

Corporate Social Responsibility

Samfundsansvar hos Ib Andresen Industri A/S



**IB ANDRESEN
INDUSTRI**

STEEL SHAPED FOR GREAT IDEAS

2022/23

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

IB ANDRESEN INDUSTRI A/S

CVR 35745114

INDUSTRIVEJ 12-20

DK-5550 LANGESKOV

TEL.: +45 6338 2222

IAI.DK

Indhold

Forord	3
Ib Andresen Industris idégrundlag og forretningsmodel	4
Ib Andresen Industris forretningsområder	5
Ib Andresen Industris værdier	6
Forretningsetik og risici	7
1. Menneskerettigheder	8
2. Sociale forhold og arbejdstagerrettigheder, herunder diversitet	8
2a. Diversitet (Redegørelse i henhold til årsregnskabslovens § 99b)	9
3. Miljø, herunder klimapåvirkning	10
4. Anti-korruption	11
Ib Andresen Industris CSR-politik.....	11
Forretningsforbindelser	12
Anti-korruption	12
Samhandel med kunder og leverandører	13
Leverandører	13
Kunder	14
Medarbejdere og social ansvarlighed	15
Social ansvarlighed	15
1. Tiltrækning – Branding	17
2. Rekruttering - Onboarding	18
3. Uddannelse - Kompetenceudvikling	19
4. Fastholdelse	20
Arbejdsmiljø	21
1. Det fysiske arbejdsmiljø/sikkerhed	22
2. Det psykiske arbejdsmiljø/trivsel	23
3. Sundhed	24
Miljø og klimapåvirkning	26

Forord

Endnu en gang er det en fornøjelse at præsentere Ib Andresen Industris CSR-rapport.

Formålet med vores CSR-rapport er fortsat at beskrive, hvordan vi i det daglige omsætter vores værdier og etiske regler til konkrete handlinger, så vi bliver endnu bedre til at leve op til **vores ansvar:**

- / **som underleverandør** i forhold til vores samarbejdspartnere,
- / **som arbejdsplads** over for vores medarbejdere og
- / **som en del af samfundet**, hvori vi ønsker at tage et socialt medansvar.

Vores årlige CSR-rapportering bidrager til at fastholde vores fokus på at gennemføre de mål, vi sætter os, for løbende at blive en endnu bedre samarbejdspartner for vores kunder og leverandører, en bedre arbejdsplads for vores medarbejdere og en aktiv medspiller i samfundet.

Denne CSR-rapport, der omfatter selskabet Ib Andresen Industri A/S, CVR-nr. DK35745114, udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2022/23 for Ib Andresen Industri A/S.

August 2023

Bestyrelsesformand
Carsten Gerner

Adm. Direktør
Bjørn Thorsen

Ib Andresen Industris idégrundlag og forretningsmodel

Ib Andresen Industri blev grundlagt i 1967 af Ib Andresen og bearbejder i dag ca. 550.000 tons stål årligt. Virksomheden har hovedkontor i Langeskov og afdelinger i Nyborg, Vejle og Fredericia.

Vores idegrundlag er:

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

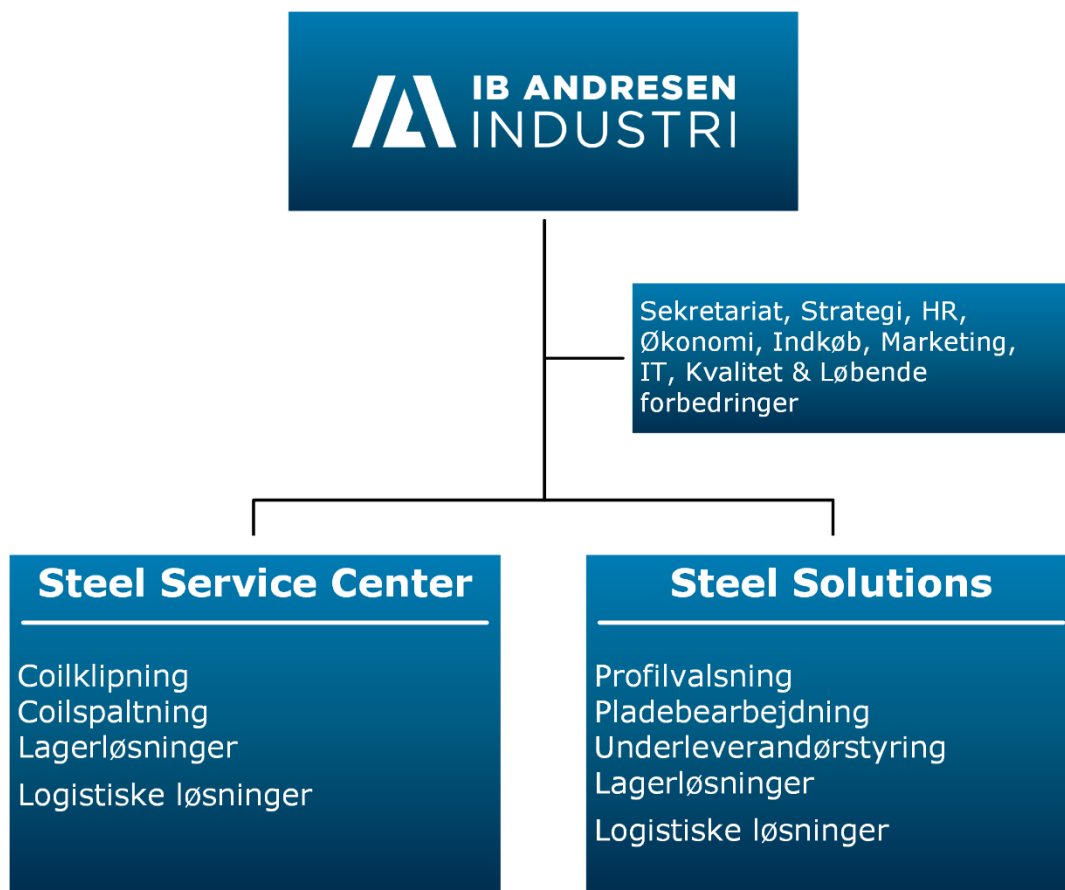
Ib Andresen Industris arbejdspladser skal fortsat være attraktive, så vi tiltrækker medarbejdere med stor kompetence og virkelyst."

