

# Corporate Social Responsibility

Samfundsansvar hos Ib Andresen Industri A/S



**IB ANDRESEN**  
**INDUSTRI**

STEEL SHAPED FOR GREAT IDEAS

**2019/20**

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

**IB ANDRESEN INDUSTRI A/S**  
CVR 35745114  
INDUSTRIVEJ 12-20  
DK-5550 LANGESKOV  
TEL.: +45 6338 2222  
IAI.DK

## Indhold

<b>Forord</b> .....	<b>3</b>
<b>Ib Andresen Industris idégrundlag og forretningsmodel</b> .....	<b>4</b>
<b>Ib Andresen Industris forretningsområder</b> .....	<b>5</b>
<b>Ib Andresen Industris værdier</b> .....	<b>6</b>
<b>Forretningsetik og risici</b> .....	<b>7</b>
1. Menneskerettigheder .....	8
2. Sociale forhold og arbejdstagerrettigheder, herunder diversitet .....	8
2a. Diversitet (Redegørelse i henhold til årsregnskabslovens § 99b) .....	9
3. Miljø, herunder klimapåvirkning .....	10
4. Anti-korruption .....	10
<b>Ib Andresen Industris CSR-Politik</b> .....	<b>11</b>
<b>Forretningsforbindelser</b> .....	<b>12</b>
Anti-korruption .....	12
Samhandel med kunder og leverandører .....	13
Leverandører .....	13
Kunder .....	14
<b>Medarbejdere og social ansvarlighed</b> .....	<b>15</b>
Social ansvarlighed .....	15
1. Tiltrækning – Branding .....	17
2. Rekruttering - Onboarding .....	19
3. Uddannelse - kompetenceudvikling .....	20
4. Fastholdelse .....	21
<b>Arbejds miljø</b> .....	<b>22</b>
Det fysiske arbejdsmiljø/sikkerhed .....	23
Det psykiske arbejdsmiljø/trivsel .....	24
Sundhed .....	25
<b>Miljø og klimapåvirkning</b> .....	<b>27</b>

## Forord

Endnu en gang er det en fornøjelse at præsentere Ib Andresen Industris CSR-rapport.

Formålet med vores CSR-rapport er fortsat at beskrive, hvordan vi i det daglige omsætter vores værdier og etiske regler til konkrete handlinger, så vi bliver endnu bedre til at leve op til **vores ansvar:**

- / **som underleverandør** i forhold til vores samarbejdspartnere,
- / **som arbejdsplads** over for vores medarbejdere og
- / **som en del af samfundet**, hvori vi ønsker at tage et socialt medansvar.

Vores årlige CSR-rapportering bidrager til at fastholde vores fokus på at gennemføre de mål, vi sætter os, for løbende at blive en endnu bedre samarbejdspartner for vores kunder og leverandører, en bedre arbejdsplads for vores medarbejdere, og en aktiv medspiller i samfundet.

Denne CSR-rapport, der omfatter selskabet Ib Andresen Industri A/S, CVR-nr. DK35745114, udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2019/20 for Ib Andresen Industri A/S.

August 2020

Bestyrelsesformand  
**Ib Andresen**

Adm. Direktør  
**Bjørn Thorsen**

## **Ib Andresen Industris idégrundlag og forretningsmodel**

**Ib Andresen Industri** blev grundlagt i 1967 af Ib Andresen og bearbejder i dag ca. 500.000 tons stål. Virksomheden har hovedkontor i Langeskov og afdelinger i Nyborg, Vejle og Fredericia.

### **Vores idegrundlag er:**

"Ib Andresen Industri er en international underleverandørvirksomhed med speciale i bearbejdning af stål og metaller i fortrinsvis coils, plader og rør, baseret på stor viden og høj teknologi.

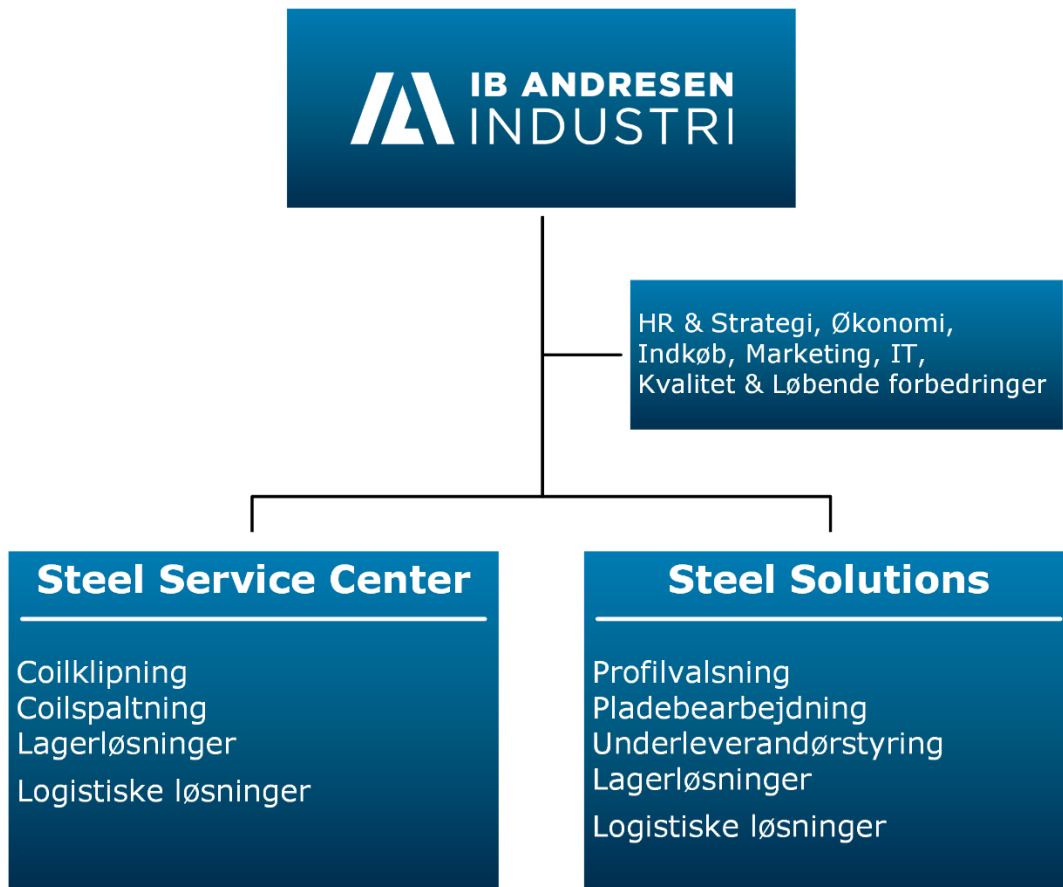
Ib Andresen Industris arbejdspladser skal fortsat være attraktive, så vi tiltrækker medarbejdere med stor kompetence og virkelyst."

**Vores kunder** spreder sig over mange brancher og er størrelsesmæssigt meget forskellige. De brancher, vi hovedsageligt beskæftiger os med, er vind, industri, solar, byggeri, transport og stålservicecenter-branchen.

