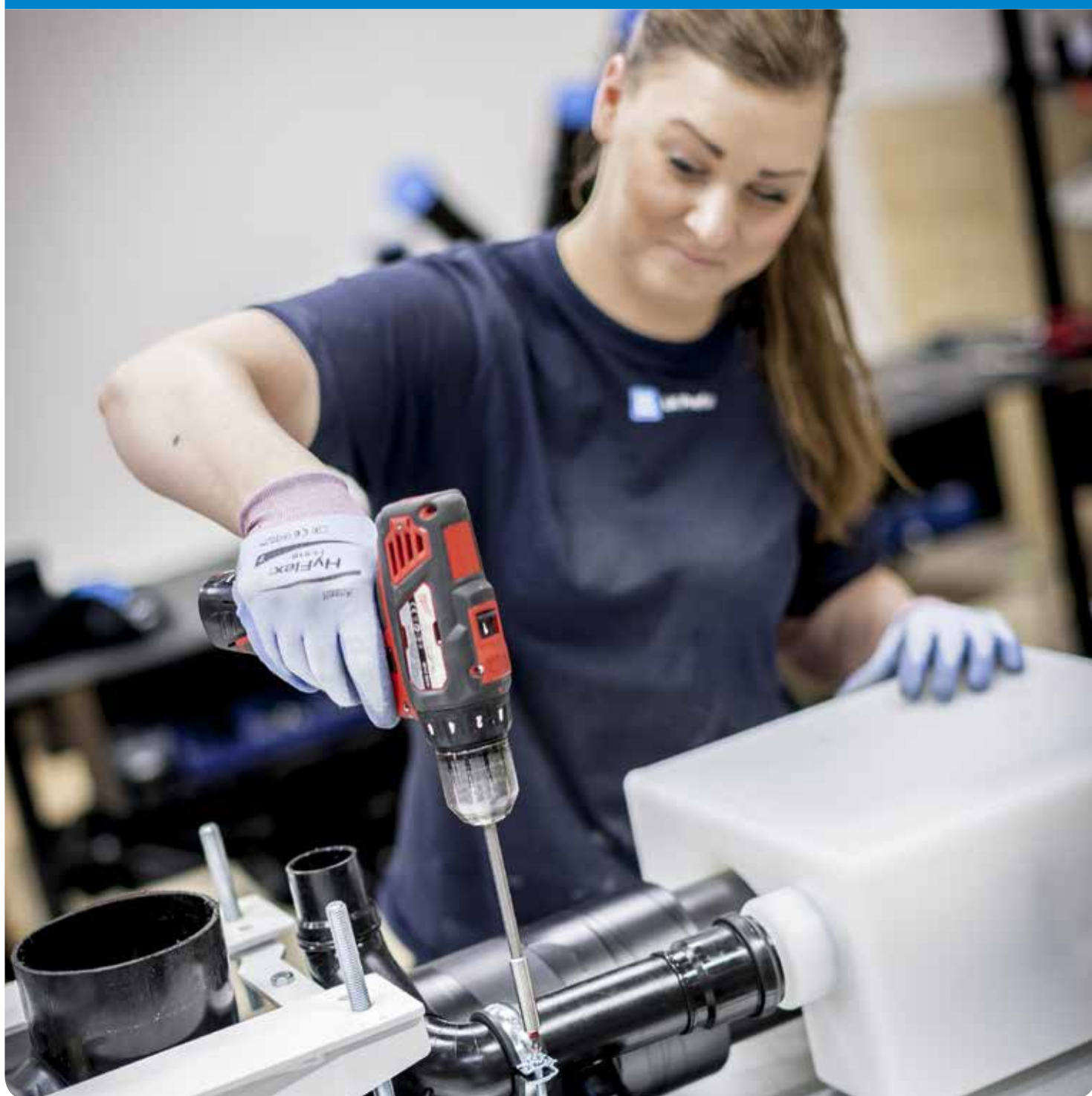


Hållbarhetsrapport 2018



INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	3
Affärsmodell	4
Väsentlighetsanalys.....	5
Risikanalys.....	6
Höjdpunkter under året	7
RESPEKT FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH MOTVERKAN AV KORRUPTION	8
MILJÖ	9
Vårt miljöarbete.....	9
Materialanvändning	9
Minskad blyanvändning en utmaning	10
Miljödokumentation	11
Energianvändning.....	11
Energieffektiv rörproduktion.....	12
Transporter	12
SOCIALA FÖRHÅLLANDEN OCH PERSONAL	13
Medarbetare	13
Arbetsmiljö	13
Sjukfrånvaro	14
Mångfald och jämställdhet	14
Funktionsvariation en tillgång hos LK.....	15

INLEDNING

Du läser nu LK:s hållbarhetsrapport. Här försöker vi ge en heltäckande bild av vårt hållbarhetsarbete, våra mål och vägen dit. Vi hoppas att rapporten ska öka kunskapen om och inspirera till fler hållbara initiativ, såväl internt som externt.

Sedan 2017 har vi en gemensam varumärkesplattform där alla bolag inom koncernen samlas under ett och samma varumärke; LK. Med gemensamma krafter står vi starkare inför kommande utmaningar och möjligheter. Samtidigt får vi en tydligare bild av vår påverkan ur ett hållbarhetsperspektiv. Tillsammans kan vi utveckla verksamheten för att nå både delmål och övergripande mål på ett effektivare sätt.

