

**CSR RAPPORT 2016**

# Indhold

Mennesker side 3 - 7



Miljø side 8 - 9



Leverandører side 10 - 11



## Indledning

Denne CSR-rapport handler om vores samfundsansvar og redegør for de emner og aktiviteter, vi har arbejdet med i løbet af 2016. Rapporten inkluderer J-F. Lemvigh- Müller Holding A/S, Lemvigh-Müller Ejendomme ApS samt Lemvigh- Müller A/S, herefter omtalt Lemvigh-Müller.

Rapporten efterlever vejledningskravene i årsregnskabsloven § 99a og årsregnskabsloven § 99b vedr. kønsræssig sammensætning af ledelsen, uddybet i afsnittet "Menneskerettigheder". Af de forskellige selskaber i koncernen, er det udelukkende J-F. Lemvigh-Müller Holding A/S og Lemvigh-Müller A/S, der er rapporteringspligtige for kravene i årsregnskabslovens § 99b, henset til selskabernes størrelse og type.

Vi ønsker i Lemvigh-Müller at være medvirkende til, at vores medarbejdere og omgivelser behandles på en socialt ansvarlig og bæredygtige måde. Rapporten tager afsæt i virksomhedens værdisæt, som er helt grundlæggende for alle vores aktiviteter.

### Vi er værdiskabende, når vi er:

- Menneskelige
- Engagerede
- Nyttende
- Kompetente

Vi har valgt at arbejde med CSR inden for 3 hovedområder, som, vi mener, har den største betydning, og som kan bidrage til en positiv udvikling af virksomhedens og vores omgivelser.

Hovedområderne er følgende:

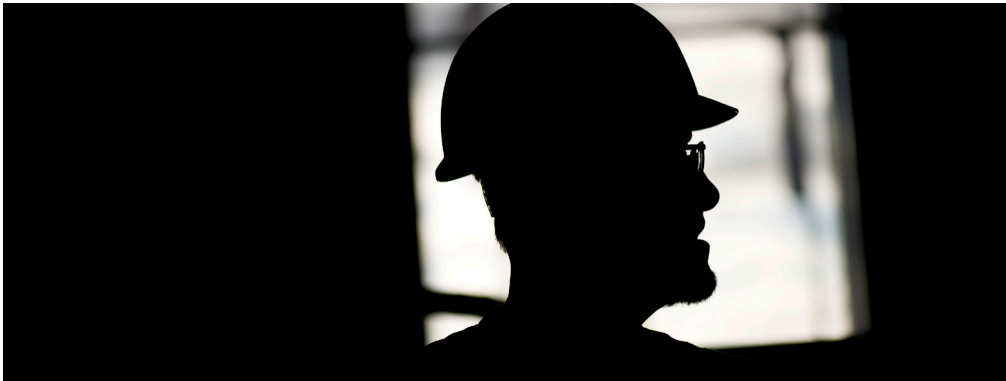
- Mennesker
- Miljø
- Leverandører

Rapporten er opdelt i de førnævnte hovedområder, og i hvert afsnit er der redegjort for strategi, risici, handlinger, nøgletal og resultater.

## Forretningsmodel

Lemvigh-Müller er Danmarks største stål- og teknikgrossist med et sortiment bestående af mere 300.000 varenumre, som dækker brancher som el- og VVS-installation, industri, bygge og anlæg samt stålindustrien. Vi har 1.200 medarbejdere fordelt på 24 lokationer rundt om i landet, som primært beskæftiger sig med salg, logistik og indkøb.





## Politik

Hos Lemvigh-Müller anser vi vores medarbejdere for at være den bærende kraft for at få virksomheden til at fungere optimalt i dagligdagen, og af den årsag vægter vi vores medarbejders trivsel og arbejdsmiljø højt. Derfor arbejder vi for at:

- udvikle medarbejderne, så de kan og motiveres til at 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 i 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, at medarbejderne behandles ansvarligt i forbindelse med organisatoriske ændringer
- respektere menneskerettighederne og agere på hændelser vedrørende disse
- imødegå korrupsion og bestikkelser

## Strategi

At være menneskelig er en af vores grundlæggende værdier, og vi vægter vores medarbejdere og medmennesker højt. For at leve op til vores målsætninger om et godt arbejdsmiljø fokuserer vi på 7 områder: udvikling, arbejdsmiljø, menneskerettigheder, sociale projekter, trivsel samt omsorg for organisationen og omverdenen.

### Udvikling

Hos Lemvigh-Müller arbejder vi for at udvikle vores medarbejdere, 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 bliver afdækket gennem årlige medarbejderud-

viklingssamtaler eller ved, at ledelsen vurderer, at der er behov for et generelt kompetenceløft i dele af virksomheden. Derudover bliver behovet for lederudvikling vurderet gennem en måling af trivsel og ledelse, som gennemføres hvert andet år.

