

# Corporate Social Responsibility

Samfundsansvar hos IAI



2013/2014

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

**IB ANDRESEN INDUSTRI**

# Indhold

Forord.....	3
IAI's grundlag og værdier, forretningsetik og samfundsansvar.....	4
Forretningsforbindelser, generelt .....	10
▪ Leverandører.....	10
▪ Kunder .....	12
Medarbejdere .....	14
▪ Arbejdsmiljø.....	21
Omverdenen.....	28
▪ Social ansvarlighed .....	29
▪ Miljø .....	30



# Forord

Endnu engang er det en fornøjelse at præsentere Ib Andresen Industri's 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.

I regnskabsåret 2013/14 har én af vores væsentligste CSR-aktiviteter været på arbejdsmiljø området, hvor 485 medarbejdere har gennemgået en uddannelse i sikkerhedskultur og -adfærd i erkendelse af, at det ikke er tilstrækkeligt med en høj grad af sikkerhed på maskiner og udstyr, men at også den menneskelige faktor har stor betydning for sikkerheden på arbejdspladsen.

Vi håber, at den store personlige involvering af medarbejderne, hvor 50 sikkerhedsambassadører nu i det daglige tager hånd om deres egen og kollegernes sikkerhed, kan medvirke til at eliminere arbejdsulykker gennem skærpet opmærksomhed.

Denne CSR-rapport, der omfatter selskabet Ib Andresen Industri A/S, Cvr. nr. DK35745114 incl. datterselskabet Ib Andresen Industri Vejle A/S, Cvr. nr. DK87846113, udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2013/14 for Ib Andresen Industri A/S.

September 2014

CSR-Koordinator  
**Birgitte Reichhardt**

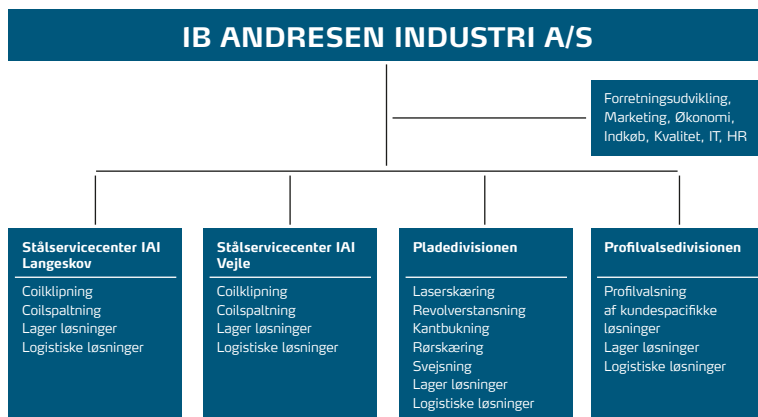
Adm. direktør  
**Ib Andresen**

## IAI's idégrundlag

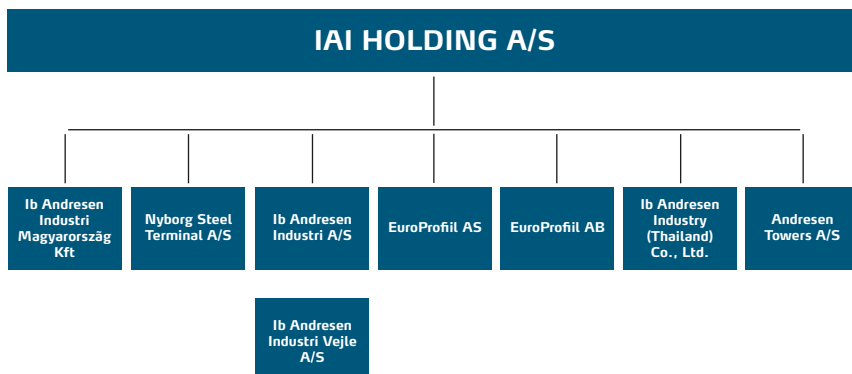
"Ib Andresen Industri (IAI) er en international underleverandørvirksomhed med speciale i bearbejdning af stål og metaller i fortrinsvis coils, plader og rør, baseret på stor viden og høj teknologi.

IAI's arbejdspladser skal fortsat være attraktive, så vi tiltrækker medarbejdere med stor kompetence og virkelyst."

## IAI's forretningsområder



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



# IAI's værdier

IAI værdierne 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 de 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 anti-korruption og tilstræber, at vores forretningspartnere gør det samme. Det afspejler sig i følgende holdninger til:

1. **Menneskerettigheder**
2. **Arbejdstagerrettigheder**
3. **Diversitet**
4. **Miljø**
5. **Anti-korruption**





## 1. Menneskerettigheder

"Tillid og respekt" er én af IAI's 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 samt religiøs, politisk eller seksuel orientering. Vi respekterer international lov om menneskerettigheder på alle IAI's arbejdspladser og vil reagere mod krænkelser af disse, også hos eventuelle samarbejdspartnere.

