



CSR RAPPORT 2014

Indhold

Mennesker side 3 - 5



Miljø side 6 - 7



Leverandører side 7 - 8



Indledning

Denne rapport omhandler vores sociale ansvar og vil redegøre for de emner og aktiviteter, som vi har arbejdet med i løbet af 2014. Derudover har vi opsat mål og handlinger for vores videre arbejde med CSR. Rapporten inkluderer J-F. Lemvigh-Müller Holding og Lemvigh-Müller A/S, herefter samlet refereret til som Lemvigh-Müller.

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

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

Vi er værdiskabende, når vi er:

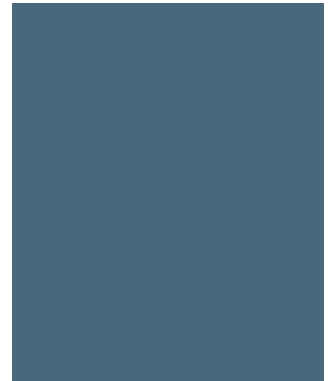
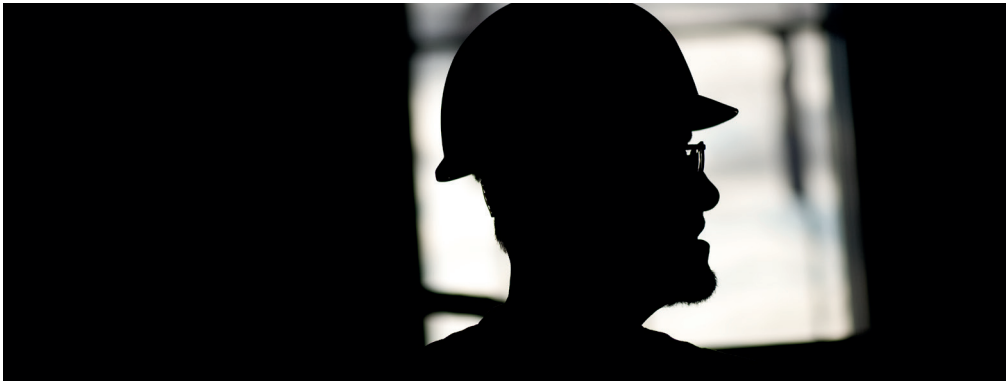
- Menneskelige
- Engagerede
- Nyttende
- Kompetente

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 arbejder derfor i Lemvigh-Müller for;

- at uddanne medarbejderne, så de motiveres til at kunne udføre deres arbejde på en kompetent, sikker og ansvarlig måde. Al uddannelse og udvikling sker under hensyntagen til både medarbejderens og virksomhedens behov
- at opretholde medarbejdernes erhvervsevne gennem målrettet og kontinuerligt arbejde med at sikre et godt arbejdsmiljø
- at respektere menneskerettigheder, herunder at 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
- at sikre, at medarbejderne behandles ansvarligt i forbindelse med organisatoriske ændringer

Handlinger

Udvikling

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

Arbejds miljøorganisationen

Lemvigh-Müller arbejder for at sikre medarbejdernes erhvervsevne gennem arbejds miljøorganisationens kontinuerlige arbejde med arbejdspladsvurdering (APV). Arbejdet med APV og de tilhørende handlingsplaner bruges proaktivt til forebyggelse af ulykkestilfælde. Derudover arbejdes der med læring af nærvæd ulykker også med henblik på forebyggelse.

Menneskerettigheder

Lemvigh-Müller arbejder for at overholde internationalt erklærede menneskerettigheder, som står beskrevet i UN Global Compacts 10 principper. Dette

foregår både i ansættelsen i Lemvigh-Müller og gennem leverandørernes underskrivelse af virksomhedens Code of Conduct.

Sociale projekter

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

Køns mæssig sammensætning af ledelsen

Det er Lemvigh-Müllers politik, at begge køn skal opleve samme muligheder for at opnå en lederstilling i koncernen. Det afgørende kriterium for besættelse af ledende stillinger i koncernen vil fortsat være, at kompetencer, værdier og potentiale er på plads. Er to kandidater vurderet på samme niveau, vil koncernen prioritere ansættelsen af en eventuel kvindelig kandidat, og derved imødekomme ønsket om mere ligevægtig fordeling af kønnene på arbejdspladsen.

Når bestyrelsesposter bliver ledige, vil vi bestræbe os på at besætte dem køns mæssigt ligevægtigt.

Organisatoriske nøgletal

For at visualisere ovenstående sammenlignes mål med realiserede tal for 2014.

