

JUNCKERS CSR 2012

Indhold



5 1. LEDELSENS ERKLÆRING

7 2. GENERELT

2.1 Beskrivelse af Junckers' virksomhed

2.2 Global Compacts implementering hos Junckers

2.3 Forankring og organisering af CSR-arbejdet

2.4 Relation til eksisterende strukturer hos Junckers

13 3. STATUS FOR DE TI PRINCIPPER

3.1 PRINCIP 2

3.2 PRINCIP 6

3.3 PRINCIP 7

3.4 PRINCIP 8

3.5 PRINCIP 9

3.6 PRINCIP 10

26 4. OPSUMMERING VEDR. 2012

1. Ledelsens erklæring

Junckers Industrier støtter de ti principper under Global Compact.

Junckers har tilmeldt sig Global Compact for at understøtte organisationens arbejde, og for at styrke sit eget arbejde indenfor samfundsansvar. I mere end 80 år har Junckers været arbejdsplads for mange mennesker med forskellig baggrund og uddannelse, og virksomheden er fortsat blandt de største virksomheder i træbranchen i Danmark. Både som virksomhed og som arbejdsgiver har Junckers et ansvar overfor samfundet og sine medarbejdere, og Junckers ønsker at være en virksomhed, som samfundet er stolt af, og en arbejdsplads, som de ansatte er glade for at møde ind på.

Junckers ser klare fordele i medlemskabet af Global Compact:

- Virksomheden får struktureret og synliggjort de mange gode tiltag, som i forvejen foretages indenfor CSR.
- Virksomheden står stærkere på markedet blandt de kunder, der lægger vægt på at deres leverandører også er seriøse og troværdige indenfor CSR.
- Medlemsskabet er godt i tråd med virksomhedens øvrige arbejde indenfor miljø og arbejdsmiljø (certificeret efter ISO 14001, OHSAS 18001, EMAS III), samt certificeret træ (certificeret efter PEFC, FSC og VLO).

Junckers meldte sig ind i Global Compact i juni 2011. Ansaret for implementeringen af principperne i virksomhedens dagligdag er defineret og uddelegeret i organisationen, og medarbejderne er orienteret om medlemskabet og dets betydning.

En del af principperne er i forvejen integreret i virksomhedens drift, idet Junckers som følge af sine certificeringer indenfor miljø og arbejdsmiljø allerede har arbejdet systematisk med disse områder i mange år.

Væsentligste CSR-mæssige resultat for 2012 udenfor miljø/arbejdsmiljøområdet har været en opfølgning af den implementerede Supplier Code of Conduct. I forbindelse med indførelsen af EU's tømmerlov pr. 3. marts 2013, har Junckers valgt at indbygge Supplier Code of Conduct i den foreskrevne Due Diligence. Helt konkret benyttes Supplier Code of Conduct bl.a. til at minimere risikoen for, at der utilsigtet indkøbes træ af kontroversiel og illegal oprindelse. Brugen af den allerede implementerede Supplier Code of Conduct i forhold til en ny EU lovgivning har været en åbenlys ressource-besparende fordel, ligesom der nu er en rød tråd i måden vi formelt arbejder på i forhold til UNGC.

Som en del af den gradvise implementering af CSR arbejdet, er endnu et af UNGC's principper nu gennemarbejdet i detaljer og dermed er i alt 6 af de 10 principper beskrevet i dette års COP (relevans, implementering, indsats og resultater 2012, samt planer for næste år).

Junckers deltager aktivt i et CSR-netværk med andre selskaber, der som Junckers er ejet af kapitalfonden Axcel. Herudover har virksomheden i årets løb været repræsenteret på konferencer, møder m.m., hvor CSR har været tema. Den årlige CSR-rapport (COP'en) offentliggøres på www.junckers.com, og anvendes desuden ved kommunikation med eksterne interessenter, herunder kunder.

F. Junckers Industrier A/S, Køge, Danmark
Maj 2013

Carsten Chabert
Adm. direktør

2. Generelt

2.1 Beskrivelse af Junckers' virksomhed

2.1.1 Historie

Flemming Juncker var en ung og fremsynet dansk forstkandidat. Den unge forstmand vidste, at de danske skoves økonomiske levedygtighed var i dårlig forfatning. Det var nødvendigt at finde nye anvendelsesområder for det træ, der hidtil var blevet brugt som brænde eller blevet efterladt i skovene. Flemming Juncker startede savværket i 1930 for at save 40.000 sveller af bøgetræ til DSB (De Danske Statsbaner). Til det formål havde han lejet 7.000 m² af Køge Værft og købt en ramsav i Sverige.

Produktionen af svellerne blev gennemført, men det var tænkt som en engangsbegivenhed. Resttræet blev solgt til Køge Trævarefabrik. Samarbejdet standsede, og Juncker var nødt til at finde andre måder at skaffe sig af med resttræet.

Det blev starten på bøgemarketbrættet, to rækker stave samlet til ét bræt på en "Lindermann-maskine". Bøgemarketgulvene skulle drive svenske fyrretræsgulve ud af det danske boligmarked. Det lykkedes, og grundlaget for Junckers verdenskendte massive trægulve var skabt.

2.1.2 Nøgletal, ultimo 2012

Medarbejderantal, Køge:	280
Medarbejderantal, Nr. Alslev:	19
Medarbejderantal, udenlandske salgsselskaber:	47
Årsomsætning:	Ca. 440 mio. kr. hvoraf det internationale salg udgør 70 %.
Råtræforbrug, Køge:	114.000 tons
Forbrug af råplanker, Nr. Alslev:	3.000 m ³
Produktion af olie- og lakprodukter:	1.423.000 liter.

