

MAKING MODERN LIVING POSSIBLE



Årsrapport 2009

Danfoss Koncernen



www.danfoss.com

Indholdsfortegnelse

Danfoss Corporate Citizenship.....	127
Social ansvarlighed.....	128
Kunder og leverandører.....	132
Lokalsamfund.....	134
Danfoss og fondene.....	136
Medarbejdere.....	138
Arbejdsmiljø og sikkerhed.....	142
Klima og miljø.....	145
Anvendt regnskabspraksis for social ansvarlighed.....	156
Anvendt regnskabspraksis for miljø.....	158
Verifikationserklæring.....	160
Tabel over væsentlige CSR data.....	162
Tabel over væsentlige HR data.....	164
Tabel over væsentlige Miljø data.....	166
GRI indicator table.....	168



Danfoss Corporate Citizenship

Danfoss er en verdensomspændende virksomhed, der er repræsenteret i mere end 100 lande og beskæftiger tæt ved 20.000 medarbejdere i de enheder, der er omfattet af denne rapport.

Derfor kan virksomheden sammenlignes med en verdensborger. Danfoss er synlig, og der bliver lagt mærke til os. Både når vi har succes, og hvis vi skulle fejle.

Danfoss har en lang tradition for ansvarlighed, både i forhold til medarbejdere og i forhold til lokalsamfundet. Danfoss' navn skal til hver en tid forbindes med respekt for menneskerettigheder, acceptable arbejdsvilkår, sociale hensyn og et miljømæssigt arbejde med løbende forbedringer.

Vores omdømme er afgørende for vores forretningsudvikling. Vores succes afhænger af, at vi gør det, vi siger – og at vi lever efter vores værdier: Vores produkter er innovative og af høj kvalitet, de er produceret under ordentlige forhold, og vi er en ansvarlig virksomhed i de lokalsamfund, hvor vi er til stede. Vores omdømme har også betydning for, hvordan vi bliver opfattet som arbejdsplads af både vores nuværende medarbejdere og dem, vi gerne vil tiltrække.

Danfoss' Etikhåndbog, der blev udgivet i 2008, indeholder etiske retningslinjer, der

fortæller, hvad vi forventer af vores medarbejdere. Hovedtemaerne i Etikhåndbogen danner sammen med FN's Global Compact grundlaget for strukturen i årets Corporate Citizenship rapport. Danfoss har desuden valgt at rapportere en lang række indikatorer efter GRI (Global Reporting Initiative) i en omfattende tabel bagest i rapporten.

Datagrundlag for rapporten

Corporate Citizenship rapporten er ind delt i syv hovedafsnit: Social ansvarlighed, Kunder og leverandører, Lokalsamfund, Fondene, Mennesker, Arbejdsmiljø samt Klima og miljø. Grundlaget for disse afsnit er baseret på cases indsamlet fra den globale organisation, viden om centrale emner og temaer samt omfattende data-materiale.

Data i afsnittet om social ansvarlighed stammer fra det CSR-survey (spørgeskemaundersøgelse), som Danfoss gennemfører hvert år hos alle selskaber i koncernen, et nyt spørgeskema til samtlige ledere med personaleansvar (People Managers survey) samt resultater af besøg hos Danfoss' selskaber i årets løb.

Data i afsnit om kunder og leverandører stammer fra Global Procurements undersøgelse af adfærden hos Danfoss' indkøbere samt gennemførte audits hos

leverandører. Data vedrørende lokalsamfundet stammer fra uddelinger fra de fonde, der refereres til i teksten samt viden om øvrige væsentlige begivenheder i årets løb.

I afsnittet om mennesker er de fleste data indhentet gennem CSR-survey'et og HR-SAP, der er koncernens database for HR-relaterede data. Endelig er data i klima- og miljøafsnittet indhentet fra Danfoss' fabrikker gennem Hyperion Financial Management samt fra fabriksbesøg.

Danfoss ønsker fremover at få udført ekstern verifikation af den samlede Corporate Citizenship rapport, hvor det hidtil kun er miljødelen, der er blevet verificeret af en tredjepart. Miljødelen i dette års udgave af Corporate Citizenship rapporten er verificeret af Det Norske Veritas.

Sauer-Danfoss er ikke omfattet af rapporten

Selvom Danfoss har aktiemajoriteten i Sauer-Danfoss, er Danfoss' politikker for miljø, socialt ansvar og HR indtil videre ikke implementeret i Sauer-Danfoss. Det betyder, at oplysninger og data, der vedrører Sauer-Danfoss, ikke er medtaget i Corporate Citizenship rapporten for 2009.

Social ansvarlighed

Social ansvarlighed sat i system

Danfoss tilsluttede sig i 2002 FN's Global Compact, der omfatter ti principper for, hvordan virksomheder bør agere ansvarligt i en globaliseret verden. Danfoss har en lang tradition for social ansvarlighed, og med tilslutningen til Global Compact begyndte vi at sætte vores sociale ansvar i system.

Danfoss er som global virksomhed, der opererer i mange forskellige lande, nødt til at kende forholdene i de lande, hvor vi er til stede. Danfoss har fået udarbejdet lande-risikoanalyser for samtlige lande, hvor virksomheden har produktion. Lande-risikoanalyserne giver et billede af situationen i landene hvad angår menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder, og de bruges som baggrundsinformation, når der skal planlægges besøg hos leverandører, og som udgangspunkt for grundige diskussioner om lokale forhold, når Danfoss' egne selskaber vurderes.

Danfoss offentliggjorde sin første rapportering om social ansvarlighed i 2003, og vi har løbende lagt mange kræfter i at få udviklet monitorering og afrapportering om godt samfundsborgerskab, Corporate Citizenship. Grundlaget for rapporteringen er virksomhedens CSR Survey, en elektronisk spørgeskemaundersøgelse, der sendes ud til ledelsen i samtlige selskaber i koncernen én gang årligt, samt et spørgeskema til alle ledere med personaleansvar (People Manager survey).

Ligeledes indgår fakta fra besøg hos koncernens fabrikker og salgsselskaber i rapporteringen. I 2009 er der gennemført besøg hos fabrikker og salgsselskaber i Slovenien, Kina, Rumænien og i Sydasien.

Temperatur på etikken

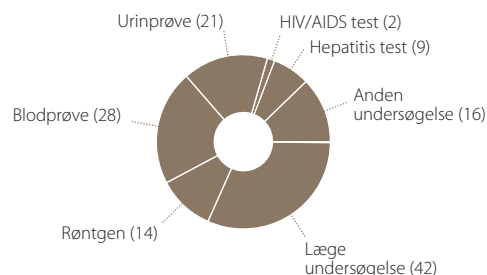
Danfoss vurderer, at det er vigtigt løbende at holde øje med, hvordan forskellige forhold udvikler sig på det miljømæssige og sociale område, og hvordan den etiske standard er i selskaberne. Danfoss' CSR Survey og People Manager survey er specifikt beregnet på at tage temperaturen i forhold til regelsættet i koncernens Etikhåndbog. CSR Survey'et omfatter endvidere de forhold, der er vurderet relevante i forhold til FN's Global Compact og GRI, Global Reporting Initiative, der er et multistakeholder initiativ med det formål at opstille krav til god bæredygtighedsrapportering.

CSR Survey'et omfatter forhold vedrørende medarbejdere, lokalsamfund, menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og produktforhold med mere. CSR Survey'et er sendt ud til i alt 103 General Managers/juridisk ansvarlige ledere, der repræsenterer alle selskaber i koncernen. Der er opnået en svarprocent på 92 i CSR Survey 2009. I alt er 98% af medarbejderne i koncernen dækket af svarene. Til sammenligning var svarprocenten i 2008 på 96, og 99% af medarbejderne var dækket af svarene i CSR Survey 2008.

Som noget nyt har Danfoss i 2009 udarbejdet et supplerende People Manager survey, der er sendt ud til i alt 2.196 ledere med personaleansvar. Det er sket for at sikre fuldstændighed af visse data. Svarprocenten for People Manager survey er 86%, hvilket betragtes som tilfredsstillende. Spørgsmålene i People Manager' survey drejer sig om implementering af reglerne i koncernens Etikhåndbog, afskedigelser på grund af uetisk adfærd, meldepligt for gaver samt uddannelse i konkurrenceret. Den enkelte leder har ved udfyldelse af survey'et samtidig tilkendegivet, om vedkommende har implementeret

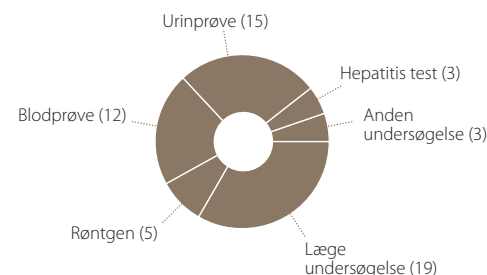
Helbredstest af medarbejdere

Tal i parentes er antal respondenter



Helbredstest af jobansøgere

Tal i parentes er antal respondenter



Etikhåndbogens krav til lederne i koncernen. Danfoss' People Manager survey viser, at 261 ledere, svarende til 16% af de nye ledere og 12% de »gamle« ledere ikke har implementeret Etikhåndbogen. Dette er klart utilfredsstillende.

Processen med at få lederne til at skrive under på, at de vil efterleve og kommunikere Etikhåndbogens indhold til deres medarbejdere, vil derfor blive strammet op i løbet af 2010.

Danfoss arbejder til stadighed på at øge gennemsigtigheden i sin rapportering, og vi har derfor i løbet af 2009 bedt DNV, Det Norske Veritas, om en vurdering af koncernens Corporate Citizenship rapport 2008 (med undtagelse af miljødelen) med henblik på at kunne forberede sig på ekstern verifikation af hele 2010-rapporten for Corporate Citizenship. Under vurderingsforløbet er en række fremtidige indsatsområder blevet udpeget.

Danfoss har sat dialogen med nogle af sine væsentlige interessenter i system. Én gang årligt indbyder Danfoss til samtaler med NGO'ere og andre interessenter på såvel det sociale som det miljømæssige område. På det sociale område bruges Corporate Citizenship rapporten som udgangspunkt for drøftelser om hvordan Danfoss Koncernen har tacklet udfordringerne med menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder, og på det miljømæssige område er klima og CO₂ emissioner omdrejningspunktet for den årlige diskussion.

Menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder i Danfoss

Menneskerettighederne omfatter en lang række fundamentale rettigheder som retten til mad, bolig, sundhed, arbejde og retfærdige arbejdsforhold m.m. og omfatter også de fire arbejdstagerrettigheder, der er nævnt i FN's Global Compact (retten til at undgå tvangsarbejde, børnearbejde og diskrimination samt retten til et frit fagforeningsvalg).

Menneskerettighederne er skrevet for stater, men virksomheder opererer globalt, og da menneskerettighederne ikke altid overholdes, er virksomhederne efter vores mening nødt til at forholde sig til, hvordan

de selv kan bidrage til at overholde menneskerettighederne.

I denne Corporate Citizenship rapport fokuseres på de menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder, der er særligt relevante for virksomheder.

Retten til privatliv

Danfoss ønsker at respektere medarbejdernes ret til privatliv, både fordi det er en fundamental menneskerettighed og for at undgå risikoen for diskrimination. Det gælder blandt andet i forbindelse med helbredstest, hvor selskaberne i koncernen opfordres til at være tilbageholdende med tests, medmindre de skal udføres i henhold til lokal lovgivning. Helbredstests må ikke bruges til diskrimination, hvilket overvåges og valideres fra centralt hold.

Det fremgår af virksomhedens CSR survey, at en række selskaber anvender forskellige former for helbredstest, både i forbindelse med nyansættelse og i forhold til eksisterende medarbejdere. Ofte er der tale om helbredstest, der fastsættes i forbindelse med lovgivningen.

21 respondenter, svarende til 27 selskaber, angiver, at de beder medarbejdere om at aflevere urinprøver. Det sker for at sikre sig imod, at de ansatte er påvirkede af stoffer. Nogle steder er dette en vigtig foranstaltning for at sikre et godt og sikkert arbejdsmiljø. Alle fabrikker i USA og Mexico anvender disse tests.

14 respondenter, svarende til 17 selskaber, anvender røntgenundersøgelser af de ansatte. Det sker i områder, hvor der er risiko for lungetuberkulose. Danfoss' læge har vurderet, at den helbredsmæssige risiko ved røntgen er godtgjort i forhold til risikoen for at få lungetuberkulose. Resultatet af undersøgelsen har ikke konsekvenser for ansættelsesforholdet.

To selskaber i henholdsvis Korea og Danmark oplyser, at de tester deres medarbejdere for HIV/AIDS samt hepatitis. Danfoss i Korea har oplyst, at selskabet stopper med begge typer test, da de ikke er et krav ifølge lovgivningen. Et enkelt dansk selskab oplyser, at ansatte der skal rejse i eller arbejde i Rusland, testes for HIV/AIDS og hepatitis. Dette sker som led i ansøgning om et-års visum til landet. Der har ikke

været tilfælde, hvor ansatte, der skulle rejse til Rusland, er fundet positive, men hvis det skulle ske, vil der ske en konkret afvejning af forholdene i lighed med den afvejning, der ellers sker, når medarbejdere bliver alvorligt syge og ikke kan varetage det job, de var tiltænkt.

Yderligere syv selskaber angiver, at de tester ansatte for hepatitis. Det sker hos selskaber i Thailand, Taiwan, Estland, Tyskland og hos tre kinesiske selskaber. Ofte er der tale om et tilbud til medarbejderne, og i de tre selskaber i Kina får ledelsen ikke kendskab til resultatet af testen. Tre selskaber kombinerer testen for hepatitis med tilbud om vaccination. Resultatet af testen har ikke konsekvenser for ansættelsesforholdet.

Nogle selskaber helbredstester også ansøgere. Her skal man være særligt opmærksom på risikoen for at udøve diskrimination, da testen finder sted i forbindelse med ansættelse.

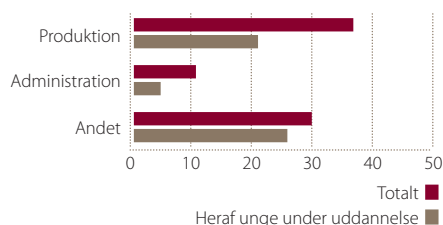
Fem selskaber oplyser, at de anvender røntgenundersøgelse i forbindelse med ansættelse. Det sker hos Danfoss' selskaber i Kina og Polen, hvor der er risiko for lunge-tuberkulose. I Kina er testen et ønske fra medarbejderne, der ønsker at blive beskyttet i forhold til eventuel smitte. Hvis det skulle vise sig, at en ansøger var smittet, vil den pågældende kunne ansættes, når behandling er tilendebragt. Hverken i Kina eller i Polen vil røntgenundersøgelsen blive brugt til at diskriminere en ansøger.

Tre virksomheder i Kina tester jobansøgere for hepatitis. Resultatet af testen sendes kun til en læge, der alene vurderer, om ansøgeren er arbejdsdygtig. Ledelsen i de kinesiske virksomheder ser ikke resultatet af testen, og derfor vurderes der ikke at være risiko for diskrimination.

Danfoss i Mexico har tidligere testet jobansøgere for både hepatitis og HIV/AIDS i overensstemmelse med den lokale praksis i området. Der er aldrig fundet smittede ansøgere og derfor er der ikke sket diskrimination, men for at undgå enhver risiko for diskrimination er denne praksis stoppet i 2008.

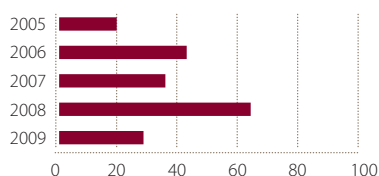
Unge i arbejde

Antal



Fyringer for uetisk adfærd

Antal



Hvis selskaber i Danfoss Koncernen anvender rekrutteringsbureauer, skal de oplyses om koncernens restriktive holdning til brug af helbredstest, indiskrete spørgsmål med mere. 43 selskaber bruger rekrutteringsbureauer i forbindelse med ansættelse, men angiver, at de ikke har oplyst rekrutteringsbureauer om de begrænsninger, de er underlagt som følge af koncernens retningslinjer. De fleste af selskaberne angiver, at det skyldes restriktiv lovgivning i de pågældende lande. Tre selskaber oplyser, at de fremover vil oplyse rekrutteringsbureauerne om koncernens retningslinjer.

Børnearbejde

Danfoss er imod børnearbejde, men vi giver mulighed for, at unge mellem 15 og 18 kan arbejde under visse betingelser, der er defineret i ILO's konventioner om børnearbejde. Når unge mellem 15 og 18 arbejder, skal de være over den skolepligtige alder, de må ikke være beskæftiget med farligt arbejde eller arbejde om natten, og de skal have flere pauser end deres voksne kolleger.

I alt er 78 unge mellem 15 og 18 år ansat i Danfoss. Som det ses af tabellen, er der typisk tale om lærlingeforløb. To danske selskaber har angivet, at de unge ikke sikres flere pauser end deres voksne kolleger. I det ene selskab er der tale om unge, der arbejder et par timer om ugen efter skoletid og i det andet selskab er der tale om lærlinge, som for fremtiden vil blive sikret flere pauser end deres voksne kolleger. Tre selskaber, herunder førnævnte danske selskab, har angivet, at de har ansat nogle unge, der ikke er over den skolepligtige alder. Men disse unge er ansat et par timer hver uge eller i sommerferien, hvorfor ansættelsen ikke er i konflikt med børn og unges ret og pligt til uddannelse.

Anti-diskrimination

Danfoss har i sin Etikhåndbog formuleret, at der ikke må ske diskrimination af medarbejdere eller ansøgere på grund af køn, alder, seksuelle eller religiøse tilhørsforhold, handicap, nationalitet med mere. Nogle af disse områder er svære at måle på, fordi det ikke er tilladt at registrere dem. I 2009 har Danfoss for første gang målt på andelen af medarbejdere, der er handicappede. 25 respondenter, svarende til 44 selskaber, har en politik eller mål for ansættelse af medarbejdere med handicap. I alt er 185 medarbejdere med handicap ansat i koncernen, heraf næsten halvdelen i selskaber i Tyskland og Frankrig. 62 af medarbejderne med handicap er ansat i Slovenien. I både Tyskland, Frankrig og Slovenien er der lovgivningsmæssige krav til ansættelse af medarbejdere med handicap, f.eks. gennem kvoter, og derfor registreres antallet af handicappede medarbejdere. Dette er ikke tilfældet i Danmark.

Danfoss i Danmark registrerer medarbejdere, der er ansat i flexjob. Disse jobs oprettes til medarbejdere med varigt nedsat arbejdsevne. Danfoss i Danmark har ansat ca. 65 medarbejdere i flexjob.

Et andet område, der kan måles på, er andelen af kvindelige og mandlige ledere. På globalt plan er 81% af lederne i Danfoss koncernen mænd, mens 19% af lederne er kvinder. I Danfoss i Danmark er 84% af lederne mænd og 16% er kvinder.

Danfoss har i løbet af 2009 haft to sager, der handlede om diskrimination. Den ene sag fandt sted i Danmark og handlede om etnicitet. Den blev løst ved møder mellem medarbejder og nærmeste leder. Den anden sag fandt sted i Frankrig, hvor der blev rejst en sag om påstået diskrimination i forhold til retten til at være medlem af en fagforening.

En fagligt aktiv beskyldte ledelsen for at nægte ham et specifikt kursus, fordi han var fagligt aktiv. Den pågældende medarbejder har nu været på kursus, og sagen er løst.

I Sydasiens er kastediskrimination et af de største problemer på menneskerettighedsområdet. Det anslås, at over 240 millioner mennesker tilhører de kasteløse, dalitterne, der lider under diskrimination på en lang række områder som for eksempel adgang til jord, arbejde, minimumsløn, bolig m.m. Det har derfor været naturligt at vurdere spørgsmålet om dalitter i Danfoss' selskaber i Sydasiens. Der er i flere lande udarbejdet lovgivning, der giver dalitter positiv særbehandling i forhold til uddannelsespladser og adgang til arbejdspladser i den offentlige sektor. I et konkret tilfælde mente den lokale ledelse der-

for, at diskrimination af dalitter ikke længere er et problem. Selskabet forsikrer, at det ikke udøver nogen form for diskrimination i ansættelse af medarbejdere og er endvidere blevet bedt om at overveje, om det kan opnå fordele ved at forholde sig proaktivt til spørgsmålet om diversitet.

Tvangsarbejde

Brug af fængslet arbejdskraft kan være et aspekt af tvangsarbejde, og dermed noget man som underskriver af Global Compact skal være opmærksom på. Det afgørende er, at arbejdet er frivilligt og at der arbejdes under forhold, hvor konventioner om brug af fængslet arbejdskraft overholdes. To af Danfoss' fabrikker i henholdsvis Danmark og USA bruger fængslet arbejdskraft hos en leverandør. Danfoss har aflagt besøg hos begge fængsler og forholdene er indgående beskrevet på side 127-128 i Danfoss' årsrapport for 2008. Begge steder er brugen af fængslet arbejdskraft i overensstemmelse med FN's regler for fængselsarbejde, og Danfoss opererer dermed i overensstemmelse med Global Compacts principper.

Et andet aspekt af tvangsarbejde i en virksomhedskontekst kan være overudnyttelse af arbejdskraft, for eksempel i forbindelse med overarbejde eller mangel på fridage. Danfoss holder derfor øje med at selskaberne i koncernen overholder ILO's konventioner om arbejdstid, der fastlægger den ugentlige maksimale arbejdstid til 48 timer plus maksimalt 12 timers overarbejde over tre på hinanden følgende uger. Fire selskaber har i perioder overarbejde, der ligger udover de 48+12 timer. Det er selskaber i Kina, Polen og USA, men de følger alle lokal lovgivning og angiver, at overarbejdet kun finder sted i forbindelse med selskabernes højsæson.

Retten til at organisere sig

Danfoss respekterer retten til frit at vælge fagforening og til at indgå kollektive forhandlinger. I lande, hvor et frit fagforeningsvalg ikke er muligt, etablerer Danfoss andre kanaler for at medarbejdere og ledelse kan mødes for at drøfte arbejdsrelaterede spørgsmål.

I alt ni selskaber angiver, at de ikke har frit fagforeningsvalg og derfor har etableret andre fora, hvor ledelse og medarbejdere kan mødes.

Uetisk adfærd

Danfoss har opstillet et etisk regelsæt, der udstikker de krav, der stilles til koncernens medarbejdere på en lang række områder. De gælder både i forhold til, hvordan man som leder og medarbejder skal agere i personalemæssige forhold, og hvad man skal være opmærksom på i forhold til kunder og leverandører, samt hvordan man agerer i de respektive lokalsamfund.

