

Samfundsansvar i Munck Gruppen

Rapportering for 2019/2020



Indholdsfortegnelse

Kort om Munck	2
Forretningsmodel - fokus på social ansvarlighed	2
Rapportering	3
1. Menneskerettigheder	4
2. Miljø- og klimaforhold	4
3. Sociale forhold og arbejdsforhold	5
4. Antikorruption	7
5. Kønsmæssig sammensætning af ledelsen	8

Rapporten udgør virksomhedens lovpligtige redegørelse for samfundsansvar, jf. §99a og b i Årsregnskabsloven.

Kort om Munck

Selskabet blev grundlagt i 1988, hvor Hans Christian Munck som 20-årig investerede i sine første maskiner. Med udgangspunkt fra Nyborg og asfaltfabrikker i Langeskov og Tinglev blev der udlagt asfalt på pladser, landeveje, motorveje og cykelstier over det meste af landet og i Grønland.

Efterfølgende har selskabet oplevet en kontinuerlig vækst, og er i dag en entreprenørkoncern med aktiviteter i både ind- og udland. Koncernen er organiseret i selvstændige datterselskaber og afdelinger med hver deres særlige kompetencer.

Munck-koncernen består i dag af Munck Gruppen og de følgende seks primære datterselskaber:

Munck Asfalt:

Munck Asfalt har hovedkontor i Nyborg. Selskabet har desuden afdelinger i Aalborg, Kongensbro, Fjelsted, Langeskov og Roskilde, og opererer inden for områderne asfaltproduktion, etablering og renovering af veje og vejbelægninger, overfladebehandling, brobelægninger og fræsning.

Munck Forsyningsledninger:

Munck Forsyningsledninger har hovedkontor i Odense. Selskabet har desuden afdelinger 13 forskellige steder over hele landet. Selskabet er koncernens største, og er specialiseret inden for etablering og renovering af forsyningsledninger.

Munck Havne & Anlæg:

Munck Havne & Anlæg har hovedkontor i Nyborg. Selskabet har desuden en afdeling i Glostrup. Selskabet er specialiseret inden for marine- og havnebygning samt anlægsopgaver.

Munck Civil Engineering:

Munck Civil Engineering har hovedkontor i Nyborg, og er koncernens internationale selskab. Her varetager man større infrastrukturelle opgaver - både nationalt og internationalt.

Munck Íslandi:

Munck Íslandi har hovedkontor på Island og opererer primært inden for havnebyggeri, kystsikring, byggeri, lufthavne, tunneller, vejbygning og etablering af kraftværker.


Tarcopol Sp. z o.o.:

Tarcopol Sp. z o.o. har hovedkontor i Polen. Siden 1991 har selskabet beskæftiget sig med brorenovering, udførelse af ekspansionsfuger, epoxybelægninger og støbeasfaltbelægninger på det polske marked.

I det følgende repræsenterer betegnelsen Munck Gruppen samtlige selskaber i koncernen, medmindre andet er angivet.

Forretningsmodel - fokus på social ansvarlighed

Munck Gruppen optræder i et ansvarligt samspil med kunder, leverandører, myndigheder, medarbejdere og øvrige interessenter. Vi er en rummelig, sikker og sund arbejdsplads, hvor der systematisk arbejdes med miljø og klimamæssige forhold i produktion og processer. Derudover ønsker vi at bidrage positivt til begrænsning af vores miljøbelastning i de områder, hvor vi driver forretning og derved minimere påvirkningen af det eksterne miljø.



I tæt samspil mellem interne ressourcer og eksterne interessenter arbejder vi fokuseret med forbedring af indsats, der vedrører genbrug og effektiv udnyttelse af råstoffer. Vi har ydermere som mål at reducere miljøbelastningen til et niveau, hvor vi tydeligt kan se, at det gør en forskel. Det sker i form af anvendelse af miljøvenlige produkter samt ved investering i maskiner og udstyr med en grøn profil.

Det er ligeledes en klar målsætning at bevare sikre og gode arbejdsforhold for alle koncernens medarbejdere. Vi tilstræber et løbende fokus på aktive indsatser, der skal modvirke nedslidning og arbejdsskader, ligesom der konsekvent arbejdes på at fremme medarbejdernes generelle trivsel og evne til at varetage de forskellige jobfunktioner bedst muligt. Det sker i form af bl.a. sundhedsordninger, medarbejdersamtaler, trivselsanalyser, sociale arrangementer samt tilbud om kurser og efteruddannelse.