Figur 1:

| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Mål 2014 |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----------|
| Antal medarbejdere | 1.810 | 1.352 | 1.210 | 1.194 | 1.203 | 1.219 | |
| Medarbejdere i fleksjob (%) | 1,8 | 2 | 2,1 | 2,2 | 3 | 3,5 | 2,7 |
| Medarbejdere på §56 (%) | 1,2 | 2,1 | 1,3 | 1,6 | 2 | 1,7 | 2 |
| Medarbejdere i løntilskud | | | | | 0,3 | 0,7 | 0,5 |
| Indgåede nye uddannelsesaftaler for elever/lærlinge (%) | | | | | 1,8 | 2,4 | 2 |
| Igangværende elever med uddannelsesaftale (%) | | | | | | 5,2 | |
| Fravær sygdom (%) | 4,5 | 4,3 | 4 | 4,3 | 3,3 | 2,5 | 3 |

Mennesker



| | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | Mål 2014 |
|--|------|------|------|------|------|------|----------|
| Antal registrerede arbejdsskader pr år (stk.) | 53 | 47 | 48 | 39 | 39 | 47 | <31 |
| Arbejdsskader indeks (% af medarbejderne) | 2,9 | 3,5 | 4 | 3,3 | 3,2 | 3,8 | |
| Arbejdsskader pr. million arbejdstimer | | | | | | 20,4 | |
| Fravær % pga. arbejdsskader (i forhold til præsterede timer) | | | | | | 0,18 | |
| Medarbejderfordeling i køn (%), samlet for virksomheden | | | | | | | |
| - Kvinder | 25,5 | 28 | 26,1 | 25 | 25,8 | 25,5 | 27 |
| - Mænd | 71 | 72 | 73,9 | 75 | 74,2 | 74,5 | 73 |
| Medarbejderfordeling i køn (%), alle ledere | | | | | | | |
| - Kvinder | | | | 14 | 15 | 15,3 | 15 |
| - Mænd | | | | 86 | 85 | 84,7 | 85 |
| Medarbejderfordeling i køn (%), øverste ledelse (bestyrelse + direktion) | | | | | | | |
| - Kvinder | | | | 0 | 0 | 0 | 17 |
| - Mænd | | | | 100 | 100 | 100 | 83 |
| Medarbejdernes aldersfordeling (%) | | | | | | | |
| 18 – 36 år | 26,4 | 23,8 | 23 | 22,2 | 22,3 | 22,5 | |
| 37 – 50 år | 46,1 | 48,8 | 48,1 | 48,3 | 47 | 44,7 | |
| 51 – 59 år | 22 | 22,2 | 22,9 | 22,6 | 22,9 | 23,5 | |
| 60 – | 5,5 | 5,2 | 5,9 | 6,9 | 7,9 | 9,3 | |
| Medarbejdertilfredshed (skala 1-5) | | | | | | | |
| | - | 3,8 | - | 4,2 | - | 4,3 | 4 |



Resultater for 2014

Kønsmæssig sammensætning af ledelsen

Lemvigh-Müller er en del af en branche, der historisk set har haft en overrepræsentation af mænd. Ved udgangen af 2014 bestod koncernens medarbejdere af 25,5 % kvinder og 74,5 % mænd. Blandt koncernens ledere er kønsfordelingen 15 % kvinder og 85 % mænd. Det er vores mål, at ledelsen består af minimum 20 % kvinder inden udgangen af 2016.

Der er ved udgangen af 2014 ingen kvinder blandt de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i Lemvigh-Müllers selskaber. Det er koncernens mål, at der senest ved udgangen af 2016 skal være mindst 1 kvinde blandt de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i hvert af koncernens selskaber.

Trivsel

Trivsel og Go' Ledelse – Der er i 2014 blevet gennemført en stor trivselsundersøgelse for hele virksomheden. Resultatet af denne trivselsundersøgelse var yderst positivt, da Lemvigh-Müller endte med et resultat på den generelle tilfredshed på 4,3 ud af 5. Dette er en stigning på 0,1 i forhold til Lemvigh-Müllers trivselsundersøgelse i 2012 og over gennemsnittet i forhold til andre sammenlignelige virksomheder.*

(*Kilde - Rambøll)

Udvikling

Lederuddannelse – I 2014 har Lemvigh-Müller igangsat en større uddannelsesrunde for alle virksomhedens ledere. Uddannelsen er tilrettelagt ud fra virksomhedens behov i samråd med Kompetencecenter Silkeborg.