Vores kunder spreder sig over mange brancher og er størrelsesmæssigt meget forskellige. De brancher, vi hovedsageligt beskæftiger os med, er vind, industri, solar, byggeri, transport og stålservicecenter-branchen.

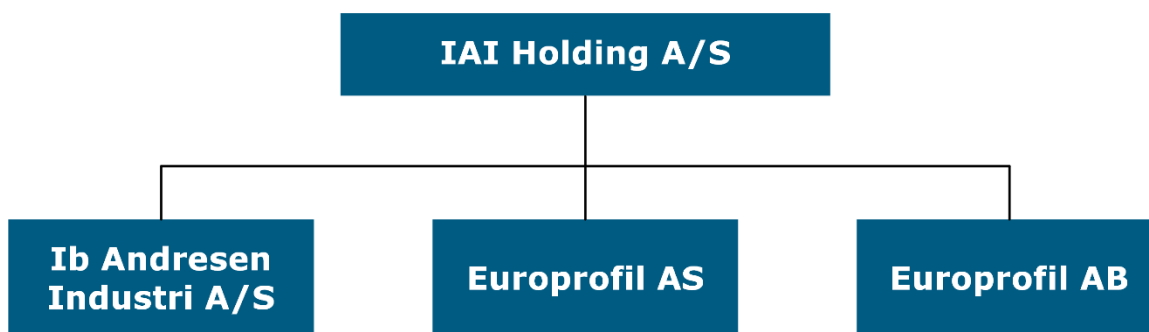
Vi søger gennem aktiv deltagelse i kundernes produktudvikling at bidrage til disses konkurrenceevne, og fremstiller således udelukkende emner i henhold til kundernes specifikationer.

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

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 og risici

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

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

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

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

Sammenhængen mellem risici, politikker og områder for handling

Sammenhæng mellem risici, politikker og områder for handling				
Risici	Politik	Område for handling		
/ Overholdelse af menneskerettigheder	Menneskerettigheder	Medarbejdere	Arbejds miljø	Forretningsforbindelser
/ Diskrimination				
/ Arbejdsrelaterede ulykker og skader / Psykisk arbejdsmiljø	Sociale forhold og arbejdstagerrettigheder, herunder diversitet			
/ Energiforbrug og CO ₂ -udledning / Affaldssortering og genbrug	Miljø, herunder klimapåvirkning	Miljø og klimapåvirkning		
/ Korruption og bestikkelse	Anti-korruption	Forretningsforbindelser		
/ Hændelser i vores leverandørkæde, der ikke er forenelige med vores forretningsetik	Code of Conduct			

Generelt ser vi os som en virksomhed med en forholdsvis begrænset negativ samfundsmæssig påvirkning, og alene qua vores geografiske placering er vi i en omverden, hvor der er høj velstand, god velfærd, respekt for basale menneskerettigheder og en lav grad af korruption.

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

- 1. Menneskerettigheder**
- 2. Sociale forhold og arbejdstagerrettigheder, herunder diversitet**
- 3. Miljø, herunder klimapåvirkning**
- 4. Anti-korrupsion**

1. Menneskerettigheder

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

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

Respekten for basale menneskerettigheder er fundamentet for flere af de handlinger (og deraf opnåede resultater), som Ib Andresen Industri foretager inden for indsatsområderne "Forretningsforbindelser", "Medarbejdere og social ansvarlighed" samt "Arbejdsmiljø".