Vi mener, at det er nødvendigt at fokusere på medarbejdernes kompetencer, så de kan følge med samfundets udvikling og forventninger. Samtidig er det nødvendigt, at vores medarbejdere er lovlighedsrettet uddannet, så national og international lov overholdes ved udførelse af daglige arbejdsopgaver. Hvis vi ikke sætter udvikling højt på dagsorden, er der risiko for personskader, dårligt omdømme, øget personaleomsætning og forringede forretningsmuligheder, som vil have direkte indflydelse på virksomhedens indtjening og overskudsgrad.

### Arbejdsmiljø

Det er vores ambition, at alle medarbejdere dagligt går sunde og raske hjem – og efter endt ansættelse forlader os sunde og raske. Det gør vi ved at skabe et sikkert 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.

Der skal konstant være ledelsesfokus og –opbakning på arbejdsmiljøområdet, så antallet af arbejdsulykker bliver reduceret, og der ved risikovurdering og forebyggelse sikres, at ulykken ikke gentager sig. Den samme indsats skal ske for nedbringelsen og forebyggelsen af arbejdsbetingede lidelser, dårligt psykisk arbejdsmiljø m.v. Er der ikke konstant fokus på netop det, og har vi ikke målsætninger for et bedre arbejdsmiljø, vil en øget risiko for arbejdsulykker og sygefravær forringe virksomhedens image som en attraktiv arbejdsplads, øge personaleomsætningen samt medføre økonomiske omkostninger.

### Menneskerettigheder

Vi bestræber os på 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. Vi accepterer ikke diskrimination af nogen art. Derfor arbejder vi hos Lemvigh-Müller ud fra de internationalt erklærede menneskerettigheder, som er beskrevet i UN Global Compacts 10 principper. De gælder både, når vi ansætter, og når leverandørerne underskriver virksomhedens Code of Conduct (se separat afsnit vedr. leverandører). Kommer det Lemvigh-Müller til kende, at der udøves diskrimination, handles der straks, og det kan medføre ansættelsesretslige konsekvenser.

# Mennesker



Det afgørende kriterium for at besætte ledende stillinger i virksomheden er fortsat, at kompetencer, værdier og potentiale er på plads. Vi er en del af en branche, der historisk set har haft en overrepræsentation af mænd. Men det er Lemvigh-Müllers politik, at begge køn skal opleve samme muligheder for at blive ansat i ansøgte stillinger samt muligheder for at opnå en lederstilling. Vi vurderer, at der er risiko for, at medarbejderne kan blive udsat for bevidst eller ubevidst overtrædelse af menneskerettighederne fx ved diskrimination af forskellig art. Det efterlader ligeledes en risiko for forringet omdømme og økonomiske konsekvenser af sådanne sager, og de vil derfor blive taget meget alvorligt.

## Antikorruption og bestikkelse

Hos Lemvigh-Müller arbejder vi for antikorruption og mod bestikkelse både i egen organisation og ud mod vores samarbejdspartnere, og vi accepterer ikke korruption eller bestikkelse af nogen art. Kommer det Lemvigh-Müller til kende, at der foregår korruption eller bestikkelse, vil det få retslige/ansættelsesretslige konsekvenser.

Vi vurderer, at der er en risiko for korruption og bestikkelse i handelsbranchen, men den er minimal i forhold til de markeder, hvorpå Lemvigh-Müller agerer. Der er dog risiko for, at der sker korruption eller bestikkelse ude i leverandørkæden, hvor Lemvigh-Müller ikke har direkte indflydelse i samarbejdet.

## Sociale projekter

Lemvigh-Müller arbejder for at sikre, at medarbejderne behandles ansvarligt i forbindelse med organisatoriske ændringer. Samtidigt påtager virksomheden sig et socialt ansvar over for udsatte grupper i samfundet bl.a. 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 form for diskrimination.

Vi vurderer, at hvis vi ikke aktivt tager ansvar i forbindelse med interne og eksterne sociale projekter, vil det gå ud over vores omdømme i lokalsamfundet. Ligeledes kan det blive svært at fastholde udsatte medarbejdere og tiltrække fremtidig arbejdskraft, hvilket kan have betydning for vores omsætning og overskudsgrad.

## Trivsel

Trivsel er en vigtig forudsætning for en sund virksomhed, og Lemvigh-Müller

har derfor konstant fokus på at sikre, at alle medarbejdere trives.

