



# **Samfundsansvar Lemvigh-Müller 2010**

Lovpligtig redegørelse om samfundsansvar efter årsregnskabsloven §99a

Lemvigh-Müller 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.

### **Værdiskabende - Menneskelige - Engagerede - Nytænkende - Kompetente**

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 købmandskab
- 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!

*Virksomhedens evne til at skabe resultater og værdi er afgørende for vores fremtidige udviklingsmuligheder. Resultater og værdi skaber respekt om Lemvigh-Müller 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?

*Virksomheden 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 et bedre Lemvigh-Müller. Når virksomheden 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 virksomhed, 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 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!*

Lemvigh-Müller 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.

Mennesker – Miljø - Leverandøruvikling

## Mennesker

### Politik

Lemvigh-Müller 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 for at:

- uddanne medarbejderne, så de motiveres til og kan udføre deres arbejde på en social, sikker og ansvarlig vis, 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 accepterer ikke diskrimination af nogen art.
- sikre medarbejderne behandles ansvarligt i forbindelse med organisatoriske ændringer

### Handling og mål

Lemvigh-Müller 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 internt gennem Lemvigh-Müller *uddannelse* eller gennem eksterne udbud.

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

Lemvigh-Müller 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 kommuner. Lemvigh-Müller arbejder for indlemmelse af alle grupper i samfundet og accepterer ikke nogen former for diskrimination.

Lemvigh-Müller 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.

Målepunkter	Mål 2010	Mål 2011	Mål 2012
Antal medarbejdere			
Antal medarbejdere i flexjob	2 %	2,2 %	2,5 %
Antal medarbejdere på §56	1 %	1 %	1 %
Antal uddannelsesdage pr medarbejder ex. elever og lærlinge	5	3	3
Fravær sygdom	3,8 %	3,6 %	3,5 %
Arbejdsskade antal pr år	44	41	35
Medarbejdere fordelt i køn	Diff. 45%	Diff. 45%	Diff. 45%
Medarbejdere fordelt i alder			
18 - 36 år	23 %	24 %	27 %
37 - 50 år	48 %	48 %	48 %
51 - 59 år	23 %	22 %	20 %
60 - år	6 %	6 %	5 %
Medarbejdertilfredshed	3,9 %	4,0 %	4,1 %

### CSR årsrapport for 2010 samt plan for 2011

Nøgletal og mål	2010	2009	Mål
<b>Mennesket</b>			
Antal medarbejdere	1.352	1.810	
Medarbejdere i flexjob (%)	2,0	1,8	2,0
Medarbejdere på §56 (%)	2,1	1,2	2,0
Antal uddannelsesdage pr medarbejder ex. Elever/lærlinge	6,0	-	5,0
Fravær sygdom (%)	4,25	4,53	3,8
Antal arbejdsskader pr år	39	-	44,0
Medarbejderfordeling i køn (%)			
- Kvinder	28,0	25,5	
- Mænd	72,0	71,0	
Difference	39,0	35,9	45,0
Medarbejdernes aldersfordeling (%)			
< 36 år	23,8	26,4	23,0
< 51 år	48,8	46,1	48,0
< 60 år	22,2	22,0	23,0
< 70 år	5,2	5,5	6,0
Medarbejdertilfredshed	3,8	-	3,9

Lemvigh-Müller anser vores medarbejdere for at være den bærende kraft når det gælder om at få virksomheden til at fungere optimalt i dagligdagen. Derfor er det en naturlig del af vores grundlæggende værdier at vægte både medarbejdere og medborgere højt.

#### Medarbejdere med særlige hensyn

Lemvigh-Müller arbejder for indlemmelse af alle grupper i samfundet og accepterer ikke nogen former for diskrimination.

Det er vores holdning, at vi i det omfang det er muligt, vil sikre vores medarbejdere fortsat beskæftigelse i firmaet i de

tilfælde, hvor sygdom medfører varigt nedsat erhvervsevne.

Lemvigh-Müller påtager sig som en selvfølge 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 medarbejdere fra udsatte grupper i samfundet sker typisk i samarbejde med de lokale kommuner.

Udover ansatte i fleksjob har Lemvigh-Müller en række ansatte i virksomheds-praktik. Da virksomhedspraktikanterne ikke er registreret i lønsystemet, er det ikke muligt at give et præcist billede af antallet.

Vores mål er at 2 % af medarbejder-staben er i fleksjob. I 2010 havde vi i alt 27 medarbejdere i fleksjob – svarende til 2 % af det samlede antal medarbejdere.

I 2011 har vi besluttet, at vi også vil måle på antal personer vi har i virksomheds-praktik.

I 2011 vil vi som medlem af Virksomhedsforum for Socialt Ansvar (VFSA) melde vores virksomhed til Handicapkampagnen med start maj 2011.

Kampagnen gennemføres i samarbejde mellem Danske Handicaporganisationer (DH), Beskæftigelsesministeriet og VFSA.