Hvis de etiske regler groft tilsidesættes af medarbejdere i Danfoss Koncernen, kan ansættelsesforholdet bringes til ophør, ligesom det pågældende forhold kan blive anmeldt til de relevante myndigheder.

Danfoss har siden 2004 opgjort antallet af medarbejdere, der er blevet afskediget eller som frivilligt har valgt at fratræde på grund af uetisk adfærd og/eller brud på Danfoss Koncernens politikker. I 2008 var tallet ekstraordinært højt med 64 afskedigelser grundet

uetisk adfærd. I 2009 er tallet reduceret til 29, hvilket er på niveau med antallet i 2007. Årsagerne til afskedigelserne eller medarbejdernes frivillige fratræden grundet uetisk adfærd er: Tyveri og uetisk omgang med virksomhedens midler (seks sager), manipulering med timeregistrering og/eller manglende performance (syv sager), misbrug af fortrolig information (to sager), interessekonflikter, hvor medarbejdere qua relationer til andre virksomheder har bragt sig i en interessekonflikt med Danfoss Koncernen (fire sager), øvrige sager, der ikke nemt lader sig rubricere (fire sager) samt forsøg på bestikkelse (seks sager). I sager, hvor der er mistanke om bestikkelse, er det ofte vanskeligt at løfte bevisbyrden for den påståede bestikkelse eller forsøg derpå, men Danfoss Koncernen finder det yderst vigtigt på trods af disse vanskeligheder at komme til bunds i disse sager, idet der er tale om strafferetlige forhold (i langt de fleste jurisdiktioner), ligesom det naturligvis er en overtrædelse af Danfoss Koncernens utvetydige retningslinjer på området. Når den mistænkte konfronteres med mistanke om bestikkelse, vælger den pågældende ofte selv at sige op. De konstaterede forsøg på bestikkelse er sket i såvel Europa, Latinamerika som Asien. Danfoss oprettede i forbindelse med udsendelsen af sin Etikhåndbog i 2008 en central Etiklinje, hvor blandt andet uetiske forhold kan rapporteres. Etiklinjen er et supplement til den behandling af sager, der sker i forretningen. I 2009 kom én af de i alt 29 afskedigelsessager ind via Etiklinjen. I 2008 kom seks af 64 sager ind gennem Etiklinjen.

Konkurrencemyndighederne

Danfoss har i 2009 haft konkurrencemyndighederne på uanmeldt besøg hos Danfoss i Nordborg, Flensborg og Torino. Samtidig modtog to af Danfoss' selskaber i USA besøg fra US Department of Justice. Umiddelbart efter de uanmeldte besøg offentliggjorde EU Kommissionen, US Department of Justice samt de brasilianske konkurrencemyndigheder, at man ville indlede undersøgelser af markedet for husholdningskompressorer på baggrund af mistanke om ulovlige pris aftaler og udveksling af sensitiv information mellem konkurrenter. De brasilianske konkurrencemyndigheder har oplyst, at de har indledt en officiel undersøgelse af de påståede ulovlige forhold. Konkurrencemyndighederne i Mexico og i New Zealand har også rettet henvendelse til Danfoss A/S og udbedt sig information om markedet for især husholdningskompressorer. Det kan ikke udelukkes, at også konkurrencemyndighederne i andre lande vil indlede tilsvarende undersøgelser.

Danfoss samarbejder med myndighederne om at klarlægge de påståede forhold. Den øverste ledelse i koncernen er uvidende om, at ulovlige aftaler af den påståede karakter skulle være indgået. Danfoss' politik og etiske retningslinjer skal sikre, at Danfoss ikke overtræder gældende konkurrenceretsregler – herunder deltager i nogen form for ulovlige eller konkurrenceforvridende aftaler. Ledelsen følger sagen nøje, men har på nuværende tidspunkt ikke kendskab til konkurrencemyndighedernes konklusioner.

For yderligere information henvises til Ledelsesberetningen af Danfoss' årsrapport.

Kunder og leverandører



Kunder og leverandører

Danfoss bestræber sig på at have rene linjer i forhold til alle virksomhedens samarbejdspartnere, uanset om der er tale om kunder, leverandører eller myndigheder. Derfor har koncernen formuleret klare retningslinjer for, hvad der forventes af medarbejderne, herunder at Danfoss' politik skal kommunikeres til vores forretningspartnere.

I nogle af de lande, hvor koncernen opererer, er korruption og bestikkelse udbredt, hvilket betyder, at gråzonerne eksempelvis for bestikkelse kan være en udfordring. Derfor er det af afgørende betydning, at de medarbejdere, der kan komme i situationer, hvor de skal forholde sig til gråzonerne, ved, hvad de skal gøre. Særligt to områder skiller sig ud som risikobetonede: Indkøb og salg. For at skærpe opmærksomheden i forbindelse med de etiske dilemmaer i gråzonen, har Danfoss fået udviklet et dilemmaspil til salg og indkøb, der bruges i forbindelse med besøg hos selskaberne. Derudover er der i indkøbsorganisationen formuleret særlige regler for, hvordan medarbejderne skal forholde sig, og reglerne for modtagelse af gaver er skrappe for indkøbere end for resten af medarbejderne i koncernen. Det skyldes, at modtagelse af gaver i sagens natur kan være mere hyppige i indkøbsorganisationen, og at det er i virksomhedens egen interesse at sørge for, at der ikke opbygges for nære, personlige relationer til leverandørerne.

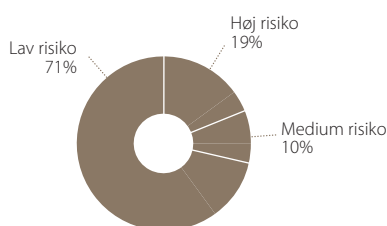
Når der gennemføres audits på fabrikker eller i salgsselskaber, er workshops om anti-korruption altid en del af besøget. Målgruppen for disse workshops er ledelsen i bred forstand, men særligt sælgere og indkøbere inviteres til at deltage. Der er i løbet af 2009 gennemført workshops om antikorruption i Sydasiens og Rumænien samt i USA, hvor 55 topledere deltog i workshoppen. I alt har omkring 90 topledere, salgschefer og indkøbschefer gennemført antikorrupsionsworkshops i løbet af 2009.

I Rumænien viste besøget, at sælgerne var særdeles bevidste om at undgå gråzonerne for korruption og bestikkelse. I salgsprocessen er der fokus på at være en troværdig samarbejdspartner. Ligeledes vægtes produkt- og kvalitetscertificering højt, da det ikke er almindeligt forekommende i Rumænien. Derudover er det et godt argument i salgsprocessen, at Danfoss er den eneste producent af fjernvarmestationer, der har egen fabrik i Rumænien.

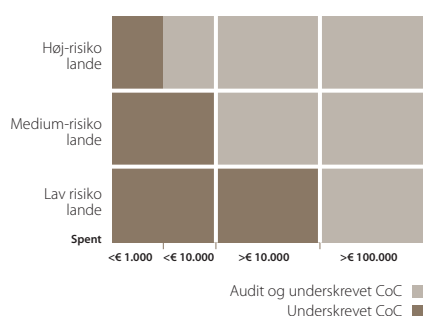
I Sydasiens er risikoen for korruption høj, og auditeringen i 2009 viste, at den lokale ledelse havde været udsat for forsøg på bestikkelse, der dog er blevet afvist. For eksempel havde en lokal ledelse modtaget tilbud om at betale en engangssum for til gengæld at slippe for at betale bøder og skat. Alternativet ville være en retssag, hvor virksomheden ville blive pålagt at betale et betydeligt beløb i skatter. Den lokale ledelse afviste forslaget, hvilket førte til, at skatteembedsmanden opkrævede et meget stort beløb i skatter og bøder. Danfoss anlagde derefter sag hos den lokale domstol. Efter fire år i retssystemet afgjorde den lokale domstol sagen i Danfoss' favør, og Danfoss' afvisning af bestikkelse blev dermed retfærdiggjort af retssystemet.

For at demonstrere, at Danfoss i Sydasiens ønsker rene linjer, sender virksomheden altid et internationalt velrenommeret revisionsfirma til møde med skattemyndighederne, når regnskaberne skal godkendes i forbindelse med skatteansættelse. Det er en dyrere løsning end at sende egne medarbejdere, men dels er det mere sikkert, dels beskytter vi vores medarbejdere mod ubehagelige situationer.

Fordeling af direkte leverandører



Risikomatrix



Danfoss har klare retningslinjer for kommunikation af vores politik for antikorrupsion til vores forretningspartnere, og derfor måler vi også på, om det sker. CSR survey viser, at seks selskaber ikke lever op til dette krav. Der er tale om tre danske, to tyske og et italiensk selskab, der alle oplyser, at dette vil blive gjort fremover.

Ansvar i leverandørkæden

Menneskerettigheder i et virksomhedsperspektiv handler – ud over de centrale fire arbejdstagerrettigheder – blandt andet om et godt og sikkert arbejdsmiljø. Men det er vores opfattelse, at en virksomhed ikke kun er ansvarlig for sine egne handlinger. Vi mener, at vi må udstrække dette ansvar til de dele af vores leverandørkæde, hvor vi har kontraktmæssige aftaler og dermed direkte indflydelse.

Danfoss har ca. 8.000 leverandører, hvoraf 3.500 leverer varer, der indgår i vores produkter.

Leverandørerne er placeret overalt i verden, og mange af dem opererer i områder, hvor menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder ikke som udgangspunkt kan forventes af blive respekteret. Derfor har Danfoss gennem de seneste seks år arbejdet systematisk på at højne standarden i leverandørkæden.

Alle nye leverandører skal underskrive Danfoss' Code of Conduct med regler for socialt og miljømæssigt ansvar, og eksisterende leverandører skal underskrive Code of Conduct i forbindelse med kontraktfornyelse. I 2009 er Danfoss' Code of Conduct blevet gennemgået og opdateret med blandt andet »retten til privatliv« samt flere krav til miljøansvarlighed.

I nogle lande er den miljømæssige og sociale standard lavere, end den er andre steder.

Leverandørerne inddeles derfor i en risiko-effekt matrix, hvor alle lande inddeles i risiko-niveauer, der populært sagt betegner risikoen for, at leverandøren ikke overholder Code of Conduct, og effekt udgøres af størrelsen af indkøbet.

I 2009 blev 19% af leverandørerne af varer til produktionen kategoriseret som værende fra høj-risiko lande, 10% fra mellem-risiko lande, mens 71% blev kategoriseret som leverandører fra lande med lav risiko.

Danfoss Koncernens centrale database over Code of Conduct audit viser, at i alt 193 leverandører fra høj-risiko lande, 98 fra mellem-risiko og 1.157 fra lav-risiko lande har skrevet under på Danfoss' Code of Conduct. Der er foretaget audit hos 14% af leverandørerne i høj-risiko lande, 7% af leverandørerne i mellem-risiko lande og 5% af leverandørerne i lav-risiko lande. Den procentvise andel af leverandører auditeret i høj-risiko lande er faldet i forhold til 2008. Dette skyldes primært en stor tilgang af leverandører i disse lande.

I 2009 har Danfoss' globale indkøbsfunktion haft fokus på at kunne dokumentere antal underskrevne Code of Conduct samt handlingsplaner, der er blevet udarbejdet hos leverandører. Endvidere er der sket kvartalsvis opfølgning på de mål, der blev sat op for leverandøraudit i starten af året. Den centrale database, der indeholder dokumentation for arbejdet med leverandørkæden, er blevet opdateret til en ny global database, der er væsentlig nemmere at bruge, og som vil skabe et større samarbejde mellem Danfoss' forretningsenheder.

De typiske problemområder ved leverandør-audit er dårlige sikkerhedsforanstaltninger i form af manglende nødudgange og brandslukningsudstyr, mangel på personligt beskyttelsesudstyr samt forkert behandling og opbevaring af farlige materialer såsom kemikalier og udledning af spildevand. Der udarbejdes i forbindelse med audit altid en handlingsplan, hvor leverandøren forpligter sig til at få rettet op på forholdene. Herefter følger Danfoss op på, om forbedringerne er sket. Hvis tidsfristen ikke overholdes, kan den pågældende virksomhed ikke længere være leverandør til Danfoss.

I 2009 har Danfoss oprettet en komite (Code of Conduct Steering Committee), der har til formål at rådgive og tage beslutning i sager, hvor leverandører ikke overholder Danfoss' Code of Conduct. Komiteen skal sikre konsistens i behandlingen af brud på Code of Conduct. Komiteen består af koncernens øverste direktør for forretningsoperationer (COO), omdømmedirektør (CRO), Global Procurement samt Corporate Citizenship & Compliance funktionen. Komiteen har holdt to møder i løbet af 2009.

I løbet af 2009 har Danfoss samarbejdet med et eksternt auditeringsbureau, som har gennemført flere audit hos leverandører i høj-risikolande. I den forbindelse blev der fundet børnearbejde hos en af vores leverandører. Der var tale om et barn på 15 år, som arbejdede på fuld tid ved en ufarlig maskine. Danfoss' Code of Conduct tillader unge mellem 15 og 18 at arbejde under visse betingelser, forudsat at den lokale minimumsalder for arbejde respekteres. I dette tilfælde forbød den lokale lovgivning dog børn under 16 år at arbejde, og ifølge loven skulle barnet sendes hjem. Danfoss gik ind i en nærmere afdækning af sagen, blandt andet for at sikre, at barnet havde en familie at komme hjem til. Det viste sig, at barnet arbejdede på fabrikken, fordi han ikke længere ønskede at gå i skole, og at hans far arbejdede på samme fabrik. Derfor valgte Danfoss at indgå i en dialog med leverandøren om, hvordan man kunne hjælpe barnet, som ønskede at komme tilbage på fabrikken, så snart han fyldte 16 år. Forslag om læse-/regne kursus blev afvist, eftersom barnet ønskede at gå hjemme hos sin mor, indtil han kunne få sit arbejde igen. Danfoss aftalte med leverandøren, at barnet blev garanteret et arbejde ved det fyldte 16. år. Barnet har efterfølgende ikke ønsket at komme tilbage til leverandøren, idet han har fået job et andet sted.

I 2009 har Danfoss foretaget en evaluering af koncernens leverandørstyring, hvor indkøberne er blevet spurgt om deres adfærd på området: 18% af indkøberne i undersøgelsen har afvist samarbejdet med en ny leverandør, da denne ikke ville eller kunne leve op til Danfoss' Code of Conduct, og 10% af indkøberne har afviklet en eksisterende leverandør, da denne ikke ville eller kunne leve op til Danfoss' Code of Conduct.

Lokalsamfund

Danfoss ønsker at bidrage positivt til de lokalsamfund, hvor vi er til stede. Flere steder er Danfoss en betydelig arbejdsplads i lokalsamfundet, og derfor spiller vi en rolle for den lokale beskæftigelsessituation. Det er positivt, når konjunkturerne er gode, men negativt, når de er dårlige.

Den finansielle krise i verdenssamfundet har i høj grad påvirket Danfoss, der som følge af krisen og det manglende salg har måttet afskedige 2.743 medarbejdere i løbet af 2009. Ved udgangen af året var det samlede antal medarbejdere 19.623.

I 2009 er alt 840 stillinger nedlagt i Danfoss i Danmark, heraf 570 i Nordborg. Nogle af stillingerne har kunnet nedlægges i forbindelse med naturlig afgang, men i alt 650 medarbejdere har måttet afskediges i Danfoss Danmark som følge af rationaliseringer, heraf 385 i hovedkvarteret i Nordborg. Danfoss er en stor arbejdsplads i området, og derfor har det kunnet mærkes lokalt. De opsagte medarbejdere har fået tilbud om at mødes individuelt eller i grupper med HR-konsulenter, som har gennemført forløb hvor den enkelte er blevet hjulpet til afklaring af egne kompetencer samt ønsker til et fremtidigt arbejdsliv. Disse kurser er dels afviklet af Danfoss, dels af det offentlige (AMU kurser og kurser finansieret af midler fra Varslingspuljen).

Opsagte medarbejdere har under deres fratrædelsesperiode kunnet henvende sig og få vejledningssamtaler hos Danfoss' HR-konsulenter. Disse samtaler har primært været rettet mod at hjælpe med såvel følelsesmæssig afklaring som rådgivning om mulige uddannelsesforløb, praktisk hjælp til udformning af ansøgning, CV eller lignende.

Danfoss' fabrik for husholdningskompressorer i Flensborg opererer på et marked, der er præget af ekstrem konkurrence, og fabrikken har tabt penge gennem lang tid. Selvom der har været udfoldet meget store anstrengelser for at undgå fyringer, har det været nødvendigt at afskedige 450 medarbejdere. Det er en vanskelig situation for den enkelte i en region, hvor arbejdsløsheden i forvejen er høj. Danfoss har derfor oprettet et transferselskab for de afskedigede medarbejdere, hvor de kan opkvalificere deres kompetencer og dermed opnå bedre mulighed for at finde et nyt job. Derudover tilbydes de afskedigede medarbejdere workshops, hvor de personlige fremtidsperspektiver udarbejdes, og der ydes i nogle tilfælde finansiell støtte som kompensation for en medarbejders tab af social status. En del af disse foranstaltninger følger af lovgivningen på det tyske arbejdsmarked, mens nogle af initiativerne går ud over, hvad loven foreskriver, fordi Danfoss er sig sit ansvar for lokalsamfundet bevidst.

En anden af Danfoss' store fabrikker i et lille lokalsamfund er kompressorfabrikken i Crnomelj, Slovenien. Fabrikken beskæftigede ved årets udgang 1.020 medarbejdere og har måttet afskedige 110 medarbejdere i løbet af 2009. Kompressorfabrikken er den største arbejdsplads i området og anerkender sin status som lokal rollemodel. På den baggrund har fabrikken ydet støtte til forskellige formål, der understøtter den lokale udvikling. For eksempel gives støtte til »Comenius Eurolink«, der er et internationalt skoleprojekt ledet af EU, hvor forskellige skoler i Slovenien, Belgien, Tjekkiet og Sverige deltager. Mellem 20 og 30 slovenske elever deltager i projektet, der har til formål at fremme internationalt samarbejde og kulturforståelse.

Fabrikken støtter i lighed med andre lokale virksomheder i Crnomelj også projekt »rene tænder«, der har kørt i et par år. Her undervises børn i børnehaver og de første skoleklasser i vigtigheden af sundhed og god tandhygiejne. Flere hundrede børn har deltaget i projektet. I alt har fabrikken støttet forskellige projekter i lokalområdet med 42.000 Euro i løbet af 2009.

I Arkadelphia, USA har Danfoss' fabrik, der producerer kompressorer til kommercielt brug, været igennem flere nedskæringsrunder gennem de seneste par år. Ved udgangen af 2009 var der kun halvt så mange medarbejdere som i 2006, hvor fabrikken beskæftigede næsten 800 medarbejdere. Fabrikken har tidligere været den største arbejdsplads i amtet, men er nu blandt de to-tre største.

I en situation, hvor der har været reduktioner af medarbejderstaben af flere omgange, skal der arbejdes med motivation. For at øge fokus og forbedre stemningen på fabrikken har vi valgt at gennemføre en proces, hvor medarbejderne selv har udpeget de mest presserende opgaver for forretningens overlevelse. To af de forhold, der ofte blev nævnt, var kommunikation og bedre uddannelsesmuligheder. Derfor er vi gået i gang med at planlægge et større uddannelsesprojekt for alle medarbejderne i produktionen.

I amtet, hvor fabrikken ligger, har man valgt at give Danfoss over 20.000 USD i støtte til uddannelse af medarbejderne, hvilket har været en velkommen håndsrækning i en situation, hvor fabrikken ikke selv havde midler til det.

Forholdet til myndigheder

Det er vigtigt for Danfoss, at virksomhederne i koncernen har alle nødvendige tilladelser, og at der ikke er udeståender i forhold til lokale myndigheder. I Rumænien har Danfoss bygget en ny fabrik, der er indviet i juni 2009. Alle tilladelser er endnu ikke på plads for fabrikken, selvom alt papirarbejdet er udført rettidigt. Det skyldes, at godkendelsessystemet hviler på et princip om, at fabrikken skal være i drift, og at alt skal kontrolleres og findes i

orden, før de endelige tilladelser kan udstedes. I januar 2010 har Rumæniens Erhvervsregister udstedt en attest med det nye navn på fabrikken, der udgør Danfoss District Energy's hovedkvarter i Rumænien, og dermed kan fabrikken få øvrige tilladelser på plads.

I Rusland har Danfoss gennem et stykke tid haft en sag med de lokale myndigheder om udledning af spildevand. Sagen er beskrevet i Corporate Citizenship-rapportens miljøafsnit.

Produktforhold

Det er vigtigt for Danfoss, at der til enhver tid er tillid til virksomheden og vores produkter. Derfor er transparens om produktforhold vigtig. I løbet af 2009 har et dansk salgsselskab tilbagekaldt et produkt, der ikke levede op til fransk lovgivning. En underleverandør, der fremstiller et produkt på vegne af Danfoss, har ligeledes tilbagekaldt et produkt. Derudover har der været enkelte tilfælde, hvor produktvejledninger har måttet modificeres og genudsendes for at sikre, at der ikke opstår nogen form for misforståelser i brugen af produkterne.

Corporate Public Affairs

Danfoss registrerede sig i 2009 i lobbyregistrene i både EU og USA og fortsatte dermed opbygningen af kontakter til politiske beslutningstagere i EU institutionerne og den amerikanske Kongres for at fremme energi- og miljøpolitik.

Danfoss åbnede i august 2009 sit lobbykontor i Bruxelles og har blandt andet bidraget med information til udformningen af EU's Direktiv om Bygningers Energimæssige Ydeevne (Energy Performance Building Directive). Et krav om at øge inspektioner af varme- og air conditioning systemer, så de værste energislugende produkter fjernes fra markedet, medens de administrative byrder for medlemslande og brugere af bygninger minimeres, var et af Danfoss' forslag, som blev indarbejdet i det endelige direktiv.

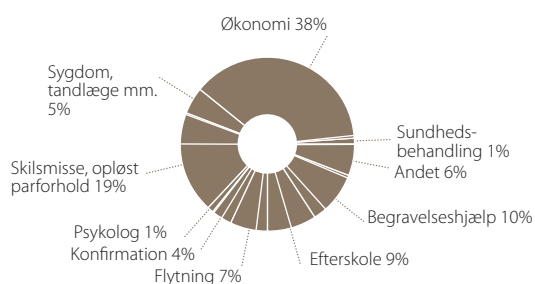
Vi har ligeledes kunnet glæde os over, at varmepumper og fjernvarme er blevet centrale teknologier i EU's ambition om at opnå 20% vedvarende energi inden 2020.

