

Corporate Social Responsibility

Samfundsansvar hos Ib Andresen Industri A/S



**IB ANDRESEN
INDUSTRI**

STEEL SHAPED FOR GREAT IDEAS

2020/21

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

Forord	3
Ib Andresen Industris idégrundlag og forretningsmodel	4
Ib Andresen Industris forretningsområder	5
Ib Andresen Industris værdier	6
Forretningsetik og risici	7
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
Ib Andresen Industris CSR-politik	11
Forretningsforbindelser	12
Anti-korruption	12
Samhandel med kunder og leverandører	13
Leverandører	13
Kunder	14
Medarbejdere og social ansvarlighed	15
Social ansvarlighed	15
1. Tiltrækning – Branding	17
2. Rekruttering - Onboarding	19
3. Uddannelse - Kompetenceudvikling	20
4. Fastholdelse	21
Arbejds miljø	22
Det fysiske arbejdsmiljø/sikkerhed	23
Det psykiske arbejdsmiljø/trivsel	24
Sundhed	25
Miljø og klimapåvirkning	27

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 2020/21 for Ib Andresen Industri A/S.

August 2021

Bestyrelsesformand
Erik 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.

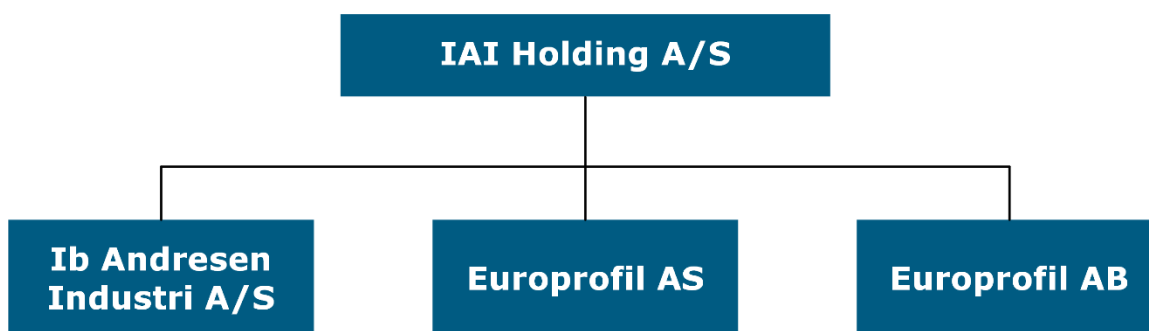
Vi søger gennem aktiv deltagelse i kundernes produktudvikling at bidrage til disses konkurrenceevne, og fremstiller således udelukkende emner i henhold til kundernes specifikationer.

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 vores forretning vedrører og påvirker.

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	Menneskerettigheder	Medarbejdere	Arbejds miljø	Forretningsforbindelser
/ Diskrimination				
/ Arbejdsrelaterede ulykker og skader / Psykisk arbejdsmiljø				
/ Energiforbrug og CO ₂ -udledning / Affaldssortering og genbrug	Miljø, herunder klimapåvirkning	Miljø og klimapåvirkning		
/ Korrupsion og bestikkelse	Anti-korrupsion	Forretningsforbindelser		
/ Hændelser i vores leverandørkæde, der ikke er forenelige med vores forretningsetik	Code of Conduct			

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

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 vi 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 vi vil reagere mod krænkelse 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 vi vil reagere på krænkelse 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 1/3 af selskabets generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer vil være kvinder, senest i 2025.

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 25 % 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 1/3 af selskabets generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer vil være kvinder, senest i 2025.
2. Det er vores mål, at kvindelige ledere minimum skal udgøre 25 % af virksomhedens ledere på øvrige ledelsesniveauer.