Vores profil i henhold til social ansvarlighed bygger ligeledes på ønsket om at støtte såvel det lokale foreningsliv som større landsdækkende eller globale humanitære formål. Dette sker typisk i form af sponsorater, som tegnes for en specifik periode. Vi har i den henseende et ønske om ikke at forpligte os længerevarende til de samme foreninger eller formål, da vi i stedet foretrækker at fordele støtten på flere forskellige initiativer og interessenter.

Munck Gruppen ønsker, til hver en tid, at overholde gældende love og internationale konventioner. Vi stiller ligeledes krav til vores leverandører om overholdelse af disse. Vi foretager nøje analyser af de markeder og områder vi opererer i, således vi ikke direkte eller indirekte involveres i overtrædelse af menneskerettigheder.

Rapportering

Denne rapportering udarbejdes af Munck Gruppens ledelse og dækker den samlede koncern. Rapportens indhold baserer sig på systematiske indrapporteringer fra alle Gruppens enheder af konkrete, målbare fakta og supplerende initiativer og aktiviteter, som beskriver og belyser CSR i praksis.

1. Menneskerettigheder

Politik

Munck Gruppen ønsker, til hver en tid, at overholde gældende love og internationale konventioner omkring menneskerettigheder i henhold til forbud mod forskelsbehandling på baggrund af race, hudfarve, køn, religion, politisk overbevisning, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Munck Gruppen ønsker tillige at være en rummelig og sikker arbejdsplads, som tilbyder rimelige løn- og arbejdsvilkår for sine ansatte.

Vi tilstræber ydermere, at vores leverancer ikke er produceret i strid med gældende love og internationale konventioner om tvangsarbejde, børnearbejde, organisationsfrihed og rimelige løn- og arbejdsvilkår.

Indsatser

Vi foretager nøje analyser af de markeder vi opererer i, og stiller krav til vores leverandører om overholdelse af gældende love og internationale konventioner. Vi gennemfører jævnligt medarbejderudviklingssamtaler og medarbejdertilfredshedsundersøgelser for at få belyst den enkelte medarbejders trivsel. Vi fører kontrol med, at produktionen af vores leverancer overholder gældende lovgivning og konventioner.

Resultater

Vores medarbejdertilfredshedsundersøgelser viser tegn på stor tilfredshed blandt Munck Gruppens medarbejdere. Ligeledes oplever vi en stor og mangfoldig interesse fra kandidater, der ønsker at søge arbejde hos os, hvilket vidner om et godt omdømme i branchen.

Der er i den gældende periode for CSR-rapporteringen ikke konstateret tilfælde, hvor Munck Gruppen eller dennes medarbejdere ikke har efterlevet virksomhedens politik for menneskerettigheder.

Risici

Som international aktør er vi i risikozonen for at have aktiviteter i lande og områder med eksisterende eller nyopståede konflikter. Vi skal i disse tilfælde være påpasselige og grundige i vores risikovurderinger, således vi ikke direkte eller indirekte involveres i overtrædelse af menneskerettigheder, eller aktiviteter, der forringer de sociale forhold i området. Vi ønsker derimod at bidrage positivt til de samfund, vi opererer i, og forsøger løbende at opretholde dialog og samarbejde med lokale interessenter omkring de aktuelle forhold.

2. Miljø- og klimaforhold


Politik

Vi vil arbejde systematisk med miljø og klimamæssige forhold i produktion og processer, og vi vil til stadighed søge at reducere ressourceforbrug og minimere påvirkningen af det eksterne miljø. Vi forpligter os til, i enhver henseende, at overholde gældende lovgivning indenfor både miljø og arbejdsmiljø og til at arbejde for konstante forbedringer.

Vi har et ønske om, at samtlige ledere i koncernen udviser ansvar for miljø og arbejdsmiljø og i samarbejde med miljø-, kvalitet- og sikkerhedsorganisationen sikrer, at arbejdsmiljøet integreres i det daglige arbejde.