För att skapa bästa möjliga av vårt hållbarhetsarbete ska vår arbetsmiljö ge förutsättningar för personlig utveckling och kännetecknas av arbetsglädje, tillit, lärande och att vi lyssnar på varandra. Vi skapar engagemang och motivation genom att anställda inkluderas i beslut och är delaktiga i utvecklingen av våra processer. Vi vill ha en tillåtande arbetskultur där vi är bekväma med att ifrågasätta och att föreslå alternativa lösningar. Med vår viktigaste resurs i LK gruppen, vår personal, kommer vi fortsätta att vara framgångsrika i många år framöver skriver styrgruppen på LK AB.

Vi arbetar löpande med granskning av våra leverantörer och kontroll av vår egen verksamhet. Hållbarhetsrapporten hjälper oss att ifrågasätta och agera. Den belyser vad vi gör bra men också vad som kan förbättras. Den stärker vår inställning att inte luta sig tillbaka eller köra på i samma hjulspår. Vi arbetar varje dag för att uppnå ökad hållbarhet åt våra kunder, oss själva och vår omvärld.

Rapporten omfattar inte verksamheten som bedrivs inom LK Finans AB. Portföljbolag i LK Finans AB som omfattas av lagkravet upprättar egna hållbarhetsrapporter.



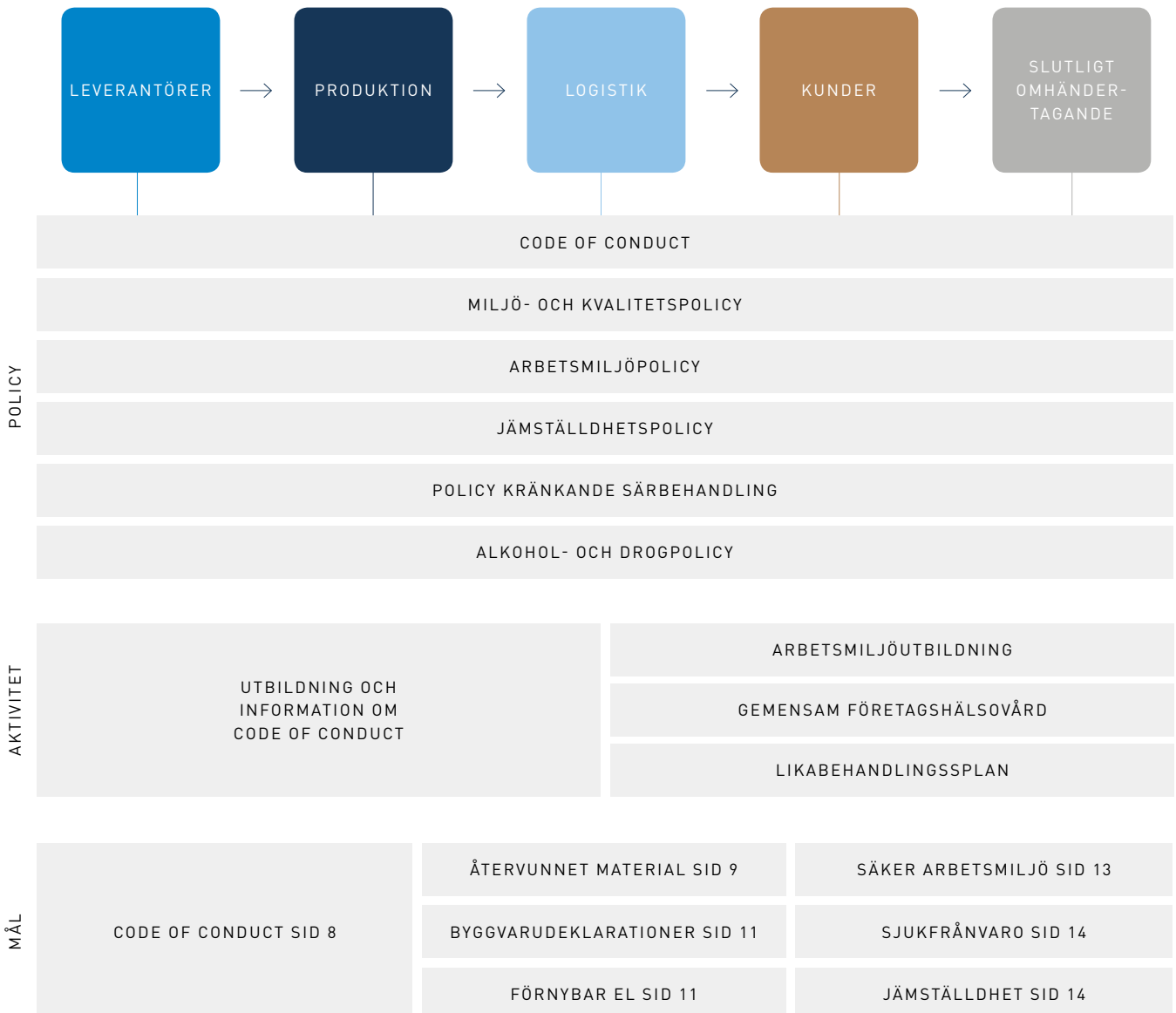
GLOBALA MÅLEN
för hållbar utveckling

Världens ledare har förbundit sig till 17 globala mål för att uppnå fyra fantastiska saker till år 2030. Att avskaffa extrem fattigdom. Att minska ojämlikheter i världen. Att lösa klimatkrisen. Att främja fred och rättvisa. LK kommer under de närmsta åren lägga mycket fokus på koldioxid-kompensera transporter av vårt gods, men även se över hur produkterna ytterligare kan förbättras ur ett hållbarhetsperspektiv. Genom de Globala målen för hållbar utveckling kan det här uppnås. I alla länder. För alla människor.

Affärsmodell

Vår vision

Vi är förstahandsvalet för smartare och mer hållbara lösningar i ett enklare vardagsliv.



