

/ Corporate Social Responsibility

Samfundsansvar hos Ib Andresen Industri A/S

2018/19

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

/Indhold

Forord.....	3
Idégrundlag.....	4
Forretningsområder.....	5
Værdier.....	6
Forretningsetik og risici.....	8
CSR-politik.....	12
Forretningsforbindelser, generelt	14
Leverandører	15
Kunder	17
Medarbejdere og social ansvarlighed.....	18
Arbejdsmiljø.....	24
Miljø og klimapåvirkning.....	30

/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 2018/19 for Ib Andresen Industri A/S.

August 2019

Bestyrelsesformand
Ib Andresen

Adm. direktør
Bjørn Thorsen



/Idégrundlag og forretningsmodel

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

Vores idegrundlag er:

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

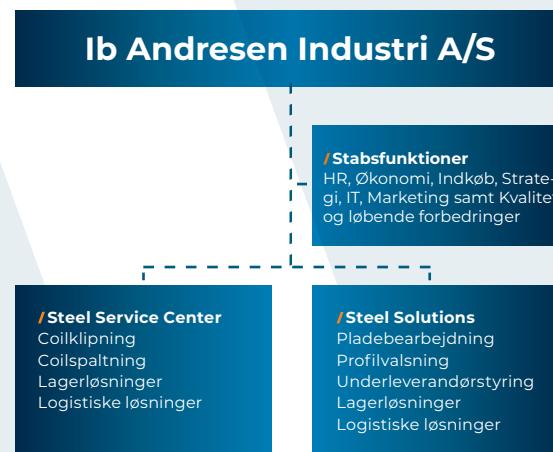
Ib Andresen Industris arbejdspladser skal fortsat være attraktive, så vi tiltrækker medarbejdere med stor kompetence og virkelyst."

Vores kunder spredt 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.

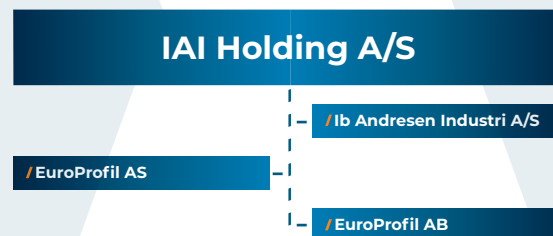
Vi søger gennem aktiv deltagelse i kundernes produktudvikling at bidrage til disses konkurrenceevne, og fremstiller således udelukkende emner i henhold til kundernes specifikationer.

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

/Forretningsområder



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



/Værdier

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



/Tillid og respekt

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



/Innovation og udvikling

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



/Engagement og ansvar

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



/Vækst og lønsomhed

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



/Forretningsetik og risici

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

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

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

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

Risici	Politik	Område for handling			
Overholdelse af menneskerettigheder	Menneskerettigheder	Medarbejdere	Arbejds miljø		
Diskrimination					
Arbejdsrelaterede ulykker og skader Psykisk arbejdsmiljø	Sociale forhold og arbejdstagerrettigheder, herunder diversitet				
Energiforbrug og CO2-udledning Affaldssortering og genbrug	Miljø, herunder klimapåvirkning	Miljøpåvirkning			
Korruption og bestikkelse	Anti-korruption	Forretnings forbindelser			
Hændelser i vores leverandør-kæde, 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 en omverden, hvor der er høj velstand, god velfærd, respekt for basale menneskerettigheder og en lav grad af korruption.



Vi understøtter FN's Global Compact-principper, der har til formål at fremme en bæredygtig udvikling af samfundet baseret på 10 internationalt anerkendte principper for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og 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 Andresen Industris 4 kerneværdier, og det indebærer, at vi opfatter alle mennesker som ligeværdige med ret til lige behandling og respekt uanset race, hudfarve, køn, alder, nationalitet, religion samt politisk eller seksuel orientering. Vi respekterer international lov om menneskerettigheder på alle Ib Andresen Industris arbejdspladser og vil reagere mod krænkelse af disse, også hos eventuelle samarbejdspartnere.

