

## REDEGØRELSE FOR SAMFUNDSANSVAR 2015

*Lovpligtig redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens § 99 a og b.*

*Redegørelsen udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i virksomhedens årsrapport 2015.*

### 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 2015. Den viser, at der er en rød tråd fra målsætningen om at være mønstervirksomhed til vores nuværende aktiviteter og CR-resultater.

Nedenfor redegøres 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 2015 havde vi 2,2 arbejdsulykker per million arbejdstimer. Vi var således ikke i stand til at leve op til det rekordlave antal arbejdsulykker, vi havde i 2014 (0,9), og vi ligger desuden også over vores målsætning på 1,3 for året. Antallet af tabte arbejdstimer var 0,5 per 1.000 arbejdstimer, en stigning på 0,2 i forhold til 2014. Vores mål er fortsat at have højst 0,3 tabte timer per 1.000 arbejdstimer. Til sammenligning er antallet af ulykker dog stadig fem gange lavere end gennemsnittet for danske fremstillingsvirksomheder.

I 2015 tog vi de første skridt i udrulningen af et nyt sikkerhedsprogram for hele virksomheden - "TAKE CARE" - der omfatter sikkerhed og ergonomi med stærk fokus på personligt engagement og teamindsats.

## Menneskerettigheder

VELUX Gruppen har ikke en selvstændig politik for menneskerettigheder, men arbejder med baggrund i mønstervirksomhedsmålsætningen.

Mønstervirksomhedsmålsætningen understøtter en værdibaseret og ansvarlig adfærd på alle niveauer i 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. I 2015 har 98 % af vores leverandører underskrevet vores adfærdskodeks. De resterende er i proces.

Af det træ, vi køber, kommer 96 % 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.

## Kvinder i ledelsen

Bestyrelsen for VELUX A/S fastsatte den 1. april 2013 måltal for kvinder i ledelsen i VELUX Gruppens danske selskaber. Målet er, at andelen af kvinder i bestyrelsen i det enkelte danske VELUX selskab, som er omfattet af årsregnskabslovens § 99 b, skal være højere senest den 1. april 2017.

Selskab	Antal generalforsamlings- valgte bestyrelses- medlemmer <sup>1)</sup>	Måltal for kvinder i bestyrelsen <sup>2)</sup>	Antal kvinder i bestyrelsen <sup>1)</sup>
<b>VELUX A/S</b>	5	2	1
<b>BT Components A/S</b>	4	1	1
<b>Gåsdal Bygningsindustri A/S</b>	4	1	1
<b>Thyregod Bygningsindustri A/S</b>	4	1	1
<b>A/S Østbirk Bygningsindustri</b>	4	1	1

<sup>1)</sup>: Udgangen af 2015

<sup>2)</sup>: Senest den 1. april 2017

Opfølgning på det etablerede måltal sker minimum en gang årligt i de nævnte selskabers bestyrelse. I de selskaber, hvor måltallet er allerede er nået, vil der snarest muligt blive sat et nyt og mere ambitiøst mål.

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 en kvinde er lige kvalificerede.

Ved udgangen af 2015 var der ingen kvinder i VELUX Management Group (VMG), mens andelen af kvinder i det øverste ledelseslag under VMG i de omfattede danske selskaber er 18 %.

### **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 CO<sub>2</sub>-udledningen fra vores drift.

Vores mål er at:

- reducere vores CO<sub>2</sub>-udledning med 50 % i 2020 målt i forhold til basisåret 2007.

I 2015 udledte vi 93.000 tons CO<sub>2</sub>. Sammenlignet med vores 2007-baseline har vi reduceret CO<sub>2</sub>-udledningen med 29 %. Resultatet er blandt andet opnået ved bedre udnyttelse af vores affaldstræ til opvarmning på fabrikkerne og lokale energieffektivitetsinitiativer. 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 korrupsion**

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

Ved udgangen af 2015 har 99 % af vores ca. 100 ledende medarbejdere gennemført VELUX Gruppens e-learningkursus om anti-korrupsion. 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 2015,  
[crreport.velux.com](http://crreport.velux.com).