

CSR-rapportering 2020/21

Brd. Klee-koncernens kernekompetencer er at levere tekniske komponenter og transmissionsprodukter til maskinbyggere og produktionsvirksomheder. Koncernen sælger direkte til større kunder og kundegrupper samt igennem et netværk af lokale distributører for at dække de øvrige markeder.

Brd. Klee A/S arbejder målrettet med forretningsdrevet samfundsansvar ud fra en overbevisning om, at CSR-indsatser skaber værdi for både selskabet og for samfundet. Brd. Klee A/S har en bæredygtig vision og drager omsorg for målrettet at styrke forbindelsen mellem selskabets ansvar og en værdiskabende adfærd gennem struktureret arbejde for at sikre en følelse af ejerskab i organisationen.

Brd. Klee A/S' CSR-politik følger principperne i FN's Global Compact og kan læses på www.klee.dk.

I det følgende er beskrevet de tiltag og resultater, som Brd. Klee A/S har opnået i 2020/21 samt de nye tiltag og beskrivelse af risici:

Fokusområde	Væsentligste risici	Princip/Politik	Handlinger i 2020/21	Resultat	Handlinger i 2021/22
Menneskerettigheder	Risiko for uansvarlig adfærd i leverandørkæden, f.eks. at principperne i CoC ikke overholdes.	1. Vi støtter og respekterer beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder.	Selskabet har i perioden udsendt Supplier Code of Conduct (CoC), der afspejler selskabets holdninger og værdier til samarbejdspartnere.	Selskabets CoC er udsendt og bekræftet hos nye forretningspartnere. Der er i perioden ikke konstateret brud på selskabets CoC	Fortsat fokus på udsendelse og modtagelse af CoC fra selskabets forretningspartnere. Punktet vil også have medarbejdernes fokus ved leverandørbesøg i 2021/22.
		2. Vi sikrer, at vi ikke medvirker til krænkelse af menneskerettigheder.	Se punkt 1.	Se punkt 1.	Se punkt 1.

Fokusområde	Væsentligste risici	Princip/Politik	Handlinger i 2020/21	Resultat	Handlinger i 2021/22
Arbejdstagerrettigheder	Risiko for anvendelse af tvangs- og børnearbejde hos underleverandører.	3. Vi arbejder for at opretholde foreningsfriheden og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling.	Se punkt 1.	Se punkt 1.	Se punkt 1.
		4. Vi støtter udryddelse af alle former for tvangsarbejde	Selskabets medarbejdere har ved leverandørbesøg (i henhold til selskabets retningslinjer) orienteret sig om der har været tilfælde af tvangsarbejde.	Der har som forventet ikke været tilfælde heraf.	Selskabets medarbejdere har fortsat fokus herpå ved leverandørbesøg i 2021/22.
		5. Vi støtter effektiv afskaffelse af børnearbejde.	Selskabets medarbejdere har ved leverandørbesøg (i henhold til selskabets retningslinjer) orienteret sig om, hvor vidt der har været tilfælde af børnearbejde.	Der har som forventet ikke været tilfælde heraf.	Selskabets medarbejdere har fortsat fokus herpå ved leverandørbesøg i 2021/22.

Fokusområde	Væsentligste risici	Princip/Politik	Handlinger i 2020/21	Resultat	Handlinger i 2021/22
Arbejdstagerrettigheder	Selskabet ser en risiko for, at der generelt i branchen kan være en tendens til begrænsning i mangfoldigheden i forhold til ansættelser.	6. Vi arbejder for afskaffelse af diskrimination af en hver art i relation til arbejds- og ansættelsesforhold.	Selskabet har i regnskabsåret iagttaget rekrutteringspolitikken, hvoraf det fremgår, at der søges spredning i såvel alder, køn samt etniske og kulturelle baggrunde.	I forhold til rekrutteringer, kan vi se en spredning i såvel køn, alder, etnicitet og kultur.	Fortsat fokus på mangfoldighed i forhold til rekrutteringer.

Fokusområde	Væsentligste risici	Princip/Politik	Handlinger i 2020/21	Resultat	Handlinger i 2021/22
Arbejds miljø	Risiko for at arbejde med præventiv arbejdssikkerhed ikke får det nødvendige fokus, herunder at nær ved ulykker ikke bliver	7. Vi støtter en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer.	Selskabets arbejdsmiljøorganisation (AMO) har i regnskabsåret mødtes 4 gange, herunder foretaget rundring/vurdering af arbejdsmiljørelevante	Øget fokus og indsats i forhold til arbejdssikkerhed og fysisk arbejdsmiljø i det daglige arbejde. Referater fra AMO's møder gennemgås	Selskabet er i proces med at organisere et AMO bestående af et udvalg og underliggende tre arbejdsmiljøgrupper. Hensigten hermed, er at sikre et forbedret arbejde med arbejdsmiljø. Selskabet skal i