Lemvigh-Müller vurderer, at hvis vi ikke fokuserer på medarbejdernes trivsel, kan konsekvenserne være øget personaleomsætning samt øget antal af stress-/sygdomsramte medarbejdere. Det vil medføre flere omkostninger og mindre overskudsgrad for virksomheden.

## Omsorg for organisationen og omverdenen

Vi hos Lemvigh-Müller udviser omsorg for egne medarbejdere samt det samfund, vi bevæger os i. Lemvigh-Müllers fonde har bl.a. til opgave at understøtte virksomhedens levedygtighed og effektivitet, og de påtager sig ligeledes et socialt ansvar for medarbejderne. Derudover støtter fondene kulturelle, sociale og produktive formål i Danmarks bedste interesse.

Vi vurderer, at det er i virksomhedens interesse, at der ydes den bedst mulige omsorg for egen organisation, da det ellers vil kunne medføre manglende trivsel hos medarbejderne, som kan have flere omkostninger samt øget personaleomsætning til følge.

## Handlinger

### Udvikling

Udbuddet af uddannelser til grupper af medarbejdere eller individuelle medarbejdere tilpasses ud fra organisationens behov primært ud fra den årlige opfølgning på afholdte medarbejderudviklingssamtaler samt målsætninger i den til enhver tid gældende strategi.

I 2016 har der været fokus på uddannelse af Lemvigh-Müllers ledere gennem uddannelsesprojektet "Le Mans". Uddannelsen er en akademiuddannelse med afsluttende eksamen og er tilrettelagt ud fra virksomhedens behov i samråd med Kompetencecenter Silkeborg. Uddannelsen skal understøtte gennemførelsen af virksomhedens strategi for 2017 ved at give lederne et generelt kompetenceløft.

Som supplement til lederuddannelsen er der udviklet et uddannelseskatalog med supplerende kurser. Flere af disse kurser tilbydes også til relevante medarbejdere.

Individuelle uddannelser af kortere eller længere varighed aftales altid ud fra et personligt eller organisatorisk behov og koordineres typisk i samarbejde med HR-afdelingen.

Elever er et vigtigt og prioriteret udviklingsområde i Lemvigh-Müller. Derfor er virksomheden også repræsenteret i Det Faglige Udvalg for Handelsuddan-



nelsen og i Lokale UddannelsesUdvalg (LUU).

## Arbejds miljø

I 2016 blev der sat gang i en ny strategi for nedbringelsen af arbejdsulykker. Strategien er i første omgang udrullet på stållagerne i Randers og Køge. Udover kortlægning af risici og heraf igangsatte kort- og langsigtede handlingsplaner, indeholder opstarten også beslutning og udrulning af nye sikkerhedsregler og procedurer, som alle skal sikre medarbejderne mod ulykker og unødigt nedslidning.

Også lagrene i Kolding og Odense er kortlagt, og tiltag er igangsat ud fra risici. Ulykkesstrategien rulles ud på disse lokationer i 2017 dog med flere igangsatte tiltag i 2016.

For administrationsområdet har der været fokus på arbejdsmiljø i dagligdagen via arbejdsmiljørundgange samt opstramning af procedure for introduktion til nye medarbejdere.

Lemvigh-Müller har investeret i indkøb af et nyt arbejdsmiljøledelsessystem, som i samarbejde med arbejdsgrupper og leverandør er udviklet til virksomheden. Det vil – med uddannelse af arbejdsmiljøorganisationen i starten af 2017 og efterfølgende implementering i alle afdelinger – medvirke til systematisering, opfølgning samt mulighed for at målrette fremtidige arbejdsmiljøindsatser.

## Menneskerettigheder

For at forstå Lemvigh-Müllers ansvar og forpligtelser ifølge menneskerettighederne har virksomheden deltaget på kurset UNGPs Compliance Lab og efterfølgende igangsat en vurdering af virksomheden i forhold til de enkelte artikler. Arbejdet begyndte i 2016, men blev ikke endeligt gennemført ved årets udgang.

*Køns mæssig sammensætning af ledelsen* – Er to kandidater vurderet på samme niveau, prioriterer de rapporteringspligtige selskaber ansættelsen af en eventuel kvindelig kandidat. Når bestyrelsesposter bliver ledige, vil vi bestræbe os på at besætte dem køns mæssigt ligevægtigt. Derudover har vi i 2016 arbejdet for, at vores employer branding i højere grad gør det mere attraktivt for kvindelige kandidater at søge ledelsesstillinger i virksomheden, herunder fokus på karriereudvikling, mentorordninger, ligelig fordelt efteruddannelse, instruktion til head hunters om short-lists med både mandlige og kvindelige navne mv.