I USA har resultaterne af kontakterne til andre interesseorganisationer og de politiske institutioner blandt andet bidraget til at sikre enighed i USA's industri om at afvikle HFC-kølemidler. Arbejdet resulterer i et lovforslag og et amerikansk forslag om at inddrage HFC-udfasning i Montreal-protokollen.

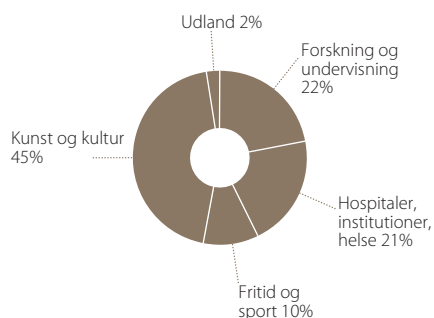
Danfoss er endvidere med en serie symposier med til at fremme en dialog om energi- og miljøpolitik ved at indkalde til fora, hvor vores kunder, ledere i erhvervslivet og repræsentanter for offentlige myndigheder kan udveksle tanker om politik, teknologier og løsninger, der vil hjælpe med at forberede og forme en energieffektiv industri.

Danfoss og fondene

Fordeling af bevillinger fra Danfoss Medarbejderfond



Fordeling af bevillinger fra Fabrikant Mads Clausens Fond



Danfoss Medarbejderfond

Danfoss Medarbejderfond er en social fond, der har til formål at yde hjælp i form af rådgivning og økonomisk hjælp til medarbejdere i Danfoss A/S, Bitten og Mads Clausens Fond, associerede selskaber i Danmark eller danske datterselskaber under disse. Det betyder, at blandt andet Sauer-Danfoss ApS og Danfoss Universe A/S er omfattet.

Medarbejderfonden har i 2009 ydet en samlet økonomisk hjælp på ca. 3 mio. DKK. Fonden har behandlet ca. 300 sager. Mange af sagerne har omhandlet dårlig økonomi i forbindelse med afskedigelse, opløste parforhold og strengere lånevilkår i bankerne.

Medarbejderfondens advokatordning, der sikrer alle medarbejdere mulighed for juridisk bistand med tilskud fra Fonden, har behandlet ca. 350 henvendelser.

Fabrikant Mads Clausens Fond

Fabrikant Mads Clausen Fond er oprettet i 1960 og yder støtte til alment velgørende formål. Fonden har igennem tiden ydet betydelig støtte til mange forskellige formål, først og fremmest i lokalområdet omkring fabrikken i Nordborg. I takt med Danfoss' ekspansion og globalisering er støtten udvidet til også at omfatte Danfoss' øvrige lokaliteter i ind- og udland. Fonden yder støtte til uddannelse og forskning, dansk kulturel virksomhed i ind- og udland, velgørende foreninger og institutioner samt en lang række andre almennyttige formål.

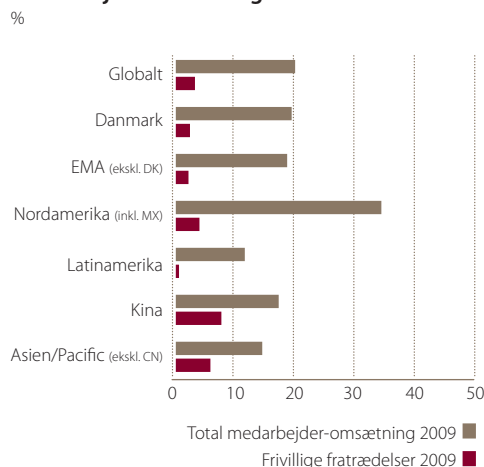
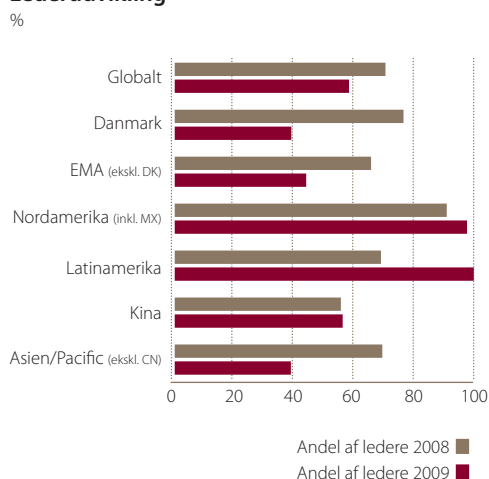
Fabrikant Mads Clausens Fond har i 2009 uddelt 11,6 mio. DKK fordelt på næsten 350 modtagere. Blandt disse er en lang række foreninger og institutioner i Danfoss' nærområder. Det drejer sig om blandt andet sportsklubber, spejdergrupper, pensionistforeninger og handicapinstitutioner, samt museer, kor og orkestre. Mange landsdækkende hjælpeorganisationer og patientforeninger har også modtaget støtte.

Uden for Danmark har fonden i årets løb støttet forskellige humanitære og sociale projekter.

Årets største bevilling var på 1 mio. DKK og gik til Refugees United. Organisationen er en uafhængig, upolitisk og ureligiøs NGO, som udvikler og driver en hjemmeside, hvor flygtninge anonymt kan søge efter forsvundne familiemedlemmer og venner.

Fonden har været minimalt påvirket af finanskrisen, idet placeringen af fondens kapital har været tilpasset det ændrede investeringsklima. Fonden har således kunnet tilgodese ansøgere fra Danfoss' nærområder i sædvanligt omfang, ligesom den også har haft mulighed for at støtte en række større landsdækkende og internationale projekter.



Medarbejderomsætning**Lederudvikling**

Oplysninger og data angivet i denne del af Corporate Citizenship rapporten omfatter ikke Sauer-Danfoss.

Human Resources i Danfoss

For at Danfoss skal kunne gennemføre sin strategi og nå sine forretningsmål er det vigtigt, at koncernen arbejder med en løbende udvikling af organisationen, lederne og medarbejderne. Danfoss' topledelse er af den overbevisning, at de mennesker, der er drivkraften – det vil sige Danfoss' medarbejdere – skal have kompetencer i verdensklasse og de bedst mulige ledere, for at de kan skabe bedre løsninger for virksomheden og hele tiden stræbe efter at overstige kundernes forventninger. For at nå understøtte disse mål er der i Danfoss udarbejdet en række politikker og processer, der sætter rammerne for HR-arbejdet i koncernen. Der har i 2009 blandt andet været fokus på følgende områder:

- At fremme udvikling og implementering af virksomhedsinitiativer og lederskab
- At tilpasse HR-aktiviteter og -processer globalt
- At give virksomheden integrerede, effektive og relevante værktøjer og processer relateret til medarbejdere og organisation
- At fremme effektiviteten af organisatoriske forandringer
- At indføre ét globalt system til håndtering af HR-data som fundament for vores personaleledelsesprocesser

Omkostningsbesparende initiativer

For at balancere omkostningsniveauet i organisationen til et faldende marked blev en lang række koncerninitiativer iværksat i 2009. I forbindelse med den nødvendige tilpasning af omkostningerne til det forventede aktivitetsniveau og for at fastholde de kompetencer, der er afgørende for fremtiden, blev initiativer iværksat, der sigtede mod at undgå flere afskedigelser end nødvendigt, og i den forbindelse fastholde flest mulige af koncernens loyale medarbejdere.

I slutningen af 2008 blev et globalt ansættelsesstop for funktionærer indført. Dette blev fastholdt i hele 2009. Det blev endvidere krævet, at alle ledige stillinger opslået i koncernen skulle besættes gennem intern rotering, ved tilpasning af arbejdsrutiner eller omfordeling af opgaver. I særlige tilfælde, hvor ingen af disse muligheder var tilstede, kunne man undtagelsesvist ansætte en medarbejder udefra, men kun med godkendelse fra en divisionsdirektør eller et medlem af Danfoss' direktion.

Et andet tiltag, der blev indført som reaktion på den finansielle situation, var et stop for de generelle lønstigninger i 2009. Lokale, juridiske krav og arbejdsmarkedsaftaler blev naturligvis overholdt.

I juni bad direktionen om, at så mange Danfoss medarbejdere som muligt frivilligt købte fem ekstra fridage. Initiativet blev generelt godt modtaget blandt medarbejderne. Eksempelvis støttede 97% af funktionærerne i Latinamerika op om initiativet, og i mange andre regioner var tilslutningen mere end 70%. Den øverste ledelse gik selv forrest i aktionen, idet ledende medarbejdere købte to-tre ugers ekstra frihed.

Gennem hele året bidrog medarbejderne i en lang række af koncernens produktionsvirksomheder ligeledes til omkostningsbesparelser gennem reduktion af arbejdstiden og jobdeling. Hos Danfoss Trata i Slovenien udviste medarbejderne i produktionen stor fleksibilitet i et forsøg på at holde omkostningerne på et absolut minimum, så behovet for afskedigelser kunne reduceres mest muligt. I første halvdel af året mødtes produktionsplanlæggere, produktionsledere og HR-medarbejdere hver uge for at gennemgå

ordrer og afgøre, hvor mange medarbejdere, der ville være behov for i den efterfølgende uge, og planlægge, hvem der skulle gøre hvad. Når der ikke var nok arbejdsopgaver til medarbejderne, blev de bedt om at tage hjem og sætte de overskydende timer i »banken«. Selskabet ville så kunne gøre brug af timerne i højsæsonen. Alternativt blev de bedt om at bruge deres feriedage. Medarbejderne gennemførte jobrotation i montagen og bearbejdningsafdelingen og derved forbedrede den enkelte samtidig sine egne kompetencer.

Tilpasning af organisationen

Hvor reduktion i medarbejderantallet var uundgåeligt, blev det, hvor det var muligt, gennemført i form af naturlig afgang og tilladelse til at holde ledige stillinger åbne, men i den daværende markedsituation var det desværre ikke nok. I løbet af 2009 blev 2.743 medarbejdere afskediget globalt.

Danfoss forsøger i afskedigelsessituationer at hjælpe de berørte medarbejdere, som beskrevet på side 142. Efter adskillige år med konstant fremgang, har det for mange ledere været en ny opgave at skulle opsig medarbejdere. I Danfoss Danmark har der været gennemført træning af lederne med det formål at sikre, at der fra Danfoss' side blev gennemført samtaler med vægt på etik og empati i forhold til de berørte medarbejdere.

I Kina fungerede HR-organisationen som bindeled mellem forretningsenhederne for at give de berørte medarbejdere den bedste mulighed for at fortsætte i Danfoss. Ledere blev opfordret til at se på interne kandidater og talenter. Ved hjælp af hyp-pige opslag af ledige stillinger og aktiv opfordring til medarbejdere om at ansøge, skiftede 124 produktionsmedarbejdere og 89 funktionærer job internt i Kina.

Ledelse i turbulent tid

Danfoss' topledelse er bevidst om, at lederne kompetencer løbende skal udvikles for at nå virksomhedens ambitiøse mål og for at medarbejderne ledes sikkert gennem en turbulent tid.

For at hjælpe lederne og forretningsenhederne med at tage hånd om de problemstillinger, der har været affødt af den globale krise, blev en række workshopværktøjer udviklet og implementeret for at hindre organisationen i at sidde fast i et dyrt »downsizing-syndrom« og for at forhindre tab af motivation blandt medarbejdere. Værktøjerne blev brugt af lederne til at motivere og tilføre ny energi til medarbejderne.

I Danfoss Drives havde lederne været under pres i lang tid, og derfor havde organisationen behov for fornyet fokus. HR-teamet samt Danfoss Drives' topledelse besluttede at holde workshops for ledere i både Gråsten, Danmark og Loves Park, USA. Formålet var at hjælpe ledere til at håndtere egne reaktioner og fokusere fremadrettet

samt skabe tillid og motivation i deres afdelinger. Den tre-timers workshop, som også omfattede topledelsens mål, fokuserede på:

- Forståelse af drivkræfterne i forandring.
- Forståelse af, hvordan turbulente tider påvirker enkeltpersoner, teams og organisationer.
- Gennemgang af vigtige ledelsesværktøjer for at skabe positiv fremdrift i organisationen.

Tilbagemeldingerne fra disse workshops har været positive.

Engagere og motivere medarbejderne

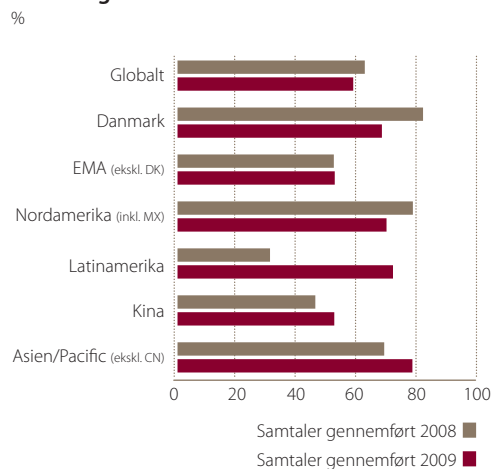
Danfoss er stærkt overbevist om, at medarbejdernes tilfredshed og motivation har en direkte indflydelse på omfanget af fravær, på den frivillige medarbejderomsætning og på medarbejdernes engagement. Selskabet tror på, at god ledelse og fokus på medarbejderudvikling er hovedelementer i forbedring af tilfredshed og motivation.

Danfoss' historie strækker sig over mere end 75 år – og denne historie rummer mange elementer, der kan hjælpe medarbejdere over hele verden til en forståelse for selskabet. I 2009 lyttede cirka 900 medarbejdere til Danfoss' historie i Polen, Tyskland, Brasilien, USA og Mexico.

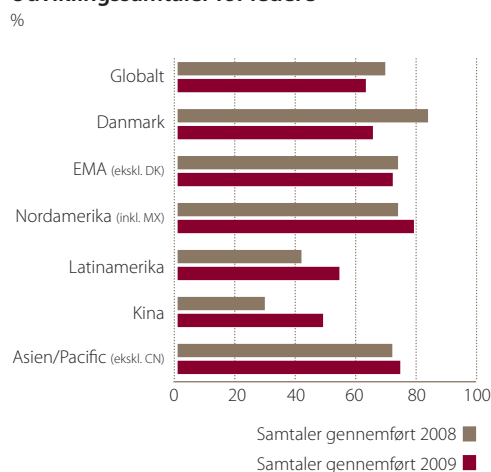
Lokale medarbejdere udpeges til at være storytellers og storykeepers, og de har til opgave både at fortælle Danfoss' historie til kolleger og besøgende, men også at sørge for, at den lokale Danfoss historie opsamles og bevares for eftertiden.



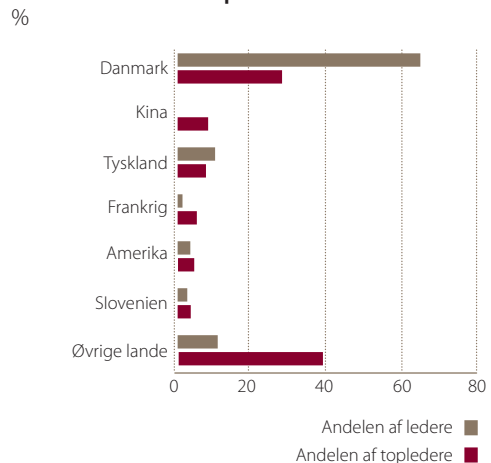
Udviklingssamtaler



Udviklingssamtaler for ledere



Ledernes nationale oprindelse



Medarbejdertilfredshedsundersøgelse

I efteråret 2009 gennemførte Danfoss en medarbejdertilfredshedsundersøgelse (EPS) blandt 20% af medarbejderstaben.

Koncernresultaterne viste, at medarbejderne trods den hårde økonomiske og finansielle situation fortsat viser omfattende støtte til selskabet. Overordnet set er engagementet blandt medarbejderne på et højt niveau (73 på en skala fra 0 til 100). Det bekræftes også af, at 87% af de adspurgte medarbejdere valgte at deltage i undersøgelsen.

Resultaterne er stort set uændrede sammenlignet med en tilsvarende EPS i 2007. Dette er positivt på grund af de forskellige makroøkonomiske betingelser i 2007 og 2009. De meget flotte resultater for *Engagement og Loyaltet* er især bemærkelsesværdige og er væsentligt højere end sammenlignelige resultater fra virksomheder i 21 lande.

Undersøgelsen pegede på en række vigtige fokusområder. Medarbejdernes vurdering af det overordnede lederskab, som ledelsen i Danfoss praktiserer, er lavere end i 2007 og niveauet er nu mere gennemsnitligt. Medarbejderne syntes, at de havde færre muligheder for faglig og personlig udvikling, og at der var mindre opmærksomhed på deres udvikling og udviklingen af deres kompetencer. Koncernledelsen og ledelsen på alle niveauer i organisationen arbejder med resultaterne fra undersøgelsen for at forbedre engagementet blandt medarbejderne i koncernen.

Støtte udvikling af en high-performing organisation

Den globale HR-organisation har fokus på at udvikle en kultur, der sætter forbedring af resultater i højsædet. Strategisk HR i Danfoss fokuserer på forbedringer på udvalgte Key Performance Indicators (KPI'er), herunder lederskab, fravær, frivillig afgang, medarbejdertilfredshed, motivation og medarbejderudvikling.

Et vigtigt element i understøttelsen af en high-performing organisation er at sikre en tæt sammenhæng mellem præstationer og medarbejdernes samlede aflønning for at motivere og for at kunne tiltrække og fastholde medarbejdere.

I 2009 fortsatte koncernen den treårige implementering af et revideret præstationsbelønningssystem. Som led i implementeringsprocessen blev der afholdt en række endags-workshops for ledere. 920 ledere i 28 lande fik undervisning i belønningskonceptet i 2009. Implementeringen fortsætter i 2010.

Medarbejdertilfredshedsundersøgelsen (EPS) fra 2009 viste igen, at medarbejderne ikke følte en sammenhæng mellem deres indsats og den belønning, de modtager. Det nye belønningssystem samt undervisningen af lederne vurderes at være et vigtigt skridt på vejen til at opnå en bedre overensstemmelse på dette område.

Udvikling af medarbejdere

En af Danfoss' vigtigste opgaver er at sørge for, at strategi og målsætninger oversættes til konkrete, relevante arbejdsopgaver for den enkelte medarbejder. Danfoss har derfor en systematisk proces for medarbejderudviklingssamtaler.

I 2009 havde 59% af medarbejderne en medarbejderudviklingssamtale med deres nærmeste leder. Det er en tilbagegang fra 63% i 2008 og skyldes primært de omfattende og vidtrækkende organisatoriske ændringer, der var konsekvensen af den globale krise. På ledelsesniveau gennemførte 63% af lederne i 2009 en udviklingssamtale med deres direkte leder.

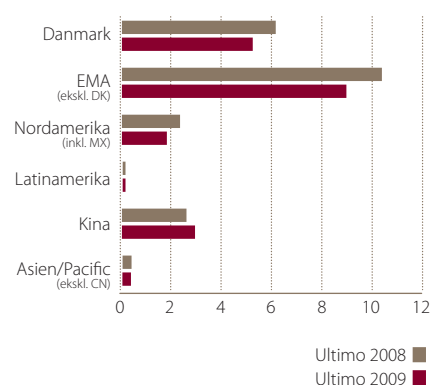
Identificere og fastholde vores bedste medarbejdere

En vigtig hjørnesteen for opnåelsen af Danfoss' forretningsmål er identifikation og udvikling af talenter, samt motivation og pleje af talentmassen.

Den enkelte leder har ansvaret for at identificere og udvikle talentfulde medarbejdere, mens HR giver vejledning og stiller værktøjer til rådighed i form af Danfoss Talent Management.

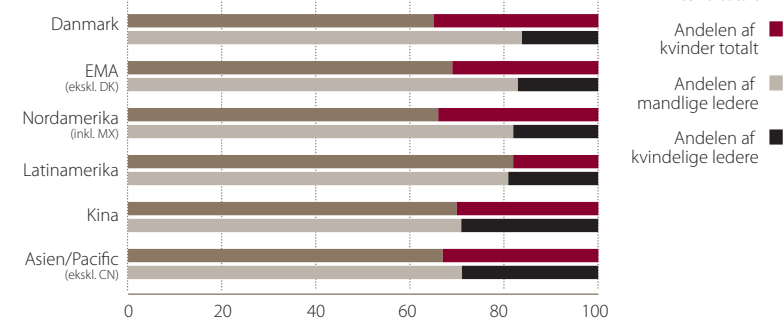
Medarbejdere

Antal x 1.000



Køn

%



Bright Green – talentudviklingsproces

30 Danfoss medarbejdere – 20 globale talenter og ti danske lærlinge – gik sammen i en læringsproces for at undersøge de barrierer, der hindrer fuld udnyttelse af afprøvede energieffektive løsninger i kampen mod den globale klimaudfordring. Processen blev sat i gang med et Energy Efficiency Race i forbindelse med Bright Green Expo, der fandt sted under FN's globale klimakonference i december. I løbet af Energy Efficiency Race identificerede deltagerne en række ikke-teknologiske barrierer og undersøgte, hvordan man kan nedbryde dem.

Læringsprocessen fortsætter i 2010, hvor deltagerne i en seks måneders periode vil dele deres erfaringer med resten af organisationen, så der skabes relevante ideer til brug i forretningsenhederne. Processen er en del af Danfoss' stræben efter fortsat at tilegne sig viden for at bevare vores position som et førende kompetencecenter for energieffektivitet.

Seniortalenter i Kina

Kina skal blive Danfoss' andet hjemmemarked og for at sætte fokus på seniortalenter i Kina, er der indledt en dialog med disse personer, som dannede grundlaget for en diskussion på Danfoss Kinas bestyrelsesmøde i juni om seniortalenter i Kina. Det blev konkluderet, at virksomheden vil fokusere mere på at identificere og udvikle potentialer i Danfoss Kina og på at tilbyde de enkelte seniortalenter

udviklingsmuligheder udenfor Kina, så de kan få den nødvendige internationale erfaring.

Langsigtet fokus: Opbygning af kompetencer i hele organisationen

Opbygning af medarbejderkompetencer ved hjælp af praktisk træning, kurser og uddannelse er afgørende elementer i den skærpede, globale konkurrence. Danfoss betragter læring som en livslang proces og lægger derfor vægt på, at medarbejderne videreuddanner sig. Uddannelse gør også medarbejderne bedre i stand til at kunne tilpasse sig og forøger deres værdi på arbejdsmarkedet. I 2009 brugte Danfoss 51 mio. DKK på ekstern videreuddannelse. Det er et fald i forhold til året før, hvilket skal ses i lyset af den svære markedssituation. Samtidig blev ledere og medarbejdere opfordret til at gøre brug af en lang række af internt arrangeret undervisning og videreuddannelse.