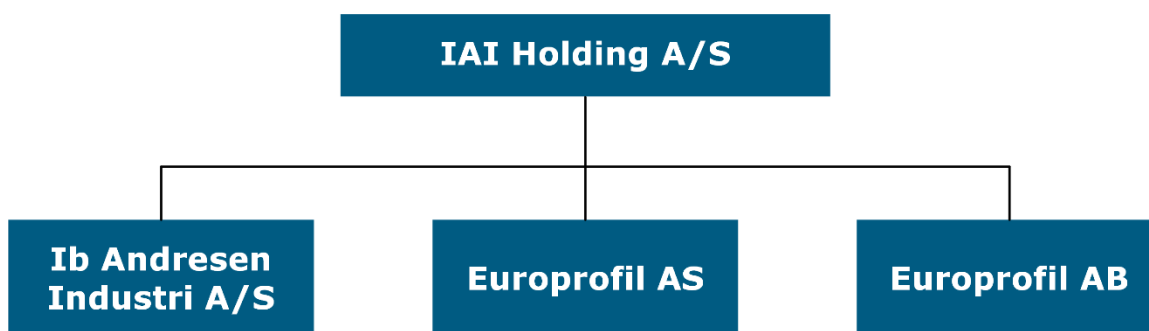
Vi søger gennem aktiv deltagelse i kundernes produktudvikling at bidrage til disses konkurrenceevne, og fremstiller således udelukkende emner i henhold til kundernes specifikationer.

Ib Andresen Industris **kernekompetencer** fordeler sig på 2 overordnede forretningsområder: "Steel Service Center", hvor coils bearbejdes til plader og spaltebånd, samt "Steel Solutions", hvor ydelserne er pladebearbejdning og profilvalsning med tilhørende logistikløsninger.

## Ib Andresen Industris forretningsområder



Ib Andresen Industri A/S er et selskab under IAI Holding A/S:



## **Ib Andresen Industris værdier**

Vores værdier er udtryk for nogle grundlæggende fællestræk – vores virksomhedskultur – som skal være ledetråde for alle vores handlinger både internt og eksternt.



### **Tillid og respekt**

Vi bygger vores samarbejde på tillid og respekt. Vi behandler alle – kunder, leverandører og kolleger – som vi selv ønsker at blive behandlet. Vores samarbejdspartnere skal kunne stole på os i alle forhold.



### **Innovation og udvikling**

Vi bruger og udvikler vores kreativitet og innovationsevne i et miljø, hvor evnen til at se nye muligheder og viljen til at udnytte dem værdsættes – for at sikre, at vi fortsat er blandt de bedste inden for alle vores specialer, og for at sikre vores kunder de bedste løsninger.



### **Engagement og ansvar**

Vi er bevidste om, at et fælles engagement udvikler virksomheden og giver størst værdi i det daglige arbejde. Vi forstår, anerkender og lever op til vores fælles og individuelle ansvar – og er her, fordi vi har lyst.



### **Vækst og lønsomhed**

Vi bestræber os på, at alle vores forretninger og investeringer – såvel økonomiske, teknologiske som menneskelige – er lønsomme, således at de bidrager til vækst og fortsat uafhængighed. God indtjening er et middel til virksomhedens udvikling.

## Forretningsetik og risici

Med udgangspunkt i vores firmaværdier er det vores mål at være en ansvarsbevidst virksomhed i vores måde at drive forretning på og i forhold til vores samarbejdspartnere.

Vi udviser en høj grad af ansvarlighed over for egne medarbejdere, og som international virksomhed er vi bevidste om vores ansvar i forhold til de mennesker og det samfund, som vi driver forretning i.

Med ovenstående in mente, har vi identificeret de væsentligste risici, hvor vi som virksomhed kan have en negativ samfundsmæssig påvirkning.

På baggrund af disse risici har vi opsat en række politikker, samt identificeret områder, hvor vi gennem handlinger kan minimere risiciene. Dette er beskrevet senere i denne CSR-Rapport.

*Sammenhængen mellem risici, politikker og områder for handling*

Risici	Politik	Område for handling	
/ Overholdelse af menneskerettigheder	<b>Menneskerettigheder</b>	Medarbejdere	Arbejds miljø
/ Diskrimination			
/ Arbejdsrelaterede ulykker og skader / Psykisk arbejdsmiljø	<b>Sociale forhold og arbejdstagerrettigheder, herunder diversitet</b>		
/ Energiforbrug og CO <sub>2</sub> -udledning / Affaldssortering og genbrug	<b>Miljø, herunder klimapåvirkning</b>	Miljø og klimapåvirkning	
/ Korruption og bestikkelse	<b>Anti-korruption</b>	Forretningsforbindelser	
/ Hændelser i vores leverandørkæde, der ikke er forenelige med vores forretningsetik	<b>Code-of-Conduct</b>		

Generelt ser vi os som en virksomhed med en forholdsvis begrænset negativ samfundsmæssig påvirkning, og alene qua vores geografiske placering, er vi en omverden, hvor der er høj velstand, god velfærd, respekt for basale menneskerettigheder og en lav grad af korruption.

Vi understøtter FN's Global Compact-principper, der har til formål at fremme en bæredygtig udvikling af samfundet baseret på 10 internationalt anerkendte principper for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupsion, og tilstræber, at vores forretningspartnere gør det samme. Det afspejler sig i følgende politikker for:

- 1. Menneskerettigheder**
- 2. Sociale forhold og arbejdstagerrettigheder, herunder diversitet**
- 3. Miljø, herunder klimapåvirkning**
- 4. Anti-korrupsion**

#### **1. Menneskerettigheder**

"Tillid og respekt" er én af Ib Andresen Industris 4 kerneværdier, og det indebærer, at vi opfatter alle mennesker som ligeværdige med ret til lige behandling og respekt uanset race, hudfarve, køn, alder, nationalitet, religion samt politisk eller seksuel orientering. Vi respekterer international lov om menneskerettigheder på alle Ib Andresen Industris arbejdspladser og vil reagere mod krænkelser af disse, også hos eventuelle samarbejdspartnere.

Udover at overholde gældende lovgivning har vi bl.a. følgende politikker, der understøtter menneskerettighederne: Integrationspolitik, Politik mod mobning og seksuel chikane, Privatlivspolitik (GDPR) og Seniorpolitik, hvor vi gennem seniorsamtaler sikrer, at medarbejderne til enhver tid har et job, som de kan magte både fysisk og psykisk, også når de bliver ældre.

Respekten for basale menneskerettigheder er fundamentet for flere af de handlinger (og deraf opnåede resultater), som Ib Andresen Industri foretager indenfor indsatsområderne "Forretningsforbindelser", "Medarbejdere og social ansvarlighed" samt "Arbejdsmiljø".

#### **2. Sociale forhold og arbejdstagerrettigheder, herunder diversitet**

Ib Andresen Industri har stor fokus på et sikkert og trygt arbejdsmiljø, hvor vi respekterer medarbejdernes frie ret til organisering og kollektiv forhandling samt alle andre lovbestemte arbejdstagerrettigheder. Vi sikrer, at der ikke gøres brug af børne- eller tvangsarbejde på Ib Andresen Industris og søsterselskabers arbejdspladser, og vil reagere på krænkelser på dette område hos eventuelle samarbejdspartnere. Vi vil sikre en ikke-diskriminerende adfærd på vores arbejdspladser.

Vi gennemfører løbende aktiviteter til fremme af både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø samt medarbejdernes sundhed, og har bl.a. en sundhedspolitik og rygepolitik til at understøtte dette.

I vores bestræbelser på at være en socialt ansvarlig virksomhed, samarbejder vi positivt med myndigheder og organisationer om medmenneskelige forhold.



### 2a. Diversitet (Redegørelse i henhold til årsregnskabslovens § 99b)

Vi understøtter diversitet i virksomhedens organisation, da diversitet medvirker til øget innovation, stærkere teamwork og forbedret problemløsning. Vi tilstræber, at mindst 1/6 af selskabets generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer vil være kvinder, senest i 2020.

Også på øvrige ledelsesniveauer anerkender vi, at diversitet fremmer et godt og velafbalanceret arbejdsmiljø og en mere nuanceret tilgang til løsningen af opgaver og problemer i dagligdagen. Vi er bevidste om, at vi som produktionsvirksomhed inden for metalindustrien generelt er en mandetung virksomhed, og at det derfor er vanskeligt at opnå en 50/50 fordeling af mandlige og kvindelige ledere.