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

2. Sociale forhold og arbejdstagerrettigheder, herunder diversitet

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

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

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

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

Vi understøtter diversitet i virksomhedens organisation, da diversitet medvirker til øget innovation, stærkere teamwork og forbedret problemløsning. Vi tilstræber, at mindst 1/6 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.

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.

4. Anti-korrupition

Ib Andresen Industri vil modarbejde alle former for korrupition 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.

/ 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 for syningskæde, 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 2018/19	Resultater i 2018/19
1	Information og træning af nøglemedarbejdere, primært i salg og indkøb, i vores politik omkring anti-korruption.	<p>1. Vi har hos Ib Andresen Industri i 2018/19 ikke haft sager/aktiviteter, hvor korruption og økonomisk udnyttelse har været en bestanddel.</p> <p>2. Vi har gennemført træning og information af nøglemedarbejdere i vores politik omkring anti-korruption:</p> <ul style="list-style-type: none"> • På afdelingsmøder • På koncernintroduktionskursus, hvor alle nye medarbejdere deltager

/	Planlagte handlinger i 2019/20
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 2018/19	Resultater i 2018/19
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.	<p>Retningslinjer/procedurer er endnu ikke udarbejdet.</p> <p>Punktet medtages igen i planlagte handlinger for 2019/20.</p> <p>Dog informeres og auditeres procesleverandører i henhold til Ib Andresen Industris Code of Conduct, for at sikre sig at de lever op til punkterne heri.</p>
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.	<p>Implementeringen er opstartet, men målet er fortsat ikke nået.</p> <p>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/procedurer for håndteringen af leverandørens Code of Conduct jf. pkt. 1 endnu ikke er udarbejdet.</p> <p>Dog sikres det gennem information og auditering at vores procesleverandører lever op til indholdet af Ib Andresen Industris Code of Conduct.</p>
3	Fortsat sikre at stål leveret til Ib Andresen Industri ikke indeholder konfliktminerale.	Alle stål-leverandører til Ib Andresen Industri bliver bedt om at udfylde et skema og returnere det udfyldt og underskrevet, alternativt sende en overensstemmelseserklæring.



/ Planlagte handlinger i 2019/20	
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 Andersen Industris Code of Conduct. Forventes gennemført ultimo 2019.
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 Andersen Industri ikke indeholder konfliktminerale.

/ 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.

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 2018/19		Resultater i 2018/19
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 i 2019/20	
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 eksternt kontakt kan tage dialogen omkring dette med vores kunder.

/ Medarbejdere og social ansvarlighed

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

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

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

Sådan arbejder vi med personalepleje

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

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

/ Social ansvarlighed

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

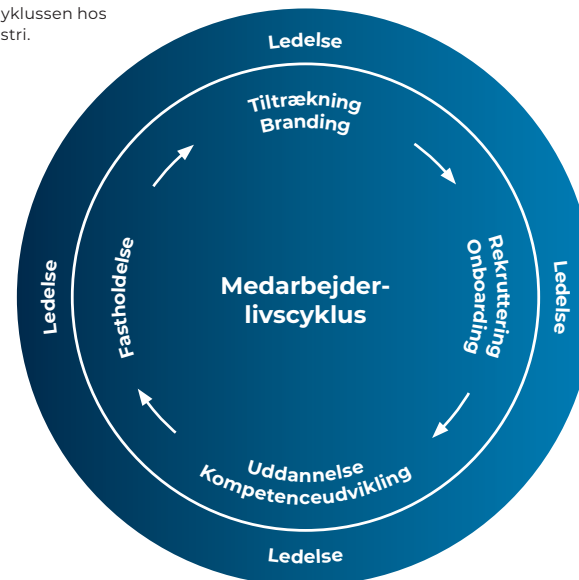
Ib Andresen Industri samarbejder positivt med videnscentre og uddannelsesinstitutioner på landsplan og lokalt.