Udover at overholde gældende lovgivning har IAI 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. I det forløbne regnskabsår har eksempelvis alle 485 medarbejdere været på kursus i god sikkerhedskultur og –adfærd for at reducere risikoen for arbejdsulykker (se under Arbejdsmiljø side 22).

IAI vil i det kommende regnskabsår færdiggøre en Code of Conduct, som skal implementeres over for vores leverandører (se side 11). Her vil leverandørernes overholdelse af Menneskerettighederne indgå som et væsentligt element.

# Forretningsetik

## 2. Diversitet

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

Også på øvrige ledelsesniveauer anerkender vi, at diversitet fremmer et godt og velafbalanceret arbejdsmiljø og en mere nuanceret tilgang til løsningen af opgaver og problemer i dagligdagen. Vi er bevidste om, at vi som produktionsvirksomhed inden for metalindustrien generelt er en mandstung 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 i 2018 skal udgøre 10 % af virksomhedens ledere.

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

### Planlagte handlinger 2014/15

For at få flere kvinder på vores ledelsesniveauer, vil vi analysere vores branding både i forbindelse med intern og ekstern rekruttering og tilpasse denne, således at den i højere grad appellerer til kvinder, da vi i dag ikke har mange kvindelige ansøgere til vores lederjobs.

## 3. Arbejdstagerrettigheder

IAI 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. IAI sikrer, at der ikke gøres brug af børne- eller tvangsarbejde på IAI's og søsterselskabers arbejdspladser og vil reagere på krænkelse på dette område hos eventuelle samarbejdspartnere. IAI vil sikre en ikke-diskriminerende adfærd på vores arbejdspladser.

## 4. Miljø

IAI er en miljø- og energibevidst virksomhed. IAI's 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.

I vores Miljøpolitik indgår også vores klimapåvirkning som en faktor. Vi har løbende tiltag til reduktion af vores klimapåvirkning. I indeværende regnskabsår har vi fokuseret på vores energi til komfortkøl samt en kortlægning af kilderne til vores største energiforbrug med henblik på at reducere disse (Se under Miljø side 31). Vi udvælger hvert år et nyt fokusområde med det formål at reducere vores miljøpåvirkning. Vi udarbejder en Miljøreddegørelse hvert 2. år.



## 5. Anti-korruption

IAI vil modarbejde alle former for korruption og økonomisk udnyttelse.

**Bestikkelse:** IAI hverken yder eller modtager bestikkelse i nogen form.

**Facilitation payments:** IAI tillader ikke facilitation payments.

**Gaver:** IAI giver og modtager kun mindre lejlighedsgaver.

**Politiske og velgørende bidrag:** IAI yder ikke bidrag til politiske partier.

Bidrag til velgørenhed besluttet på direktionens niveau.

## IAI's CSR-Politik

IAI 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 fysisk og psykisk godt arbejdsmiljø, hvor et højt informationsniveau og 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, samt resultaterne heraf er beskrevet i denne CSR-rapport.



# Forretningsforbindelser

Som international underleverandørvirksomhed er Ib Andresen Industri (IAI) 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.

## **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**

IAI's væsentligste strategiske vare er stål, hvoraf ca. 90 % købes direkte fra stålværker. Stålværkerne bliver altid besigtiget og vurderet, inden de bliver leverandør til IAI. Stål produceres worldwide, men størstedelen af det stål, som tilgår IAI, 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 IAI har i flere tilfælde fravalgt stålværker som mulige leverandører, idet inspektion har givet anledning til bekymring i forhold til ansvarlighed.



## Nuværende fokusområde

### Mål

Foretage en risikovurdering af, hvorvidt IAI-leverandører overholder enneskerettighederne og fører en ansvarlig miljøpolitik.

#### Handlinger i 2013/14

#### Resultater i 2013/14

1	Vi har undersøgt, hvor vidt leverandørerne har en officiel CSR politik.	Ud af 66 adspurgte har 22 (33 %) en officiel CSR politik.
2	Vi har foretaget en risikovurdering ud fra ovenstående.	På trods af manglende officiel CSR politik har de fleste dog en officiel Miljøpolitik. Der er udelukkende tale om europæiske leverandører, og en manglende CSR politik vurderes ikke at være kritisk. Det tydeliggør imidlertid behovet for indførelse af en IAI Code of Conduct.

#### Planlagte handlinger i 2014/15

1	1. Code of Conduct i forhold til leverandørerne færdiggøres, og implementering påbegyndes.
---	--------------------------------------------------------------------------------------------

# Kunder

## Nuværende fokusområde:

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

I en tid med stigende international kontaktflade skal Ib Andersen Industri (IAI) 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

#### Mål

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 2013/14

#### Resultater i 2013/14

1

Vores CSR-kommunikation ud i markedet er blevet øget, dels gennem den enkelte sælger, som møder kunderne, dels gennem eksponering via de elektroniske medier.