I 2009 registrerede Global Education and Training 1.827 eksterne kursusdage, sammenlignet med 3.196 i 2008.

Danfoss Business System har stor fokus på at uddanne medarbejdere og ledere i hele koncernen med det formål at udvikle en stærk kultur af løbende forbedringer. I 2009 koncentrerede undervisningen sig om lederskab, »train-the-trainer« og en række værktøjer. DBS Academy stillede også værktøjer til afdækning af kompetenceprofiler og personlighedsprofiler til rådighed i arbejdet med undervisningen.

I dette regi blev der samlet set afholdt 5.863 undervisningsdage i 2009, sammenlignet med 3.900 i 2008, hvilket er en stigning på 51%.

Datagrundlag for fremtidige processer

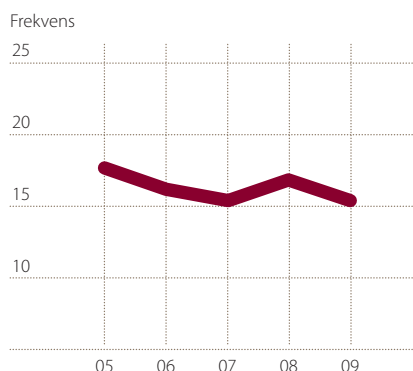
Danfoss er midtvejs i implementeringen af et globalt datasystem for HR-data, kaldet Master Solution. Målet for Master Solution er at skabe et sikkert datagrundlag for fremtidige, globale HR-processer. Ved at tilpasse det globale HR-system til landespecifikke behov, vil administrationen af data blive mindsket gennem strømlining af data og øgning af datanøjagtigheden. Samtidig er et Compensation Management-modul ved at blive rullet ud.

Medarbejderantal

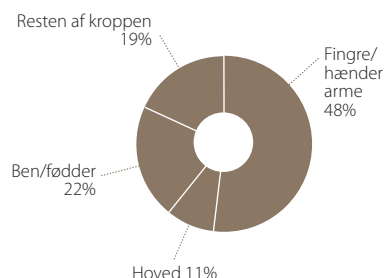
Ved slutningen af 2009 havde Danfoss Koncernen (eksklusive Sauer-Danfoss) 19.623 medarbejdere, hvilket er et fald sammenlignet med 22.133 ved udgangen af 2008. Den samlede medarbejderomsætning var på 20,2%, en lille forøgelse sammenlignet med 19,5% i 2008. I 2009 kan størsteparten dog henføres til afskedigelser forårsaget af nødvendige tilpasninger til den globale økonomiske situation. Til gengæld var den frivillige afgang kun på 3,8%, sammenlignet med 6,8% i 2008 og 7,8% i 2007.

Arbejdsmiljø og sikkerhed

Ulykker med fravær



Fordeling af ulykker



Arbejdsmiljø og sikkerhed

Det er en forudsætning for at drive en sund og effektiv virksomhed at have et sundt og sikkert arbejdsmiljø. Det ligger dybt i Danfoss' kultur at sikre, at alle medarbejdere trives og ikke risikerer at komme til skade på arbejdet.

Alle selskaber sætter arbejdsmiljø og sikkerhed højt på dagsordenen. Danfoss' arbejdsmiljøpolitik beskriver en række emner og indsatsområder, den enkelte forretningsenhed skal arbejde med. Politikken fastlægger, at vores forretningsaktiviteter skal planlægges og udføres under hensyntagen til det enkelte menneske, arbejdsmiljøet og omgivelserne.

Omkring en tredjedel af Danfoss' fabrikker i hele verden er certificeret efter arbejdsmiljøstandarden OHSAS 18001, mens resten skal have integreret arbejdsmiljø og sikkerhed i deres miljøarbejde efter ISO 14001-standarden. I Danmark er 80% af fabrikkerne certificeret efter OHSAS 18001.

Arbejdsulykker

Ulykkesfrekvensen er faldet de seneste 10 år. I 1999 var frekvensen over 28, mens den de seneste par år har ligget stabilt omkring 16-17. Ulykkesfrekvensen er i 2009 faldet til 15,5 fra 16,8 i 2008.

Danfoss har i 2009 haft 254 ulykker i produktions- og lagerområder, hvor fraværet har været mindst én dag ud over tilskadekomstdagen. Det er et fald på 23% i forhold til 2008, hvor dette tal var 330.

De tilskadekomne medarbejdere var i alt fraværende i 5.048 dage, hvilket svarer til et gennemsnitligt fravær på 19 dage pr. ulykke. I 2008 var det gennemsnitlige fravær på 20 dage pr. ulykke.

I løbet af 2009 var der 21 arbejdsulykker blandt funktionærer fordelt på 19 virksomheder. 12 ulykker resulterede i én til fire dages fravær, otte ulykker i fem til ti dages fravær og tre ulykker gav den tilskadekomne mere end 20 dages fravær fra arbejde. Der er et maksimum på tre ulykker pr. selskab. Ulykkesfrekvensen for funktionærer er estimeret til omkring to, idet der ikke foreligger en nøjagtig opgørelse af alle funktionærers arbejdstimer.

Ingen af Danfoss' selskaber havde i 2009 arbejdsulykker med dødelig udgang.

På seks af Danfoss' fabrikker ligger ulykkesfrekvensen over 40. På to af disse fabrikker; Danfoss Socla i Frankrig og Danfoss Semco i Danmark, ligger ulykkesfrekvensen endog på, eller over 100.

62% af ulykkerne i 2009 har været mindre alvorlige med fravær på under ti dage, hvilket er lidt mere end i 2008. De resterende ulykker er af mere alvorlig karakter, hvor fraværet har været mere end ti dage. Af disse mere alvorlige ulykker har 57 ulykker medført, at medarbejderen har været fraværende i mere end 20 arbejdsdage. I 2008 var dette tal 86.

Hænder og fingre er fortsat de mest udsatte kropsdele med 121 ulykker. Det svarer til knap halvdelen af ulykkerne. 11% af ulykkerne har givet skader i hovedet, mens ben/

fødder og resten af kroppen står for henholdsvis 22% og 19% af ulykkerne. Disse fordelinger er stort set uændret fra tidligere år.

Måltrettet indsats for sikkerheden

En måltrettet indsats for at forbedre sikkerheden på Danfoss' fabrik i Mexico har vist gode resultater. Et nøgleord i indsatsen har været ledelsesfokus, konstant fokus på sikkerhed på alle niveauer og meget struktureret opfølgning.

I 2005 havde fabrikken 39 arbejdsulykker. I 2009 var tallet faldet til fire. Fabrikkens nul-ulykkes politik ved ulykker og udstrakte brug af interne audits har sammen med brugen af 5S (metode til forbedring af ryddelighed og fjernelse af fejl) og bonussystemer ført til de store forbedringer. Ledelsen har hver måned møde om sikkerhed, hvor der følges op på de opnåede resultater, og nødvendige forbedringer sættes i værk. Hvert kvartal samles alle medarbejdere for at blive præsenteret for resultaterne af sikkerhedsarbejdet og for det næste kvartals forbedringsmål.

Ingen bonus uden høreværn

Medarbejderne i Danfoss Qinbao i Kina, der fremstiller varmevekslere, var ikke begejstret for at bruge høreværn, bære handsker eller gå rundt i sikkerhedssko. Men det er de blevet, takket være et bonussystem, som kobler sikkerheden med 5S-reglerne, der handler om ryddelighed og orden. Hver uge gennemfører fabrikken audit med fokus på orden, ryddelighed og sikkerhed.

I den lokale udgave af 5S er sikkerheden totalt integreret i bonussystemet på linje med produktivitet og spild, således at bonus reduceres, hvis medarbejderne ikke bruger de krævede værnemidler. Efter at systemet blev indført, kan fabrikkens ledelse konstatere, at det har forbedret sikkerheden gennem reduktion af antallet af arbejdsulykker.

Delene til varmevekslerne bliver bearbejdet i store maskiner ved højt tryk. Sidste år var der tre uheld på fabrikken, og der er nu sat et arbejde i gang for at udrede, hvordan den slags uheld kan forhindres.

Under et besøg i Danfoss i Rumænien i 2009 viste det sig under en fabriksrundtur, at de nødvendige værnemidler ved en svejseproces ikke blev anvendt. En handlingsplan blev straks udarbejdet, og alle svejse- og montageværkførere er blevet uddannet i vigtigheden af brug og kontrol af udsugning i forbindelse med svejsearbejde.

De ansatte på svejse- og montagelinjen er blevet uddannet i vigtigheden af at anvende udsugning i det daglige arbejde, og det er kontrolleret, at udsugningen reelt anvendes overalt i fabrikken.

H1N1 pandemien

H1N1 pandemien satte sit præg på 2009, først i Mexico og så henover USA for derefter at brede sig udover resten af verden.

Sygdommen brød ud i februar 2009 i Mexico med en del usikkerhed om alvoren af denne influenzaepidemi. Efterhånden som sygdommen spredte sig, viste den sig at være af stort set samme ondartethed som de tilbagevendende sæsoninfluenzaer i vinterhalvårene, måske endda en smule mildere.

I løbet af sommeren undersøgte Danfoss forekomsten af sygdommen blandt medarbejderne i alle selskabets virksomheder for at få et overblik over sygeligheden og også om alvoren af smitten. Det viste sig at smittefrekvensen var forholdsvis beskeden, og kun få procent af medarbejderne blev ramt. Der var kun ganske få alvorlige tilfælde.

Udbredelse på den nordlige og den sydlige halvkugle var næsten ens, og ingen steder medførte H1N1 pandemien nogen væsentlig forstyrrelse af produktionen i de enkelte virksomheder. Danfoss følger fortsat udbredelsen af H1N1 ligesom andre smittesomme sygdomme, der kan føre til tab for virksomheden eller problemer for dens medarbejdere.

Overtrædelser af arbejdsmiljølovgivning

Der er i 2009 registreret to overtrædelser af arbejdsmiljølovgivningen, hvor de lokale myndigheder har givet påbud. Én overtrædelse blev indberettet fra Danfoss i Silkeborg, hvor man fik et påbud om at etablere ekstra sikkerhedsforanstaltninger på en maskine.

Hos LPM i Finland kom en medarbejder lettere til skade ved en excenterpresse i juni 2007. Sagen blev efterfølgende indbragt for retten, og dennes afgørelse faldt først i 2009. Retten idømte to produktionsledere hver 20 dagbøder, samt at de skulle betale Danfoss' del af sagens omkostninger. Danfoss skulle desuden betale 2.800 EUR til skadelidte for smerte og mén.



Klima og miljø

Danfoss er en global industrikoncern med stærke kompetencer inden for energi-effektive løsninger. Virksomheden har siden grundlæggelsen i 1933 arbejdet med en fundamental respekt for effektiv udnyttelse af naturens ressourcer. Filosofien bag de første Danfoss produkter var at udnytte energien optimalt og minimere spild på den bedst mulige måde.

Danfoss' tre nøglekompetencer er opvarmning af bygninger, køleteknik og styring af energiforbruget i elektriske motorer. Med det som et fast udgangspunkt afsøger virksomheden konstant nye områder, hvor den kan hjælpe med at få hverdagens teknik til at fungere endnu mere effektivt.

Fjernvarme, varmepumper, gulvvarmesystemer, solenergi, nedkøling af madvarer i supermarkeder, air condition samt styring og kontrol af vandforsyning er blot udvalgte eksempler på forretningsområder, der udspringer af Danfoss' nøglekompetencer, og hvor der er energi at spare med de rigtige løsninger.

Danfoss har den enkle filosofi, at penge sparet gennem et reduceret energiforbrug i dag, er penge, der letter investeringerne i grønne forbedringer på længere sigt. Og løsningerne til energibesparelser er der allerede. Med eksisterende og velafprøvet teknologi kan man skære toppen af energiforbruget nu og her i en række sektorer og samfundsområder.

De miljøforhold, der beskrives i de følgende afsnit er udvalgt på baggrund af deres væsentlighed og betydning for Danfoss' omdømme og virksomhedens kunder.

Danfoss har valgt at beskrive virksomhedens rolle og aktiviteter i forbindelse med COP15 klimatopmødet, der fandt sted i København i december 2009, idet Danfoss var officiel partner og sponsor for

topmødet. Afløst af disse aktiviteter beskrives en række cases om produkter og serviceydelser fra Danfoss, som har væsentlig indflydelse på virksomhedens eller kundernes udledning af CO₂.

Endelig beskrives virksomhedens egne emissioner og øvrige væsentlige påvirkninger af det ydre miljø eller arbejdsmiljøet på fabrikkerne. Væsentlighedskriteriet er her største mængder, farligste stoffer eller største risici for miljø eller mennesker.

Danfoss' interne arbejde med klima

Klimastrategien er baseret på 3x25 målsætningen, hvor Danfoss ønsker at reducere den absolutte udledning af CO₂ med 25% og øge andelen af vedvarende energi med 25% inden 2025. Målet er i absolutte tal og måles i forhold til udledningen i 2007.

Udgangspunktet for klimastrategien (baseline) er summen af CO₂ udledninger fra egen produktion af elektricitet og varme samt udledninger fra tilkøbt energi (elektricitet og fjernvarme) samt udledninger fra forretningsrejser og transport af produkter til kunden. Danfoss har i baseline for klimastrategien ikke medtaget udledninger i forsyningskæden (f.eks. råstofudvinding, fremstilling hos leverandører samt transport af råvarer), ligesom udledningen af drivhusgasser under produkterne drift heller ikke er medtaget i beregningerne. Disse udledninger er dog i nogen udstrækning dokumenteret gennem cases i Corporate Citizenship rapporten.

Der blev i 2007 udledt 250.000 tons CO₂ og dette tal skal i 2025 være nedbragt til under 190.000 tons uafhængigt af, at Danfoss' aktiviteter forventes at stige væsentligt frem mod 2025.

Hvis vores arbejde med at reducere udledningen af CO₂ skal bære frugt, er det

nødvendigt at fokusere på reduktion af udledninger fra tilkøbt energi, fra egen produktion af energi og fra transport af produkter og medarbejdere.

Der er i 2009 fokuseret på fortsættelse af de energibesparende projekter, der blev startet i 2007 og 2008.

Projekterne er blandt andet gennemført på fabrikker i Slovenien og Tyskland. Projektet i Slovenien blev afsluttet i 2009 med besparelser, der oversteg det forventede.

Det lykkedes at reducere elforbruget med 5,5 mio. kWh svarende til en reduktion på mere end 17%, og det har sammen med besparelser på gas medført en reduktion af CO₂ udledningen på ca. 5.200 tons pr. år.

I Tyskland var besparelsen på ca. 5 mio. kWh el, 4,5 mio. kWh fjernvarme og 2,3 mio. kWh baseret på olie, svarende til ca. 3.500 tons CO₂.

Besparelserne er opnået ud over, hvad nedgangen i aktivitetsniveau har medført. Ud over CO₂ reduktioner har projekterne været en økonomisk god forretning, idet besparelserne i projekterne tilsammen overstiger 1,2 mio. Euro pr. år med en tilbagebetalingstid på under 2 år.

I 2009 igangsætter Danfoss projekter på endnu flere fabrikker. På Danfoss Commercial Compressors fabrikker i Reyrieux og Anse, Frankrig er målet at spare ca. 5% på energiforbruget i forhold til 2008. Det svarer til ca. 1,4 mio. kWh el. Projektet afsluttes i 2010.

Danfoss Drives startede i januar 2010 på at nedsætte sit CO₂-udslip gennem et projekt, hvor fabrikkerne i Gråsten og Tørsbøl skal spare 20% på energiforbruget i forhold til forbruget i 2008. Det giver en besparelse på 2,5 mio. DKK eller 1.250 tons CO₂ – mere end 1 ton pr. medarbejder. Projektet bliver gennemført i tre faser, og

projektledelsen forventer, at projektet kan afsluttes i 2011. Dette projekt er det første for Danfoss' egne fabrikker i Danmark.

I løbet af 2008 og 2009 har Danfoss implementeret et såkaldt »Montage™ Utility Management Information System« på fem af de ti største fabrikker målt på energiforbrug. Systemet udmærker sig ved både at kunne indsamle og analysere data, samtidig med at der kan arbejdes med målstyring. Alle brugere verden over kan få adgang til systemet via en central server.

Målet er, at de største produktionsenheder i Danfoss, som står for over 90% af det samlede energiforbrug, kommer til at bruge dette web-baserede system, som i øvrigt også er implementeret hos en række store eksterne kunder.

Klimatopmødet i København

Danfoss var officiel partner for COP15 mødet i december 2009 i København, og fik som eneste virksomhed inden for vores forretningsområde lov til at anvende det officielle COP15 partnerskabs logo igennem hele 2009 på bannere, brevpapir, brochurer og hjemmesider.

Danfoss indgik fra slutningen af 2008 som en af tre hovedsponsorer i Klimakonsortiet – et OPP (offentlig-privat partnerskab mellem flere ministerier, erhvervsorganisationer og tre private virksomheder) hvis opgave var at profilere Danmark og danske klimaløsninger frem til og med COP15. Chief Reputation Officer Ole Daugbjerg har i 2009 haft sæde i konsortiets bestyrelse. Gennem samarbejdet med Klimakonsortiet opnåede Danfoss ekstra gennemslagskraft, dels i kernebudskabet om energieffektivitet som løsning på CO₂-udfordringen og dels gennem synergien med andre danske løsninger.

Det danske værtskab for klimatopmødet og ikke mindst Klimakonsortiets arbejde medførte en markant øget interesse for danske klima- og energiløsninger.

Sund fornuft med velafprøvet teknologi

Som et af verdens førende videncentre for energieffektive løsninger har Danfoss valgt at sætte fokus på, hvordan eksisterende teknologier kan hjælpe med at spare energi og reducere udslippene af drivhusgasser nu og her med relativt små investeringer.

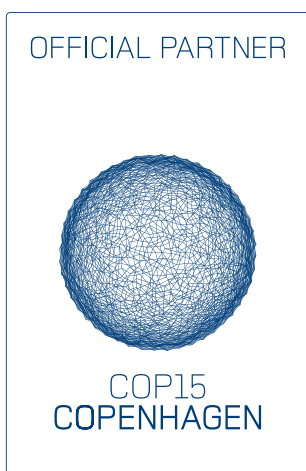
Den gennemgående overskrift for Danfoss' aktiviteter i forbindelse med klimatopmødet var »Solutions Ready«.

Før klimatopmødet etablerede Danfoss et selvstændigt website (www.danfoss.com/SolutionsReady) om energieffektivitet og klimadebatten med blandt andet artikler, blogs og videoer, som illustrerer potentialerne for at spare energi med eksisterende teknologi og sund fornuft.

De gode eksempler fra Danfoss inkluderede blandt andet radiatortermostater, der kan spare 80 liter olie om året, frekvensomformere, der kan halvere energiforbruget i elektriske motorer, og ADAP KOOL® systemer, der kan kontrollere energiforbruget i supermarkeder og typisk spare 20% af energiforbruget. Alle er eksempler på løsninger, der bygger på almindelig sund fornuft og velafprøvet teknologi, og hvor der stadig er et enormt uudnyttet potentiale på globalt plan. Alene ved at montere termostater på alle radiatorer kunne halvdelen af Europas Kyoto forpligtelser nås.

Energibesparelser er det første vigtige skridt

Nyudviklinger, innovation og grønnere energikilder er ikke en nødvendig forudsætning for at realisere de globale klimamål, men de penge, der spares ved at reducere energiforbruget med allerede eksisterende løsninger, er et væsentligt fundament for, at samfundet kan investere i udvikling og forskning i ny teknologi.





Danfoss er i front i udviklingen af flere af fremtidens grønne energikilder, og vi har lovende forretningsenheder under opbygning inden for vekselrettere til solcelleanlæg, varmepumper og komponenter til vindmølleindustrien.

Danfoss og mange andre virksomheder vil i de kommende år arbejde på at finde ud af, hvorfor velafprøvede og veldokumenterede løsninger til energibesparelser ikke udbredes hurtigere, når teknologien ikke er en hindring for at nedbringe energiforbruget allerede i dag.

Vejen til København

Danmark, København og danske klimaløsninger blev centrum for massiv international opmærksomhed i året op til klimatopmødet.

Som én af tre hovedsponsorer i Klimakonsortiet og som officiel partner for COP15 havde Danfoss en central placering i mange af de aktiviteter, der fandt sted i perioden op til og under selve klimatopmødet:

Energy Tours

I samarbejde med danske ambassader verden over gennemførte udenlandske gæster en række besøg hos danske virksomheder. Danfoss fokuserede især på lokalpolitiske beslutningstagere, energiselskaber og journalister. Vi har siden det første besøg i marts 2009 været vært for i alt 19 gruppebesøg. 117 personer fra 25 lande besøgte i denne sammenhæng Danfoss – de fleste fra Kina, USA og Rusland.

Energy Map

Energymap.dk er et website, der blev lanceret af Klimakonsortiet i begyndelsen af 2009 for at synliggøre danske virksomheder og deres klimaløsninger. Danfoss er repræsenteret på sitet med mange konkrete eksempler på produkt- og applikationsløsninger samt case beskrivelser om energieffektivitet.

Energymap.dk forventes videreført og udviklet i de kommende år, og Danfoss vil være en aktiv medspiller for synliggørelse af sine løsninger i dette regi.

EE Global Forum i Paris

Danfoss har i flere år støttet den nord-amerikanske organisation Alliance to Save Energy (ASE), som deler Danfoss' grundsynspunkter om løsninger til klimaudfordringerne. Det var derfor naturligt, at Danfoss var med, da ASE holdt sin første konference og udstilling udenfor USA.

Med Danfoss CEO Niels B. Christiansen som taler og en stand på udstillingsområdet, var denne begivenhed en slags generalprøve på de aktiviteter, der kom til at præge 2009.

World Business Summit on Climate Change

Denne internationale konference i København med topledere fra såvel den politiske som den forretningsmæssige verden udmundede i en indstilling til COP15 mødet (»the Copenhagen Call«) og i udgivelsen af »the Danish Carbon Case«, som Danfoss og syv andre danske virksomheder stod bag. Udgivelsen satte fokus på, hvordan Danmark siden 1980 har haft en økonomisk vækst på over 80%, og samtidig en næsten nulvækst i energiforbruget.

