

Corporate Social Responsibility

Samfundsansvar hos Ib Andresen Industri A/S



2017/2018

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	25
• Miljø.....	25
• Social ansvarlighed.....	26

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 2017/18 for Ib Andresen Industri A/S.

August 2018

Bestyrelsesformand
Ib Andresen

Adm. direktør
Bjørn Thorsen

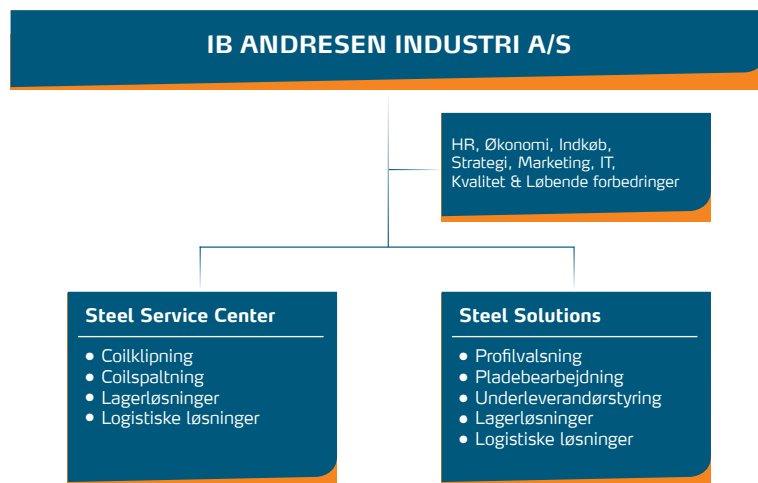


Ib Andresen Industris idégrundlag

"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 2020.

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

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

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

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.

4. Anti-korruption

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

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

Facilitation payments: Ib Andresen Industri tillader ikke facilitation payments.

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

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

Ib Andresen Industris CSR-Politik

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

- **som underleverandør**, hvor vi er en central del af en forsyningskæde, og derfor føler et særligt ansvar i forhold til de produkter og ydelser, som vi leverer, og for at leve op til den tillid, vores samarbejdspartnere har til os.

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

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

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



Forretningsforbindelser

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

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

Anti-korruption

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

Handlinger i 2017/18

Resultater i 2017/18

1	Information og træning af nøglemedarbejdere, primært i salg og indkøb, i vores politik omkring anti-korruption.	Vi har hos Ib Andresen Industri i 2017/18 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

Planlagte handlinger i 2018/19

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 2017/18

Resultater i 2017/18

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 2018/19.
2	Fortsat implementering af Code of Conduct hos 50 % af top 30 leverandører efter nye retningslinjer (pkt. 1.) og internt skabe synlighed omkring hvilke leverandører, der er godkendte.	Implementeringen er opstartet, men målet er fortsat 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, samt at retningslinjer/procedure for håndteringen af leverandørers Code of Conduct jf. pkt. 1 endnu ikke er udarbejdet.
3	Sikre at stål leveret til Ib Andresen Industri ikke indeholder konfliktminerale.	På baggrund af stigende krav fra vores slutkunder, der ønsker dokumentation for, at stålet ikke indeholder konfliktminerale, er der igangsat afdækning af dette. Alle stål-leverandører til Ib Andresen Industri er blevet bedt om at udfylde et skema og returnere det udfyldt og underskrevet, alternativt sende en overensstemmelseserklæring. Denne proces er i gang og vil blive fulgt op på i næste periode 18/19.



Planlagte handlinger 2018/19

1	Udarbejde retningslinjer/procedure for håndtering af leverandørens Code of Conduct med henblik på at denne kan accepteres, såfremt at der er overensstemmelse med Ib Andresen Industris Code of Conduct. Forventes gennemført ultimo 2018.
2	Fortsat implementering af Code of Conduct hos 50 % af top 30 leverandører efter nye retningslinjer (pkt. 1.) og internt skabe synlighed omkring hvilke leverandører, der er godkendte
3	Fortsat sikre, at stål leveret til Ib Andresen Industri ikke indeholder konfliktminerale.

