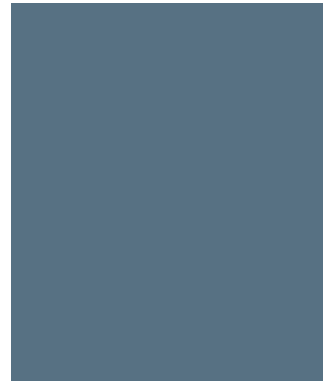
- Menneskelige
- Engagerede
- Nyttænkende
- Kompetente

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

- Mennesker
- Miljø
- Leverandører

Rapporten er opdelt i disse tre hovedområder, og i hvert af afsnittene er der redegjort for strategi, handlinger og resultater.





## Strategi

Hos Lemvigh-Müller 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 beskæftiger os derfor i Lemvigh-Müller med udvikling, arbejdsmiljø, menneskerettigheder, sociale projekter, trivsel samt omsorg for organisationen og omverdenen.

### Udvikling

Lemvigh-Müller arbejder for at udvikle medarbejderne, så de motiveres til at kunne udføre deres arbejde på en kompetent, sikker og ansvarlig måde. Al udvikling sker gennem tilbud af forskellige former for både intern og ekstern uddannelse, som tilgodeser både medarbejdernes og virksomhedens behov. Udviklingsbehovene afdækkes gennem årlige medarbejderudviklingssamtaler, eller ved at ledelsen vurderer, at der er behov for et generelt kompetenceløft i dele af virksomheden. Derudover vurderes behovet for lederudvikling gennem måling af trivsel og ledelse, som gennemføres hvert andet år. Eventuelle uddannelser tilrettelægges ud fra organisationens behov enten gennem Lemvigh-Müllers interne uddannelser eller gennem eksterne udbud.

### Arbejdsmiljøorganisationen

Lemvigh-Müller arbejder for at opretholde medarbejdernes erhvervsevne gennem målrettet og kontinuerligt arbejde med at sikre et godt arbejdsmiljø. Det er Lemvigh-Müllers ambition, at alle medarbejdere dagligt går sunde og raske hjem – og efter endt ansættelse forlader os sunde og raske. Dette gøres ved at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, som altid er i overensstemmelse med relevant lovgivning samt den tekniske og sociale udvikling i samfundet. Virksomhedens arbejde med sikkerhed og sundhed organiseres i arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljøudvalg.

### Menneskerettigheder

Lemvigh-Müller-koncernen bestræber sig på at respektere menneskerettighederne, herunder 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. Lemvigh-Müller arbejder derfor for at overholde internationalt erklærede menneskerettigheder, som beskrevet i UN Global Compacts 10 principper. Dette foregår både, når vi ansætter, og når leverandørerne underskriver virksomhedens Code of Conduct (se separat afsnit vedr. leverandører).

*Kønsbaseret sammensætning af ledelsen* – Lemvigh-Müller er en del af en branche, der historisk set har haft en overrepræsentation af mænd. Det afgørende kriterium for at besætte ledende stillinger i koncernen er fortsat, at kompetencer, værdier og potentiale er på plads. Det er vores mål, at ledelsen består af minimum 20 pct. kvinder inden udgangen af 2016. Derudover er det målsætningen, at der senest ved udgangen af 2016 er mindst en kvinde blandt de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i hvert af koncernens selskaber. Det er Lemvigh-Müllers politik, at begge køn skal opleve samme muligheder for at opnå en lederstilling i koncernen.

### Sociale projekter

Lemvigh-Müller arbejder for at sikre, at medarbejderne behandles ansvarligt i forbindelse med organisatoriske ændringer. Lemvigh-Müller 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 ønsker at indlemme alle grupper af samfundet og accepterer ikke nogen former for diskrimination.

### Trivsel

Trivsel er en vigtig forudsætning for en sund virksomhed, og Lemvigh-Müller har derfor konstant fokus på at sikre, at alle medarbejdere trives.