	Handlinger i 2020/21	Resultater i 2020/21
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>I perioden 2020/21 var målet at mindst 1/6 af selskabets generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer skulle være kvinder, senest i 2020.</p> <p>Dette mål blev indfriet, og på nuværende tidspunkt er der 5 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i selskabets bestyrelse, 1 kvinde og 4 mænd.</p> <p>Kvindelige ledere udgjorde i 2020/21 18% af virksomhedens ledere på øvrige ledelsesniveauer.</p> <p>Kvinder udgør i dag 12 % af virksomhedens medarbejdere og ca. 1/5 af kvinderne er ansat i timelønsområdet.</p>

Planlagte handlinger i 2021/22

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 unacceptable.

Anti-korruption

Målsætning

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

Handlinger i 2020/21		Resultater i 2020/21
1	Information og træning af nøglemedarbejdere, primært i salg og indkøb, i vores politik omkring anti-korruption.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vi har hos Ib Andresen Industri i 2020/21 ikke haft sager/aktiviteter, hvor korruption og økonomisk udnyttelse har været en bestanddel. 2. Vi har gennemført træning og information af nøglemedarbejdere i vores politik omkring anti-korruption: <ul style="list-style-type: none"> ▪ På afdelingsmøder. ▪ På koncernintroduktionskursus, hvor alle nye medarbejdere deltager. Flere af introduktionskurserne har dog været udskudt grundet COVID-19-pandemien. Dette vil blive indhentet i 2021/22.

Planlagte handlinger i 2021/22

1. Fortsat information og træning af nøglemedarbejdere, primært i salg og indkøb, i vores politik omkring anti-korruption.
2. Etablering af whistleblowerordning pr. 31/12-2021

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 klima- og miljøpolitik.

Handlinger i 2020/21		Resultater i 2020/21
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 fortsat i gang og forventes færdiggjorte ultimo 4. kvartal 2021. Punktet medtages igen i planlagte handlinger for 2021/22.
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 leverandørens Code of Conduct jf. pkt. 1 endnu ikke er udarbejdet. Arbejdet med implementering af Code of Conduct hos vores top-30 forventes afsluttet ultimo 4. kvartal 2021.
3	Fortsat sikre at stål leveret til Ib Andresen Industri ikke indeholder konfliktminerale.	Alle stål-leverandører til Ib Andresen Industri er bedt om at udfylde et skema og returnere det udfyldt og underskrevet, alternativt sende en overensstemmelseserklæring. I denne forbindelse har vi ikke set eksempler på konfliktminerale leveret til IAI.

Planlagte handlinger 2021/22

1. Færdiggørelse af retningslinjer/procedurer 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.
2. Fortsat implementering af Code of Conduct hos alle top-30 leverandører efter nye retningslinjer (pkt. 1.).
3. Internt skabe synlighed omkring hvilke leverandører, der er godkendte jf. IAI 's Code of Conduct samt ISO14001 og/eller en miljøpolitik.
4. Gennemførelse af en årlig evaluering af top-30 leverandører, målt på omsætning, for at sikre en opdateret Code of Conduct hos nytilkomne top-30 leverandører.
5. Øge fokus på miljødelen hos vores leverandører og herunder skabelse af mere synlighed omkring deres CO₂-aftryk.

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 2020/21		Resultater i 2020/21
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 bliver præsenteret for alle nye medarbejdere på vores koncernintroduktionskurser. Flere af introduktionskurserne har dog været udskudt grundet COVID-19-pandemien. Dette vil blive indhentet i 2021/22.