Det er dog vores politik, at vi i højere grad vil afspejle det omgivende samfund på dette område, og det er vores mål, at kvindelige ledere minimum skal udgøre 10 % af virksomhedens ledere.

Generelt opfordrer vi i vores rekruttering alle kvalificerede kandidater, uanset køn, til at søge vores stillinger.

#### Målsætning

1. Vi tilstræber, at mindst 1/6 af selskabets generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer vil være kvinder, senest i 2020.
2. Det er vores mål, at kvindelige ledere minimum skal udgøre 10 % af virksomhedens ledere på øvrige ledelsesniveauer.

	<b>Handlinger i 2019/20</b>	<b>Resultater i 2019/20</b>
1	I forbindelse med rekruttering af medarbejdere opfordrer vi alle kvalificerede kandidater, uanset køn, til at søge vores stillinger. Denne opfordring gælder rekruttering til alle niveauer i organisationen.	<p>Målet vedr. selskabets generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er endnu ikke nået. På nuværende tidspunkt er der 4 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i selskabets bestyrelse, der alle er mænd. En enkelt post er blevet ledig i årets løb, og forventes genbesat snarest muligt.</p> <p>Kvindelige ledere udgjorde i 2019/20 18 % af virksomhedens ledere på øvrige ledelsesniveauer. Kvinder udgør i dag 12 % af virksomhedens medarbejdere og ca. 1/5 af kvinderne er ansat i timelønsområdet.</p>

#### Planlagte handlinger i 2020/21

1. Vi vil fortsat sikre os, at vores tiltræknings- og rekrutteringsaktiviteter understøtter diversitet. Vi vil derfor fortsat opfordre alle kvalificerede kandidater, uanset køn, til at søge vores stillinger.

### **3. Miljø, herunder klimapåvirkning**

Ib Andresen Industri er en miljø- og energibevidst virksomhed. Vores produktion og ydelser skal gennemføres med et minimum af forurening af det ydre miljø under hensyntagen til de tekniske og økonomiske muligheder. Vi overholder alle love og myndighedskrav på området.

Vi vil i forbindelse med udvælgelse af leverandører stille krav til, at disse opfylder deres bindende forpligtelser i forhold til myndigheder.

I vores Miljøpolitik indgår også vores klimapåvirkning som en faktor. Vi har løbende tiltag til reduktion af vores klimapåvirkning, såsom at minimere vores energiforbrug, og vi udvælger hvert år et nyt fokusområde.

Vi er miljøcertificeret i henhold til ISO 14001. Miljøarbejdet styres derfor af vores forpligtelse til "løbende forbedringer".

Vores løbende miljø- og klimaforbedringer dokumenteres ved at opstille mål for væsentlige forhold, som vi kan påvirke og styre til gavn for miljø og klima.

Derudover sikrer vi miljøledelsessystemets effektivitet gennem præstationsevalueringer og deraf afledte forbedringstiltag.

### **4. Anti-korruption**

Ib Andresen Industri vil modarbejde alle former for korruption og økonomisk udnyttelse.

**Bestikkelse:** Ib Andresen Industri hverken yder eller modtager bestikkelse i nogen form.

**Facilitation payments:** Ib Andresen Industri tillader ikke facilitation payments.

**Gaver:** Ib Andresen Industri giver og modtager kun mindre lejlighedsgaver.

**Politiske og velgørende bidrag:** Ib Andresen Industri yder ikke bidrag til politiske partier. Bidrag til velgørenhed besluttet på direktionsniveau.

## **Ib Andresen Industris CSR-Politik**

Ib Andresen Industri vil med vores CSR-indsats omsætte vores værdier og etiske regler til konkrete handlinger, så vi løbende sætter nye mål og bliver endnu bedre til at leve op til **vores ansvar**:

- / **som underleverandør**, hvor vi er en central del af en forsyningskæde, og derfor føler et særligt ansvar i forhold til de produkter og ydelser, som vi leverer, og for at leve op til den tillid, vores samarbejdspartnere har til os.
- / **som arbejdsplads**, hvor vi føler et ansvar for at opretholde en tryk arbejdsplads med et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, hvor et højt informationsniveau, løbende udvikling og uddannelse skaber arbejdsglæde og engagement.
- / **som en del af samfundet**, hvor vi føler ansvar for at reducere virksomhedens miljøbelastning af hensyn til det omgivende miljø, ligesom vi ønsker at tage et socialt medansvar i vores lokalområde.

De handlinger, vi foretager for at leve op til vores CSR-politik og resultaterne heraf, er beskrevet i denne CSR-rapport.

## Forretningsforbindelser

Som international underleverandørvirksomhed er Ib Andresen Industri karakteriseret ved en høj grad af integritet og forretningsetik. Vores etiske holdninger tager afsæt i vores værdier, og det er vores mål, at al samhandel foregår med tilsvarende troværdige og ansvarlige forretningsforbindelser.

Handlinger, som kan så tvivl om vores integritet og forretningsetik, er uacceptable.

## Anti-korruption

### Målsætning

Ib Andresen Industri vil modarbejde alle former for korruption og økonomisk udnyttelse.

Handlinger i 2019/20		Resultater i 2019/20
1	Information og træning af nøglemedarbejdere, primært i salg og indkøb, i vores politik omkring anti-korruption.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Vi har hos Ib Andresen Industri i 2019/20 ikke haft sager/aktiviteter, hvor korruption og økonomisk udnyttelse har været en bestanddel.</li> <li>2. Vi har gennemført træning og information af nøglemedarbejdere i vores politik omkring anti-korruption:           <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ På afdelingsmøder.</li> <li>▪ På koncernintroduktionskursus, hvor alle nye medarbejdere deltager.</li> </ul> </li> </ol>

### Planlagte handlinger i 2020/21

1. Fortsat information og træning af nøglemedarbejdere, primært i salg og indkøb, i vores politik omkring anti-korruption.

## Samhandel med kunder og leverandører

Vi lægger vægt på, at alle forretningsforbindelser, herunder såvel kunder som leverandører, er ansvarlige virksomheder, som overholder gældende lovgivning, herunder regler i forhold til sikkerhed, klima, miljø og menneskerettigheder.

### Leverandører

Ib Andresen Industris væsentligste strategiske vare er stål, hvoraf ca. 90 % købes direkte fra stålværker. Stålværkerne bliver altid besigtiget og vurderet, inden de bliver leverandør til Ib Andresen Industri. Stål produceres worldwide, men størstedelen af det stål, som tilgår Ib Andresen Industri, har oprindelse i Vesteuropa, hvor vi har konstateret, at stålværkerne driver virksomhed i overensstemmelse med vores forventninger til ansvarlighed.

Stålværker uden for Vesteuropa kan opleves mere problematiske i forhold til ansvarlighed, og Ib Andresen Industri har i flere tilfælde fravalgt stålværker som mulige leverandører, idet inspektion har givet anledning til bekymring i forhold til ansvarlighed.

### Målsætning

Vi vil foretage en risikovurdering af, hvorvidt leverandører til Ib Andresen Industri overholder menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og fører en ansvarlig miljøpolitik.