Sådan arbejder vi med social ansvarlighed

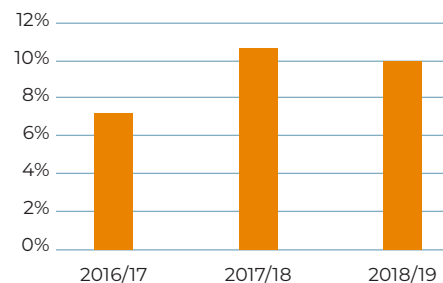
Ib Andresen Industri vil så vidt muligt finde egnede metoder til at fastholde vores medarbejdere længst muligt og samarbejder gerne med offentlige myndigheder, der arbejder på at bringe andre borgere videre i arbejdslivet gennem deltagelse i fx "det rummelige arbejdsmarked", som vært for arbejdsprøvning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

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

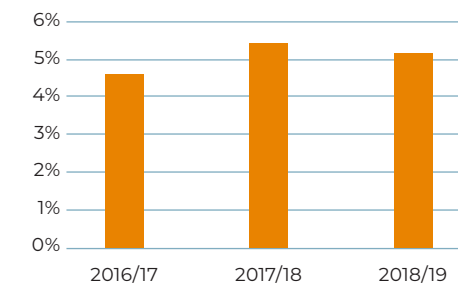
Medarbejderlivscyklussen hos Ib Andresen Industri.



Medarbejderomsætning - Nøgletal



Sygefravær - Nøgletal



Note: I sygefraværet er både kort og langtidssygdom medtaget.

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

/	Handlinger i 2018/19	Resultater i 2018/19
1	I 2018/2019 har vi fortsat vores tætte samarbejde med uddannelsesinstitutioner på alle niveauer af uddannelsessystemet, og vi har fortsat ydet bistand i form af praktikker, afgangsprojekter og virksomhedsbesøg for studerende.	Vi har i 2018/2019 oplevet en større søgning, end vi har kunnet imødekomme. Når vi ikke har kunnet imødekomme alle ønsker, så skyldes det, at vi gerne vil sikre en høj kvalitet i aftalerne. Vi oplever, at søgningen kommer fra samme brede vifte af forskellige uddannelsesretninger Vi har haft elever og praktikanter fra: - Folkeskolen (ugepraktikker) - Syddansk Universitet (ingeniørpraktikanter)
2	Fortsat deltagelse i udvalgte messer, dels for at brande virksomhedens navn samt at møde mulige kandidater ansigt til ansigt. Vi har det seneste år deltaget i: - Ingeniørernes Jobtræf på Syddansk Universitet. - Projekt-/praktikdag for ingeniører på Syddansk Universitet både efterår og forår. - Uddannelsesmesse i Nyborg kommune arrangeret af "Ungdommens Uddannelsesvejledning Odense og Omegn" og rettet mod folkeskoleeleverne, med henblik på at de får blik for erhvervsuddannelserne. - Jobmesse Fyn arrangeret af Jobcentrene på Fyn.	Det er fortsat vores oplevelse, 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. Det skaber en tættere relation, og de studerende træffer bedre og mere bevidste valg for deres evt. praktik eller projekt. Vi får fortsat besøg fra flere uddannelsesinstitutioner, og har igen i denne periode har haft besøg af ca. 100 ingeniørstuderende.
3	Vi har fortsat vores arbejde med optimering af vores brug af sociale medier til tiltrækning af mulige kandidater.	Arbejdet med at tiltrække nye medarbejdere via de sociale medier har holdt samme høje niveau i 2018/2019, og vi kan fortsat 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 20 % og antallet af følgere på Facebook er steget med 23 %. Vi oplever en markant interesse og bevågenhed fra især det yngre segment som resultat af vores brug af medarbejder-testimonials (videoer), der deles og ses flittigt på de sociale medier.
4	Vores implementering af en bevidst employer branding strategi overfor især de mere videnstunge profiler har båret frugt.	Vi har ansat 2 yderligere profiler med kandidatgrad.