Planlagte handlinger 2021/22

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

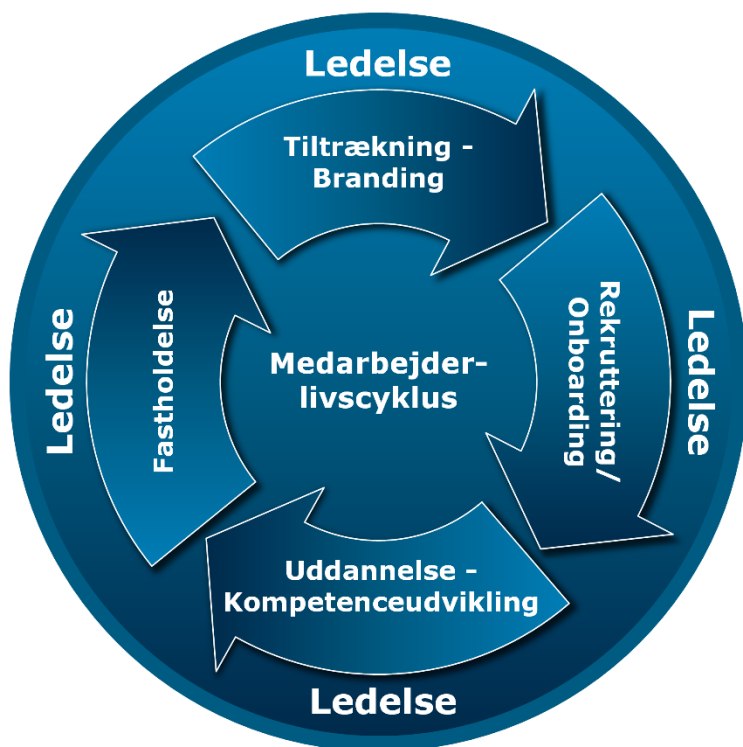
Udover vores målsætning om at være en moderne og attraktiv arbejdsplads for vores egne medarbejdere er det endvidere Ib Andresen Industris målsætning at være en socialt ansvarlig virksomhed, der samarbejder positivt med myndigheder og organisationer om medmenneskelige forhold.

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

Sådan arbejder vi med social ansvarlighed

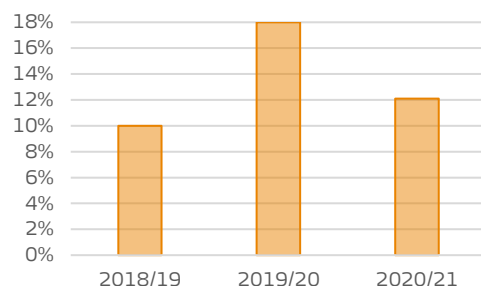
Ib Andresen Industri vil så vidt muligt finde egnede metoder til at fastholde vores medarbejdere længst muligt og samarbejder gerne med offentlige myndigheder, der arbejder på at bringe andre borgere videre i arbejdslivet gennem deltagelse i fx "det rummelige arbejdsmarked", som vært for arbejdsprøvning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

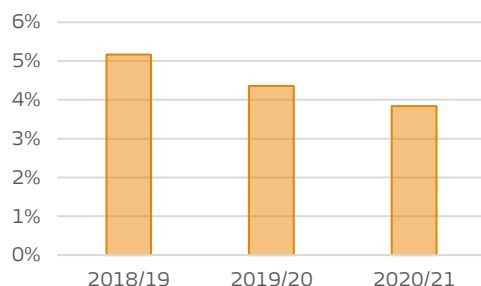
Medarbejderomsætning - Nøgletal



Note

$$\text{Medarbejderomsætning [\%]} = \frac{\text{Antal fratrådte medarbejdere}}{\text{Gennemsnit antal medarb. i perioden}} \times 100$$

Sygefravær - Nøgletal



Note

I sygefraværet er både kort- og langtidssygdom medtaget.

Nuværende fokusområder

1	<p>Tiltrækning - Branding</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 Andesen Industri som arbejdsplads.</p>
2	<p>Rekruttering/Onboarding</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>Uddannelse/kompetenceudvikling</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>Fastholdelse</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.

