

# Corporate Social Responsibility

Samfundsansvar hos Ib Andresen Industri A/S



2015/2016

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

**IB ANDRESEN INDUSTRI**

# Indhold

Forord.....	3
Ib Andresen Industris idégrundlag.....	4
Værdier.....	5
Forretningsetik.....	6
Forretningsforbindelser, generelt .....	10
▪ Leverandører.....	11
▪ Kunder .....	12
Medarbejdere .....	13
▪ Arbejdsmiljø.....	20
Omverdenen .....	26
▪ Miljø .....	26
▪ Social ansvarlighed .....	28



# 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 2015/16 for Ib Andresen Industri A/S.

September 2016

CSR-koordinator  
**Klaus Høffer Larsen**

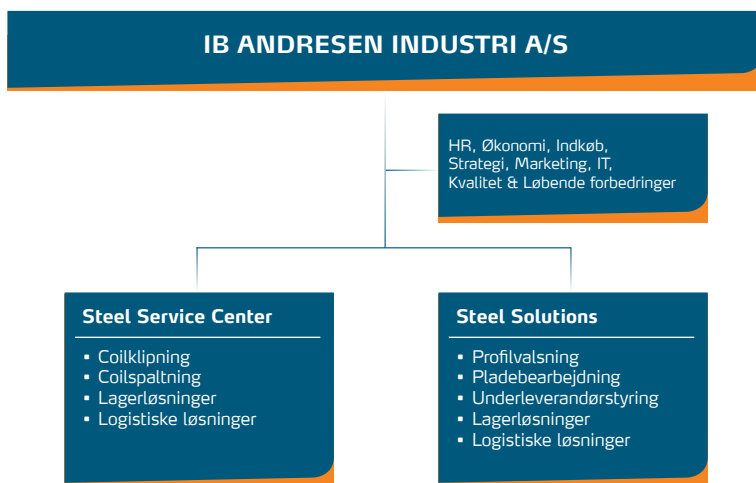
Adm. direktør  
**Bjørn Thorsen**

## Ib Andresen Industris idégrundlag

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

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

## Ib Andresen Industris forretningsområder



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





# Ib Andresen Industris værdier

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



## Tillid og respekt

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



## 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

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

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

Vi understøtter FN's Global Compact-principper, der har til formål at fremme en bæredygtig udvikling af samfundet baseret på 10 internationalt anerkendte principper for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupition, og tilstræber, at vores forretningspartnere gør det samme. Det afspejler sig i følgende holdninger til:

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



## 1. Menneskerettigheder

"Tillid og respekt" er én af Ib Andersen Industris 4 kerneværdier, og det indebærer, at vi opfatter alle mennesker som ligeværdige med ret til lige behandling og respekt uanset race, hudfarve, køn, alder, nationalitet samt religion, politisk eller seksuel orientering. Vi respekterer international lov om menneskerettigheder på alle Ib Andersen Industris arbejdspladser og vil reagere mod krænkelse af disse, også hos eventuelle samarbejdspartnere.

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

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

# Forretningsetik

## 2. Arbejdstagerrettigheder, herunder diversitet

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

### 2.a. Diversitet

#### (Redegørelse i henhold til årsregnskabslovens § 99b):

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

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

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

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

## 3. Miljø, herunder klimapåvirkning

Ib Andresen Industri er en miljø- og energibevidst virksomhed. Vores produktion og ydelser skal gennemføres med et minimum af forurening af det ydre miljø under hensyntagen til de tekniske og økonomiske muligheder. Vi overholder alle love og myndighedskrav på området.

Vi vil i forbindelse med udvælgelse af leverandører stille krav til, at disse opfylder deres bindende forpligtelser i forhold til myndigheder.

I vores Miljøpolitik indgår også vores klimapåvirkning som en faktor. Vi har løbende tiltag til reduktion af vores klimapåvirkning, såsom at minimere vores energiforbrug, og vi udvælger hvert år et nyt fokusområde.



#### 4. Anti-korruption

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

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

**Facilitation payments:** Ib Andresen Industri tillader ikke facilitation payments.

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

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

## Ib Andresen Industris CSR-Politik

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

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

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

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

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

# Forretningsforbindelser

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

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

## Anti-korruption

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

### Handlinger i 2015/16

### Resultater i 2015/16

1

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

Vi har hos Ib Andresen Industri i 2015/16 ikke haft sager/aktiviteter, hvor korruption og økonomisk udnyttelse har været en bestanddel.