/	Planlagte handlinger i 2019/20
1	Vi skal intensivere vores målrettede brandingstrategi, da vi står overfor behovet for ansættelse af medarbejdere med højere kompetenceniveau end tidligere og dette gælder alle niveauer i organisationen.
2	Vi skal fortsat kommunikere i øjenhøjde med den generation af unge, som er begyndt indtræde på arbejdsmarkedet. Vi vil fortsætte produktionen af være små videoer med medarbejdere, som fortæller om livet hos os, da vi oplever, at det er en kommunikationsform, som er mere i øjenhøjde for den generation af unge, som er begyndt indtræde på arbejdsmarkedet.

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:

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

/	Handlinger i 2018/19	Resultater i 2018/19
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.	1. Målet vedr. selskabets generalforsamling-svalgte bestyrelsesmedlemmer er endnu ikke nået. På nuværende tidspunkt består selskabets bestyrelse af 5 medlemmer, der alle er mænd. Der har i årets løb ikke været anledning til ændringer i bestyrelsens sammensætning af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. 2. Kvindelige ledere udgjorde i 2018/19 17,7 % af virksomhedens ledere på øvrige ledelsesniveauer. 3. Kvinder udgør i dag 12 % af virksomhedens medarbejdere og ca. 1/5 af kvinderne er ansat i timelønsområdet.

/	Planlagte handlinger i 2019/20
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 håndtering, iht. GDPR, og rettidig behandling af alle ansøgninger, såvel opfordrede som uopfordrede, samt opretholde en høj standard i ansættelsesprocessen.

/	Handlinger i 2018/19	Resultater i 2018/19
1	Vi har i perioden igen oplevet stor travlhed omkring rekruttering af nye medarbejdere affødt af; - indførelse af ny teknologi. - kolleger, som går på pension/ efterløn. Der er desuden rustet op på elev-/ lærlingefronten.	Vi er endnu engang lykkedes med at rekruttere de medarbejderressourcer, som vi har haft behov for. Vi har i perioden haft 24 aktive lærlinge-/ elevforhold. Heraf er 3 afsluttet i perioden.
2	Rekrutteringsprocesserne for ansættelse af såvel timelønnede som funktionærer/ ledere håndteres nu i et digitalt HR rekrutteringssystem.	Implementering af et digitalt HR rekrutteringssystem har effektiviseret administrationen i HR betragteligt, ligesom det understøtter en korrekt håndtering af persondata, rent GDPR-mæssigt. De involverede ledere udtrykker uforbeholden tilfredshed med systemet, hvilket har betydet en større tilfredshed med rekrutteringsprocessen generelt. Onboarding-delen er endnu ikke digitaliseret.
3	Vi har i årets løb afholdt 4 todages introduktionskurser for 71 medarbejdere.	Introduktionskurserne får fortsat stor ros fra vores nyansatte medarbejdere, og giver dem et grundigt kendskab til virksomheden, herunder organisering, de forskellige forretningsområder og deres indbyrdes sammenhæng.

/	Planlagte handlinger i 2019/20
1	Vi skal i det kommende år have udarbejdet et forbedret og digitaliseret onboardingprogram for alle medarbejdergrupper.