	<b>Handlinger i 2019/20</b>	<b>Resultater i 2019/20</b>
1	Udarbejdelse af retningslinjer/procedure for håndtering af leverandørers Code of Conduct, med henblik på at denne kan accepteres, såfremt at der er overensstemmelse med Ib Andresen Industris Code of Conduct.	Retningslinjer/procedurer er endnu ikke udarbejdet.  Punktet medtages igen i planlagte handlinger for 2020/21.  Tjekliste for leverandøraudits er tilføjet auditpunkter vedrørende miljøforhold.  Procesleverandører informeres og auditeres i henhold til Ib Andresen Industris Code of Conduct, for at sikre sig at de lever op til punkterne heri, dog er kun punkter vedrørende miljøforhold dokumenteret.
2	Fortsat implementering af Code of Conduct hos 50 % af top 30 leverandører efter nye retningslinjer (pkt. 1.) og internt skabe synlighed omkring hvilke leverandører, der er godkendte.	Målet er fortsat ikke nået. En af grundene er at retningslinjer/procedurer for håndteringen af leverandørers Code of Conduct jf. pkt. 1 endnu ikke er udarbejdet.  Dog sikres det gennem information og auditering at vores procesleverandører lever op til indholdet af Ib Andresen Industris Code of Conduct, og nye leverandører auditeres i henhold til vores miljøledelsessystem (ISO14001)
3	Fortsat sikre at stål leveret til Ib Andresen Industri ikke indeholder konfliktminerale.	Alle stål-leverandører til Ib Andresen Industri bliver bedt om at udfylde et skema og returnere det udfyldt og underskrevet, alternativt sende en overensstemmelseserklæring.

### Planlagte handlinger 2020/21

1. Udarbejde retningslinjer/procedure for håndtering af leverandørens Code of Conduct med henblik på at denne kan accepteres, såfremt at der er overensstemmelse med Ib Andresen Industris Code of Conduct. Forventes gennemført ultimo 2020.
2. Fortsat implementering af Code of Conduct hos 50 % af top 30 leverandører efter nye retningslinjer (pkt. 1.) og internt skabe synlighed omkring hvilke leverandører, der er godkendte.
3. Fortsat sikre, at stål leveret til Ib Andresen Industri ikke indeholder konfliktminerale.

### Kunder

Tilpasning til det internationale fokus på CSR som konkurrenceparameter

I en tid med stigende international kontaktflade skal Ib Andresen Industri være kendt som en ansvarlig leverandør både lokalt og internationalt. Vores værdigrundlag er værdsat på alle vores markeder, og vi vil styrke kommunikationen af dette.

### Målsætning

Det er vores målsætning til stadighed at kommunikere og informere om vores holdninger og værdier, herunder også vores CSR-holdninger til vores kunder og andre interessenter på vores væsentlige markeder. For at sikre det bedst mulige udgangspunkt for, at det sker, skal vi fortsat arbejde med at få vores CSR-holdninger rodfæstet i hele organisationen.

Handlinger i 2019/20		Resultater i 2019/20
1	Vi har fortsat arbejdet med at markedsføre vores CSR-indsats ude i markedet. Dette er hovedsageligt sket gennem eksponering via de elektroniske medier.	Vores CSR-rapport er blevet brugt som værktøj til at blive godkendt som leverandør hos flere af vores kunder.
2	Vi har internt haft fokus på vores CSR-holdninger og resultater.	Vores CSR-holdninger er blevet præsenteret for alle nye medarbejdere på vores koncernintroduktionskurser.

### Planlagte handlinger 2020/21

1. Vi vil fortsætte arbejdet med at integrere vores CSR-holdninger i vores kommunikation med vores markeder og over for vores kunder, da vi anser det som en stadig mere betydende konkurrenceparameter i et globaliseret samfund.
2. Vi vil øge den interne fokus på CSR og vores egne holdninger til dette. Vores CSR-holdninger og -resultater skal være kendt internt, så vores sælgere og andre med ekstern kontakt kan tage dialogen omkring dette med vores kunder.

## **Medarbejdere og social ansvarlighed**

Det er Ib Andresen Industris målsætning at være en moderne og attraktiv arbejdsplads, der skaber en tryk ramme om medarbejdernes trivsel og udvikling. Nøgleordene for medarbejderindsatsen er delegering, involvering, kompetenceudvikling og fokus på god ledelse.

Selv om vi altid tilstræber at tage størst muligt hensyn til den enkelte medarbejder, vil hensynet til helheden dog altid veje tungere end hensynet til den enkelte.

Vi vil sikre, at Ib Andresen Industri fortsat er kendt som værende en god arbejdsplads gennem et højt informationsniveau indadtil og stor åbenhed udadtil.

### **Sådan arbejder vi med personalepleje**

Hos Ib Andresen Industri anlægger vi et helhedssyn på vores medarbejdere. Efter en grundig introduktion til virksomhed og job tager vores medarbejderaktiviteter sigte på delegering og medarbejderinvolvering i teams med høj selvstændighedsgrad.

Indsatsen på de enkelte områder kan variere i styrke fra år til år, idet vi vurderer virksomhedens øjeblikkelige situation og behov.

### **Social ansvarlighed**

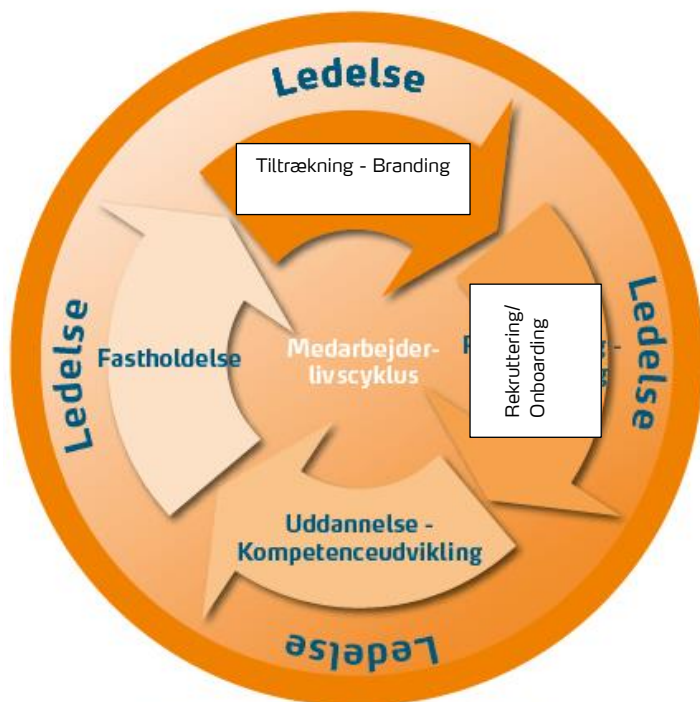
Udover vores målsætning om at være en moderne og attraktiv arbejdsplads for vores egne medarbejdere er det endvidere Ib Andresen Industris målsætning at være en socialt ansvarlig virksomhed, der samarbejder positivt med myndigheder og organisationer om medmenneskelige forhold.

Ib Andresen Industri samarbejder positivt med videnscentre og uddannelsesinstitutioner på landsplan og lokalt.

### **Sådan arbejder vi med social ansvarlighed**

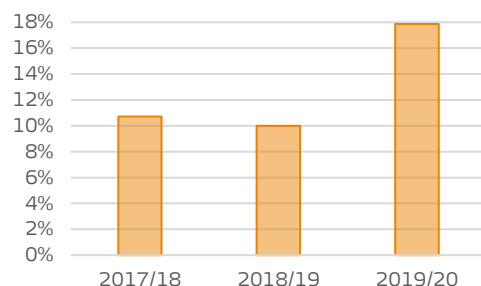
Ib Andresen Industri vil så vidt muligt finde egnede metoder til at fastholde vores medarbejdere længst muligt og samarbejder gerne med offentlige myndigheder, der arbejder på at bringe andre borgere videre i arbejdslivet gennem deltagelse i fx "det rummelige arbejdsmarked", som vært for arbejdsprøvning af borgere, praktikophold og lignende.

Ib Andresen Industri stiller vores viden til rådighed for samarbejder omkring fx praktik- og uddannelsesforløb. Vi deltager endvidere i udvalg, der har til formål at udvikle offentlige uddannelses tilbud, således at der opnås en tættere forbindelse mellem erhvervslivet og uddannelsesinstitutionerne.