### Omsorg for organisationen og omverdenen

Lemvigh-Müller udviser omsorg for egne medarbejdere samt det samfund, vi omgiver os med. Lemvigh-Müller fondene har bl.a. til opgave at understøtte koncernens levedygtighed og effektivitet, ligesom fondene påtager sig et socialt ansvar for koncernens medarbejdere. Derudover støtter fondene kulturelle, sociale og produktive formål i Danmarks bedste interesse.

## Handlinger

### Udvikling

*Lederuddannelse* – I 2014 har Lemvigh-Müller-koncernen igangsat en større uddannelsesrunde for alle virksomhedens ledere. Uddannelsen er en akademiuddannelse og er tilrettelagt ud fra virksomhedens behov i samråd med Kompetencecenter Silkeborg. Uddannelsen løber over to år. De sidste ledere vil have gennemført uddannelsen medio 2016.

# Mennesker



Beslutningen om at igangsætte en lederuddannelse er truffet på baggrund af afholdte MUS-samtaler, interview med ledere samt tests af udvalgte ledere. Uddannelsen skal understøtte gennemførelsen af virksomhedens strategi for 2017 ved at give et generelt kompetenceløft til lederne.

Som supplement til uddannelsen er der udviklet et uddannelseskatalog med supplerende kurser, som sammen med lederuddannelsen skal være med til at løfte vores ledere. Flere af disse kurser tilbydes også til relevante medarbejdere.

*Uddannelse af medarbejdere* – På tværs af organisationen har der i 2015 været igangsat flere interne uddannelser. Samtidig kan vi se, at der er sket en stigning i brugen af kompetencefonde/uddannelsesfonde. Uddannelsesbehovet for den enkelte medarbejder er blandt andet blevet afdækket gennem den årlige MUS-samtale, som blev afholdt i første halvår af 2015.

## Arbejds miljøorganisationen

I 2015 har der fortsat været fokus på at få nedbragt antallet af arbejdsulykker i produktionen/på lagerenhederne samt nedbringelse af fravær. I produktionen i Køge har der i 2015 været stort fokus på maskinsikkerhed og sikker betjening af maskiner og tekniske hjælpemidler. På stållageret i Randers har der været stort fokus på sikkerhedskulturen, da de fleste ulykker skyldes adfærd. Der er bl.a. sat gang i en "Safety first"-kampagne. På centrallagerne i Kolding og Odense har der været fokus på læring og forebyggelse ud fra de registrerede "nærved ulykker" og ulykker. I arbejds miljøorganisationen for kontor og butik er der bl.a. arbejdet med introduktion af nye medarbejdere, ergonomi, indeklime, kommunikation, trivsel og sundhed.

## Menneskerettigheder

*Kønsmæssig sammensætning af ledelsen* – Er to kandidater vurderet på samme niveau, prioriterer koncernen ansættelsen af en eventuel kvindelig kandidat. Når bestyrelsesposter bliver ledige, vil vi bestræbe os på at besætte dem kønsmæssigt ligevægtigt. Derudover skal vores employer branding i højere grad gøre det mere attraktivt for kvindelige kandidater at søge stillinger i virksomheden.

## Sociale projekter

*Virksomhedscenter* – På centrallageret i Odense har man indgået en aftale med Jobcenteret om oprettelse af et virksomhedscenter. Det indebærer, at Lemvigh-Müller har et vist antal åbne pladser til rådighed til afklaringsforløb/praktikker af ledige.

*Praktikanter og løntilskud* – Lemvigh-Müller har stor fokus på at have praktikanter og medarbejdere i løntilskud i de stillinger, hvor det giver mening for både organisation og den enkelte.

*Elever* – Elever er et vigtigt og prioriteret område i Lemvigh-Müller. Derfor er virksomheden også repræsenteret i De Danske Erhvervsskoler bestyrelse, Det Faglige Udvalg for Handelsuddannelsen og i Lokale Uddannelses Udvalg (LUU).

## Trivsel

*Trivsel og Go' Ledelse* – Der er i 2014 blevet gennemført en stor trivselsundersøgelse for hele virksomheden, der måler på både trivsel og ledelse. Der er efter undersøgelsen blevet igangsat en lang række opfølgende handlinger for at sikre en endnu bedre måling i 2016.