/3. Uddannelse / Kompetenceudvikling

Målsætning:

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

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

/	Handlinger i 2018/19	Resultater i 2018/19						
1	Teamudviklingen er fortsat gennem programmet "The Five Behaviors of a Cohesive Team".	Vi oplever, at programmets termer og betydning er fuldt integreret og "lever" i væsentlige områder af organisationen, idet vi har en tydelig referenceramme for god ledelse og samtidig et kodeks for godt samarbejde.						
2	Vi har i perioden haft 3 trainees.	Vi har fastansat 2 ud af de 3 trainees.						
3	<p>Aktuelle lærlingeforhold i perioden;</p> <ul style="list-style-type: none">- 10 industrioperatører- 4 klejnsmede- 1 elektriker- 1 datatekniker- 1 industritekniker- 1 logistikassistent- 1 ejendomsservicetekniker- 1 automatiktekniker- 1 IGU-lærling- 2 handelsassistentelever <p>To klejnsmedelærlinge er stoppet i perioden.</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 opgørelse fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag vedr. "pligtige" antal praktikpladser ligger 11,27 elevpoint over forventet bidrag.</p> <table><tr><td>Jeres mål for elevpoint for 2018</td><td>7,44 elevpoint</td></tr><tr><td>Jeres opnåede elevpoint</td><td>18,71 elevpoint</td></tr><tr><td>Forskel i elevpoint</td><td>11,27 elevpoint</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> <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>	Jeres mål for elevpoint for 2018	7,44 elevpoint	Jeres opnåede elevpoint	18,71 elevpoint	Forskel i elevpoint	11,27 elevpoint
Jeres mål for elevpoint for 2018	7,44 elevpoint							
Jeres opnåede elevpoint	18,71 elevpoint							
Forskel i elevpoint	11,27 elevpoint							
4	Vi har færdiggjort rollebeskrivelser for samtlige roller i virksomheden.	Vi har dermed lagt fundamentet for det videre arbejde med kompetenceudvikling og "rette person i rette rolle". Derudover opkvalificeres niveauet i vores rekrutteringsproces.						

/	Planlagte handlinger i 2019/20
1	Vi færdiggør det påbegyndte arbejde med at kortlægge kompetencerne for samtlige jobfunktioner i virksomheden
2	Vi arbejder videre med implementeringen af nyt HR-system, således at vi digitaliserer vores HR-processer yderligere: 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 2018/19	Resultater i 2018/19
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 fleksjobbordingen aktivt.</p>	<p>Som resultat af den fokuserede og hurtige afklarende indsats fra HR, er de sygdomsramte medarbejdere frtaget unødigt pres ifm. deres periodisk nedsatte arbejdsevne.</p> <p>Der er stor tilfredshed med virksomhedens aktive indsats for fastholdelse af seniorer og medarbejdere med nedsat arbejdsevne.</p> <p>Vi oplever ros og anerkendelse fra de jobcentre og kommuner, som vi samarbejder med mht. fastholdelse af vores langtidssyge medarbejdere.</p>
2	Vi bruger aktivt seniorsamtaler i vores MUS-system med henblik på at fastholde seniorer i jobbet.	Som naturlig følge af et forholdsvis stort antal medarbejdere i senioralderen, er der etableret flere senioraftaler i indeværende år.

/	Planlagte handlinger i 2019/20
1	Vi skal fortsat udvikle virksomhedens kulturgrundlag, så der er større match mellem kommende generationers krav og forventninger til en moderne virksomhed og virksomhedens reelle kulturelle ståsted.

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

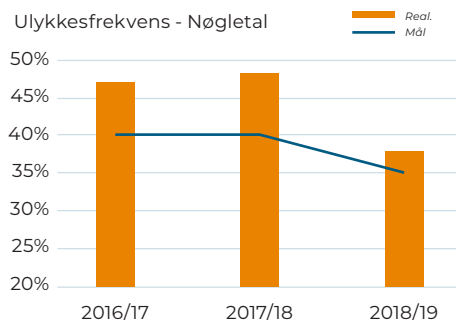
/ Det fysiske arbejdsmiljø/sikkerhed

Målsætning:

Vores store fokus på arbejdsmiljøet skal styrkes, og antallet af arbejdsulykker skal reduceres. Vi har i regnskabsåret 2018/19 haft som mål at reducere vores ulykkesfrekvens til max. 35 arbejdsulykker / 1 mio. arbejdstimer.