*Antikorruption og bestikkelse* – Lemvigh-Müller har skriftlige retningslinjer for antikorruption og bestikkelse, hvori det helt specifikt bliver beskrevet, at det ikke er acceptabelt. Lemvigh-Müller har oprettet en whistleblower-ordning, hvor overtrædelser kan angives, som netop understøtter dette punkt.

## 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.

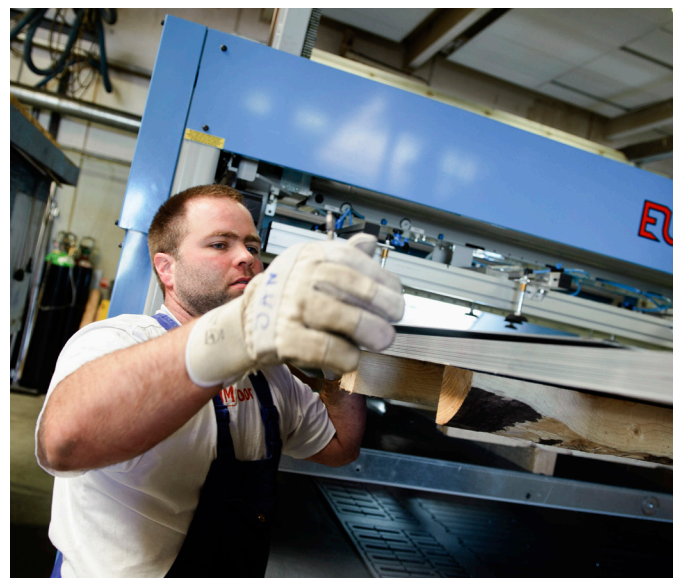
*Praktikanter og løntilskud* – Lemvigh-Müller har stor fokus på at have praktikanter og medarbejdere i løntilskud i de stillinger, hvor det giver mening for både organisationen og den enkelte. Praktikker oprettes altid i samarbejde med enten jobkonsulenter eller uddannelsesinstitutioner.

## Trivsel

*Trivsel og Go' Ledelse* – Der er i 2016 gennemført en stor trivselsundersøgelse for hele virksomheden, der måler på både trivsel og ledelse.

## Omsorg for organisationen og omverdenen

*Lemvigh-Müller Fondene* - Lemvigh-Müller-koncernens overskud går blandt andet til langsigtede investeringer i koncernens udvikling.



# Mennesker



Lemvigh-Müller Fonden har til formål at yde støtte til at fremme kulturelle, sociale og produktive formål til det bedste for Danmark og dets befolkning samt at sikre Lemvigh-Müller-koncernens levedygtighed og effektivitet bl.a. ved at yde støtte til medarbejderne eller grupper af medarbejdere i koncernen. 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 ofte støtte de formål/personer, der ikke er så økonomisk velpolstrede og ikke modtager offentlig støtte.

Desuden har Lemvigh-Müller Fonden et samarbejde om studielegater og *scholarships* med flere uddannelsesinstitutioner.

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 ofte 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 efterkommere af Lemvigh-Müller-koncernens stifter, ligesom der gives støtte til f.eks. 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* – 41 ledere har været igennem Le Mans-lederuddannelsen i 2016. Uddannelsen var en stor succes med en gennemsnitlig overordnet tilfredshed på 4,63 på en skala fra 1-5.

*Pit Stop-uddannelser* – 136 medarbejdere hvoraf de fleste er ledere har gennemført ét eller flere af de 9 forskellige Pit Stop-kurser. Kurserne har blandt andet omhandlet personlig effektivitet, projektledelse, feedback og præsentationsteknik.

*Elever* – I 2016 har Lemvigh-Müller oprettet 26 uddannelsesaftaler med elever inden for handel, kontor, lager og transport. De fleste af aftalerne er uddannelsesaftaler for hele hovedforløbet, men vi har også indgået restaftaler på enkelte elever. Der var i alt 52 igangværende uddannelsesaftaler i 2016, hvoraf 9 er voksenelever.

*IGU-elever* – Som noget nyt er der indgået 4 IGU-aftaler (Integrationsgrunduddannelse). Ansættelsen af de 4 IGU-elever er sket i samarbejde med AMU Fyn og Odense Kommune. Samarbejdet har gjort det muligt at oprette et sproghold for flygtninge på AMU Fyn. Eleverne har været på et forløb, hvor de har modtaget intensiv sprogundervisning og forventes at kunne modtage arbejdsinstruktioner på dansk.