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. Uddannelsen er iværksat på trods af en meget positiv trivselsmåling.

Uddannelse af medarbejdere – På tværs af organisationen har der i 2014 været igangsat flere interne uddannelser, ligesom vi kan 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, som blev afholdt i årets første halvår af 2014.



Elever – I 2014 har Lemvigh-Müller oprettet 30 nye uddannelsesaftaler med elever inden for handel, kontor, lager og transport. De fleste af uddannelsesaftalerne er på helt nye elever, mens få af aftalerne er meritaftaler på allerede ansatte, som efterfølgende bliver faglærte.

I 2014 blev 20 elever faglærte inden for handel, lager- og terminaldisponering, lager og transport. Der var i alt 65 igangværende uddannelsesaftaler i 2014, og heraf er 26 aftaler på voksnelever. Eleverne er et prioriteret område i organisationen, da det skaber stor værdi for virksomheden.

Årets elevplads 2014 – I efteråret blev Lemvigh-Müller i Randers kåret til Årets elevplads af Tradium efter indstilling af deres lageroperatørolever. Efterfølgende blev afdelingen indstillet til den landsdækkende konkurrence. Kåringen fandt sted i København den 27. oktober 2014, hvor Lemvigh-Müller blev nummer 2.

Arbejds miljøorganisationen

Arbejds miljø – Der har i 2014 været stor fokus på at få fusioneret to tidligere produktionsenheder fra Helsingør og Brøndby til én samlet produktionsenhed i Køge. Arbejdet har blandt andet omfattet flytning af maskiner til forarbejdning af stålprodukter, og her var sikkerheden et af de vigtige områder. Ud over fokus på maskinsikkerhed, så har det psykiske arbejdsmiljø også haft meget stor fokus, da man på dette område har været udfordret gennem flere år på de tidligere lokationer. Vi forventer, at de mange tiltag vil have en positiv effekt på det psykiske arbejdsmiljø.

Menneskerettigheder

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

Sociale projekter

Virksomhedscentre – På centrallageret i Odense og Kolding har vi indgået en aftale med jobcentre om oprettelse af virksomhedscentre. Det indebærer, at Lemvigh-Müller har haft et vist antal åbne pladser til rådighed til afklaringsforløb/praktikker af ledige. Det har betydet, at man i Odense og Kolding har haft 53 kandidater i arbejde i 4-13 ugers praktik/afklaringsforløb.

Der har i 2014 ikke været så mange afklaringsforløb på virksomhedscentrene som tidligere, da vi har haft fokus på implementeringen af et nyt Pick-by-Voice system på lageret i Odense. Det har trukket på interne ressourcer, som tidligere har været dedikeret til afklaringsforløbene med ledige kandidater.

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

Unge projekt – I 2014 har virksomheden opstartet et nyt projekt i Odense med at få flere unge til at tage en uddannelse. Projektet er stadig i opstartsfasen og vil fortsætte ind i 2015. Der foreligger derfor endnu ikke nogen endelige resultater.

Omsorg for organisationen og omverdenen

Lemvigh-Müller Fondene – Lemvigh-Müllers 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 velpolstrede og ikke modtager offentlig støtte. Desuden har Lemvigh-Müller Fonden et samarbejde om studielegater med Akademisk Arkitektforening, Copenhagen Business School og Ingeniørforeningen i Danmark. Derudover er der et samarbejde med Handelshøjskolen Aarhus Universitet om scholarships til specialestuderende.

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

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



Strategi

Som led i vores 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 vores handlinger, ved at minimere alle former for udledninger, støj og forbrug af energi samt anvende miljøbevidste leverandører
- at sikre, at lovgivning og bestemmelser på området er kendte og bliver efterlevet
- at uddanne og motivere vores medarbejdere til at efterleve denne politik
- at kommunikere åbent - både eksternt og internt - om vores miljøansvar

Vi betragter national lovgivning og internationale konventioner som minimum standard.

Handlinger

Vi vil nedbringe vores CO₂-udledning til gavn for Lemvigh-Müller og for omgivelserne. Målingerne foretages på Lemvigh-Müllers danske afdelinger.

En stor del af Lemvigh-Müllers CO₂-udledning afhænger af aktivitetsniveauet. Vi har derfor valgt ikke at fastsætte et konkret måltal for udledningen af CO₂. Vores brændstofforbrug er sammensat af udbringning af produkter samt kørsel i personbiler. CO₂-udledningen er ikke ligefrem proportionalt med omsætningen, men øgede aktiviteter i virksomheden vil medføre en øget CO₂-udledning. Vores el- og varmemeforbrug er meget afhængig af antallet af aktive lokationer og vil derfor fremover også blive opgjort pr. m². Det er vores mål at gennemføre flere energioptimeringsprojekter på vores lokationer de kommende år.