Nordic Climate Solutions

På denne sidste store event inden COP15 med konference, workshops og udstillinger i Bella Centret i København var Danfoss aktiv på alle fronter. På udstillingsiden deltog Danfoss i et samarbejde med to andre samarbejdspartnere på energirigtigt boligbyggeri (Grundfos og Velux).

Bright Green Youth:

Ungdommens klimatopmøde

Danfoss var med, da 500 unge fra hele verden samledes i august 2009 til stor international klimakonference i Sønderborg.

De 500 deltagere mellem 14 og 18 år skulle i løbet af konferencens tre dage drøfte bekymringer, problemer, fakta og mulige løsninger på de globale klimaforandringer. Internationale forskere og eksperter inden for området stod til rådighed med deres viden, herunder også et hold ingeniører fra Danfoss.

Resultatet var 14 kreative forslag til opnåelse af energibesparelser og CO₂ reduktioner i hverdagen – forslagene blev under COP15 overrakt til Danmarks statsminister.

Bright Green Youth blev arrangeret i et samarbejde mellem Danfoss Universe, Mellemfolkeligt Samvirke og ProjectZero.

Bright Green Expo

Bright Green Expo i København den 12.-13. december var COP15 mødets kommercielle event. Danfoss var til stede med eksempler på eksisterende løsninger, der virker og et budskab om, at industrien endnu har meget at lære for at agere i fremtidens grønne økonomi.

Danfoss tog aktivt del i Bright Green med stande, fiktive retssager, Energy Efficiency Race, indlæg fra Danfoss CEO Niels B. Christiansen og dialog med de mange fremmødte interessenter.

I alt 15.000 personer fra hele verden besøgte udstillingen, hvor virksomheder og organisationer fra hele verden viste løsninger på klimaudfordringen frem.

Danfoss havde to stande på Bright Green; en med eksempler på velafprøvede løsninger, der kan spare millioner af tons CO₂ nu og her, og en med fokus på fjernenergi.

30 unge teknologiekspertter fra Danfoss deltog også for at udforske de barrierer, som forhindrer fuld udbredelse af velafprøvet, energieffektiv teknologi. Og de oplevede, at sociale faktorer som kommunikation og tværfagligt samarbejde spiller en betydelig rolle. Deres deltagelse var startskuddet til en intern læringsproces for de 30 deltagere og deres kollegaer i Danfoss, som vil fortsætte i 2010.

Danfoss' klimakompetencer

Dagligvarekæder kan typisk reducere CO₂-udledningen med 30%, når de indfører Danfoss' løsninger til at erstatte syntetiske kølemedler med naturlige CO₂-kølemedler. 30% svarer til en reduktion på 150-400 tons CO₂ for et supermarked.

Syntetiske drivhusgasser anvendes som kølemedler i køleanlæg i hele verden, og bidrager væsentligt til CO₂-udledningen og den globale opvarmning på grund af lækage. Danfoss er en markedsleder med løsninger, der gør det muligt at erstatte disse syntetiske drivhusgasser med det naturlige kølemiddel CO₂ i en række sektorer.

I Europa har ca. 5% af detailbutikker med fødevarer helt eller delvis erstattet de syntetiske kølemedler med CO₂. I resten af verden har kun meget få gjort det endnu. Danmark er et godt eksempel – her bruger alle nye og ombyggede butikker CO₂ som kølemiddel, da dansk lovgivning om kølemedler har gennemtvunget ændringen.

Med mere end ti års erfaring i at udvikle CO₂-baserede kompressorer har Danfoss leveret løsninger til en væsentlig del af de CO₂-systemer, der er blevet installeret i detailbutikker over hele verden. Udover levering af komponenter bidrager Danfoss også med at opbygge detailhandlens viden om CO₂-teknologier.

Ud over reduktion af CO₂-emissioner har de nye CO₂-systemer vist sig at være på niveau med eller endnu mere energieffektive end systemer med traditionelle syntetiske kølemedler.

Termostater sparer 50 millioner ton CO₂

Der er omkring 350 mio. radiatortermostater fra Danfoss i brug i verden, og hver af dem sparer omkring 100 kg CO₂ hvert år. Men alene i Europa er der stadig omkring 500 mio. manuelle radiatorventiler.

Det betyder, at 50 mio. ton CO₂-emission kunne undgås hvert år blot ved at montere en termostat.

Store energibesparelser i industrien

Den industrielle produktion anvender 27% af det samlede energiforbrug i EU. Dette er grunden til, at der er et enormt potentiale i at gøre fabrikker mere effektive.

Danfoss Solutions' hidtidige erfaringer viser, at man kan gå ind i større industrielle produktionsenheder og inden for et, to eller tre år hjælpe til at spare 15-20% af det årlige energiforbrug ved at gennemføre nogle meget enkle ændringer.

Fjernvarme kan udnytte energien bedre

Fjernvarme er et eksempel på et stort uudnyttet potentiale. Der er stordriftsfordele ved at forbinde en hel by til den samme energikilde i stedet for at have decentrale kilder i hver enkelt bygning. Det er et spørgsmål om at have mulighed for at bruge eksempelvis den overskudsvarme, der dannes ved især produktion af elektricitet.



Fordelen ved fjernvarme er, at varmen kan udnyttes særlig effektivt i områder, hvor beboelserne ligger tæt. Alle former for brændsel – biomasse eller solvarme – kan varme vandet op i fjernvarmenettet. Så i princippet kan fjernvarme leveres helt CO₂-neutralt.

Fjernvarmeforretningen i Danfoss leverer varmefordelingssystemer til både større bebyggelser og private huse.

Hvis EU's lande hæver andelen af fjernvarme fra de eksisterende seks til 12%, ligger der en besparelse på 400 mio. ton CO₂ om året.

Vindenergi

En vindmølle ser simpel ud, som den står i landskabet: Et tårn og tre vinger. Men en vindmølle består af 8.000 komponenter – og Danfoss kan levere mange af dem.

Vestas, verdens største producent, køber Danfoss' varmevekslere til køling i møllens top, og verdens tredjestørste vindmølleproducent, spanske Gamesa, har i udviklingen af næste generations vindmølle valgt Danfoss Industrial Automation som eneleverandør af temperatursensorer til møllerne. Sensorerne måler temperaturen i lejerne i vindmøllens hovedaksel.

Flere andre produkter fra Danfoss kan også anvendes til vindmøllerne: Danfoss Silicon Power's effektmoduler bruges i møllernes konvertere og omdanner strømmen fra møllerne til el-nettet og Danfoss High-Pressure Water Solutions' systemer bruges til brandbekæmpelse i møllen. Endelig

bruges Danfoss Drives' frekvensomformere til styring af forskellige motorer i møllen.

Vind og solceller er kendte former for vedvarende energi, og det forventes varmepumper også at blive i fremtiden. Danfoss har inden for de seneste tre år opkøbt seks varmepumpeproducenter i Europa.

EU har det seneste år arbejdet på at formulere fremtidens klimamål. Målet for vedvarende energi skal nås gennem et direktiv for vedvarende energi, RES, som er en del af EU's klimapakke. Vedtagelsen af RES direktivet betyder, at varmepumper og fjernvarme fremover vil blive betragtet som energiformer, der leverer vedvarende energi, og som EU's medlemslande vil satse på.

Varmepumper medvirker til at nedbringe CO₂-niveauet i forhold til fossile energikilder. Dertil kommer, at varmepumper anvender solvarmens gratis energi som en væsentlig del af energifrembringelsen og dermed leverer mere energi, end den forbruger.

Tre cases om energibesparelser

Energibesparelse i supermarkeder

I 2009 har Danfoss installeret energieffektive løsninger i store supermarkeds kæder verden over – blandt andet i 230 butikker i England og 100 butikker i Australien. Supermarkeds kæderne ved, at investeringer i energibesparelser kan være med til at hjælpe dem gennem et fald i forbrugernes indkøb. Danfoss' løsninger kaldet ADAP-KOOL® har indtil videre resulteret i

energibesparelser på i gennemsnit 15-20% i butikkerne. ADAP-KOOL® løsninger har blandt andet givet butikkerne et centralt kontrolsystem, der leverer data om de forskellige enheder til køling, lys og air conditioning og løbende optimerer og tilpasser energiforbruget i dem.

Bryggeri sparer 1 million euro

Den største producent af drikkevarer i Portugal har i løbet af det sidste år sparet over 1 million Euro ved at reducere energiforbruget på sit største ølbryggeri. Besparelsen er resultatet af et treårigt partnerskab med Danfoss Solutions, der har hjulpet producenten med at få bedre styr på energiforbruget og de processer, der påvirker det.

På bryggeriet har de skåret 18% af det totale energiforbrug svarende til en årlig CO₂-reduktion på 3.400 tons. Resultaterne er opnået ved at handle mere energibevidst og ved at implementere nye systemer og tekniske løsninger. Medarbejderne fokuserer nu på at spare energi som en del af det daglige arbejde.

På bryggeriet er nogle af de største enkeltbesparelser desuden opnået ved at styre dampforbruget til ølkogningen bedre og ved at optimere køleanlægget med blandt andet 25 VLT® frekvensomformere.

Bryggeriet er ejet af den største drikke vareproducent i Portugal UNICER, og Danfoss har flere aftaler med dem om energioptimeringer på bryggerier og mineralvandsfabrikker.



Energioptimering i danske kommuner

I 2009 har Danfoss indgået aftaler med ti danske kommuner om at optimere eksisterende varmeanlæg i udvalgte bygninger. Erfaringer viser, at varmekonsumet på den måde kan reduceres med mellem 15 og 25% mod en investering, der typisk er betalt tilbage på under et år.

En af kommunerne er Sønderborg kommune, der i august 2009 indgik en EnergyTrim™ aftale med Danfoss. Aftalen betyder, at kommunen får gennemgået og optimeret deres varmeanlæg over de kommende tre år. Foreløbig er 70 af kommunens plejehjem, folkeskoler og daginstitutioner med i aftalen, og de forventer sammenlagt at kunne spare over en mio. DKK om året på varmeregningen.

Aftalerne med kommunerne omfatter Danfoss' EnergyTrim™ koncept og betyder, at teknikere fra Danfoss går varme- og brugsvandsanlæggene igennem, indstiller anlæggene optimalt og påpeger evt. defekte eller nedslidte komponenter. Flere gange om året vender serviceteknikerne tilbage for at trimme varmeanlæggene yderligere og derigennem sikre, at energiforbruget løbende falder.

Danfoss anerkendt i USA

I december 2009 blev Danfoss hædret i den amerikanske parlamentsbygning, Capitol Hill, af det amerikanske energiministerium. Ved ceremonien blev 32 selskaber fra hele USA hædret som »Save Energy Now Leaders« for deres indsats for at reducere energiforbruget med 25% i løbet af de næste ti år.

Initiativet »Save Energy Now Leader« er etableret som et frivilligt program med det formål at indlede et partnerskab med industrien og bidrage til opnåelse af målsætningerne i »American Recovery and Reinvestment Act« ved at nedbringe forbruget af energi og udledningen af CO₂ i industrien.

Ud over Danfoss blev blandt andre 3M, Honeywell, Nissan og Trane anerkendt som ledende inden for energibesparelser.

Danfoss i USA har arbejdet tæt sammen med det amerikanske energiministerium og Alliance to Save Energy for at markedsføre energieffektivitet og lancere den omfattende *Energy and Climate Change Bill*, der er til behandling i det amerikanske Senat. Danfoss var blandt de 100 selskaber, der sidst i oktober blev inviteret til et White House Clean Energy Economy Forum.

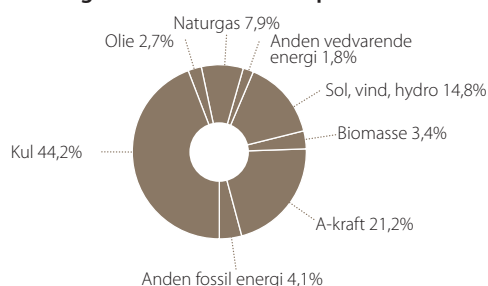
Carbon Disclosure Project

Danfoss blev i starten af 2009 kontaktet af én af vores største kunder, der opfordrede Danfoss til at rapportere virksomhedens klimaaktiviteter og udledning af CO₂ til Carbon Disclosure Project's Supply Chain Program.

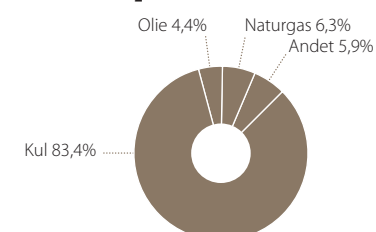
I mange sektorer som detailhandel, informationsteknologi og hurtigt omsættelige forbrugsgoder overstiger udledningen af CO₂ fra leverandørernes aktiviteter ofte den enkelte producents egne udledninger. Carbon Disclosure Project giver en virksomhed viden om dens carbon footprint (udledning af CO₂ pr. produceret enhed) ved at flytte fokus fra blot måling af direkte udledning af drivhusgasser til også at omfatte klimaændringer og leverandørernes klimamæssige risici og muligheder på tværs af forsyningskæden.

Carbon Disclosure Project sikrer, at de virksomheder, der tilslutter sig Supply Chain programmet, opnår et sammenhængende overblik over forsyningskædens CO₂-udledninger samtidig med, at disse offentliggøres til hjælp for andre virksomheder. De indsamlede oplysninger bliver brugt af den øverste ledelse i mere end 40 af de største organisationer i hele verden. Et hovedformål i Supply Chain programmet er at drive indsatsen på klimaområdet blandt både købere og deres leverandører.

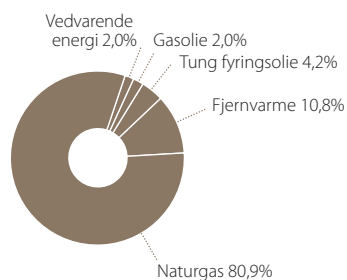
Forbrug af elektricitet fordelt på kilder



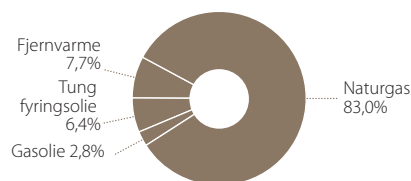
Kilder til CO₂ emission fra elektricitet



Forbrug af anden energi



Kilder til CO₂ emission fra anden energi



Danfoss rapporterede sin klimastrategi, udledninger af CO₂ samt de udfordringer og risici, som virksomheden forventer at stå overfor i de kommende år. Sammen med Danfoss' forventninger til udviklingen af nye markeder for klima- og energirigtige løsninger danner rapporteringen til Carbon Disclosure Project et solidt fundament for vores videre arbejde med klimastrategien.

Information om Carbon Disclosure Project kan findes på www.cdproject.net og Danfoss rapportering kan findes på <http://www.danfoss.com/AboutUs> Corporate+Citizenship/Climate_change.

Danfoss' udledning af CO₂

Alle Danfoss' produktionsvirksomheder opgør energiforbrug fra fossile og vedvarende energikilder. Derfor er det muligt for Danfoss at beregne udledningen af CO₂ for hver enkelt fabrik.

Danfoss opgør udledningen af CO₂ på baggrund af definitionerne i Greenhouse Gas Protocol. Udledningen opgøres som summen af scope 1 udledninger (egne kilder), scope 2 udledninger (fra tilkøbt energi, der produceres andre steder end på Danfoss' fabrikker) og de scope 3 udledninger, der stammer fra forretningsrejser og fra transport af produkter mellem Danfoss' fabrikker og kunderne.

Danfoss udledte i 2009 omkring 160.000 ton CO₂ fra koncernens forbrug af elektricitet og varme, hvilket er 10,7% mindre end i 2008. Danfoss' udledning af CO₂ er fra 2008 faldet på grund af de gennemførte

energibesparelserprojekter, og fordi en større andel af energien end i 2008 nu kommer fra vedvarende kilder.

Det samlede energiforbrug er kun faldet med 7,8%, mens nedgangen i aktivitetsniveau målt på råvaremængden er 10,4%. Det skyldes, at en meget væsentlig del af energiforbruget – i nogle fabrikker 50-80% af det samlede energiforbrug – er uafhængig af produktionens størrelse. Dette tomgangsforbrug er primært belysning, varme og standby forbrug i kontor- og produktionsudstyr.

Faldet i CO₂-udledningen fra energi er større end faldet i det samlede energiforbrug (og det samme som nedgangen i aktivitetsniveau) og derfor må udviklingen i udledningen af CO₂ fra 2008 til 2009 betegnes som tilfredsstillende.

Elforbruget står for 74% af koncernens samlede udledning af CO₂ svarende til 120.000 ton i 2009. Forbruget af elektricitet fra fossile kilder er faldet 15%, mens der i 2009 er brugt 3% mere el fra vedvarende kilder end i 2008.

I 2009 blev der udledt 41.000 ton CO₂ fra de energikilder, der benyttes til opvarmning. Forbruget af energi til opvarmning fra fossile energikilder er faldet 5% mens forbruget af energi fra vedvarende kilder er steget 24%.

Miljøledelse

Danfoss er en global virksomhed og tager et medansvar for, at der sker en bæredygtig udvikling på de områder og i de lande, hvor koncernen er aktiv. Koncernens politikker for arbejdsmiljø,

miljø og social ansvarlighed sikrer høj ledelsesmæssig fokus på overholdelse af nationale og internationale retningslinjer og erklæringer. Det er fortsat et krav, at alle fabrikker med mere end 20 produktionsmedarbejdere certificeres efter ISO 14001, og at alle danske fabrikker desuden certificeres efter OHSAS 18001. Der mangler dog fortsat én dansk fabrik, der endnu ikke er certificeret. Koncernen havde i 2009 56 fabrikker, der skal ISO 14001-certificeres. Heraf er de 51 certificeret, mens de resterende arbejder frem mod en certificering.

Danfoss forventer, at entreprenører og håndværkere, der arbejder på Danfoss' fabrikker og anlæg, lever op til standarder for kvalitet, arbejdsmiljø og miljø, der svarer til Danfoss' egne. Alle entreprenører og håndværkere instrueres forud for arbejdet om sikkerhed og miljømæssige forhold.

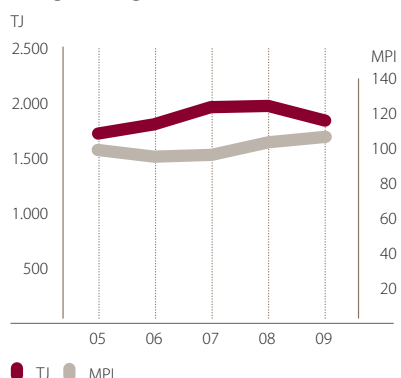
Medarbejderinddragelse

Forudsætningen for et succesfuldt miljøarbejde er, at medarbejderne føler ansvar for miljøet og forstår, at ressourcerne i Danfoss skal bruges effektivt og med mindst muligt spild.

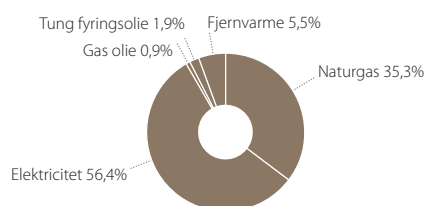
Danfoss appellerer løbende til medarbejdernes miljøbevidsthed, og deres engagement i miljøarbejdet holdes blandt andet ved lige gennem uddannelse og træning, ved at have ordnede forhold i fabrikkerne, ved at fastholde miljøstandarder, ved outsourcing af produktion og ved at stille miljøkrav til leverandørerne.

Danfoss uddanner og træner medarbejderne således, at de har den mest opdaterede viden og dermed de bedste forud-

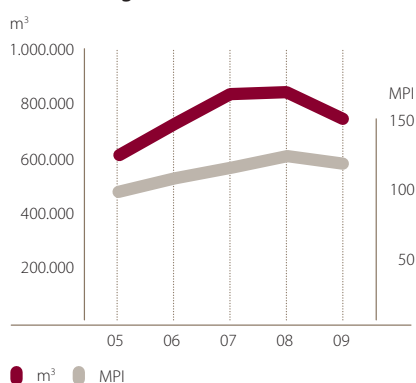
Energiforbrug



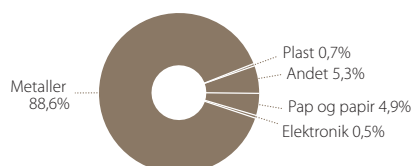
Fordeling af energikilder



Vandforbrug



Affald til genanvendelse



sætninger for at kunne gøre miljø og sikkerhed endnu bedre i koncernen. Uddannelsen tilrettelægges efter de lokale behov og udgjorde i 2009 40.600 timer. Dette er et fald på 17% i forhold til året før. Antallet af præsterede arbejdstimer er faldet stort set tilsvarende hvilket viser, at uddannelse og træning af medarbejderne i miljø, arbejdsmiljø og sikkerhed ikke er blevet nedprioriteret under den finansielle krise.

Fabrikkernes miljøforhold

I det følgende gennemgås Danfoss' forbrug af ressourcer, kemiske stoffer og råvarer samt affaldsmængder og ulykker. De væsentligste indikatorer »trafiklys« viser udviklingen i den relative påvirkning siden 2005. Grøn farve viser en positiv udvikling, mens rød viser relativt stigende påvirkning af miljøet i 2009 i forhold til 2005. Aktivitetsniveauet, der er grundlaget for at beregne de enkelte indikatorer, fastlægges ud fra forbruget af råvarer i hele koncernen. 2005 er basisår for beregningerne og sættes til indeks 100.

I 2005 faldt råvareforbruget for kompressorforretningerne markant i forhold til året før, hvilket medførte at koncernens samlede råvareforbrug faldt med 10%. Dette lavere råvareforbrug i 2005 sætter sine spor i stort set alle indikatorer i tabellen på side 166, idet udviklingen i årene 2006-2009 sættes i forhold til 2005.

Der henvises til GRI-tabellen og tabellen over væsentlige miljøparametre bagest i årsrapporten for yderligere oplysninger om Danfoss' miljøpræstation.

Råvarer og hjælpematerialer

Danfoss' forbrug af råvarer består mest af metaller, plast, elektronik og emballage. Forbruget af råvarer og andre ressourcer søges løbende optimeret ved at mindske produkternes størrelse, men også ved at forbedre produktion og kvalitet, så materiale-spildet reduceres.

Koncernens samlede råvareforbrug er siden 2008 faldet med 10,4%. Råvaremængderne fremgår af tabellen på side 166.

I produktionen indgår en række nødvendige hjælpematerialer, som ikke indgår i det færdige produkt. Disse er typisk skæreolier og kølemidler samt materialer til vask og rengøring af emner.

