



Samfundsansvar 2012

Lovpligtig redegørelse om samfundsansvar efter årsregnskabsloven § 99a

Indhold

Indledning	1
Mennesker	2
<i>Strategi</i>	2
<i>Handlinger</i>	2
Udvikling	2
Arbejds miljøorganisationen	2
Sociale projekter	2
Omsorg for organisationen	2
Organisatoriske nøgletal	2
<i>Resultater for 2012</i>	2
Udvikling	2
Arbejds miljøorganisationen	3
Sociale projekter	3
Omsorg for organisationen	3
Organisatoriske nøgletal	4
Miljø	4
<i>Strategi</i>	4
<i>Handlinger</i>	4
Nøgletal forbrug 2009 (udgangspunkt)	4
<i>Resultat for 2012</i>	4
Nøgletal forbrug 2012	5
Leverandører	5
<i>Strategi</i>	5
<i>Handlinger</i>	5
Nøgletal	5
<i>Resultater for 2012</i>	5
Nøgletal	6
Ikke finansielle nøgletal	7

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 2012.

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
- Nyttende
- 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

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.
- At sikre medarbejdernes erhvervsevne gennem målrettet 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 intern og ekstern uddannelse. Udviklingsbehovene afdækkes gennem den årlige medarbejderudviklingssamtale eller ved at ledelsen vurderer, at der er behov for at 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. 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 2012
Antal medarbejdere omregnet fuldtid	
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	3,5 %
Arbejdsskade antal pr år	43
Antal uddannelsesdage pr medarbejder u. elever	3
Antal medarbejdere i fleksjob	2,5 %
Antal medarbejdere på § 56	1,0 %
Medarbejdertilfredshed	*4,1

* Medarbejdertilfredsheden måles på en skala fra 1-5.

Resultater for 2012

Udvikling

MUS – Et af de helt store tiltag, der blev implementeret i 2012, var et nyt MUS koncept. På baggrund af de afholdte MUS er det nu muligt at trække GAP-analyser på kompetencerne i

organisationen, som gør det muligt at tilrettelægge udvikling og uddannelse af organisationen langt mere målrettet og optimeret end tidligere. GAP-analyserne er udarbejdet specifikt til de enkelte funktioner, som også selv har iværksat udviklingstiltag.

Uddannelser udbudt af Lemvigh-Müller – Der har været udbudt flere kurser internt i Lemvigh-Müller i 2012. Her i blandt er uddannelser i Projektstyring, Excel, LMe, E-Business og i sær afholdelse af den gode MUS samtale og den mere systemtekniske uddannelse efter implementeringen af det helt nye MUS koncept.

Elever – I 2012 var der i alt 28 elever, der blev færdig med deres uddannelse fordelt på 8 godschauffører, 19 inden for lager og 1 handelselev inden for salg.

I 2012 har vi i Lemvigh-Müller-koncernen ansat 19 nye elever fordelt med 7 i lagerfunktioner, 8 godschauffører og 4 handelselever. Ud af de 19 nye lever er 8 unge under 25 år, mens 11 er over 25 år. For lager og chauffører er der ofte tale om, at det er allerede ansatte medarbejdere, der takker ja til en faglig uddannelse inden for deres funktion.

Arbejds miljøorganisationen

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

Ulykkeforebyggelse – I arbejdsmiljøorganisationen havde man i 2012 fokus på nedbringelse af arbejdsulykker. Målet var sat til en reduktion på 10 % i forhold til antallet af ulykker i 2011. Det lykkedes at nedbringe antallet med hele 18 % gennem arbejde med rundringer inkl. risikovurderinger og indsatsområder, APV'er og arbejde med analyser af arbejdsskader og nærvedulykker. Det er vores hensigt at rette yderligere fokus på området i årene fremover for at reducere niveauet markant.

Sundhedstjek – Som noget nyt blev alle medarbejdere i 2012 tilbudt et sundhedstjek, såfremt medarbejderne ikke selv havde fået foretaget et tilsvarende inden for de sidste to år. Cirka halvdelen af de medarbejdere, der kunne deltage i sundhedstjekket, sagde ja tak. Undersøgelserne blev gennemført i efteråret 2012, og resultaterne er nu modtaget. Det fortsatte arbejde med at lave sundhedsfremmende tiltag på de lokale lokationer er nu videregivet til arbejdsmiljøorganisationen. Arbejdet omkring sundhedsfremmende tiltag vil strække sig videre ind i 2013.