I regnskabsåret 2019/20 tilstræber vi en yderligere reduktion til max. 30 arbejdsulykker / 1 mio. arbejdstimer.

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



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

/	Handlinger i 2018/19	Resultater i 2018/19
1	Vi gennemfører systematisk registrering af nærved-ulykker og observationer. Derudover følges der aktivt op på årsagerne til de arbejdsulykker, vi har haft, således at vi kan foretage korrigerende handlinger. Derudover har der i perioden været et øget fokus på sikkerhedsadfærden hos alle medarbejdere. Værktøjer der benyttes til at skabe fokus er: - Nyt brugervenligt system til registrering og behandling af nærved ulykker - Sikkerhed er første punkt på alle tavlemøder - Større ledelsesfokus / større involvering af Arbejdsmiljøgrupperne - Ny obligatorisk sikkerhedsintro af nyansatte/vikarer	1.1 Vi må desværre konstatere, at vi ikke har kunnet nå vores målsætning for reduktion af arbejdsulykker i 2018/19. Vi har haft en ulykkesfrekvens på 38 arbejdsulykker/1 mio. arbejdstimer. Vi har dog kunne konstatere et fald på 20 % i forhold til året før, hvor vi endte på 48 arbejdsulykker/1 mio. arbejdstimer. 1.2 Det går tilfredsstillende med vores registrering og arbejde med nærved-ulykker.
2	Gennemførelse af beredskabsøvelser	I samarbejde med Falck, gennemfører vi beredskabsøvelser, således at vores medarbejdere er trænet i at agere hensigtsmæssigt i forskellige situationer.
3	Miljø og sikkerhedsrunderinger: - Vi har indført et nyt brugervenligt system til planlægning / styring / gennemførelse af sikkerhedsrunderinger	Vi har i perioden fortsat vores miljø-/sikkerhedsrunderinger i alle afdelinger, hvilket har været med til øget fokussen på alle niveauer. Derudover er der blevet gennemført arbejdspladsvurderinger i perioden for timelønnede og funktionærer. Vi vil arbejde med de afdækkede indsatsområder i 2019/2020.

/	Planlagte handlinger i 2019/20
1	Vi fortsætter arbejdet med systematisk registrering af nærved-ulykker, samtidig har vi et fortsat fokus på træning af medarbejdernes bevidsthed og adfærd på baggrund af synliggørelse og læring af ulykker og nærved ulykker, således at vi fortsætter med at nedbringe antallet af arbejdsulykker.
2	Vi fortsætter med vores miljø-/sikkerhedsrunderinger i alle afdelinger for at øge fokus på alle niveauer samt bidrage positivt til en skærpet sikkerhedskultur.
3	Vi vil screene om vi har stoffer i virksomheden med potentielt kræftfremkaldende egenskaber. Ligeledes vil vi screene for stoffer optaget på REACH kandidatliste. Ud fra denne screening vil vi risikovurdere og igangsætte en prioriteret indsats for om det er teknisk muligt at substituere produktet/stoffet

/ Det psykiske arbejdsmiljø/trivsel

Målsætning:

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

/	Handlinger i 2018/19	Resultater i 2018/19
1	Opfølgning på allokerede temaer i trivselsanalysen 2017.	Vi har i perioden kun haft en sporadisk opfølgning på den trivselsanalyse, der blev gennemført i foråret 2017. Opfølgningen på de større temaer er blevet foretaget i de foregående regnskabsår.
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.
3	Gennemførelse af trivselsanalyse i foråret 2019.	Gennemførelsen af trivselsanalysen er udskudt til efteråret 2019.

/	Planlagte handlinger i 2019/20
1	Gennemførelse af trivselsanalyse i efteråret 2019, med efterfølgende opfølgning.
2	I et samarbejde mellem HR og Sundhedsudvalget vil vi fortsat fokusere på udbredelsen af kendskabet til stresssymptomer/-afhjælpning.