	Handlinger i 2020/21	Resultater i 2020/21
1	I 2020/21 har vores ellers normale tætte samarbejde med uddannelsesinstitutioner på alle niveauer af uddannelsessystemet fortsat været udfordret pga. COVID-19-pandemien, så vores bistand i form af praktikker, afgangsprojekter og virksomhedsbesøg for studerende har været kraftigt reduceret.	<p>Vi har i 2020/21 oplevet en pæn søgning, men vi har ikke kunnet imødekomme så mange forespørgsler som tidligere grundet COVID-19-pandemien.</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>
2	Fortsat deltagelse i udvalgte messer - dels for at brande virksomhedens navn samt at møde mulige kandidater ansigt til ansigt.	<p>I 2020/21 har vores vanlige deltagelse i udvalgte messe, ikke være mulig pga. COVID-19-pandemien.</p> <p>Det er dog 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, når vi er på messer, 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 ligeledes været reduceret pga. COVID-19-pandemien.</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 2020/21, 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 11 % og antallet af følgere på Facebook er steget med 8 %.</p> <p>Vi oplever en markant interesse og bevågenhed fra især det yngre segment som</p>

	Handlinger i 2020/21	Resultater i 2020/21
		<p>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>

Planlagte handlinger i 2021/22

1. Vi skal fortsætte intensiveringen af vores målrettede brandingstrategi, da vi står overfor behovet for ansættelse af medarbejdere med højere kompetenceniveau end tidligere. Dette gælder alle niveauer i organisationen.
2. Vi skal fortsat kommunikere i øjenhøjde med den generation af unge, som er begyndt at indtræde på arbejdsmarkedet. Da vi har gode erfaringer med de videoer af medarbejdere, som vi tidligere har produceret, vil netop dette også være en del af vores brandingstrategi i 2021/22.

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.

	Handlinger i 2020/21	Resultater i 2020/21
1	Vi har i perioden igen oplevet stor travlhed omkring rekruttering af nye medarbejdere. Niveauet for rekruttering af elever/lærlinge er fastholdt.	Vi er endnu engang lykkedes med at rekruttere de medarbejderressourcer, som vi har haft behov for. Men vi mærker, at det bliver en større udfordring fremover.
2	Rekrutteringsprocesserne for ansættelse af såvel timelønnede som funktionærer/ledere håndteres nu i et digitalt HR-rekrutteringssystem.	Hele rekrutteringsprocessen er nu fuldt digitaliseret. Onboarding-delen er endnu ikke digitaliseret.
3	Grundet COVID-19-pandemien har vi desværre ikke kunne afholde introduktionskurser for vores nye medarbejdere.	På trods af at vi grundet COVID-19-pandemien har måttet tilgå vores onboarding anderledes, så får vi positive tilbagemeldinger fra de nytilkomne kolleger. Vi har også haft god erfaring med at udarbejde en video med alle de nye medarbejdere, der således blev introduceret til kollegerne digitalt, når nu fysisk fremmøde rundt omkring på fabrikken var reduceret grundet COVID-19-pandemien.

Planlagte handlinger i 2021/22


1. Vi har fortsat fokus på at udarbejde et forbedret og digitaliseret onboarding-program for alle medarbejdergrupper.
2. I en erkendelse af at COVID-19-pandemien kan have haft en indflydelse på onboarding af vores nye medarbejdere, så planlægger vi i løbet af efteråret/vinteren 2021 et 1-dags onboarding-event for alle de nye medarbejdere, der er tiltrådt under COVID-19-pandemien.

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 igangsatte forandringsprocesser sikre medarbejdernes kompetenceniveau ved at udvikle og gennemføre relevant efteruddannelse for de involverede medarbejdere.