Indsatser

Selskabernes miljøledelsessystemer tilpasses løbende i overensstemmelse med ændringer i lovgivning og under hensyntagen til forandringer i kundekrav, samfundets udvikling og nye teknologiske muligheder.



Gennem systematisk miljøledelse og i tæt samarbejde med eksterne interessenter arbejder vi fokuseret med kvalitets- og miljøforbedringer af produktion og processer. Der arbejdes løbende på, at selskabets drift belaster miljøet mindst muligt pr. produceret enhed, og at forbruget af knappe ressourcer reduceres. Endvidere tilstræber vi at forebygge forurening fra vores aktiviteter.

Munck Gruppen søger målrettet at fremme genbrug og sikre effektiv udnyttelse af råstoffer, og når vi indkøber nye produkter, maskiner og udstyr forsøger vi at erhverve ressourcer med en grøn profil, således vi løbende reducerer energiforbrug og miljøbelastning mest muligt, når vi foretager investeringer. Dette er også gældende i mindre skala, hvor vi f.eks. har installeret energibesparende og automatisk sluk af belysning på flere kontorer. Derudover udskifter vi løbende forældet IT-hardware med mere energibesparende løsninger, og forsøger at øge brug af videokonferencer - både i forbindelse med intern og ekstern kommunikation.

Vi uddanner og motiverer vores medarbejdere til at tage ansvar og handle i alle spørgsmål, der vedrører vores egen og andres sikkerhed. Derudover informerer vi åbent om miljø- og arbejdsmiljøpolitik via vores intranet.

Resultater

Selskabet har opnået energibesparelser i produktionen og reduceret forbrug af ressourcer. Vi har på baggrund af uddannelse og motivation af ledere og medarbejdere været i stand til at skabe en miljø- og klimabevidst organisationskultur, som fremadrettet vil medvirke til fortsat at prioritere miljø- og klimaforhold højt.

Risici

Vores ydelser er påvirkelige overfor vejrmæssige og klimatiske forhold. Processer kan besværliggøres og vi risikerer at logistikken udfordres og produktionen forsinkes på baggrund af dårlige og ustabile vejrforhold. Samtidig er vi bevidste om, at vores aktiviteter påvirker vores omgivelser, hvorfor vi har fokus på at minimere vores negative påvirkning på klima og miljø – både lokalt og globalt.

Vores største risici udgøres af udvikling i eller håndtering af energiforbrug, udledninger og affaldsmængder. Som entreprenør er vi afhængige af maskiner og grej, der udleder CO₂, og som kræver fossilt brændsel. Vi forsøger efter bedste evne at nedbringe forbruget og minimere udledningen af CO₂, bl.a. ved at mindske spild gennem digital maskinstyring, men vi er fortsat afhængige af disse ressourcer. Ændringer og øgede krav på området har derfor betydning for vores forretning.


3. Sociale forhold og arbejdsforhold

Politik

Munck Gruppen ønsker at være en rummelig arbejdsplads, som tilbyder sine medarbejdere et sikkert og sundt arbejdsmiljø med gode psykiske og fysiske forhold. Vi tilstræber et løbende fokus på aktive indsatser, der skal modvirke nedslidning og arbejdsskader, ligesom der arbejdes på at fremme medarbejdernes generelle trivsel i jobbet. Vi vil desuden yde bidrag til såvel det lokale foreningsliv som til større landsdækkende eller globale humanitære formål.

Til trods for en relativt mandsdomineret entreprenørbranche tilstræber Munck Gruppen, i enhver henseende, mangfoldighed blandt medarbejderne. Vi har som mål at tiltrække og fastholde dygtige og ambitiøse medarbejdere - derfor investerer vi også løbende i uddannelse og opkvalificering af vores team.

Indsatser



I koncernens sikkerhedsorganisationer arbejdes med sundhedsfremme og forbedring af arbejdsmiljø og sikkerhedskultur. Der gennemføres en vedvarende og aktiv indsats for at nedbringe antallet af arbejdsulykker, hvor alle ulykker og nær-ved-ulykker registreres og analyseres med henblik på at undgå fremtidige gentagelser.