Väsentlighetsanalys

Utifrån vår värdekedja har vi identifierat styrkor och svagheter kopplat till hållbarhet i vår organisation. Vi har tittat på vår omvärld, frågat våra intressenter och oss själva vad som är väsentligt att rapportera om.

För att ta reda på vilka frågor som våra intressenter anser är väsentliga i vårt hållbarhetsarbete genomfördes en undersökning. Alla frågor var inom ramen för årsredovisningslagens fem tematiska områden: miljö, personal, mänskliga rättigheter, antikorruption och sociala förhållanden. Undersökningen utfördes via en telefonintervju. Intressenterna är våra kunder, medarbetare, ägare, leverantörer och fackliga representanter.

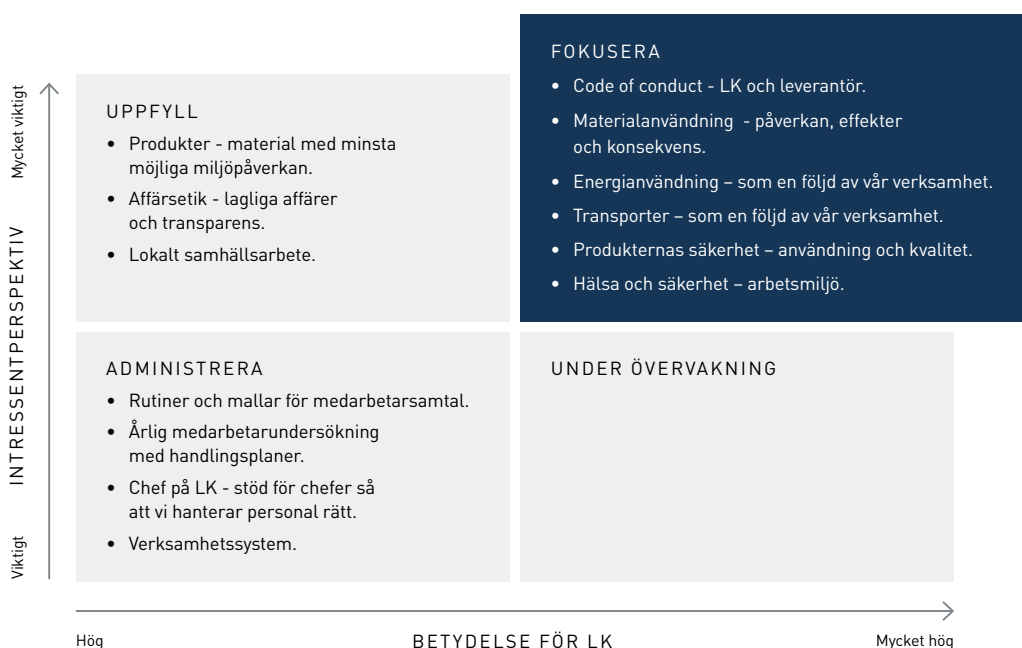
Det finns inget entydigt svar från intressenterna att återkoppla till utan man får sammanfatta att engagemang på hållbarhetsfrågor är viktigt för att vara en attraktiv arbetsgivare och leverantör. Från medarbetarundersökningen 2018 har alla övergripande index ökat jämfört från 2017. Exempel på övergripande index är mått på teameffektivitet och ledarskap. De aktiviteter som genomförts under det gångna året med fokus på trivsel och engagemang i bolaget har fallit väl ut. Nu tar vi nästa steg för att ytterligare förbättra oss, och vi kommer bland annat under 2019 ta fram ett nytt koncept för ledarutveckling. Vi kommer även under 2019 genomföra en ny kundundersökning på LK Systems.

Vår påverkan

Vi har också gjort en egen analys av vilka hållbarhetsfrågor vi som bolag har störst påverkan på. I matrisen nedan har vi vägt samman svaren från våra intressenter samt våra egna slutsatser. Vårt fokus ligger på innehållet i den övre högra rutan, utan att glömma bort de andra frågorna.

Planerade åtgärder

Under den kommande treårsperioden kommer vi att utveckla vårt arbete inom de områden där vi idag saknar data, rutiner och processer. Till exempel kommer vi under 2019 ta fram en likabehandlingsplan och kartlägga våra kritiska kompetenser. Med detta kan vi ta fram en strategisk utbildningsplan för att kunna bli ännu mer konkurrenskraftiga. Ur miljösynpunkt kommer vi med start 2019 börja lansera blyfria mässingsalternativ och klimatkompensera delar av våra transporter inom organisationen.