	Handlinger i 2020/21	Resultater i 2020/21
1	<p>Grundet COVID-19-pandemien er teamudvikling gennem programmet "The Five Behaviors of a Cohesive Team" reduceret.</p> <p>Vi har dog gennemført et enkelt forløb for en ledergruppe.</p>	<p>På trods af reduceret aktivitet, 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.</p>
2	<p>Vi har p.t. 12 aktive lærlinge som fortsætter ind i det nye regnskabsår.</p> <p>Der er afsluttet 9 lærlinge/elever, når regnskabsåret afsluttes.</p> <p>Vi ansætter 6 nye lærlinge pr. august 2021.</p> <p>Vi deltager i lokale og nationale uddannelsesudvalg og fungerer som skuemestre på flere uddannelser.</p>	<p>Vi er ret tilfredse med, at vi i en opgørelse fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag vedr. "pligtige" antal praktikpladser ligger 10,57 elevpoint over forventet bidrag.</p> <div style="text-align: center;">  <p>Mål for elevpoint: 5,23 Aktuelle elevpoint: 15,80 Forskel i elevpoint: 10,57</p> </div> <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.</p>
3	<p>Vi har implementeret vores rollebeskrivelser for samtlige roller i virksomheden som en del af vores ledelsessystem.</p>	<p>Vi har dermed lagt fundamentet for det videre arbejde med kompetenceudvikling og "rette person i rette rolle". Derudover opkvalificeres niveauet i vores rekrutteringsproces.</p>
4	<p>Vi afventer den endelige implementering af det valgte kompetencestyringssystem.</p>	<p>Vi har besluttet os for hvilket kompetencestyringssystem, vi ønsker at arbejde videre med.</p>

Planlagte handlinger i 2021/22

1. Vi skal have implementeret vores kompetencestyringssystem og have udarbejdet kompetenceprofiler for alle roller, så de matcher vores færdiggjorte rollebeskrivelser.
2. Vi fastholder indsatsen med lærlinge/elever på minimum samme niveau.

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 2020/21	Resultater i 2020/21
1	<p>Det rummelige arbejdsmarked.</p> <p>Vi samarbejder tæt med kommunernes jobcentre om fastholdelse og hurtigere afklaring af medarbejdernes jobsituation.</p>	<p>Som resultat af den fokuserede og hurtigt afklarende indsats, 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 2021/22

1. Vi vil udarbejde en livsfasepolitik i en erkendelse af, at der kan være forskellige behov alt efter, hvor man befinder sig i livet.
2. Vi vil implementere den læring, som vi har fået under COVID-19-pandemien, f.eks. i forhold til brugen af hjemmearbejde.

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 på 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	Det fysiske arbejds miljø 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	Det psykiske arbejds miljø/trivsel Vi arbejder med det psykiske arbejds miljø på flere måder, bl.a. via trivselsanalyser og APV.
3	Sundhed Gennem vores Sundhedsudvalg har vi sat øget fokus på sundhedsfremmende aktiviteter.

Det fysiske arbejdsmiljø/sikkerhed

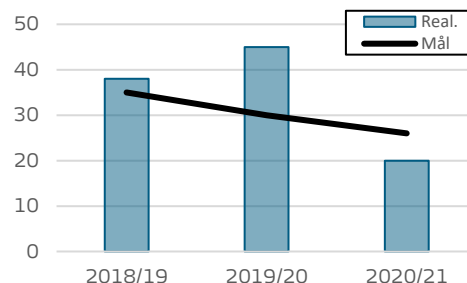
Målsætning

Vores store fokus på arbejdsmiljøet skal styrkes, og antallet af arbejdsulykker skal reduceres. Vi har i regnskabsåret 2020/21 haft som mål at reducere vores ulykkesfrekvens til max. 26 arbejdsulykker/1 mio. arbejdstimer.

