

Redegørelse for samfundsansvar 2013

**Lovpligtig redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens § 99 a og b.
Redegørelsen udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i virksomhedens årsrapport 2013.**

Samfundsansvar

Der er en unik historie knyttet til VELUX Gruppens arbejde med samfundsansvar. Allerede tilbage i 1965 formulerede vores grundlægger, Villum Kann Rasmussen, sin mønstervirksomhedsmålsætning. Med mønstervirksomhed mente han en virksomhed, der arbejder med samfundsnyttige produkter, og som behandler sine kunder, leverandører, medarbejdere af alle kategorier og aktionærer bedre end de fleste andre virksomheder.

Mønstervirksomhedsmålsætningen danner stadig grundlag for vores måde at drive forretning på. Vi dokumenterer, hvordan vi agerer som ansvarlig virksomhed i vores CR-rapport, the VELUX Group Corporate Responsibility Report 2013. Den viser, at der er en rød tråd fra målsætningen om at være mønstervirksomhed til vores nuværende aktiviteter og CR-resultater.

Nedenfor gøres rede for aktiviteter og resultater på fem indsatsområder.

Arbejds miljø

Vores politik om sikkerhed på arbejdspladsen indeholder fem principper:

- At arbejde sikkert er en betingelse for ansættelse
- Ledelsen er ansvarlig for forebyggelse af ulykker og personskader
- Vi tager altid tid til at optimere sikkerheden på arbejdspladsen
- Vi er alle ansvarlige for vores egen og for vores kollegers sikkerhed
- Vi vil sikre, at alle medarbejdere er involverede, trænede og kompetente i sikker adfærd

Vi arbejder systematisk på at forbedre sundheden og sikkerheden i vores virksomhed gennem vores OHSAS 18001-managementsystem, der omfatter alle fabrikker. Derudover er VELUX Safety Excellence rullet ud på alle fabrikker for at opbygge en stærk sikkerhedskultur og nedbringe arbejdsrelaterede skader.

I 2013 var der 0,3 tabte arbejdstimer per 1.000 arbejdstimer. Det er 0,2 under vores mål på 0,5 og samtidig et historisk lavt antal. Vi har også registreret et fald i antallet af arbejdsulykker. Fra sidste års 3,9 arbejdsulykker pr. million arbejdstimer er tallet faldet til 2,4. Målet for i år var dog på 1,75 ulykker pr. million arbejdstimer. Selvom målet ikke blev nået, anses 2013 alligevel for at være et tilfredsstillende år, da vi har nået et historisk lavt antal både for arbejdsulykker og tabte arbejdstimer.

Menneskerettigheder

VELUX Gruppen har ikke en selvstændig politik for menneskerettigheder, men følger mønstervirksomhedsmålsætningen.

Mønstervirksomhedsmålsætningen understøtter en værdibaseret og ansvarlig adfærd på alle niveauer af organisationen, herunder også en adfærd som respekterer menneskerettighederne.

Alle vores produktrelaterede leverandører bliver bedt om at underskrive vores adfærdskodeks for leverandører, som indeholder krav om at respektere menneskerettigheder. 97 % af vores leverandører har i 2013 underskrevet vores adfærdskodeks, hvilket er over vores mål på 95 %. De resterende er i proces.

97 % af det træ, vi køber, kommer fra skove, der er certificeret efter FSC eller PEFC internationale standarder, og resten er fra kontrollerede kilder. Skove certificeret efter disse standarder underkastes en uafhængig vurdering, der omfatter menneskerettighedsaspekter. Vi vil forsætte med at udbygge vores forståelse af vores ansvar for at respektere menneskerettighederne.

Kvinder i ledelsen

Bestyrelsen for VELUX A/S fastsatte pr. 1. april 2013 måltal for kvinder i ledelsen i VELUX Gruppens danske selskaber.

Andelen af generalforsamlingsvalgte kvindelige bestyrelsesmedlemmer i VELUX A/S var ved udgangen af 2013 20 %, mens der ikke var kvinder i bestyrelsen i VELUX Gruppens øvrige danske selskaber. Dette var også situationen pr. 1. april 2013.

Målet er, at disse andele skal være højere senest 1. april 2017. Det konkrete mål er mindst en kvinde (mere) i bestyrelserne. Opfølgning på det etablerede måltal sker minimum en gang årligt i de nævnte selskabers bestyrelse.

For den øvrige ledelse ønsker VELUX Gruppen at understøtte, at både mænd og kvinder har mulighed for at besidde lederstillinger på alle niveauer. Politikker, processer og værktøjer for rekruttering, udvikling og træning er derfor uden skelen til køn, og der indgår elementer, der skal øge andelen af det underrepræsenterede køn (aktuelt kvinder) i lederstillinger. Eksempelvis tilbydes en stilling til kvinden, hvis en mand og kvinde er lige kvalificerede.

Ved udgangen af 2013 var der ingen kvinder i VELUX Management Group (VMG), mens andelen af kvinder i øverste ledelseslag under VMG er på 16 %.

Miljø- og klimaforhold

Vores miljøpolitik tilsiger, at vi vil:

- designe vores produkter, så deres miljøpåvirkning ved fremstilling, brug og bortskaffelse mindskes,
- bruge råvarer, vand og energi effektivt for at mindske vores påvirkning af miljøet,
- reducere affald og udledning fra vores aktiviteter,
- opretholde høje standarder for sikkerhed på arbejdspladsen for vores medarbejdere og fremme ansvarlig miljøadfærd,
- samarbejde med vores leverandører, kunder og andre samarbejdspartnere for at opnå højere miljøstandarder,
- fortsat være opmærksomme på nye muligheder for at forbedre de miljømæssige kvaliteter af vores produkter og produktionsmetoder, ud over hvad der almindeligvis forventes.

Vi har siden 1997 haft ISO 14001-certificerede miljøledelsessystemer på alle vores fabrikker.

Klimastrategi

Det største bidrag, vi yder til kampen mod klimaændringer, er gennem vores produkter. Parallelt med at vi hjælper vores kunder med at nedbringe deres klimapåvirkninger, har vi sat ambitiøse mål for at reducere CO₂-udledningen fra vores drift.

Vores mål er at:

- reducere vores CO₂-udledning med 20 % i 2012 målt i forhold til basisåret 2007
- reducere vores CO₂-udledning med 50 % i 2020 målt i forhold til basisåret 2007.

I 2013 udledte vi 87000 tons CO₂. Sammenlignet med vores 2007-baseline har vi reduceret CO₂-udledningen med 19 %. De resterende reduktioner for at nå 2020-målene i de kommende år opnås ved fortsat at arbejde på at forbedre vores energieffektivitet og øge brugen af grønnere energiresurser.

Bekæmpelse af korruption

VELUX Gruppen har haft en anti-korruptionspolitik siden 2010. Vi har nul-tolerance over for korruption, hvad enten det drejer sig om VELUX Gruppens medarbejdere eller andre, der handler på vores vegne. Det afspejles i vores anti-korruptionspolitik, der giver instruktion til medarbejderne om interessekonflikter, bestikkelse, afpresning, facilitation payment, hvidvaskning, gaver, underholdning og velgørenhed.

I 2013 har 90 % af vores ca. 120 ledende medarbejdere gennemført VELUX Gruppens anti-korruption e-learning kursus. Målet med kurset er at sikre, at politikken er forstået og give anledning til refleksion i forhold til de situationer, der kan opstå.

Læs mere om vores CR-arbejde i VELUX Group Corporate Responsibility Report 2013, www.cr2013.velux.com