Risicanalys

TEMATISKT OMRÅDE	IDENTIFIERAT RISKOMRÅDE	BESKRIVNING AV POTENTIELL RISK	HUR VI HANTERAR IDENTIFIERADE RISKER
MILJÖ	Energianvändning i organisationen	Störst energianvändning har vår produktionsenhet i Ulricehamn.	<ul style="list-style-type: none"> Genom ett gemensamt elavtal för alla våra verksamheter får vi bättre kontroll på den el vi köper. Vi avser att årligen att reducera vårt elinköp från fossila källor. Vårt bolag LK Pex AB återvinner värme från produktionen och levererar överskottet till Ulricehamn Energi AB.
	Transport	Vårt material kräver transporter och med utgångspunkt från centrallagret i Ulricehamn avses att klimatkompensera alla uttransporter därifrån.	<ul style="list-style-type: none"> Genom att plantera träd motverkar man effekten av koldioxid-utsläpp
	Livscykelperspektiv	Våra produkters miljöpåverkan under hela livscykeln från materialutvinning till slutligt omhändertagande.	<ul style="list-style-type: none"> Vi överväger alltid att använda återvunnet material i våra produkter så långt det är möjligt. Vid leverantörsbesök går vi igenom relevanta miljöaspekter för våra produkter ur ett livscykelperspektiv.
PERSONAL	Sjukskrivning och ohälsa i arbetet	Risk för höjd sjukfrånvaro i organisationen på grund av att vi växt snabbt, rådande högkonjunktur samt hög arbetsbelastning.	<ul style="list-style-type: none"> Vi följer kontinuerligt upp all sjukfrånvaro. Regelbunden medarbetarundersökning med handlingsplaner. Regelbundna medarbetarsamtal med handlingsplan. Gemensam företagshälsovård. Regelbundna hälsokontroller. Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud.
	Arbetsolyckor	Risk för olyckor i arbetet framförallt vid lagerarbete, maskinarbete och i produktion.	<ul style="list-style-type: none"> Ett koncerngemensamt system för rapportering och uppföljning av tillbud och olyckor är implementerat. I medarbetarundersökningen ställer vi frågor som om fysisk, organisatorisk och social arbetsmiljö.
	Korruption	Risker i samband med kund- och leverantörskontakter.	<ul style="list-style-type: none"> Vi utbildar kontinuerligt medarbetare om vår Code of Conduct. Leverantörer som inte har en egen Code of Conduct som motsvarar LK:s får skriva under vår Code of Conduct.
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	Mångfald och diskriminering	VVS-branschen är traditionellt mansdominerad. Vi har idag en ojämn könsfördelning och det kan innebära risk för diskriminering av våra kvinnliga medarbetare.	<ul style="list-style-type: none"> Vi lyfter fram att vi ser framemot kvinnliga sökande i nya rekryteringar. Vid rekrytering och två kandidater är jämbördiga ska alltid om det finns, den kvinnliga kandidaten prioriteras. Vi mäter och följer upp diskriminering i vår medarbetarundersökning. 96% av våra medarbetare har under de senaste 12 månaderna varit fria från kränkande särbehandling (benchmark 87%).

Höjdpunkter under året

VI PLANTERAR

3447

TRÄD FÖR ATT
KLIMATKOMPENSERA
TRANSPORTER
FRÅN VÅRT
LOGISTIKCENTER.

0,8%

MINSKAD
SJUKFRÅNVARO.

474

ANSTÄLLDA.
ÖKAT MED

48

NYA MEDARBETARE
UNDER ÅRET.

STRATEGISK
UTVECKLING
GENTEMOT

BLYFRI

MÄSSING.

82%

AV MEDARBETARNA
ANSER ATT LK
PRIORITERAR
SÄKERHET.

MÄTVÄRDEN FRÅN
MEDARBETARUNDERSÖK-
NINGEN ÖKAR GENTEMOT
FÖREGÅENDE ÅR.

RESPEKT FÖR MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER OCH MOTVERKAN AV KORRUPTION

LK tolererar inte korruption, mutor och andra handlingar som begränsar eller snedvrider konkurrensen. All affärsverksamhet ska bedrivas i enlighet med gällande lagar och förordningar i respektive land. För att säkerställa kontrollen över vår värdekedja främjar vi långsiktiga samarbeten med såväl kunder som leverantörer.

Code of conduct

Vår Code of Conduct (CoC) genomsyrar hela vår verksamhet. Den tydliggör vilka krav och förväntningar vi har på våra leverantörer, till exempel att de respekterar grundläggande mänskliga rättigheter och behandlar sina anställda rättvist och med respekt. Alla leverantörer ska skriva under Code of Conduct eller visa upp en egen version som motsvarar vår. Uppföljning av hållbar utveckling hos våra leverantörer är något som vi alltid har på vår agenda när vi besöker dem.

“ALLA LEVERANTÖRER SKA SKRIVA UNDER CODE OF CONDUCT ELLER VISA UPP EN EGEN SOM MOTSVARAR VÅR.”

Vi har under 2018 omformulerat vår Code of Conduct för att förtydliga att innehållet även omfattar vår egen verksamhet. Därefter ska alla chefer utbildas i Code of Conduct samtidigt som medarbetarna informeras om vikten av att vi och våra leverantörer lever upp till dessa principer och krav.

MÅL

100% AV VÅRA LEVERANTÖRER SKA SKRIVA UNDER VÅR CoC ALTERNATIVT HA EN EGEN SOM MOTSVARAR VÅR. DETTA MÅL SKA VARA NÅTT 2021.

STATUS

2017 HADE 60% AV LEVERANTÖRERNA SKRIVIT UNDER VÅR CoC ALTERNATIVT HAR EN EGEN SOM MOTSVARAR VÅR. 2018 LANDADE DENNA SIFFRA PÅ 77%.

ÅTGÄRD

2019 SKA ALLA CHEFER UTBILDAS I VÅR CoC OCH MEDARBETARE INFORMERAS OM DESS INNEHÅLL.

MILJÖ

Vårt miljöarbete

På LK utgår vi alltid från att det finns ett bättre sätt att göra saker. Denna inställning genomsyrar även vårt miljöarbete där vi ständigt försöker minska vår miljöbelastning samt utveckla mer hållbara vägar framåt.

Som en ledande aktör inom VVS-branschen och sjöfartsindustrin känner vi ett ansvar för att föregå med gott exempel. Vi ser lagar och miljöföreskrifter som minimikrav och strävar alltid efter att ligga steget före för att påskynda utvecklingen mot en hållbar framtid.