2.1.3 Produktionsflow

Junckers har produktion på to fabrikker i Danmark: På fabrikken i Køge produceres de massive parketgulve samt lak/olie-produkter, og her er også administration og funktioner indenfor teknik, udvikling, pakning og forsendelse m.m. placeret. På fabrikken i Nr. Alslev produceres massive plankegulve og underkonstruktioner, som afskibes til kunderne via Køge. Parket-produktionen er ca. 10 gange større end planke-produktionen, både hvad angår produktion og ressourceforbrug.

Kort beskrivelse af produktionen af parketgulve: Processen starter med, at kævlerne fra skoven ankommer til råtræpladsen. Transporten til Junckers sker med lastbil, tog eller skib. På råtræpladsen oplagres kævlerne indtil de skal skæres op. På savværket bliver råtræet sorteret og skåret op til stave, der efterfølgende tørres i kamertørningsanlægget eller i pressetørningsanlægget. Efter tørringen høvles, sorteres og notes stavene, og de samles til gulvbrædder. Derefter pudses og profileres brædderne, og der skæres riller på bagsiden til de bøjler, der bruges ved lægning af gulvet. Sidste trin i processen er overfladebehandling med lak eller olie.

Parallelt med fremstillingen af massive trægulve er Junckers også leverandør af Junckers Træplejesystem. Systemet består af lak, olie-, lud- og sæbeprodukter til behandling og vedligehold af bl.a. gulve, lofter, møbler og træterrasser. Junckers Træplejesystem tilbydes til både detail- og det professionelle marked, og anvendes også til internt brug ved overfladebehandling af Junckers store udvalg af trægulve, der lakeres på fabrikken inden de sendes ud til kunderne.

Junckers Industrier har salgsselskaber i Storbritannien, Tyskland, Frankrig, Italien, Spanien og USA, og med et bredt net af forhandlere sælges Junckers gulve og træplejesystem verden over. Junckers lak- og olie produkter er udviklet på virksomhedens eget udviklingslaboratorium, og er således udviklet specielt til behandling af trægulve af høj kvalitet.

2.1.4 CSR-mæssige udfordringer i Junckers' historie

Junckers har i tidens løb gennemgået en betydelig udvikling, til trods for at produkter og råvarer grundlæggende har været de samme i de seneste mange årtier. Trods udviklingen er der dog også forhold, som ikke har ændret sig ret meget siden begyndelsen. Følgende væsentlige ændringer og forhold kan fremhæves:

- **Miljø:** Før midten af 1990'erne modtog virksomheden årligt mange klager over støv, lugt, støj, spildevand m.m. Udover gulvproduktion lavede Junckers også papirmasse og MDF-plader, og disse produktioner gav anledning til en del lokale miljøproblemer. Lukning af papirmasse- og MDF-produktionen medførte stor reduktion i emissionerne fra virksomheden, og indførelsen af miljøledelse betød sammen med en række tekniske forbedringer, at antallet af årlige naboklager igennem de sidste ca. 5 år i dag er i størrelsesordenen 0-1.
- **Arbejdsmiljø:** Trods indførelse af robotteknologi, visionanlæg, automatisk sortering m.m., er der stadig mange manuelle funktioner i produktionen af gulvene. Hovedproblemet rent ergonomisk er ensidigt gentaget arbejde (EGA), som trods teknologiske forbedringer fortsat forekommer, og som over tid kan give slidskader i muskler og led. Rotationsordninger, hvor de ansatte skifter arbejdsplads flere gange dagligt, har dog reduceret risikoen for helbredsskader betydeligt. Junckers søger hele tiden at reducere antallet af EGA-arbejdspladser, og udviklingen går den rigtige vej.
- **Tropisk træ:** Junckers har tidligere haft et betydeligt salg af handelsvarer af bl.a. merbau- og jatoba-træ. Trods et grundigt indkøbsarbejde, var det ikke altid muligt at kontrollere hverken lovlighed eller bæredygtighed, men Junckers søgte at præge sine leverandører i den rigtige retning, og gjorde derved mere end mange andre virksomheder på samme tidspunkt. I dag udgør andelen af tropisk træ kun en meget lille del af Junckers salg, og gennem certificeringer indenfor PEFC, FSC og VLO, og senest indførelsen af "EU's Tømmerlov" er det solgte træ nu altid som minimum lovligt fældet.
- **Medarbejderforhold:** Junckers har historisk altid haft en stor andel af ufaglært arbejdskraft, og har det også i dag. Læsevanskeligheder eller ordblindhed er almindeligt forekommende i nogle produktionsafsnit, men generelt faldende på grund af den stigende anvendelse af IT-teknologi i produktionen. De ansatte er i vid udstrækning fagligt organiseret. Virksomhedens sociale engagement afspejles bl.a. i Junckers Velfærdsfond, der yder økonomisk støtte til nuværende eller tidligere medarbejdere i tilfælde af sygdom, dødsfald eller andre trangstilfælde.



Beech Harmony – Oasis Academy England

2.2 Global Compacts implementering hos Junckers

Juncker støtter alle ti principper indenfor Global Compact, og gennem sin overholdelse af dansk lovgivning arbejder virksomheden også med principperne hver eneste dag, blot "ubevidst". Af simple ressourceårsager har Junckers valgt at gen-nemarbejde og beskrive de ti principper i detaljer successivt og gradvist inkorpo-rere principperne, således at det systematiske arbejde med CSR – og dokumen-tationen af arbejdet – bliver gradvist opbygget, med inddragelse af de erfaringer, som høstes undervejs.