## 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, børnefødsler og uddannelse af medarbejdernes børn, 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 velopstredte 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 almentnyttig 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 velopstredte og ikke modtager offentlig støtte. Ud over fondenes almentnyttige støtte gives der blandt andet også støtte til intern uddannelse af Lemvigh-Müllers egne medarbejdere.

For flere detaljer om formål vi støtter, henviser vi til fondenes hjemmeside ([www.lmfond.dk](http://www.lmfond.dk)).



## Resultater

### Udvikling

*Lederuddannelse* – 80 pct. af vores ledere har været igennem uddannelsen i 2015, og de sidste ledere bliver uddannet i løbet af 2016. Uddannelsen har været en stor succes og har en gennemsnitlig overordnet tilfredshed på 4,6 på en skala fra 1-5.

### Arbejdsmiljøorganisationen

De opnåede resultater inden for arbejdsmiljø (figur1) viser, at nedbringelsen af antallet af arbejdsulykker og fravær på grund af arbejdsskader ikke går så hurtigt som planlagt. Der er derfor brug for en endnu mere målrettet indsats fremover.

### Menneskerettigheder

Lemvigh-Müller har ikke haft sager om overtrædelser af menneskerettighederne.

*Kønsmæssig sammensætning blandt ledelsen* – Ved udgangen af 2015 bestod koncernens medarbejdere af 26 pct. kvinder og 74 pct. mænd. Blandt koncernens ledere er kønsfordelingen 16 pct. kvinder og 84 pct. mænd. Der er ved udgangen af 2015 ingen kvinder blandt de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i Lemvigh-Müller-koncernens selskaber. (figur 1)

For at visualisere vores handlinger sammenlignes mål med realiserede tal for 2015. (figur1)

Figur 1:

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Mål 2015
Antal medarbejdere	1.352	1.210	1.194	1.203	1.219	1.237	
Medarbejdere i fleksjob (%)	2,0	2,1	2,2	3	3,5	2,8	2,7
Medarbejdere på §56 (%)	2,1	1,3	1,6	2	1,7	1,6	2,0
Medarbejdere løntilskud				0,3	0,7	1,0	0,5
Indgåede nye uddannelsesaftaler for elever/lærlinge (%)				1,8	2,4	2,5	2,0
Igangværende elever med uddannelsesaftale (%)					5,2	6,2	5
Fravær sygdom (%)	4,3	4,0	4,3	3,3	2,5	3,5	3,0
Fravær % pga. arbejdsskader					0,18	0,23	0,1
Arbejdsskader med fravær	43	43	35	35	42	40	22
Arbejdsskader index (% af medarbejderne)	3,2	3,6	2,9	2,9	3,8	3,3	1,9
Arbejdsskader pr. mill arbejdstimer					17,6	17,6	10
Medarbejderfordeling i køn (%), samlet for virksomheden							
- Kvinder	28,0	26,1	25,0	25,8	25,5	25,9	28
- Mænd	72,0	73,9	75,0	74,2	74,5	74,1	72
Medarbejderfordeling i køn (%), Alle ledere							
- Kvinder			14,0	15	15,3	16,3	17
- Mænd			86,0	85	84,7	83,7	83
Medarbejderfordeling i køn (%), øverste ledelse (bestyrelse + direktion)							
- Kvinder			0	0	0	0	17
- Mænd			100	100	100	100	83
Medarbejdernes aldersfordeling (%)							
18 – 36 år	23,8	23,0	22,2	22,3	22,5	22,5	
37 – 50 år	48,8	48,1	48,3	47	44,7	42,7	
51 – 59 år	22,2	22,9	22,6	22,9	23,5	25,2	
60 –	5,2	5,9	6,9	7,9	9,3	9,7	
Medarbejdertilfredshed	3,8	-	4,2	-	4,3	-	4,0

# Mennesker



## Sociale projekter

*Virksomhedscenter* – Odense har haft 46 kandidater i 4-13 ugers forløb med en ugentlig arbejdstid fra 8-37 timer. Odense har gennem flere perioder været fuldt ud booket i forhold til de forholdstalskrav, der er på området. I Odense, Kolding og Randers er i alt 18 medarbejdere i fleksjob. Derudover er fem ansat gennem arbejdsprøvning i Randers i samarbejde med Jobcenteret i Randers. I Kolding er der endvidere tre medarbejdere i seniorjobordning.