CO₂-udledningen stammer fra:

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

For at få et lidt bredere perspektiv på miljøområdet vil der fremover også måles på vandforbrug og affald. Målet for vandforbruget er, at det skal holdes stabilt. Målet for affald for 2015 fastsættes ud fra 2014 data.

Resultater for 2014

I 2014 er CO₂-udledningen reduceret med 4 % i forhold til 2013. Forbedringen er sket indenfor varmemeforbrug, mens el- og brændstofforbruget er højere end i 2013 (figur 5).

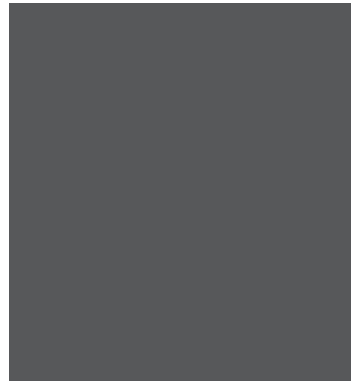
Reduktionen i varmemeforbrug skyldes til dels energioptimeringsprojekter i Slagelse og Gladsaxe (figur 4). Samtidig har 2014 været et varmt år, så der har ikke været det samme behov for opvarmning af bygningerne som i 2013. Elforbruget er steget lidt i 2014. Stigningen er bl.a. et resultat af et øget strømforbrug i forbindelse med, at produktionsenhederne i Helsingør og Brøndby er blevet samlet i Køge (figur 4). I den nye produktion i Køge flyttes emnerne med el-kraner, mens man i Helsingør flyttede armeringsstål på vogne og med truck.

Der har været en stigning i dieselforbruget til personbiler og lastbiler pga. et øget aktivitetsniveau (figur 3 på næste side).

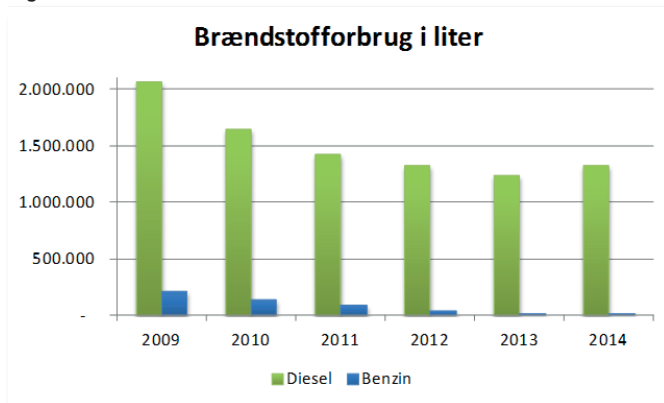


Figur 2:

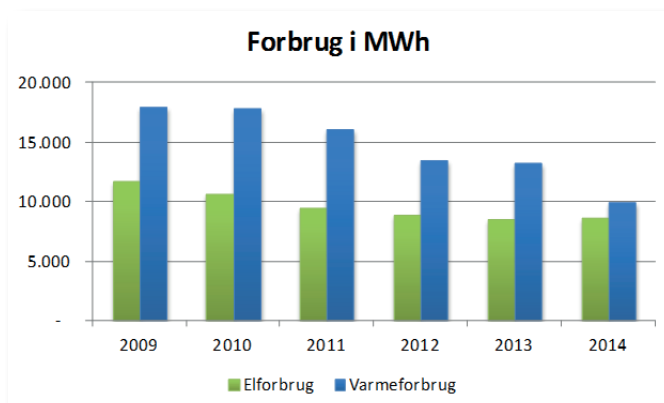
| Nøgletal forbrug 2014 | 2013 | 2014 |
|--|----------------------------|----------------------------|
| Vandforbrug (m ³) | 11.680 | 10.848 |
| Elforbrug (MWh) | 8.512 | 8.645 |
| Varmeforbrug (MWh) | 13.227 | 9.951 |
| Brændstof - Diesel (Ltr) | 1.239.600 | 1.329.829 |
| Brændstof - Benzin (Ltr) | 2.724 | 2.416 |
| Samlet udledning (tons CO ₂) | 9.845 | 9.427 |
| | 2013 | 2014 |
| | Forbrug pr. m ² | Forbrug pr. m ² |
| | (262.671 m ²) | (264.036 m ²) |
| Elforbrug (kWh/m ²) | 32,2 | 32,9 |
| Varmeforbrug (kWh/m ²) | 50,4 | 37,7 |