Indtil videre har Junckers derfor valgt at koncentrere sig om 6 af principperne:

Område	Princip	
Menneskerettigheder	Princip 2	Virksomheder bør sikre sig, at de ikke medvirker til krænkelse af men-neskerettighederne.
Arbejdstagerrettigheder	Princip 6	Virksomheder bør eliminere diskrimination i arbejds- og ansættelses-forhold
Miljø	Princip 7	Virksomheder bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer.
	Princip 8	Virksomheder bør tage initiativ til at fremme større miljømæssig ansvar-lighed
	Princip 9	Virksomheder bør tilskynde til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier
Antikorruption	Princip 10	Virksomheder bør modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse

Relevans, fremskridt m.m. omkring hvert princip beskrives i afsnit 3.

Princip nr. 6 er i den forbindelse i løbet af 2012 fuldt implementeret i CSR arbej-det.

CSR-forhold kommunikeres både internt til medarbejderne via virksomhedens intranet, på møder m.m., og eksternt via sælgerne, datterselskaberne og marke-tingmateriale.

På www.junckers.com findes et afsnit om CSR, og herfra linkes til virksomhedens COP rapport.

2.3 Forankring og organisering af CSR-arbejdet

Den administrerende direktør har det overordnede ansvar for implementeringen af Global Compact's principper i virksomheden. Det daglige arbejde omkring implementering, information, koordinering, rapportering m.m. varetages i et samarbejde bestående af

- Indkøbschefen, der koordinerer viden vedrørende CSR og varetager kontakt til leverandører bl.a. vedr. risikoscreening og accept af Supplier Code of Conduct. Tillige kontakt til Junckers ejer Axcel's netværksgruppe vedr. CSR samt sikring af tilbage-melding internt hos Junckers.
- Teknisk Chef, der som "systemmand" sikrer skriftlig dokumentation, rapportering og intern kommuni-kation.
- Marketingchefen, der varetager ekstern kommuni-kation i kommercielt øjemed.

2.4 Relation til eksisterende strukturer hos Junckers

Junckers Industrier i Danmark er certificeret i henhold til

- ISO 14001 (miljø)
- EMAS-forordningen (miljø)
- OHSAS 18001 (arbejdsmiljø)
- Dansk Indeklima Mærkning (afdampning fra de færdige gulve)
- PEFC og FSC (lovligt og bæredygtigt træ)
- VLO (lovligt træ)

De udenlandske salgsselskaber har ingen produktion, og er derfor kun omfattet af PEFC-, FSC- og VLO-certifice-ringerne.

I forbindelse med implementeringen af EU's tømmerlov pr. 3. marts 2013 har Junckers indbygget brugen af en Supplier Code of Conduct som en del af Due Diligence. Leverandører af træbaserede produkter der skønnes at være i risikozonen for ikke at leve op til de nye lovkrav skal underskrive Junckers Supplier CoC for derved at minimere risikoen for at Junckers uforvarende køber træbaserede produkter af kontroversiel eller illegal oprindelse.

Der er opbygget et samlet ledelsessystem for alle stan-darderne. Ledelsessystemets indhold er tilgængeligt for alle medarbejdere. Det overordnede ansvar for systemet ligger hos produktionsdirektøren. En gang årligt audi-teres overholdelsen af de enkelte standarder gennem intern og ekstern audit.

Procedurer, registreringer, dokumentation, politikker m.m. relateret til CSR er under implementering i miljøle-delsessystemet og følger dets overordnede systematik.

3. Status for de ti principper

Ved sit medlemskab af Global Compact udtrykker Junckers støtte til alle organisationens ti principper. Junckers' arbejde med principperne indfases gradvist (se afsnit 2.2), og nedenfor er derfor kun beskrevet arbejdet og resultaterne for de principper, som virksomheden har beskæftiget sig mere detaljeret med i 2012.

3.1 PRINCIP 2:

Virksomheder bør sikre sig, at de ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne

3.1.1 Relevans for Junckers

Junckers og dets salgsselskaber er placeret i lande, som har tiltrådt internationale aftaler omkring overholdelse af menneskerettigheder, og hvor hensynet til menneskerettigheder indgår som faste dele af den nationale lovgivning. Junckers vurderer således, at risikoen for at krænke menneskerettigheder internt i virksomheden er ubetydelig.

Junckers har derfor valgt at fokusere på risikoen for indirekte krænkelse, som fx. kan ske gennem samhandel med leverandører, som ikke overholder menneskerettighederne. Junckers har færre end 15 leverandører fra lande udenfor EU og Nordamerika.

3.1.2 Hvordan er princippet implementeret i Junckers?

Som nævnt i afsnit 3.1.1 vurderer Junckers, at risikoen for at krænke menneskerettighederne internt i virksomheden er ubetydelig som følge af overholdelsen af de internationale regler og konventioner på området. Princippet er således på nuværende tidspunkt "uformelt implementeret". I forhold til leverandører: Se afsnit 3.1.3.

3.1.3 Hvad har Junckers gjort i det forgangne år?

Virksomheden har i 2011 udarbejdet en Supplier Code

of Conduct (SCoC), hvori virksomheden stiller en række konkrete krav til sine leverandører. Kravene omfatter tilsammen de ti principper inden for Global Compact.

SCoC'en er godkendt af Junckers direktion og udsendt i begyndelsen af 2012 til de leverandører, som vurderes at være i risikozonen i forhold til "FN's konventioner om menneske- og arbejdstagerrettigheder, Rio-deklarationen vedrørende miljøbeskyttelse samt FN's konvention om anti-korruption", som er samlet i en Junckers "CSR Performance Evaluation Procedure". Som udgangspunkt er det p.t. leverandører fra Asien, Sydamerika og Østeuropa der vurderes at være relevante i forhold til at underskrive vores Supplier Code of Conduct.