I regnskabsåret 2021/22 tilstræber vi en yderligere reduktion til max. 15 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 2020/21	Resultater i 2020/21
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"> - Ved gennemgang af alle ulykker bliver der lavet en "one-pager", som kort beskriver, hvad der er sket, og hvad den korrigerende handling er. - Alle ulykker bliver gennemgået sammen med den øverste ledelse. - Der foretages sikkerhedsrunderinger sammen med eller af den øverste ledelse. - Der er udarbejdet flere sikkerhedsvideoer med forskellige temaer. 	<p>1.1 Vi har i regnskabsåret haft en betydelig nedgang i antallet af arbejdsulykker. Vi har haft en ulykkesfrekvens på 20 arbejdsulykker/1 mio. arbejdstimer mod et mål på max. 26 arbejdsulykker/1 mio. arbejdstimer. Gennem målrettede indsatser med blandt andet sikkerhedsfilm samt en dybdegående opfølgning på alle ulykker, inkl. udarbejdelsen af en "one-pager", har vi formået at reducere de alvorlige ulykker.</p> <p>1.2 Det går tilfredsstillende med vores registrering og arbejde med nærved-ulykker.</p>
2	Gennemførelse af miljø/sikkerhedsrunderinger.	<p>Vi har i perioden fortsat vores miljø-/sikkerheds-runderinger i alle afdelinger, hvilket har været med til at øge fokussen på alle niveauer. Øverste ledelse har deltaget på enkelte sikkerhedsrunderinger, med det formål at bidrage positivt til en skærpet sikkerhedskultur.</p>

Planlagte handlinger i 2021/22

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

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 2020/21	Resultater i 2020/21
1	Gennemførelse af trivselsanalysen i efteråret 2020 med efterfølgende opfølgning.	På grund af COVID-19-pandemien valgte vi at udskyde trivselsanalysen. Denne vil blive gennemført i efteråret 2021.
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 2021/22

1. Gennemførelse af trivselsanalyse i efteråret 2021 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 2020/21	Resultater i 2020/21
1	<p>Årligt tilbagevendende, sundhedsfremmende aktiviteter:</p> <p>1. Ryg- og nakkeøvelser for hjemmearbejdende funktionærer</p> <p>2. Fotokonkurrence</p>	<p>Generelt for året 2020/21 har antallet af arrangementer været væsentligt lavere end tidligere år. Dette hovedsageligt begrundet i COVID-19-pandemien. 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. I starten af året 2021 arbejdede størstedelen af vores funktionærer hjemmefra, hvor man måske ikke sidder så godt som på kontoret, hvilket kan medføre ømme muskler og led i især ryg og nakke. Sundhedsudvalget fik derfor vores faste fysioterapeut til at udarbejde korte videosekvenser med øvelser, der dagligt i januar måned blev udsendt til alle funktionærer. Videoerne blev vel modtaget blandt de hjemmearbejdende funktionærer, der har været glade for de forskellige øvelser. Efterfølgende er der blevet sørget for at videoerne også fremadrettet vil kunne tilgås.</p> <p>2. I februar måned blev der lavet en fotokonkurrence, hvor man blev opfordret til en daglig gåtur, hvor man så kunne tage et billede undervejs inden for bestemte temaer. Dette blev også vel modtaget, og både hjemmearbejdende medarbejdere og medarbejdere, der var mødt fysisk på arbejde, havde mulighed for at deltage.</p>

	Handlinger i 2020/21	Resultater i 2020/21
2	<p>Som en naturlig del af firmaets sundhedsarbejde opfordrer virksomhedens idrætsforeninger til et aktivt fritidsliv og deltagelse i firmarelaterede arrangementer.</p> <p>Aktiviteterne omhandler:</p> <ul style="list-style-type: none"> / Løb: Eventyrløbet, DHL-stafetten / Cykling: "Vi Cykler Til Arbejde"-kampagnen, "Coast to Coast" (internt arrangement) / Bowling: Firmabowling / Fiskeri: Flere årlige ture / Firmagolf 	<p>På lige netop disse områder er vi igen hårdt ramt af COVID-19-pandemien, 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.</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 2021/22

1. Gennem Ib Andresen Industris Idrætsforening og Sundhedsudvalg fortsætter vi med at gennemføre forskellige sundhedsfremmende aktiviteter, som fx oplysningskampagner, skridttællerkonkurrencer, ryg-/nakke-/skulderhold, yoga, spinning, floor ball, foredrag/vejledning om sund levevis og skolekøkkenaftener.