Vores CSR-rapport er blevet brugt som værktøj til at blive godkendt som leverandør hos flere store internationale koncerner. På den måde har vores CSR-arbejde vist sig at være en konkurrenceparameter i forhold til virksomheder, der ikke rapporterer om deres CSR-indsats.

#### Planlagte handlinger i 2014/15

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.



# Løsninger til bæredygtige energiformer



Hos Ib Andresen Industri arbejder vi som mange andre på at reducere påvirkningen af vores miljø og indføre bæredygtige løsninger, hvor det er muligt. Men vores kendskab til bæredygtige løsninger har også udviklet sig til et forrentningsområde. Vi har således gennem mange år samarbejdet med flere af de store aktører inden for både sol- og vindenergi. Det har resulteret i innovative og konkurrencedygtige løsninger, som positivt har bidraget til udbredelsen af de alternative energiformer.

På billedet ses vores repræsentation på verdens største messe for solenergi, Intersolar i München, hvor vi udbreder kendskabet til vores løsninger og kommer i dialog med mange af de forskellige aktører i markedet.



## Medarbejdere

Det er Ib Andresen Industris (IAI's) 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.

IAI vil med et højt informationsniveau indadtil og stor åbenhed udad til vores omverden sikre fortsat kendskab til virksomheden som en god arbejdsplads.

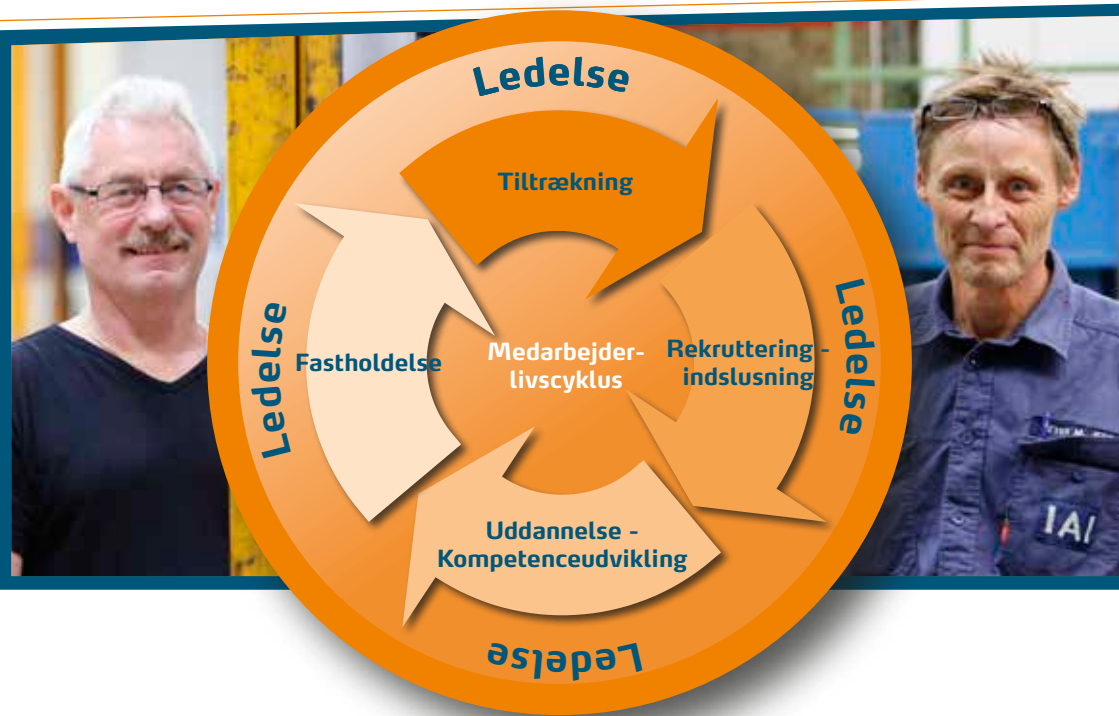
### **Sådan arbejder vi med personalepleje:**

Hos IAI anlægger vi et helhedssyn på vores medarbejdere og fokuserer med ligelig vægtning på medarbejderens behov i alle faser af ansættelsesforløbet.

Efter en grundig introduktion til virksomhed og job tager vores medarbejderaktiviteter sigte på delegering og medarbejderinvolvering i teams med høj selvstændighedsgrad.