Der er iværksat program til auditering af om kriterierne i SCoC'en overholdes. Auditskema, samt intro-brev med tilhørende liste over dokumenter der skal fremvises/udleveres er udfærdiget. I første omgang foretager Junckers selv audit's hos leverandører. Resultaterne af disse audits vil belyse om det efterfølgende vil være relevant også at inddrage et eksternt auditeringsbureau i processen.

3.1.4 Opnåede resultater, inkl. beskrivelse af måle-/beregningsmetode, datakilder og evt. usikkerhed

Der er primo 2012 udsendt Supplier CoC til underskrift hos 3 leverandører i Asien Alle er modtaget retur i underskrevet form. Som del af det iværksatte auditprogram er alle 3 leverandører auditeret i 1. kvartal 2013. Auditrapporter foreligger endnu ikke.

Som en del af Junckers Due Diligence i forbindelse med implementeringen af EU's tømmerlov, er der primo 2013 udsendt Supplier CoC til underskrift hos 4 leverandører fra Sydamerika, samt 1 leverandør fra Østeuropa.

3.1.5 Planer for næste år

Auditering af leverandører fortsætter således at alle leverandører, der har underskrevet Junckers Supplier

CoC har været auditeret inden færdiggørelsen af næste COP (2014). Resultater, samt evt. konklusion i forhold til inddragelse af ekstern hjælp til audit, offentliggøres i COP (2014).

3.2 PRINCIP 6:

Virksomheder bør eliminere diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold

3.2.1 Relevans for Junckers

Junckers har en klart defineret ansættelsespolitik, der sikrer overholdelse af princip 6 i selve ansættelsesfasen. Der arbejdes derfor primært med at sikre der ikke i dagligdagen diskrimineres / mobbes.

3.2.2 Hvordan er princippet implementeret i Junckers?

Junckers har en klart defineret ansættelsespolitik:

”Junckers Industrier ønsker at ansætte den bedst kvalificerede ansøger til ethvert job inden for den givne økonomiske ramme.

Det er virksomhedens grundholdning at tilstræbe mangfoldighed på arbejdspladsen, således at alle ansøgere sikres lige muligheder uanset køn, alder eller etnisk baggrund.

De kvalifikationer, som en nyansat medarbejder skal være i besiddelse af, skal afspejle de krav, jobbet stiller, samt de for Junckers gældende adfærdsnormer og værdier.

Udover faglige og menneskelige krav til en ansøger kan der stilles krav om basale sprogkundskaber, der er nødvendige af hensyn til den daglige kommunikation og opfyldelsen af miljøledelseskonceptet. Virksomheden vil opfordre en potentiel ansøger til at erhverve sig disse egenskaber eller selv medvirke aktivt til, at en kvalificeret ansøger opnår disse egenskaber.

Junckers ansætter, udover normale ansættelser, også medarbejdere i kortvarige job, og er positive over for at ansætte

medarbejdere i jobtræning, hvor dette er foreneligt med de faktuelle forhold”.

Da risikoen for diskriminering i ansættelsesfasen vurderes som værende meget lille – specielt med baggrund i virksomhedens ansættelsespolitik (nævnt ovenfor), er den primære fokus at sikre der ikke i dagligdagen diskrimineres / mobbes.

Junckers medarbejdere indbydes årligt til at deltage i en undersøgelse af det psykiske arbejdsmiljø (psykisk APV). Resultaterne danner baggrund for en målrettet indsats, der skal afhjælpe evt. uhensigtsmæssige problemstillinger.

Med udgangspunkt i APV’erne fra 2010 foretog en repræsentant for Træets Arbejdsgivere (TA) og en repræsentant fra fagforeningen Træ-Industri-Byg (nu 3F) gruppemøder med samtlige medarbejdere på Junckers. Formålet var at få medarbejdernes beskrivelse af, hvad der skal medvirke til at give god (eller bedre) trivsel på Junckers.

På baggrund af TA’s og 3F’s anbefalinger ud fra medarbejdermøderne har et underudvalg til samarbejdsudvalget (SU) på Junckers arbejdet videre med trivselsbegrebet, og hvad der skal danne rammerne for ”god trivsel” i virksomhedens afdelinger.

Oplægget tager udgangspunkt i en beslutning fra SU om, at afdelingerne skal have samme ramme at arbejde indenfor, når det gælder trivsel, men at de herudover selv kan tilføje punkter eller områder, som passer mere specifikt til netop deres afdeling.

En del af den fælles ramme er også en overordnet konsekvenspolitik, som skal anvendes i tilfælde, hvor en medarbejder føler sig chikaneret eller mobbet i et omfang, der ikke accepteres af virksomheden.

Parallelt med oplægget til trivselspolitik har virksomheden besluttet at uddanne en række medarbejdere til ”trivselsagenter”. Trivselsagenternes arbejdsområder, opgaver og kompetencer er beskrevet i et særskilt dokument.

Junckers trivselspolitik:

”Alle medarbejdere hos Junckers Industrier i Danmark skal bidrage til at skabe og opretholde en arbejdsplads,

hvor omgangstone og adfærd overfor kollegerne er positiv og respektfuld. Mobning, chikane og anden adfærd, der skader andre, accepteres ikke”.

Afdelingernes fælles ramme for trivselsarbejdet er samlet under fire overskrifter:

1. Anerkendelse

- Anerkend dine kollegers erfaring og viden.
- Ros, når det er fortjent.
- Påskøn ekstraordinær indsats – den er ikke en selvfølge!
- Sig tak, helt enkelt.
- Tro på, at dine kolleger gør deres bedste.