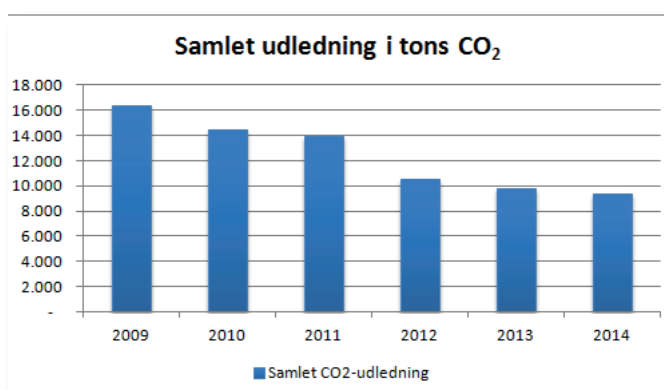
Figur 3:



Figur 4:



Figur 5:



Strategi

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

Lemvigh-Müller vil arbejde for:

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

Handlinger

Ved oprettelse af leverandørsamhandelskontrakter udleveres Lemvigh-Müllers Code of Conduct, som gennemgås med den enkelte leverandør for afklaring af mulige afvigelser eller spørgsmål, hvorefter den underskrives. I enkelte tilfælde accepteres leverandørens egen erklæring vedr. Code of Conduct, hvis den lever op til Lemvigh-Müllers krav.

Der følges op på kravene i Lemvigh-Müllers Code of Conduct ved besøg hos udvalgte leverandører. Besøgene foregår primært som planlagte besøg.

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.

Resultater

Der måles på følgende:

- Andel af lagervareleverandører med Code of Conduct i % af omsætning
Mål for Stål 2014: 70 %
Mål for Teknik 2014: 90 %
- Antal underskrevne Code of Conduct
Mål: Alle leverandører med samhandelsaftale

Leverandører



- Antal af udenlandske leverandører, hvor der har været foretaget gennemgang i forhold til menneskerettigheder, samt evt. iværksat tiltag

Figur 6

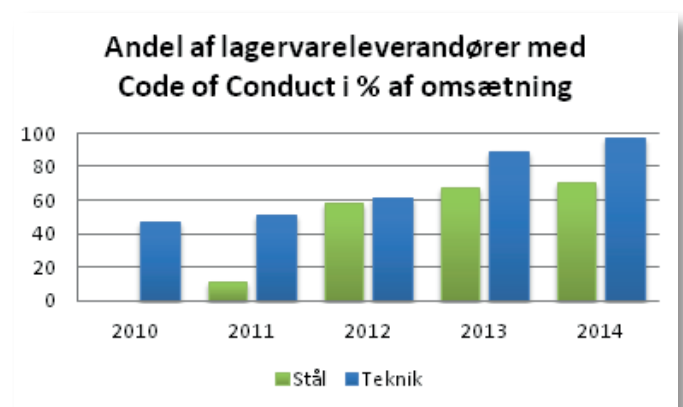
| Resultater Teknikdivisionen | Resultat 2014 | Mål 2014 |
|---|---------------|----------|
| Andel af lagervareleverandører med Code of Conduct i % af omsætning | 97 | 90 |
| Antal underskrevne Code of Conduct | 486 | |
| Resultater Ståldivisionen | Resultat 2014 | Mål 2014 |
| Andel af lagervareleverandører med Code of Conduct i % af omsætning | 71 | 70 |
| Antal underskrevne Code of Conduct | 256 | |
| Antal af udenlandske leverandører, hvor der har været foretaget gennemgang i forhold til menneskerettigheder, samt evt. iværksat tiltag | 12 | |

Code of Conduct – Antallet af underskrevne Code of Conduct er steget i 2014, og Lemvig-Müller har i dag underskrevne Code of Conduct med alle leverandører med samhandelskontrakter. For Teknikdivisionen dækker antallet af varelagerleverandører med samhandelskontrakter 97 % af omsætningen. For Ståldivisionen er tallet 71 % (figur 7).

Evalueringer – Ståldivisionen har i 2014 foretaget 12 besøg hos udenlandske leverandører. Alle de besøgte værker var uden bemærkninger til de 10 principper i FNs Global Compact.

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

Figur 7



Figur 8

