

Corporate Social Responsibility

Samfundsansvar hos Ib Andresen Industri A/S



**IB ANDRESEN
INDUSTRI**

STEEL SHAPED FOR GREAT IDEAS

2021/22

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
1. Det fysiske arbejdsmiljø/sikkerhed	23
2. Det psykiske arbejdsmiljø/trivsel	24
3. 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 2021/22 for Ib Andresen Industri A/S.

August 2022

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. 550.000 tons stål årligt. 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.

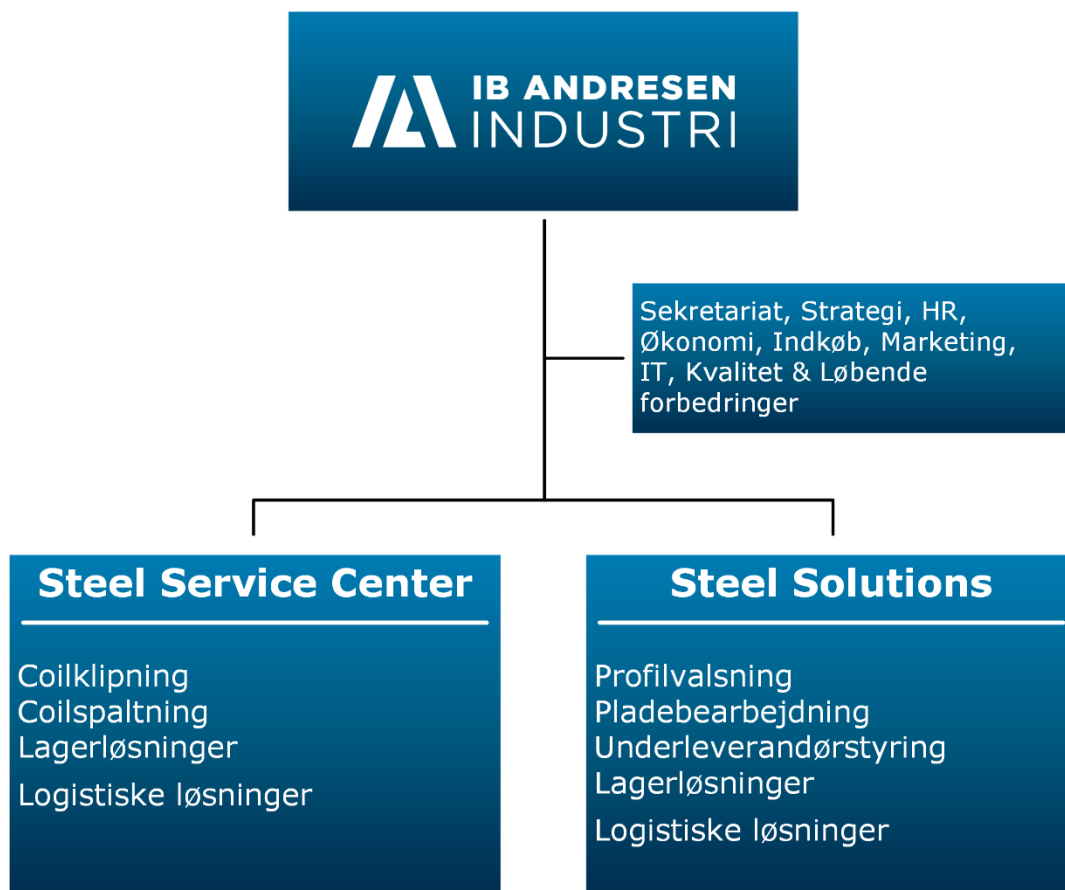
Ib Andresen Industris arbejdspladser skal fortsat være attraktive, så vi tiltrækker medarbejdere med stor kompetence og virkelyst."

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.

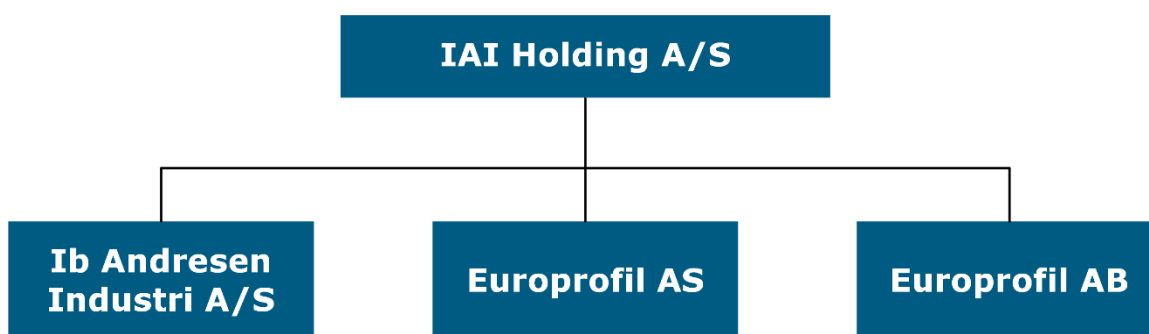
Vi søger gennem aktiv deltagelse i kundernes produktudvikling at bidrage til disses konkurrenceevne, og fremstiller således udelukkende emner i henhold til kundernes specifikationer.

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 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 inden for indsatsområderne "Forretningsforbindelser", "Medarbejdere og social ansvarlighed" samt "Arbejds miljø".

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 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 social 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 samt 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 2021/22	Resultater i 2021/22
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.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Målet vedr. selskabets generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er endnu ikke nået. På nuværende tidspunkt er der 5 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i selskabets bestyrelse, 1 kvinde og 4 mænd. Der har i årets løb ikke været anledning til ændringer i bestyrelsens sammensætning af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. 2. Kvindelige ledere udgjorde i 2021/22 15 % af virksomhedens ledere på øvrige ledelsesniveauer. På de to niveauer under øverste ledelseslag udgør andelen af kvinder 21 % og i direktionen alene udgør andelen af kvinder 33% 3. Kvinder udgør i dag 11 % af virksomhedens medarbejdere og ca. 1/5 af kvinderne er ansat i timelønsområdet.

Planlagte handlinger i 2022/23

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 2021/22		Resultater i 2021/22
1	Information og træning af nøglemedarbejdere, primært i salg og indkøb, i vores politik omkring anti-korruption.	<ol style="list-style-type: none"> Vi har hos Ib Andresen Industri i 2021/22 ikke haft sager/aktiviteter, hvor korruption og økonomisk udnyttelse har været en bestanddel. 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. Vi har dog fortsat et efterslæb i forbindelse med introduktionskurserne grundet COVID-19-pandemien. Dette vil blive indhentet i 2022/23.
2	Etablering af whistleblowerordning pr. 31/12-2021	Whistleblowerordningen er blevet etableret planmæssigt. Der har siden etableringen ikke været foretaget indberetninger til ordningen.

Planlagte handlinger i 2022/23

- 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 klima- og miljøpolitik.

Handlinger i 2021/22		Resultater i 2021/22
1	Færdiggørelse af retningslinjer/procedurer for håndtering af leverandørers Code of Conduct med henblik på, at denne kan accepteres, såfremt, der er overensstemmelse med Ib Andresen Industris Code of Conduct.	Procedurer er udarbejdet.
2	Fortsat implementering af Code of Conduct hos alle top-30 leverandører efter nye retningslinjer (pkt. 1.).	Der er jf. proceduren implementeret Code of Conducts for top-30 leverandører.
3	Internt skabe synlighed omkring, hvilke leverandører, der er godkendte jf. IAI's Code of Conduct samt ISO14001 og/eller en miljøpolitik.	Der arbejdes fortsat på at skabe synlighed internt i organisationen for, hvilke leverandører, der er godkendte jf. Code of Conduct samt om leverandøren har ISO14001 og/eller en miljøpolitik.
4	Gennemførelse af en årlig evaluering af top-30 leverandører, målt på omsætning, for at tilsikre en opdateret Code of Conduct hos nytilkomne top-30 leverandører.	Gennemført.
5	Øge fokus på miljødelen hos vores leverandører og herunder skabelse af mere synlighed omkring deres CO ₂ -aftryk.	Der skabes mere og mere fokus på miljødelen, men det er en løbende proces.

Planlagte handlinger 2022/23

1. Implementering af Code of Conduct hos alle top-60 leverandører i henhold til beskrevne retningslinjer.
2. Fortsat skabe synlighed internt omkring, hvilke leverandører, der er godkendte jf. IAI's Code of Conduct samt ISO14001 og/eller en miljøpolitik.
3. Gennemførelse af en årlig evaluering af top-60 leverandører, målt på omsætning, for at sikre en opdateret Code of Conduct hos nytilkomne top-60 leverandører.
4. Fortsat øget 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 2021/22		Resultater i 2021/22
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. Vi har dog fortsat et efterslæb i forbindelse med introduktionskurserne grundet COVID-19-pandemien. Dette vil blive indhentet i 2022/23.

Planlagte handlinger 2022/23

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 det 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 om 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

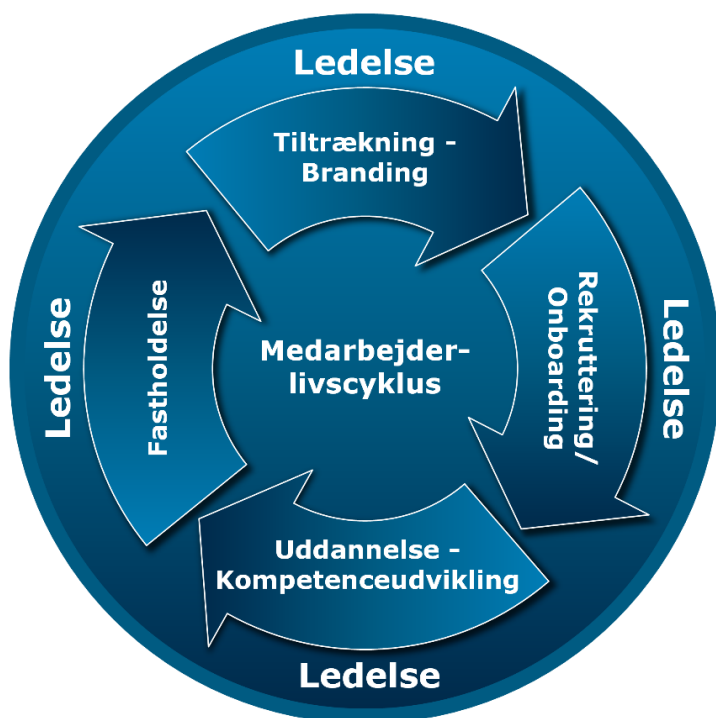
Udover vores målsætning om at være en moderne og attraktiv arbejdsplads for vores egne medarbejdere, er det desuden Ib Andresen Industris målsætning at være en socialt ansvarlig virksomhed, der samarbejder positivt med myndigheder og organisationer om medmenneskelige forhold.

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

Sådan arbejder vi med social ansvarlighed

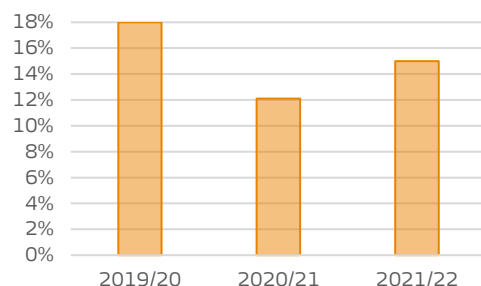
Ib Andresen Industri vil så vidt muligt finde egnede metoder til at fastholde vores medarbejdere længst muligt og samarbejder gerne med offentlige myndigheder, der arbejder på at bringe andre borgere videre i arbejdslivet gennem deltagelse i fx "det rummelige arbejdsmarked", som vært for arbejdsprøvning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

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



Medarbejderlivscyklussen hos Ib Andesen Industri.

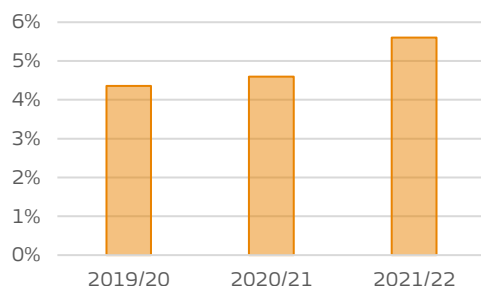
Medarbejderomsætning - Nøgletal



Note

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

Sygefravær - Nøgletal



Note

$$\text{Sygefravær [\%]} = \frac{\text{Sygetimer}}{\text{Normtid}} \times 100$$

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 2021/22	Resultater i 2021/22
1	Vi har i 2021/22 genoptaget det fysiske samarbejde med uddannelsesinstitutionerne, og er dermed vendt tilbage til næsten normale tilstande, hvor COVID-19-pandemien ikke har generet samarbejdet ret meget i perioden.	<p>Vi modtager løbende ansøgninger om lærepladser, praktikker og projektforspørgsler. Vi kan se en tendens til at specielle uddannelsesretninger er overrepræsenteret, så vi kan ikke imødekomme alle, men må selektere grundigt.</p> <p>Vi ønsker 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>
2	Fortsat deltagelse i udvalgte messer - dels for at brande virksomhedens navn samt at møde mulige kandidater ansigt til ansigt.	<p>I 2021/22 har vi igen været på uddannelsesmesser på SDU, UCL og Handelsgymnasier for at brande virksomheden.</p> <p>Besøg på erhvervsskolerne er trappet op inden for de uddannelsesretninger, som vi har brug for. Det har givet gode resultater ift. at kunne rekruttere kompetente lærlinge – finde de bedste først! Det har resulteret i etablering af fire lærlingeforhold i perioden.</p> <p>Vi oplever, at de studerende har et stort ønske om at komme i kontakt med virksomhederne tidligere og tidligere i deres uddannelsesforløb. Og vi kan se, at flere får dels praktikker dels regulære ansættelser tidligere i deres uddannelsesforløb.</p> <p>Vi mærker, at konkurrencen om de attraktive studerende er tiltaget voldsomt.</p> <p>Vi har ikke nået vores ønske om at modtage besøg af klasser fra de mest relevante uddannelsesretninger.</p>

	Handlinger i 2021/22	Resultater i 2021/22
3	Vi har fortsat vores arbejde med optimering af vores brug af sociale medier til tiltrækning af mulige kandidater.	<p>Den enorme konkurrence på jobmarkedet har betydet, at vi trods bred, hyppig og mangfoldig eksponering via sociale medier, annoncering i lokalblade og aviser, via Jobcentre, Fagforeninger, Åbent hus-dage, ikke har kunnet efterkomme behovet for arbejdskraft i den hastighed vi har ønsket det.</p> <p>Antallet af følgere på LinkedIn er steget med 7,8 % svarende til samlet 3.638 følgere.</p> <p>Antallet af følgere på Facebook har vist en vækst på 9,4 %.</p>

Planlagte handlinger i 2022/23

1. Vi skal fortsætte intensiveringen af vores målrettede brandingstrategi, da vi står over for behovet for ansættelse af medarbejdere med højere kompetenceniveau end tidligere. Dette gælder alle niveauer i organisationen.
2. Vi skal i forhold til det ophedede jobmarked i kampen om de gode medarbejdere søge flere forskelligartede veje til at sikre fortsat tilgang af kompetent arbejdskraft.
3. 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 fortsat være en del af vores brandingstrategi i 2022/23.

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 2021/22	Resultater i 2021/22
1	<p>Vi har haft et ekstremt turbulent år med rigtig mange rekrutteringer inden for alle områder – timelønnede og funktionærer.</p> <p>I perioder har det ikke været muligt at finde egnede kandidater til de ledige stillinger.</p> <p>Niveauet for rekruttering af elever/lærlinge er fastholdt.</p>	<p>Vi har igennem regnskabsåret haft udfordringer med at besætte de successivt opståede ledige stillinger, som vi har haft opslået, i den hastighed som vi har ønsket.</p> <p>Generelt er vi som andre virksomheder blevet presset af kampen om arbejdskraften. På trods af det, har vi haft et år med mange ansættelser, i et omfang, der har presset de kollegaer, der har stået for introduktion, oplæring mv.</p> <p>Inden for it, automation og el-teknik er det lykkedes at skaffe lærlinge, men industrioperatører har vi haft udfordringer med at finde egnede kandidater til. Derfor har vi kun opfyldt halvdelen af det forventede behov</p>
2	<p>Rekrutteringsprocesserne for ansættelse af såvel timelønnede som funktionærer/ledere håndteres nu i et digitalt HR-rekrutteringssystem.</p> <p>Grundet det ekstraordinære behov for medarbejdere har vi tilpasset rekrutteringsprocessen, så vi har kunnet få flere igennem.</p> <p>Ud over de traditionelle rekrutteringskanaler, så er vi i år indgået i et samarbejde omkring integration af flygtninge fra to kommuner.</p>	<p>Hele rekrutteringsprocessen er nu fuldt digitaliseret. Med smidiggørelse af rekrutteringsprocessen lykkedes det os at ansætte 179 medarbejdere i perioden.</p> <p>Onboarding-delen er delvis digitaliseret. Og der har været afholdt ét kursusforløb for funktionærer i forhold til introduktion til supportfunktionerne.</p> <p>Vi fik etableret praktikpladser for 4 flygtninge og har i dag fastansat de 2 af praktikanterne.</p>
3	<p>Afholdelse af koncern introduktionskurser.</p>	<p>I første halvdel af regnskabsåret var vi fortsat forhindret i at afholde fysiske koncern introduktionskurser, grundet COVID-19-pandemien. Da vi samtidig har fået mange nye medarbejdere, har vi nu et efterslæb, som vi skal have indhentet.</p> <p>På trods af det, får vi generelt positive tilbagemeldinger på hele vores rekrutterings- og onboardingproces, når vi holder 3 måneders opfølgningssamtaler.</p>

Planlagte handlinger i 2022/23


- Vi har fortsat fokus på at udarbejde et forbedret og digitaliseret onboarding-program for alle medarbejdergrupper.
- I 2022/23 påtænker vi at afvikle såvel fysiske som digitale introduktionskurser for alle nyansatte, så vi får indhentet efterslæbet fra 2021/22.

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 2021/22	Resultater i 2021/22						
1	<p>Den ekstraordinært store tilgang af nye kolleger har gjort, at vi har haft stærk fokus på sidemandsoplæring for at kunne afvikle produktionen.</p> <p>Der har været afholdt alle lovpligtige kurser / uddannelser og relevant videreuddannelse.</p> <p>Derudover arbejde vi fortsat videre med vores teamudviklingsforløb.</p>	<p>Sidemandsoplæringen kører tilfredsstillende, men de erfarne kolleger er presset af den store tilgang af nye kolleger.</p> <p>På trods af den store tilgang, så har det været muligt at afholde enkelte workshops med vores 5 Behaviors projekt samt mindre kompetenceudviklingsforløb med fokus på faglig opkvalificering for såvel timelønnede som funktionærer.</p>						
2	<p>Vi har p.t. 17 aktive lærlinge som fortsætter ind i det nye regnskabsår.</p> <p>Der er afsluttet 6 lærlinge/elever, når regnskabsåret afsluttes.</p> <p>Vi ansætter 3 nye lærlinge pr. august 2022.</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 12,51 elevpoint over forventet bidrag.</p>  <table border="1"> <tr> <td>Mål for elevpoint: 5,37</td> <td>5,37</td> </tr> <tr> <td>Aktuelle elevpoint: 17,88</td> <td>17,88</td> </tr> <tr> <td>Forskel i elevpoint: 12,51</td> <td>12,51</td> </tr> </table> <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>	Mål for elevpoint: 5,37	5,37	Aktuelle elevpoint: 17,88	17,88	Forskel i elevpoint: 12,51	12,51
Mål for elevpoint: 5,37	5,37							
Aktuelle elevpoint: 17,88	17,88							
Forskel i elevpoint: 12,51	12,51							
3	<p>I forbindelse med implementering af nyt ERP-system, så implementerer vi nyt HR-system til håndtering af kompetencer i produktionen.</p>	<p>Implementeringstakten for ERP-projektet definerer takten for HR-systemets implementering.</p>						

Planlagte handlinger i 2022/23

1. Vi skal have implementeret vores kompetencestyringssystem (del af ERP-projekt) 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 2021/22	Resultater i 2021/22
1	<p>Det rummelige arbejdsmarked.</p> <p>Vi samarbejder tæt med kommunernes jobcentre om fastholdelse og hurtigere afklaring af medarbejdernes jobsituation.</p> <p>Vi oplever en fortsat stigning i antallet af situationer, hvor vi skal i dialog om mulig fastholdelse af medarbejdere.</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>
3	<p>Vi har i perioden, haft en stor del hjemmearbejde grundet COVID-19-pandemien, for medarbejdere, der har haft mulighed for det ift. deres opgaver og/eller behov for tilstedeværelse.</p>	<p>Hjemmearbejdet har betydet afvikling af opgaver på tilfredsstillende vis og tilgodeser derfor både medarbejder og virksomhed, da den også giver mulighed for en fleksibilitet visa versa.</p>

Planlagte handlinger i 2022/23

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 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.

1. Det fysiske arbejdsmiljø/sikkerhed

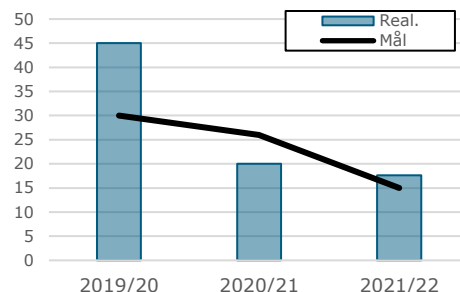
Målsætning

Vores store fokus på arbejdsmiljøet skal styrkes, og antallet af arbejdsulykker skal reduceres. Vi har i regnskabsåret 2021/22 haft som mål at reducere vores ulykkesfrekvens til max. 15 arbejdsulykker/1 mio. arbejdstimer.

I regnskabsåret 2022/23 tilstræber vi en yderligere reduktion til max. 10 arbejdsulykker/1 mio. arbejdstimer.

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

Ulykkesfrekvens - Nøgletal



Note

Ulykkes-
frekvens = $\frac{\text{Antal arbejdsulykker}}{\text{Total antal arbejdstimer}} \times 1.000.000$
 Ulykkesfrekvensen måles som antal arbejdsulykker pr. 1 mio. arbejdstimer.

	Handlinger i 2021/22	Resultater i 2021/22
1	<p>Vi gennemfører systematisk registrering af nærvæd-ulykker og observationer. Derudover følges der aktivt op på årsagerne til de arbejdsulykker, vi har haft, så vi kan foretage korrigerende handlinger.</p> <p>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 I regnskabsåret har vi opnået den laveste ulykkesfrekvens de seneste 4 år.</p> <p>Vi har i regnskabsåret haft en ulykkesfrekvens på 18 arbejdsulykker/1 mio. arbejdstimer mod et mål på max. 15 arbejdsulykker/1 mio. arbejdstimer.</p> <p>1.2 Der har i regnskabsåret været et øget fokus på registrering og løsning af nærvæd-ulykker.</p>
2	Gennemførelse af miljø/sikkerhedsrunderinger.	<p>Vi har i perioden fortsat vores miljø-/sikkerhedsrunderinger i alle afdelinger, hvilket har været med til at øge fokuset på alle niveauer.</p> <p>Øverste ledelse har deltaget på enkelte sikkerhedsrunderinger med det formål at bidrage positivt til en skærpet sikkerhedskultur.</p>

Planlagte handlinger i 2022/23

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, så 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.
3. Vi igangsætter et tiltag under navnet "Safe Talk". Dette afløser sikkerheds-runderingerne på øverste ledelsesniveau, og målet er at skabe fokus på alle aspekter omkring arbejdsmiljø, hvor dialogen skal være den bærende del.

2. 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 2021/22	Resultater i 2021/22
1	Gennemførelse af trivselsanalysen i efteråret 2021 med efterfølgende opfølgning.	Vi gennemførte i efteråret 2021 trivselsanalysen, som planlagt. Efterfølgende er der blevet arbejdet med at følge op på målingen, og der er igangsat tiltag til forbedring af trivslen. Dette både på et overordnet niveau og lokalt i afdelingerne.
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 2022/23

1. Fortsætte arbejdet med de igangsatte trivselsinitiativer.
2. Vi vil fortsat fokusere på udbredelsen af kendskabet til stresssymptomer/-afhjælpning.

3. 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 2021/22	Resultater i 2021/22
1	<p>Sundhedsfremmende aktiviteter fra Sundhedsudvalget i løbet af året:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Padel tennis 2. Skridttællerkonkurrencer 3. Floorball 4. Yoga 5. Løbetur med kolleger 	<p>1. Som et nyt tiltag tilbød vi instruktionstime i padel tennis hos den lokale tennisklub og mulighed for efterfølgende at booke padelbaner sammen med kolleger. Der var god opbakning til instruktionstimen, men det er få, der har benyttet sig af muligheden for at booke baner. Vi vil i 2022/23 se, om tiltaget kan få større tilslutning, og har allerede sikret endnu en instruktionstime til formålet.</p> <p>2. I september 2021 og april/maj 2022 tilbød vi deltagelse i Dansk Firmaidræts Skridttællerkonkurrence, der løber over 14 dage. Dette tiltag har traditionelt størst tilslutning blandt de udbudte arrangementer (med ca. 40-50 deltagere hver gang), og det har den fordel, at aktiviteten kan gøres "sammen, eller hver for sig", også i Covid-19-tider. Et af IAI-holdene vandt endda 1. præmien i Dansk Firmaidræts konkurrence for alle tilmeldte hold. Vi vil fortsat tilbyde deltagelse i Skridttællerkonkurrencer.</p> <p>3. I efteråret 2021 udbød vi floorball en gang om måneden i den lokale idrætshal. Første gang var der god tilslutning, men herefter dalede interessen, og arrangementet blev aflyst.</p> <p>4. Vi har tidligere udbudt nakke-/skulder-/ryghold, og som et alternativ til dette tilbød vi yogaundervisning i IAI 3 gange med en måneds mellemrum. Første gang var der stor tilslutning, herefter faldende tilslutning.</p> <p>5. I maj måned tilbød vi en fælles intern løbetræning som opvarmning til Eventyrløbet med 2 løberuter og 1 gåroute. Grundet manglende tilslutning blev arrangementet aflyst.</p> <p>Generelt for året 2021/22 har antallet af arrangementer været lavere end "før Covid-19". Dette hovedsageligt begrundet i Covid-19-pandemien, hvor vi har efterlevet sundhedsmyndighedernes anbefalinger. Det har betydet, at skolekøkkenaftener, foredrag og</p>

	Handlinger i 2021/22	Resultater i 2021/22
		<p>sportsarrangementer ikke har kunnet gennemføres i samme omfang som tidligere. Da Covid-19-restriktionerne blev ophævet, oplevede vi, at der ikke var samme tilslutning som tidligere til arrangementerne. Vi vil i Sundhedsudvalget kigge ind i, hvad der er grunden til den manglende tilslutning – ændrede vaner i Covid-19-tiden, anden prioritering ift. tiltag i firmaregi, travlhed eller noget helt fjerde.</p>
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 / Bowling: Firmabowling / Fiskeri: Flere årlige ture / Firmagolf <p>Vi oplever generelt, at det sociale samvær styrker sammenholdet i hverdagen og er relationsskabende på tværs af organisationen.</p>

Planlagte handlinger i 2022/2023

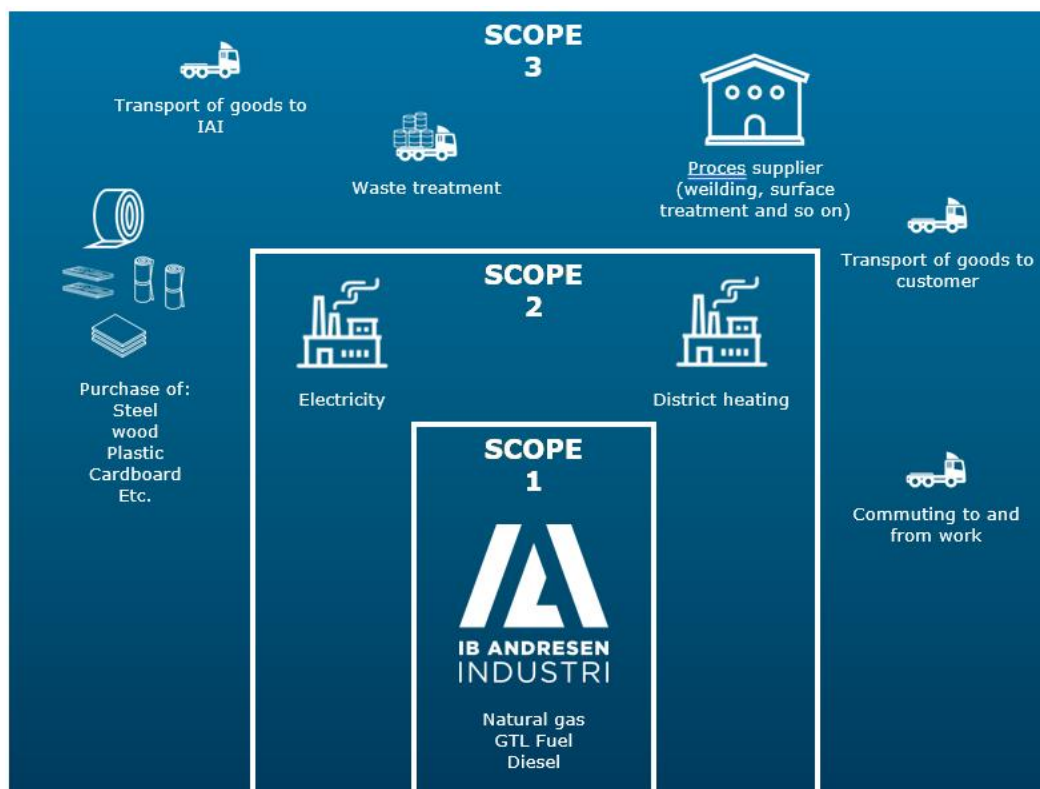
1. Gennem Ib Andresen Industris Idrætsforening og Sundhedsudvalg fortsætter vi med at gennemføre forskellige sundhedsfremmende aktiviteter, som fx oplysningskampagner, skridttællerkonkurrencer, ryg-/nakke-/skulderhold, yoga, spinning, floorball, padel tennis, foredrag/vejledning om sund levevis og skolekøkkenaftener. Vi håber, at introduktionen til forskellige sociale og sportslige aktiviteter kan give inspiration til et sundt og aktivt liv.

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.



Ib Andresen Industri benytter opgørelsesmetoden defineret i Greenhouse Gas-protokollen - Corporate Accounting and Reporting Standard.

GHG-protokollen opdeler alle udledninger i tre scopes:

- / **Scope 1** er direkte udledninger forbundet med afbrænding til energi- eller transportformål.
- / **Scope 2** er indirekte udledninger forbundet med energiforbrug (el og fjernvarme).
- / **Scope 3** er indirekte udledninger forbundet med indkøb af f.eks. produkter, materialer, transport- og serviceydelser.

Den samlede udledning vil være summen af scope 1, 2 og 3. Ovenover ses en illustration af, hvad der for IAI indgår i de forskellige scopes.

Målsætning: CO₂ reduktion scope 1 og 2

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 (Scope 1 og 2):

- / På kort sigt:
5-10 % reduktion hvert år i forhold til reference året 2018
- / På lang sigt:
Reducere CO₂-udledningen med 30 % i 2025 i forhold til 2018
Reducere CO₂-udledningen med 95 % i 2030 i forhold til 2018

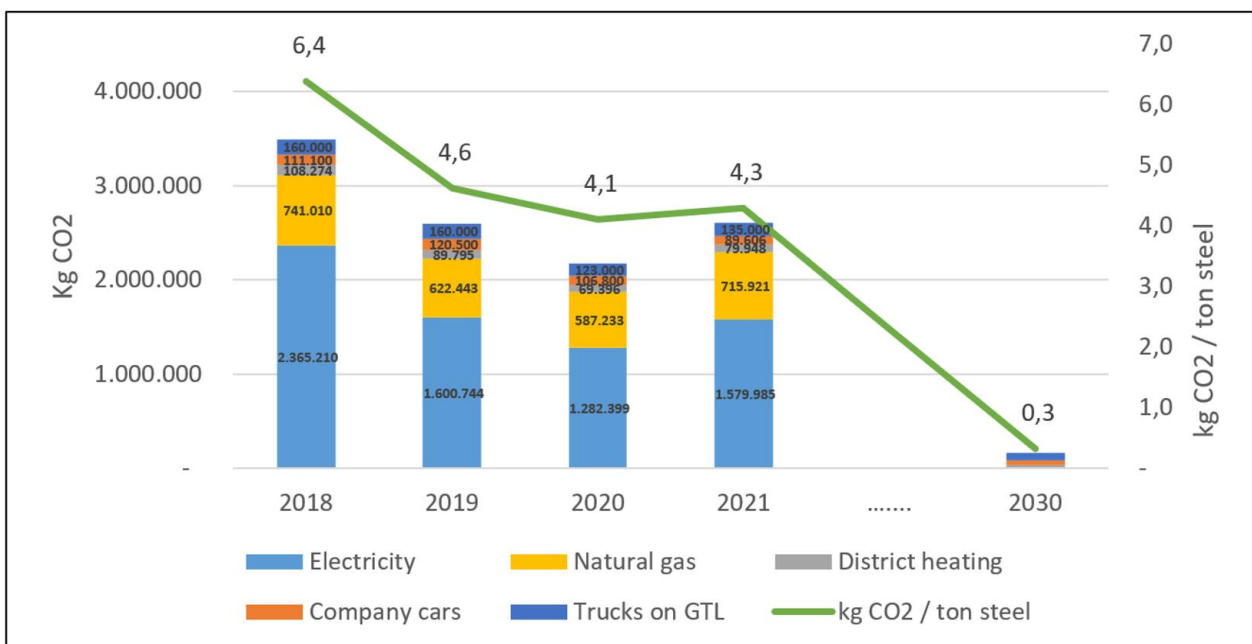
Total CO₂ udledning fra scope 1 og 2 og nøgletal for kg CO₂/tons bearbejdet stål

I nedenstående graf ses udviklingen af IAI's CO₂-udledning.

Fremgangen fra 2018 til 2020 skyldes især to ting. For det første har vi energioptimeret flere processor, blandt andet udskiftning af vores trucks til el truck og nogle af vores naturgasfyr til varmepumper, for det andet er det danske el blevet grønnere (ca. 30 % lavere udledning per kWh).

Stigningen fra 2020 til 2021 skyldes en øget produktion og at en kWh i det danske elnet udledte ca. 14 % mere CO₂e. Men alt i alt, er der sket en reduktion af CO₂e udledningen per ton stål bearbejdet på ca. 33 % i forhold til 2018, hvilket opfylder vores delmål om en reduktion på 30 % senest i 2025.

Dette er fantastisk, men vi fortsætter arbejdet om at nå en reduktion på 95 % i år 2030.



Tallene i grafen oven for er udregnet ud fra vores forbrug (faktura) holdt op imod CO₂-udledningen fra den pågældende energiform:

- / For **elektricitet** er Energinets udregning af CO₂-udledningen på timebasis brugt (<https://din-deklaration.eloprindelse.dk/>).
- / For **naturgas** er 237 kg CO₂ per MWh brugt.
- / For **fjernvarme** er varedeklarationen fra Kerteminde Forsyning brugt.

- / For vores **firmabiler** får vi en opgørelse over CO₂-udledningen fra vores udbyder hvert år.
- / For **GTL brændstof** til vores trucks, får vi også en opgørelse over CO₂-udledningen fra vores leverandør hvert år.

Ib Andresen Industris samlede udledning fra scope 1 og 2 bliver delt ud på den samlede mængde producerede emner i samme periode, for at opnå nøgletallet/intensitetstallet kg CO₂/ton stål.

Målsætning CO₂ reduktion scope 3

En af de store CO₂-udledere i vores scope 3 er stål. Her har vores søsterselskab taget et stort skridt i retning af en grønnere værdikæde. De har nemlig bestilt deres første ordre af stål med et ca. 70 % lavere CO₂e aftryk, hvilket svarer til en reduktion på 1.400 kg CO₂e per ton stål. Det er forhåbentligt den første ud af mange ordrer på stål med et reduceret CO₂-aftryk. Vores målsætninger er:

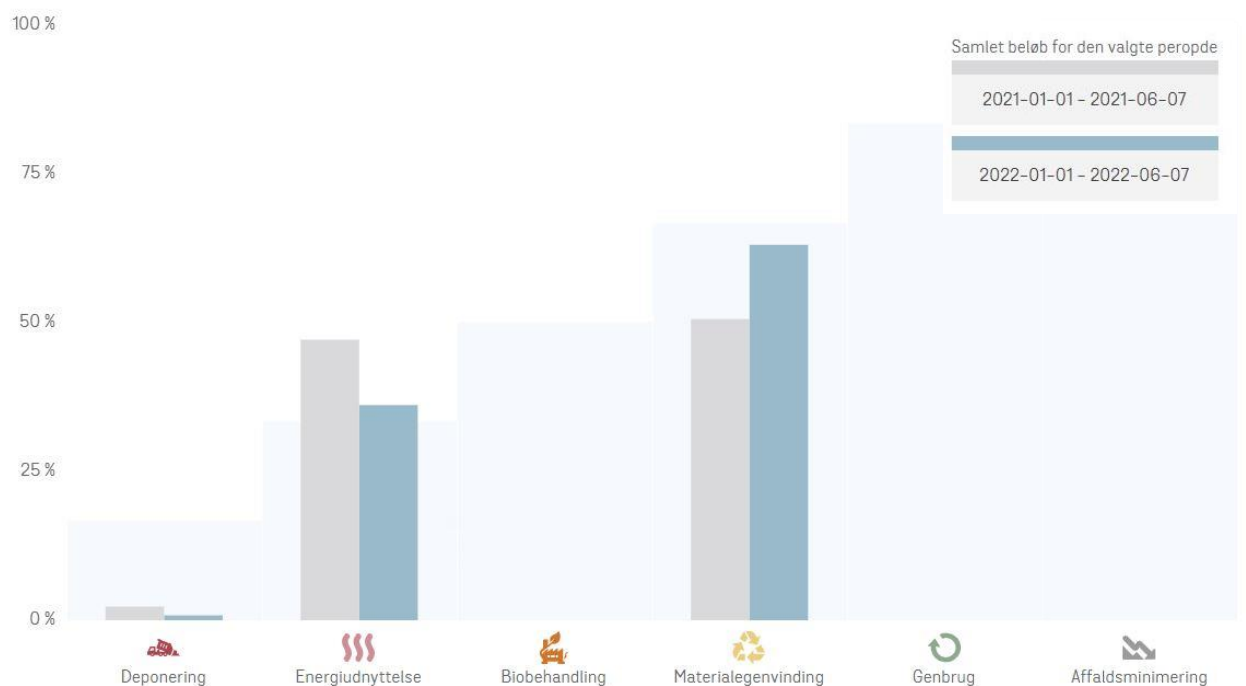
- / **Minimum 20 %** af kunderne skal i år 2025 vælge stålløsninger med et markant reduceret CO₂-aftryk.
- / **Minimum 50 %** af kunderne skal i år 2030 vælge stålløsninger med et markant reduceret CO₂-aftryk.

Målsætning 50 % reduktion af det brændbare affald i 2025

Vores indsats med affaldstræ begynder at give gode resultater. Siden februar 2022 er vores træaffald blevet genbrugt til spånplader i stedet for at blive brændt af.

Dette har en stor effekt på miljøpåvirkningen fra vores affald. I nedenstående graf ses det at materialegevindingen fra vores affald (fratrasket stålskrot) er steget fra 50,6 % til 63 %, hvilket betyder at 63 % af vores affald (fratrasket stålskrot) nu bliver genanvendt. Samtidig er der sket et fald i deponering fra 2,3 % til 0,8 % og energiudnyttelse 47,1 % til 36,1 %.

Dette er en rigtig god udvikling mod vores mål, om at reducere den del af vores affald, som bliver til energiudnyttelse med 50 % i 2025.



Alle tal i ovenstående tabel er baseret på indsamling af data fra vores leverandør af affaldshåndtering.

	Handlinger i 2021/22	Resultater i 2021/22
1	Grundvandsbeskyttelse Projektet med renovering af vores gamle truckvaskeplads er afsluttet.	Projektet blev afsluttet i slutningen af 2021.
2	Energioptimering og CO₂ reduktion Vi har fortsat arbejdet med at reducere vores energiforbrug, så unødigt energiforbrug minimeres mest muligt. Fokusset er på nedbringelse af vores elforbrug og reduktion af vores CO ₂ -udledning. Formålet er energibesparelse og reduktion af klimapåvirkning.	Varmepumper I 5 ud af 12 produktionshaller i Langeskov med naturgasfyr er naturgasfyrene nu blevet udskiftet med varmepumper, hvilket giver en CO ₂ reduktion på ca. 200.000 kg CO ₂ . LED I løbet af det forgangne år har vi skiftet til LED-lys i flere af vores haller, og det fortsætter vi med.
3	Indførelse af KPI'er på miljøområdet	Vi har indført de KPI'er, som er beskrevet i teksten ovenover, omhandlende klimapåvirkning fra scope 1, 2, og 3 og miljø og klimapåvirkningen fra vores affald.
4	Den miljøbevidste medarbejder	Vi har i regnskabsåret arbejdet med at gøre vores medarbejdere mere miljøbevidste. Dette er bl.a. sket gennem vores nyhedsblad, intranet og introduktionskurser, hvor vores nye medarbejdere deltager. Flere af introduktionskurserne har dog været udskudt grundet COVID-19-pandemien. 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 2021/22 arbejde med at nedbringe den brændbare del af vores affald.	Som beskrevet ovenover er det lykkedes os at reducere den brændbare andel af vores affald fra 47,1 % til 36,1 %. Dette ved at sende vores træaffald til et firma, som laver det til spånplader.

Planlagte handlinger i 2022/23

1. Grundvandsbeskyttelse

Vi vil fortsætte med at beskytte jorden mod forurening fra vores produktion, som da vi gennemførte et konkret tiltag på vores egen matrikel til reduktion af vores miljøpåvirkning ved vaskepladsen. Formålet er bedre sikring imod olienedsivning.

2. Energioptimering og CO₂-reduktion

Vi fortsætter arbejdet med at reducere vores energiforbrug, så unødigt energiforbrug minimeres mest muligt. Specielt med fokus på varmepumper og LED lys.

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 igennem 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 2022/23 vil vi bl.a. gennemføre en bæredygtighedskonkurrence, hvor fokus vil være på adfærd og klimabevidsthed.