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





### Nuværende fokusområder:

1	<b>Tiltrækning</b> Ved at samarbejde med uddannelsesinstitutioner og videntcentre samt engagere os i besøg og foredrag ønsker vi at sikre stort kendskab til og interesse for IAI som arbejdsplads.
2	<b>Rekruttering / indslusning</b> IAI vil i videst muligt omfang rekruttere nye medarbejdere gennem egne eller udvalgte medier og samtidig sikre en målrettet og effektiv indslusning.
3	<b>Uddannelse / Kompetenceudvikling</b> IAI vil gennem en aktiv uddannelses- og kompetenceudviklingsindsats (internt og eksternt) løbende opgradere medarbejdernes kompetenceniveau. Ved at samarbejde med uddannelsesinstitutioner og videntcentre vil vi skabe mulighed for, at virksomheden får tilført den nyeste viden.
4	<b>Fastholdelse</b> IAI vil så vidt muligt finde egnede metoder til at fastholde kvalificerede medarbejdere, og i de tilfælde, hvor det ikke er muligt, sikre en tilfredsstillende udslusning (se desuden Kompetenceudvikling).

# 1. Tiltrækning af medarbejdere


## Mål

Vores mål er at have direkte kontakt til uddannelsesinstitutioner på alle niveauer af uddannelsessystemet – folkeskoler, AMU-Centre, erhvervsskoler, akademiuddannelser og universiteter - mhp. at bidrage til udvikling af uddannelserne og øge kendskabsgraden til IAI.

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

## Handlinger i 2013/14

## Resultater i 2013/14

1	<p>I vores samarbejde med uddannelsesinstitutioner på alle niveauer af uddannelsessystemet yder vi bistand i form af foredrag, arrangerer virksomhedsbesøg og deltager i advisory boards.</p> 	<p>Søgningen til praktikophold har i perioden været mådeholden, men dog nogenlunde stabil. Vi har haft praktikanter fra maskinmester- og produktionsingeniøruddannelserne.</p> <p>Vi har ikke haft kræfter i organisationen til samme optag af praktikanter som året før.</p>
2	<p>I oktober 2013 deltog vi i Jobmesse for ledige arrangeret af Jobcentrene på Fyn samt Jobmesse for ingeniører på SDU.</p> <p>Traditionen tro deltog vi også i Karrieretræf på SDU i marts 2014.</p> <p>I april 2014 deltog vi i Praktikplads-/opgavemesse for ingeniører på SDU.</p>	<p>Vi oplevede en endog meget stor søgning på Jobmessen for ledige, men begrænset søgning på Jobmessen for ingeniører. Til gengæld var der stor søgning på Karrieremessen med målrettede studerende. Praktikmessen på SDU var en stor succes om end med en mindre opsætning. Vi fik mange relevante henvendelser om praktikanter i det kommende regnskabsår, så det er en messe, vi afgjort vil deltage i fremadrettet. Alt i alt har vi talt med 500 personer.</p>
3	<p>Vi har i perioden haft ca. 295 besøgende fra diverse uddannelsesinstitutioner og organisationer.</p>	<p>Der er flere gange, så nu er vi kendt af flere institutioner, som bruger os målrettet inden for f.eks. temaet A-miljø. Det er absolut et positivt tegn på en god branding af virksomheden.</p>

## Planlagte handlinger i 2014/15

1	<p>Med indgåelse af en aftale med en praktikanter fra SDU i efteråret 2014 sætter vi fokus på analyse af og forslag til nydesign af vores branding mod kommende medarbejdere, herunder bl.a. brug af de sociale medier.</p>
---	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## Undervisningen ud på virksomhederne og virksomhederne ind i undervisningen

Det er en sætning, jeg ofte bruger, når jeg er sammen med skolefolk - det være sig på universitetet, på erhvervsakademierne, erhvervsskolen, AMU-centre eller sågar i folkeskolen.

I uge 7 afholdt Langeskov skole temauge om vindmøller i 4. klasse. Som lokal producent af vindmølle-tårne, blev vi inviteret til at deltage. Så medens skolens lærere var på seminar, deltog vi med et indlæg om vindmøller.

Min kollega Morten Jensen forberedte og gennemførte et indlæg helt på børnenes præmisser.

I bedste Olsen Banden stil sagde han; "Vi skal bruge tre plasticspande, en graveske, 4 kg havejord (gerne med ukrudt), en fodbold og en bordtennisbold, en hårtørrer, 12 stykker stift pap 1200 x 3600 mm, gaffatape m.m., og så skal jeg have overtalt Ib Andresen til at låne os hans lille demonstrationstårn".

"Vi mødes uden for personaleindgangen tirsdag kl. 08.24 og kører direkte til skolen, hvor vi stiller op, gennemfører forevisningen og forlader lokaliteterne præcis kl. 10.58".

Morten gav en temmelig god fortælling om vindmøllernes historie, anvendelsesmuligheder og forskellige konstruktionsmuligheder. Ungerne var koncentrerede, lyttende og stillede mange særdeles relevante spørgsmål, og jeg tror virkelig, at de lærte noget om konstruktioner, vind mv.

At det ikke blev kaos i 4 akter skyldtes den indhyrede kunstner samt et par pædagoger, som styrede de livlige unger med kærlig og myndig hånd.

Projektet virksomheden ind i undervisningen lykkedes til fulde, og senere er det planen at tage undervisningen ud på virksomheden, idet en 9. klasse skal hjælpe os med løsning af en konkret opgave, for at de kan se, at det, de lærer i skolen, direkte kan overføres til virkeligheden ude i virksomheden. Så mon ikke vi kan forvente at kunne rekruttere gode medarbejdere herfra engang.

Finn Buch – personaleudviklingschef



## 2. Rekruttering - Indslusning

### Mål

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

Handlinger i 2013/14		Resultater i 2013/14
1	Vi har i gennemsnit ca. 650 uopfordrede ansøgninger liggende i vores kartotek. Disse gennemses, når der opstår behov for personale.	Det forholdsvis store arbejde med at vedligeholde kartoteket og søge kandidater ud, lønner sig på den lange bane. Men med en begrænset tilgang af nye medarbejdere p. t. bør det overvejes at reducere tidsforbruget for denne proces.
2	I modsætning til sidste regnskabsår, så har der været væsentlig færre nyansættelser (34), og der har været flere fratrædelser (49) end ansættelser. Til gengæld kan vi konstatere, at organisationen efterspørger mere og mere specialiserede medarbejdere.	Vi går derfor i gang med at optimere vores systemer til håndtering af ansættelser, således at de tager bedre højde for behovet for mere specialiserede medarbejdere.

### Planlagte handlinger i 2014/15

1	Vi planlægger at indgå en aftale med Erhvervsakademi Lillebælt om hjælp til design af guidelines og udarbejdelse af introduktions-/instruktionsmateriale i minimum én division med henblik på bedre introduktion og oplæring af medarbejdere.
2	Det undersøges, om vi med fordel kan automatisere og kvalificere registreringen af alle typer ansøgninger.

### 3. Uddannelse - Kompetenceudvikling

#### Mål

IAI vil løbende have 5 lærlinge/elever i uddannelsesforløb i virksomheden.

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 2013/14

#### Resultater i 2013/14

1	Vi har i perioden udlært 8 lærlinge/elever som handelsassistenter, kontorassistent, industrioperatører, klejnsmede og elektriskere. Vi har fortsat 10 lærlinge/elever under uddannelse.	Vores lærlinge/elever præsterer en god indsats, og, såfremt det er muligt, fastholder vi dem i regulære ansættelsesforhold.  Ca. ¾ af alle de industrioperatører, vi har uddannet, er fortsat i beskæftigelse hos os og bidrager til, at vi får flere yngre medarbejdere ind i virksomheden.
2	Vi har i den forløbne periode haft fokus på øget produktivitet, og særdeles stor fokus på arbejdsmiljø/sikkerhed, som der er brugt mange kræfter og ressourcer på.	Vi har efterkommet de uddannelsesbehov, som er opstået løbende, med både eksterne og interne kurser.  Vi har gennemført uddannelse for samtlige 485 medarbejdere i "Sikkerhedskultur og – adfærd", samt uddannet 50 sikkerhedsambassadører som støtte for arbejdsmiljøorganisationen. Vi har efterfølgende konstateret en stærkt øget aktivitet mht. registrering af nærved-ulykker og observationer, som bidrager til den øgede fokus på sikkerheden (se også side 22).
3	IKUF-udvalget har i perioden ikke haft behov for kampagner, da ordningen er godt kendt i organisationen.	Alle midler bruges op. Vi undersøger for indværende fordele og ulemper ved at overgå til den centrale fond sammenholdt med fortsat selv at administrere vores midler. Forventet beslutning i august 2014.
4	Det nye lønsystem for timelønnede er nu færdiggjort og implementeret med de nødvendige ændringer i MUS-skemaerne og retningslinjerne for brug af systemet.	Lønssystemudvalget følger udviklingen nøje og har haft produktionslederne samlet flere gange i perioden. Tilbagemeldingerne er positive: Systemet er nemt at forstå og forklare og betragtes som en klar forbedring ift. det tidligere system.

#### Planlagte handlinger i 2014/15

1	Vi vil i det kommende år justere MUS-systemet for funktionærer med indarbejdelse af værdierne.
---	------------------------------------------------------------------------------------------------

## 4. Fastholdelse

### Mål

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 2013/14		Resultater i 2013/14
1	Det rummelige arbejdsmarked. Vi arbejder fortrinsvis med vores nuværende ansatte inden for dette område. Vi deltager, når vi har mulighed for det, i arbejdsprøvning af folk udefra også.	Vi har løbende sager, hvor vi har kontakt med de relevante myndigheder. Samarbejdet forløber fint og uden problemer.
2	Vores tværorganisatoriske Seniorudvalg, der har fokus på problemstillinger, der berører ældre medarbejdere i organisationen, mødes en gang om året for at følge op på igangsatte tiltag og evt. tage initiativ til nye tiltag, når behov opstår. I det forløbne år har man haft fokus på seniorsamtalerne, der er et tilbud fra det fyldte 55. år og <b>skal</b> gennemføres fra det 58. år.	Seniorudvalget har været samlet og har gennemgået resultatet af de gennemførte seniorsamtaler. Udvalget er enige om, at ordningen fungerer efter hensigten.  Vi har p.t. senioraftaler med 6 medarbejdere.

### Planlagte handlinger i 2014/15

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



# Arbejdsmiljø

Det er Ib Andresen Industris (IAI's) 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. Hver division/enhed har sin egen komplette organisation og fungerer som en autonom enhed. Hver enhed bidrager til Koncern Arbejdsmiljøudvalget med en formand og en medarbejderrepræsentant. Koncern Arbejdsmiljøudvalget er ansvarligt for eksternt rapportering og de fælles rammer, som lokaludvalgene arbejder efter.

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



## Nuværende fokusområder

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

# Det fysiske arbejdsmiljø/sikkerhed

## Mål

Vores store fokus på arbejdsmiljøet skal styrkes, og antallet af arbejdsulykker skal minimum reduceres til det halve i 2015. Ledelsen skal løbende tale om og signalere vigtigheden af sikkerhed og dermed understøtte den skærpede fokus på sikkerhedskultur og -adfærd.

### Handlinger i 2013/14

### Resultater i 2013/14

1	<p>Ultimo 2013 igangsatte vi et projekt vedrørende holdningsbearbejdning omkring arbejdsmiljø og sikkerhed hos IAI, da der fortsat er flere arbejdsulykker, der kunne have været undgået, hvis man havde udvist den rette holdning og omtanke. Efter i mange år at have arbejdet med sikkerhed ifm. maskiner og udstyr, ville vi altså her sætte fokus på den menneskelige faktor, da ulykker ofte opstår som følge af uopmærksomhed.</p> <p>Oplæg skulle forelægges i september 2013 med mål om færre ulykker end sammenlignelige virksomheder i DA.</p>	<p>Alle medarbejdere (485) har været på kursus for at styrke sikkerhedskulturen og adfærden hos IAI (se også side 19)</p> <p>50 "frivillige medarbejdere" er efterfølgende blevet uddannet til "sikkerhedsambassadører", hvilket indebærer, at de skal foretage observationer af potentielt farlige situationer i nærmere definerede områder af fabrikken samt gennemføre en god dialog omkring sikker adfærd med deres kolleger i disse områder.</p> <p>Der er lavet planer for observationer, som følges i alle områder.</p> <p>Nærved-ulykker registres på tavler, så de er synlige for alle, ligesom de registres på intranettet.</p> <p>Resultat: 22 ulykker pr. mio. arbejdstimer med 2 fraværstimer pr. 1000 timer.</p>
2	<p>Arbejdsmiljøorganisationen har forpligtet sig til i højere grad at udveksle information og indhente inspiration på tværs af IAI med gensidige sikkerhedsrunderinger.</p>	<p>Der gennemføres sikkerhedsrunderinger på tværs af IAI. AmU-repræsentanterne har bekræftet, at det er gavnligt og effektivt.</p> <p>Der er på tværs af IAI nedsat et fælles udvalg med sikkerhedskoordinatorer, som skal løse tværgående opgaver og sikre informationsudveksling.</p>
3	<p>Der skal i hvert område udarbejdes særskilte handlingsplaner, der både skal opfylde krav fra Arbejdstilsynet samt sikre, at fraværet foranlediget af ulykker reduceres kraftigt.</p> <p>Ledelsen skal drøfte arbejdsmiljøet med medarbejderne hvert kvartal.</p>	<p>Der er lavet planer for tiltag på alle områder. Minimum hvert kvartal informeres medarbejderne om ulykkesstatistikken, hvor de har mulighed for at følge med i udviklingen i de enkelte områder samt målopfyldelsen.</p>

## Planlagte handlinger i 2014/15

1	Antallet af ulykker skal halveres i år 2015 ift. 2013, hvilket der er konsensus omkring mellem ledelse og AmU-repræsentanter. Der skal laves flere overordnede tiltag og bestemmelser, der styrker arbejdsmiljøet, med større ensartethed og holdning til sikkerhed på tværs af IAI. Ledelsen skal benytte enhver lejlighed til at tale om sikkerhed og sikkerhedskultur.
2	AmU skal sammen med ledelsen sikre, at arbejdsmiljøregler og –bestemmelser til enhver tid overholdes. Der skal bl.a. arbejdes målrettet med sikkerhedskulturen og –adfærden både for medarbejdere og gæster.
3	Vi skal sikre, at vi har tilstrækkelig og velkvalificeret ekstern rådgivning omkring arbejdsmiljø, regler og vejledninger.
4	Ambassadørerne skal løbende motiveres til at foretage minimum 1 observation pr. måned. Alle ambassadører samles én gang om året for at justere og tilpasse metoder og værktøjer.



Her ses 2 af vores 50 Sikkerhedsambassadører, der foretager observationsrunder i et nærmere defineret område med henblik på at afdække potentielle sikkerhedsrisici. Sikkerhedsambassadørerne tager en dialog med medarbejderne i området for at få skærpet opmærksomheden på disse risici, således at ulykker undgås.

# Det psykiske arbejdsmiljø/trivsel

## Mål

Trivselsproblemer og psykiske belastninger skal behandles seriøst og hurtigst muligt. Vi vil skabe/udbygge et "trykt rum" for samtale og løsningsorienterede forløb herfor.

### Handlinger i 2013/14

### Resultater i 2013/14

1	Resultater af Trivselsanalysen i 2012 diskuteres og synliggøres i de enkelte områder. Det skal vurderes, hvornår der igen skal laves en Trivselsanalyse.	Det psykiske arbejdsmiljø er behandlet under kurserne i Sikkerhedskultur og – adfærd.  Arbejdsledere, tillidsrepræsentanter og AmU-repræsentanter har været på kursus i "Den vanskelige samtale" for at fremme trivsel og god dialog.  Næste Trivselsanalyse besluttes i efteråret 2014 i direktionen.
2	Sygefraværet for funktionærer skal fremover indgå i målinger og resultater. Medarbejdere med mere end 3 måneders fravær indgår fremover ikke i statistikken. Fremmøde skal forbedres gennem øget fokus og dialog.	Sygefraværet er generelt uændret ift. 2012: 2011: 88,9 timer /person 2012: 73,7 timer/person 2013: 77,8 timer/person
3	Ledelsen skal minimum 1 gang pr. kvartal sætte fokus på både det psykiske og fysiske arbejdsmiljø.	Dette sker på kvartalsmøder og divisions-udvalgs-møder.

### Planlagte handlinger i 2014/15

1	Næste Trivselsanalyse initieres af direktionen i efteråret 2014 med nedsættelse af et udvalg.
2	Der er personaleforeninger i alle områder delvist sponsoreret af IAI til at fremme trivsel og samvær. Der laves ligeledes fælles arrangementer og foredrag til fremme af trivsel.



## Sundhed

### Mål

IAI ønsker at opretholde og fremme en god sundhedstilstand blandt medarbejderne på virksomheden. IAI vil i videst muligt omfang beskytte medarbejdere mod sundhedsskadelige belastninger, fysiske såvel som psykiske.



Overskud  
Energi  
Velvære  
Fællesskab

Handlinger i 2013/14		Resultater i 2013/14
1	Der sker systematisk registrering og mærkning af kemiske stoffer.	Så vidt muligt erstattes kemiske produkter med mere miljøvenlige produkter.
2	Reglerne for indtagelse af mad i produktionen er ændret.	Spisning foregår nu kun i egnede lokaler og områder.
3	<p>Som opfølgning på sundhedstjekkerne i foråret 2013 har Sundhedsudvalget fortsat haft fokus på sundhedsfremmende aktiviteter, specielt inden for områderne motion og kost.</p> <p>I april og maj måned gennemførte vi således en 2-måneders skridttæller-konkurrence i Langeskov, Fredericia og Vejle, hvor der både var en individuel konkurrence og en divisionskonkurrence.</p>	<p>Der var stor interesse for konkurrencen, og 200 medarbejdere meldte sig som deltagere.</p> <p>Den vindende medarbejder gik ikke mindre end 1.323.006 skridt på de 2 måneder, og i den vindende division gik man i gennemsnit 674.834 skridt pr. deltager. Sammenlagt gik deltagerne mere end en tur rundt om jorden.</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> <p>Løb: Eventyrløbet, DHL stafetten</p> <p>Cykling: Vi "cykler til arbejde" kampagnen, Alpetramp og Fyn Rundt</p> <p>Bowling: Firmabowling med 5 hold</p> <p>Fiskeri: med flere årlige ture</p> <p>Firmagolf: med 1 hold som noget nyt.</p> <p>Det har endnu engang været muligt at købe professionelt firma idrætstøj til meget favorable priser.</p>	<p>Der er et højt aktivitetsniveau med mange deltagere til de enkelte arrangementer. Vi oplever, at det sociale samvær styrker sammenholdet i hverdagen og giver andre relationer end dem, men ellers har på arbejdspladsen.</p> <p>Firmaet sender med idrætstøjet et signal om, at fysisk aktivitet styrker den enkeltes sundhed og bidrager til et bedre liv.</p>





### Planlagte handlinger i 2014/15

- 1 Der skal findes en koordinator til det kemiske område, da der er brug for tilstrækkelig viden og kompetence på dette specifikke område.
- 2 Der skal i efteråret 2014 gennemføres obligatorisk sundhedstjek af natholdsmedarbejdere i Langeskov.
- 3 Sundhedsudvalget vil i samarbejde med Kantineudvalget gennemføre en kampagne med sund mad i kantinen og en vægtkonkurrence i januar 2015.