Til køling og smøring ved metalbearbejdning blev der i 2009 brugt 571 ton skæreolie, hvilket er 14,6% mindre end i 2008.

Energi

Elektricitet udgør med 56% af Danfoss' samlede energiforbrug den største energikilde. Forbruget af elektricitet er 10,1% mindre end i 2008, mens det samlede energiforbrug inklusive blandt andet naturgas er faldet med 7,8%.

I 2009 har alle fabrikker opgjort, hvilke kilder deres forbrug af energi kommer fra, f.eks. vind, biomasse eller vandkraft. Det er en væsentlig forudsætning for at kunne beregne koncernens samlede udledning af drivhusgasser.

20% af det samlede elforbrug kommer fra vedvarende kilder som sol, vand, vind og biomasse. Elektricitet fra a-kraft tegner sig for 21% af koncernens forbrug, mens resten kommer fra fossile kilder som kul, olie og gas. Kul er fortsat den største kilde til fremstilling af elektricitet med 44% af det samlede elforbrug.

98% af energiforbruget til opvarmning kommer fra fossile kilder. Naturgas tegner sig her for langt den største andel.

Det relative energiforbrug er steget en smule i forhold til 2008, hvilket skyldes at der ikke er proportionalitet mellem energiforbruget og den producerede mængde produkter. En betydelig del af energiforbruget anvendes til opvarmning og standbyforbrug i produktionsudstyr.

Miljøindikatorer

    	Forbrug af energi	    	Miljøfarlige stoffer	
    	Forbrug af vand	    	Opløsningsmidler	
    	Spildevand	    	HCFC (Montreal Protokol)	
    	Tungmetaller i spildevand	    	HFC (Kyoto Protokol)	
    	Affaldsmængde	    	CFC og trichloretylen	
    	Affald til forbrænding	    	Procesolier med chlor	
    	Affald til deponi	    	Petroleum	 MPI >120
    	Olie og kemikalieaffald	    	Chrom (+6)	 MPI 100-120
    	Affald til genbrug	    	Nikkelsalte	 MPI 80-100
    	KRAN-stoffer	    	Cyanider	 MPI 60-80
    	Giftmærkede stoffer	    	Arbejdsulykker	 MPI <60

Vand, spildevand og affald

Koncernens forbrug af vand er faldet med 11,7 % i forhold til 2008 og udgør nu 741.000 m³. Forbruget af grundvand udgør 51% af den samlede vandmængde, mens resten udgøres af overfladevand fra søer eller vandreservoirer og genanvendt vand fra andre eksterne kilder. 106.000 m³ vand blev i 2009 brugt til produktions- eller vaskeprocesser svarende til 14% af det samlede vandforbrug.

Der udledes industrielt spildevand fra cirka en tredjedel af Danfoss' fabrikker, og den samlede mængde industrispildevand faldt med 24% fra 2008. Faldet er meget markant i Nordborg, hvor der i 2009 blev udledt 68% mindre end året før.

De tungmetaller, der blev udledt med spildevandet i 2009, udgør 139 kg, hvilket er 25% mindre end året før.

Den samlede mængde affald er i 2009 faldet med 22% i forhold til året før. Det viser, at der i krisetider er fokus på at udnytte råvarerne optimalt og reducere spild til et minimum.

Den anbefalede bortskaffelsesmetode er fortsat genanvendelse, hvilket også sker for mere end 86% af den samlede mængde affald. 89% af det genanvendte affald er metalaffald fra blandt andet bearbejdningmaskiner.

Kun 2,4% af den samlede mængde affald går til forbrænding, mens knap 8% er olie- og kemikalieaffald, der bortskaffes gennem godkendte affaldsbehandlere.

Brug af kølemedier

Danfoss bruger kølemedierne HCFC og HFC under fremstilling eller afprøvning af en række produkter. Cirka 85% af kølemedierne opsamles og genanvendes. Opgørelsen i denne rapport viser den samlede indkøbte mængde drivhusgasser, uanset om de udledes til atmosfæren eller ej.

Forbruget af HCFC i Danfoss' egne fabrikker er i 2009 på 7,3 ton. Forbruget faldt med 17% i forhold til 2008, hvilket primært skyldes

des mindsket forbrug hos Scroll Technologies i USA og Danfoss' fabrik i Mexico.

Forbruget af HFC gasser er i 2009 faldet til 75 tons. Dette er et fald på 10,1% i forhold til året før.

CFC anvendes i Danfoss kun af Household Compressors i Slovenien, der i 2009 brugte 3 kg til laboratorieformål samt af de centrale laboratorier i Nordborg, der brugte 16 kg i 2009.

Kølemedierne CFC og HCFC nedbryder ozonlaget og har et ODP (Ozone Depleting Potential) på 418 kg CFC-11 ækvivalenter mod 533 kg i 2008.

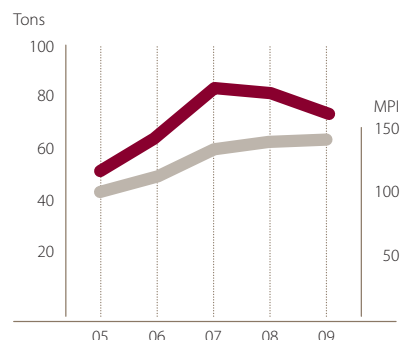
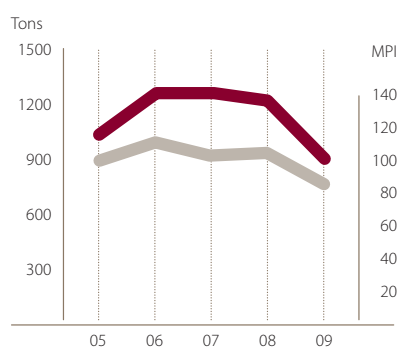
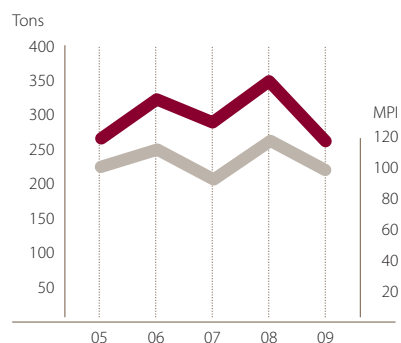
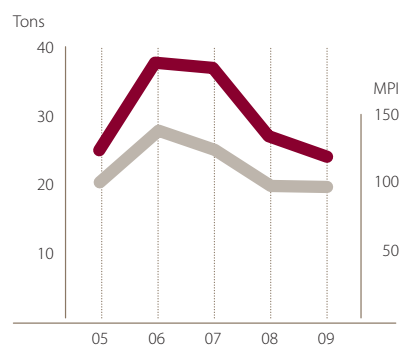
CFC, HCFC og HFC bidrager alle til den globale opvarmning, og Danfoss' samlede forbrug har tilsammen et GWP (Global Warming Potential) på 157.000 ton CO₂-ækvivalenter. Det tilsvarende tal i 2008 var 179.000 tons CO₂-ækvivalenter. HFC tegner sig for mere end 90% af det samlede GWP for Danfoss' forbrug af kølemedier.

Negativliste for kemiske stoffer

Potentielt skadelige stoffer er substanser og materialer, der kan være skadelige for medarbejdere eller miljøet. Stofferne bruges i fremstillingen af produkter, og hvis de ikke umiddelbart kan undværes eller erstattes, skal de udnyttes så effektivt som muligt, og der skal træffes foranstaltninger til beskyttelse af medarbejder og miljø.

Danfoss opretholder en liste over kemiske stoffer, der er forbudt i Danfoss, og som skal udfases hurtigst muligt hos leverandøren. Listen betegnes i det daglige som Negativlisten. Danfoss' negativliste er hjørnестenen i bestræbelserne, og mange fabrikker har reduktion i forbruget af skadelige stoffer som et mål. Negativlisten er en vigtig retningsgiver i forbindelse med udviklingen af produkter således, at uønskede stoffer hverken anvendes i produktionen eller fyldes i Danfoss' produkter.

For at sikre, at leverandørerne altid er opdateret med den nyeste udgave af negativlisten, er der udviklet en side på Danfoss.com,

HFC**KRAN-stoffer****Opløsningsmidler****Giftmærkede stoffer**

● Tons
● MPI

hvor alle leverandører skal tilmelde sig en nyhedsservice, der løbende vil informere om ændringer i negativlisten. Det forventes, at denne service i løbet af 2010 omfatter alle eksisterende leverandører. Nye leverandører vil ikke kunne godkendes, uden at de tilmelder sig denne nyhedsservice.

KRAN-stoffer

KRAN er en samlet betegnelse for stoffer, der er uønskede, fordi de kan fremkalde kræft (K), skade evnen til at få sunde børn (R), give allergi (A) eller skade nervesystemet (N). Materialer med KRAN-effekt kan f.eks. være lim, støbemasse, maling eller vaskemidler.

Danfoss Koncernens samlede anvendelse af KRAN-stoffer er siden 2008 faldet med 26% svarende til 316 tons. Forbruget er i 2009 på i alt 903 tons KRAN-stoffer.

69% af forbruget af KRAN-stoffer finder sted på Danfoss' fabrik i Mexico, mens resten af forbruget er fordelt jævnt mellem de øvrige fabrikker. Fabrikken i Mexico brugte 601 tons filtermateriale til produktionen af tørrefiltre i 2009. Materialet indeholder 1% kvarts, der er klassificeret som kræftfremkaldende, og derfor medtages hele forbruget som KRAN-stof i miljøregnskabet. De danske fabrikker brugte i 2009 i alt 122 tons KRAN-materialer og udgjorde 13,5% af forbruget af KRAN, mens de kun anvendte 10% af den samlede råvare-mængde.

Opløsningsmidler

Organiske opløsningsmidler kan optages gennem luftvejene eller huden og give varige skader. Danfoss anvender ikke længere større mængder opløsningsmidler i ren form med undtagelse af opløsningsmidlet trichlorethylen (TRI), der anvendes til affedtnings hos Danfoss Chatleff i USA.

Danfoss Chatleff's forbrug af TRI var i 2009 på 3.293 kg og mod forventning er forbruget ikke ophørt med udgangen af 2009. Udfasningen af TRI som affedtningsmiddel hos Danfoss Chatleff blev forsinket på grund af tekniske vanskeligheder, men det forventes at fabrikken ophører med brugen af TRI i første halvdel af 2010.

Giftmærkede stoffer

Giftige stoffer er kemikalier, der har en akut dødelig virkning ved forkert håndtering. Det drejer sig primært om nitrit, der anvendes i overfladebehandlingsanlæg i Mexico. Medarbejderne er uddannede i at håndtere stofferne korrekt.

Det samlede forbrug af giftige stoffer i koncernen var 24 ton i 2009, hvilket er et fald på 11% i forhold til året før.

Miljøfarlige stoffer

Miljøfarlige stoffer er stoffer, der har skadelig virkning på planter, dyr, vandorganismer og ozonlaget. Miljøfarlige stoffer er i Danfoss først og fremmest olier, der opbevares i tætte systemer med spildbakker, således at udslippet til omgivelserne bliver mindst muligt.

Danfoss har brugt 177 tons miljøfarlige stoffer i 2009, hvilket er et fald på 32% i forhold til 2008. Der er kun sket en stigning på tre af Danfoss' fabrikker, mens de øvrige har et fald i forbruget af de miljøfarlige stoffer, som overstiger faldet i råvare-mængde. Samlet set er den relative miljøpåvirkning for de miljøfarlige stoffer steget en smule siden 2005.

Overskridelser af miljølovgivning

Danfoss anser åbenhed om miljøforhold for et vigtigt element i et godt samarbejde med naboer og myndigheder. De enkelte fabrikker har aftaler med miljømyndighederne og lokale tilladelser, der skal overholdes.

I 27 tilfælde er der sket overskridelse af tilladelser eller lovgivning på miljøområdet, hvoraf de 16 er sket på fabrikken i Nordborg, hvor spildevand behandles på to måder; ved neutralisering af industrielt spildevand og ved ultrafiltrering af olie og skæremidler. De 15 af overskridelserne skyldtes forhøjede udledningsværdier fra ultrafiltreringsanlægget.

Her har nikkelkoncentration i 13 tilfælde været forhøjet i forhold til kommunens krav til udledningen. Der har desuden været 2 overskridelser på koncentrationen af kobber. Der har været en række problemer med det gamle anlæg, som indtil udskiftning i oktober 2009, havde været i drift i ca. 25 år. Problemerne forventes nu at være løst.

Den sidste af de 16 overskridelser var for rensat spildevand, som ledes direkte i havet fra neutraliseringsanlægget i Nordborg-fabrikken. En overskridelse af koncentrationsgrænsen for nikkel skete på grund af overpumpning af væske fra fundamentet under et kemisk-nikkel anlæg til en pumpestation for spildevand.

På fabrikken i Rusland er antallet af overskridelser steget med 50% til ni afvigelse i 2009. De skyldes et kloaksystem, der ikke fungerer ordentligt, og derved forurener en lokal flod. Fabrikkens ledelse har indledt et samarbejde med de lokale myndigheder om at løse problemet, men det tager tid. Hvis problemet ikke fuldt ud kan løses med den nuværende plan, vil fabrikken forsøge at renovere hele kloaknettet, men det er en ganske drastisk og temmelig investeringstung løsning.

De øvrige overskridelser er af en karakter, der ikke har nogen reel påvirkning af miljøet.



Anvendt regnskabspraksis for social ansvarlighed

Indsamling af data til CSR-delen af årsrapporten

Data til CSR-delen af Danfoss' Corporate Citizenship rapport indsamles gennem fem kanaler:

- En årlig, elektronisk spørgeskemaundersøgelse (CSR survey) til alle koncernens fabrikker og salgsselskaber
- En elektronisk spørgeskemaundersøgelse (People Manager Survey) til alle ledere med personaleansvar
- Fabriksbesøg, hvor der opsamles data til årsrapporten gennem observation, interview og dialog
- Leverandørdata opsamles i SCoCIS II (Supplier CoC Information System II), en database, der vedligeholdes af Global Procurement
- Data om leverandørforhold indsamles desuden fra Danfoss' indkøbere, der spørges om deres erfaringer med arbejdet i leverandørkæden.

Regnskabsperioden er 1. januar - 31. december 2009.

Guideline for rapportering

Danfoss har siden 2003 gennemført en årlig undersøgelse (CSR survey) om menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, forretningsetik og anti-korruption hos alle koncernens fabrikker og salgsselskaber.

I 2009 har Danfoss for første gang også gennemført en undersøgelse (People Manager Survey) blandt alle ledere med personaleansvar med fokus på virksomhedsetik og overholdelse af visse former for lovgivning.

Resultaterne fra CSR survey forelægges respondenterne og direktionen i en intern rapport. Direktionen modtager ligeledes afrapportering af resultaterne fra People Manager Survey. Hvis der findes kritiske forhold, indledes en dialog med de pågældende selskaber, så forholdene kan rettes op.

De fleste resultater fra CSR survey'et samt People Manager Survey'et indgår i Danfoss' Corporate Citizenship rapport, der offentliggøres som et led i virksomhedens bestræbelser på at skabe gennemsigtighed om Danfoss' aktiviteter og resultater. Enkelte resultater af CSR survey'et indgår kun i den interne rapport.

Danfoss anvender retningslinjerne i GRI, Global Reporting Initiative, til at sikre gennemsigtighed og fuldstændighed i rapporteringen af vores resultater på HR, CSR og miljø. Disse retningslinjer er frivillige for organisationer, når der rapporteres om økonomiske, miljømæssige og sociale dimensioner af organisationernes aktiviteter.

I GRI tabellen side 168 findes en oversigt over de indikatorer, der er medtaget i Corporate Citizenship rapporten.

Danfoss er som underskriver af FN's Global Compact forpligtet til at lave en årlig CoP (Communication on Progress) til FN, hvor der redegøres for arbejdet med menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og anti-korruption. Danfoss anvender Corporate Citizenship rapporten som CoP til FN.

CSR data

Corporate Citizenship rapportens afsnit om social ansvarlighed indeholder data om følgende områder: Retten til privatliv (i form af processer omkring rekruttering), brug af helbredstest, omfanget af børnearbejde, unge i arbejde, organisationsfrihed, brug af fængslet arbejdskraft, diskrimination, anti-korruption, produktforhold med mere.

Rapporten indeholder også data om virksomhedens ansvar i leverandørkæden.

Et særskilt område i rapporten er uetisk adfærd, hvor der rapporteres på antallet af afskedigelser og frivillige fratrædelser på grund af overtrædelse af virksomhedens etiske retningslinjer eller øvrige politikker.

Der rapporteres desuden på implementeringen af Danfoss Etik Håndbog. Data for Danfoss' interaktion med det omgivende samfund omfatter antallet af klager, som virksomheden har fået fra de lokalsamfund, hvor den opererer, samt omfang og værdi af donationer. Desuden gennemgås Danfoss' arbejde på Public Affairs området.

CSR survey, People Manager survey og beregningsmetoder

CSR survey 2009 er sendt ud til 103 kontaktpersoner i form af presidents/general managers, som skal svare på vegne af alle fabrikker og selskaber i koncernen. Der er færre respondenter end selskaber, hvilket skyldes Danfoss' organisation. Alle salgsselskaber er organiseret i GBS, Global Business Service, og her er administrative fællesfunktioner, som for eksempel HR, i flere lande samlet hos én GBS-manager, der således dækker flere lande.

95 af de 103 respondenter har svaret, hvilket giver en responsrate på 92%. Svarene dækker 98% af koncernens 19.623 medarbejdere.

People Manager survey er i 2009 udsendt til 2.196 ledere med personaleansvar. 1.886 ledere har svaret på spørgeskemaet, hvilket giver en svarprocent på 86%.

CSR-delen af Corporate Citizenship rapporten omfatter alle selskaber hvor Danfoss har haft aktiemajoriteten i hele 2009. Selskaber, der er købt i 2009 vil først optræde i Corporate Citizenship rapporten for 2010.

CSR survey som redskab

Danfoss CSR-survey og People Manager-survey er udarbejdet i SurveyXact, der er udviklet af Rambøll Management.

Respondenterne oprettes i SurveyXact med alle relevante oplysninger som land, virksomhedskode, e-mail adresse og oplysninger om antallet af medarbejdere. Antallet af medarbejdere kommer fra HR SAP.

Validering, konsolidering og beregning

Der foretages validering af data umiddelbart efter udløbet af tidsfristen for besvarelse af de to surveys. Respondenter, der har afgivet kontroversielle, tvivlsomme eller selvmodsigende svar kontaktes, så eventuelle misforståelser eller fejl kan rettes eller forklares. Hvis der er brug for supplerende forklaringer til brug for Corporate Citizenship rapporten eller til den interne afrapportering, anmodes de pågældende respondenter om yderligere information.

De indsamlede data analyseres med regneark og danner grundlag for rapportering af resultatet af undersøgelsen.

Fabriksbesøg

I løbet af året gennemføres fabriksbesøg, hvor information om de miljømæssige og sociale forhold hos Danfoss' selskaber indsamles.

Rapporter, referater samt korrespondance herfra danner grundlag for nogle af oplysningerne i Corporate Citizenship rapporten.

I 2009 er der gennemført fire fabriksbesøg i Indien, Kina, Rumænien og Slovenien.

Leverandørkæden

For at sikre en systematisk tilgang til leverandørstyring, hvor de mest risikofyldte leverandørforhold undersøges først, er Danfoss' leverandører inddelt i en risiko-effekt matrix. Alle lande er inddelt i risikoniveauer, der populært sagt betegner risikoen for, at leverandøren ikke overholder Code of Conduct, og effekt udgøres af størrelsen af indkøbet.

I 2009 blev 19% af leverandørerne af varer til produktionen kategoriseret som værende fra høj-risiko lande, 10% fra mellem-risiko lande, mens 71% blev kategoriseret som leverandører fra lande med lav risiko.

Ekstern verifikation

I 2009 har Danfoss fået udført en pre-verifikation vurdering af Corporate Citizenship rapporten for 2008 med henblik på at forberede en endelig verifikation af sociale data fra 2010. Denne pre-verifikation vurdering blev udført af Det Norske Veritas, der foretog interviews med ledere i nøglefunktioner med henblik på at foretage vurdering af såvel systemmæssige som holdningsmæssige forhold i forbindelse med udarbejdelse af Corporate Citizenship rapporten.

Anvendt regnskabspraksis for miljø

Data i miljøregnskabet

Danfoss' miljøregnskab omfatter data for input i form af råvarer, energi, vand og potentielt skadelige stoffer samt data for output i form af spildevand, tungmetaller, og affald. Disse data rapporteres fra fabrikkerne en gang årligt. Andre output i form af emission af røggasser beregnes fra centralt hold, se principperne for beregning senere i dette dokument.

Udover de nævnte miljødata skal fabrikkerne informere om antallet og arten af ulykker samt angive, om de har overskredet vilkår i deres miljøgodkendelse eller andre aftaler med miljømyndighederne. Miljø- og arbejdsmiljødata er indsamlet og bearbejdet af Danfoss' Koncernmiljøfunktion. Miljø- og arbejdsmiljødata fra produktionsstederne til brug for rapporten indsamles årligt efter en fastlagt rapporteringsrutine og i et standardiseret format. På produktionsstederne er de væsentligste data indsamlet i overensstemmelse med procedurer i miljøledelsessystemerne. Udviklingen af disse data overvåges løbende. Der er udarbejdet en koncernstandard for dataopsamling og -bearbejdning indeholdende specifikke definitioner på, hvad data skal omfatte, samt procedurer for kvalitetskontrol af data.

Standarder og databaser

Grundlaget for indrapportering af data til koncernmiljøregnskabet findes i to Danfoss standarder: Den ene, Corporate Environmental Reporting (koncernstandard 500B0806), fastlægger de overordnede retningslinjer for indrapportering af data. Den anden, Indberetning af råvarer, hjælpematerialer og potentielt skadelige stoffer (koncernstandard 500B0734), angiver præcise retningslinjer for indrapportering af råvarer, hjælpematerialer og potentielt skadelige stoffer. Ligeledes angiver sidstnævnte standard, hvad fabrikkerne skal gøre for at sikre sig mod dobbeltindrapportering af forbrug ved intern samhandel med andre fabrikker, samt hvad de skal gøre for at være sikre på at få alle relevante data med i rapporteringen.

For at støtte fabrikkerne i deres arbejde med at fremskaffe valide data til miljøregnskabet holdes der efter behov kurser i koncernmiljørapportering, og der undervises i emnet ved fabriksbesøg.