För att säkerställa hög kvalitet och miljövänlig produktion är vi ISO-certifierade*. Vi ställer även krav på våra leverantörer och deras miljöprestanda genom en Code of Conduct. Den säger bland annat att leverantören ska ha kunskap om och kontroll över sin miljöpåverkan samt arbeta aktivt för att reducera negativa miljöeffekter.

För att ständigt utveckla mer miljöriktiga produkter, lösningar och system räcker det dock inte att ha regelverk och uttalade miljömål. Det krävs även långsiktigt engagemang, attitydförändringar och praktiska verktyg i den dagliga verksamheten. Därför avsätter vi tid och resurser åt att förankra miljöarbetet i hela organisationen. Hos LK pågår förbättringsarbetet varje dag – det är vårt bidrag till kommande generationer.

Materialanvändning

Materialanvändningen i våra produkter står för en betydande del av LK:s miljöpåverkan. Vår kunskap om vilka materialalternativ som kan användas har ökat, vilket ger oss möjlighet att påverka och ställa högre krav på våra leverantörer.

Vi ser betydelsen av att vara med i olika branschorganisationer såsom VVS-Fabrikanternas Råd, Säker Vatten och Svensk Armaturlindustri. Detta hjälper oss i arbetet med att hålla oss uppdaterade om utvecklingen inom branschen.

Återvunnet material i våra produkter

Vi eftersträvar alltid att använda återvunnet material i våra produkter så långt det är möjligt. Detta är en fråga som vi prioriterar och följer upp med våra leverantörer. Alla produkter med återvunnet material markeras i sortimentet med symbolen "Made from Recycled Material".



*ISO-CERTIFIERING

LK SYSTEMS AB - ISO 14001/ISO 9001

LK PREFAB AB - ISO 14001/ISO 9001

LK ARMATUR AB - ISO 14001/ISO 9001

LK VALVES AB - ISO 9001

LK PEX AB - Arbetar enligt ISO 14001/ISO 9001

Mål, status och åtgärd gäller LK Systems AB.

MÅL

I ALL PRODUKTUTVECKLING, BÅDE
PRODUKTVÅRD OCH NYUTVECKLING SKA
ÅTERVUNNET MATERIAL ÖVERVÄGAS.

STATUS

FÖR 2017 HAMNADE VI PÅ 19% AV VÅRA
PRODUKTER INNEHÅLLER ÅTERVUNNET
MATERIAL. FÖR 2018 SKEDDE INGEN ÖKNING.
VI HAMNADE PÅ 19% IGEN .

ÅTGÄRD

FÖLJA UPP
MATERIALVAL
MED LEVERANTÖRER.

Minskad blyanvändning en utmaning

Vi strävar alltid efter att använda material med så liten miljöpåverkan som möjligt. Dialog om de hårda blykriterierna pågår löpande med våra mässingsleverantörer samtidigt som vi försöker främja utvecklingen av miljövänligare material.

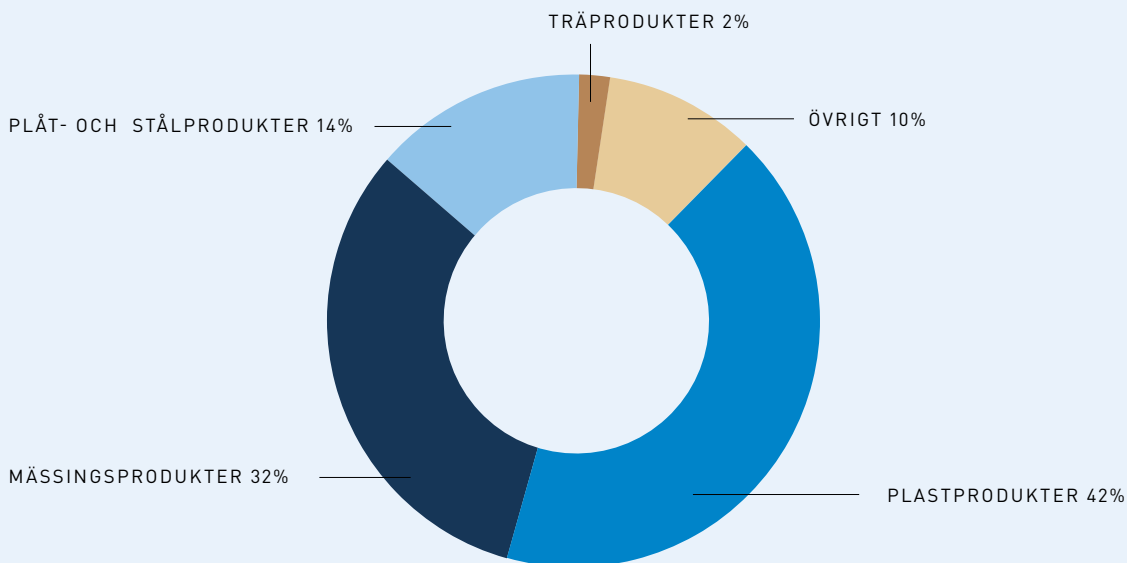
Idag tillverkas många av våra produkter, exempelvis kopplingar och ventiler, av mässing. Mässingen har många goda egenskaper men innehåller också en liten andel bly för att förbättra skärbarheten vid tillverkning. Bly klassas som ett farligt ämne, är listat på kandidatlistan (REACH) och ska på sikt fasas ut ur samhället.

Samtliga våra mässingsprodukter för dricksvattensystem uppfyller lagkraven enligt både Boverkets byggregler och nuvarande NKB-regler (Nordiska kommittén för byggbestämmelser).

Däremot får produkterna ett sämre omdöme i olika bedömningsystem för byggvaror, såsom Byggvarubedömningen och Sunda Hus, då blyhalten överstiger deras gränsvärde på 0,1 procent.