Der fokuseres på uddannelse, gensidig ansvarlighed, god introduktion af nyansatte, korrekt brug af hjælpe- og værnemidler samt orden og ryddelighed på arbejdspladserne. For at sikre et godt psykisk arbejdsmiljø har koncernen ligeledes øget fokus på forebyggelse af arbejdsrelateret stress bl.a. ved hjælp af opfølgende samtaler og psykologbistand.

Som en del af Munck Gruppens politik omkring det rummelige arbejdsmarked er der gennemført en indsats for beskæftigelse af medarbejdere med særlige behov. Der er oprettet praktikpladser, arbejdsprøvninger, ressourceforløb, ansættelser med løntilskud, fleksjob og § 56-ordninger, og der er iværksat en ekstra indsats for at fastholde disse medarbejdere i de respektive jobforløb. Der er desuden ydet en særlig indsats for praktikansættelser af flygtninge i tæt samarbejde med de respektive kommuner og jobcentre, og på vores internationale projekter forsøger vi, så vidt det er muligt, at ansatte lokal arbejdskraft for derved at fremme beskæftigelsen og væksten i områderne.

Munck Gruppen har generelt et tæt samarbejde med den kommunale sektor, hvor vi blandt andet deltager i aktiviteter for arbejdsparate borgere og udvikler nye tiltag for borgere i ressourceforløb. Formålet er at motivere til og skabe muligheder for job og praktik i bygge- og anlægsbranchen. Der har desuden været oprettet en række virksomhedspraktikker for ingeniørstuderende.

Resultater

I Munck Forsyningsledninger fastholdes et høj fokus på at nedbringe antallet af arbejdsulykker. Denne indsats har medført et lille fald i antallet af arbejdsulykker fra 29 sidste år til 28 i år. Ulykkesfrekvensen (antal arbejdsulykker pr. 1 mio. arbejdstimer) er ligeledes faldet fra 15,5 til 13,9, mens ulykkesfraværsfrekvensen (fravær pr. 1.000 arbejdstimer) ligger uændret på 1,1. Ulykkesstatistik har fortsat ledelsens særlige bevågenhed, og man gør har intensiveret den allerede dedikerede indsats, bl.a. ved at forbedre introduktionen af nye medarbejdere til opgavernes risikofaktorer.

I Munck Asfalt er antallet af arbejdsulykker faldet fra 11 sidste år til 9 i år. Ulykkesfrekvensen er følgelig faldet fra 19,3 til 17,2, mens ulykkesfraværsfrekvensen dog er steget fra 1,15 til 1,31. Efter en markant stigning i antal ulykker sidste år udrullede ledelsen i år Munck Asfalt en række initiativer, der har allerede givet resultat. Området har dog stadig særligt fokus, og man arbejder med at intensivere indsatsen, både over for nye medarbejdere og over for mere rutinerede medarbejdere, som er involveret i ulykker trods indgående kendskab til arbejdsopgavernes risikofaktorer.

I Munck Havne & Anlæg er antallet af arbejdsulykker faldet til 8 mod 9 sidste år. Ulykkesfrekvens er imidlertid faldet fra 33 til 23, da antallet af medarbejdere er steget i perioden. Ulykkesfraværsfrekvensen er samtidig faldet markant fra 3,3 til 1,1. Status på arbejdsulykker tages fortsat meget alvorligt ved bl.a. systematisk opfølgning og grundig oplæring af nye medarbejdere.

Generelt er der for alle tre selskaber primært tale om snuble- og faldulykker, hvor der trædes forkert eller vrides rundt i knæ og ryg ved arbejde nær udgravninger eller ved ud- og nedstigning fra maskiner.

Den skærpede indsats for beskæftigelse af medarbejdere med særlige behov modtages positivt internt i organisationen. Der er i øjeblikket ansat 30 medarbejdere på særlige vilkår (fleksjob, § 56-ordninger og løntilskud). Desuden er der i perioden 2019/2020 registreret 28 gennemførte praktikforløb. Der har været tale om en bred vifte af praktikker i relation til uddannelse, for at hjælpe unge i arbejde og på rette spor eller for

at styrke den lediges kompetencer og hjælpe vedkommende videre i arbejdslivet. Efter endt praktikforløb er flere medarbejdere blevet ansat i virksomheden på ordinære vilkår.