2. Tryghed

- Overhold aftaler og fortrolighed.
- Vær synlig, tilgængelig og nærværende som leder.
- Arbejdet skal så vidt muligt planlægges, så det er forudsigeligt og gennemskeligt.
- Sørg for tilstrækkelig instruktion ved nye arbejdsopgaver.
- God stemning giver tryghed.
- Tag ansvar, og bidrag til, at alle trives.

3. Kommunikation

- Kommunikationen bør altid være åben og direkte.
- Undgå ironi og underforståethed – især hvis du er leder.
- Tilpas kommunikationen til modtageren – ellers kan I gå fejl af hinanden.
- Hold afdelingsmøder med jævne mellemrum – det giver også tryghed!

4. God omgangstone

- Hils på hinanden (det viser, at du anerkender dine kolleger).
- Høflighed (glæder altid, skader aldrig!).
- Tilpas sprog og toneleje, så du ikke generer andre.
- Du har ret og pligt til at sige fra over for andres omgangstone og adfærd, hvis den støder dig.
- Lyt, og prøv at forstå den andens indgangsvinkel.
- Respekter hinandens person og arbejde.
- Kælenavne er OK, men ”onde” øgenavne er mobning!
- Tænk, før du taler!

3.2.3 Hvad har Junckers gjort i det forgangne år?

Den årlige APV undersøgelse er gennemført i efteråret og som ventet har reduktionen i antallet af ansatte afspejlet sig tydeligt i de registrerede resultater/svar (se punkt 3.2.4).

3.2.4 Opnåede resultater, inkl. beskrivelse af måle-/beregningsmetode, datakilder og evt. usikkerhed

Nedenstående tabel præsenterer udviklingen i nogle af de vigtigste parametre.

Parameter/spørgsmål	2010	2011	2012
Antal afgivne svar	183	185	178
Overordnet tilfredshed med arbejdspladsen ("tilfreds"/"meget tilfreds")	87 %	87 %	87 %
Sygefravær som følge af arbejdet. Smerter i ryg, skuldre og nakke angives som primære årsag, stress som sekundær årsag.	21	19	9
Arbejdspres (rød)	22	17	2
Mobning ("dagligt" eller "ugentligt")	3	5	4
Stress ("en hel del af tiden" eller "hele tiden")	11	14	19
Udbrændthed ("en hel del af tiden" eller "hele tiden")	16	26	3
Utryghed omkring ansættelsesforholdet ("Er du bekymret for at miste dit arbejde?")	43	76	7
"Har trivselsprojektet gjort Junckers til en bedre arbejdsplads" ("I meget høj grad" eller "i høj grad")	-	26	26

Bemærk: forskellige enheder!

3.2.5 Planer for næste år

Resultaterne af afdelingernes APV'er diskuteres på forårets miljøgruppemøder og i nogle afdelinger også på info-møder. Hovedmiljøudvalget drøftede resultaterne på mødet i december og drøfter tiltag på virksomhedsniveau på sit møde i marts. Vurderingen er, at der i udpræget grad er behov for tiltag, som kan forbedre humøret og motivationen hos medarbejderne.

Der er p.t. 5 trivselsagenter, som holder 4 årlige møder. På det seneste møde blev det besluttet at udsende en genopfrisker omkring systemet og en status på Netavisen. Yderligere blev besluttet at undersøge mulighederne for at få en trivselsagent i administrationen.

Der er desuden opstillet et specifikt miljømål til understøttelse af fremdriften og arbejdet med at forbedre det psykiske arbejdsmiljø: "Inden udgangen af 2013 skal der gennemføres aktiviteter for at forbedre trivslen og der skal være en målbar effekt i de Psykiske APV'er der afleveres i efteråret 2013".

3.3 PRINCIP 7: Virksomheder bør støtte en forsigtigheds-tilgang til miljømæssige udfordringer

3.3.1 Relevans for Junckers

Miljølovgivningen i Danmark stiller store krav til virksomhederne med hensyn til indtænkning af miljø og ressourceforbrug i virksomhedernes aktiviteter. Industrivirksomheder af Junckers' type og størrelse får af miljømyndighederne udstedt en detaljeret miljøgodkendelse med vilkår og krav, som skal overholdes. Miljømyndigheden (hos Junckers er det Køge Kommune) kontrollerer løbende virksomhedens drift ved tilsynsbesøg, og der kan udstedes påbud og forbud, hvis kravene ikke overholdes. Ved etablering af nye anlæg eller bygninger skal myndighederne ansøges om tilladelse, og en del af ansøgningen skal rumme en beskrivelse og stillingtagen til miljømæssige spørgsmål og udfordringer, herunder i visse tilfælde spørgsmål om anvendelse

af bedste tilgængelige teknologi, risikovurdering hvis anlæg eller nybygninger vurderes at medføre særlig risiko for fx forurening eller brand, eller beskrivelse af forventet ressourceforbrug (inkl. energi).

Junckers har en god og positiv dialog med miljømyndighederne, og samarbejdet er fra begge sider præget af åbenhed og gennemsigtighed. Qua virksomhedens certificerede miljøledelsessystem er fokus på miljø, ressourceforbrug, forsvarlig affaldsbehandling m.m. i dag en naturlige dele af den daglige drift og planlægning. Junckers støtter således uforbeholdent Global Compacts princip om en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer.

3.3.2 Hvordan er princippet implementeret i Junckers?

Virksomhedens miljøpolitik (der også inkluderer arbejdsmiljø og energi) angiver følgende (uddrag):

- Junckers overholder gældende dansk lov, samt øvrige krav i henhold til virksomhedens certificeringer. Opståede afvigelser korrigeres.
- Junckers gennemfører løbende forebyggelse og forbedring indenfor miljøpolitikens områder, herunder forebyggelse af forurening, forebyggelse af arbejdsskader og arbejdsrelateret sygdom samt reduktion af energiforbrug. Arbejdet dokumenteres.
- Junckers indgår i åben og positiv dialog med relevante interessenter omkring miljøpolitikens områder, og ønsker at påvirke udviklingen indenfor områderne i positiv retning.

