



CSR-RAPPORT 2018

Redegørelse for samfundsansvar og kønsfordeling i ledelsen,
jf. årsregnskabslovens §99a og 99b
for

Damstahl a/s

Damstahl Samfundsansvar (CSR) - Årsrapport 2018

I Damstahl er vi meget bevidste om vores rolle og om det ansvar, vi som grossistvirksomhed har i forhold til samfundet omkring os. Vi har et ønske om at bidrage positivt til udvikling i de områder, hvor vi driver virksomhed, at skabe et godt og sikkert arbejdsmiljø for vores medarbejdere og at begrænse vores belastning af miljøet og klimaet. En central del i vores CSR-arbejde er, at det skaber værdi for Damstahl og vores interessenter - herunder kunder, leverandører, medarbejdere, ejerne samt samfundet.

Hele arbejdet med samfundsansvar er derfor en integreret og naturlig del af vores forretning, og vores CSR-arbejde tager derfor helt naturligt udgangspunkt i "De ti principper i UN Global Compact".

Forretningsmodel

Damstahl-gruppen beskæftiger mere end 300 medarbejdere og har salgsorganisationer i otte europæiske lande. Moderselskabet ligger i Danmark, hvor der er ca. 90 ansatte. Som markedsledende rustfri stål-grossist tilbyder vi vores samarbejdspartnere en allieret, der vil bidrage til hele værdikæden gennem innovativ viden, rådgivning og logistik. Ud over at tilbyde et både bredt og dybt produktprogram, er videndeling også en hjertesag i Damstahl. Det kommer til udtryk bl.a. via vores udgivelse af nu hele fire fagbøger om rustfrit stål og derudover tilbud om målrettet ekspertviden gennem fx inspektionsbesøg, uddannelse, kurser og seminarer.

Komplette og individuelle logistikløsninger er også blandt vores kerneaktiviteter, ligesom vores digitale serviceplatform med sine mange muligheder er synligt bevis på vores vilje og evne til at efterkomme ønsker fra vores kunder.

Menneskerettigheder

Med udgangspunkt i Damstahls politik om at følge "De ti principper i UN Global Compact" værner vi om menneskerettighederne, hvilket vi også på dansk og europæisk platform oplever vi en sund opmærksomhed på. Da Damstahl også opererer med leverandører fra store dele af verden, vurderes den største risiko for negativ påvirkning af menneskerettigheder at være gennem leverandører, og vi fremhæver her i alle samarbejdsrelationer det vigtige i konstant fokus på menneskerettighederne. Overfor vores leverandører lægger vi ikke skjul på vores forventning om en aktiv indsats for en positiv påvirkning også fra deres side.

Ved vores kontakt med og besøg hos leverandører i 2018 har vi ikke registreret brud på menneskerettighederne.

Miljø- og klimaforhold

Det er Damstahls politik at medvirke hvor muligt til en aktiv hensyntagen til miljøet og klimaet. Da vi ikke har egen produktion, udgør den daglige drift ikke nogen direkte miljørisiko. Damstahls væsentligste risici forbundet med miljøforhold findes derfor igennem logistik. Vi sikrer os i dialog med diverse leverandører og underleverandører, at disse har fokus på at belaste miljøet mindst muligt. Det være sig i deres produktions- og distributionsproces, valg af transportform, sikring af transporter med energirigtigt materiel, samling af volumen hvor muligt og mest miljørigtige transportveje.

CSR-rapport 2018

Konkret kan det oplyses, at vi i 2018 har arbejdet på at sikre, at alle vores transportere køres af lastbiler med minimum Euro 5 motorer. Resultatet af dette er, at al indenlandsk distribution samt distribution til og fra Sverige og Tyskland nu kører med Euro 5+6-motor, og på den indenlandske distribution er vi nu oppe på, at ca. 28 % af distributionen køres med Euro 6 motorer. Arbejdet med at få flere transportere til at køre på en højere Euro-norm vil fortsætte igennem 2019 i forbindelse med den løbende ordinære udskiftning, indtil alle transportere er på Euro 6.

Inden for klimaforhold vurderes de væsentligste risici at være forbundet med vores energiforbrug. Udskiftning af lyskilder til LED er derfor en prioriteret opgave, og vi har i 2018 fortsat processen med løbende udskiftning. I forhold til 2011, hvor vi indledte den proces, var vores strømforbrug i 2018 ca. 130.000 kW lavere. Dette på trods af, at strømforbruget fra og med 24. april 2018 også har dækket energiforsyningen til vores trucks. Den mest markante energibesparende indsats i 2018 var nemlig en komplet udskiftning af trucks, der nu alle er eldrevne. Den årlige strømbesparelse ved dette skifte beløber sig til ca. 100.000 kW.

Sociale forhold og medarbejderforhold

Det er Damstahls politik at gå ind for mangfoldighed på alle niveauer og ikke tolerere nogen form for chikane. Vi lægger stor vægt på medarbejdernes trivsel, herunder sikkerhed og trivsel i det daglige arbejde. Dette underbygges bl.a. i et aktivt fungerende arbejdsmiljøudvalg, og vi fastholdt således vores grønne smiley efter besøg fra Arbejdstilsynet i november 2018.