Antallet af elever under uddannelse er fortsat støt stigende. I 2019/2020 har vi haft 50 elever mod 39 året før. Tallet er fordelt på asfaltørelever, specialarbejderelever, anlægsstruktørelever, brolæggerelever, HK/kontorelever, procesoperatørelever, entreprenørmaskinelever, maskinførerelever, klejnsmedelever, EGU-elever og økonomielever.

Koncernens mål om at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø med gode psykiske og fysiske forhold registreres blandt andet via sygefraværet. I Munck Asfalt er sygefraværet 3,1 - i Munck Forsyningsledninger ligeledes 3,1 og i Munck Havne & Anlæg 3,5 – hvilket i alle selskaber er tæt på landsgennemsnittet indenfor bygge- og anlæg på 3,3.

Koncernen har generelt et positivt omdømme i lokalsamfundet.

Der ydes støtte til lokale kultur-, idræts- og hjælpeorganisationer i form af sponsorater af enkeltstående eller flerårig art. Der ydes ligeledes støtte til NGO'er og godgørende formål.

Risici

Det er en kendsgerning, at entreprenørbranchen er forbundet med fysisk arbejde, og med fysisk arbejde følger desværre også øget risiko for fysiske skader, nedslidning og arbejdsulykker. Hos Munck Gruppen arbejder vi kontinuerligt på at minimere disse risici via forebyggende indsatser, da det er vigtigt for os at medarbejderne er sikret et godt og sundt arbejds- og seniorliv. Vi tilbyder bl.a. kurser, efteruddannelse og grundig introduktion ved ansættelse. Derudover videregiver vi løbende vigtig information om sikkerhed og arbejdsforhold samt tilbyder nyttige hjælpeværktøjer via bl.a. vores intranet. Ydermere bliver alle timelønnede medarbejdere automatisk tilknyttet en sundhedsordning, når de ansættes.

Der hersker generelt et godt sammenhold blandt Munck Gruppens medarbejdere, hvor der er plads til humor og en uformel tone i hverdagen. I travle perioder kan tonen være mere tilspidset, når tingene skal gå ekstra stærkt. Dette kan, i nogle tilfælde, føre til konflikter og utilsigtet stress for medarbejderne. Risikoen for konflikter og stress er dog på ingen måder unik for entreprenørbranchen og kan ramme alle steder. Alligevel er det et område, der kræver løbende bevågenhed.

4. Antikorruption

Politik

Munck Gruppen modarbejder alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse samt anden form for uetisk optræden eller forsømmelse af god forretningssskik. Vi tilstræber, at vores aktiviteter altid overholder gældende lovgivning, uanset geografisk område, samt at vores leverancer ikke er produceret i strid mod gældende internationale konventioner om børnearbejde, organisationsfrihed og rimelige løn- og arbejdsvilkår.

Indsatser

Munck Gruppen har instrueret vores medarbejdere i selskabets politikker inden for anti-korruption. Samtidig har opfordret alle medarbejdere til at bruge deres sunde fornuft og handle på baggrund af koncernens fælles værdisæt om enkelthed, respekt og rettidig omhu. Derudover tager vi generelt afstand fra forhold vedr. deltagelse i en kriminell organisation, bestikkelse, svig og hvidvaskning af penge samt lignende kriminelle handlinger.

Resultater

Der er ikke konstateret tilfælde, hvor Munck Gruppen eller dennes medarbejdere har været involveret i korrupsion eller bestikkelse i den gældende periode for CSR-rapporteringen.

Risici

Vi vurderer, at risikoen for at Munck Gruppen involveres i korrupsion er meget begrænset. Vi anerkender samtidig, at korrupsion kan forekomme alle steder i forskellige grader og omfang. Vi kan derfor heller ikke garantere, at Munck Gruppen aldrig vil ende i en situation, hvor medarbejdere fristes til at anvende uetiske eller kriminelle handlinger, for at opnå personlige eller økonomiske fordele. Vi anser dog dette som værende meget usandsynligt.