I alt skal fabrikkerne indrapportere 85 forskellige parametre via Hyperion Financial Management (HFM), der også anvendes til rapportering af finansielle tal i koncernen. For at sikre, at der sker en ensartet, valid rapportering af data, er der udarbejdet omfattende vejledninger og hjælpetekster til hvert enkelt parameter.

Regnskabspraksis

De overordnede principper for udarbejdelsen af regnskabet er væsentlighed, relevans og gennemsigthed.

Miljø Påvirknings Indeks (MPI)

I regnskabet anvendes et miljøpåvirkningsindeks (MPI), der udtrykker koncernens relative påvirkning af miljøet. MPI er et udtryk for, hvor effektivt ressourcerne udnyttes, og hvorvidt Danfoss er i stand til at mindske udledning i forhold til størrelsen af produktionen. Et faldende MPI viser en faldende relativ miljøbelastning.

Miljøpåvirkningsindekset beregnes således:

$$\text{MPI} = \frac{\text{indeks for miljødata}}{\text{indeks for aktivitet (produktion)}}$$

Såvel miljødata som aktivitet er relateret til 2005, hvis tal er sat til indeks 100. Det skyldes, at regnskabet viser miljødata 5 år tilbage. Aktivitetsindekset er beregnet ud fra forbruget af råvarer, da dette bedst afspejler størrelsen af produktionen. De fleste figurer i miljøregnskabet viser både den relative og absolutte udvikling i koncernens påvirkning af miljøet. Forbrugsstigninger, der er større end koncernens samlede aktivitetsudvikling, vil give sig udslag i stigende relativ miljøpåvirkning i de viste figurer.

Opgørelser

Råvareforbrug og forbrug af potentielt skadelige stoffer kan opgøres efter to principper: Enten ved registrering af bevægelser i lagre, eller ved registrering i forbindelse med indkøb, hvilket er det foretrukne princip. De fleste fabrikker i koncernen bruger sidstnævnte princip. Opgørelse af øvrige datatyper sker i henhold til køb/salg, som kan henføres til fakturaudstedelse. Det gælder for eksempel køb af energi og vand, eller affaldsbringelse.

Opgørelse af tungmetaller i spildevand sker i henhold til målinger, der som oftest foretages af eksterne laboratorier.

Råvarer og hjælpstoffer

Forbruget af råvarer opgøres og rapporteres i 23 forskellige kategorier. De er udvalgt, fordi de mængdemæssigt er væsentlige, eller fordi de giver vigtig information om de brancher, Danfoss er aktiv i. De råvaretyper, som ikke kan henføres til en bestemt råvarekategori, rapporteres som »Øvrige råvarer«.

Hjælpstoffer består af køle/smøremidler samt vaske- og rensningsmidler, anvendte som en del af fremstillingsprocessen.

Potentielt skadelige stoffer

Væsentlighedskriteriet for potentielt skadelige stoffer i miljøregnskabet er stoffernes mængde eller farlighed, eller at de indgår i fabrikkernes miljøgodkendelser. For at lette overskueligheden er stofferne inddelt i grupper. Det skal bemærkes, at nogle stoffer alene er medtaget af arbejdsmiljømæssige hensyn.

Det gælder for eksempel de stoffer, som i dagligtale kaldes KRAN-stoffer. Disse stoffer anses for at kunne fremkalde kræft, skade evnen til at få sunde børn, fremkalde allergi eller skade nervesystemet.

Der er i alt 11 stofgrupper inden for kategorien potentielt skadelige stoffer. Nogle stoffer optræder i flere stofgrupper. Det gælder blandt andet petroleum, som også indgår i gruppen af organiske opløsningsmidler samt KRAN. KRAN-stofferne opgøres i henhold til national lovning om mærkningen af stofferne. Det sker for at sikre størst mulig sammenhæng til fabrikkernes miljøledelsessystemer. Desuden rapporteres kølemidlerne CFC, HCFC og HFC fordi de har en særlig betydning i miljødebatten om klimapåvirkning.

Fejlrapportering

Hvis der opdages systematiske fejl i de indrapporterede data eller grundlaget for disse, bliver de pågældende data rettet 5 år tilbage for at sikre sammenlignelighed. Hvis der sker ændringer i klassificering af kemiske stoffer, slår ændringen alene igennem fra det pågældende år, da der er tale om en ny situation.

Ændringer i historiske data skal godkendes af den eksterne revision.

Intern revision af data forud for konsolidering

De næsten 5.000 data, der rapporteres hvert år fra fabrikkerne, bliver gennemgået af en intern revisionsgruppe forud for konsolideringen af data. Under den interne revision sker sammenligning ud fra tidligere års rapportering af data, og en række sammenhænge mellem forskellige data bliver tjekket. Det kan for eksempel være korrelationen mellem råvareforbrug, energiforbrug og affald eller tjek af, om de forskellige typer af affald eller potentielt skadelige stoffer er korrekt rapporteret.

I miljøregnskabet indgår 56 rapporterende enheder. Nogle fabrikker er opdelt i flere enheder, der indrapporterer data hver for sig (blandt andet fabrikkerne i Nordborg og Kina). Andre fabrikker indrapporterer data i fællesskab, da det ikke er muligt at opdele f.eks. elforbrug på enkelte fabrikker beliggende i samme bygning.

Konsolidering

Ved konsolidering af data trækkes de forskellige typer af data ud og lægges sammen i grupper på koncernniveau. Det gælder for eksempel råvarer og potentielt skadelige stoffer. Endvidere sker der tjek af, om data er i overensstemmelse med tidligere års konsolidering af data.

For danske fabrikker med adgang til Danfoss' sikkerhedskortsystem sker der særskilt beregning af de pågældende fabrikkers forbrug af potentielt skadelige stoffer. Der sker central indberetning af data vedrørende spildevandsudledning, forbrug af energi og vand, samt forbrug af rørførte medier for fabrikkerne i Nordborg, da der er tale om fællesanlæg. Eksempler på rørførte medier er petroleum og sprit. Efterfølgende tjekkes disse data, og konsolideres sammen med øvrige data på koncernniveau.

Beregning af røggasemissioner

Beregningen af røggasemissioner foretages ud fra energiforbrug multipliceret med relevante emissionsfaktorer. Kilderne til disse er Greenhouse Gas Protocol. Til grund for beregningen ligger Danfoss' forbrug af olie og gas, egen energifremstilling og opvarmning, samt køb af el og fjernvarme hos eksterne energiproducenter. De enkelte fabrikker rapporterer forbruget af energi opdelt i vedvarende og ikke-vedvarende kilder. For de fabrikker, der ikke kan fremskaffe oplysninger om opdelingen af energi i kilder, sker beregningen ud fra Greenhouse Gas Protocol. Sådanne gennemsnitsbetragtninger er naturligvis ikke en præcis gengivelse af virkeligheden, men Danfoss er af den opfattelse, at det er en klar forbedring i forhold til at synliggøre miljøbelastningen fra koncernens produktionsanlæg.

Transport

Miljøpåvirkningen som følge af intern transport medregnes ikke i miljøregnskabet 2009. Det skyldes en afvejning mellem den belastning, det vil påføre fabrikkerne, og den manglende metodemæssige enkelhed i opgørelsen af miljøbelastningen ved transport.

Fabrikker omfattet af miljøregnskabet

Regnskabet omfatter alle de fabrikker, hvor Danfoss har haft aktiemajoriteten i hele 2009. I løbet af 2009 er Commercial Compressors i Georgia, USA, Termostatfabrikken i Ukraine samt Gearmotorer i München, Tyskland lukket eller delvist flyttet til andre Danfoss produktionsenheder. Disse fabrikker har rapporteret i det omfang det har været muligt.

Household Compressors, Danfoss Holip og Qinbao Heat Exchangers, alle i Kina samt District Heating i Rumænien og High Pressure Systems i Danmark rapporterer for første gang i 2009.

Divisioners miljøforhold

Danfoss' divisioner giver i vidt omfang anledning til de samme miljøforhold og påvirkninger: Forbrug af ressourcer, stoffer og materialer samt generering af affald og emissioner.

Det vil ikke give mening at opdele miljøforholdene for de enkelte divisioner, men i det omfang at specifikke miljøforhold i divisionerne vil påvirke de generelle miljøforhold, fremgår dette i beskrivelsen af miljøforholdene.

Hvis et forretningsområde eller en division har miljøforhold af særlig betydning for fuldstændigheden eller forståelsen af miljøregnskabet, beskrives dette særskilt i forbindelse med de afsnit, hvor det er relevant.

Ekstern verifikation

Der udføres ekstern, uafhængig tredjeparts verifikation af miljøregnskabsdelen. I takt med at fabrikkerne har fået mere erfaring med miljøledelse, har Danfoss udvidet området for den eksterne verifikation til at omfatte alle Danfoss fabrikker i hele verden. Verifikationen udføres som stikprøvevis kontrol, site audit samt ved efterprøvning af de anvendte procedurer for rapportering af data.

Alle fabrikker er tilgængelige for tredjeparts verifikation.

Verifikationserklæring

Indledning

Ledelsen i Danfoss (Selskabet) har bedt Det Norske Veritas AS (DNV) om at foretage en verifikation af de dele af Selskabets Corporate Citizenship rapport 2009, der angår miljø og arbejdsmiljø (Rapporten).

Danfoss er ansvarlig for indsamling, analyse, sammenlægning og præsentation af oplysningerne i Rapporten. I forbindelse med denne verifikation er DNV kun ansvarlig over for Danfoss' ledelse og kun i overensstemmelse med de betingelser, der er aftalt med Selskabet. Verifikationsarbejdet er baseret på en antagelse om, at de data og den information, vi har modtaget, er retvisende.

Denne erklæring er tilsigtet Danfoss ledelsen og Selskabets interessenter.

Verifikationserklæringens omfang

DNV aftalte med Danfoss, at vores arbejde omfatter følgende elementer:

- Verifikation af tekst og data vedrørende miljø og arbejdsmiljø i Rapporten, der dækker Danfoss' globale aktiviteter fra 1. januar til 31. december 2009.
- Evaluering af den underliggende proces for indsamling og analyse af data fra forretningsenhederne og konsolideringen på koncernniveau, men ikke detaljeret verifikation på forretningsenhedernes operationelle niveau.
- Vi foretog ikke interviews med eksterne interessenter.
- Verifikationen blev foretaget på Danfoss' hovedkontor og hos en forretningsenhed, Danfoss Drives, i Danmark i februar 2010.

Verifikationsmetode

DNV planlagde og udførte opgaven i overensstemmelse med DNV's regelsæt for verifikation af bæredygtighedsrapportering¹⁾. Vi gennemgik mekanismerne for implementering af Selskabets politikker på miljø og arbejdsmiljø, og udfordrede de relaterede erklæringer i Rapporten. Vi evaluerede robustheden af de underliggende datastyringssystemer, informationsstrømme og interne kontrolprocesser. For at spore hovedtal op gennem rapporteringssystemet gennemførte vi fabriksbesøg hos Danfoss Drives og foretog stikprøvekontrol af data fra ti globale produktionsenheder, udvalgt på basis af en risikovurdering. Endelig vurderede vi hvorvidt Rapporten imødekommer seks principper: Væsentlighed, Fuldstændighed, Pålidelighed, Lydhørhed, Involvering af interessenter og Neutralitet. Vore konklusioner er baseret på interviews med 14 medarbejdere i forskellige funktioner (inklusive topledelsen) og gennemgang af relevant dokumentation og værktøjer.

Konklusioner

Det er DNV's opfattelse, at de dele af Corporate Citizenship rapporten 2009, der angår miljø og arbejdsmiljø, tegner et rimeligt og troværdigt billede af Selskabets resultater. De beskriver områderne – specielt omkring klima og energi – som er mest væsentlige for Selskabets virksomhed og hvordan Danfoss har reageret. Informationen er præsenteret på en måde, der vil hjælpe interessenter til at træffe informerede beslutninger om Selskabets resultater på disse områder.

Vi har vurderet Rapportens overholdelse af følgende principper som enten »Godt«, »Tilfredsstillende« eller »Behov for forbedring«:

1) www.dnv.com/services/assessment/corporate_responsibility/services_solutions/sustainabilityreporting

Væsentlighed:

Godt. Danfoss fokuserer stærkt på at identificere og overvåge dets væsentlige risici i forhold til miljø og arbejdsmiljø. Rapporten afspejler ikke blot modenheden af Selskabets styring af dets vigtige påvirkninger, men også det prioriterede fokus på klima og miljø i organisationens strategi- og beslutningsprocesser i 2009 og fremover.

Fuldstændighed:

Tilfredsstillende. Indenfor det omfang og afgrænsning Selskabet har defineret for dets rapportering mener vi ikke at Rapporten udelader vigtig information, der kunne væsentligt påvirke interessenters vurdering af hvor vidt Selskabet har formået at styre sine indvirkninger på miljøet og arbejdsmiljøet.

Pålidelighed:

Tilfredsstillende. Danfoss har en omfattende, dokumenteret miljøregnskabspraksis på plads. Selskabet har bevist god data sporbarhed gennem en sofistikeret database og effektive, interne kontrolprocedurer på koncernniveau. Hos enkelte produktionsenheder fandt vi, at de interne kontrolprocesser var mindre effektive.

Lydhørhed:

Godt. Selskabet har systematisk og målrettet imødekommet forventninger til miljøvenlig produktion og energieffektive produkter. Resultaterne er fuldt integreret i den organisatoriske strategi. Globale koncernpolitikker, omfattende vejledning og

styringssystemer er på plads, og bliver støttet af en meget kompetent afdeling; ansvarlig for overholdelse, træning og overvågning af resultater, også i leverandørkæden.

Involvering af interessenter:

Tilfredsstillende. Rapporten kommunikerer hvordan Danfoss har udviklet lederskab og engagement inden for energieffektivitet. Periodisk engagering af interessenter omkring miljø- og arbejdsmiljøpåvirkninger hjælper til forbedringer i resultater og rapportering, men det er ikke implementeret systematisk på tværs af Selskabet.

Neutralitet:

Godt. Danfoss' rapportering omkring miljø og arbejdsmiljø er balanceret, både i forhold til indholdet og tonen. Positive og negative resultater er præsenteret sammen med tilsagn om fremtidige forbedringer.

Forbedringsmuligheder

Det følgende er et uddrag af de observationer og forbedringsmuligheder, som er meddelt Danfoss' ledelse. Disse påvirker dog ikke vores konklusion af Rapporten og er så afgjort konsistente med de ledelsesmæssige mål, der allerede er fastsat.

- Forbedre datapålidelighed og gennemsigthed for råvare- og vandforbrug gennem konsistente beregninger og deres inkludering i regnskabsprincipperne.

- Introducere mere omfattende interne revisionsprocesser på fabriksniveau, der kan medvirke til at reducere risikoen for fejl i datakonsolideringen.
- Implementere en systematisk tilgang til involvering af interessenter omkring miljø og større klimaspørgsmål og indarbejde meninger og svar i fremtidig rapportering.
- Styrke resultatmåling i fremtidig rapportering ved at anvende forskellige metoder til beregning af drivhusgasser (Scope 3) relateret til Danfoss' produkter igennem hele deres livscyklus.

DNV's kompetence og uafhængighed

DNV leverer ydelser indenfor håndtering af bæredygtighedsrisici gennem kvalificerede specialister på verdensplan. Bortset fra nærværende verifikationerklæring har DNV ikke været involveret i forberedelsen af hverken udsagn eller data medtaget i Rapporten. DNV er fuldstændig upartisk overfor interessenter, der er blevet interviewet i løbet af verifikationsprocessen. DNV fralægger sig ethvert ansvar eller medansvar for beslutninger, som personer eller enheder måtte træffe på baggrund af nærværende verifikationerklæring.

**For Det Norske Veritas AS**

Copenhagen, 5 March 2010

Dr Helena Barton

Lead Verifier

Global Manager, Corporate Responsibility Services

Jens Peter Høise

Verifier

Key Customer Manager

Tabel over væsentlige CSR data

Arbejdsmiljøledelse på fabrikker	2008	2009
Hele verden	-	35%
Danmark	-	80%
Fyringer pga. uetisk adfærd	2008	2009
Total	64	29
Heraf sager gennem etiklinie	6	1
Ulykker - funktionærer	2008	2009
Total	21	21
1-4 dages fravær	11	12
5-10 dages fravær	5	6
11-19 dages fravær	2	0
20+ dages fravær	2	3
Dødsulykker	2008	2009
Antal	0	0
Unge mellem 15 og 18 år	2008	2009
Total	192	78
Produktion	119	37
Heraf trainees	83	21
Administration	27	11
Heraf trainees	21	5
Andre funktionærer	46	30
Heraf trainees	41	26
Diskriminationssager	2008	2009
Antal sager	2	2
Produktsikkerhedssager	2008	2009
Antal sager	7	2
Ansatte med handicap	2008	2009
Antal	-	185
Klager fra lokal samfundet	2008	2009
Antal klager	2	1
Helbredstest af medarbejdere (antal virksomheder)	2008	2009
Almen helbredsundersøgelse	-	24
Røntgen	-	5
Blodprøve	-	14
Urinprøve	-	23
HIV/AIDS	-	0
Hepatitis	-	3
Leverandører	2008	2009
Direkte leverandør (leverer varer til produktion)	3758	3498
Leverandører af varer til produktion (procentvis antal)	2008	2009
Høj-risiko lande	10%	19%
Mellem-risiko lande	15%	10%
Lav-risiko lande	75%	71%
Leverandører der har underskrevet Code of Conduct (antal)	2008	2009
Høj-risiko lande	106	193
Mellem-risiko lande	46	98
Lav-risiko lande	478	1157
Audit hos leverandører (procentvis antal)	2008	2009
Høj-risiko lande	23%	14%
Mellem-risiko lande	8%	7%
Lav-risiko lande	4%	5%
Fabrikant Mads Clausens Fond uddeling	2008	2009
Uddeling mio. DKK	10	11.6
Danfoss Medarbejderfond	2008	2009
Antal sager	400	300
Uddeling mio. DKK	5	2.6

Tabel over væsentlige HR data

Medarbejderantal pr. region	GLOBAL	Danmark	EMA	NAM	LAM	Kina	APA
Ultimo 2009	19.623	5.226	8.971	1.829	212	2.963	422
Ultimo 2008	22.133	6.150	10.351	2.365	227	2.591	450
Ultimo 2007	22.323	6.465	10.403	2.626	220	2.152	457

Medarbejderantal pr. kategori	TOTAL	Topledere	Ledere	Funktio- nærer	Timeløn- nede	Under uddan- nelse	
Ultimo 2009	19.623	98	2.243	7.408	9.481	393	
Ultimo 2008	22.133	103	2.252	8.210	11.165	403	

Medarbejdere og ledere fordelt på køn (%) 2009	GLOBAL	Danmark	EMA	NAM	LAM	Kina	APA
Alle medarbejdere - mænd	68	65	69	66	82	70	67
Alle medarbejdere - kvinder	32	35	31	34	18	30	33
Mandlige ledere	81	84	83	82	81	71	71
Kvindelige ledere	19	16	17	18	19	29	29

Medarbejderkategorier fordelt på køn	Mænd	Kvinder	Total				
Total	13.348	6.275	19.623				
Topledere	97	1	98				
Ledere	1.802	441	2.243				
Funktionærer	5.029	2.379	7.408				
Timelønnede	6.136	3.345	9.481				
Under uddannelse	284	109	393				

Medarbejderkategorier fordelt på aldersgrupper	15-24	25-34	35-44	45-54	55+	Total	
Total	1.554	5.913	5.722	4.338	2.096	19.623	
Topledere	-	1	29	48	20	98	
Ledere	3	475	941	591	233	2.243	
Funktionærer	244	2.638	2.249	1.454	823	7.408	
Timelønnede	985	2.738	2.493	2.245	1.020	9.481	
Under uddannelse	321	61	11	-	-	393	

Lederes nationale oprindelse (%) 2009	Danmark	Kina	Tyskland	Frankrig	USA	Slovenien	Andre
Ledere totalt	65,2	0,0	10,5	2,1	4,2	3,2	11,6
Topledere	28,4	8,8	8,1	5,8	5,3	4,2	39,4

Medarbejderomsætning pr. region (%) 2009	GLOBAL	Danmark	EMA	NAM	LAM	Kina	APA
Total medarbejderomsætning	20,2	19,7	18,9	34,4	11,9	17,5	14,8
Frivillig fratræden	3,8	2,9	2,7	4,4	0,6	8,1	6,3

Medarbejderomsætning fordelt på anciennitet (%) 2009	TOTAL	0-2	2-4	5-9	10-19	20+	
Total medarbejderomsætning	20,2	30,6	17,8	14,0	11,0	15,9	
Frivillig fratræden	3,8	6,9	4,0	2,3	1,1	0,8	

Medarbejderomsætning pr. kategori (%) 2009	TOTAL	Topledere	Ledere	Funktio- nærer	Time- lønnede		
Total medarbejderomsætning	20,2	14,6	7,1	17,6	26,1		
Frivillig fratræden	3,8	1,0	2,4	4,5	3,8		

Medarbejderomsætning pr. aldersgruppe (%) 2009	TOTAL	15-24	25-34	35-44	45-54	55+	
Total medarbejderomsætning	20,2	34,7	19,9	16,1	16,4	30,4	
Frivillig fratræden	3,8	11,1	5,4	3,1	1,5	1,4	

Medarbejderomsætning fordelt på køn (%) 2009	TOTAL	Mænd	Kvinder				
Total medarbejderomsætning	20,2	19,0	22,7				
Frivillig fratræden	3,8	4,1	3,2				

Medarbejdersamtaler gennemført med ledere (%)	GLOBAL	Danmark	EMA	NAM	LAM	Kina	APA
Samtaler 2009	59,3	68,5	52,8	70,0	72,2	52,9	78,6
Samtaler 2008	62,8	82,1	52,4	78,9	31,7	46,6	69,2
Samtaler 2007	65,9	82,5	54,0	70,0	64,2	66,6	70,5
Medarbejdersamtaler gennemført med ledere (%)	GLOBAL	Danmark	EMA	NAM	LAM	Kina	APA
Samtaler 2009	63,0	65,4	72,1	79,0	54,2	49,0	74,5
Samtaler 2008	69,5	83,6	73,7	73,5	41,8	29,9	71,7
Samtaler 2007	74,2	81,5	70,3	71,1	78,1	71,0	81,4
Lederudvikling pr. region (%) 2009	GLOBAL	Danmark	EMA	NAM	LAM	Kina	APA
Andel af ledere 2009	58,8	39,5	44,5	97,9	100,0	56,2	39,6
Andel af ledere 2008	70,6	76,5	65,9	90,9	69,1	55,7	69,7
Andel af ledere 2007	69,3	84,1	58,6	72,0	65,6	72,2	62,9
Ledertræning (deltagerdage)	TOTAL						
Antal dage 2009	1.827						
Antal dage 2008	3.196						
Antal dage 2007	815						