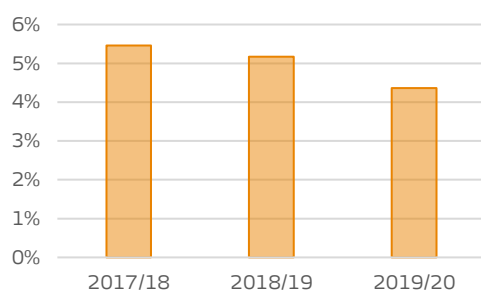


Medarbejderlivscyklussen hos Ib Andersen Industri.

**Medarbejderomsætning - Nøgletal**



**Sygefravær - Nøgletal**



**Note**

*I sygefraværet er både kort- og langtidssygdom medtaget.*

**Nuværende fokusområder**

1	<p><b>Tiltrækning - Branding</b></p> <p>Gennem en målrettet branding af virksomheden bl.a. gennem samarbejde med uddannelsesinstitutioner og videnscentre samt at engagere os i besøg og foredrag ønsker vi at sikre stort kendskab til og interesse for Ib Andersen Industri som arbejdsplads.</p>
2	<p><b>Rekruttering/Onboarding</b></p> <p>Vi vil i videst muligt omfang rekruttere nye kompetente medarbejdere gennem designede rekrutteringsforløb og udvalgte medier og samtidig sikre en målrettet og effektiv indslusning.</p>
3	<p><b>Uddannelse/kompetenceudvikling</b></p> <p>Vi vil gennem en aktiv uddannelses- og kompetenceudviklingsindsats (internt og eksternt) løbende opgradere medarbejdernes kompetenceniveau.</p> <p>Ved at samarbejde med uddannelsesinstitutioner og videnscentre vil vi skabe mulighed for, at virksomheden får tilført den nyeste viden.</p>
4	<p><b>Fastholdelse</b></p> <p>Vi vil så vidt muligt finde egnede metoder til at fastholde kvalificerede medarbejdere, og i de tilfælde, hvor det ikke er muligt, sikre en tilfredsstillende udslusning (se desuden kompetenceudvikling).</p>



## 1. Tiltrækning – Branding

### Målsætning

Det er vores målsætning at have direkte kontakt til uddannelsesinstitutioner på alle niveauer af uddannelsessystemet – folkeskoler, AMU-Centre, erhvervsskoler, akademiuddannelser og universiteter – med henblik på at bidrage til udvikling af uddannelserne og øge kendskabsgraden til Ib Andresen Industri. Derudover ønsker vi gennem praktikanter samt opgaveskrivere i forbindelse med studieprojekter at spotte mulige medarbejderemner til kommende ansættelse.

	<b>Handlinger i 2019/20</b>	<b>Resultater i 2019/20</b>
1	<p>I 2019/2020 har vores ellers normale tætte samarbejde med uddannelsesinstitutioner på alle niveauer af uddannelsessystemet været udfordret pga. Corona situationen, men vi har i starten af regnskabsåret ydet bistand i form af praktikker, afgangprojekter og virksomhedsbesøg for studerende.</p>	<p>Vi har i 2019/2020 oplevet en pæn søgning, men vi har ikke kunnet imødekomme så mange forespørgsler som tidligere grundet Corona.</p> <p>Samtidig så ønsker vi fortsat at sikre en høj kvalitet i aftalerne, så vi vurderer grundigt hver enkelt forespørgsel og vores evne til at indfri egne og den studerendes forventninger på det pågældende tidspunkt.</p> <p>Vi oplever fortsat, at søgningen kommer fra en bred vifte af forskellige uddannelsesretninger.</p> <p>Vi har haft elever og praktikanter fra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Folkeskolen (ugepraktikker)</li> <li>- Syddansk Universitet</li> </ul>
2	<p>Fortsat deltagelse i udvalgte messer – dog reduceret pga. Corona situationen - dels for at brande virksomhedens navn samt at møde mulige kandidater ansigt til ansigt.</p> <p>Vi har det seneste år deltaget i:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ingeniørernes Jobtræf på Syddansk Universitet.</li> <li>- Projekt-/praktikdag for ingeniører på Syddansk Universitet om efteråret.</li> <li>- Uddannelsesmesse i Nyborg kommune arrangeret af "Ungdommens Uddannelsesvejledning Odense og Omegn" og rettet mod folkeskoleeleverne, med henblik på at de får blik for erhvervsuddannelserne.</li> <li>- Jobmesse Fyn arrangeret af Jobcentrene på Fyn.</li> </ul>	<p>Det er fortsat vores oplevelse, at de studerende undersøger mulighederne for at komme i kontakt med virksomhederne tidligere og tidligere i deres uddannelsesforløb.</p> <p>Således kommer førsteårsstuderende også til os, og vi møder dem så derefter op igennem deres uddannelse de efterfølgende år.</p> <p>Det skaber en tættere relation, og de studerende træffer bedre og mere bevidste valg for deres evt. praktik eller projekt.</p> <p>Vores ellers mange besøg fra flere uddannelsesinstitutioner har været reduceret pga. Corona situationen.</p>

3	Vi har fortsat vores arbejde med optimering af vores brug af sociale medier til tiltrækning af mulige kandidater.	<p>Arbejdet med at tiltrække nye medarbejdere via de sociale medier har holdt samme høje niveau i 2019/2020, og vi kan fortsat konstatere, at vi med den positive udvikling i antallet af følgere på de sociale medier når ud til flere personer.</p> <p>Antallet af følgere på LinkedIn er steget med 18,29 % og antallet af følgere på Facebook er steget med 22,72 %.</p> <p>Vi oplever en markant interesse og bevågenhed fra især det yngre segment som resultat af vores brug af medarbejder-testimonials (videoer), der deles og ses flittigt på de sociale medier.</p> <p>Derudover har vi erfaret generelt, at videoer og jobopslag øger antallet af følgere på de sociale medier, ligesom opslag om fx automation og robotteknologi øger interessen markant.</p>
4.	Vores implementering af en bevidst employer branding strategi overfor især de mere videnstunge profiler har båret frugt.	Vi har ansat 2 yderligere profiler med kandidatgrad.

#### Planlagte handlinger i 2020/21

1. Vi skal fortsætte intensiveringen vores målrettede brandingstrategi, da vi står overfor behovet for ansættelse af medarbejdere med højere kompetenceniveau end tidligere og dette gælder alle niveauer i organisationen.
2. Vi skal fortsat kommunikere i øjenhøjde med den generation af unge, som er begyndt indtræde på arbejdsmarkedet. Vi vil fortsætte produktionen af være små videoer med medarbejdere, som fortæller om livet hos os, da vi oplever, at det er en kommunikationsform, som er mere i øjenhøjde for den generation af unge, som er begyndt indtræde på arbejdsmarkedet.

## 2. Rekruttering - Onboarding

### Målsætning

Vi vil i respekt for potentielle ansøgere til enhver tid sikre korrekt håndtering, iht. GDPR, og rettidig behandling af alle ansøgninger, såvel opfordrede som uopfordrede, samt opretholde en høj standard i ansættelsesprocessen.