Vi har en pågående dialog med våra mässingsleverantörer om blykriterierna. Som den ledande tillverkare vi är samarbetar vi också kring energi- och hållbarhetsfrågor med branschorganisationerna Svensk Armaturindustri och VVS-Fabrikanternas Råd.

MATERIALANVÄNDNING
PER SÅLD PRODUKTGRUPP



Miljödokumentation

För att ta reda på vilka ämnen som våra produkter innehåller begär vi omfattande och relevant information av våra leverantörer. Idag har vi omkring 750 artiklar med byggvarudeklaration, en siffra som ökar stadigt. Vi skickar byggvarudeklarationerna (BVD) på bedömning till Byggvaru-
bedömningen och/eller Sunda Hus, efter behov. På så sätt får vi en ökad kunskap om produkternas miljöpåverkan.

Vi ser även till att registrera de produkter som är lämpliga för Svanens Nordic Ecolabelling Portal. Två av våra produkter (LK Heatfloor 22 spårskiva och LK Heatfloor 22 vändskiva) uppfyller Svanens tuffa krav och har nyligen erhållit deras märkning. Detta är vi stolta över!

Mål, status och åtgärd gäller LK Systems AB.

MÅL

ATT ÅRLIGEN ÖKA MED 4% MED
BEDÖMNING AV ARTIKLAR (GÄLLER EJ
RESERVDLAR, MASKINER OCH VERKTYG).

STATUS

28% AV VÅRA ARTIKLAR
ÄR GRANSKADE PÅ
ETT BEDÖMNINGSORGAN.

ÅTGÄRD

LÖPANDE SKICKA
BYGGVARUDEKLARATIONER
PÅ BEDÖMNING.

Energianvändning

Produktionsenheterna inom LK står för drygt 90% av vår elanvändning. Denna del utvecklas kontinuerligt, dels för vårt starka miljömässiga engagemang, men också för att öka vår konkurrenskraft. Årligen sätts mål för att öka produktiviteten samt minska spill från våra produktionsenheter. Detta bidrar till minskad energiåtgång per producerat skåp eller meter rör.

2014 flyttade verksamheten till en nybyggd rörfabrik för att skapa bättre förutsättningar för en effektiv rörproduktion i världsklass. Den nya fabriken har medfört stora besparingar vad avser energi samt vattenförbrukning, mer om detta kan du läsa på sid 12 i rapporten.

2017 uppgick LK:s totala elanvändning till 8 888 084 Kwh.

2018 uppgick LK:s totala elanvändning till 9 011 659 Kwh.

RESIDUALMIX EL

16,6% FÖRNYBART

40,6% KÄRNKRAFT

42,8% FOSSILT

MÅL

LK SKA ELIMINERA BEROENDET AV
FOSSILT EL MED MINST 5% PER ÅR. MAN
KOMMER ÄVEN BEAKTA OM HELA DELEN
KAN ELIMINERAS UNDER 2019.

STATUS

NYTT MÅL, DÄRFÖR
KAN INGEN STATUS REDOVISAS.

ÅTGÄRD

GEMENSAMT AVTAL OCH
GEMENSAMMA FÖRHANDLINGAR.

2018 bestod den fossila elen av 42,8%

Energieffektiv rörproduktion

LK:s rörfabrik och logistikcenter i Ulricehamn är självförsörjande på värme, tack vare värmeåtervinning från produktionen. Dessutom har både el- och vattenförbrukningen reducerats.

2014 byggde vi en ny fabrik i Ulricehamn för tillverkning av plaströr till VVS-industrin. Syftet var att öka kapaciteten och samtidigt ställa om till en mer energieffektiv produktion. Idag tillverkas cirka 55 miljoner meter rör per år i fabriken. När plasten smälts och bearbetas uppstår spillvärme i form av varmluft som återvinns med hjälp av en värmeväxlare. Värmen från vattnet som används för att kyla ner rören återvinns på liknande sätt.

Genom denna värmeåtervinning kan vi värma upp hela fabrikslokalen samt vårt närbelägna logistikcenter, vilket motsvarar en totalyta på drygt 20 000 kvadratmeter. Dessutom används överskottsvärmen till att smälta snö och is vid lastbryggan, för att förebygga halka när lastbilarna hämtar

utgående leveranser. Eventuellt ytterligare värmeöverskott levereras till Ulricehamns Energi och deras fjärrvärmenät.

Tack vare ett slutet kylvattensystem har vi reducerat vår vattenförbrukning på produktionslinjerna med hela 96 procent, jämfört med den gamla fabriken. Även elförbrukningen har minskat med hjälp av LED-belysning och närvarostyrning som reglerar belysningen efter behov. Nu undersöker vi möjligheterna att gå över till grön el som är producerad av förnybara energikällor och reducera vårt fossila beroende.

Genom att flytta rörproduktionen till en nybyggd fabrik har vi ↴

Totalt minskat energiförbrukningen med

15%

Installerat värmeåtervinning som totalt genererar

500000 kWh

Totalt minskat vattenförbrukningen på produktionslinjerna med

96%

Transporter

Vi ser löpande över våra transporter och hur vi kan effektivisera dem. Under 2017 har vi flyttat vårt svenska logistikcenter från Malmö till Ulricehamn. Det nya logistikcentret ligger i anslutning till vår rörfabrik.

Flytten och de nya lokalerna innebär effektivare leveranser samt kortare transportsträckor eftersom vi kommit närmare flera stora kunder. Samtidigt har behovet av transporter från fabriken till det tidigare lagret i Malmö försvunnit. **Men detta är inte tillräckligt**, tycker vi på LK. Vi kommer under 2019 klimatkompensera för den koldioxid som bildas när gods fraktas ut från logistikcentret till våra kunder. Ett lite grönare LK.

SOCIALA FÖRHÅLLANDEN OCH PERSONAL

Medarbetare

Vi vill skapa en hållbar organisation och vara en attraktiv arbetsplats för befintliga och nya medarbetare. En organisation som präglas av säker arbetsmiljö, låg sjukfrånvaro, stor mångfald och jämställdhet.

Vårt ledarskap är en viktig förutsättning för att våra medarbetare ska trivas och utvecklas tillsammans med våra kunder. Under 2018 har vi genomfört en medarbetarundersökning som visar hur vi kan utvecklas som ledare och organisation, vilka insatser som behövs och var. Vi har också under 2018 genomfört ett ledarutvecklingsprogram för våra chefer. Utifrån den kommer vi under 2019 se över vår strategi för ledarutveckling för att skapa ett hållbart ledarskap. Vår enormt starka ekonomiska tillväxt har skapat en förhöjd stressnivå på olika delar i organisationen. Vi kommer kartlägga vad det är som orsakar stress och ta fram en plan för hur vi ska kunna reducera den till en mer rimlig nivå.

Arbetsmiljö

Vi vill att alla medarbetare ska känna sig trygga på jobbet. I medarbetarundersökningen som genomfördes under 2018 svarade 82% att de tycker att LK prioriterar en säker arbetsmiljö.

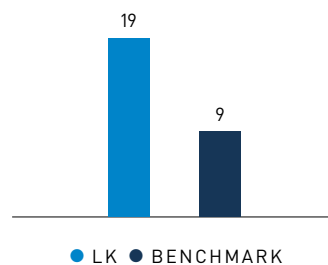
Som en del i arbetet med att utveckla arbetsmiljön har vi digitaliserat vår rapportering av olyckor och tillbud. Det gör det enklare att följa upp olyckor, snabbare sprida kunskap om risker i arbetsmiljön samt sätta in övergripande insatser för säkrare arbetsplatser.

För att nå målet att alla medarbetare ska känna att de arbetar i en säker miljö kommer vi se till att de chefer och skyddsombud som ännu inte genomgått en arbetsmiljöutbildning, gör det under 2019.

Utbildningen är en viktig del för att vi ska kunna identifiera och förebygga risker i arbetsmiljön.

För att minska antalet arbetsolyckor använder våra produktionsenheter olika metoder som synliggör risker i arbetet och ökar kunskapen. Ett exempel är Gröna korset där vi dagligen sätter fokus på arbetsmiljön samt följer upp tillbud och olyckor.

ATTRAKTIV ARBETSGIVARE
(eNPS) 2017



Index för hur många som skulle rekommendera LK som arbetsgivare till en vän.

MÅL

ATT ÅRLIGEN ÖKA MED 2% ATT
MEDARBETARNA SKA ANSE ATT LK
PRIORITERAR EN SÄKER ARBETSMILJÖ.

STATUS

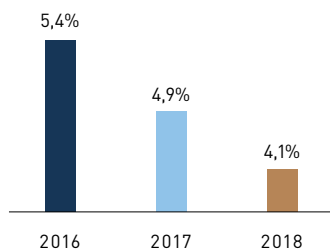
ÅR 2018 ANSER 82% AV
MEDARBETARNA ATT LK PRIORITERAR
EN SÄKER ARBETSMILJÖ.

ÅTGÄRD

KONTINUERLIGT JOBBA MED DE
UTMANINGAR SOM KOMMER UPP FRÅN
MEDARBETARUNDERSÖKNINGEN.

Fokusområden utifrån medarbetarundersökningen är: Ledarskap, information från ledning samt stress hos chefer.

SJUKFRÅNVAROTIMMAR



Sjukfrånvarotimmar i förhållande till antal arbetade timmar (LK i Sverige).

Sjukfrånvaro

Hälsosamma arbetsplatser är viktigt för oss och våra medarbetare. Vi följer kontinuerligt upp vår sjukfrånvaro för att kunna agera förebyggande och sätta in tidiga insatser som minskar långtidssjukfrånvaron hos våra medarbetare. För att säkerställa mer systematiskt hälsofrämjande insatser på våra arbetsplatser kommer vi fr om januari 2019 ha gemensam företagshälsovård för LK i Sverige.

MÅL

2% FÖR TJÄNSTEMÄN OCH 5,5% FÖR KOLLEKTIVANSTÄLLDA (SJUKFRÅNVAROTIMMAR I FÖRHÅLLANDE TILL ANTAL ARBETADE TIMMAR).

STATUS

TOTALT 4,1% SJUKFRÅNVAROTIMMAR I FÖRHÅLLANDE TILL ANTAL ARBETADE TIMMAR VARAV 2,67% FÖR TJÄNSTEMÄN OCH 5,64% FÖR KOLLEKTIVANSTÄLLDA.

ÅTGÄRD

FRÅN JANUARI 2019 KOMMER VI ATT HA GEMENSAM FÖRETAGSHÄLSOVÅRD FÖR LK I SVERIGE.

Riksgenomsnittet 2017 enligt Svenskt Näringsliv
5,9% kollektivanställda och 2,3% för tjänstemän (totalt 4,1%)

Mångfald och jämställdhet

LK strävar efter att ha medarbetare med olika kön, nationalitet, bakgrund, ålder och erfarenheter. Vi anser att det är en förutsättning för att kunna fortsätta utvecklas som bolag. Idag har vi medarbetare från flera olika nationaliteter. Personlighet väger tungt vid våra rekryteringar och vi har en lång tradition av att inkludera medarbetare med funktionsvariationer i vår verksamhet.

Jämställdhet

Det är en utmaning att attrahera kvinnliga medarbetare i en traditionellt manlig bransch. Få kvinnor väljer de yrkesutbildningar som finns inom våra verksamhetsområden. Det är också få kvinnor som söker lediga tjänster som annonseras ut. Samma sak gäller praktikplatser. Detta ställer höga krav på oss som arbetsgivare. Genom att erbjuda en attraktiv och inkluderande arbetsplats där människor trivs och stannar kvar hoppas vi att fler kvinnor ska välja att arbeta på LK. Vi vill visa att det finns kvinnor i olika roller på LK. Ett exempel är ledningsgruppen för vårt affärsområde Pex Pipe Extrusion där fyra av sju är kvinnor.

I resultatet för medarbetarundersökningen vår medarbetarundersökning för 2018 ställer vi frågor kring diskriminering och kränkande särbehandling. På frågan om jargongen passar alla oavsett diskrimineringsgrund svarar 83% att man helt håller med och 12% är neutrala. På frågan om man de senaste 12 månaderna varit fri från kränkande särbehandling håller 96% med helt och håller och 2% är neutrala. Det är ett väldigt bra resultat som vi vill behålla över tid.

Redan idag mäter vi fördelningen av antalet män och kvinnor som arbetar hos oss. Idag är 22% av våra medarbetare kvinnor och vårt mål är att öka antalet till 24% under en treårsperiod.

MÅL

24% KVINNOR 2021.
(LK I SVERIGE)

STATUS

22% KVINNOR.
(LK I SVERIGE)

ÅTGÄRD

STRÄVA EFTER ATT UTLYSTA TJÄNSTER SÖKS AV BÅDE KVINNOR OCH MÄN OCH ATT SÖKANDE AV UNDERREPRESENTERAT KÖN PRIORITERAS VID LIKVÄRDIG KOMPETENS.

Bibehålla det goda resultatet i medarbetarundersökningen kring diskriminering och kränkande särbehandling.

Funktionsvariation en tillgång hos LK

LK har utvecklat en framgångsrik modell för att kombinera samhällsengagemang med affärsnytta. På vår anläggning i Helsingborg är personer med olika typer av funktionsvariationer en viktig och uppskattad del av produktionen.

Sedan drygt 25 år tillbaka erbjuder LK i Helsingborg arbetsmöjligheter för personer med olika typer av funktionsvariationer. Idag består denna grupp av 13 personer plus en arbetsledare som leder och fördelar arbetet. De är integrerade i produktionen och har samma rättigheter och skyldigheter som övriga medarbetare. Deras arbetsuppgifter består huvudsakligen av enklare montage, produktmärkning och paketering. Efter hand går vissa personer vidare till mer avancerade arbetsuppgifter. Möjligheten att ha ett riktigt jobb med lön betyder mycket och de allra flesta stannar länge hos oss.



2010 utsågs LK till årets arbetsgivare (Visa vägen-priset) av Samhall för vårt engagemang och förmågan att lyfta fram affärsnyttan med att ha en mångfald i personalstyrkan. Eftersom vi har rätt till lönebidrag från Arbetsförmedlingen för dessa anställningar är lönekostnaden lägre än normalt. Det innebär att vi kan behålla fler manuella arbetsmoment och slipper investera stora summor i automatisering. Dessutom ökar flexibiliteten i produktionen då olika avdelningar kan låna medarbetare av varandra vid behov.

Vårt samhällsengagemang och mångfald bidrar till en god psykosocial arbetsmiljö. Idag finns flera olika nationaliteter representerade på företaget med olika kulturell, språklig, etnisk och religiös bakgrund. Alla känner sig välkomna och det finns en stor respekt och förståelse för varandras olikheter.

Lagerstedt & Krantz AB

Box 66
(Johannesfredsvägen 7)
SE-161 26 Bromma
Sverige
Växel: +46 8 506 851 00
E-post: contact@lk.nu

LK Systems AB

Box 66
(Johannesfredsvägen 7)
SE-161 26 Bromma
Sverige

LK Systems AS

Eikenga
NO-170579 Oslo
Norge

LK Systems OY

Huoltotie 4
FI-04300 Tuusula
Finland

LK Prefab AB

Strömmavägen 2
SE-803 09 Gävle
Sverige

LK Armatur AB

Garnisonsgatan 49
SE-254 66 Helsingborg
Sverige

LK Armatur D.O.O

Cvetna 1
23101 Zrenjanin
Serbien

LK International AB

Garnisonsgatan 49
SE-254 66 Helsingborg
Sverige

LK Pex AB

Box 21
(Rönnåsgatan 4A)
SE-523 21 Ulricehamn
Sverige

LK Valves AB

Garnisonsgatan 19
SE-254 66 Helsingborg
Sverige

LK Valves AS

NO-6953 Leirvik i Sogn
Norge

LK Valves Co. Ltd

Xin Yu Logistics Park
East Renmin Road No 8
YaoGuan Town, Wujin
Changzhou
Kina

LK Armatur

Deutschland GmbH
Alte Reichsstraße 15
DE-32549
Bad Oeynhausen
Germany

För en enklare och smartare vardag

Enklare, smartare och mer hållbart – på LK utgår vi alltid från att det finns ett bättre sätt att göra saker. I allt vi gör föredrar vi innovation över status quo och enkelhet över komplexitet. Med den övertygelsen utvecklar vi på LK smarta produkter och systemlösningar för värme, vatten och sanitet samt för flödeskontroll i marina installationer.