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 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.

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.

Vi har følgende målsætninger for vores reduktion af CO₂-udledningen pr. tons bearbejdet stål:

- På kort sigt:
5-10 % reduktion hvert år i forhold til reference året 2019
- På lang sigt:
Reducere CO₂-udledningen med 30 % i 2025 i forhold til 2019
Reducere CO₂-udledningen med 90 % i 2030 i forhold til 2019

Nøgletal og fremgang for kg CO₂/tons bearbejdet stål

Fremgangen skyldes to ting. For det første begyndte vi i marts 2020 at klimakompensere vores trucks og lastbil (cirka 4 %). For det andet er det danske el blevet grønnere (cirka 6 %), og vi har elektrificeret de fleste af vores trucks.

IAI	kg CO ₂ /tons bearbejdet stål
2019	4,5
2020	4,1
Forbedring	9,5 %

	Handlinger i 2020/21	Resultater i 2020/21
1	Grundvandsbeskyttelse Projektet med renovering af vores gamle truckvaskeplads er sat i gang.	Projektet er endnu ikke afsluttet, men forventes færdiggjort i slutningen af 2021.
2	Energioptimering og CO₂ reduktion Vi har fortsat arbejdet med at reducere vores energiforbrug, således at unødigt energiforbrug minimeres mest muligt. Fokuset er på nedbringelse af vores elforbrug og reduktion af vores CO ₂ -udledning. Formålet er energibesparelse og reduktion af klimapåvirkning.	Elektrificering af trucks Alle de trucks, som kan elektrificeres, er blevet elektrificeret. Tilbage er kun 3 trucks, som ikke kunne elektrificeres grundet deres størrelser, og en lastbil, som kører i pendulfart fra Nyborg til Langeskov. GTL-fuel Til de tre trucks og ene lastbil, som ikke kunne konverteres til el, har vi indgået en aftale, der sikrer os et brændstof (GTL), som brænder renere, hvilket giver mindre forurening til luften i lokalmiljøet og en lavere udledning af CO ₂ (ca. 20 %). Den resterende CO ₂ -udledning bliver kompenseret gennem træplantning. LED I løbet af det forgangne år har vi udskiftet til LED-lys i flere af vores haller
3	Indførelse af KPI'er på miljøområdet	Vi er endnu ikke fuldt i mål med indførelsen af KPI'erne indenfor miljøområdet, men disse forventes indført i det tidlige efterår 2021.
4	Den miljøbevidste medarbejder	Vi har i regnskabsåret arbejdet med at gøre vores medarbejdere mere miljøbevidste. Dette er bl.a. sket gennem vores introduktionskurser, hvor vores nye medarbejdere deltager. Flere af introduktionskurserne har dog været udskudt grundet COVID-19-pandemien. Dette vil blive indhentet i 2021/22. Derudover indgår miljø som en del af vores auditfokus i forbindelse med systemaudits samt miljø- og sikkerhedsrunderinger.
5	Reduktion af miljø- og klimapåvirkning gennem større genbrug af vores affald 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 2020/21 arbejde med at nedbringe den brændbare del af vores affald.	Det er desværre ikke lykkedes os at komme i mål med det konkrete projekt i 2020/21. Den brændbare del af vores affald er steget fra 0,79 kg/tons bearbejdet stål til 1,02 kg/tons bearbejdet stål.

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. Energioptimering 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 CO₂-udledning. Formålet er energibesparelse og reduktion af klimapåvirkning.

3. Reduktion af brændbart affald

I samarbejde med vores modtager af affald vil vi gennem bedre sortering og øget samarbejde med de leverandører der leverer emballage til os, reducere det affald, der ender som brændbart.

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 2021/22 vil vi bl.a. gennemføre en energikampagne, hvor fokus vil være på adfærd og energibevidsthed.