*Løntilskud* – I løbet af 2015 har lageret i Odense haft 13 medarbejdere i en løntilskudsansættelse.

*Praktik* – I flere lokalafdelinger har vi indgået lokale aftaler med jobcentrene om afklaringsforløb/ulønnet praktik af ledige eller syge borgere. Herudover har Lemvigh-Müller haft personer i skolepraktikker i forbindelse med erhvervsuddannelser.

*Elever* – I 2015 har Lemvigh-Müller oprettet 33 uddannelsesaftaler med elever inden for handel, kontor, gastronomi/cater, IT-support, lager og transport. De fleste af aftalerne er uddannelsesaftaler for hele hovedforløbet, men vi har også indgået restaftaler på enkelte elever fra skolepraktik. I samme periode blev 22 elever udlært inden for handel, kontor, lager og transport.

Der var i alt 78 igangværende uddannelsesaftaler i 2015, hvoraf 15 er voksenelever.

## Trivsel

*Trivsel og go' ledelse* – Resultatet af de opfølgende handlinger på målingen af trivsel og ledelse i 2014 foreligger først i 2016, hvor årets måling gennemføres.

*Tæl skridt* – Lemvigh-Müller deltog i 2015 i kampagnen 'Tæl skridt'. Holdet i Kolding gik langt og vandt 1. præmien på 50.000 kr.







## Strategi

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

- at reducere de miljømæssige belastninger, som følge af vores handlinger. Det gør vi ved at minimere alle former for udledninger, støj og forbrug af energi
- 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 miljøansvar

Vi betragter national lovgivning og internationale konventioner som minimum standard.

Vi vil nedbringe vores CO<sub>2</sub>-udledning til gavn for Lemvigh-Müller og for omgivelserne. Målingerne foretages på Lemvigh-Müllers danske afdelinger. En stor del af Lemvigh-Müllers CO<sub>2</sub>-udledning afhænger af aktivitetsniveauet. Vi har derfor valgt ikke at fastsætte et konkret måltal for udledningen af CO<sub>2</sub>. Vores brændstofforbrug er sammensat af udbringning af produkter samt kørsel i personbiler. CO<sub>2</sub>-udledningen er ikke ligefrem proportionalt med omsætningen, men øgede aktiviteter i virksomheden vil medføre en øget CO<sub>2</sub>-udledning. Den del af CO<sub>2</sub>-udledningen, der stammer fra opvarmning, kan svinge fra år til år afhængig af, om det er meget kolde eller varme vintre. Vores el- og varmeforbrug er meget afhængig af antallet af aktive lokationer og er derfor også opgjort pr. m<sup>2</sup>. Det er vores mål at gennemføre flere energioptimeringsprojekter på vores lokationer de kommende år og dermed nedbringe varme og el-forbrug pr. m<sup>2</sup>.

### CO<sub>2</sub>-udledningen stammer fra:

- Elforbrug
- Varmeforbrug (fyringsolie, naturgas og fjernvarme)
- Dieselforbrug
- Benzinforbrug

For at få et lidt bredere perspektiv på miljøområdet er vandforbruget ligeledes opgjort. Målet for vandforbruget er, at det skal holdes stabilt. Opgørelse af vandforbruget er desuden med til at spotte eventuelle utætheder i systemet.

## Handlinger

### Bygninger

Energioptimeringsprojekter i afdelingerne i Gladsaxe og Slagelse er gennemført i løbet af 2015.

I Slagelse er der bl.a. installeret solceller, opsat rumfølere til lyset og elspareskinner på alt IT. Desuden er der isoleret omkring stålspær, udskiftet cirkulationspumpe til ny med bedre styring, udskiftet kedel til varmepumper, optimeret på ventilationen i kontorområdet og opsat solfilm på vinduesfacade. I Gladsaxe er man medio 2015 overgået fra fyringsolie og elvarme til fjernvarme. Samtidig er gamle ventilationsaggregater udskiftet med nye.