/ Sundhed

Målsætning:

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

/	Handlinger i 2018/19	Resultater i 2018/19
1	<p>Årligt tilbagevendende, sundhedsfremmende aktiviteter:</p> <p>1. To årlige skridttællerkonkurrencer</p> <p>2. Sundhedskampagne(r) med aktiviteter som fx måling af biologisk alder/minisundhedstjek hos diætist, ryg-/nakke-/skulderhold, spinning, funktionel træning og walk-a-thon</p> <p>3. Ryg-/nakke-/skulderhold</p> <p>4. Spinning med IAI</p> <p>5. Funktionel træning</p>	<p>1. Der har været afholdt skridttællerkonkurrence for teams i hhv. oktober og maj måned. Der deltog i gennemsnit 50 – 60 medarbejdere/konkurrence (11 – 12 hold), hvoraf ca. 85 % fuldførte, og der er for det to konkurrencer tilbagelagt ca. 342.000 skridt/deltager. Dvs. gennemsnit ved begge konkurrencer indfrie de anbefalede 10.000 skridt om dagen. Skridttællerkonkurrencen har generelt bred tilslutning og vil blive gentaget i 2019/20.</p> <p>2. I januar måned indledtes "Sund start 2019", som strakte sig frem til påske. Kampagnen gentog sidste års tiltag med måling af biologisk alder + minisundhedstjek ved diætist. 12 medarbejdere deltog, hvoraf enkelte valgte at benytte sig af tilbud via virksomhedens sundhedsforsikring, der giver mulighed for forløb hos diætist.</p> <p>Et andet element i kampagnen var walk-a-thon (fælles gåture i frokostpausen 1 gang om ugen) med 16 deltagere, der tilsammen gik 119 ture på de 15 uger. Derudover var funktionel træning, spinning og ryg-/nakke-/skulderhold også element i kampagnen (beskrives i det efterfølgende, da aktiviteterne ikke er begrænset til perioden for "Sund start").</p> <p>3. Som nyt tiltag har vi udbudt ryg-/nakke-/skulderhold – 2 forløb af 6 ugers varighed, hvor ca. 25 medarbejdere var tilmeldt – deltagelsen var størst på 1. hold. Dette er et tiltag, vi vil gentage med jævne mellemrum, da tilbagemelding på effekten er positiv.</p> <p>4. Der har været afholdt to Spinning med IAI-arrangementer, i hhv. oktober og marts, hvor holdene har været fuldt booket med ca. 20 deltagere pr. gang.</p> <p>5. Funktionel træning er blevet en gennemgående aktivitet hele året, hvor medarbejderne 1 gang om ugen har mulighed for at motionere i IAI. >></p>

	<p>6. Foredrag om forskellige emner inden for KRAMeT</p> <p>7. To årlige skolekøkkenaftener</p> <p>8. Arbejdspladsernes Motionsdag</p> <p>9. Rygestop</p>	<p>>> I løbet af året 2018/19 har 27 medarbejdere været tilmeldt aktiviteten med i gennemsnit 9 deltagere pr. gang.</p> <p>6. Der har været afholdt et sundhedsforedrag i august måned med ca. 30 tilmeldte, hvor en diætist og en fitnessinstruktør sammen gav input til, hvordan hverdagen med små ændringer kan gøres lidt sundere.</p> <p>7. Der har i året været afholdt to skolekøkkenaftener i hhv. november og juni. Kurset har været fuldt booket hver gang (ca. 16-18 personer). Kombinationen af madlavning og socialt samvær på tværs af organisationen er en tilbagevendende succes, og vi fortsætter med 2 kurser hvert år (forår og efterår).</p> <p>8. I oktober deltog vi i Arbejdspladsernes Motionsdag, hvor 20 medarbejdere deltog i en gåtur med indlagte aktiviteter undervejs.</p> <p>9. Hvert 2. år udbyder vi rygestopkurser, alternativt støtter vi individuel indsats af den enkelte medarbejder, hvis der ikke er tilstrækkelig tilslutning i virksomheden til oprettelse af kursus.</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, 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 2019/20
1	Gennem Ib Andresen Industris idrætsforening og Sundhedsudvalg fortsætter vi med at gennemføre forskellige sundhedsfremmende aktiviteter inden for KRAMeT, som fx oplysningskampagner, rygestop, skridttællerkonkurrencer, ryg-/nakke-/skulderhold, funktionel træning, spinning, walk-a-thon, IAI Firmadyst, hockeyturnering, foredrag/vejledning om sund levevis og skolekøkkenaftener.