### Arbejds miljø

Arbejds miljø har i 2016 fået ekstra fokus, hvilket bl.a. indebærer en målsætning, som sigter imod 0 ulykker. Både topledelsen, driftsledelsen og arbejds miljøorganisationerne har alle taget ansvar i at få udbredt og inddraget medarbejderne for at opnå denne målsætning. Derfor er der sket organisatoriske ændringer inden for arbejds miljøområdet, der er via kortlægninger og tiltag stor synlighed i dagligdagen, og som følge deraf er der også sket ændringer, som er medvirkende til bedre og mere sikre arbejdspladser for medarbejderne.

Skærpede sikkerhedsregler, øget opfølgning og tilsyn af arbejdets udførelse samt risikovurderinger af maskinsikkerhed og arbejdsprocesser, med deraf yderligere sikkerhedsforanstaltninger, har også synliggjort virksomhedens målsætning om at gøre alle arbejdspladser sikre og optimalt indrettet.

### Menneskerettigheder

Lemvigh-Müller har ikke haft sager om overtrædelse af menneskerettigheder i 2016.

*Kønsmæssig sammensætning blandt ledelsen* – Ved udgangen af 2016 bestod koncernens medarbejdere af 26 pct. kvinder og 74 pct. mænd, hvilket er uændret i forhold til 2015. Blandt koncernens ledere er kønsfordelingen 15 pct. kvinder og 85 pct. mænd, hvilket er et fald af kvinder i forhold til 2015. Der er ved udgangen af 2016 ingen kvinder blandt de generalforsamlings-valgte bestyrelsesmedlemmer i de rapporteringspligtige selskaber.

Der har i året været en enkelt udskiftning i bestyrelserne for de rapporteringspligtige selskaber, og på trods af bestræbelserne om at besætte posterne kønsmæssigt ligevægtigt, så valgte generalforsamlingen mænd i begge tilfælde, med fokus på de særlige kvalifikationer disse personer besidder. De rapporteringspligtige selskabers mål blev ikke nået som håbet i 2016, og der vil ved førstkommande lejlighed blive sat nye ambitiøse og realistiske mål.

### Antikorruption og bestikkelse

Lemvigh-Müller har ikke haft sager omkring korruption eller bestikkelse i 2016.



## Sociale projekter

**Virksomhedscenter** – 41 kandidater har været i gang med et 4-26 ugers forløb med en ugentlig arbejdstid strækkende fra 8-37 timer. Løbende har der været 8-12 kandidater ad gangen.

**Løntilskud** – Efter forudgående afklaring/praktik i min. 13 uger og efter dialog med virksomhedscenteret har 4 medarbejdere været ansat med løntilskud i løbet af 2016.

**Praktik** – 12 elever har i 2016 været i praktik i 2-8 uger i Odense, mens der har været 19 ulønnede praktikanter i øvrige afdelinger.

## Trivsel

**Trivsel og Go' Ledelse** – Lemvigh-Müller gennemførte i 2016 en omfattende trivsels- og ledelsesmåling. Svarprocenten ved undersøgelsen lå på 93 pct., og den overordnede tilfredshed endte på 4,3 ud af en skala fra 1 til 5.

Sammenlignet med seneste måling fra 2014 er der fremgang i vurderingen af nærmeste leders tydeliggørelse af mål og resultater samt kundefokus og Lemvigh-Müller som organisation. Hele 91 pct. af medarbejderne er tilfredse med deres job.

## Omsorg for organisationen og omverdenen

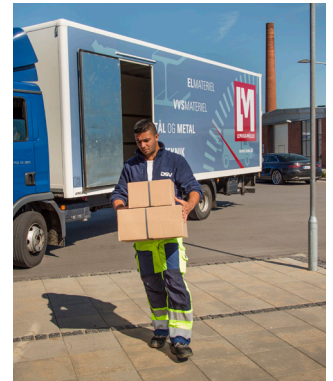
**I.F. Lemvigh Müllers Fond** – I 2016 uddelte fonden i alt til almennyttige formål og efterkommere af Lemvigh-Müller-koncernens stifter Johan Frederik Lemvigh-Müller ca. 12,0 mio. kr.

**Lemvigh-Müller Fonden** – I 2016 uddelte fonden i alt ca. 12,0 mio. kr. i støtte til at fremme kulturelle, sociale og produktive formål til det bedste for Danmark og dets befolkning samt støtte til medarbejderne eller grupper af medarbejdere i koncernen.

For at visualisere vores handlinger sammenlignes mål med realiserede tal for 2016 (figur 1).