Kunder

Tilpasning til det internationale fokus på CSR som konkurrenceparameter

I en tid med stigende international kontakthæde 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.

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 2017/18

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 2018/19

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 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.

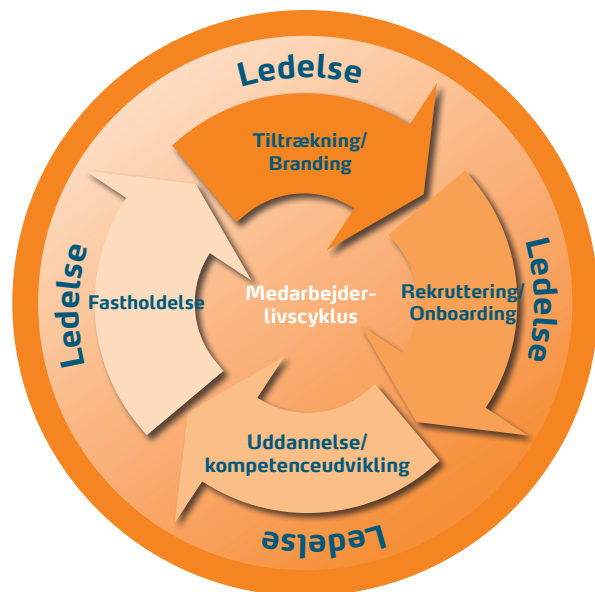
Vi vil sikre, at Ib Andresen Industri fortsat er kendt som værende en god arbejdsplads gennem et højt informationsniveau indadtil og stor åbenhed udadtil.

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.





Nuværende fokusområder

1	Tiltrækning / branding Gennem en målrettet branding af virksomheden bl.a. gennem samarbejde med uddannelsesinstitutioner og videnscentre samt at engagere os i besøg og foredrag ønsker vi at sikre stort kendskab til og interesse for Ib Andersen Industri som arbejdsplads.
2	Rekruttering / onboarding Vi vil i videst muligt omfang rekruttere nye kompetente medarbejdere gennem designede rekrutteringsforløb og udvalgte medier og samtidig sikre en målrettet og effektiv indslusning.
3	Uddannelse / kompetenceudvikling 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	Fastholdelse 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 / 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 Andersen Industri. Derudover ønsker vi gennem praktikanter samt opgaveskrivere i forbindelse med studieprojekter at spotte mulige medarbejderemner til kommende ansættelse.

Handlinger i 2017/18

Resultater i 2017/18

1	<p>I vores samarbejde med uddannelsesinstitutioner på alle niveauer af uddannelsessystemet yder vi bistand i form af praktikker, tilbyder mulighed for at skrive afgangsprjekter, foredrag, og arrangerer virksomhedsbesøg for studerende.</p>	<p>Søgningen til praktikophold og muligheden for at udarbejde afgangsprjekter har i perioden været stabil. Vi oplever, at søgningen kommer fra flere forskellige uddannelsesretninger end tidligere, og vi afprøver nye uddannelsesretninger.</p> <p>Vi har haft elever og praktikanter fra:</p> <ul style="list-style-type: none"> Folkeskolen: Ugepraktikker i økonomiafdeling, PTA projektafdeling. Syddansk Universitet: GMM-ingeniør med supply chain som tema. Produktionsingeniør med Kandidat afgangsprjekt. Produktionsingeniører i praktik.
2	<p>Fortsat deltagelse i udvalgte messer, dels for at brande virksomhedens navn samt at møde mulige kandidater ansigt til ansigt.</p> <p>Vi har det seneste år deltaget i:</p> <ul style="list-style-type: none"> Ingeniørernes Jobtræf på SDU. Projekt-/praktikdag for ingeniører på SDU både efterår og forår. Karrieremesse på Erhvervs-akademi Lillebælt. Uddannelsesmesse i Nyborg kommune arrangeret af UUO og rettet mod folkeskoleeleverne, mhp. at de får blik for erhverv-uddannelserne. Jobmesse Fyn arrangeret af Jobcentrene på Fyn. 	<p>Da vi over tid systematisk har deltaget i disse aktiviteter, kan vi konstatere, at de studerende undersøger mulighederne for at komme i kontakt med virksomhederne tidligere og tidligere i deres uddannelsesforløb. Således kommer førsteårsstuderende også til os, og vi møder dem så derefter op igennem deres uddannelse de efterfølgende år.</p> <p>Det skaber en tættere relation, og de studerende træffer bedre og mere bevidste valg for deres evt. praktik eller projekt.</p> <p>Dertil kommer, at vi har haft besøg af ca. 100 ingeniørstuderende og holdt indlæg på Erhvervsakademi Lillebælt af flere omgange.</p> <p>Vi får fortsat besøg fra andre virksomheder og gennem uddannelsesinstitutionerne, der kender os som en åben virksomhed.</p>