Vores naturlige mål er, at der ikke skal ske arbejdsulykker. Det kan dog være vanskeligt at efterleve med aktivitet på vores lager fra kl. 06:00 til omkring midnat. Vi har derfor desværre også haft tre arbejdsulykker, med sygefravær på hhv. 1 dags, 1-3 dages og 7-13 dages varighed. For at minimere risikoen for disse arbejdsulykker er der i 2018 igangsat en række handlinger, herunder er der særlig henstillet agtpågivenhed for alle, som færdes i vores lagerområde. Det gælder i forhold til varer, som kan stikke ud fra kassetter og placering af fx chauffører i forhold til trucks i forbindelse med læsning. Endelig her det også været nødvendigt at indskærpe ekstra fokus ved færdsel på lagerområdet i forhold til vores el-trucks, der jo er særdeles støjsvage og dermed kan overses. Truckene er alle monteret med blinkende lys, som alle henledes opmærksomheden på. Desuden er der også øget fokus på grundig instruktion af alle nyansatte og vikarer om vores sikkerhedspolitik og brugen af handsker m.v.

Vores introduktionsforløb for nye medarbejdere er under løbende udvikling bl.a. baseret på tilbagemeldinger fra nyansatte og deres mentorer.

Damstahl ser det som en naturlig del af vores samfundsansvar at uddanne elever. Også i 2018 oversteg antallet af elever hos Damstahl de målsætninger, som er defineret af regeringen og arbejdsmarkedets parter.

Desuden har vi et tæt samarbejde med det lokale jobcenter og har ad hoc tilknyttet praktikanter i kortere eller længere forløb alt efter baggrund og formål.

Vi tilstræber og opfordrer til, at eventuelle emner vedrørende trivsel, uddannelse og personlig udvikling tages op ad hoc, men til sikring af struktureret opfølgning heraf inviteres alle medarbejdere til en årlig MUS (MedarbejderUdviklingsSamtale).

Vi ser medarbejderfastholdelse som udtryk for at være lykkedes med ovenstående politik. Pr. udgangen af 2018 var 87% af de medarbejdere, som var ansat fra årets begyndelse, stadig hos os.

CSR-rapport 2018

Antikorruption

Antikorruption er en naturlig del af det fundament, som Damstahls værdier bygger på. Vi har en nultolerancepolitik og accepterer ingen former for bestikkelse eller korruption. Med den baggrund tilstræber vi at leve op til den enhver tid gældende lovgivning og de internationale konventioner for god forretningsskik, herunder antikorruption og bestikkelse i de lande, hvor Damstahl opererer.

Det vurderes, at særligt medarbejdere i indkøb kan blive eksponeret for bestikkelse og korruption, men også i resten af organisationen kan risikoen opstå. Væsentlige risici ved brud på vores nultolerancepolitik er unfair konkurrencevilkår, et usundt afhængighedsforhold til visse samarbejdspartnere, samt negative konsekvenser generelt for Damstahls omdømme og omsætning.

For at sikre Damstahl mod, at virksomheden på nogen måde inddrages i sager med bestikkelse eller korruption, indgår det som et naturligt led i introduktionen af nye medarbejdere, at disse informeres om Damstahls politik også på dette område. Desuden indgår emnet i den interne dialog forud for indgåelse af aftaler.

Vi har i 2018 ikke konstateret brud på vores politik i forhold til antikorruption/bestikkelse.

Kønsmæssig sammensætning af bestyrelsen og ledelsen

Damstahl tilstræber at have 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

Damstahl er en familieejet virksomhed med 75 % ejerrepræsentation i bestyrelsen. Bestyrelsens medlemmer rekrutteres med dette for øje og har derfor langvarig tilknytning til koncernen.

Bestyrelsen i Damstahl består p.t. af 4 medlemmer, hvoraf kønsfordelingen er henholdsvis 75 % af det ene køn og 25 % af det andet køn. Målet om, at der skal være minimum 25 % i bestyrelsen af det underrepræsenterede køn, er derved opfyldt

Politik og måltal for den kønsmæssige sammensætning af øvrige ledelsesniveauer

Damstahl tilstræber at bemande alle ledelsesposter med de bedst kvalificerede personer uanset køn.

I Damstahl er der direktionsslag og et mellemløsniveauslag, som i alt består af 9 personer, hvoraf 11 % består af det ene køn, og 89 % er af det andet køn.

Damstahl har vedtaget en politik for inklusion af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer. Politikken indebærer, at ledelsestalenter blandt det underrepræsenterede køn vil blive identificeret og understøttet med coaching, efteruddannelse, netværksdeltagelse m.v. Ligeledes vil der i rekrutteringsprocessen blive lagt vægt på en balanceret køns-sammensætning ved udvælgelse af potentielle kandidater.

Som følge af at lovgivningen ikke pålægger Damstahl at opstille måltal for inklusion på øvrige ledelsesniveauer, er derfor ikke fastsat et sådant mål. Inklusionspolitik er derimod kvalitativt og indholdsmæssigt orienteret. Det er bestyrelsens vurdering, at inklusionspolitikken konkret efterleves i forbindelse med ovennævnte initiativer.

Bestyrelsen vurderer, at inklusionspolitikken har ført til et øget kvalitativt fokus på køns-sammensætning i de nævnte processer, og bestyrelsen forventer, at dette fokus vil blive styrket fremover.