Figur 1:

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Mål 2016
Antal medarbejdere	1.352	1.210	1.194	1.203	1.219	1.237	1.252	
Medarbejdere i fleksjob (%)	2,0	2,1	2,2	3	3,5	2,8	2,3	2,7
Medarbejdere på §56 (%)	2,1	1,3	1,6	2	1,7	1,6	1,2	2,0
Medarbejdere løntilskud				0,3	0,7	1,0	0,3	0,5
Indgåede nye uddannelsesaftaler for elever/lærlinge (%)				1,8	2,4	2,5	2,0	2,0
Igangværende elever med uddannelsesaftale (%)					5,2	6,2	4,0	5
Fravær sygdom (%)	4,3	4,0	4,3	3,3	2,5	3,5	3,6	3,0
Fravær % pga. arbejds-skader					0,18	0,23	0,12	0,07
Arbejdsskader med fravær	43	43	35	35	42	40	42	20
Incidens arbejdsskader (pr. 1.000 medarbejdere)	31,8	35,5	29,3	29,1	34,5	32,3	33,6	16,2
Medarbejderfordeling i køn (%), samlet for virksomheden								
- Kvinder	28,0	26,1	25,0	25,8	25,5	25,9	25,8	29
- Mænd	72,0	73,9	75,0	74,2	74,5	74,1	74,2	71
Medarbejderfordeling i køn (%), Alle ledere								
- Kvinder		14,0	15	15,3	16,3	13,4		20
- Mænd		86,0	85	84,7	83,7	86,6		80
Medarbejderfordeling i køn (%), øverste ledelse (bestyrelse + direktion)								
- Kvinder			0	0	0	0	0	17
- Mænd			100	100	100	100	100	83
Medarbejdernes aldersfordeling (%)								
18 – 36 år	23,8	23,0	22,2	22,3	22,5	22,5	22,2	
37 – 50 år	48,8	48,1	48,3	47	44,7	42,7	41,8	
51 – 59 år	22,2	22,9	22,6	22,9	23,5	25,2	26,1	
60 –	5,2	5,9	6,9	7,9	9,3	9,7	9,8	
Medarbejdertilfredshed								
	3,8	-	4,2	-	4,3	-	4,3	4,0



## Politik

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.

## Strategi

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 mål 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 proportionel 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 afhængigt af, om det er meget kolde eller varme vintre. Vores el- og varmekonsum er meget afhængigt 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 elforbrug pr. m<sup>2</sup>.



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

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

For at få et 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.

Der er gennemført et energisyn på 12 lokationer for at skabe et overblik over hvilke fokusområder, der med fordel kan arbejdes med for at reducere miljø-nøgletal.

## Handlinger

### Bygninger

Der er iværksat konkrete energioptimeringsprojekter i bl.a. Kolding, Køge og Odense i løbet af 2016. I Odense er der bl.a. installeret LED-armaturer, et forbedret varmestyringssystem, isolering af portsluser og installation af energieffektive ovenlysvinduer samt montering af lavenergivinduer i administrationsbygningen.

### Transport

I Lemvigh-Müller har kunderne højeste prioritet, og derfor er det afgørende, at vi i vores samlede transportløsning kører miljørigtigt og har fokus på løbende forbedringer på brændstofforbruget i henholdsvis firmabiler og lastbiler. For firmabiler var målet i 2016 at styrke energiklasserne for hele bilparken, og målsætningen var at forbedre det gennemsnitlige brændstofforbrug med 2 km/l. Vi nåede en forbedring på 1,84 km/l fra gennemsnitlig 21,96 km/l til 23,80 km/l.

For lastbiler er der gennemført Øko-drive-kurser for alle chauffører med opstart i 2015 og fuldt gennemført i andet kvartal af 2016. Målsætningen var et gennemsnit på 7,0 i køremåde, som er det samlede resultat af alle måleparametrene i at køre lastbil med det laveste brændstofforbrug. Med udgangen af 2016 er der opnået et gennemsnit pr. lastbil på 7,21 i køremåde. Resultatet er opnået til trods for, at sværhedsgraden på ruterne er øget med flere ton,

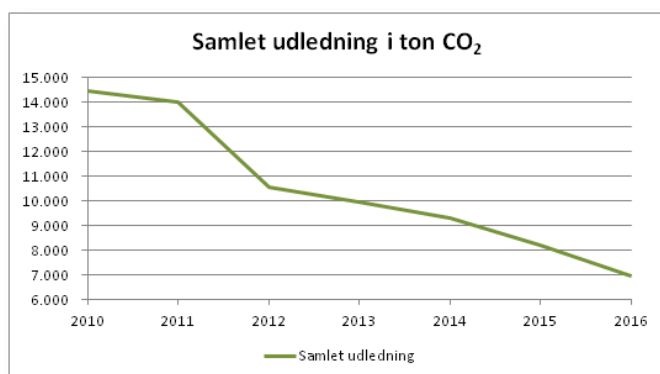




flere stop og dermed flere nedbremsninger og opgasninger. Til trods for en forøgelse på 3 tons gods i gennemsnit pr. kørt kilometer er kørselsforbruget gået fra 2,7 kilometer pr. liter brændstof til 2,6 kilometer pr. liter brændstof.