Skemaet fortsætter på næste side

3	Vi har fortsat vores arbejde med optimering af vores brug af sociale medier til tiltrækning af mulige kandidater. Det vil over det næste år blive styrket gennem et endnu tættere samarbejde mellem HR og Marketing.	Arbejdet med at tiltrække nye medarbejdere via de sociale medier har holdt samme høje niveau som 2016/17, og vi kan tilmed konstatere, at vi med den positive udvikling i antallet af følgere på de sociale medier når ud til flere personer. Antallet af følgere på LinkedIn er steget med 19 %, antallet af følgere på Facebook er steget med 25 %, og antallet af sidevisninger af Jobs under Karriere-delen på vores hjemmeside er steget 10 %.
---	--	---

Planlagte handlinger i 2018/19

1	Vi skal have udarbejdet en målrettet brandingstrategi, så vi står stærkt i konkurrencen om de kompetente medarbejdere.
2	Vi skal især kommunikere i øjenhøjde med den generation af unge, som er begyndt indtræde på arbejdsmarkedet. Et konkret tiltag kunne være små videoer 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.
3	Vi skal sigte mod kontinuerligt at hæve virksomhedens kompetenceniveau gennem tiltrækning af videnstunge kandidater.

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 2020.
 2. Det er vores mål, at kvindelige ledere minimum skal udgøre 10 % af virksomhedens ledere på øvrige ledelsesniveauer.

Handlinger i 2017/18

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, og vi ser ingen anledning til ændringer i 2018, hvorfor vi reviderer vores tidshorisont til 2020.
2		Kvindelige ledere udgjorde i 2017/18 fortsat 17 % af virksomhedens ledere på øvrige ledelsesniveauer.

Planlagte handlinger i 2018/19

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 / onboarding

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

Handlinger i 2017/18

1	Vi har i perioden haft stor travlhed omkring rekruttering af nye medarbejdere affødt af: <ul style="list-style-type: none"> • indførelse af ny teknologi. • behov for flere medarbejdere grundet øget vækst. • kolleger, som går på pension/ efterløn. Der er desuden rustet op på elev-/lærlingefronten.	Vi er lykkedes med at rekruttere de medarbejderressourcer, som vi har haft behov for. Der har total været en tilvækst på 24 medarbejdere i perioden. Vi har i perioden haft 26 aktive lærlinge-/elevforhold. Heraf er 6 afsluttet i perioden.
2	Rekrutteringsprocesserne for ansættelse af såvel timelønnede som funktionærer/ledere håndteres nu i én fælles standard for rekruttering. Det er i perioden ikke lykkedes os at få valgt og implementeret nyt HR rekrutterings-/onboardingsystem grundet øgede driftsaktiviteter.	Standardiseringen har betydet, at kandidaten i endnu højere grad oplever en styret og professionel rekrutteringsproces. Det sikrer samtidig, at HR kan overtage opgaver for hinanden og samtidig fastholde kvaliteten af rekrutteringen.
3	Vi har i årets løb afholdt 3 todages introduktionskurser for 64 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 2018/19

1	Vi skal have valgt og implementeret nyt HR-system til håndtering af rekrutterings- og onboardingprocessen i regnskabsåret.
2	Vi skal have udarbejdet et forbedret onboardingprogram for alle medarbejdergrupper i det kommende år.
3	Vi skal have tilpasset og ændret lærlinge-/elevforholdene til de forventede fremtidige kompetencebehov i virksomheden.

