

## CSR Rapport 2014

Med afsæt i en global forretningsstruktur ønsker Bagger-Sørensen og Co. A/S at udvikle sin forretning og møde strategiske udfordringer på en økonomisk og samfundsmæssigt ansvarlig måde. Koncernens egenproduktion er fortrinsvis beliggende i Danmark, mens der anvendes et antal underleverandører fra øvrige verdensdele. Produkterne eksporteres ligeledes til en række lande.

Internt i koncernen har der gennem en længere årrække været stort fokus på at drive forretningen på en samfundsmæssig forsvarlig måde, mens en lang række samarbejder og leverandører i et globalt setup har medført et øget fokus på samfundsansvaret uden for koncernen.

### Eksternt CSR fokus

I 2011 blev koncernens Code of Conduct underskrevet. Dette kodeks har til formål at sikre, at koncernens egne selskaber samt underleverandører til koncernen overholder lokale regler og regulativer i de respektive lande. Dette kodeks fokuser primært på Arbejdstagerforhold (anti-diskrimination, undgåelse af børnearbejde, løn og kontraktforhold samt retten til fri bevægelighed og orlov), sikkerhed (fysisk og psykisk arbejdsmiljø), miljø (minimering af knappe ressourcer) samt undgåelse af korruption

Siden 2012 har en lang række leverandører skrevet under på, at de lever op til kravene. I 2014 har der primært været fokus på evaluering af emballageleverandører og råvareleverandører. Alle adspurgte leverandører har opfyldt kravene i forhold til koncernens Code of Conduct. Nye og eksisterende leverandører vil løbende blive evalueret og der vil ske stikprøvevise inspektioner hos for at se, om kodekset overholdes.

### Internt CSR fokus

Internt bestræber koncernen sig ligeledes på at leve op til kodekset. Medarbejderpolitikken – som er en del af koncernens personalehåndbog – understreger at alle medarbejdere betragtes som ligeværdige og et længerevarende fokus på det rummelige arbejdsmarked har resulteret i en varieret medarbejderskare ift. alder, køn, etnicitet osv.

Medarbejderne udgør koncernens vigtigste ressource og er en forudsætning for succes. Derfor er der et kontinuerligt fokus på medarbejdernes trivsel. I 2013 blev der udarbejdet et nyt koncept for trivselsmålingen – Trivsel via Dialog som er implementeret i 2014. I 2014 er der således gennemført minimum 3 trivselsdialoger i hver afdeling, hvor leder og medarbejdere har en åben dialog omkring trivslen i afdelingen. Generelt er der en god trivsel i afdelingerne – på en skala fra 0 (meget ringe) – 6 (excellent) scorer Fertin som gennemsnit 4,1 ved udgangen af 2014. Der arbejdes videre med dialogen omkring trivsel og tilhørende handlingsplaner i 2015.

Sikkerhed og arbejdsmiljø er højt prioriteret i koncernen og der lægges derfor vægt på at have en velfungerende AMO-organisation. AMO har været igennem en omstrukturering og har nu fået flere beslutningstagere med. Ligeledes er kravene skærpet i rekrutteringen af nye medlemmer. AMOs medlemmer modtager løbende efteruddannelse inden for områderne førstehjælp, brandbekæmpelse, stress og ergonomi for at imødekomme koncernens behov inden for disse områder. I 2014 har der primært været fokus på hudbelastning og ulykker. Det er lykkedes at nedbringe antallet af ulykker fra 48 i 2013 til 45 i 2014 – heraf er antallet af alvorlige ulykker i perioden reduceret fra 16 til 7.

På miljøområdet er Fertin i gang med en gennemgribende udskiftning af alle ventilationsanlæg i fabrikkerne – her udskiftes de gamle anlæg med nye og langt mere energirigtige anlæg. Fertin forventer ligeledes en nedgang i CO2 udledning, da pakkeriet flyttes til Dandyvej 19 og landevejstransporten mellem fabrikkerne dermed reduceres. Den fulde effekt af dette vil først være synlig på energiregnskaberne i 2016.

### **Måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen**

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 syv medlemmer, hvoraf fem er valgt af generalforsamlingen. Det er et mål, at der skal være mindst en person af hvert køn blandt de generalforsamlingsvalgte medlemmer. På nuværende tidspunkt er der fire personer af det ene køn og én person af det andet køn, hvilket er i overensstemmelse med målet.

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 også en del af Bagger-Sørensen familien.

Det tilstræbes at have et bestyrelsesmedlem af det ikke-repræsenterede køn i 2017.

### **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 48 personer med personaleansvar, hvoraf 19 er det ene køn og 29 er det andet køn. Det giver en kønsfordeling på 40/60, og opfylder dermed lige netop målet om en 40/60 fordeling.