Vi har gennemført træning og information af nøglemedarbejdere i vores politik omkring anti-korruption:

- På afdelingsmøder
- På koncernintroduktionskursus, hvor alle nye medarbejdere deltager
- Via vores personaleblad "Jernevrideren"

### Planlagte handlinger i 2016/17

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 2015/16

#### Resultater i 2015/16

1

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

Implementering opstartet, men målet blev ikke nået. Flere leverandører havde deres egen Code of Conduct, og ønskede derfor ikke at underskrive Ib Andresen Industris Code of Conduct.

#### Planlagte handlinger 2016/17

1

Udarbejde retningslinjer/procedure for håndtering af leverandørens Code of Conduct, med henblik på at denne kan accepteres, såfremt at der er overensstemmelse med Ib Andresen Industris Code of Conduct.

2

Fortsat implementering af Code of Conduct hos 50 % af top 30 leverandører efter nye retningslinjer (pkt. 1.) og skabe synlighed omkring hvilke leverandører, som er godkendte.



# Kunder

## Nuværende fokusområder:

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

I en tid med stigende international kontaktflade skal Ib Andersen Industri være kendt som en ansvarlig leverandør både lokalt og internationalt. Vores værdigrundlag er værdsat på alle vores markeder, og vi vil styrke kommunikationen af dette.

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

**Målsætning** Det er vores målsætning til stadighed at kommunikere og informere om vores holdninger og værdier, herunder også vores CSR-holdninger til vores kunder og andre interessenter på vores væsentlige markeder. For at sikre det bedst mulige udgangspunkt for, at det sker, skal vi fortsat arbejde med at få vores CSR-holdninger rodfæstet i hele organisationen.

#### Handlinger i 2015/16

#### Resultater i 2015/16

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 store internationale koncerner.

2

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

Vores CSR-holdninger er blevet beskrevet i vores personaleblad "Jernevrideren", samtidig med at alle nye medarbejdere præsenteres for CSR-holdningerne på koncernintroduktionskurserne.

#### Planlagte handlinger 2016/17

1

Vi vil fortsætte arbejdet med at integrere vores CSR-holdninger i vores kommunikation med vores markeder og over for vores kunder, da vi anser det som en stadig mere betydende konkurrenceparameter i et globaliseret samfund.

2

Vi vil øge den interne fokus på CSR og vores egne holdninger til dette. Vores CSR-holdninger og -resultater skal være kendt internt, så vores sælgere og andre med ekstern kontakt kan tage dialogen omkring dette med vores kunder.



# Medarbejdere

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

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

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

## Sådan arbejder vi med personalepleje

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

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





## Nuværende fokusområder

1	<b>Tiltrækning</b> Ved at samarbejde med uddannelsesinstitutioner og videnscentre samt engagere os i besøg og foredrag ønsker vi at sikre stort kendskab til og interesse for Ib Andersen Industri som arbejdsplads.
2	<b>Rekruttering/indsusning</b> As far as possible, IAI will recruit new employees via its own or selected media at the same time as ensuring their systematic and effective integration.
3	<b>Uddannelse/kompetenceudvikling</b> Vi vil gennem en aktiv uddannelses- og kompetenceudviklingsindsats (internt og eksternt) løbende opgradere medarbejdernes kompetenceniveau. Ved at samarbejde med uddannelsesinstitutioner og videnscentre vil vi skabe mulighed for, at virksomheden får tilført den nyeste viden.
4	<b>Fastholdelse</b> Vi vil så vidt muligt finde egnede metoder til at fastholde kvalificerede medarbejdere, og i de tilfælde, hvor det ikke er muligt, sikre en tilfredsstillende udslusning (se desuden kompetenceudvikling).

# 1. Tiltrækning af medarbejdere

**Målsætning** Det er vores målsætning at have direkte kontakt til uddannelsesinstitutioner på alle niveauer af uddannelsessystemet – folkeskoler, AMU-Centre, erhvervsskoler, akademiuddannelser og universiteter – med henblik på at bidrage til udvikling af uddannelserne og øge kendskabsgraden til Ib Andresen Industri. Derudover ønsker vi gennem praktikanter samt opgaveskrivere i forbindelse med studieprojekter at spotte mulige medarbejderemner til kommende ansættelse.

## Handlinger i 2015/16

## Resultater i 2015/16

1

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



Søgningen til praktikophold har i perioden været stabil.

Vi har haft praktikanter fra Erhvervsakademi Lillebælt, som logistikøkonom og handelsøkonom og en Value Chain Management studerende fra VIA University College Horsens.

Derudover har to hold produktionsingeniørstuderende skrevet deres afgangsprojekter hos os.

Som noget nyt har vi haft en logistikstuderende fra Syddansk Erhvervsskole i praktik.

Vi har stor værdi af dette samarbejde med uddannelsesinstitutionerne og får vores virksomheds navn gjort kendt blandt de studerende.

2

I oktober 2015 deltog vi igen i Jobmessen for ingeniørstuderende på Syddansk Universitet og deltog igen i Praktikplads-/opgavemessen for ingeniørstuderende på Syddansk Universitet marts 2016.

Ud over vores aktiviteter ud af huset, så har vi en del besøgende bl.a. fra ingeniørstudiet på Syddansk Universitet samt andre foreninger og organisationer.

Jobmessen for ingeniører er stedet, hvor vi tiltrækker kandidater til praktikophold i foråret.

Til forskel fra de foregående år oplevede vi denne gang, at de studerende var væsentlig mere målrettede og konkrete i deres henvendelser.

Det gav nogle ret uddybende samtaler og viste os, at flere studerende allerede kendte os og havde hørt positivt om fx praktikpladser hos os.

Der kom også flere fra 3. semester og forhørte sig om mulighed for at lave semesteropgaver hos os.

Vi synes at opleve en højere kendskabsgrad til virksomheden.

3

Vi har fået aktiveret vores LinkedIn firmaprofil, og bruger den bl.a. til at sprede vores jobannoncering.

Vi kan se en stigende trafik på vores LinkedIn firmaprofil, og modtager også enkelte jobansøgninger via profilen.

## Planlagte handlinger i 2016/17

1

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

2

Vi vil se på muligheden for deltagelse i andre sammenhænge/messer og brugen af kampagner over for udvalgte målgrupper.

## Diversitet

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

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

### Handlinger i 2015/16

### Resultater i 2015/16

1

I forbindelse med rekruttering af medarbejdere opfordrer vi alle kvalificerede kandidater, uanset køn, til at søge vores stillinger. Denne opfordring gælder rekruttering til alle niveauer i organisationen.

Målet vedr. selskabets generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er endnu ikke nået.

På nuværende tidspunkt består selskabets bestyrelse af 5 medlemmer, der alle er mænd. Bestyrelsen er i årets løb udvidet med et medlem. Valget faldt på en mand, idet han besidder de efterspurgte kompetencer.

Kvindelige ledere udgjorde i 2015/16 14 % af virksomhedens ledere på øvrige ledelsesniveauer.

### Planlagte handlinger i 2016/17

1

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



## 2. Rekruttering / indslusning

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

### Handlinger i 2015/16

1

Vi håndterer fortsat alle ansøgninger i vores eget system. Der er ikke aktuelle planer om investering i rekrutteringssystem.

Som led i strategien så har vi besat flere job med interne kandidater.

### Resultater i 2015/16

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

Ulempen er, at det er tidskrævende.

De interne ressourcer performer rigtig godt, og det giver plads til nye kræfter i de opståede ledige job.

### Planlagte handlinger i 2016/17

1

Vi arbejder i det kommende år videre med at forbedre håndteringen af alle typer ansøgninger.



### 3. Uddannelse / kompetenceudvikling

#### Målsætning

Det er vores målsætning løbende at have 5 lærlinge/elever i uddannelsesforløb i virksomheden.

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

#### Handlinger i 2015/16

#### Resultater i 2015/16

1	Vi uddanner fortsat inden for industrioperatører, klejnsmede, elektrikere og har lige afsluttet en datatekniker.	Vores lærlinge præsterer rigtig flot og kommer ud med gode karakterer. Tilfredsheden i virksomheden med lærlingene er meget stor, og vi fortsætter arbejdet.  Lærlingenes/elevernes resultater ryktes på skolerne, og vi kan registrere en øget søgning til lærlinge-/elevpladser på den baggrund.
2	IKUF-udvalget har i perioden ikke haft behov for kampagner, da ordningen er godt kendt i organisationen. Vi fastholder egen administration af IKUF-puljen.	Ordninger fungerer tilfredsstillende med god udnyttelse af midlerne spredt fint ud blandt medarbejderne.
3	Alle medarbejdere med aktuelle behov for opkvalificering, fx i forbindelse med nye kundeforhold, har fået det nødvendige kompetenceløft.  I foråret 2016 har vi udarbejdet oplæg til efter- og videreuddannelse af timelønsmedarbejdere, herunder også forslag til hvordan vi kan bruge elementer fra erhvervsuddannelsesreformen.	Vi har opkvalificeret inden for alle lovpligtige kurser, certifikater, faglige områder, sprog, konstruktionsprogrammer, projektledelse mv. og det på alle niveauer af organisationen.  Uddannelsesforslaget behandles først efteråret 2016.
4	Samtlige ledere med personaleansvar og projektledere har, som et led i vores strategiimplementering, været igennem introduktionen til teamudviklingsprogrammet "The five behaviors of a cohesive team", og hvert team gennemgår et specifikt program med fokus på adfærdsmønstre i velfungerende teams.	Vi har sat rammerne for, hvad god ledelse er hos Ib Andresen Industri. Dette gennem et nyt lederkodeks, udviklet på baggrund af modellen for velfungerende teams, samt en revitalisering af vores værdier.  Vi kan konstatere en meget tættere dialog i og på tværs af lederteams, som fremmer ønsket om synergi og best practice. Processen fortsætter i det nye regnskabsår.

#### Planlagte handlinger i 2016/17

1	Vi vil i det kommende år justere MUS-systemet for funktionærer og tilpasse for de timelønnede.
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 fortsætte udviklingen af vores ledes adfærdsmønstre i teams og efterfølgende blandt udvalgte medarbejderteams.



# Medarbejdere

## 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 2015/16

### Resultater i 2015/16

1	<p>Det rummelige arbejdsmarked.</p> <p>Med organisationsændringer og en skærpet konkurrencesituation har vi øget opmærksomheden omkring det psykiske pres, som dette udløser.</p> <p>Det er meldt ud, hvorledes virksomhedens psykiske beredskab fungerer.</p>	<p>Vi har i perioden haft behov for at hjælpe enkelte medarbejdere, som har været under for stort pres. Bl.a. har en stresscoach løst opgaven med stor tilfredshed. Vi har derudover haft andre aktiviteter i gang for at fastholde medarbejdere.</p> <p>Vores samarbejde med kommunerne omkring sygemeldte medarbejdere fungerer fint.</p>
2	<p>Vores tværororganisatoriske Seniorudvalg, der har fokus på problemstillinger, der berører ældre medarbejdere i organisationen, mødes en gang om året for at følge op på igangsatte tiltag og evt. tage initiativ til nye tiltag, når behov opstår.</p> <p>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.</p>	<p>Seniorudvalget har været samlet og har gennemgået resultatet af de gennemførte seniorsamtaler. Ordningen fungerer efter hensigten.</p> <p>Vi har p.t. senioraftaler med 6 medarbejdere.</p>

### Planlagte handlinger i 2016/17

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

# Arbejds miljø

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

## Sådan arbejder vi med arbejdsmiljøet

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.

I forbindelse med vores nye organisation er arbejds miljøstrukturen tilpasset og koblet tæt sammen med vores HR-funktion.

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



## Nuværende fokusområder

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



# Det fysiske arbejdsmiljø/sikkerhed

**Målsætning** Vores store fokus på arbejdsmiljøet skal styrkes, og antallet af arbejdsulykker skal 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 2015/16

## Resultater i 2015/16

1	<p>Vi gennemfører systematisk registrering af nærved-ulykker og observationer.</p> <p>Alle har adgang til at se disse, men de behandles desuden på A-miljøgruppernes møder og meldes ud på tavlemøderne i produktionen.</p> <p>Indførelse af vestepåbud, indfasning af signalfarvet arbejdstøj og udarbejdelse af ny sikkerhedsfolder er gennemført.</p>	<p><b>1.1</b> Vi må desværre konstatere, at vi ikke har kunnet nå vores målsætning for reduktion af arbejdsulykker i 2015. Vi har flere arbejdsulykker end året før, og det er ikke tilfredsstillende.</p> <p><b>1.2</b> Det går tilfredsstillende med vores registrering og arbejde med nærved-ulykkerne, men observationerne har mistet fokus.</p> <p><b>1.3</b> Tiltagene omkring veste, signal arbejdstøj mv. går planmæssigt og virker efter hensigten. Der er stor motivation for sikkerhedsarbejdet.</p>
2	<p>Vi reviderer løbende vores standarder for sikkerhedsarbejdet og får i den forbindelse ændret disse til at gælde alle områder hos Ib Andresen Industri, så der ikke er særregler i forskellige områder, undtaget der hvor det er strengt nødvendigt.</p>	<p>Vi har nu ensartede standarder for sikkerhedsinstruktioner til nye medarbejdere/vikarer/fremmede håndværkere samt på opfølgning af arbejdsulykker m.fl.</p>
3	<p>Forarbejdet til certificering efter OHSAS 18001 er ikke gennemført fuldt ud, og vi har valgt at skifte over til at følge ISO 45001 i stedet for, da vi i forvejen er certificeret efter ISO 9001 og 14001, hvorfor standarderne giver en god indbyrdes synergieffekt.</p>	<p>Planlægningen af certificering efter ISO 45001 påbegyndes umiddelbart i det nye regnskabsår.</p>

## Planlagte handlinger i 2016/17

1	Planlægning af forløb for arbejdsmiljøcertificering efter ISO 45001.
2	Vi fortsætter arbejdet med udarbejdelse af fælles standarder og med særlig fokus på nedbringelse af antal arbejdsulykker.

# Det psykiske arbejdsmiljø/trivsel

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

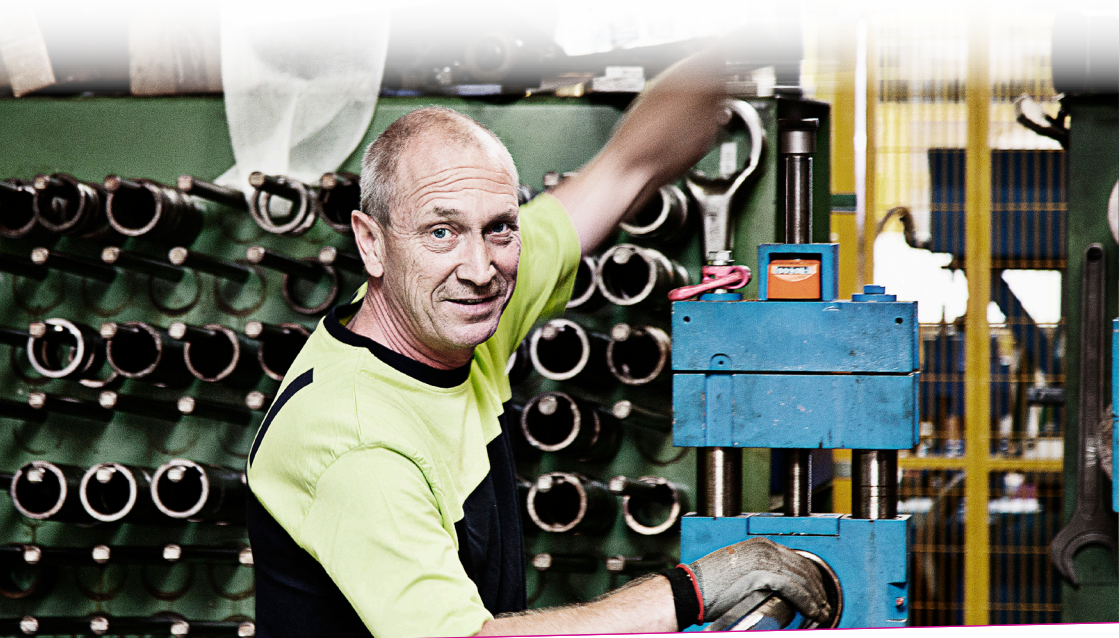
## Handlinger i 2015/16

## Resultater i 2015/16

1	Der blev gennemført en trivselsanalyse i november 2015. HR følger løbende op på de enkelte områders indsatsområder. Opfølgningen sker gennem lokale møder i områderne.	Trivselsanalysen har identificeret nogle indsatsområder, som dels sættes i værk fra centralt hold og dels i de enkelte områder. Stort engagement på de lokale møder, hvor medarbejderne har kunnet spørge nærmere ind til resultater og aktioner.
2	Trivselsanalysen viste manglende viden om virksomhedens psykiske beredskab.	Vi har fået præciseret virksomhedens psykiske beredskab gennem vores kvartalsorienteringsmøder og promoveret dette via vores intranet.

## Planlagte handlinger i 2016/17

1	Som opfølgning planlægges gennemførelse af Trivselsanalyse i efteråret 2016. Der skal sikres en hurtig og målrettet indsats umiddelbart efter afrapportering.
---	---







# 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 2015/16

## Resultater i 2015/16

1	<p>TVi har i året afholdt to Skridttællerkonkurrencer af en måneds varighed i hhv. november og april/maj måned.</p> <p>Den første konkurrence var en individuel konkurrence, og den anden var baseret på holdpræstationer – udover at prøve noget nyt med holdkonkurrence, var det også spændende at afdække, om tilhørsforholdet til en gruppe/en teamindsats ville have indflydelse på resultatet.</p>	<p><b>November – individuel konkurrence</b></p> <p>76 deltagere, hvoraf 60 fuldførte. Der blev i gennemsnit gået ca. 306.000 skridt – gennemsnittet er på cirka samme niveau som tidligere individuelle konkurrencer.</p> <p><b>April/maj – holdkonkurrence</b></p> <p>72 deltagere, hvoraf 61 fuldførte. Der blev i gennemsnit gået ca. 363.000 skridt. Dvs. at tilbagelagte skridt pr. deltager i gennemsnit blev øget med 18 % ved holdkonkurrence, samtidig med at frafaldet blev ca. 6 % mindre.</p> <p>Skridttællerkonkurrencen har generelt bred tilslutning og vil blive gentaget i 2016/17.</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"> <li>▪ <b>Løb:</b> Eventyrløbet, DHL-stafetten</li> <li>▪ <b>Cykling:</b> "Vi Cykler Til Arbejde"-kampagnen, Alpetramp, Coast to Coast og Fyn Rundt</li> <li>▪ <b>Bowling:</b> Firmabowling med 5 hold</li> <li>▪ <b>Fiskeri:</b> med flere årlige ture</li> <li>▪ <b>Firmagolf:</b> med 1 hold</li> </ul>	<p>Der er et højt aktivitetsniveau med mange deltagere i de enkelte arrangementer.</p> <p>Vi oplever, at det sociale samvær styrker sammenholdet i hverdagen og giver andre relationer end dem, man ellers har på arbejdspladsen.</p>

*Skemaet fortsætter på næste side*

	Handlinger i 2015/16	Resultater i 2015/16
3	<p>Sundhedsudvalget gennemførte i løbet af året <b>to kampagner</b> i samarbejde med Kantineudvalget med <b>sund mad i kantinen</b> og <b>vægttabskonkurrence</b> i hhv. januar 2016 og juni 2016.</p> <p>Den vægttabskonkurrence, der blev igangsat ifm. sundhedsmåned i juni måned, løb til ultimo august 2016, dvs. henover sommerferien.</p>	<p>"Fit efter juleferien"-kampagnen havde 43 deltagere i vægttabskonkurrencen, som samlet tabte 122 kg. De 2 største vægttab var hhv. 11,9 og 9,0 % på en måned.</p> <p>Vægttabskonkurrencen ifm. "<b>Fit til sommerferien</b>"-kampagnen havde 15 deltagere. Denne konkurrence løb over tre måneder, og afsluttedes ultimo august måned 2016, hvor kun 3 deltagere var tilbage. Dette vidner om, at en langvarig indsats er vanskeligere at fastholde, og samtidig synes en vægttabskonkurrence henover sommerferien ikke attraktiv. Vi vil fortsætte sundhedsmånederne, men overveje, om vægttabskonkurrencer giver værdi.</p>
4	<p>I forbindelse med "Fit efter juleferien"-kampagnen blev der også opstartet et <b>Crossfit</b>-hold, som skulle foregå i den måned, som kampagnen løb.</p>	<p>Der var ca. 20 tilmeldte til holdet, som deltog med varierende frekvens. Deltagerne oplevede, at træningen udfordrede alle, uanset fysisk form. Efter den første måned var der et stort ønske om at fortsætte træningen indtil Påske.</p> <p>Crossfit-træningen var en succes både træningsmæssigt og socialt, og det er en aktivitet, som ønskes iværksat igen ved senere lejlighed.</p>
5	<p>Der er i året igangsat et <b>samarbejde med fysioterapeutstuderende fra University College Lillebælt</b>, som i 2015/16 har kørt to projekter (i hhv. Administration og Salg/PTA) med rådgivning om, hvordan vi kan mindske generne af stillesiddende kontorarbejde og øge den fysiske aktivitet.</p>	<p>De fysioterapeutstuderende gav individuel vejledning til medarbejderne i de udvalgte områder og udarbejdede dels en vejledning til bedre arbejdsstillinger og dels et idékatalog til fysisk aktivitet for at mindske livsstilssygdomme.</p> <p>IAI og de studerende/UCL kan drage gensidig nytte af samarbejdet, og vi vil fremadrettet løbende køre projekter med nye studerende med indsats forskellige steder i organisationen (både blandt timelønnede og funktionærer).</p>
6	<p>I november gennemførte vi en "<b>Skolekøkkenaften</b>" med fokus på velsmagende og sunde madlavning.</p>	<p>Skolekøkkenaftenen havde 18 tilmeldte (max antal). Kombinationen af madlavningskursus og socialt samvær på tværs af organisationen er en tilbagevendende succes, og arrangementet påtænkes gennemført 2 gange i 2016/17.</p>

## Planlagte handlinger i 2016/17

- 1 Vi vil tilbyde rygestopkursus (dette tilbydes hvert andet år).
- 2 Vi vil introducere IAI Firmadysten (en årligt tilbagevendende aktivitetsdag, hvor hold dystet mod hinanden i forskellige (utraditionelle) discipliner) – dette for at øge kendskabet til hinanden på tværs af afdelingerne og derigennem styrke fællesskabet/sammenholdet.
- 3 Vi fortsætter med at gennemfører forskellige sundhedsfremmende aktiviteter gennem IAI's idrætsforening og Sundhedsudvalg, som fx sundhedsmåned, skridtællerkonkurrencen, crossfit og "skolekøkkenaften".



# Omverdenen

## Miljø

Ib Andresen Industri er en miljø- og energibevidst virksomhed. Vi har i regnskabsåret 2015/16 arbejdet på at blive miljøcertificeret i henhold til ISO 14001.

Miljøarbejdet vil herefter og fremadrettet styres i 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.

### Sidste års fokusområder og resultater:

Handlinger i 2015/16		Resultater i 2015/16
1	<b>Miljøcertificering</b> I 2015/16 har vi arbejdet frem imod en certificering i henhold til ISO 14001.	Efter certificeringsauditten på vores miljøledelsessystem blev vi indstillet til et ISO 14001-certifikat.
2	<b>Grundvandsbeskyttelse</b> Projektet med renovering af vores gamle truckvaskeplads er igangsat i 2015/16.	Projektet er endnu ikke afsluttet, og vil strække sig ind i det nuværende regnskabsår 2016/17.  Der er dog blevet indført rengøringsrutiner på pladsen og implementeret styrede egenkontroller af brønde og alarmer via vores vedligeholdelsesprogram.
3	<b>Energiforbrug til varmt vand</b> Vi har over en årrække arbejdet med at reducere energiforbruget til opvarmning af vand til vores mandskabsrum.  2015/16 var projektets tredje år, og vi har nu udskiftet endnu en af vores gamle varmtvandsbeholdere til en fjernvarme gennemstrømningsveksler.  Vi mangler nu kun den sidste varmtvandsbeholder.	Grundet investeringssummens størrelse blev det besluttet at opdele renoveringen i flere etaper.  Energibesparelsen på opvarmning opnås formentligt derfor først i 2017.  Ved skift fra el-opvarmet 1.000 liter vand i buffertank til en gennemstrømnings varmeveksler spares der ca. 20.000 kWh/år.