### Transport

Vi arbejder hele tiden på at gøre kørslen med lastbilerne mere brændstoføkonomisk. Vi fokuserer aktivt på den enkelte chaufførs performance mht. kørekarakter og kørestil via udtræk af flådedata fra vores Fleetboard i samtlige egne lastbiler tilknyttet CL Randers. Vi har i december 2015 haft ni chauffører på kurser om økonomisk kørsel, og vi forventer, at samtlige chauffører har gennemgået kurset i løbet af første halvår af 2016. Uddannelse af alle chauffører forventes at give en reduktion på 5 pct. i brændstofforbruget. Udover arbejdet med optimering af den enkelte chaufførs brændstofforbrug, er der udskiftet 22 trailere i 2015, som på længere sigt skulle betyde mindre brændstofforbrug.

For firmabilernes vedkommende sker der en løbende udskiftning med nyere og mere brændstoføkonomiske biler.

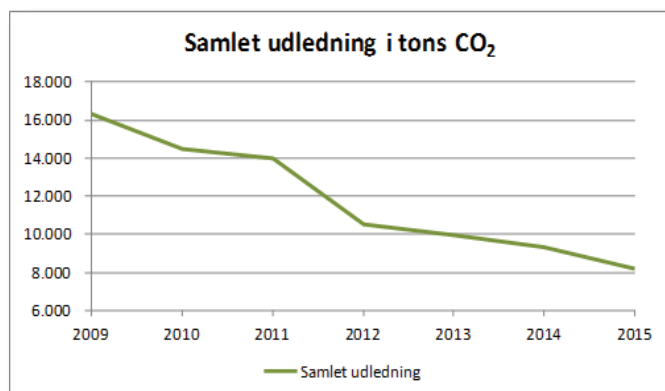
I henhold til ny lovgivning skal alle større virksomheder have udarbejdet en energisynsrapport, som skal være indsendt til energistyrelsen senest 1. marts 2016. Energisynsrapporten giver et overblik over, hvilke fokusområder der med fordel kan arbejdes med fremover inden for energiforbrug.





## Resultater

Figur 2:

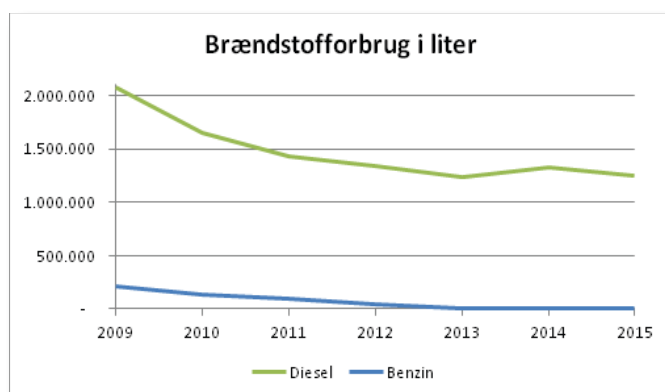


Den samlede CO<sub>2</sub>-udledning er faldet med 12 pct. i forhold til 2014 og 18 pct. i forhold til 2013. (figur 2) Den positive udvikling ses specielt på transport og varmeforbrug. (figur 3 og 4) Varmeforbruget pr. m<sup>2</sup> er faldet markant fra 2013 til 2015.(figur 2)

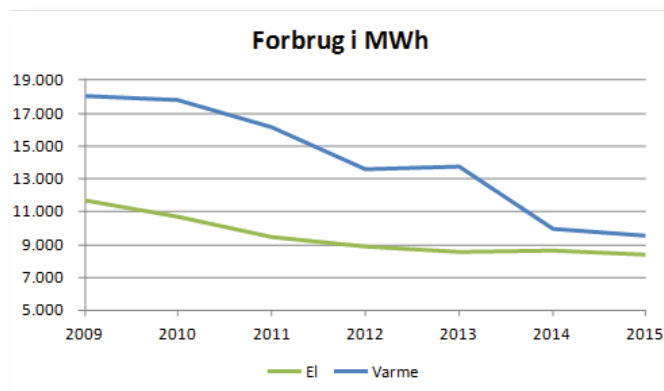
Energioptimeringsprojekterne i henholdsvis Slagelse og Gladsaxe har givet en nedsættelse af CO<sub>2</sub>-udledningen på henholdsvis 77 og 8,4 tons CO<sub>2</sub> fra 2014 til 2015.