	<b>Handlinger i 2019/20</b>	<b>Resultater i 2019/20</b>
1	<p>Vi har i perioden igen oplevet stor travlhed omkring rekruttering af nye medarbejdere affødt af;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- indførelse af ny teknologi.</li> <li>- kolleger, som går på pension/ efterløn.</li> </ul> <p>Niveauet for rekruttering af elev-/ lærlinge er fastholdt.</p>	<p>Vi er endnu engang lykkedes med at rekruttere de medarbejderressourcer, som vi har haft behov for.</p> <p>Vi har i perioden haft 17 aktive lærlinge-/ elevforhold. Heraf er 2 afsluttet i perioden og en enkelt er stoppet.</p>
2	<p>Rekrutteringsprocesserne for ansættelse af såvel timelønnede som funktionærer/ ledere håndteres nu i et digitalt HR rekrutteringssystem.</p>	<p>Hele rekrutteringsprocessen er nu fuldt digitaliseret.</p> <p>Onboarding-delen er endnu ikke digitaliseret.</p>
3	<p>Grundet Corona situationen så har vi kun i årets løb afholdt 1 todages introduktionskursus for 14 medarbejdere.</p>	<p>Der udtrykkes generel tilfredshed med introduktionskurserne.</p>

### Planlagte handlinger i 2020/21


1. Vi skal i det kommende år have udarbejdet et forbedret og digitaliseret onboardingprogram for alle medarbejdergrupper.

### 3. Uddannelse - kompetenceudvikling

#### Målsætning

Det er vores målsætning løbende at ligge væsentligt over det forventede antal Elevpoint fastsat fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag.

Vi vil på baggrund af MedarbejderUdviklingsSamtaler og igangsætte forandringsprocesser sikre medarbejdernes kompetenceniveau ved at udvikle og gennemføre relevant efteruddannelse for de involverede medarbejdere.

	Handlinger i 2019/20	Resultater i 2019/20
1	Grundet Corona så er teamudvikling gennem programmet "The Five Behaviors of a Cohesive Team" reduceret.	På trods af reduceret aktivitet, så oplever vi fortsat, at programmets termer og betydning er fuldt integreret og "lever" i væsentlige områder af organisationen, idet vi har en tydelig referenceramme for god ledelse og samtidig et kodeks for godt samarbejde.
2	Vi har i perioden ikke indgået aftale med nye trainees.	Vi har fastansat den sidste af de 3 foregående trainees.
3	Aktuelle lærlingeforhold i perioden; <ul style="list-style-type: none"> <li>- 6 industrioperatører</li> <li>- 1 klejnsmede</li> <li>- 1 elektriker</li> <li>- 1 datatekniker</li> <li>- 1 lager- og logistikelev</li> <li>- 2 automatiktekniker</li> <li>- 2 handelsassistentelever</li> </ul> Vi deltager i lokale og nationale uddannelsesudvalg og fungerer som skuemestre på flere uddannelser.	Vi er ret tilfredse med, at vi i en opgørelse fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag vedr. "pligtige" antal praktikpladser ligger 10,22 elevpoint over forventet bidrag.  <b>Elevpoint</b> Den øverste søjle viser de elevpoint, I skal opnå inden 31.12.2020. Den midterste søjle viser jeres aktuelle elevpoint. Det betyder, at I aktuelt ligger <b>10,22 elevpoint</b> over jeres mål.   <p>Mål for elevpoint: 6,70            Aktuelle elevpoint: 16,92            Forskel i elevpoint: 10,22</p> At vi på den måde bidrager til at uddanne lærlinge/elever, til gavn for erhvervslivet, er jo netop en del af vores strategi og samfundsansvar.
4	Vi har færdiggjort rollebeskrivelser for samtlige roller i virksomheden.	Vi har dermed lagt fundamentet for det videre arbejde med kompetenceudvikling og "rette person i rette rolle". Derudover opkvalificeres niveauet i vores rekrutteringsproces.
5	Vi har fået opdateret kompetencerne på samtlige medarbejdere og har afsøgt markedet for nyt kompetencestyringsystem.	Vi har nu registreret kompetencerne i virksomheden men mangler pt. systemet til at håndtere og skabe overblik med en decideret kompetencematrix.

#### Planlagte handlinger i 2020/21

1. Vi skal endeligt beslutte hvilke kompetencestyringssystemer, at vi vil satse på og sikre en succesfuld implementering i virksomheden.

## 4. Fastholdelse

### Målsætning

Vi skal behandle alle henvendelser vedrørende nedsat arbejdsevne med henblik på at finde en intern løsning.

Vi skal gennemføre tiltag, der kan lette arbejdssituationen for ældre medarbejdere.

	Handlinger i 2019/20	Resultater i 2019/20
1	<p>Det rummelige arbejdsmarked.</p> <p>Vi samarbejder tæt med kommunernes Jobcentre om fastholdelse og hurtigere afklaring af medarbejdernes jobsituation.</p> <p>Der har igen i perioden været en række sager, som har manglet afklaring, og vi har bl.a. derfor etableret flere §56 forhold.</p> <p>Vi bruger derudover fleksjobordningen aktivt.</p>	<p>Som resultat af den fokuserede og hurtige afklarende indsats fra HR, er de sygdomsramte medarbejdere fortsat frataget unødigt pres ifm. deres periodisk nedsatte arbejdsevne.</p> <p>Vi oplever fortsat stor tilfredshed med virksomhedens aktive indsats for fastholdelse af seniorer og medarbejdere med nedsat arbejdsevne.</p> <p>Vi oplever fortsat ros og anerkendelse fra de jobcentre og kommuner, som vi samarbejder med mht. fastholdelse af langtidssyge medarbejdere.</p>
2	<p>Vi bruger aktivt seniorsamtaler i vores MUS-system med henblik på at fastholde seniorer i jobbet.</p>	<p>Som naturlig følge af et forholdsvis stort antal medarbejdere i senioralderen, er der igen etableret senioraftaler i indeværende år.</p>

#### Planlagte handlinger i 2020/21

1. Vi skal fortsat udvikle virksomhedens kulturgrundlag, så der er større match mellem kommende generationers krav og forventninger til en moderne virksomhed og virksomhedens reelle kulturelle ståsted.

## Arbejds miljø

Det er Ib Andresen Industris målsætning at være en tryk og sikker arbejdsplads, med et godt fysisk og psykisk arbejds miljø, og med stor fokus på sikkerhed, sundhed og trivsel.

### Sådan arbejder vi med arbejds miljøet

Arbejds miljøorganisationen fungerer på 2 niveauer. Et koncern-arbejds miljøudvalg som øverste niveau og de lokale arbejds miljøgrupper i niveauet under. Der er repræsentation fra alle skift i udvalgene.

Arbejds miljø er forankret i medarbejderstaben gennem arbejds miljøgrupperne, veluddannede arbejds miljørepræsentanter og aktive arbejds miljøkoordinatorer.

Vores Sundhedsudvalg iværksætter sundhedsfremmende aktiviteter, ligesom forskellige omsorgsordninger tager hånd om medarbejdere, der har behov for det. Vi har interne firmastøttede personaleforeninger og motionsklubber.

### Nuværende fokusområder

1	<b>Det fysiske arbejds miljø</b> Vi sikrer et godt arbejds miljø og høj sikkerhed bl.a. gennem den lokale arbejds miljøorganisation og ambassadører i samarbejde med ledere og medarbejdere.
2	<b>Det psykiske arbejds miljø/trivsel</b> Vi arbejder med det psykiske arbejds miljø på flere måder, bl.a. via trivselsanalyser og APV.
3	<b>Sundhed</b> Gennem vores Sundhedsudvalg har vi sat øget fokus på sundhedsfremmende aktiviteter.

## Det fysiske arbejdsmiljø/sikkerhed

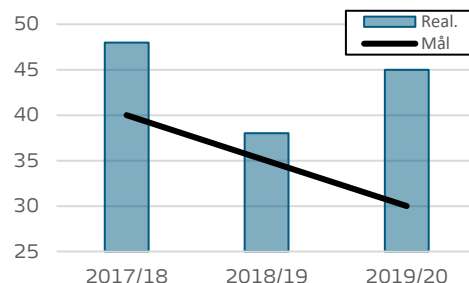
### Målsætning

Vores store fokus på arbejdsmiljøet skal styrkes, og antallet af arbejdsulykker skal reduceres. Vi har i regnskabsåret 2019/20 haft som mål at reducere vores ulykkesfrekvens til max. 30 arbejdsulykker/1 mio. arbejdstimer.