Forkortelser

EMA: Europa, Mellemøsten og Afrika

NAM: Nordamerika

LAM: Latinamerika

APA: Asien/Pacific

Tabel over væsentlige Miljø data

Energi	2005	2006	2007	2008	2009
Energiforbrug (TJ)	1.689	1.777	1.940	1.965	1.812
MPI - Energi	100	96	97	104	107
Naturgas					35,3%
Elektricitet					56,4%
Gasolie					0,9%
Tung fyringsolie					1,9%
Fjernvarme					5,5%
Elektricitet	2005	2006	2007	2008	2009
Ikke fornybare kilder					
Kul					44,2%
Olie					2,7%
Gas					7,9%
Øvrige					4,1%
Vedvarende kilder					
Sol, vind					14,8%
Biomasse					3,4%
Øvrige					1,8%
Atomenergi					
					21,2%
Vand	2005	2006	2007	2008	2009
Vandforbrug (m³)	607.567	722.762	829.793	839.004	741.126
MPI - Vand	100	108	116	124	122
Overladvand (m³)					40,6%
Grundvand (m³)					51,7%
Genbrugsvand (m³)					7,7%
Vand til procesformål (m³)					14,4%
Vand til havevanding (m³)					3,0%
Råvarer (tons)	2005	2006	2007	2008	2009
Jern	177.429	191.523	202.669	189.522	166.227
Rustfrit stål	3.714	4.013	5.474	4.971	4.380
Messing og kobber/kobberlegeringer	24.931	26.334	25.579	26.606	20.983
Aluminium og aluminiumslegeringer	7.440	7.176	8.084	8.157	6.978
Øvrige metaller	225	285	168	164	109
PVC	661	796	684	725	622
Plast med formaldehydafgivelse	240	243	276	228	176
Øvrige plasttyper (inkl. gummi)	4.560	5.189	5.575	5.539	5.134
Elektroniske og elektromekaniske komponenter	12.620	18.540	23.427	21.057	24.810
Loddematerialer (inkl. Blyholdige)	38	55	62	67	113
Træ (inkl. træpaller)	9.863	10.145	11.619	11.967	10.582
Emballage af pap og plast	5.403	6.580	6.973	6.963	6.001
Øvrige råvarer (inkl. fyldemedier og kemikalier i produkter)	7.061	7.873	9.362	8.218	8.427
Koncernens samlede råvaremængde	254.185	278.751	299.955	284.183	254.543
Potentielt skadelige stoffer	2005	2006	2007	2008	2009
KRAN stoffer (tons)	1.034	1.256	1.262	1.219	903
MPI - KRAN stoffer	100	111	103	105	87
Giftmærkede stoffer (tons)	25	38	37	27	24
MPI - Giftmærkede stoffer	100	138	124	97	97
Miljøfarlige stoffer (tons)	151	232	288	262	177
MPI - Miljøfarlige stoffer	100	140	161	155	117
Organiske Opløsningmidler (tons)	265	321	288	347	261
MPI - Organiske Opløsningmidler	100	111	92	117	98
HCFC - Montreal Protocol (tons)	5,6	4,7	10,1	8,8	7,3
MPI - HCFC - Montreal Protocol	100	77	153	140	130
HFC - Kyoto Protokol (tons)	53	66	85	83	75
MPI - HFC (Kyoto Protocol)	100	112	134	140	140

Potentielt skadelige stoffer (fortsat)	2005	2006	2007	2008	2009
CFC+TRI+ PER indtil 2008 (kg)	196,6	89,0	36,0	4.552,0	
MPI - CFC+TRI+ PER indtil 2008	100	41	16	2.071	
TRI + PER efter 2008 (kg)					3.293
MPI - TRI + PER efter 2008					
CFC efter 2008 (kg)					19
MPI - CFC efter 2008					
Procesolier med chlor (tons)	11	9	10	7	6
MPI - Procesolier med chlor	100	74	73	54	54
Petroleum (tons)	46	54	37	64	48
MPI - Petroleum	100	108	69	123	105
Hexavalent Chrom (kg)	0	0	0	-	-
MPI - Hexavalent Chrom	100	241	22	-	-
Nikkelsalte (tons nikkel)	4	4	5	2	-
MPI - Nikkelsalte	100	85	94		-
Cyanider (tons)	6	7	5	-	-
MPI - Cyanider	100	102	77	-	-
Spildevand	2005	2006	2007	2008	2009
Industrispildevand (m³)	184.945	169.498	256.465	261.179	198.047
MPI - Industrispildevand	100	84	118	126	107
Tungmetaller i spildevand (kg)	133	104	192	186	139
MPI - Tungmetaller i spildevand	100	71	123	125	105
Affald	2005	2006	2007	2008	2009
Total affaldsmængde (tons)	67.569	76.066	79.912	76.710	55.106
MPI - Total affaldsmængde	109	111	109	110	88
Affald til forbrænding (tons)	1.579	1.514	1.668	1.776	1.312
MPI - Forbrænding	100	87	90	101	83
Affald til deponi (tons)	1.294	1.454	2.849	3.154	1.993
MPI - Deponi	100	102	187	218	154
Olie- og kemikalieaffald (tons)	3.345	4.046	4.057	4.657	4.152
MPI - Olie- og kemikalieaffald	100	110	103	125	124
Affald til genanvendelse (tons)	56.049	62.619	64.565	60.952	47.649
MPI - Genanvendelse	100	102	98	97	85
Ulykker	2005	2006	2007	2008	2009
Antal ulykker	298	292	312	330	254
Ulykkesfrekvens	17,8	16,2	15,5	16,8	15,5
Samlet antal fraværsdage	4.282	4.406	5.438	6.864	5.048
Fingre/hænder					47,6%
Hoved/hals					11,0%
Ben/fødder					22,0%
Resten af kroppen					19,3%

	Compliance	GC principle	Page	Results/Comments
PROFILE				
Strategy & Analysis				
1.1	Statement from the most senior decision-maker of the organization (e.g., CEO, chair, or equivalent senior position) about the relevance of sustainability to the organisation and its strategy.			Global Compact statement of continued support
Organisational Profile				
2.1	Name of the organisation		5	
2.2	Primary brands, products, and/or services		4, 12	
2.3	Operational structure of the organisation, including main divisions, operating companies, subsidiaries, and joint ventures.		4, 13, 129	
2.4	Location of organisation's headquarters		5	Nordborgvej 81, DK-6430 Nordborg, Denmark
2.5	Number of countries where the organisation operates, and names of countries with either major operations or that are specifically relevant to the sustainability issues covered in the report.		129	
2.6	Nature of ownership and legal form		23, 49, 62	
2.7	Markets served (including geographic breakdown, sectors served, and types of customers/beneficiaries)		30	
2.8	Scale of the reporting organisation, including: · Number of employees · Net sales (for private sector organisations) or net revenues (for public sector organisations) · Total capitalisation broken down in terms of debt and equity (for private sector organisations); and · Quantity of products or services provided.		6	Notes in Financial Report
2.9	Significant changes during the reporting period regarding size, structure, or ownership including: · The location of, or changes in operations, including facility openings, closings, and expansions; and · Changes in the share capital structure and other capital formation, maintenance, and alteration operations (for private sector organisations).		8, 10, 14	Notes in Financial Report
2.10	Awards received in the reporting period			Not detailed
Report Parameters				
3.1	Reporting period (e.g., fiscal/calendar year) for information provided			Reporting period is January 1. -December 31, 2009.
3.2	Date of most recent previous report (if any)			Annual Report 2008 published on 30 March 2009
3.3	Reporting cycle (annual, biennial, etc.)			Annual
3.4	Contact point for questions regarding the report or its contents			Corporate Communications & Reputation Management, Chief Reputation Officer

	Compliance	GC principle	Page	Results/Comments
PROFILE				
3.5	Process for defining report content, including: · Determining materiality; · Prioritizing topics within the report; and · Identifying stakeholders the organisation expects to use the report.			Detailed accounting principles are available on the Danfoss Group webpage under Corporate Citizenship
3.6	Boundary of the report (e.g., countries, divisions, subsidiaries, leased facilities, joint ventures, suppliers). See GRI Boundary Protocol for further guidance			The report include all companies where Danfoss has an owner share exceeding 50% for the whole year 2009. The report does not include Sauer-Danfoss activities.
3.7	State any specific limitations on the scope or boundary of the report			See accounting principles for CSR & environment
3.8	Basis for reporting on joint ventures, subsidiaries, leased facilities, outsourced operations, and other entities that can significantly affect comparability from period to period and/or between organisations			See accounting principles for CSR & environment
3.10	Explanation of the effect of any re-statements of information provided in earlier reports, and the reasons for such re-statement (e.g., mergers/acquisitions, change of base years/periods, nature of business, measurement methods)			See accounting principles for CSR & environment
3.11	Significant changes from previous reporting periods in the scope, boundary, or measurement methods applied in the report			No significant changes
3.12	Table identifying the location of the Standard Disclosures in the report. Identify the page numbers or web links where the following can be found: · Strategy and Analysis 1.1 – 1.2; · Organizational Profile 2.1 – 2.10; · Report Parameters 3.1 – 3.13; · Governance, Commitments, and Engagement 4.1 – 4.17; · Disclosure of Management Approach, per category; · Core Performance Indicators; · Any GRI Additional Indicators that were included; and · Any GRI Sector Supplement Indicators included in the report.		This table	
Governance, Commitments & Engagement				
4.1	Governance structure of the organisation, including committees under the highest governance body responsible for specific tasks, such as setting strategy or organisational oversight.		23	
4.2	Indicate whether the Chair of the highest governance body is also an executive officer (and, if so, their function within the organization's management and the reasons for this arrangement).		20	
4.3	For organizations that have a unitary board structure, state the number of members of the highest governance body that are independent and/or non-executive members.		20	

	Compliance	GC principle	Page	Results/Comments	
PROFILE					
4.14	List of stakeholder groups engaged by the organisation	Not reported		Information is not available at present	
4.15	Basis for identification and selection of stakeholders with whom to engage.	Not reported		Once a year, Danfoss invites for a dialogue session with different kinds of stakeholders, both in the social and environmental area.	
SOCIETY					
Community					
SO1	Nature, scope, and effectiveness of any programs and practices that assess and manage the impacts of operations on communities, including entering, operating, and exiting. (Core)	Partly	1	Requirements in terms of open and honest communication in company operations is described in the Ethics Handbook that all leaders must sign.	
Corruption					
SO2	Percentage and total number of business units analyzed for risks related to corruption. (Core)	Full	10	136, 140	In the annual CSR Survey all factories and sales companies are asked questions about how they minimise the risk of corruption. Country risk analyses are available for all the 25 countries where Danfoss has production facilities. They uncover the current situation in a country in terms of human rights, labour rights, community relations and corruption. The country risk analyses are used as a starting point for discussions on compliance when companies in the Group are visited for audit.
SO3	Percentage of employees trained in organization's anti-corruption policies and procedures. (Core)	Partly	10	136, 140	Danfoss has developed two dilemma games: one on corruption and bribery, based on dilemmas that regional sales managers have experienced, and one on company ethics in general. The dilemma games are used when visiting factories and the dilemma game on corruption and bribery is also available in an online version on the Intranet. When carrying out visits to factories and sales companies, a workshop on anti-corruption is always a part of the visit. During 2009 about 90 top managers, sales managers and purchasing managers have been trained in anti-corruption.
SO4	Actions taken in response to incidents of corruption. (Core)	Full	10	136, 139	In the annual CSR survey all presidents/general managers are asked questions about corruption and bribery, and in the annual People Manager survey all managers with staff responsibilities are asked questions about corruption and bribery and unethical behaviour. The results are sent to all presidents/general managers as well as the Executive Committee. If non-compliance or risk of non-compliance are found the company will be asked to remedy immediately.
Public Policy					
SO5	Public policy positions and participation in public policy development and lobbying. (Core)	Partly	10	143	In August 2009 Danfoss established a Public Affairs Office in Brussels and at Capitol Hill.
SO6	Total value of financial and in-kind contributions to political parties, politicians, and related institutions by country. (Additional)	Partly	10		Danfoss' Ethics Handbook states that employees must not use Danfoss' letter head/e-mail address to express personal political views or to link Danfoss' name with party-specific political activities of any kind. Furthermore it is not allowed to financially support political parties on behalf of the company and to use Danfoss effects when taking part in party-specific political activities.
Anti-Competitive Behavior					
SO7	Total number of legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices and their outcomes.(Additional)	Not reported	10		
SO8	Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for non-compliance with laws and regulations. (Core)	Full	7,8		No signifant fines have been issued during 2009. All breaches of laws are mentioned in the Environmental Part of the Annual Report.

	Compliance	GC principle	Page	Results/Comments	
LABOUR PRACTICES					
Employment					
LA1	Total workforce by employment type, employment contract, and region. (Core)	Full		149	
LA2	Total number and rate of employee turnover by age group, gender, and region. (Core)	Full	6	146	
LA3	LA3 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees, by major operations. (Additional)	Not reported	6		
Labour/Management Relations					
LA4	Percentage of employees covered by collective bargaining agreements.(core)	Partly	3		In the annual CSR Survey 2009 34,7% of the respondents reported to have taken part in a collective bargaining agreement. Danfoss is operating in a lot of different countries, also countries where there is not a free choice of unionising. In these cases, Danfoss has established alternative forums in terms of discussing work related issues.
Labour/Management Relations					
LA5	Minimum notice period(s) regarding significant operational changes, including whether it is specified in collective agreements. (Core)	Partly	3		40% of companies in the CSR survey reports to have undergone lay offs affecting more than 10% of the workforce. 42% of them economically compensated more than required by law. 39% offered longer notice period than required, 61% set up employment offices to help fired employees get new jobs, and 39% offered extra education/training to upgrade qualifications.
Occupational Health and Safety					
LA6	Percentage of total workforce represented in formal joint management-worker health and safety committees that help monitor and advise on occupational health and safety programs. (Additional)	Full	1		61% of the companies in the CSR survey reports that more than 80% of the employees (both salary and hourly paid) are covered by formal management-employee health and safety comittees or forums, while 36% of the companies report that less than 20% of the employees are covered.
LA7	Rates of injury, occupational diseases, lost days, and absenteeism, and number of work-related fatalities by region. (Core)	Partly	1	150	Danfoss reports the frequency of accidents as well as the severity of the accidents.
LA8	Education, training, counseling, prevention, and risk-control programs in place to assist workforce members, their families, or community members regarding serious diseases.(core)	Not reported	1		
LA9	LA9 Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions. Health and safety topics covered in formal agreements with trade unions. (Additional)	Not reported	3		
Training and Education					
LA10	Average hours of training per year per employee by employee category. (Core)	Partly		159, 160	Danfoss reports the number of hours used for environmental training.
LA11	Programs for skills management and lifelong learning that support the continued employability of employees and assist them in managing career endings. (Additional)	Partly		148, 149	
LA12	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews. (Additional)	Full		148	

	Compliance	GC principle	Page	Results/Comments
Diversity and Equal Opportunity				
LA13 Composition of governance bodies and breakdown of employees per category according to gender, age group, minority group membership, and other indicators of diversity. (Core)	Full	1,6	23	
LA14 Ratio of basic salary of men to women by employee category. (Core)	Not reported	1,6		
HUMAN RIGHTS				
Investment and Procurement Practices				
HR1 Percentage and total number of significant investment agreements that include human rights clauses or that have undergone human rights screening. (Core)	Not reported	1,2,3,4,5,6		
HR2 Percentage of significant suppliers and contractors that have undergone screening on human rights and actions taken. (Core)	Full	1,2,3,4,5,6	141	
HR3 Total hours of employee training on policies and procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations, including the percentage of employees trained. (Additional)	Partly	1,2,3,4,5,6	140	Danfoss does not measure the total hours of employee training on human rights and related areas, but measures the total number of managers trained in these issues.
Non-discrimination				
HR4 Total number of incidents of discrimination and actions taken. (Core)	Full	1,6	138	
Freedom of Association and Collective Bargaining				
HR5 Operations identified in which the right to exercise freedom of association and collective bargaining may be at significant risk, and actions taken to support these rights. (Core)	Full	1,3	139	In countries where national law does not give employees the right to freely choose a trade union or where an established trade union system is not possible, Danfoss ensures that employees can meet with management in other ways to discuss work-related conditions. This has been established at nine Danfoss sites where a free choice regarding union membership is not possible.
Child Labour				
HR6 Operations identified as having significant risk for incidents of child labor, and measures taken to contribute to the elimination of child labor. (Core)	Full	1,5	138	
Forced and Compulsory Labour				
HR7 Operations identified as having significant risk for incidents of forced or compulsory labor, and measures to contribute to the elimination of forced or compulsory labor. (Core)	Full	1,4	139	
Security Practices				
HR8 Percentage of security personnel trained in the organization's policies or procedures concerning aspects of human rights that are relevant to operations.(Additional)	not reported	1		
Indigenous Rights				
HR9 Total number of incidents of violations involving rights of indigenous people and actions taken. (Additional)	Full	1		The CSR survey 2009 disclosed no negative impact on indigenous people.
PRODUCT RESPONSIBILITY				
Customer Health and Safety				
PR1 Life cycle stages in which health and safety impacts of products and services are assessed for improvement, and percentage of significant products and services categories subject to such procedures. (Core)	Partly	8		All new and changed products must be subjected to safety assessments in accordance with valid standards before being released for sale. The assessment must be carried out for all relevante life cycle stages including use and service

	Compliance	GC principle	Page	Results/Comments
Customer Health and Safety				
PR2 Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning health and safety impacts of products and services during their life cycle, by type of outcomes. (Additional)	Not reported	8		
Product and Service Labeling				
PR3 Type of product and service information required by procedures, and percentage of significant products and services subject to such information requirements. (Core)	Not reported	8		
PR4 Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning product and service information and labeling, by type of outcomes.(Additional)	Not reported	8		
PR5 Practices related to customer satisfaction, including results of surveys measuring customer satisfaction. (Additional)	Not reported			
Marketing Communications				
PR6 Programs for adherence to laws, standards, and voluntary codes related to marketing communications, including advertising, promotion, and sponsorship. (Core)	Not reported			
PR7 Total number of incidents of non-compliance with regulations and voluntary codes concerning marketing communications, including advertising, promotion, and sponsorship, by type of outcomes. (Additional)	Not reported			
Customer Privacy				
PR8 Total number of substantiated complaints regarding breaches of customer privacy and losses of customer data. (Additional)	Not reported			
Compliance				
PR9 Monetary value of significant fines for non-compliance with laws and regulations concerning the provision and use of products and services. (Core)	Full			All significant fines (if any) are mentioned in the Management Report section of the Annual Report
ENVIRONMENT				
Materials				
EN1 Materials used by weight or volume. (core)	Full	8,9	174	
EN2 Percentage of materials used that are recycled input materials. (core)	Partly	8,9	160, 174	
Energy				
EN3 Direct energy consumption by primary energy source.(core)	Full	8	160, 174	
EN4 Indirect energy consumption by primary source. (Core)	Full	8	160, 174	
EN5 Energy saved due to conservation and efficiency improvements.(Additional)	Full	8,9	159, 160	

	Compliance	GC principle	Page	Results/Comments
Materials cont.				
EN6 Initiatives to provide energy-efficient or renewable energy-based products and services, and reductions in energy requirements as a result of these initiatives. (Additional)	Full	8,9	156	
EN7 Initiatives to reduce indirect energy consumption and reductions achieved. (Additional)	Full	8,9	159, 160	
Water				
EN8 Total water withdrawal by source. (Core)	Full	8	174	
EN9 Water sources significantly affected by withdrawal of water. (Additional)	Not reported	7,8		
EN10 Percentage and total volume of water recycled and reused. (Additional)	Partly	8,9	161, 174	
Biodiversity				
EN11 Location and size of land owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas. (Core)	Not reported	8		
EN12 Description of significant impacts of activities, products, and services on biodiversity in protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas. (Core)	Not reported	7,8		
EN13 Habitats protected or restored. (Additional)	Not reported	8		
EN14 Strategies, current actions, and future plans for managing impacts on biodiversity. (Additional)	Not reported	8		
EN15 Number of IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations, by level of extinction risk. (Additional)	Not reported	7,8		
Emissions, Effluents and Waste				
EN16 Total direct and indirect greenhouse gas emissions by weight. (Core)	Full	7,8,9	158, 159	
EN17 Other relevant indirect greenhouse gas emissions by weight. (Core)	Full	7,8,9	158, 159	
EN18 Initiatives to reduce greenhouse gas emissions and reductions achieved. (Additional)	Full	7,8,9	153	
EN19 Emissions of ozone-depleting substances by weight. (Core)	Partly	7,8,9	161	
EN20 NOx, SOx, and other significant air emissions by type and weight. (Core)	Partly	8	161, 174	
EN21 Total water discharge by quality and destination. (Core)	Full	8	161, 174	
EN22 Total weight of waste by type and disposal method. (Core)	Full	8	161, 174	
EN23 Total number and volume of significant spills. (core)	Partly	8	162	
EN24 Weight of transported, imported, exported, or treated waste deemed hazardous under the terms of the Basel Convention Annex I, II, III, and VIII, and percentage of transported waste shipped internationally. (Additional)	Not reported	7,8		

	Compliance	GC principle	Page	Results/Comments
Emissions, Effluents and Waste cont.				
EN25 Identity, size, protected status, and biodiversity value of water bodies and related habitats significantly affected by the reporting organization's discharges of water and runoff. (Additional)	Not reported	7,8		
Products and Services				
EN26 Initiatives to mitigate environmental impacts of products and services, and extent of impact mitigation. (Core)	Partly	8,9	159	
EN27 Percentage of products sold and their packaging materials that are reclaimed by category. (Core)	Not reported	8,9		
Compliance				
EN28 Monetary value of significant fines and total number of non-monetary sanctions for non-compliance with environmental laws and regulations. (Core)	Partly	8		All significant fines (if any) are mentioned in the Management Report section of the Annual Report
Transport				
EN29 Significant environmental impacts of transporting products and other goods and materials used for the organization's operations, and transporting members of the workforce. (Additional)	Not reported	8		Not specifically reported this year
Overall				
EN30 Total environmental protection expenditures and investments by type. (Additional)	Not reported	7,8		