Vores mål er at dele ud af vores erfaringer, deltage i karrieredage for ledige med handicap – og vi forventer efterfølgende, at kunne ansætte en medarbejder med særlige hensyn.

### **Uddannelse**

Det er vores mål løbende at udbygge medarbejdernes viden og kompetencer. Derfor foregår der løbende efteruddannelse af alle personalegrupper gennem forskellige former for intern og ekstern uddannelse.

Udviklingsbehovene afdækkes gennem den årlige medarbejder-udviklingssamtale, og eventuelle uddannelser tilrettelægges ud fra organisationens behov gennemføres efterfølgende ved hjælp af egne medarbejdere eller eksterne undervisere.

Vores mål er, at hver medarbejder skal have fem uddannelsesdage om året. I 2010 har vi opgjort uddannelsesdagene til seks pr. medarbejder, bl.a. som følge af, at vi har været igennem en omfattende salgsuddannelse og et projekt "Trivsel gennem Dialog".

I 2011 vil vi sætte fokus på både medarbejdere og lederes kompetenceudvikling.

### **Sygefravær**

I Lemvigh-Müller vil vi gerne forebygge fravær. Vi overbeviste om, at åben og ærlig dialog giver bedre trivsel på arbejdspladsen. Vi vil gerne nedbringe fravær, der skyldes uhensigtsmæssige forhold på arbejdspladsen. Derfor har vi har øget fokus på forebyggelse af fravær.

I 2009 udarbejdede vi en Fraværspolitik der sikrer, at alle sygemeldte bevarer kontakten til arbejdspladsen i sygeforløbet.

Vores mål er en sygefraværprocent på maks. 3,8. I 2010 havde vi et sygefravær på 4,25 % Generelt er sygefraværet på et meget tilfredsstillende niveau sammenlignet med lignende virksomheder og medarbejdergrupper på arbejdsmarkedet.

I 2011 sætter vi yderligere fokus på sygefraværet. Vi tror på, at ledelsen er en vigtig nøgle til lavere fravær, hvorfor vi vil gennemføre to pilotprojekter, hvor vi sætter ekstra fokus på at ruste ledere til bedre håndtering af sygefravær.

### **Arbejdsulykker**

Lemvigh-Müller arbejder for at sikre medarbejdernes erhvervsevne gennem sikkerhedsorganisationens kontinuerlige

arbejde med APV.

Det kontinuerlige arbejde med APV og de der tilhørende handlingsplaner bruges proaktivt til forebyggelse af lykkestilfælde.

Vi foretager en løbende registrering og opklaring af årsager til alle arbejdsulykker.

Vores mål er max 44 arbejdsulykker om året. I 2010 registrerede vi i alt 39 arbejdsulykker – et antal, som sammenlignet med lignende virksomheder, er meget tilfredsstillende.

### **Medarbejderstyrke**

I Lemvigh-Müller arbejder vi hele tiden på at sikre den bedste sammensætning af medarbejdere.

Det er vort mål at opretholde en passende fordeling af mænd og kvinder blandt vore medarbejdere. Størstedelen af de beskæftigede kvinder arbejder indenfor administration.

Vores mål er en kønsdifference på 48 %. I 2010 var vores medarbejderstab fordelt på 72 % mænd og 28 % kvinder, hvilket svarer til en difference på 39 %.

Vores mål er følgende aldersfordeling

- < 36 år – 23 %
- < 51 år – 48 %
- < 60 år – 23 %
- < 70 år – 6 %

I 2010 var vores aldersfordeling

- < 36 år – 23,8 %
- < 51 år – 48,8 %
- < 60 år – 22,2 %
- < 70 år – 5,2 %

I 2011 vil vi ansætte 10 nye elever indenfor handel, indkøb og administration.

## Miljø

### Politik

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

For alle områder bliver der tale om en 5 års plan med en målsætning på 10 % reduktion af CO<sub>2</sub> i fht. vores måleudgangspunkt fra 2009. Målingerne foretages på Lemvigh-Müllers danske afdelinger.

Opgørelsen af CO<sub>2</sub> forbruget for 2009 vil derfor blive betragtet som Lemvigh-Müllers udgangspunkt, og er fordelt på følgende målepunkter.

