

Denne CSR-rapport indgår som en del af ledelsesberetningen til årsrapporten for 2013 for Bagger-Sørensen & Co. A/S

CSR-rapport 2013

Bagger-Sørensen Koncernen er en lokalt forankret gruppe af virksomheder, som har hovedsæde i Vejle. Koncernen samarbejder dog med leverandører og partnere over hele verden, hvilket medfører et stadigt stigende fokus på det CSR-ansvar, der ligger uden for hovedsædet i Vejle.

Internt i koncernen har der altid været fokus på at drive forretningen på en samfundsmæssig, økonomisk og miljømæssig forsvarlig måde. Det stigende globale udsyn i koncernen har dog medført et øget fokus på de forpligtelser og det ansvar, man har som global erhvervsdrivende koncern.

På denne baggrund udarbejdede Bagger-Sørensen Koncernen i 2011 et CSR-kodeks, som skal være med til at sikre, at koncernens forretninger udføres på human og samfundsmæssig forsvarlig vis, både internt og hos eksterne partnere og leverandører. CSR-kodekset dækker primært en række områder inden for arbejdstagerforhold, sikkerhed, miljø samt undgåelse af korrupsion og bestikkelse.

I 2012 søsattes et træningsforløb for en særligt udvalgt gruppe medarbejdere i koncernen. Denne CSR-gruppe blev af en ekstern konsulent trænet i diverse CSR-relaterede problemstillinger. Træningsforløbet mandede ud i både øget oplysning og opmærksomhed omkring relevante CSR-problematikker samt en risikomatrix til brug i forbindelse med evaluering af eksterne leverandører. Denne risikomatrix er siden blevet brugt som udgangspunkt for et spørgeskema, som er blevet sendt ud til en række af koncernens leverandører. CSR-gruppen har efterfølgende i løbet af 2012 og 2013 evalueret spørgeskemaerne og kontakten de firmaer, der afgav afvigende svar, med uddybende spørgsmål.

Hensigten med denne undersøgelse var at få de forskellige leverandører til at tage stilling til Bagger-Sørensen Koncernens CSR-politik og derved opnå et særligt fokus på de områder inden for CSR, der er væsentlige for koncernens fremtidige virke.

I fremtiden er det planlagt, at spørgeskemaundersøgelsen skal udvides, så den også kommer til at indbefatte koncernens joint venture-partnere. Derudover vil skemaet fremover blive medbragt, når diverse leverandører skal auditeres. Hensigten fremover er ligeledes, at der skal skabes et endnu større fokus på CSR-politik internt i koncernen via diverse kommunikationskanaler.

I Bagger-Sørensen Koncernen er menneskers rettigheder et væsentligt fokusområde, og det er således essentielt, at koncernen og koncernens partnere og leverandører afstår fra, på nogen tænkelig måde, at krænke medarbejdernes rettigheder. Menneskerettigheder har en helt central plads i koncernens CSR-arbejde, og i CSR-kodekset er koncernens holdninger hertil eksplicit beskrevet i afsnittet "Labour Rights". Det er altafgørende, at medarbejdere i koncernen, og hos koncernens partnere og leverandører, arbejder af fri vilje, ligesom al form for børnearbejde, slaveri og menneskehandel er aldeles uacceptabelt. Koncernen frasiger sig ligeledes al form for diskrimination, hvad enten det drejer sig om race, køn, religion eller lignende. I den førnævnte spørgeskemaundersøgelse blev leverandørerne således spurgt ind til disse områder for at sikre, at deres virke var i overensstemmelse med Bagger-Sørensen Koncernens CSR-kodeks.

De klima- og miljømæssige aspekter indgår ligeledes i det førnævnte spørgeskema. Klimapåvirkning er et væsentligt tema for koncernen, og leverandører og partnere, såvel som koncernen selv, skal således have som mål at minimere negativ indvirkning på miljø og klima. Eksempelvis skal der være opmærksomhed omkring brug af knappe naturressourcer, håndtering af farlige stoffer og håndtering af farligt og giftigt affald.

For arbejdet med både menneskerettigheder og klima gælder det, at begge områder i 2013 har været en del af evalueringen af koncernens leverandører som nævnt ovenfor, hvor der er blevet fulgt op på de leverandører, der afgav afvigende svar i spørgeskemaundersøgelsen.

Som nævnt i indledningen er der internt i koncernen fokus på de ansvarsområder, der beskrives i CSR-kodekset, herunder bl.a. arbejdsmiljø og trivsel blandt medarbejderne. I den forbindelse er der sket en omstrukturering af Arbejdsmiljøorganisationen, så den passer til den nutidige koncerns udformning. AMO har i løbet af 2013 ligeledes, i samarbejde med HR, arbejdet indgående med det psykiske arbejdsmiljø for at skabe de mest optimale arbejdsvilkår internt i organisationen.

I samme forbindelse har der været arbejdet med trivsel i koncernen i 2013. Målet er at skabe mere opmærksomhed og dialog omkring trivsel, og der har derfor været afholdt en række møder i koncernens Samarbejdsudvalg for at imødekomme dette, hvor der er blevet udarbejdet et nyt arbejdskoncept for trivselsmåling, som skal implementeres i hele koncernen i 2014. Der er blevet udarbejdet et inspirationskatalog med forslag til dialogemner, og dialogen om trivsel skal således foregå i de enkelte afdelinger, hvor niveauet for den generelle trivsel skal fastlægges.

Rapportering af måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen

Indledning

Selskaber i Bagger-Sørensen koncernen, herunder Fertin Pharma, har hidtil og vil fortsat tilstræbe at rekruttere de bedst egnede bestyrelsesmedlemmer, ledere og øvrige medarbejdere uanset køn, race eller religion. Koncernens rekrutterings- og personalepolitikker understøtter denne praksis.

Måltal for bestyrelsens kønsmæssige sammensætning

Som familieejet virksomhed har Fertin Pharma en langsigtet strategi og målsætning. Bestyrelsens medlemmer rekrutteres med dette for øje og har derfor langvarig tilknytning til koncernen. Denne stabilitet og kontinuitet i bestyrelsens sammensætning søges fastholdt fremover.

Bestyrelsen i Fertin Pharma består af i alt 7 medlemmer, heraf 2 medarbejdervalgte. Sidstnævnte er 1 af hvert køn. De generalforsamlingsvalgte medlemmer består af 4 medlemmer af det ene køn og et medlem af det andet køn, svarende til hhv. 80 og 20 pct. Medregnes de medarbejdervalgte er fordelingen på det ene køn og det andet køn hhv. 71 og 29 pct.

Det tilstræbes, jf. ovenfor, at fastholde denne fordeling frem til den ordinære generalforsamling i 2016.

Bestyrelsen i BS & Co. består af i alt fire medlemmer. Alle fire er af samme køn. Da koncernen er familieejet er tre ud af fire medlemmer af BS & Co.'s bestyrelse dog også en del af Bagger-Sørensen familien.

Det tilstræbes at have et bestyrelsesmedlem af det ikke-repræsenterede køn i 2016.

Politik for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen

Det øvrige ledelseslag i Fertin Pharma er defineret som direktionen samt øvrige ledere med personaleansvar. Der er i øjeblikket 46 personer med personaleansvar, hvoraf 22 er det ene køn og 24 er det andet køn. Det giver en kønsfordeling på 48/52, hvilket opfylder målet om en 40/60 fordeling.