/Miljø og klimapåvirkning

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

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

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

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

Målsætning:

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

/	Handlinger i 2018/19	Resultater i 2018/19
1	Grundvandsbeskyttelse Projektet med renovering af vores gamle truckvaske-plads er sat i gang.	Projektet er endnu ikke afsluttet, og vil strække sig ind i det nuværende regnskabsår 2019/2020.
2	Energioptimering Nedbringelse af vores elforbrug.	Vi har i 2018/19 opstartet flere mindre projekter for at minimere vores elforbrug. Vi har investeret i energibesparende LED belysning svarende til 62 MWh.
3	Reduktion af ikke genbrugeligt affald	Der er i regnskabsåret blevet arbejdet med, at vi bliver bedre til at genbruge vores affald. I den forbindelse har vores affaldsaftager foretaget en stikprøve, baseret på en screening af vores affaldsmængder i Langeskov for at vurdere om der er potentielle indsatsområder i Langeskov. Resultatet af stikprøven var at der var 2 % fejlsortering, hvilket vurderes at være adfærdsbetinget.
4	Den miljøbevidste medarbejder	Vi har i regnskabsåret arbejdet med at gøre vores medarbejdere mere miljøbevidste. Dette er bl.a. sket gennem informationsmøder for alle medarbejdere, med det formål at øge vores medarbejders miljøbevidsthed.
5	Andre forbedringer gennemført i 2018/19: 1. Reduktion af brugen af plastikemballage 2. Udskiftning af papirserviet-dispensere	1. Der er i indeværende regnskabsår arbejdet med reduktion af vores forbrug af plastikemballage, og vi forventer at kunne reducere vores årlige plastikforbrug med ca. 21 tons. 2. 75 manuelle papirserviet dispensere er udskiftet med automatiske papirdispensere. >>

3. Udskiftning af armaturer: Vandressourcer	>>Det har reduceret vores papirmængde (servietter) ca. 30 %.
4. Forbedring af vandmiljø	3. Ca. halvdelen af alle vandarmaturer i virksomheden er udskiftet fra håndbetjente til sensorbetjente. Vandbesparelse til bad og håndvask giver minimum 10 %. 4. 55 manuelle sæbedispensere er udskiftet til automatiske sensorbetjente sæbedispensere. Erfaringstal fra vores leverandør siger, at dette giver ca. 40 % reduceret udledning af tensider. Derudover en bedre udnyttelse af ressourcen.

/	Planlagte handlinger i 2019/20
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 miljø- og klimapåvirkning gennem brug af substituerende produkter 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 vil vi i 2019/20 arbejde med at udfase brugen af et håndrensemiddel, hvori plastikstykker (i form af mikropplast) indgår som slibemiddel. Produktet forventes at kunne substitueres til et alternativt produkt, hvor slibemidlet er baseret på en majsgranulat.
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 medarbejders miljøbevidsthed.

IB ANDRESEN INDUSTRI

INDUSTRIVEJ 12-20
DK-5550 LANGESKOV
TEL. +45 6338 2222
IAI.DK

 **IB ANDRESEN**
INDUSTRI
STEEL SHAPED FOR GREAT IDEAS