3. Uddannelse / kompetenceudvikling

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

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

Handlinger i 2017/18

Resultater i 2017/18

1	Teamudviklingen er fortsat gennem programmet "The Five Behaviors of a Cohesive Team".	Vi kan spore, at ledere og medarbejdere nu kender og ikke mindst bruger programmets termer og betydning i mødesammenhænge og i det daglige samarbejde. Vi har nu en tydelig referenceramme for god ledelse og samtidig en kodeks for godt samarbejde. Teamudviklingsarbejdet bidrager desuden til skærpelse af trivslen og arbejdsglæden, der positivt påvirker vores målsætninger omkring produktivitet mv. Der efterspørges gennem vores Koncern-SU nu også lignende aktiviteter vedr. teamudvikling for hele timelønsstaben.
2	Alle medarbejdere er blevet introduceret for og instrueret i kvalitetssystemet ISO 9001/ 2015 mhp. re-certificering i foråret 2018.	Vi bestod audit med godkendelse af det nye setup, og vi har nu ét samlet system for hele virksomheden. Derudover er der implementeret nyt system til håndtering af procedurer og standarder. Systemet håndterer såvel ISO 9001 som 14001-standarderne, altså samlet ét sted med nem brugerflade.
3	Enkelte funktionærjobs er blevet besat med interne kandidater, og der er ansat tre trainees mhp. at udvikle disse til kommende jobs i virksomheden.	En tidligere trainee er nu i fast job, og en timelønnet gennemgår pt. uddannelse mhp. ansættelse i funktionærjob.

Skemaet fortsætter på næste side

Skemaet fortsat

4	<p>Aktuelle lærlingeforhold i perioden:</p> <ul style="list-style-type: none"> 12 industrioperatører 6 klejnsmede 1 elektriker 1 datatekniker 1 industritekniker 1 logistikassistent 1 ejendomsservicetekniker 1 IGU-lærling <p>2 lærlinge er stoppet før tid.</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 vores forskudsopgørelse modtaget fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag vedr. "pligtige" antal praktikpladser ligger 11,46 elevpoint over forventet bidrag.</p> <p>Elevpoint Den øverste søjle viser de elevpoint, vi skal opnå inden 31.12.2018. Den midterste søjle viser vores aktuelle elevpoint. Det betyder, vi aktuelt ligger 11,46 elevpoint over vores mål.</p> <p>7,81 19,28 11,46</p> <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> <p>Vi oplever ikke problemer med at rekruttere lærlinge/elever, og er stolte af at have såvel unge som voksenlærlinge samt en enkelt på IGU.</p>
5	<p>Der er gennemført et produktivetsforbedrende tiltag gennem et såkaldt opetidsprojekt i alle virksomhedens produktionsafsnit.</p> <p>I den forbindelse er der dels installeret digital visning af opetiden og dels gennemført omfattende uddannelse af medarbejderne til forståelse for og håndtering af de iværksatte forandringer/ forbedringer.</p>	<p>Ledelse og medarbejdere har nu et faktabaseret værktøj til at lave løbende forbedringer i produktionen.</p> <p>Vores medarbejdere har generelt vist stort engagement og lyst til at få projektet gennemført med succes.</p>

Planlagte handlinger i 2018/19

1	Vi påbegynder arbejdet med at kortlægge kompetencerne for samtlige jobfunktioner i virksomheden
2	Vi skal have nyt HR-kompetencestyringssystem, således at vi digitaliserer vores HR-processer – rekruttering, onboarding, kompetencestyring, kompetenceudvikling, MUS-afholdelse etc.



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 2017/18

Resultater i 2017/18

1	<p>Det rummelige arbejdsmarked.</p> <p>Vi samarbejder tæt med kommunernes Jobcentre om fastholdelse og hurtigere afklaring af medarbejdernes jobsituation.</p> <p>Der har i perioden været en række sager, som har manglet afklaring, og vi har bl.a. derfor etableret flere §56 forhold.</p> <p>Vi bruger derudover fleksjobordningen aktivt.</p>	<p>Som resultat af den fokuserede og hurtige afklarende indsats fra HR, er de sygdomsramte medarbejdere fratrækt unødigt pres ifm. deres periodisk nedsatte arbejdsevne. Og vi kan konstatere, at sygdomsfraværet har fundet sit stabile leje trods flere aftaler.</p> <p>Der er stor tilfredshed med virksomhedens aktive indsats for fastholdelse af seniorer og medarbejdere med nedsat arbejdsevne.</p>
2	<p>Vi bruger aktivt seniorsamtaler i vores MUS-system mhp. at fastholde seniorer i jobbet.</p>	<p>Som naturlig følge af et forholdsvis stort antal medarbejdere i senioralderen, er der etableret endnu flere senioraftaler i indværende år.</p>

Planlagte handlinger i 2018/19

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

Arbejdsmiljø

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

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

Arbejdsmiljø er forankret i medarbejderstaben gennem arbejdsmiljøgrupperne, veluddannede 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	<p>Det fysiske arbejdsmiljø</p> <p>Vi sikrer et godt arbejdsmiljø og høj sikkerhed bl.a. gennem den lokale arbejdsmiljøorganisation og ambassadører i samarbejde med ledere og medarbejdere.</p>
2	<p>Det psykiske arbejdsmiljø/trivsel</p> <p>Vi arbejder med det psykiske arbejdsmiljø på flere måder, bl.a. via trivselsanalyser og APV.</p>

Skemaet fortsat

3

Sundhed

Gennem vores Sundhedsudvalg har vi sat øget fokus på sundhedsfremmende aktiviteter.

Det fysiske arbejdsmiljø/sikkerhed

Målsætning Vores store fokus på arbejdsmiljøet skal styrkes, og antallet af arbejdsulykker skal reduceres. Vi har i regnskabsåret 2017/18 haft som mål at reducere vores ulykkesfrekvens til max. 40 $\frac{\text{arbejdsulykker}}{1 \text{ mio. arbejdstimer}}$. I regnskabsåret 2018/19 tilstræber vi en yderligere reduktion til max. 35 $\frac{\text{arbejdsulykker}}{1 \text{ mio. arbejdstimer}}$ og i 2019/20 til max. 30 $\frac{\text{arbejdsulykker}}{1 \text{ mio. arbejdstimer}}$. Ledelsen skal løbende tale om og signalere vigtigheden af sikkerhed og dermed understøtte den skærpede fokus på sikkerhedskultur og -adfærd.

Handlinger i 2017/18

Resultater i 2017/18

1	<p>Vi gennemfører systematisk registrering af nærved-ulykker og observationer.</p> <p>Alle har adgang til at se disse, men de behandles desuden på A-miljøgruppernes møder og meldes ud på tavlemøderne i produktionen.</p> <p>Derudover følges der aktivt op på årsagerne til de arbejdsulykker, vi har haft, således at vi kan foretage korrigerende handlinger.</p>	<p>1.1 Vi må desværre konstatere, at vi ikke har kunnet nå vores målsætning for reduktion af arbejdsulykker i 2017/18. Vi har haft en ulykkesfrekvens på 48 $\frac{\text{arbejdsulykker}}{1 \text{ mio. arbejdstimer}}$.</p> <p>Vi har dog kunne konstatere et drastisk fald i fraværstimer pga. ulykker, hvilket er positivt.</p> <p>1.2 Det går tilfredsstillende med vores registrering og arbejde med nærved-ulykker.</p>
2	<p>Gennemførelse af beredskabsøvelser</p>	<p>I samarbejde med Falck, gennemfører vi beredskabsøvelser, således at vores medarbejdere er trænet i at agere hensigtsmæssigt i forskellige situationer.</p>
3	<p>Implementering af nyt kemistyringssystem</p>	<p>I 2016/17 implementerede vi vores kemistyringssystem. Alle kemikalier er nu i systemet, og vi har dermed et fuldt overblik over virksomhedens forbrug af kemi.</p> <p>Dermed begynder vi også arbejdet med at udfase uønskede stoffer.</p>
4	<p>Miljø og sikkerhedsrunderinger</p>	<p>Vi har i perioden indført miljø-/sikkerhedsrunderinger i alle afdelinger, hvilket har været med til øget fokussen på alle niveauer.</p> <p>Det bidrager i sidste ende til en skærpet fokus på vores sikkerhedskultur.</p>

Planlagte handlinger i 2018/19

1	<p>Vi fortsætter arbejdet med systematisk registrering af nærved-ulykker, samtidig med at vi fortsat har særlig fokus på nedbringelse af antal arbejdsulykker.</p>
2	<p>Vi fortsætter med vores miljø-/sikkerhedsrunderinger i alle afdelinger for at øge fokus på alle niveauer samt bidrage positivt til en skærpet sikkerhedskultur.</p>

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 2017/18		Resultater i 2017/18
1	Opfølgning på allokerede temaer i trivselsanalysen 2017.	Vi har i perioden arbejdet med at følge op på den trivselsanalyse, der blev gennemført i foråret 2017. Dette arbejde er blevet gjort, dels i de enkelte afdelinger og områder, mens mere generelle tendenser er blevet behandlet via Ib Andresen Industris samarbejdsudvalg.
2	I et samarbejde mellem HR og Sundhedsudvalget har vi haft fokus på at udbrede kendskabet til stresssymptomer samt -afhjælpning.	Vi har i perioden haft foredrag omkring stress og søvn, hvilket har været med til at gøre den enkelte mere bevidst omkring stresssymptomer og afhjælpning.

Planlagte handlinger i 2018/19

1	Der skal følges målrettet op på allokerede temaer i Trivselsanalysen 2017.
2	I et samarbejde mellem HR og Sundhedsudvalget vil vi fortsat fokusere på udbredelsen af kendskabet til stresssymptomer/ -afhjælpning.
3	Gennemførelse af trivselsanalyse i foråret 2019.

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 2017/18		Resultater i 2017/18
1	Vi har afholdt IAI Firmadyst for 2. år i træk (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.	Firmadysten blev afholdt medio juni med deltagelse af ca. 35 medarbejdere, som havde nogle underholdende og aktive teambuilding-timer sammen.

Skemaet fortsætter på næste side

Skemaet fortsat

2	Årligt tilbagevendende, sundhedsfremmende aktiviteter:	1) Der har været afholdt skridttæller-konkurrence i hhv. oktober og april måned for teams. Resultat oktober: 9 tilmeldte hold, 44 tilmeldte og 42 fuldførende deltagere med i gennemsnit 347.000 tilbagelagte skridt. Resultat april: 10 tilmeldte hold, 48 tilmeldte og 44 fuldførende deltagere med i gennemsnit 331.000. Dvs. gennemsnit ved begge konkurrencer indfrie de anbefalede 10.000 skridt om dagen. Skridttællerkonkurrencen har generelt bred tilslutning og vil blive gentaget i 2018/19.
	<ol style="list-style-type: none"> 2 årlige skridttællerkonkurrencer Sundhedskampagne(r) med aktiviteter som fx måling af biologisk alder/ minisundhedstjek hos diætist og funktionel træning, walk-a-thon og foredrag om forskellige emner inden for KRAMeT Samarbejde med University College Lillebælt (UCL) vedr. fysioterapeutstuderende 2 årlige skolekøkkenaftener 	<p>2) I januar måned indledtes en sundhedskampagne, som strakte sig frem til påske. Kampagnen havde et nyt tiltag i form af måling af biologisk alder + minisundhedstjek ved diætist. 76 medarbejdere deltog i undersøgelsen, og ca. 10 valgte efterfølgende at benytte sig af tilbud via virksomhedens sundhedsforsikring, der giver mulighed for forløb hos diætist under givne forudsætninger. Et andet element i kampagnen var walk-a-thon (fælles gåture i frokostpausen 2 gange om ugen) med 21 deltagere, der tilsammen gik 155 ture på de 11 uger. Ligeledes blev der udbudt funktionel træning fra januar – juni, hvor 24 medarbejdere var tilmeldt (ca. 10 deltagere pr. gang). Walk-a-thon og funktionel træning vil 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 stress ved Thomas Milsted, hvor ca. 65 medarbejdere deltog.</p> <p>3) Der har i året været etableret samarbejde med UCL's fysioterapeutstuderende vedr. arbejdsstillinger ved de små bukkemaskiner, som mundede ud i en instruks i daglige øvelser og guidelines til mere hensigtsmæssige arbejdsstillinger. 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 sundere madlavning.</p> <p>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>

Skemaet fortsætter på næste side
Corporate Social Responsibility

3	<p>Oplysningskampagner</p> <ol style="list-style-type: none">1. Rengøring af tastatur2. God håndhygiejne	<p>Vi har i året lavet to oplysningskampagner: I efteråret en kampagne vedr. rengøring af tastatur med artikel i personaleblad om emnet samt oplysning om, hvor man kan finde remedier til rengøring. Og i foråret en kampagne vedr. god håndhygiejne med instrukser og badges rundtomkring i virksomheden. Begge tiltag for at minimere risikoen for (smitte af) sygdom som følge af manglende hygiejne.</p>
4	<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, Alpetramp, Coast to Coast og Fyn Rundt• Bowling: Firmabowling med 5 hold• Fiskeri: med flere årlige ture• Firmagolf	<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 er relationsskabende på tværs af organisationen.</p>

Planlagte handlinger i 2018/19

1	<p>Gennem Ib Andresen Industris idrætsforening og Sundhedsudvalg fortsætter vi med at gennemføre forskellige sundhedsfremmende aktiviteter inden for KRAMeT, som fx oplysningskampagner, rygestop, skridttællerkonkurrencer, walk-a-thon, IAI Firmadyst, foredrag/vejledning om sund levevis og skolekøkkenaften. Vi har som noget nyt valgt at udbyde funktionel træning hele efteråret 2018 for at se, om et længerevarende forløb giver større tilslutning.</p>
---	--



Omverdenen

Miljø

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

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

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

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

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

Handlinger i 2017/18		Resultater i 2017/18
1	Grundvandsbeskyttelse Projektet med renovering af vores gamle truckvaskeplads er sat i gang.	Projektet er endnu ikke afsluttet, og vil strække sig ind i det nuværende regnskabsår 2018/19.
2	Energiptimering Nedbringelse af vores elforbrug.	Vi har i 2017/18 opstartet flere mindre projekter for at minimere vores elforbrug. Vi har bl.a. gennemført el energioptimering på belysning og af maskiner svarende til en årlig reduktion af CO2 på ca. 3 % i forhold til vores samlede CO2 emission grundet elforbrug.
3	Reduktion af ikke genbrugeligt affald	Der er i regnskabsåret blevet arbejdet med, at vi bliver bedre til at genbruge vores affald.
4	Den miljøbevidste medarbejder	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 arbejds miljøorganisation, således at medlemmerne herfra også kan være ambassadører for at øge vores medarbejderes miljøbevidsthed.
5	Klimapåvirkning Udskiftning af trucks fra diesel til el.	Vi har i perioden udskiftet flere gamle diesel-trucks med nye og mere klimavenlige el-trucks.

Planlagte handlinger i 2018/19

1	Grundvandsbeskyttelse Vi vil fortsætte renoveringen af vores vaskeplads, og dermed gennemføre et konkret tiltag på vores egen matrikel til reduktion af vores miljøpåvirkning. Formålet er bedre sikring imod olienedsivning.
2	Energioptimering og CO2 reduktion Vi fortsætter arbejdet med at reducere vores energiforbrug, således at unødigt energiforbrug minimeres mest muligt. Fokusset er på nedbringelse af vores elforbrug, og reduktion af vores CO2-udledning. Formålet er energibesparelse og reduktion af klimapåvirkning.
3	Reduktion af ikke genbrugeligt affald Gennem en aktiv medarbejderinvolvering vil vi gøre en indsats for at påvirke holdninger til væsentligt større fokus på affaldssortering. Formålet er at forbedre vores affaldshåndtering og derigennem nedbringe mængden af brændbart affald.
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.

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



Corporate Social Responsibility

2017/18



Ib Andresen Industri A/S
Industrivej 12-20
5550 Langeskov | Danmark
Tel. +45 63 38 22 22
iai.dk

IB ANDRESEN INDUSTRI