	<p>rapporteret og behandlet</p> <p>Risiko for udfordret medarbejdertrivsel set i forhold til både fysisk og psykisk arbejdsmiljø.</p>		<p>områder samt gennemført årlig lovpligtig drøftelse, hvor strategien samt kompetenceudviklingsplan for arbejdet i AMO er blevet fastlagt.</p>	<p>efterfølgende på selskabets ledergruppemøder.</p>	<p>2021/22 afholde den lovpligtige APV.</p>
			<p>Brd. Klee A/S har i regnskabsåret gennemført den årlige trivselsundersøgelse og fulgt op på resultatet af undersøgelsen på fællesmøder i samtlige afdelinger/divisioner.</p>	<p>Tilfredsstillende resultat med en samlet score på 5,7 ud af 7 mulige (uændret fra året før). Undersøgelsen resulterede i et antal handlingsplaner, som der efterfølgende arbejdes videre med.</p>	<p>Opfølgning på trivselsundersøgelsen med fokus på de konklusioner/handlingsplaner, der er udarbejdet for hver afdeling.</p>
Fokusområde	Væsentligste risici	Princip/Politik	Handlinger i 2020/21	Resultat	Handlinger i 2021/22
Miljø	Selskabet vurderer ikke, at driften udgør en væsentlig miljømæssig risiko. Dette med udgangspunkt i, at driften ikke omfatter produktionsmæssige processer, der kan påvirke miljø og klima.	<p>8. Vi tager initiativ til at fremme en større miljømæssig ansvarlighed.</p> <p>9. Vi arbejder for udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier.</p>	<p>Selskabet arbejder fortsat med en bilpolitik, der opprioriterer miljømæssige hensyn og imødekommer internationale standarder for CO2 norm. Selskabet har udskiftet de resterende gamle varmekilder i lagerhallerne til nye og mere effektive enheder.</p> <p>Selskabet har i perioden fortsat arbejdet for at udvide produktsortimentet for motorer med fokus på produktion i henhold til effektivitetsklassesystemet specificeret under IEC</p>	<p>Handlingerne er medvirkende til energibesparelser fordelt over flere områder.</p> <p>I perioden er lagerbeholdning af energirigtige motorer jf. gældende EC-direktiv løbende blevet opgraderet.</p>	<p>Fortsat fokus på energibesparelser via udskiftning af ældre energikilder og tilskyndelse til at medarbejdere vælger miljørigtige biler.</p> <p>Selskabet holder sig løbende ajour i forhold til udvikling og lovgivning samt fokuserer på de nye skærpede regler jf. RoHS 3.</p>

			60034-30 og som opfylder kravene i henhold til EC-direktiv 2009/125. Selskabet arbejder ligeledes med RoHS direktiv 2011/65/EU vedr. begrænsning af anvendelse af visse farlige stoffer i elektronisk udstyr.		
--	--	--	---	--	--

Fokusområde	Væsentligste risici	Princip/Politik	Handlinger i 2020/21	Resultat	Handlinger i 2021/22
Antikorruption	Risiko for bestikkelse og korruption og dermed overtrædelse af princip 10.	10. Vi modarbejder alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse.	Selskabet monitorerer løbende om gældende retningslinjer og regler følges af medarbejdere. Ligeledes er der løbende test og sikring af om selskabets Whistleblower ordning er funktionsdygtig.	Der har i perioden ikke været henvendelser til selskabets Whistleblower portal.	Monitorering af gældende retningslinjer og regler for medarbejdere samt opfølgning på Whistleblower ordning og Code of Conduct (her især i forhold til Bribery Act 2010).

Fokusområde	Væsentligste risici	Princip/Politik	Handlinger i 2020/21	Resultat	Handlinger i 2021/22
Covid-19	Covid-19-pandemien har i 2020/21 lagt yderligere pres på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø som følge af sundhedsrisici og hjemsendelser.	Vi ønsker at sikre selskabets medarbejdere såvel fysisk som psykisk	Selskabet har lagt stort fokus på at beskytte vores medarbejdere i denne periode ved at indføre retningslinjer og stille værnemidler til rådighed. Det har blandt andet sikret medarbejdernes helbred under pandemien.	Selskabet har indeholdt spørgsmål om påvirkningen af Covid-19 i trivselsundersøgelse. Om end der har været en påvirkning, kan selskabet konstatere en acceptabel feedback fra medarbejderne.	Selskabet bibeholder enkelte retningslinjer og fast kommunikation til medarbejderne i den kommende tid.