På trods af større tonnager af stål til udbringning af vores lastbiler i 2015 er lastbilernes dieselforbrug faldet. (figur 3)

Figur 3:



Figur 4:



Figur 5:

Nøgletal miljø	2013	2014	2015
Vandforbrug (m3)	11.680	10.848	11.874
Elforbrug (MWh)	8.512	8.645	8.393
Varmeforbrug (MWh)	13.732	9.979	9.558
Brændstof - Diesel (litr.)	1.239.600	1.329.829	1.250.638
Brændstof - Benzin (litr.)	2.724	2.416	6.447
Samlet udledning (tons CO <sub>2</sub> )	9.949	9.312	8.191
Nøgletal miljø	2013	2014	2015
Opgjort pr. m <sup>2</sup>	Forbrug pr. m <sup>2</sup> (262.671 m <sup>2</sup> )	Forbrug pr. m <sup>2</sup> (264.036 m <sup>2</sup> )	Forbrug pr. m <sup>2</sup> (264.660 m <sup>2</sup> )
Elforbrug (kWh/m <sup>2</sup> )	32,4	32,7	31,7
Varmeforbrug (kWh/m <sup>2</sup> )	52,3	37,8	36,1





## Strategi

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

### Lemvigh-Müller vil arbejde for:

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

### Der måles på følgende:

- Andel af lagervareleverandører med Code of Conduct i pct. af omsætning  
Mål for Ståldivisionen 2015: 75 pct.  
Mål for Teknikdivisionen 2015: 95 pct.
- Antal underskrevne Code of Conduct  
Mål: alle leverandører med samhandelsaftale
- Antal af udenlandske leverandører, hvor der har været foretaget gennemgang i forhold til "De ti principper" i FN's Global Compact vedr. menneskerettigheder, miljø og korruption

*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-Müllers Code of Conduct. Alle leverandører bliver før eller siden auditeret af Lemvigh-Müller A/S ud fra fastlagte retningslinjer, som indeholder væsentlige kontrolpunkter på kvalitet, miljø og menneskerettigheder. Hvor det er nødvendigt bruger vi eksterne konsulenter til udførelsen af leverandøraudits.

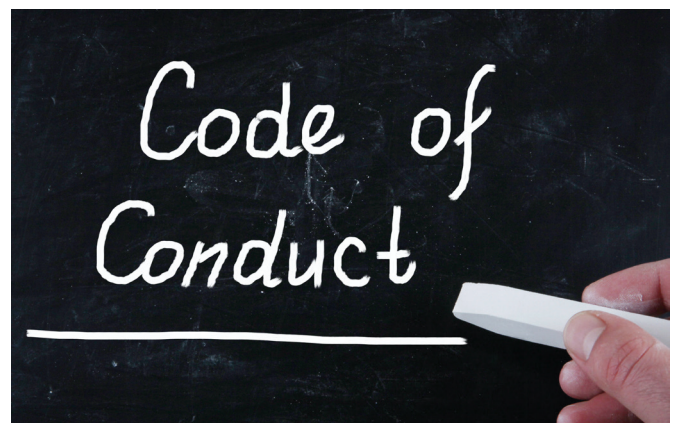
## Handlinger

Når vi opretter leverandørsamhandelskontrakter, udleverer vi Lemvigh-Müllers Code of Conduct, som vi gennemgår med den enkelte leverandør for at afklare mulige afvigelser eller spørgsmål, inden den underskrives. I enkelte tilfælde accepteres leverandørens egen erklæring vedr. Code of Conduct, hvis den lever op til Lemvigh-Müllers krav. Der er fokus på de leverandører, der står for den største del af omsætningen.

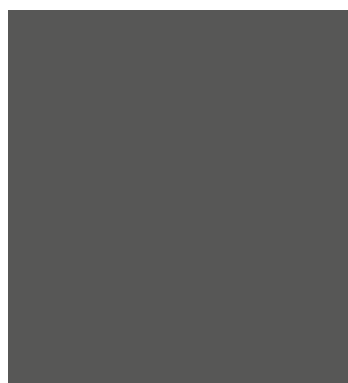
Teknikdivisionen har i 4. kvartal forhandlinger med de væsentligste leverandører. Nogle leverandører forhandles ikke hvert år, da vi har en løbende aftale/Code of Conduct, som gælder, indtil en af parterne opsiger aftalen. Ståldivisionen, som er ISO 9001-certificeret, evaluerer leverandører i henhold til retningslinjerne beskrevet i et internt Lemvigh-Müller dokument. Væsentlige leverandører evalueres én gang årligt, og øvrige leverandører evalueres efter behov. Ståldivisionen har i 2015 ændret grænsen for leverandørevurteringer fra 5 mio. til 4 mio. kr. i omsætning. Der følges op på kravene i Lemvigh-Müllers Code of Conduct ved besøg hos udvalgte leverandører. Besøgene foregår primært som planlagte besøg.

## Resultater

For teknikdivisionen dækker antallet af varelagerleverandører med samhandelskontrakter, og dermed underskrevne Code of Conduct 98 pct. af omsætningen. For ståldivisionen er tallet 75 pct. (figur 7 og 8) Stålafdelingen har i 2015 foretaget 28 besøg hos udenlandske leverandører. (figur 9) Derudover er der foretaget 13 evalueringer i form af messebesøg. Alle de besøgte leverandører var uden bemærkninger i forhold til "De ti principper".



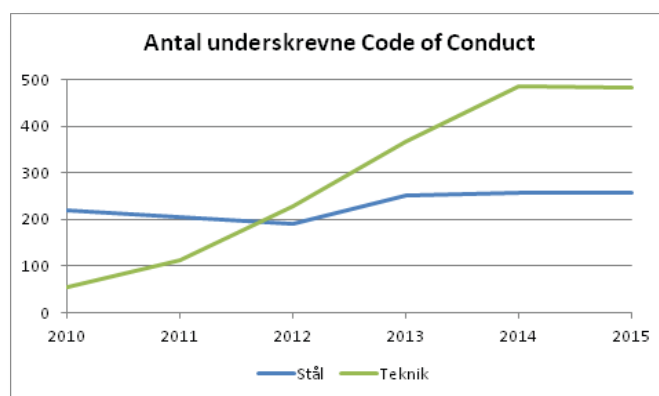
# Leverandører



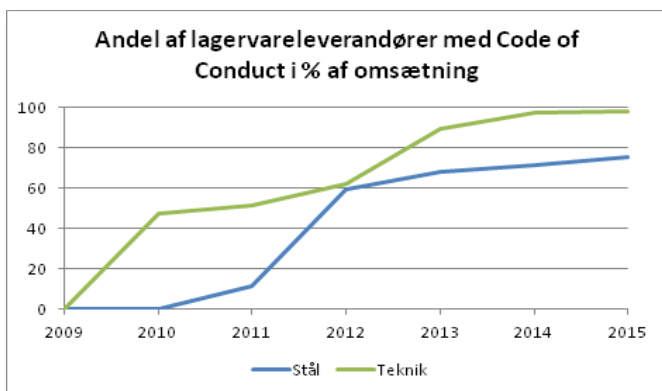
Figur 6:

Nøgletal leverandører Teknikdivisionen	Resultat 2015	Mål 2015
Andel af lagervareleverandører med Code of Conduct i % af omsætning	98	95
Antal underskrevne Code of Conduct	482	-
Nøgletal leverandører Ståldivisionen	Resultat 2015	Mål 2015
Andel af lagervareleverandører med Code of Conduct i % af omsætning	75	75
Antal underskrevne Code of Conduct	258	-
Antal af udenlandske leverandører, hvor der har været foretaget gennemgang i forhold til "De ti principper".	28	-

Figur 8:



Figur 7:



Figur 9:

