

# Corporate Social Responsibility

Samfundsansvar hos IAI



2014/2015

*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.

Denne CSR-rapport, der omfatter selskabet Ib Andresen Industri A/S, Cvr. nr. DK35745114, udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2014/15 for Ib Andresen Industri A/S.

September 2015

CSR-Koordinator  
**Klaus Høffer Larsen**

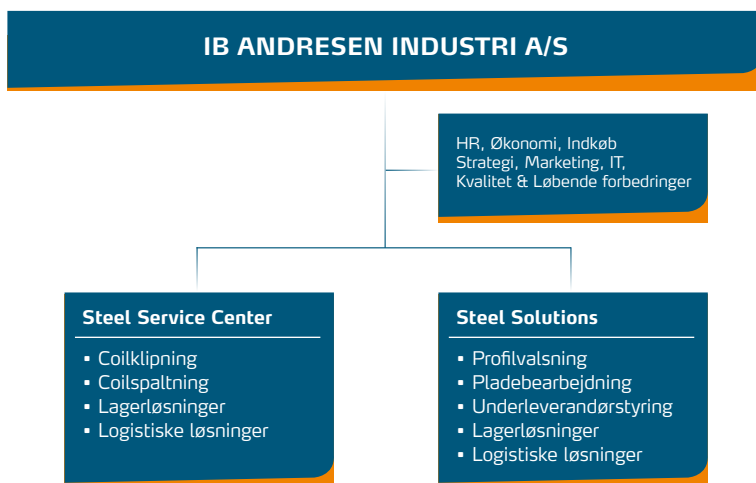
Adm. direktør  
**Bjørn Thorsen**

## 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 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 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 religion, politisk eller seksuel orientering. Vi respekterer international lov om menneskerettigheder på alle IAI's arbejdspladser og vil reagere mod krænkelse 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.

# Forretningsetik

## 2. Arbejdstagerrettigheder, herunder diversitet

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.

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

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

Også på øvrige ledelsesniveauer anerkender vi, at diversitet fremmer et godt og velafbalanceret arbejdsmiljø og en mere nuanceret tilgang til løsningen af opgaver og problemer i dagligdagen. Vi er bevidst om, at vi som produktionsvirksomhed inden for metalindustrien generelt er en 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 minimum skal udgøre 10 % af virksomhedens ledere (kvindelige ledere udgjorde i 2014/15 11 % af virksomhedens ledere).

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

## 3. Miljø, herunder klimapåvirkning

IAI er en miljø- og energibevist 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, såsom at minimere vores energiforbrug, og vi udvælger hvert år et nyt fokusområde. Vi udarbejder en Miljøredegørelse hvert 2. år.



#### 4. 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 direktionsniveau.

## 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 miljø-belastning 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 Andersen 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.

## Anti-Korruption

**Mål** IAI vil modarbejde alle former for korruption og økonomisk udnyttelse.

### Handlinger i 2014/15

### Resultater i 2014/15

1

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

Vi har hos IAI i 2014/15 ikke haft sager/aktiviteter, hvor korruption og økonomisk udnyttelse har været en bestanddel.

### Planlagte handlinger i 2014/15

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

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.

### Vores nuværende fokusområde

**Mål** IAI vil foretage en risikovurdering af, hvorvidt leverandører til IAI overholder menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder og fører en ansvarlig miljøpolitik.

#### Handlinger i 2014/15

#### Resultater i 2014/15

1	Færdiggørelse af Code of Conduct.	Code of Conduct i forhold til leverandører er færdiggjort, og implementering er påbegyndt.
2	System for implementering af Code of Conduct i forhold til leverandører er vedtaget.	En styret proces for implementering er iværksat.

#### Planlagte handlinger i 2015/16

1	Code of Conduct implementeres hos minimum 50 % af vores top 30 leverandører (målt på omsætning).
---	--



# 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 2014/15

#### Resultater i 2014/15

1

Vi har fortsat arbejdet med at markedsføre vores CSR-indsats ud 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 store internationale koncerner.

#### Planlagte handlinger i 2015/16

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.

[illegible]

På billedet ses vores repræsentation på verdens største messe for solarenergi, 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.

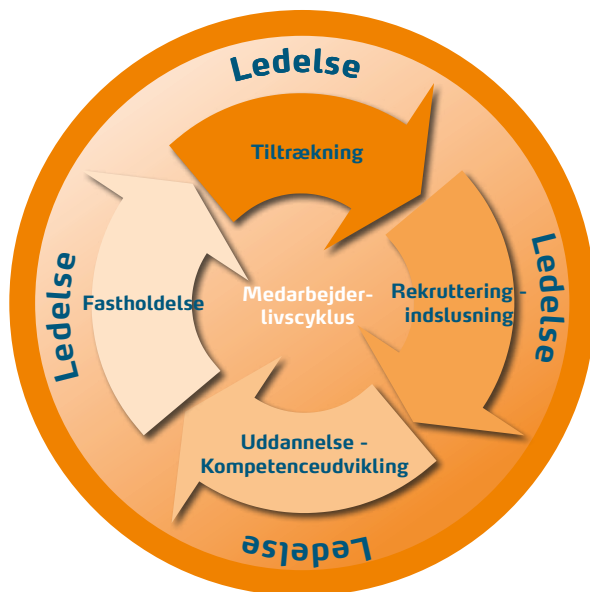
Vi vil sikre at IAI fortsat er kendt, som værende en god arbejdsplads, gennem et højt informationsniveau indadtil og stor åbenhed udadtil.

### **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 ansættelsen.

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 videncentre 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 videncentre 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 udsusning (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 2014/15

## Resultater i 2014/15

1

I vores samarbejde med uddannelsesinstitutioner på alle niveauer af uddannelsessystemet yder vi bistand i form af foredrag, arrangerer virksomhedsbesøg og deltager i advisory boards.



Søgningen til praktikophold har i perioden været stabil.

Vi har haft praktikanter fra maskinmester- produktionsteknolog- og produktionsingeniøruddannelserne.

Især maskinmesterstuderende har vist øget interesse for en praktikplads hos os.

Vi har i indeværende år forsøgt os med en et-årig forberedende praktik for maskinmesteraspiranter, hvilket er forløbet godt.

2

I oktober 2014 deltog vi i Jobmessen for ingeniører på SDU.

I april 2015 deltog vi i Praktikplads-/opgavemesse for ingeniører på SDU.

Jobmessen for ingeniører er stedet, hvor vi tiltrækker kandidater til praktikophold i foråret. Vi fik 2 praktikanter, omend vi havde opgaver til flere.

Senere på året fik vi dog en henvendelse fra en gruppe ingeniørstuderende, som løste den opgave, der ellers var tiltænkt praktikanterne. Så alt i alt tilfredsstillende.

Praktikmessen på SDU var en begrænset succes. Vi oplevede, at de studerende var mindre målrettede og søgende end tidligere år. Vi havde dog nogle enkelte gode uddybende samtaler med mulige praktik-kandidater.

3

Gennem et praktikforløb med en studerende fra SDU, satte vi i efteråret 2014 fokus på vores branding mod kommende medarbejdere, herunder bl.a. brugen af sociale medier.

En studerende fra SDU – International virksomhedskommunikation – udførte et fremragende stykke arbejde og fik designet en ny platform på bl.a. LinkedIn til branding af virksomheden specielt rettet mod kandidater til job hos os.

## Planlagte handlinger i 2015/16

1

Vi fortsætter vores arbejde med optimering af vores brug af sociale medier til tiltrækning af mulige 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.

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

### Handlinger i 2014/15

### Resultater i 2014/15

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 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er endnu ikke nået. Der er i 2014/15 ikke blevet udpeget nye generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer.
2. Kvindelige ledere udgjorde i 2014/15 11 % af virksomhedens ledere på øvrige ledelsesniveauer.

### Planlagte handlinger i 2015/16

1

Vi vil fortsat sikre os, at vores tiltræknings- og rekrutteringsaktiviteter understøtter diversitet. Vi vil derfor fortsat opfordre alle kvalificerede kandidater, uanset køn, til at søge vores stillinger.



## 2. Rekruttering - Indslusning

**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 2014/15

1

Vi har igangsat en undersøgelse af, om vi kunne forbedre vores håndtering af alle typer ansøgninger, således at en bedre registrering og kvalificering ville kunne opnås.

### Resultater i 2014/15

Vi har arbejdet med et nyt system til håndtering af vores ansøgninger, men har endnu ikke testet dette til fulde.

Behovet er fortsat til stede, da vores ansøgerkartotek og HR nu i større omfang bruges som omdrejningspunkt for alle ansættelser uanset niveau, der ansættes på.

### Planlagte handlinger i 2015/16

1

Vi arbejder i det kommende år videre med at forbedre håndteringen 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 2014/15		Resultater i 2014/15
1	Vi uddanner fortsat inden for industrioperatører, klejnsmede og elektrikere.	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	IKUF-udvalget har i perioden ikke haft behov for kampagner, da ordningen er godt kendt i organisationen.	Alle midler bruges op. Vi besluttede efter grundige undersøgelser at fastholde egen administration af IKUF-puljen.
3	I samarbejde med Erhvervsakademi Lillebælt fik vi hjælp til design af guidelines og udarbejdelse af introduktions-/instruktionsmateriale med henblik på bedre introduktion og oplæring af medarbejdere.	Vi havde 4 studerende – produktionsteknologer - ude på virksomheden, og de fik færdiggjort opgaven med at udarbejde struktur og guidelines for introduktion af nye medarbejdere.

#### Planlagte handlinger i 2015/16

1	Vi vil i det kommende år justere MUS-systemet for funktionærer med indarbejdelse af IAI's værdier.
2	Vi vil udarbejde planer, der skal bidrage til at sikre, at vi løbende har eller opgraderer kvalificerede "arvtagere" til centrale jobfunktioner i virksomheden.
3	Vi vil udvikle vores lederes kompetencer, så de matcher fremtidige nye typer af medarbejdere og udviser agilitet i forhold til kunder og marked.

# Medarbejdere

## 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 2014/15

### Resultater i 2014/15

1	Det rummelige arbejdsmarked. Med organisationsændringer og en skærpet konkurrencesituation har vi øget opmærksomheden omkring det psykiske pres, som dette udløser.	Vi har i perioden haft behov for at hjælpe enkelte medarbejdere, som har været under stort pres. En stresscoach har løst opgaven med stor tilfredshed. Vi har derudover haft andre aktiviteter i gang for at fastholde medarbejdere.
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. Ordningen fungerer efter hensigten.  Vi har p.t. senioraftaler med 6 medarbejdere.

### Planlagte handlinger i 2015/16

1	Seniorudvalget vil arbejde videre med eventuelle tiltag, som der i forbindelse med seniorsamtalerne viser sig at være behov for.
2	Vi vil øge synligheden af virksomhedens beredskab i forhold til psykisk førstehjælp.

# 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. Et koncern-arbejdsmiljøudvalg som øverste niveau og de lokale arbejdsmiljøgrupper i niveauet under.

Arbejdsmiljø er dybt forankret i medarbejderstaben gennem arbejdsmiljøgrupperne, veluddannede arbejdsmiljørepræsentanter og aktive arbejdsmiljøkoordinatorer.

I forbindelse med vores nye organisation er arbejdsmiljøstrukturen tilpasset og koblet tæt sammen med vores HR-funktion. Vi forventer, at dette vil give en række synergieffekter.

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



## Nuværende fokusområder

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

# Det fysiske arbejdsmiljø/sikkerhed

**Mål** Vores store fokus på arbejdsmiljøet skal styrkes, og antallet af arbejdsulykker skal minimum reduceres til det halve i 2015, og vi tilstræber en yderligere halvering i 2016.

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

## Handlinger i 2014/15

## Resultater i 2014/15

1	<p>Efter gennemført uddannelse af medarbejderne i sikkerhedskultur og adfærd er systematisering af nærvæd ulykker og observationer i fokus. Målsætningen er en halvering af anmeldelsespligtige ulykker i 2015, så vi max har 10 anmeldelsespligtige.</p> <p>Der skal laves flere overordnede tiltag og bestemmelser, der styrker arbejdsmiljøet, med større ensartethed og holdning til sikkerhed på tværs af IAI.</p>	<p><b>1.1</b> Vi har pr. 01.06.2015 haft 5 anmeldelsespligtige ulykker, så vi skal nå målet.</p> <p><b>1.2</b> Vi har haft samlet alle observatører, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere med fokus på registrering af og opfølgning på nærvæd ulykker og observationer.</p> <p>Der er stor motivation for sikkerhedsarbejdet.</p> <p><b>1.3</b> For at øge synligheden og sikkerheden i vores produktionsområder er der indført et påbud omkring brug af sikkerhedsvest for funktionærer, besøgende, håndværkere samt chauffører.</p> <p>Derudover indføres løbende arbejdstøj med signalfarver for vores produktionsmedarbejdere.</p>
2	<p>Arbejdsmiljøorganisationen har forpligtet sig til i højere grad at skabe synergi og udbrede best practice på tværs af organisationen.</p>	<p>Vores arbejdsmiljøkoordinatorer bidrager til tæt opfølgning på og dialog omkring observationer, nærvæd ulykker samt øvrige tiltag.</p> <p>Arbejdsmiljøkoordinatorerne fungerer som et tværgående team med opgaver, der løses og implementeres efter samme retningslinjer i hele virksomheden. Det skaber sammenhæng og synergi.</p>

## Planlagte handlinger i 2015/16

1	Der skal gennemføres et forprojekt på arbejdsmiljøledelse, således at certificering i henhold til OHSAS 18001 kan iværksættes.
2	Vi vil udarbejde nye instruktioner (sikkerhedsfolder) for rundvisning af besøgende/kunder og generel færdsel på produktions-/arbejdsarealer både inden- og udendørs.
3	Der skal udarbejdes mere effektfulde fælles standarder for bl.a. håndtering af ulykker, statistikker over ulykker, nærvæd ulykker og observationer mv.





I indeværende periode har vi haft fokus på synlighed og sikkerhed for vores medarbejdere, fremmede håndværkere og chauffører, kunder og besøgende. Der er indført vestepåbud for alle i produktionshaller samt udendørs arealer, hvor der er kørende trafik. Der er taget rigtig godt imod initiativet.

For medarbejderne i produktion og varemottagelse- / forsendelse er vi i gang med indfasning af synligt arbejdstøj startende med T-shirt, men det vil i det kommende regnskabsår være alt arbejdstøj (bukser, skjorter, jakker, termojakker mv.) der er omfattet.

Vi er sikre på, at vi hermed opnår, at der opstår væsentlig færre farlige situationer.

# 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 2014/15

## Resultater i 2014/15

1	Fremmøde skal forbedres gennem øget fokus og dialog.	Vi har fået næsten halveret sygefraværet pga. ulykker. Altså færre ulykker kombineret med, at de er af mindre alvorlig karakter og for medarbejderen væsentlig mindre belastende.
2	Der er personaleforeninger i alle områder delvist sponsoreret af IAI til at fremme trivsel og samvær.	Der er nu dannet personaleforeninger i alle områder, så de matcher den nye organisering og dermed bidrager til at styrke mottoet "En for alle og alle for en".

## Planlagte handlinger i 2015/16

1	Næste Trivselsanalyse gennemføres i efteråret 2015. Der skal sikres en hurtig og målrettet indsats umiddelbart efter afrapportering.
---	---





## Sundhed

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



Overskud  
Energi  
Velvære  
Fællesskab

## Handlinger i 2015/15

## Resultater i 2014/15

1	Reglerne for indtagelse af mad og drikke i produktionen er ændret.	Spisning foregår nu kun i egnede lokaler og områder, og samtlige medarbejdere har fået kaffekrus med låg. Flere medarbejdere udtrykker stor tilfredshed med ordningen, da man nu møder andre end de sædvanlige kolleger.
2	Skridttællerkonkurrencen i april måned blev igen en rimelig succes. Og vi gentager den helt sikkert til næste år igen.	Der var 96 tilmeldte, og 61 gennemførte med et gennemsnitligt skridtantal på 306.929 (sidste år 311.913, over 200 tilmeldte og 129 gennemførte). Vinderen gik 761.039 skridt, skarpt efterfulgt af nr. 2 med 600.380.
3	<p>Som en naturlig del af firmaets sundhedsarbejde opfordrer virksomhedens idrætsforeninger til et aktivt fritidsliv og deltagelse i firmarelaterede arrangementer. Aktiviteterne omhandler:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Løb:</b> Eventyrløbet, DHL stafetten.</li> <li>▪ <b>Cykling:</b> Vi "Cykler Til Arbejde" kampagnen, Alpetramp og Fyn Rundt, Coast to coast.</li> <li>▪ <b>Bowling:</b> Firmabowling med 5 hold.</li> <li>▪ <b>Fiskeri:</b> med flere årlige ture.</li> <li>▪ <b>Firmagolf:</b> med 1 hold.</li> </ul>	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, man ellers har på arbejdspladsen. Der kommer heldigvis nye kolleger til løbende.
4	Vi tilbød rygestopkursus til alle medarbejdere og vil tilbyde kurset hvert andet år fremover.	Resultat fra spørgeundersøgelse efter afslutning af kurset var, at 2 holdt helt op med at ryge og 5 fortsatte – men heraf har 2 skåret kraftigt ned med hhv. 40-10 og 20-5 cigaretter om dagen. 6 af deltagerne ville anbefale kurset til andre.
5	Der blev i efteråret 2014 gennemført obligatoriske sundhedstjek af natholdsmedarbejdere i Langeskov.	Sundhedstjekket har vist behov for indsats også for natholdsmedarbejdere, som tilbydes de samme muligheder som øvrige medarbejdere (rygestop, sund mad kampagne, idræt mv).
6	Sundhedsudvalget gennemførte i samarbejde med Kantineudvalget en kampagne med sund mad i kantinen og en vægtek konkurrence i januar 2015.	"Fit-efter-juleferien"-kampagnen havde 51 deltagere, hvoraf de 2 bedste havde tabt henholdsvis 13,2 % og 10,2 % på en måned. Udsædvanligt flot.



### Planlagte handlinger i 2015/16

- 1 Vi vil arbejde på at indgå samarbejde med uddannelser, der indeholder sundhed, ergonomi, bevægelse mv., og se, hvordan vi gensidigt kan drage nytte af hinandens erfaringer.
- 2 Det undersøges, om vi kan igangsætte tiltag med fysiske aktiviteter inden for f.eks. rygræning som tilbud til medarbejderne.



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

# Miljø

Ib Andresen Industri er en miljø- og energibevidst virksomhed. Vi vil inden udgangen af regnskabsåret 2015/16 miljøcertificeres efter ISO 14001. Miljøarbejdet vil herefter og fremadrettet styres i vores forpligtigelse til "Løbende forbedringer".

I vores miljøpolitik indgår også vores klimapåvirkning som en faktor. Vi sigter fortsat efter at minimere vores energiforbrug, og et af årets fokusområder er derfor energiforbruget til varmt vand.

## Årets fokusområder:

1	<b>Miljøcertificering efter ISO 14001</b> Inden 1/7 2016 vil vi indføre certificeret miljøledelse.
2	<b>Grundvandsbeskyttelse</b> Vi vil gennemføre et konkret tiltag på vores egen matrikel til reduktion af vores klimapåvirkning. Formålet er bedre sikring imod olienedsivning.
3	<b>Energiforbrug til varmt vand</b> Vi fortsætter også arbejdet med udskiftning af vores gamle varmtvandsbeholdere. Formålet er energibesparelse.

Sidste års fokusområder, afslutning og resultater:

## 1. Energioptimering

**Mål** Unødigt energiforbrug skal minimeres mest muligt.

Handlinger i 2014/15		Resultater i 2014/15
1	<b>Gab-analyse</b> Det eksisterende miljøarbejde blev vurderet i forhold til standarden ISO 14001, og der blev udarbejdet en rapport over gabet, som punkt for punkt beskriver det foranstående arbejde.	Rapporten blev forelagt koncernledelsen, som, sammen med andre inputs, besluttede at påbegynde certificeringen af vores miljøarbejde. Dette skal være gennemført inden 1/7 2016.
2	<b>Grundvandsbeskyttelse</b> Sidste års projekt, "Fornyelse af tank/vaskeplads", er rykket til indeværende regnskabsår 2015/16.	Projektet blev rykket til indeværende regnskabsår.
3	<b>Energiforbrug til varmt vand</b> Vi skal over en 2-årig periode forsøge at reducere energiforbruget til opvarmning af vand til vores mandskabsrum med 15 %. Regnskabsåret 2014/15 var projektets 2. år. Vi har fået belyst de forskellige tekniske og økonomiske muligheder for renovering af vores varmtvandssystemer.	Grundet investeringssummens størrelse blev det besluttet at opdele renoveringen i 3 etaper (3 mandskabsrum). Første varmtvandsbeholder er blevet skiftet. De 15 % energibesparelse på opvarmningen opnås formentligt derfor først i 2017.

## Planlagte handlinger i 2015/16

### Miljøcertificering

- 1 Arbejdet med diverse detaljer frem imod en certificering i henhold til ISO 14001 påbegyndes, bl.a. procedurer, intranetside og information. Arbejdet styres af en projektleder.

### Grundvandsbeskyttelse

- 2 Som et helt konkret tiltag til reduktion af vores miljøpåvirkning vil vi i 2015/16 renovere vores gamle truckvaskeplads. Vi vil gøre den større, således at den modtager vores tankplads, 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.

### Reduktion af energiforbrug til varmt vand

- 3 Udskiftning af gammel varmtvandsbeholder til ny.

## Diplom for femte gang

Ib Andresen Industri A/S har fået diplom. Det er femte gang virksomheden, som har været medlem siden 2005, modtager diplom for deres miljøredegørelse.

Allan Golles, bygningsvedligeholdelsesleder modtog diplommet, som blev overrakt af Mogens Michael Møller fra MiljøForum Fyn.

Selvom Ib Andresen Industri A/S har arbejdet med miljøledelse i 10 år er de et fremragende eksempel på, at man som virksomhed kontinuerligt kan udvikle sit miljøledelsessystem og fortsat finde forbedringer – selv når virksomheden har en relativ afgrænset miljøpåvirkning.



Ib Andresen Industri A/S er underleverandør i stålbearbejdning. Den væsentligste miljøpåvirkning for dem er deres energiforbrug. Det er her virksomheden har sit fokus og her - der fremover, ved hjælp af et mere operativt system, fortsat skal findes besparelser.

Ligeså har virksomheden besluttet at de nu vil arbejde mod både en miljø- og arbejdsmiljøcertificering.

MiljøForum Fyn ønsker tillykke med diplommet.

Kilde: Nyhedsbrev fra Miljøforum Fyn 27-08-2015



# Corporate Social Responsibility

## 2014/15



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