3.3.3 Hvad har Junckers gjort i det forgangne år?

Junckers' udledning af spildevand, støv og støj har opfyldt myndighedernes krav i mange år og er derfor ikke et direkte fokusområde for væsentlige forbedringer længere. Virksomhedens energiforbrug er derimod fokusområde på grund af CO₂-udledningen og de store økonomiske udgifter til indkøb af energien.

Virksomheden definerede nye mål for energieffektiviteten i 2012 for fabrikken i Køge:

- Inden udgangen af 2014 skal forbruget af damp (kg pr. produceret m²) være reduceret med 15% i forhold til 2011.
- Inden udgangen af 2014 skal el-forbruget pr. produceret m² reduceres til <11 KWh.
- Inden udgangen af 2014 skal forbruget af gas og diesel i Køge reduceres med mindst 15% pr. produceret m² i forhold til 2011.

Konkret har Junckers foretaget følgende forbedringer på energiområdet i 2012 (udvalg):

- Gennemgang af samtlige vandudladere i dampsystemet.
- Gennemgang og registrering af utætheder på trykluftssystemet.
- Reduceret antallet af gamle trucks og maskiner

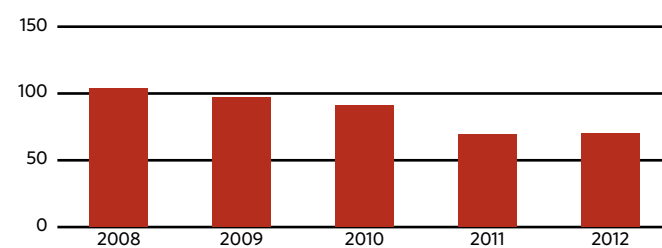
3.3.4 Opnåede resultater, inkl. beskrivelse af måle-/beregningsmetode, datakilder og evt. usikkerhed

Nedenstående diagrammer viser udviklingen i energiforbrug. Beregnet som forholdet mellem forbrug og producerede m² massive gulve i Køge.

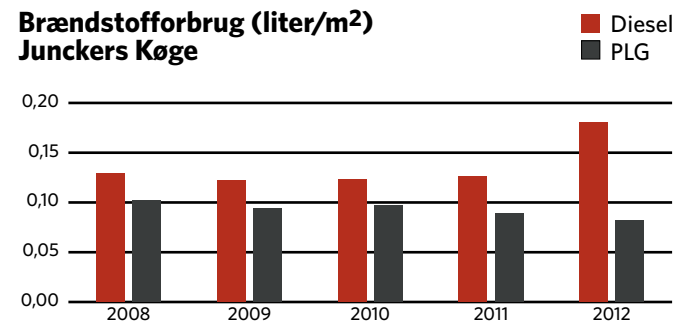
**Elforbrug (kWh/m²)
Junckers Køge**



**Dampforbrug (kg/m²)
Junckers Køge**



**Brændstofforbrug (liter/m²)
Junckers Køge**



3.3.5 Planer for næste år

Der vil fortsat være fokus på energioptimering i 2013. I første halvår er der tilknyttet en ekstra ressource, som primært skal arbejde med energioptimeringer.

- Fokus på reduktion af varmekonsumet.
- Undersøge mulighederne for varmegenvinding i produktionen.
- Energikortlægning for Nr. Alslev
- Omlægning af trucks fra gas/diesel til el
- Fokus på energiforbrug ved køb af køretøjer og maskiner

3.4 PRINCIP 8:

Virksomheder bør tage initiativ til at fremme større miljømæssig ansvarlighed

3.4.1 Relevans for Junckers

Junckers har siden slutningen af 1990'erne været certificeret indenfor miljø efter standarderne ISO14001 og den europæiske EMAS-forordning. En gang årligt kommer et eksternt auditeringsbureau og følger op på fremdriften indenfor miljømålsætningerne. Sammen med lovgivningens krav indgår miljøhensyn og miljømæssig ansvarlighed derfor som et fuldt integreret princip i virksomhedens drift.

3.4.2 Hvordan er princippet implementeret i Junckers?

Virksomheden har en miljøpolitik med tilhørende miljømål. En gang årligt gør ledelsen status og evaluerer miljøledelsessystemets funktion og duelighed i forhold til politikken. Alle medarbejdere i virksomheden informeres en gang årligt om miljømål og handlingsplaner, og det praktiske arbejde udføres via miljøorganisationen. Arbejdet med miljømålene pågår løbende hen over året.

Som led i miljøledelsessystemet gennemføres screening af alle leverandører, der har samhandel med Junckers for >250.000 kr. pr. år. Der udsendes et spørgeskema med spørgsmål om leverandørernes miljø- og arbejds-miljøpolitik, certificeringer, mål m.m.. På baggrund af besvarelserne kategoriseres leverandørerne i en intern database som "meget gode", "gode" og "mindre gode". En leverandør kan også kategoriseres "ikke-godkendt", og samhandel med ham kan i disse tilfælde kun ske undtagelsesvist og under særlig opmærksomhed.

3.4.3 Hvad har Junckers gjort i det forgangne år?

Der henvises til virksomhedens miljøreddegørelse, som kan downloades fra hjemmesiden www.junckers.com.

3.4.4 Opnåede resultater, inkl. beskrivelse af måle-/beregningsmetode, datakilder og evt. usikkerhed

Der henvises til virksomhedens miljøreddegørelse, som kan downloades fra hjemmesiden www.junckers.com.