Sociale projekter

Afklaringsforløb i samarbejde med Jobcentre Fyn – På centrallageret i Odense har man indgået en aftale med Jobcenter Odense om at have 12 pladser til rådighed til afklaringsforløb/praktikker af ledige. Herudover har man yderligere 5 pladser til rådighed, som bruges bredt af de øvrige fynske jobcentre. Det betyder, at man i Odense løbende har 15-17 kandidater i arbejde i 4-13 ugers forløb. I 2012 har det betydet at 58 kandidater har været igennem afklaringsforløb/praktik i Odense.

Omsorg for organisationen

Trivselsundersøgelse - Projekt Trivsel og Go' Ledelse har overordnet set til formål at måle medarbejdernes trivsel og ledelsen i organisationen. Målingen i 2012 havde 1094 deltagere og en svarprocent på 93, hvilket var langt over forventning. Det samlede resultat af målingen var generelt flot sammenlignet med 2010. Den overordnede tilfredshed fik en score 4,2 på en skala fra 1 - 5. Gennemsnittet for danske virksomheder ligger på 3,8, så også her var resultatet meget flot.* Målingens resultater har efterfølgende været medvirkende til igangsættelsen af flere aktiviteter både tværorganisatorisk og i de enkelte afdelinger.
* Kilde: SurveyXact

Organisatoriske tilpasninger – Ultimo 2012 var det nødvendigt at lave organisatoriske tilpasninger af Teknik organisationen, for at kunne understøtte den strategiske linje, som man har lagt. Denne organisatoriske ændring blev gennemført med størst mulig omsorg for den enkelte berørte medarbejder. Alle de afskedigede medarbejdere er blevet tilbudt personlig rådgivning omkring deres fremtidige virke.

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)

Organisatoriske nøgletal

Resultater af nøgletal i forhold til opsatte mål.

	Resultat 2012	Mål 2012
Antal medarbejdere omregnet fuldtid	1194	
Medarbejdere fordelt i alder		
18 – 36 år	22,2	25,0 %
37 – 50 år	48,3	50,0 %
51 – 59 år	22,6	20,0 %
60 – år	6,9	5,0 %
Fravær sygdom	4,3	3,5 %
Arbejdsskade antal pr år	39	43
Antal uddannelsesdage pr medarbejder u. elever	**-	3
Antal medarbejdere i fleksjob	2,2	2,5 %
Antal medarbejdere på §56	1,6	1,0 %
Medarbejdertilfredshed	4,2	*4,1

* Medarbejdertilfredsheden måles på en skala fra 1-5

**Det har ikke været muligt at opgive antal uddannelsesdage, da informationerne fra Kompetencefonde.dk ikke er tilgængelige efter overgang til ny IT udbyder

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
- at sikre lovgivning og bestemmelser på området er kendte og bliver efterlevet
- at uddanne og motivere vore medarbejdere til at efterleve denne politik
- at 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
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 2012

Lemvigh-Müller-koncernen har arbejdet med nedenstående områder i 2012 for nedbringelse af Lemvigh-Müller-koncernens CO₂-udledning.

CO₂ udledning – Det har været virksomhedens mål at nedbringe CO₂ udledningen med 10 % over en 3-årig periode i forhold til 2009. Det må man sige er lykkedes, da man i perioden har reduceret det med hele 35 %. Arbejdet med CO₂ udledningen har givet virksomheden et langt bedre overblik over afdelingernes forbrug og eventuelle afvigelser. Besparelsen og optimeringen er ikke kun fremkommet ved miljømæssige tiltag, men også ved reduktion af antal afdelinger og antal benyttede kvadratmeter. Ligeledes har en reduktion i såvel antal personbiler som antal lastvogne haft effekt på CO₂ udledningen.

Affaldshåndtering - I 2012 er der blevet arbejdet videre med affaldssortering på flere lokationer. Blandt andet omkring frasortering af PP plast på centrallageret i Odense. Der er set betydelige besparelser på affaldshåndtering/-sortering i 2012.

Optimering af lastbilskørsel – Efter implementeringen af Transvision i kørselsplanlægningen i Randers i 2011, har man i 2012 kunnet se det ønskede udbytte af implementeringen.

Kørslen mellem stop er minimeret fra 26 km til 21 km, og udnyttelsesgraden på lastbilerne er steget med tons.

Nøgletal forbrug 2012

	2012	2009
Elforbrug (MWh)	8.866	11.672
Varmeforbrug (MWh)	13.546	18.023
Brændstof - Diesel (Ltr)	1.334.003	2.078.850
Brændstof - Benzin (Ltr)	48.580	211.987
Samlet udledning (Ton CO ₂)	10.558	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 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 leverandørsamhandels-kontrakter 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 Teknik
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 2012

Evalueringer – Stålafdelingen har i 2012 foretaget en risikovurdering af alle deres væsentligste leverandører. Det er desuden blevet besluttet at arbejde videre med udarbejdelsen af en spørgeramme med udgangspunkt i United Nations Global Compact 10 principles omkring menneskerettigheder, miljø og korruption, som skal implementeres som en naturlig del af leverandørbesøg.

Code of Conduct – Code of Conduct prioriteres meget højt, og Lemvigh-Müller har i dag underskrevne Code of Conduct's med alle væsentligste leverandører eller fremskaffet leverandørernes egne Code of Conducts. Underskrivningen af Code of Conducts er blevet en almindelig 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. De skal have de rigtige godkendelser, hvor det er nødvendigt fx RoHS, CE, VA, REACH m.fl. 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 leverandøraudits.

Nøgletal

Der er opnået følgende gennem arbejdet med vareleverandørerne:

Antal leverandører med samhandelskontrakter	59
Stål (%)	
Antal leverandører med samhandelskontrakter	62
Teknik (%)	
Antal leverandører der har fået udleveret Lemvigh-Müller Code of Conduct	
- Stål	190
- Teknik	227
Antal udenlandske leverandører, der har gennemgået screening i forhold til menneskerettigheder, samt evt. iværksat tiltag	
- Stål	28
- Teknik	-
Antal væsentlige leverandører evalueret	
- Stål	232
- % vis fordeling resultat A	66
- % vis fordeling resultat B	17
- % vis fordeling resultat C	17
- Teknik	228
- % vis fordeling resultat A	74
- % vis fordeling resultat B	11
- % vis fordeling resultat C	15

Ikke finansielle nøgletal

	2012	2011	2010	2009	Mål 2012
Mennesket					
Antal medarbejdere	1.194	1.210	1.352	1.810	
Medarbejdere i fleksjob (%)	2,2	2,1	2,0	1,8	2,5
Medarbejdere på § 56 (%)	1,6	1,3	2,1	1,2	1,0
Antal uddannelsesdage pr medarbejder ex. Elever/lærlinge (Dage)	-	3,0	6,0	-	3,0
Fravær sygdom (%)	4,3	4,0	4,3	4,5	3,6
Antal arbejds-skader pr år (Stk)	39	48	47	53	43,0
Medarbejdernes aldersfordeling (%)					
18 – 36 år	22,2	23,0	23,8	26,4	25,0
37 – 50 år	48,3	48,1	48,8	46,1	50,0
51 – 59 år	22,6	22,9	22,2	22,0	20,0
60 – år	6,9	5,9	5,2	5,5	5,0
Medarbejdertilfredshed	4,2	-	3,8	-	4,1
Miljø					
Elforbrug (MWh)	8.866	9.467	10.689	11.672	
Varmeforbrug (MWh)	13.546	16.123	17.817	18.023	
Brændstof - Diesel (Ltr)	1.334.003	1.430.194	1.651.016	2.078.850	
Brændstof - Benzin (Ltr)	48.580	92.912	140.889	211.987	
Samlet udledning (Ton CO ₂)	10.558	14.000	14.478	16.358	-10 %
Leverandører					
Antal leverandører med samhandelskontrakter Stål (%)	59	11	0	0	40,0
Antal leverandører med samhandelskontrakter Teknik (%)	*62	51	47	*	75,0
Antal leverandører der har fået udleveret LM Code of Conduct					
- Stål	190	205	220	-	
- Teknik	227	112	55	-	
Antal udenlandske leverandører, der har gennemgået screening i forhold til menneskerettigheder, samt iværksatte tiltag					
- Stål	28	28			
- Teknik		-			
Antal væsentlige leverandører evalueret					
- Stål	232	68	86	72	
- % vis fordeling resultat A	66	77	41		
- % vis fordeling resultat B	17	20	21		
- % vis fordeling resultat C	17	3	38		
- Teknik	228	188	108	349	
- % vis fordeling resultat A	74	77	89		
- % vis fordeling resultat B	11	17	8		
- % vis fordeling resultat C	15	6	3		

* Ikke sammenlignelig med 2009 pga. sammenlægning af divisioner

**De 62 % dækker 92 % af det totale lagerkøb på Teknik i 2012.