I regnskabsåret 2020/21 tilstræber vi en yderligere reduktion til max. 26 arbejdsulykker/1 mio. arbejdstimer.

Ledelsen skal løbende tale om og signalere vigtigheden af sikkerhed og dermed understøtte den skærpede fokus på sikkerhedskultur og -adfærd.

### Ulykkesfrekvens - Nøgletal



#### Note

Ulykkesfrekvensen måles som antal arbejdsulykker pr. 1 mio. arbejdstimer.

	Handlinger i 2019/20	Resultater i 2019/20
1	<p>Vi gennemfører systematisk registrering af nærved-ulykker og observationer. Derudover følges der aktivt op på årsagerne til de arbejdsulykker, vi har haft, således at vi kan foretage korrigerende handlinger. Vi har fortsat et højt fokus på sikkerhedsadfærden hos alle medarbejdere. Det til trods har vi desværre oplevet flere ulykker det forgangne år, og vi har derfor iværksat yderligere tiltag for at undgå fremtidige ulykker:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ved gennemgang af alle ulykker bliver der fremover lavet en "one-pager", som kort beskriver hvad der er sket og hvad den korrigerende handling er</li> <li>- Alle ulykker bliver gennemgået sammen med den øverste ledelse</li> <li>- Der foretages sikkerhedsrunderinger sammen med eller af den øverste ledelse</li> <li>- Udarbejdelse af sikkerhedsvideoer</li> </ul>	<p>1.1 Vi må desværre konstatere, at vi ikke har kunnet nå vores målsætning for reduktion af arbejdsulykker i 2019/20. Vi har haft en ulykkesfrekvens på 45 arbejdsulykker/1 mio. arbejdstimer mod et mål på max. 30 arbejdsulykker/1 mio. arbejdstimer. Der er desværre også tale om en stigning på 18 % i forhold til året før, hvor vi endte på 38 arbejdsulykker/1 mio. arbejdstimer.</p> <p>1.2 Det går tilfredsstillende med vores registrering og arbejde med nærved-ulykker.</p>
2	Gennemførelse af miljø og sikkerhedsrunderinger.	Vi har i perioden fortsat vores miljø-/sikkerheds-runderinger i alle afdelinger, hvilket har været med til øget fokussen på alle niveauer. Øverste ledelse har deltaget på enkelte af sikkerhedsrunderingerne, med det formål at bidrage positivt til en skærpet sikkerhedskultur.
3	Screening af stoffer i virksomheden med potentielt kræftfremkaldende egenskaber, samt screening for stoffer optaget på REACH kandidatliste	Vi har foretaget screening og kemisk arbejdspladsvurdering af stoffer i virksomheden. Vi arbejder fortsat på hvilke produkter/stoffer det er muligt at substituere med andre produkter/stoffer.

### Planlagte handlinger i 2020/21

1. Vi fortsætter arbejdet med systematisk registrering af nærved-ulykker, samtidig har vi et fortsat fokus på træning af medarbejdernes bevidsthed og adfærd på baggrund af synliggørelse og læring af ulykker og nærved ulykker, således at vi fortsætter med at nedbringe antallet af arbejdsulykker.
2. Vi fortsætter med vores miljø-/sikkerhedsrunderinger i alle afdelinger for at øge fokus på alle niveauer samt bidrage positivt til en skærpet sikkerhedskultur. Flere af sikkerhedsrunderingerne vil være med deltagelse af øverste ledelse
3. Ud fra den screening af stoffer med potentielt kræftfremkaldende egenskaber, der blev foretaget i 2019/20, vil vi risikovurdere og igangsætte en prioriteret indsats for om det er teknisk muligt at substituere produkter/stoffer

## Det psykiske arbejdsmiljø/trivsel

### Målsætning

Vi ønsker, at trivselsproblemer og psykiske belastninger behandles seriøst og hurtigst muligt. Vi vil skabe/udbygge et "trykt rum" for samtale og løsningsorienterede forløb herfor.

	Handlinger i 2019/20	Resultater i 2019/20
1	Gennemførelse af trivselsanalysen i efteråret 2019, med efterfølgende opfølgning.	Trivselsanalysen blev gennemført i november 2019, og der er efterfølgende, i tæt samarbejde med HR arbejdet med opfølgning i de enkelte afdelinger og teams.
2	I et samarbejde mellem HR og Sundhedsudvalget vil vi fortsat fokusere på udbredelsen af kendskabet til stresssymptomer/ -afhjælpning.	Vi har i perioden fortsat haft fokus på at udbrede kendskabet til stresssymptomer/ -afhjælpning.

### Planlagte handlinger i 2020/21

1. Gennemførelse af trivselsanalyse i efteråret 2020, med efterfølgende opfølgning.
2. Vi vil fortsat fokusere på udbredelsen af kendskabet til stresssymptomer/ -afhjælpning.



## Sundhed

### Målsætning

Ib Andresen Industri ønsker at opretholde og fremme en god sundhedstilstand blandt vores medarbejdere. Vi vil i videst muligt omfang beskytte medarbejderne mod sundhedsskadelige belastninger, fysiske såvel som psykiske, og ønsker at gøre en vedvarende, aktiv indsats for at bidrage positivt til medarbejdernes forudsætninger for et "sundt liv". Et sundt liv giver energi og overskud for den enkelte, i familien og i virksomheden.

	Handlinger i 2019/20	Resultater i 2019/20
1	<p>Årligt tilbagevendende, sundhedsfremmende aktiviteter:</p> <p><b>1. Skridttællerkonkurrence</b></p> <p><b>2. Funktionel træning</b></p> <p><b>3. Foredrag om forskellige emner inden for KRAMeT</b></p>	<p><b>Generelt for året 19/20</b> har antallet af arrangementer været væsentligt lavere end tidligere år. Dette hovedsageligt begrundet i Covid-19's indtog. Det har betydet, at skolekøkkenaftener, foredrag og sportsarrangementer ikke har været gennemført som vanligt og tiltænkt. Når forholdene igen tillader det, vil vi søge at opretholde samme aktivitetsniveau som praktiseret i tidligere år.</p> <p>1. Der har været afholdt en <b>skridttællerkonkurrence</b> for teams i februar måned. Ca. 75 medarbejdere – højeste deltagerantal i konkurrencens historie - deltog fordelt på 15 hold, hvoraf ca. 75 % af deltagerne fuldførte – der blev i gennemsnit tilbagelagt ca. 275.000 skridt/deltager, og de anbefalede 10.000 skridt om dagen blev lige knap indfriet. Skridttællerkonkurrencen har generelt bred tilslutning og vil blive gentaget i 2020/21.</p> <p>2. <b>Funktionel træning</b> blev udbudt 2. halvdel af 2019, hvor medarbejderne 1 gang om ugen havde mulighed for at motionere i IAI. I løbet af perioden var ca. 20 medarbejdere tilmeldt aktiviteten. Når de sundhedsmæssige forhold igen tillader det, vil vi etablere hold for funktionel træning eller anden fysisk træning (fx ryg-, nakke-, skulderhold).</p> <p>3. Der har været afholdt et <b>foredrag om hjernen</b> i november måned, med ca. 30 deltagere, hvor Henning Kirk gav råd til, hvordan man holder hjernen sund og skarp hele livet.</p>

	<p><b>4. Hockey-turnering</b></p>	<p>Når forholdene tillader det igen, vil vi også i 20/21 arrangere foredrag, forventeligt om "brokkekultur på arbejdspladsene" – et foredrag, som var i støbeskeen, da Covid-19 kom i udbrud.</p> <p>4. Et nyt tiltag i 19/20 var en <b>hockeyturnering</b> i september med ca. 40 deltagere. Arrangementet blev vel modtaget, og vil blive gentaget, når forholdene tillader det.</p>
2	<p>Som en naturlig del af firmaets sundhedsarbejde opfordrer <b>virksomhedens idrætsforeninger</b> til et aktivt fritidsliv og deltagelse i firmarelaterede arrangementer.</p> <p>Aktiviteterne omhandler:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>/ <b>Løb:</b> Eventyrløbet, DHL-stafetten</li> <li>/ <b>Cykling:</b> "Vi Cykler Til Arbejde"-kampagnen, "Coast to Coast" internt arrangement.</li> <li>/ <b>Bowling:</b> Firmabowling med 4 hold – ca. 35 personer</li> <li>/ <b>Fiskeri:</b> med flere årlige ture</li> <li>/ <b>Firmagolf</b></li> </ul>	<p>På lige netop disse områder er vi hårdt ramt af Covid-19, da de fleste aktiviteter foregår i større forsamlinger.</p> <p>Virksomheden har hele vejen igennem fulgt myndighedernes anbefalinger for foreningsaktiviteter, så vi har ikke deltaget i nogle fisketure, løb, cykelløb eller andre arrangementer siden marts 2020. Kun bowlingsæsonen har været stort set upåvirket af situationen indtil marts, men der mangler stadig 3 spillerunder, som man ikke forventer at kunne afvikle.</p> <p>Vi oplever generelt, at det sociale samvær styrker sammenholdet i hverdagen og er relationsskabende på tværs af organisationen, og vi vil genoptage disse aktiviteter, når de sundhedsmæssige forhold tillader det.</p>

#### Planlagte handlinger i 2020/21

1. Gennem Ib Andresen Industris Idrætsforening og Sundhedsudvalg fortsætter vi med at gennemføre forskellige sundhedsfremmende aktiviteter inden for KRAMeT, som fx oplysningskampagner, rygestop, skridttællerkonkurrencer, ryg-/nakke-/skulderhold, funktionel træning, spinning, walk-a-thon, IAI Firmadyst, hockeyturnering, foredrag/vejledning om sund levevis og skolekøkkenaftener. Aktiviteten i 20/21 vil være afhængig af retningslinjerne fra sundhedsmyndighederne vedr. håndteringen af Covid-19.

## Miljø og klimapåvirkning

Ib Andresen Industri er en miljø- og energibevidst virksomhed. Vi er miljøcertificeret i henhold til ISO 14001. Miljøarbejdet styres derfor af vores forpligtigelse til "løbende forbedringer".

Vores løbende miljø- og klimaforbudringer dokumenteres ved at opstille mål for væsentlige forhold, som vi kan påvirke og styre til gavn for miljø og klima.

Derudover sikrer vi miljøledelsessystemets effektivitet gennem præstationsevalueringer og deraf afledte forbedringstiltag.

I vores miljøpolitik indgår også vores klimapåvirkning som en faktor, hvor vi fx fortsat sigter efter at minimere vores energiforbrug.

### Målsætning

Det er vores målsætning til stadighed at arbejde med at reducere vores miljø- og klimapåvirkning.

Handlinger i 2019/20		Resultater i 2019/20
1	<b>Grundvandsbeskyttelse</b> Projektet med renovering af vores gamle truckvaskeplads er sat i gang.	Projektet er endnu ikke afsluttet, og vil strække sig ind i regnskabsåret 2020/2021.
2	<b>Energioptimering og CO<sub>2</sub> reduktion</b> Vi har fortsat arbejdet med at reducere vores energiforbrug, således at unødigt energiforbrug minimeres mest muligt. Fokusset er på nedbringelse af vores elforbrug, og reduktion af vores CO <sub>2</sub> -udledning. Formålet er energibesparelse og reduktion af klimapåvirkning.	Følgende tiltag er gennemført i 2019/20 med følgende angivne el reduktion: Absorptionstørrer i hal 11 udfaset = reduktion på 80.000 kWh/år LED belysning Langeskov i hal 22 = reduktion på 2.475 kWh/år LED belysning Vejle over M701 & M702 (Hal 1+2+3) = reduktion på 45.000 kWh/år Total reduktion = 127.475 kWh/år Reduceret el-forbrug omregnet til reduceret CO <sub>2</sub> -emission på 20 tons/år* Vi har udskiftet vores brug af traditionel diesel til GTL-fuel, hvilket giver en CO <sub>2</sub> reduktion på 130 tons/år ** Dermed har Ib Andresen Industri i 2019/20 opnået en total reduktion af CO <sub>2</sub> -emission på 150 tons/år (*) Baseret på 157 g CO <sub>2</sub> /kWh forbrugt el i DK's el ledningsnet i kalenderåret 2019. (**) Baseret på dieselforbrug for Ib Andresen Industri A/S på ca. 40.000 liter/år).
3	<b>Reduktion af miljø- og klimapåvirkning gennem brug af substituerende produkter</b> Vi arbejder løbende med at reducere vores miljø- og klimapåvirkning, og dette indebærer også at vi ser på de produkter vi bruger til dagligt. Konkret ville vi i 2019/20 arbejde med at udfase brugen af et håndrensemiddel, hvori	Det er desværre ikke lykkedes os at komme i mål med det konkrete projekt i 2019/20.

	plastikstykker (i form af mikroplast) indgår som slibemiddel. Vi forventede at produktet kunne substitueres til et alternativt produkt, hvor slibemidlet var baseret på en majs granulat.	
4	<b>Den miljøbevidste medarbejder</b>	<p>Vi har i regnskabsåret arbejdet med at gøre vores medarbejdere mere miljøbevidste.</p> <p>Dette er bl.a. sket gennem vores koncernintroduktionsmøder, hvor vores nye medarbejdere deltager.</p> <p>Derudover indgår miljø som en del af vores auditfokus i forbindelse med systemaudits samt miljø- og sikkerhedsrundringer.</p>

### Planlagte handlinger i 2020/21

#### 1. Grundvandsbeskyttelse

Vi vil fortsætte renoveringen af vores vaskeplads, og dermed gennemføre et konkret tiltag på vores egen matrikel til reduktion af vores miljøpåvirkning. Formålet er bedre sikring imod olienedsivning.

#### 2. Energoptimering og CO2 reduktion

Vi fortsætter arbejdet med at reducere vores energiforbrug, således at unødigt energiforbrug minimeres mest muligt.

Fokusset er på nedbringelse af vores elforbrug, og reduktion af vores CO<sub>2</sub>-udledning. Formålet er energibesparelse og reduktion af klimapåvirkning.

#### 3. Indførelse af KPI'er på miljøområdet

Vi har haft besøg af et miljøkonsulentfirma med henblik på at få et miljøekspertsyn på virksomheden. De har foreslået os nogle KPI'ere, som vi vil arbejde på at få integreret og kommunikeret i 2020/2021, som kan bruges som løftestang i forhold til udvikling af miljøbevidsthed. (f.eks. vedr. energiforbrug samt affald og genbrug).

#### 4. Den miljøbevidste medarbejder

Vi vil sikre, at alle medarbejdere er bevidste om vores miljøpolitik, miljømål samt hvilken betydning, det har at være miljøbevidst i forhold til egne arbejdsopgaver, herunder medarbejderens bidrag til miljøledelsessystemets effektivitet og løbende forbedringer samt miljøkonsekvenserne af manglende miljøbevidsthed.

Formålet er at øge vores medarbejderes miljøbevidsthed.

I 2020/21 vil vi bl.a. gennemføre en energikampagne, hvor fokus vil være på adfærd og energibevidsthed.