3.4.5 Planer for næste år

Der henvises til virksomhedens miljøreddegørelse, som kan downloades fra hjemmesiden www.junckers.com.

3.5 PRINCIP 9:

Virksomheder bør tilskynde til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier

3.5.1 Relevans for Junckers

Junckers producerer sine massive parket- og plankegulve af træ. De fire hovedtræsarter til gulvene er bøg, eg, ahorn og ask. Træet indkøbes i nærømråderne, dvs. Danmark, Sydsverige, Tyskland og Polen. En mindre

del købes i USA og Canada, som kan levere planker i specielle dimensioner og kvaliteter. Junckers forhandler også gulve produceret af tropiske træsorter.

Helt fra sin begyndelse har Junckers haft en naturlig interesse i et godt forhold til skovbruget, så fabrikkens råvare (træstammer) fortsat kan leveres i den rigtige kvalitet og til en konkurrencedygtig pris. Virksomheden har siden 2006 været certificeret efter den internationale anvendte PEFC-standard, siden 2010 også efter FSC-standard, og i 2012 tillige efter VLO-standard. Certificeringerne dokumenterer sporbarheden af de gulve, som virksomheden sælger som certificerede, så kunden er sikker på, at træet i gulvene er bæredygtigt dyrket (PEFC og FSC) og lovligt fældet (PEFC, FSC og VLO).

3.5.2 Hvordan er princippet implementeret i Junckers?

Virksomhedens indkøbspolitik inkluderer, at alt indkøbt råtræ, halvfabrikata (træ) og handelsvarer (træ) som minimum skal være af beviselig legal oprindelse (VLO). Gennem sin indkøbsstrategi tilskynder Junckers tillige sine leverandører at lade sig certificere efter PEFC eller FSC-standarderne for derved, at indkøbe den størst mulige andel af det indkøbte råtræ som værende fra bæredygtigt dyrket skov. Virksomheden betaler således en merpris for certificeret træ.

Junckers deltager aktivt i udbredelsen af PEFC certificeringen og har bl.a. været repræsenteret i bestyrelsen i PEFC Danmark siden 1999.

3.5.3 Hvad har Junckers gjort i det forgangne år?

Den totale andel af indkøbt certificeret råtræ har i 2012 været på niveau med 2011. Dog er der grundet en mere markant efterspørgsel efter PEFC certificerede gulve fra Junckers kunder, indkøbt en større andel PEFC certificeret råtræ end FSC certificeret (se punkt 3.5.4).

Et af virksomhedens miljømål for 2012 var: *"Inden udgangen af 2012 skal træet i indkøbte massive produkter af merbau-træ være FSC-certificeret (standard for lovligt og bæredygtigt træ)"*.

I forbindelse med implementeringen af EU's tømmerlov pr. 3/3 2013 forventer vores nuværende leverandør af merbau, at deres nationale SVLK certifikat vil danne grundlag for en FLEGT licens. Virksomheder, der har en FLEGT licens, vil pr. automatik have lov til at eksportere til EU uden yderligere risikovurdering. Indonesiens SVLK ordning er trådt i kraft pr. 1/1 2013, men selve ratificeringen af VPA'en (Voluntary Partnership Agreement) forventes først senere på året.

Med baggrund i ovenstående har der i sagens natur været fokus på at sikre verificering af at det købte træ er legalt og målet om at købe FSC certificeret merbau er derfor udskudt til 2015.

Relevant personale har igennem året deltaget på PEFC og FSC seminarer, for at sikre optimal viden omkring udvikling og ændringer i PEFC og FSC standarderne i relation til EU's tømmerlov.



Oak Boulevard

3.5.4 Opnåede resultater, inkl. beskrivelse af måle-/beregningsmetode, datakilder og evt. usikkerhed

%andel af råtræ indkøbt som certificeret			
	PEFC	FSC	Total
2010	24 %	41 %	65 %
2011	37 %	28 %	65 %
2012	52 %	13 %	65 %

Ændringen i balancen mellem PEFC og FSC certificeret er en bevidst strategi, idet den overvejende del af efterspørgslen er på PEFC certificerede gulve.

Forventningen til 2013 er at den totale andel af indkøbt certificeret råtræ vil stige et par %-point, primært grundet en stigning i FSC-andelen (geografisk betinget).

3.5.5 Planer for næste år

Junckers ønsker fortsat at øge andelen af indkøbt certificeret råtræ og betaler bl.a. en højere pris for certificeret råtræ for at påvirke skovejere til at lade sig certificere efter PEFC eller FSC standarderne.

Junckers’ nuværende producent af merbau har som nævnt under punkt 3.5.3 udskudt prioriteringen af deres FSC Chain Of Custody certificering. Målet er at den er på plads i 2013, og de samarbejder med skov-koncession og savværk for, at disse også kan få deres del af kæden FSC certificeret. Målsætningen er at det er på plads i 2015.

3.6 PRINCIP 10: Virksomheder bør modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse

3.6.1 Relevans for Junckers

Junckers er udenfor Danmark repræsenteret med salgsselskaber i Europa og i USA. Virksomheden har samarbejde med handelsagenter i Østeuropa/Rusland, Mellemøsten, Asien og Oceanien. Samlet betyder det, at virksomhedens sælgere opererer i forskellige kulturer med stor indbyrdes forskel og tolerance overfor korruption og korruptionslignende transaktioner. Junckers har derfor en gang for alle slået fast, at virksomheden er imod korruption, afpresning og bestikkelse, og at det ikke accepteres, hvis en medarbejder deltager i den slags, hverken som giver eller modtager.