A young girl with dark hair in a ponytail, wearing a pink and white striped shirt, is looking upwards with a thoughtful expression. She is holding a small, round, textured object in her hands. The background is a lush green forest with sunlight filtering through the trees. The text 'Om ver de nen' is overlaid on the right side of the image in a large, white, sans-serif font.

# Om ver de nen

# Social ansvarlighed

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

IAI samarbejder positivt med videncentre og uddannelsesinstitutioner på landsplan og lokalt.

## Sådan arbejder vi med social ansvarlighed

IAI 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 f.eks. "Det rummelige arbejdsmarked", som vært for arbejdsprøvning af borgere, praktikophold o.l. (Læs mere under "Medarbejdere").

IAI stiller vores viden til rådighed for samarbejder omkring f.eks. praktik- og uddannelsesforløb. Vi deltager endvidere i udvalg, der har til formål at udvikle offentlige uddannelsesstilbud, således at der opnås en tættere forbindelse mellem erhvervslivet og uddannelsesinstitutionerne. (Læs mere under "Medarbejdere").

# Miljø

Ib Andresen Industri (IAI) er en miljø- og energibevidst virksomhed. I vores bestræbelser på at reducere vores klimapåvirkning udvælger vi hvert år et nyt fokusområde med sigte på dette - ud over vores løbende miljøtiltag.

## Sådan arbejder vi med miljøet

Vi vil i regnskabsåret 2014/15 undersøge gabet imellem vores nuværende niveau i miljøarbejdet og niveauet, hvor vi kan blive miljøcertificeret. Samtidig skal det vurderes, hvilke overordnede konsekvenser en miljøcertificering vil have for IAI. Undersøgelsen skal give os et beslutningsgrundlag i forhold til en eventuel certificering.

## Årets fokusområder:

1

### Gab-analyse

Vi vil etablere et beslutningsgrundlag til spørgsmålet omkring miljøcertificering.

2

### Grundvandsbeskyttelse

Vi vil gennemføre et konkret tiltag på vores egen matrikel til reduktion af vores klimapåvirkning.



Sidste års fokusområder, afslutning og resultater:

## 1. Energioptimering

### Mål

Unødigt energiforbrug skal minimeres mest muligt.

Handlinger i 2013/14		Resultater i 2013/14
1	<b>Energiforbrug til komfortkøl</b> Vi har undersøgt mulighederne for at foretage en rettidig indsats med hensyn til kølemidlet R22. Vi har undersøgt muligheden for at skifte aircondition anlæg til et centralt ventilations-system.	Løsningen var ikke optimal pga. bygningslay-out og økonomi. De bestående airconditionan-læg er blevet serviceeret en sidste gang og får lov til at virke, så længe kompressorfunktionen med R22 er intakt.
2	<b>Bedre styring og drift</b> Vi har foretaget overvågning af vores energi-forbrug ved hjælp af bimmålere med henblik på at finde kilderne til de største energiforbrug og optimere disse hvor muligt. Vi har indført CTS (central tilstands styring) i prioriteret rækkefølge.	Det har ført til en ændring af temperatur- og fugtstyringen i vores kalibreringslokaler, og de tekniske anlæg og overvågningen heraf er nu lagt over på CTS. CTS-løsningen udbygges fortløbende ved givne lejligheder og skal derved medvirke til at give os overblik over energiforbrugene i velde-finerede områder.
3	<b>Energiforbrug til varmt vand</b> Vi skal over en 2-årig periode forsøge at reducere energiforbruget med 15 %.	Vi har i dette projekts første år under-søgt muligheden for at forsyne vores mandskabsrum med fjernvarmeinstalla-tioner, eller med centralfyrede gasanlæg. Løsningerne har ikke umiddelbart været mulige. Nye el-opvarmede løsninger skal under-søges i det kommende år.

### Planlagte handlinger i 2014/15

1	<b>Grundvandsbeskyttelse</b> Som et helt konkret tiltag til reduktion af vores miljøpåvirkning vil vi i 2014/15 renovere vores gamle truckvaskeplads. Vi vil gøre den større, og vi vil indrette pladsen med tilsvarende dimensionerede moderne sandfang og olieudskiller. Vi vil oprette rengøringsrutiner på pladsen og styrede egenkontroller af brønde og alarmer i vores vedligeholdelsesprogram.
2	<b>Reduktion af energiforbrug til varmt vand med 15 %</b> Vi vil i år 2 af den 2-årige projektperiode undersøge nye el-opvarmede løsninger.



# Corporate Social Responsibility

## 2013/14



IB ANDRESEN INDUSTRI A/S

Industrivej 12-20

DK-5550 Langeskov

Tel. +45 63 38 22 22

Fax +45 63 38 20 00

E-mail: [iai@iai.dk](mailto:iai@iai.dk)

[www.iai.dk](http://www.iai.dk)

# IB ANDRESEN INDUSTRI