## Planlagte handlinger i 2016/17

1	<b>Grundvandsbeskyttelse</b> Vi vil fortsætte den igangsatte renovering 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	<b>Energioptimering</b> Vi fortsætter arbejdet med at reducere vores energiforbrug, således at unødigt energiforbrug minimeres mest muligt. I 2016/17 har vi specifikt fokus på nedbringelse af vores elforbrug, samtidig med at den sidste varmtvandsbeholder udskiftes. Formålet er energibesparelse og reduktion af klimapåvirkning.
3	<b>Reduktion af ikke genbrugeligt affald</b> Gennem en aktiv medarbejderinvolvering vil vi gøre en indsats for at påvirke holdninger til væsentlig større fokus på affaldssortering. Formålet er at forbedre vores affaldshåndtering og derigennem nedbringe mængden af brændbart affald.
4	<b>Den miljøbevidste medarbejder</b> Vi vil sikre, at alle medarbejdere er bevidste om vores miljøpolitik, miljømål samt hvilken betydning, det har at være miljøbevidst i forhold til egne arbejdsopgaver, herunder medarbejderens bidrag til miljøledelsessystemets effektivitet og løbende forbedringer samt miljøkonsekvenserne af manglende miljøbevidsthed. Formålet er at øge vores medarbejderes miljøbevidsthed.



# Social ansvarlighed

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

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

## Sådan arbejder vi med social ansvarlighed

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

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





# Ib Andresen Industris forpligtelse til et grønnere miljø er nu dokumenteret med miljøcertifikatet ISO 14001:2015.

Gennem det seneste halve år har stålvirksomheden Ib Andresen Industri haft implementering af miljøledelsessystemet ISO 14001:2015 på dagsordenen.

*"Det er naturligt, at vi implementerer ISO 14001. Det er et internationalt anerkendt miljøledelsessystem, der bl.a. dokumenterer vores proaktive indsats, som vores afdeling Quality and Continuous Improvement er et udtryk for", fortæller Quality Manager Peter S. Madsen, og tilføjer:*

*"ISO 14001 er også positiv for vores kunder, da de - ved at bruge os - ved, at miljøindsatsen er tænkt med i de løsninger, vi leverer til dem. Det kan de bruge som et salgsargument, når de fx skal byde ind på store projekter".*

## Positiv effekt på bundlinjen

Der er flere fordele for Ib Andresen Industri ved at systematisere miljøindsatsen i henhold til ISO 14001-standarden. Udover, at miljøet bliver tilgodeset, er der også penge at hente.

*"Afhængigt af hvor gode vi er til at sortere affald, er der penge i det. Vi betaler for at komme af med brændbart affald og får penge for vores genbrugelige affald. Der er også penge at hente på bundlinjen ved at nedbringe energiforbruget"* – Peter S. Madsen

## Energiforbrug og affald

Som en del af processen har Ib Andresen Industri foretaget et omfattende analysearbejde med henblik på at kortlægge eksterne og interne forhold, som påvirker miljøet. Dét med det formål at udpege de væsentligste risici og muligheder.

Analysearbejdet kortlagde bl.a., at Ib Andresen Industris energiforbrug og affaldshåndtering var de to områder med størst miljøforbedringspotentiale.

*"Vi kan bl.a. nedbringe vores energiforbrug ved at investere i miljøvenlig teknologi, og vi kan selv bidrage ved at udvise større omtanke, når vi bruger energi. Vi kan eksempelvis huske hinanden på ikke at bruge unødvendig energi. På den måde får vi gjort den grønne tankegang til en naturlig del af vores kultur", slutter Peter S. Madsen.*

Ved at fokusere på bl.a. energioptimering og genanvendeligt affald frem for brændbart nedbringer Ib Andresen Industri udledningen af CO<sub>2</sub> og NOx.



# Corporate Social Responsibility

## 2015/16



IB ANDRESEN INDUSTRI A/S

Industrivej 12-20

DK-5550 Langeskov

Denmark

Tel. +45 63 38 22 22

Fax +45 63 38 20 00

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

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

# IB ANDRESEN INDUSTRI