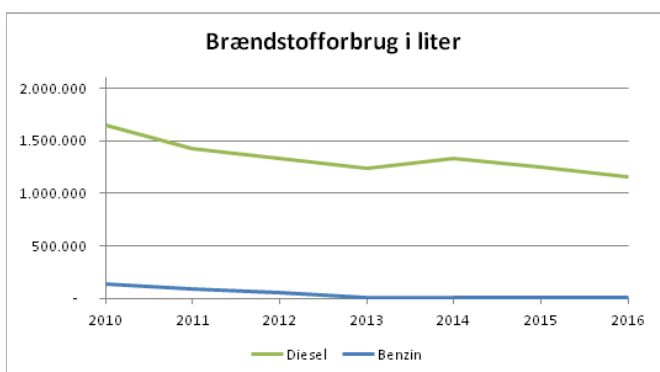
## Resultater

Figur 2:

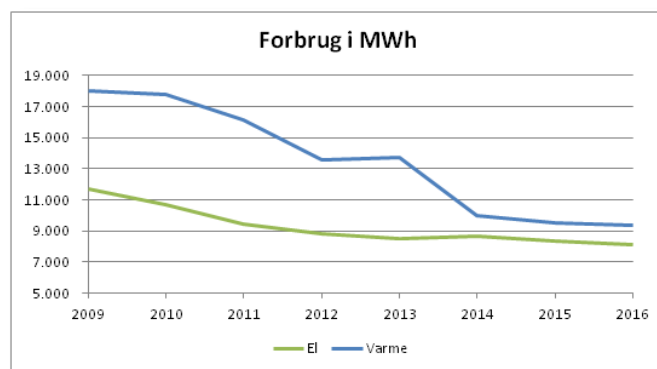


Den samlede CO<sub>2</sub>-udledning er faldet med 12,5 pct. i forhold til 2015 og 25,4 pct. i forhold til 2014. Den positive udvikling ses specielt på transport og varmeforbrug. Varmeforbruget pr. kvadratmeter er faldet. På trods af større tonnage af stål til udbringning af vores lastbiler i 2016 er det samlede dieselforbrug faldet markant grundet indkøb af nye og mere miljørigtige firmabiler og lastbiler.

Figur 3:



Figur 4:



Figur 5:

Nøgletal miljø	2013	2014	2015	2016
Vandforbrug (m <sup>3</sup> )	11.680	10.848	11.874	11.040
Elforbrug (MWh)	8.512	8.645	8.393	8.142
Varmeforbrug (MWh)	13.732	9.979	9.558	9.349
Brændstof - Diesel (l)	1.239.600	1.329.829	1.250.638	1.154.631
Brændstof - Benzin (l)	2.724	2.416	6.447	6.842
Samlet udledning (tons CO <sub>2</sub> )	9.949	9.312	8.191	6.942
Nøgletal miljø	2013	2014	2015	2016
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> )	Forbrug pr. m <sup>2</sup> (263.936 m <sup>2</sup> )
Elforbrug (kWh/m <sup>2</sup> )	32,4	32,7	31,7	30,8
Varmeforbrug (kWh/m <sup>2</sup> )	52,3	37,8	36,1	35,2

# Leverandører



## Politik

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 til vores leverandører til fordel for alle parter
- 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

## Strategi

Der måles på følgende:

- Andel af lagervareleverandører med Code of Conduct i pct. af omsætning
- Mål for Ståldivisionen 2016: 75 pct.
- Mål for Teknikdivisionen 2016: 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 10 principper i FN's Global Compact vedr. menneskerettigheder, miljø og korruption

*Kina* – en væsentlig opgave for indkøb af produkter 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 vores Code of Conduct. Alle samarbejdspartnere og udvalgte leverandører vil før eller siden blive auditeret af Lemvigh-Müller ud fra fastlagte retningslinjer, som indeholder væsentlige kontrolpunkter på kvalitet, miljø, produktsikkerhed og menneskerettigheder.

## 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 vores krav. Der er fokus på de leverandører, der står for den største del af omsætningen.