5. Kønsmæssig sammensætning af ledelsen

Politik og indsatser

Nedenstående dækker alle de virksomheder i koncernen, som er underlagt krav om redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen. I Munck Gruppen ønsker vi at fastsætte en både ambitiøs og realistisk målsætning for at fremme repræsentationen af begge køn i ledende stillinger. Det er vores hensigt at opnå en mangfoldighed og diversitet i Munck Gruppen generelt, som kan sikre et bredt perspektiv på udvikling, ledelse og strategi, og som kan bidrage med potentiale og evne til at skabe fortsat vækst.

Der er generelt meget få kvindelige ansøgere til stillingsopslag i entreprenørbranchen. Ved rekruttering til fremtidige lederposter vil vi fortsat tilstræbe at indkalde kandidater af begge køn til samtaler, når det er muligt. Alle ansættelser vil foregå på basis af den enkeltes kvalifikationer, kompetencer og personlighed.

Munck Gruppen a/s

Måltal og tidshorisont

I Munck Gruppen vil vi arbejde på, at begge køn bliver repræsenteret i de øverste ledelsesorganer og stillingskategorier, herunder i bestyrelsen, i ledelsen og blandt projektledere.

Konkret skal andelen af kvinder i bestyrelsen inden for en 5-årig periode fra 2015 øges fra 20% til min. 30%, og kønsfordelingen i ledelsen være inden for rammen 40-60%.

Status

På nuværende tidspunkt er begge køn repræsenteret i bestyrelsen og i ledelsen. I bestyrelsen udgør andelen af kvinder blandt de generalforsamlingsvalgte medlemmer 40%, og blandt lederne er kønsfordelingen inden for den opstillede målramme. Vi er derfor inden for målrammen på begge parametre.

Ved ny rekruttering til bestyrelsen vil vi fortsat tilstræbe en mere ligelig kønsbalance, når det er fagligt muligt.

Munck Forsyningsledninger a/s

Måltal og tidshorisont

I Munck Forsyningsledninger vil vi arbejde på, at begge køn bliver repræsenteret i de øverste ledelsesorganer og stillingskategorier, herunder i bestyrelsen, i den daglige ledelse og blandt projektledere.

Konkret skal andelen af kvinder i bestyrelsen inden for en 5-årig periode fra 2015 udgøre min. 20% og andelen af kvinder i den øvrige ledelse min. 10%. Blandt projektledere skal andelen være min. 15%.

Status

På nuværende tidspunkt udgør andelen af kvinder i bestyrelsen 33% og i den daglige ledelse 0%. Blandt projektledere udgør andelen af kvinder 10%. Ved ny rekruttering har vi tilstræbt en mere ligelig kønsbalance, når det er fagligt muligt.

Målet er således endnu ikke nået grundet mangel på kvalificerede ansøgere til ledelses-poster.

Munck Asfalt a/s

Måltal og tidshorisont

I Munck Asfalt vil vi arbejde på, at begge køn bliver repræsenteret i de øverste ledelsesorganer og stillingskategorier, herunder i bestyrelsen, i den daglige ledelse og blandt projektledere.

Konkret skal andelen af kvinder i bestyrelsen inden for en 5-årig periode fra 2015 udgøre min. 20% og andelen af kvinder i den øvrige ledelse øges fra 0% til min. 10%. Blandt projektledere skal andelen øges fra 25% til min. 30%.

Status

På nuværende tidspunkt udgør andelen af generalforsamlingsvalgte kvinder i bestyrelsen 33% og i den daglige ledelse 0%. Blandt projektledere mv. udgør andelen af kvinder 17%.

Munck Havne & Anlæg a/s

Måltal og tidshorisont

I Munck Havne & Anlæg vil vi arbejde på, at begge køn bliver repræsenteret i de øverste ledelsesorganer og stillingskategorier, herunder i bestyrelsen, i den daglige ledelse og blandt projektledere.

Konkret skal andelen af kvinder i bestyrelsen inden for en 5-årig periode fra 2015 udgøre min. 20%, og andelen af kvinder i den øvrige ledelse inklusive mellemederniveauet øges fra 0% til 20%.

Status

På nuværende tidspunkt udgør andelen af generalforsamlingsvalgte kvinder i bestyrelsen 33% og i den daglige ledelse 0%. Blandt mellemedere udgør andelen af kvinder 20%.

Antallet af kvindelige mellemedere er i perioden steget fra 4 til 5.