3.6.2 Hvordan er princippet implementeret i Junckers?

Junckers' holdning til korruption er offentliggjort i årsregnskabet for 2010 og er også gengivet på hjemmesiden med teksten: "Vi er imod korruption, afpresning og bestikkelse, som ikke må tilbydes, loves, gives, accepteres, tolereres, kræves eller bevidst drages fordel af".

3.6.3 Hvad har Junckers gjort i det forgangne år?

Junckers har valgt at fokusere på risikoen for indirekte krænkelse, som fx. kan ske gennem samhandel med leverandører, som ikke overholder menneskerettighederne

I 2011 har Junckers udarbejdet en Supplier Code of Conduct, som i begyndelsen af 2012 er udsendt til de leverandører, som virksomheden har vurderet har den højeste risiko for ikke at overholde Junckers krav til bl.a. anti-korruption (se også afsnit 3.1).

Der er iværksat program til auditering af om kriterierne i SCoC'en overholdes. Auditskema, samt intro-brev med tilhørende liste over dokumenter der skal fremvises/udleveres er udfærdiget. I første omgang foretager Junckers selv audit's hos leverandører. Resultaterne af disse audits vil belyse om det efterfølgende vil være relevant også at inddrage et eksternt auditeringsbureau i processen.

Junckers har udarbejdet og implementeret Due Diligence i henhold til EU's tømmerlov der er gældende fra 3. marts 2013. Som en del af Due Diligence skal der laves en risikovurdering af leverandører af træbaserede produkter. Junckers benytter kriterierne fra FSC standarden til at vurdere risikoen. Kriterier, der relaterer til illegal skovhugst benyttes, som primære indikatorer og konklusionskilde. Såfremt en leverandør er baseret i et land hvor der er en potentiel risiko for bl.a. korruption, skal leverandøren underskrive Junckers Supplier CoC. Ved underskrivelse af Junckers Supplier CoC bekræfter leverandører som vi vurderer at være i "risikozonen" i forhold til korruption, således bl.a. følgende:

"Suppliers shall not engage in any form of bribery, corruption, extortion or embezzlement in any business practices and transactions carried out by them or on their behalf by business partners. They will not offer, accept or countenance any payments, gifts in kind, hospitality, expenses or promises as such that may compromise the principles of fair competition or constitute an attempt to obtain or retain business from any person or to influence the course of the business or governmental decision-making process."

The Supplier shall also refrain from offering funding, donations, lavish gifts and extravagant entertainment to any employee of Junckers Industrier A/S or any other counterparts in Junckers Industrier A/S in an attempt to influence business decisions".

3.6.4 Opnåede resultater, inkl. beskrivelse af måle-/beregningsmetode, datakilder og evt. usikkerhed

Der er primo 2012 udsendt Supplier CoC til underskrift hos 3 leverandører i Asien. Alle er modtaget retur i underskrevet form. Som del af det iværksatte auditprogram er alle 3 leverandører auditeret i 1. kvartal 2013. De endelige auditrapporter foreligger endnu ikke.

Som en del af Junckers Due Diligence i forbindelse med implementeringen af EU's tømmerlov, er der primo 2013 udsendt Supplier CoC til underskrift hos 4 leverandører fra Sydamerika, samt 1 leverandør fra Østeuropa.

De beskrevne initiativer dokumenterer, at Junckers lever op til sine forpligtelser under Global Compact. Herudover signalerer tiltagene virksomhedens ansvarlighed over for interessenter og samarbejdspartnere.

3.6.5 Planer for næste år

Auditering af leverandører fortsætter således alle leverandører der har underskrevet Junckers Supplier CoC har været auditeret inden færdiggørelsen af COP 2013. Resultater, samt evt. konklusion i forhold til inddragelse af ekstern hjælp til audit, offentliggøres i COP 2013.



Black Oak Variation - Douglas Entertainment Copenhagen



F. Junckers Industrier A/S
Værftsvej 4
4600 Køge
Tlf. 7080 3000
www.junckers.dk

4. Opsummering vedr. 2012

	Menneskerettigheder		Arbejdstagerrettigheder					Miljø			Anti-korruption
	Princip 1	Princip 2	Princip 3	Princip 4	Princip 5	Princip 6	Princip 7	Princip 8	Princip 9	Princip 10	
Særskilt politik formuleret	-	-	-	-	-	+	+	+	+	+	+
Relevans beskrevet for Junckers i COP	-	+	-	-	-	+	+	+	+	+	+
Direkte økonomisk fordel for virksomheden	-	-	-	-	-	+	+	+	+	-	-
Princip implementeret i daglig drift	uformelt	uformelt	uformelt	uformelt	uformelt	formelt	formelt	formelt	formelt	formelt	
Væsentlige fremskridt i 2012	-	+	-	-	-	-	+	+	+	-	-
Indgår i Supplier Code of Conduct	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
Prioritet i 2013	+	++	+	+	+	++	++	++	+	++	++
Partnerskaber	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

- Princip 1: Virksomheder bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder
- Princip 2: Virksomheder bør sikre sig, at de ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne
- Princip 3: Virksomheder bør opretholde organisationsfrihed og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling
- Princip 4: Virksomheder bør støtte udryddelse af alle former for tvangsarbejde
- Princip 5: Virksomheder bør støtte effektiv afskaffelse af børnearbejde
- Princip 6: Virksomheder bør eliminere diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold
- Princip 7: Virksomheder bør støtte en forsigtighedsstilgang til miljømæssige udfordringer
- Princip 8: Virksomheder bør tage initiativ til at fremme større miljømæssig ansvarlighed
- Princip 9: Virksomheder bør tilskynde til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier
- Princip 10: Virksomheder bør modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse