

# Corporate Social Responsibility

Samfundsansvar hos Ib Andresen Industri A/S



2016/2017

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

## IB ANDRESEN INDUSTRI

## Indhold

Forord.....	3
Idégrundlag & forretningsområder .....	4
Værdier.....	5
Forretningsetik.....	6
CSR-politik.....	9
Forretningsforbindelser, generelt .....	10
▪ Leverandører .....	11
▪ Kunder .....	12
Medarbejdere .....	13
Arbejds miljø .....	20
Omverdenen .....	27
▪ Miljø.....	27
▪ Social ansvarlighed.....	29

## 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 2016/17 for Ib Andresen Industri A/S.

August 2017

CSR-koordinator  
**Klaus Høffer Larsen**

Adm. direktør  
**Bjørn Thorsen**

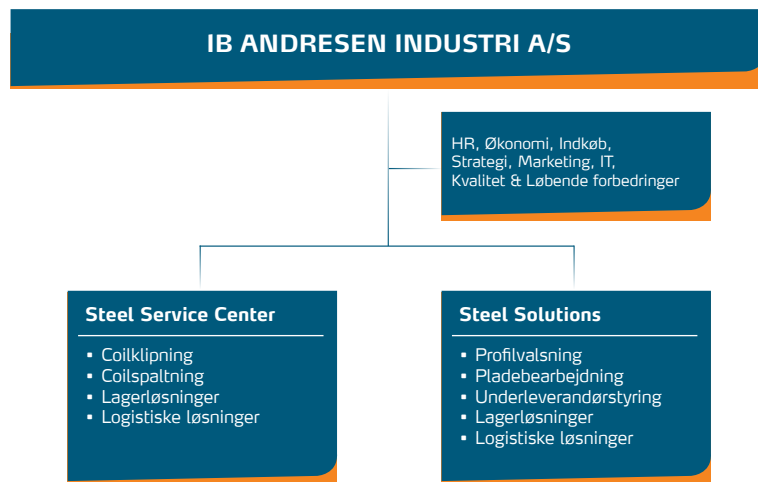


## Ib Andresen Industris idégrundlag

"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."

## 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.



### 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.



### 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.



### 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

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 bevidst om vores ansvar i forhold til de mennesker og det samfund, som vi driver forretning i.

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 antikorrupition, og tilstræber, at vores forretningspartnere gør det samme. Det afspejler sig i følgende holdninger til:

1. **Menneskerettigheder**
2. **Arbejdstagerrettigheder, herunder diversitet**
3. **Miljø, herunder klimapåvirkning**
4. **Anti-korrupition**

### 1. Menneskerettigheder

"Tillid og respekt" er én af Ib Andersen 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 Andersen Industris arbejdspladser og 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, Sundhedspolitik 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.

Vi gennemfører løbende aktiviteter til fremme af både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø samt medarbejdernes sundhed.



## 2. Arbejdstagerrettigheder, herunder diversitet

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

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

Vi understøtter diversitet i virksomhedens organisation, da diversitet medvirker til øget innovation, stærkere teamwork og forbedret problemløsning. Vi tilstræber, at mindst 1/6 af selskabets generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer vil være kvinder, senest i 2018.

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 bevidst om, at vi som produktionsvirksomhed inden for metalindustrien generelt er en mandetung virksomhed, og at det derfor er vanskeligt at opnå en 50/50 fordeling af mandlige og kvindelige ledere.

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

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

## 3. Miljø, herunder klimapåvirkning

Ib Andresen Industri er en miljø- og energibevist 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.

## 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 tilid, vores samarbejdspartnere har til os.

- **som arbejdsplads**, hvor vi føler et ansvar for at opretholde en tryk arbejdsplads med et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, hvor et højt informationsniveau, løbende udvikling og uddannelse skaber arbejdsglæde og engagement.

- **som en del af samfundet**, hvor vi føler ansvar for at reducere virksomhedens miljøbelastning af hensyn til det omgivende miljø, ligesom vi ønsker at tage et socialt medansvar i vores lokalområde.

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



# Forretningsforbindelser

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

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

## Anti-korruption

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

### Handlinger i 2016/17

### Resultater i 2016/17

1	Information og træning af nøglemedarbejdere, primært i salg og indkøb, i vores politik omkring anti-korruption.	Vi har hos Ib Andresen Industri i 2016/17 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"><li>▪ På afdelingsmøder</li><li>▪ På koncernintroduktionskursus, hvor alle nye medarbejdere deltager</li></ul>

### Planlagte handlinger i 2017/18

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



## Samhandel med kunder og leverandører

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

## Leverandører

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

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

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

### Handlinger i 2016/17

### Resultater i 2016/17

1	Udarbejdelse af retningslinjer/procedure for håndtering af leverandørers Code of Conduct, med henblik på at denne kan accepteres, såfremt at der er overensstemmelse med Ib Andresen Industris Code of Conduct.	Retningslinjer/procedurer er endnu ikke udarbejdet.  Punktet medtages igen i planlagte handlinger for 2017/18, og forventes gennemført ultimo 2017.
2	Code of Conduct implementeres hos 50 % af vores top 30 leverandører (målt på omsætning).	Implementering opstartet, men målet blev ikke nået. Problematikken er fortsat at flere leverandører ikke ønsker at underskrive Ib Andresen Industris Code of Conduct, grundet at de i forvejen har deres egen.

### Planlagte handlinger 2017/18

1	Udarbejde 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. Forventes gennemført ultimo 2017
2	Fortsat implementering af Code of Conduct hos 50 % af top 30 leverandører efter nye retningslinjer (pkt. 1.) og skabe synlighed, internt, omkring hvilke leverandører, der er godkendte.





## Kunder

### Tilpasning til det internationale fokus på CSR som konkurrenceparameter

I en tid med stigende international kontaktflade skal Ib Andersen 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.

### Markedsføring af vores CSR-indsats over for vores kunder

#### 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 2016/17

#### Resultater i 2016/17

1

Vi har fortsat arbejdet med at markedsføre vores CSR-indsats ude i markedet. Dette er hovedsageligt sket gennem eksponering via de elektroniske medier.

Vores CSR-rapport er blevet brugt som værktøj til at blive godkendt som leverandør hos flere af vores kunder.

2

Vi har internt haft fokus på vores CSR-holdninger og resultater.

Vores CSR-holdninger er blevet præsenteret for alle nye medarbejdere på vores koncernintroduktionskurser.

#### Planlagte handlinger 2017/18

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

Det er Ib Andersen 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 Andersen 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 Andersen 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.





## Nuværende fokusområder

1	<b>Tiltrækning</b> Ved at samarbejde med uddannelsesinstitutioner og videnscentre samt engagere os i besøg og foredrag ønsker vi at sikre stort kendskab til og interesse for Ib Andersen Industri som arbejdsplads.
2	<b>Rekruttering/indsusning</b> Vi vil i videst muligt omfang rekruttere nye medarbejdere gennem egne eller udvalgte medier og samtidig sikre en målrettet og effektiv indslusning.
3	<b>Uddannelse/kompetenceudvikling</b> Vi vil gennem en aktiv uddannelses- og kompetenceudviklingsindsats (internt og eksternt) løbende opgradere medarbejdernes kompetenceniveau. Ved at samarbejde med uddannelsesinstitutioner og videnscentre vil vi skabe mulighed for, at virksomheden får tilført den nyeste viden.
4	<b>Fastholdelse</b> 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).

## 1. Tiltrækning af medarbejdere

**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 Andersen Industri. Derudover ønsker vi gennem praktikanter samt opgaveskrivere i forbindelse med studieprojekter at spotte mulige medarbejderemner til kommende ansættelse.

### Handlinger i 2016/17

### Resultater i 2016/17

1	<p>I vores samarbejde med uddannelsesinstitutioner på alle niveauer af uddannelsessystemet yder vi bistand i form af praktikker, foredrag, gæsteforelæsere og arrangerer virksomhedsbesøg.</p>	<p>Søgningen til praktikophold har i perioden været stabil.</p> <p>Vi har haft Elever og praktikanter fra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Erhvervsakademi Lillebælt: Produktionsteknolog og Finansøkonom</li> <li>- Syddansk Erhvervsskole: Lager- / logistikelev</li> <li>- Syddansk Universitet: Produktionsingeniør</li> </ul> <p>Vi har stor værdi af vores samarbejde med uddannelsesinstitutionerne og får vores virksomheds navn gjort kendt blandt de studerende.</p> <p>Som et direkte output af vores samarbejde har vi fastansat 3 nyuddannede Produktionsteknologer.</p>
2	<p>I september 2016 deltog vi igen i ingeniørernes Jobtræf på Syddansk Universitet og deltog igen i Praktikplads-/ opgavemessen for ingeniørstuderende på Syddansk Universitet marts 2017.</p> <p>Som noget nyt har vi to gange deltaget i Business Brunch på Syddansk Universitet, hvor vi får mulighed for at møde forskellige studieretninger.</p> <p>Til det formål producerede vi en testimonial-video fra en af vores nyansatte akademikere.</p> <p>I perioden deltog vi desuden i Jobcentrenes Jobmesse i september 2016.</p> <p>Ud over vores aktiviteter ud af huset, så har vi en del besøgende fra især ingeniørstudiet på Syddansk Universitet men også andre foreninger og organisationer.</p>	<p>Ingeniørernes Jobtræf er stedet, hvor vi tiltrækker kandidater til praktikophold i foråret.</p> <p>Vi møder bevidste og målrettede studerende, der ser vigtigheden af tidligt i studieforløbet at orientere sig mod mulige virksomheder til projekter og praktikker. De besøger os ofte flere gange i løbet af studietiden.</p> <p>Med Business Brunch har vi nu nået andre studieretninger, som vi forventer dække behov for andre profiler fremadrettet.</p> <p>Vi synes at opleve en højere kendskabsgrad til virksomheden.</p> <p>Alene som besøgende stifter mellem 250 og 300 personer årligt bekendtskab med Ib Andersen Industri A/S</p>
3	<p>Gennem seneste regnskabsår har der i snit været to-tre opslag på LinkedIn om måneden og på Facebook har der været én-to opslag om måneden.</p> <p>Flere af disse har været stillingsannoncer.</p>	<p>Den øgede aktivitet har skabt større opmærksomhed omkring vores tilstedeværelse på LinkedIn, hvor antallet af følgere er steget med 23,8 pct. til 1.800.</p> <p>Følgere på Facebook er gået fra 0 til 292.</p>



## Planlagte handlinger i 2017/18

1

Vi fortsætter vores arbejde med optimering af vores brug af sociale medier til tiltrækning af mulige kandidater, som over det næste år vil blive styrket gennem et endnu tættere samarbejde mellem HR og Marketing. Et konkret tiltag vil være små video med medarbejdere, som fortæller om livet hos os. Det vil være en kommunikationsform, som er mere i øjenhøjde for den generation af unge, som er begyndt indtræde på arbejdsmarkedet.

## Diversitet

Generelt for vores tiltræknings- og rekrutteringsaktiviteter er, at vi som virksomhed understøtter diversitet på alle niveauer i organisationen, da diversitet medvirker til øget innovation, stærkere teamwork og forbedret problemløsning.

- Målsætning**
1. Vi tilstræber, at mindst 1/6 af selskabets generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer vil være kvinder, senest i 2018.
  2. Det er vores mål, at kvindelige ledere minimum skal udgøre 10 % af virksomhedens ledere på øvrige ledelsesniveauer.

### Handlinger i 2016/17

### Resultater i 2016/17

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.

Målet vedr. selskabets generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er endnu ikke nået.

På nuværende tidspunkt består selskabets bestyrelse af 5 medlemmer, der alle er mænd. Der er i årets løb ikke ændret i bestyrelsens sammensætning af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer.

2

Kvindelige ledere udgjorde i 2016/17 17 % af virksomhedens ledere på øvrige ledelsesniveauer.

## Planlagte handlinger i 2017/18

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.

## 2. Rekruttering / indslusning

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

### Handlinger i 2016/17

### Resultater i 2016/17

1

I 2016/17 har vi fortsat vores arbejde med at opretholde en høj standard i behandlingen af ansøgninger.

Vi håndterer fortsat alle ansøgninger i vores eget system.

Fordelen ved at bruge vores eget system er, at vi løbende får signal om mulige kandidater til givne job og derfor hurtigt kan reagere.

Ulemper er, at systemet er tidskrævende at vedligeholde.

2

Som et led i vores strategi så har vi besat flere job med interne kandidater.

Vi oplever at den interne rekruttering fungerer rigtig godt. Dels performer de internt rekrutterede medarbejdere rigtig godt, og dette samtidig med at de har mulighed for at bruge eventuelt ubenyttede kompetencer.

Den interne rekruttering betyder samtidig at der gives plads nye kræfter i de opståede ledige jobs.

3

Vi har i årets løb afholdt flere introduktionskurser for nyansatte medarbejdere.

Introduktionskurserne får stor ros fra vores nyansatte medarbejdere, og giver dem et grundigt kendskab til virksomheden, herunder organisering, de forskellige forretningsområder og deres indbyrdes sammenhæng.

Derudover har kurserne den fordel at de nyansatte medarbejdere får opbygget et netværk på kryds og tværs af virksomheden.

### Planlagte handlinger i 2017/18

1

Vi arbejder i det kommende år videre med at forbedre håndteringen af alle typer ansøgninger og undersøger muligheden for at finde et egnet IT-system, der kan medvirke til at skabe øget automatisering i forbindelse med rekrutteringsprocessen.

2

Vi arbejder i det kommende år med at forbedre vores introduktionsforløb/onboarding.

### 3. Uddannelse / kompetenceudvikling

**Målsætning** Det er vores målsætning løbende at have 5 - 10 lærlinge/elever i uddannelsesforløb i virksomheden.

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 2016/17		Resultater i 2016/17
1	Justering og tilpasning af vores MUS-system for hhv. funktionærer timelønnede.	Der er foretaget mindre justeringer af MUS-systemet, specielt på funktionærdelen.
2	Udarbejdelse af planer, der skal bidrage til at sikre, at vi løbende har eller opgraderer kvalificerede "arvtagere" til centrale jobfunktioner i virksomheden.	Processen er stadig i gang, og fortsætter i det nye regnskabsår.
3	Fortsættelse af udviklingen af vores lederes adfærdsmønstre i teams og efterfølgende blandt udvalgte medarbejderteams.	Vi har gennemført introduktion for og opfølgning på teamudviklings-programmet "The five behaviors of a cohesive team" for alle ledere og funktionærer på nær nogle ganske få.  Referencerammen for god ledelse, tværor-organisatorisk teamsamarbejde og udvikling af enkeltpersoner i teams er styrket, hvilket fremmer ønsket om øget synergi og brug af best practice i organisationen. Processen fortsætter i det nye regnskabsår.
4	Alle medarbejdere med aktuelle behov for opkvalificering, fx i forbindelse med nye kundeforhold, har fået det nødvendige kompetenceløft.  Bl.a i forbindelse med vores ISO 14001 certificering er gennemført uddannelse for alle medarbejdere.	Vi har opkvalificeret inden for alle lovpligtige kurser, certifikater, faglige områder, sprog, konstruktionsprogrammer, projektledelse mv. og det på alle niveauer af organisationen.
5	Vi uddanner fortsat inden for industrioperatører, klejnsmede, elektrikere og har lige afsluttet en datatekniker.  I perioden har vi hjulpet flere lærlinge fra andre virksomheder færdige med deres uddannelse.  Vi deltager i Lokale og Nationale Uddannelses Udvalg og fungerer som skuemestre.	Vores lærlinge præsterer rigtig flot og kommer ud med gode karakterer.  Tilfredsheden i virksomheden med lærlingene er meget stor, og vi fortsætter arbejdet.  Lærlingenes/elevernes resultater ryktes på skolerne, og vi kan registrere en øget søgning til lærlinge-/elevpladser på den baggrund.  Der er en stigning i antallet af vorksentlærlinge, som søger vores virksomhed.

#### Planlagte handlinger i 2017/18

1	Vi formoder at der, på baggrund af den gennemførte trivselsanalyse, vil vise sig behov for uddannelsesaktiviteter.
2	I forbindelse med den forestående re-certificering iht. ISO 9001 / 2015 vil der formodentligt være et behov for målrettet efteruddannelse blandt vores medarbejdere.
3	Vi vil fortsætte arbejdet med at udarbejde planer, der skal bidrage til at sikre, at vi løbende har eller opgraderer kvalificerede "arvtagere" til centrale jobfunktioner i virksomheden.
4	Vi vil fortsætte udviklingen af adfærdsmønstrene vores teams.

### 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 2016/17

#### Resultater i 2016/17

1	Det rummelige arbejdsmarked.  Med en skærpet konkurrencesituation har vi øget opmærksomheden omkring det psykiske pres, som dette udløser på vores medarbejdere.  Vi samarbejder fortsat med Jobcentre og kommuner omkring arbejdsprøvning og evt. fleksjobordning.	Vi har i perioden oplevet øget behov for hjælp fra stresscoach, men glædelig vis set gode resultater i form af tilbagevenden til jobbet.  Vi har derudover haft andre aktiviteter i gang for at fastholde medarbejdere.  Vores samarbejde med kommunerne omkring sygemeldte medarbejdere fungerer fint og har pt. 5 medarbejdere i fleksjob.
2	Vores tværororganisatoriske Seniorudvalg, der har fokus på problemstillinger, der berører ældre medarbejdere i organisationen, mødes en gang om året for at følge op på igangsatte tiltag og evt. tage initiativ til nye tiltag, når behov opstår.	Seniorudvalget har været samlet og har gennemgået resultatet af de gennemførte seniorsamtaler. Ordningen fungerer efter hensigten.  Vi har p.t. senioraftaler med 7 medarbejdere.

#### Planlagte handlinger i 2017/18

1	Seniorudvalget vil arbejde videre med eventuelle tiltag, som der i forbindelse med seniorsamtalerne viser sig at være behov for.
---	--



# Arbejds miljø

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

## Sådan arbejder vi med arbejdsmiljøet

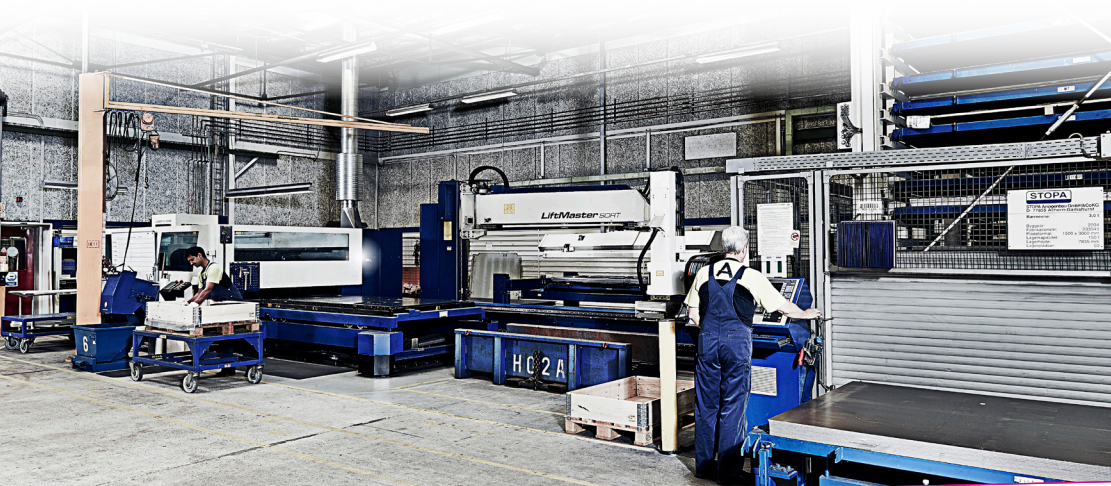
Arbejds miljøorganisationen fungerer på 2 niveauer. Et koncern-arbejds miljøudvalg som øverste niveau og de lokale arbejdsmiljøgrupper i niveauet under. Der er repræsentation fra alle skift i udvalgene.

Arbejds miljø er forankret i medarbejderstaben gennem arbejdsmiljøgrupperne, veludannede arbejdsmiljørepræsentanter og aktive arbejdsmiljøkoordinatorer.

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

## Nuværende fokusområder

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



## Det fysiske arbejdsmiljø/sikkerhed

**Målsætning** Vores store fokus på arbejdsmiljøet skal styrkes, og antallet af arbejdsulykker skal reduceres. Vi har tilstræbt i regnskabsåret 2017/18 at reducere vores ulykkesfrekvens til max. 40 arbejdsulykker / 1 mio. arbejdstimer i 2018/19 til max. 35 arbejdsulykker / 1 mio. arbejdstimer og i 2019/20 til max. 30 arbejdsulykker / 1 mio. arbejdstimer.

### Handlinger i 2016/17

1	Vi gennemfører systematisk registrering af nærværd-ulykker og observationer.  Alle har adgang til at se disse, men de behandles desuden på A-miljøgruppernes møder og meldes ud på tavlemøderne i produktionen.  Derudover følges der aktivt op på årsagerne til de arbejdsulykker vi har haft, således at vi kan foretage korrigerende handlinger.
---	---

### Resultater i 2016/17

1	Vi har haft en ulykkesfrekvens på 47 arbejdsulykker / 1 mio. arbejdstimer.  <b>1.1</b> Vi må desværre konstatere, at vi ikke har kunnet nå vores målsætning for reduktion af arbejdsulykker i 2016/17. Vi har haft en ulykkesfrekvens på 47 arbejdsulykker / 1 mio. arbejdstimer.  <b>1.2</b> Det går tilfredsstillende med vores registrering og arbejde med nærværd-ulykker.
2	Vi har valgt at udskyde den planlagte arbejdsmiljøcertificering. Dette er dog ikke ensbetydende med at vi fjerner fokus fra arbejdet med arbejdsmiljøet, tværtimod, så har vi valgt at fokusere på at få nedbragt antallet af ulykker, og bruges vores ressourcer på det, i stedet for en arbejdsmiljøcertificering.
3	Vi har i regnskabsåret opgraderet vores kemistyringssystem, hvilket gør arbejdet med kemikaliestyring mere brugervenligt. Samtidig modtager vi i systemet opdateringer fra myndigheder, i tilfælde af lovændringer i relation til brugen af kemikalier og de stoffer de indeholder.

### Planlagte handlinger i 2017/18

1	Vi fortsætter arbejdet med systematisk registrering af nærværd-ulykker, samtidig med at vi fortsat har særlig fokus på nedbringelse af antal arbejdsulykker.
2	Planlægning af forløb for arbejdsmiljøcertificering efter ISO 45001.



## Det psykiske arbejdsmiljø/trivsel

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

### Handlinger i 2016/17

1

Der blev gennemført en trivselsanalyse i foråret 2017.

Som følge af ændringer i vores SU-struktur, samt et ønske om at SU fremover er et centralt omdrejningspunkt for arbejdet med trivsels, følges der op på analysen i efteråret 2017.

2

HR har supporteret kolleger, som har haft brug for hjælp til håndtering af hverdagens pres. Vi har haft foredrag omkring stress gennem vores stresscoach for udvalgte ledere.

### Resultater i 2016/17

Trivselsanalysen blev gennemført med en meget høj medarbejderdeltagelse, som vidner om stort engagement samt det efterspurgt ønske fra ledelsen om at medarbejderne ytrer deres mening.

Vi ser fortsat gode resultater med at benytte stresscoach til medarbejdere med behov og har fået forbedret systematikken omkring tilbageslutning af stressramte kollegaer.

### Planlagte handlinger i 2017/18

1

Der skal følges målrettet op på allokerede temaer i Trivselsanalysen 2017.

2

I et samarbejde mellem HR og Sundhedsudvalget vil vi fokusere på udbredelsen af kendskabet til stresssymptomer og -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 2016/17		Resultater i 2016/17
1	Vi vil tilbyde rygestopkursus (dette tilbydes hvert andet år).	Der blev i foråret efterlyst deltagere til rygestopkursus, men der var ikke basis for at oprette et hold, da kun 3 medarbejdere fordelt på forskellige geografiske lokationer meldte sig. I stedet vfor tilbød vi at betale deltagergebyret i rygestopkurser i de respektive medarbejderes lokalområde.
2	Vi vil introducere <b>IAI Firmadysten</b> (en årligt tilbagevendende aktivitetsdag, hvor hold dystet mod hinanden i forskellige (utraditionelle) discipliner) – dette for at øge kendskabet til hinanden på tværs af afdelingerne og derigennem styrke fællesskabet/sammenholdet.	<b>Firmadysten</b> blev afholdt primo september med deltagelse af ca. 50 medarbejdere, som havde nogle hyggelige og aktive timer sammen. Aktiviteten vil som oprindeligt planlagt være en tilbagevendende begivenhed, da den bidrager til godt psykisk arbejdsmiljø og god trivsel.
3	Årligt tilbagevendende sundhedsfremmende aktiviteter: <b>1. Skridttællerkonkurrence</b>	1. Der har været afholdt en skridttællerkonkurrence for teams i april måned med 74 tilmeldte deltagere, hvoraf 65 fuldførte. Der blev i gennemsnit tilbagelagt 345.000 skridt – dette er stadig en markant forbedring af gennemsnittet ift. tidligere enkeltmandskonkurrencer (306.000 – 310.000 skridt), men dog lidt lavere gennemsnit end først afholdte holdkonkurrence (363.000 skridt). Skridttællerkonkurrencen har generelt bred tilslutning og vil blive gentaget i 2017/18.

Skemaet fortsætter på næste side

Skemaet fortsat

### Handlinger i 2016/17

3	<p>2. <b>Sundhedsmåneder</b> i kantinen med aktiviteter som fx <b>vægttabskonkurrence</b> og <b>crossfit</b>, <b>walk-a-thon</b> og <b>foredrag</b> om søvn</p> <p>3. <b>Samarbejde med University College Lillebælt (UCL)</b> vedr. fysioterapeutstuderende</p> <p>4. <b>Skolekøkkenaftener</b></p>	<p>2. Der er gennemført 2 sundhedsmåneder i året (januar og juni), hvor fokus generelt er på fuldkorn, grønt og mindre fedt og sukker i kantinen.</p> <p>Den sunde januar måned bød på et nyt tiltag i form af "walk-a-thon" (fælles gåture i frokostpausen) med 24 deltagere, der tilsammen gik 323 ture og 646 km. Ligeledes blev der udbudt crossfit fra januar – april, hvor over 30 medarbejdere deltog (16 – 18 i gennemsnit pr. gang). Walk-a-thon og crossfit vil også blive udbudt igen (men ikke nødvendigvis kun i sammenhæng med sundhedsmånederne), da disse bidrager til såvel den fysiske form som den daglige trivsel. Ligeledes blev der afholdt et foredrag om trivsel og søvn ved søvnforsker Mikael Rasmussen, hvor ca. 55 medarbejdere deltog.</p> <p>Den sunde juni måned bød – udover fokus på kosten - på en vægttabskonkurrence med 14 deltagere. Kriteriet for deltagelse i konkurrencen var et tab på 3 % af udgangsvægten over en måned. 2 deltagere opnåede dette vægttab.</p> <p>3. Der har i året været etableret samarbejde med UCL's fysioterapeutstuderende vedr. et af vores produktionsområder, hvor fokus denne gang var rettet mod såvel trivsel som ergonomi. Ib Andresen Industri og de studerende/UCL kan drage gensidig nytte af samarbejdet, og vi vil fortsat søge at finde projekter forskellige steder i organisationen med nye studerende.</p> <p>4. Der har i året været afholdt to skolekøkkenaftener med fokus på velsmagende og sunde madlavning. Kurset bliver fyldt op hver gang (ca. 16 personer). Kombinationen af madlavning og socialt samvær på tværs af organisationen er en tilbagevendende succes, og vi fortsætter med at lave 2 kurser hvert år (forår og efterår).</p> <p>Skemaet fortsætter på næste side</p>
---	--	--

Skemaet fortsætter på næste side

Handlinger i 2016/17		Resultater i 2016/17
4	<p>Som en naturlig del af firmaets sundhedsarbejde opfordrer <b>virksomhedens idrætsforeninger</b> til et aktivt fritidsliv og deltagelse i firmarelaterede arrangementer.</p> <p>Aktiviteterne omhandler:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Løb:</b> Eventyrløbet, DHL-stafetten</li><li>• <b>Cykling:</b> "Vi Cykler Til Arbejde"-kampagnen, Alpetramp, Coast to Coast og Fyn Rundt</li><li>• <b>Bowling:</b> Firmabowling med 5 hold</li><li>• <b>Fiskeri:</b> med flere årlige ture</li></ul>	<p>Der er et højt aktivitetsniveau med mange deltagere i de enkelte arrangementer.</p> <p>Vi oplever, at det sociale samvær styrker sammenholdet i hverdagen og giver andre relationer end dem, man ellers har på arbejdspladsen.</p>
	Planlagte handlinger i 2017/18	
1	<p>Vi fortsætter med at gennemfører forskellige sundhedsfremmende aktiviteter gennem Ib Andresen Industris idrætsforening og Sundhedsudvalg, som fx sundhedsmåned, skridttællerkonkurrencen, crossfit, IAI Firmadysten, foredrag og "skolekøkkenaften".</p>	



# Omverdenen

## Miljø

Ib Andresen Industri er en miljø- og energibevidst virksomhed.

Vi er i regnskabsåret 2016/17 blevet 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.

Handlinger i 2016/17		Resultater i 2016/17	
1	<b>Grundvandsbeskyttelse</b>		Projektet er endnu ikke afsluttet, og vil strække sig ind i det nuværende regnskabsår 2017/18.
	Projektet med renovering af vores gamle truckvaskplads er sat i gang.		
2a	<b>Energiforbrug til varmt vand</b>		Der er dog blevet indført rengøringsrutiner på pladsen og implementeret styrede egenkontroller af brønde og alarmer via vores vedligeholdelsesprogram.
	Vi har over en årrække arbejde med at reducere energiforbruget til opvarmning af vand til vores mandskabsrum. 2016/17 var projektets fjerde år, og vi har nu udskiftet alle vores gamle varmtvandsbeholdere til fjernvarme gennemstrømningsvekslere.		
2b	<b>Energioptimering</b>		Derudover er der foretaget projektering og indhentet tilbud på renoveringen af vaskpladsen.
	Nedbringelse af vores elforbrug		

Skemaet fortsætter på næste side

Skemaet fortsat

Handlinger i 2016/17		Resultater i 2016/17
3	<b>Reduktion af ikke genbrugeligt affald</b>	Der er i regnskabsåret blevet arbejdet med at vi bliver bedre til at genbruge vores affald.  Bl.a. er vi blevet langt bedre til at genanvende de træklodser, som vi bruger til emballering i forbindelse med transport mellem vores afdelinger i Vejle og Langeskov.
4	<b>Den miljøbevidste medarbejder</b>	Vi har i regnskabsåret arbejdet med at gøre vores medarbejder mere miljøbevidste.  Dette er bl.a. sket gennem informationsmøder for alle medarbejdere, samt workshops med uddannelse af vores arbejdsmiljøorganisation, således at medlemmerne herfra, også kan være ambassadører for at øge vores medarbejders miljøbevidsthed.

#### Planlagte handlinger i 2017/18

1	<b>Grundvandsbeskyttelse</b> Vi vil fortsætte den igangsatte renovering af vores væskeplads, og dermed gennemføre et konkret tiltag på vores egen matrikel til reduktion af vores miljøpåvirkning. Formålet er bedre sikring imod olienedsivning.
2	<b>Energioptimering og CO2 reduktion</b> 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	<b>Reduktion af ikke genbrugeligt affald</b> Gennem en aktiv medarbejderinvolvering vil vi gøre en indsats for at påvirke holdninger til væsentlig større fokus på affaldssortering.  Formålet er at forbedre vores affaldshåndtering og derigennem nedbringe mængden af brændbart affald.
4	<b>Den miljøbevidste medarbejder</b> 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 medarbejders miljøbevidsthed.

## 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 o.l. (læs mere under "Medarbejdere").

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 uddannelsesstilbud, således at der opnås en tættere forbindelse mellem erhvervslivet og uddannelsesinstitutionerne. (Læs mere under "Medarbejdere").





# Corporate Social Responsibility

## 2016/17



Ib Andresen Industri A/S  
Industrivej 12-20  
5550 Langeskov | Danmark  
Tel. +45 63 38 22 22  
[iai.dk](http://iai.dk)

# IB ANDRESEN INDUSTRI