- Elforbrug
- Varmeforbrug
- Brændstof lastbiler
- Brændstof bilpark

Lemvigh-Müller ser energioptimering som en del af ansvarlig vækst. Vores motivation og krav til energibesparelser er:

- Rationaliseringer som følge af lavkonjunktur.
- Fokus på bundlinien
- Miljømæssige krav
- Krav til indeklima
- Krav til bæredygtighed
- Krav til social ansvarlighed
- Krav til vækst

### CSR årsrapport for 2010 samt plan for 2011

Nøgletal og Mål	2010	2009	Mål
<b>Miljø</b>			
Elforbrug (MWh)	10.689	11.672	
Varmeforbrug (MWh)	17.817	18.023	
Vandforbrug (m <sup>3</sup> )	15.904	12.831	
Brændstof - Diesel (Ltr)	1.651.016	2.078.850	
Brændstof - Benzin (Ltr)	140.889	211.987	
Samlet udledning (Ton CO <sub>2</sub> )	14.478	16.358	-10 %



### **Trucks**

Lemvigh-Müller har i 2010 gennemført et truckprojekt. Der er udskiftet og reduceret i truckparken. Dermed er der reduceret i gamle gastrucks og indsat nye energibesparende trucks, som nedsætter CO2-udledningen.

### **Print**

I Lemvigh-Müller har vi lagt ny strategi for vores printerløsning. Målet er at det udbredes i hele virksomheden, men er i første omgang implementeret i vores hovedsæde i Herlev, hvor der sidder ca. 200 medarbejdere. Det er en såkaldt "Follow me" løsning, hvor kun det print der skal bruges, udskrives. Der forefindes kun centrale fællesprintere med fax og scanning, Dermed er det lykkedes at reducere kraftigt i antallet lokale printere og faxmaskiner, hvilket har pæne energibesparelser.

### **Varme & energioptimering**

Lemvigh-Müllers mål inden for varme- og energioptimering er, at der udfærdiges en 5 års plan med en målsætning på minimum 10 % reduktion i forhold til udgangspunktet. Vi er på nuværende tidspunkt i analyse- og planlægningsfasen og i gang med at skabe os et overblik over energiforbruget og sparepotentialet. Det skal skabe det bedst mulige beslutningsgrundlag for en fremtidig prioritering af indsatsen.

### **Affaldshåndtering**

I 2011 gennemføres et affaldshåndterings projekt med fokus på bedre sortering og genanvendelighed. Dette vil efter al sandsynlighed medføre, at omkostninger kan vendes til indtægter.

### **PDF projekt**

Lemvigh-Müller vil i 2011 primært udsende fakturaer og kontoudtog til kunder som PDF filer. Det vil give store økonomiske besparelser på print, papir samt porto og samtidig også reducere energiforbruget.

## Leverandørudvikling

### Politik

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

Lemvigh-Müller vil arbejde for, at:

- udvikle samarbejdet mellem Lemvigh-Müller og vores leverandører til gensidig fordel for parterne
- få samhandelskontrakter på relevante leverandører, hvor krav og forventninger er specificeret - her under præcisering af kravene i LM Code of Conduct
- evaluere de vigtigste leverandører, så vi sikrer at krav og forventninger efterleves

### Handling og mål

Lemvigh-Müller evaluerer leverandører i henhold til retningslinierne beskrevet i LM Håndbogens dokument 04.10.02. Væsentlige leverandører evalueres én gang årligt og øvrige leverandører evalueres efter behov.

Ved oprettelse af leverandørsamhandelskontrakter udleveres LM Code of Conduct, som gennemgås med den enkelte leverandør for afklaring af mulige afvigelser eller spørgsmål.

Der følges op på kravene i LM Code of Conduct ved besøg hos leverandørerne, som primært foregår som planlagte besøg, men som også kan være uanmeldte besøg.

- Antal leverandører med samhandelskontrakter i Stål. Mål = 40 %
- Antal leverandører med samhandelskontrakter i Teknik. Mål = 75 %
- Antal leverandører der har fået udleveret LM Code of Conduct fordelt i divisioner
- Antal af udenlandske leverandører, hvor der har været foretaget gennemgang i forhold til menneskerettigheder, samt evt. iværksatte tiltag
- Antal væsentlige leverandører evalueret - % fordelt i kategori A - B - C

Nøgletal og Mål	2010	2009	Mål
<b>Leverandører</b>			
Antal leverandører med samhandelskontrakter Stål (%)	0	0	40,0
Antal leverandører med samhandelskontrakter Teknik (%)	47 **	*	75,0
Antal leverandører der har fået udleveret LM Code of Conduct			
- Stål	220	-	
- Teknik	55	-	
Antal udenlandske leverandører, der har gennemgået screening i forhold til menneskerettigheder, samt iværksatte tiltag	-	-	
Antal væsentlige leverandører evalueret			
- Stål	86	72	
- % vis fordeling resultat A	41		
- % vis fordeling resultat B	21		
- % vis fordeling resultat C	38		
- Teknik	108	349	
- % vis fordeling resultat A	89		
- % vis fordeling resultat B	8		

*\* Ikke sammenlignelig med 2009 pga. sammenlægning af divisioner*

*\*\* De 47% er ud af totale antal leverandører. I 2009 udgjorde antallet af skriftlige samhandelsaftaler ca. 80% af det totale køb på TI/IT. Da antallet af aftaler er steget i 2010, er denne procent sandsynligvis også forbedret lidt.*