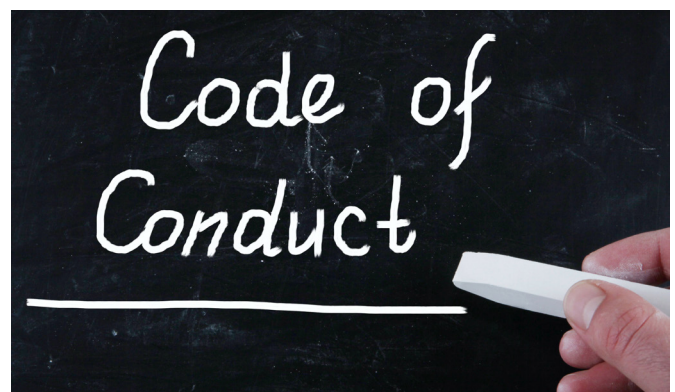
Teknikdivisionen har i 4. kvartal forhandling med de væsentligste leverandører. Nogle leverandører forhandles ikke hvert år, da vi har en løbende aftale/Code of Conduct, som gælder, indtil en af partnerne opsiger aftalen.

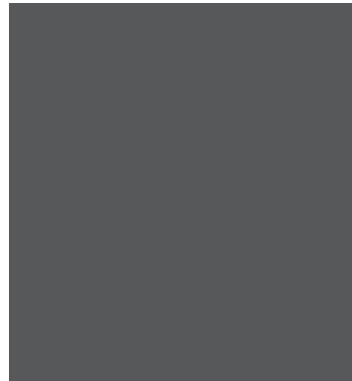
For Teknikdivisionen dækker antallet af varelagerleverandører med samhandelskontrakter og dermed underskrevne Code of Conduct 96 pct. af omsætningen. For ståldivisionen er tallet 83 pct.

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

Ståldivisionen, som er ISO 9001-certificeret, evaluerer leverandører i henhold til retningslinjerne beskrevet i internt Lemvigh-Müller-dokument. Væsentlige leverandører evalueres én gang årligt og øvrige leverandører evalueres efter behov. Stålafdelingen har i 2016 foretaget 30 besøg hos udenlandske leverandører. Alle de besøgte leverandører var uden bemærkninger til de 10 principper.

I forbindelse med kvalificering af nye leverandører til Teknikdivisionen er der etableret en procedure for risikovurdering af henholdsvis produkter og leverandørprofil, og nødvendige afhjælpende tiltag bliver sat i værk. Proceduren er delvist implementeret i sidste kvartal af 2016, og vi forventer, at den styrker specielt udvælgelsen af de ansvarlige leverandører og samarbejdspartnere.

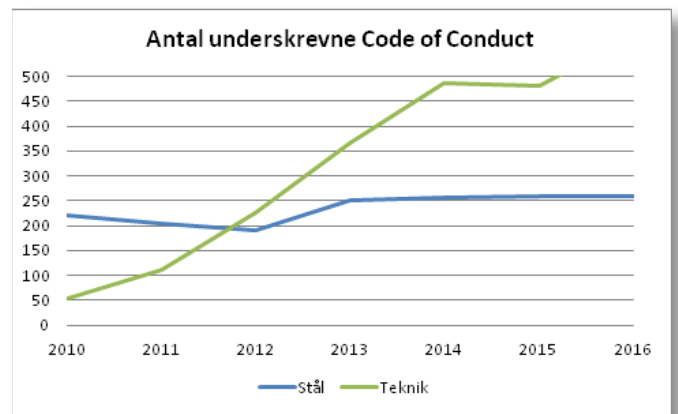




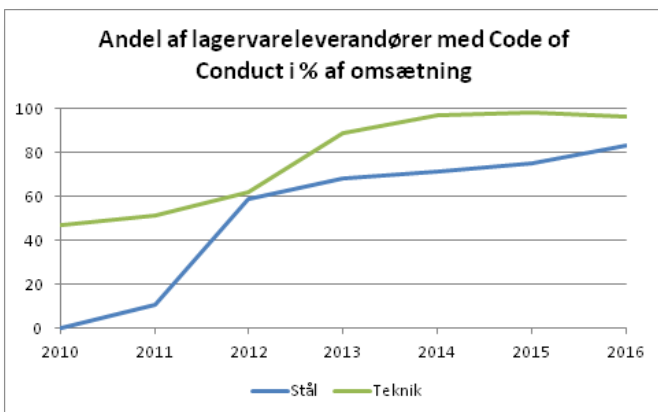
**Figur 6:**

Nøgletal leverandører Teknikdivisionen	Resultat 2016	Mål 2016
Andel af lagervareleverandører med Code of Conduct i % af omsætning	96	95
Nøgletal leverandører Ståldivisionen	Resultat 2016	Mål 2016
Andel af lagervareleverandører med Code of Conduct i % af omsætning	85	75
Antal underskrevne Code of Conduct	258	-
Antal af udenlandske leverandører, hvor der har været foretaget gennemgang i forhold til de 10 principper	30	-

**Figur 8:**



**Figur 7:**



**Figur 9:**