2. Sociale forhold og arbejdstagerrettigheder, herunder diversitet

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

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

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

2a. Diversitet (Måltal og politik for den kønsmæssige sammensætning i henhold til årsregnskabsloven § 99b og selskabslovens § 139c)

Vi understøtter diversitet i virksomhedens organisation, da diversitet medvirker til øget innovation, stærkere teamwork og forbedret problemløsning. Vi tilstræber, at mindst 33 % af selskabets generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer vil være kvinder, senest i 2025.

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

Det er dog vores politik, at vi i højere grad vil afspejle det omgivende samfund på dette område, og det er vores mål, at kvindelige ledere minimum skal udgøre 25 % af virksomhedens ledere på øvrige ledelsesniveauer (første og andet niveau under øverste ledelseslag), senest i 2026.

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

5-årsoversigt over den kønsmæssige sammensætning af ledelsen

Øverste ledelsesorgan	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Samlet antal medlemmer	5	4	5	5	4
Underrepræsenteret køn i pct.	0 %	0 %	20 %	20 %	0 %
Måltal i pct.	17 %	17 %	17 %	33 %	33 %
Årstal for opfyldelse af måltal	2020	2020	2020	2025	2025
Øvrige ledelsesniveauer	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22	2022/23
Samlet antal medlemmer	16	15	15	14	15
Underrepræsenteret køn i pct.	25 %	20 %	20 %	21 %	20 %
Måltal i pct.	10 %	10 %	25 %	25 %	25 %
Årstal for opfyldelse af måltal	-	-	-	-	2026

Målsætning

1. Vi tilstræber, at mindst 33 % af selskabets generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer vil være kvinder, senest i 2025.
2. Det er vores mål, at kvindelige ledere minimum skal udgøre 25 % af virksomhedens ledere på øvrige ledelsesniveauer, senest i 2026.

	Handlinger i 2022/23	Resultater i 2022/23
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. På nuværende tidspunkt er der 4 generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i selskabets bestyrelse, der alle er mænd. Der er i årets løb fratrådt et enkelt generalforsamlingsvalgt bestyrelsesmedlem, og der har derudover ikke været anledning til ændringer i bestyrelsens sammensætning af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. 2. På øvrige ledelsesniveauer (de to niveauer under øverste ledelseslag) var andelen af kvindelige ledere i 2022/23 på 20 %. 3. Kvindelige ledere udgjorde i 2022/23 samlet set 17 % af alle virksomhedens ledere. 4. Kvinder udgør i dag 14 % af virksomhedens medarbejdere og ca. 1/7 af kvinderne er ansat i timelønsområdet.

Planlagte handlinger i 2023/24

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. Dette gælder for rekruttering til alle niveauer i organisationen.
2. Vi vil udarbejde retningslinjer for, at ledere løbende og under MUS skal have fokus på ledertalenter, og at ledertalenter bliver opmuntret til at forfølge en lederkarriere – uanset køn. Lederen skal løbende og under MUS finde ud af, hvad de enkelte ledertalenter oplever af muligheder og barrierer forbundet med lederrollen og adressere dem med individuel opbakning og støtte.

3. Miljø, herunder klimapåvirkning

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

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

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

Vi er miljøcertificeret i henhold til ISO 14001. Miljøarbejdet styres derfor af vores forpligtigelse til "løbende forbedringer".

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

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

4. Anti-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 direktionens niveau.

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 2022/23		Resultater i 2022/23
1	Information og træning af nøglemedarbejdere, primært i salg og indkøb, i vores politik omkring anti-korruption.	<ol style="list-style-type: none"> Vi har hos Ib Andresen Industri i 2022/23 ikke haft sager/aktiviteter, hvor korruption og økonomisk udnyttelse har været en bestanddel. Vi har gennemført træning og information af nøglemedarbejdere i vores politik omkring anti-korruption: <ul style="list-style-type: none"> På afdelingsmøder. På koncernintroduktionskursus, hvor alle nye medarbejdere deltager. Vi har dog fortsat et efterslæb i forbindelse med introduktionskurserne.

Planlagte handlinger i 2023/24

- 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 klima- og miljøpolitik.

Handlinger i 2022/23		Resultater i 2022/23
1	Implementering af Code of Conduct hos alle top-60 leverandører i henhold til beskrevne retningslinjer.	Der er nået 60% målopfyldelse på implementering af Code of Conduct hos top-60 leverandører.
2	Fortsat skabe synlighed internt omkring, hvilke leverandører, der er godkendte jf. IAI's Code of Conduct samt ISO14001 og/eller en miljøpolitik.	Der arbejdes fortsat på at skabe synlighed internt i organisationen for hvilke leverandører, der er godkendte jf. Code of Conduct samt om leverandøren har ISO14001 og/eller en miljøpolitik. Vi afventer endvidere indførelse af nyt ERP-system, hvor mulighederne for synliggørelse øges.
3	Gennemførelse af en årlig evaluering af top-60 leverandører, målt på omsætning, for at tilsikre en opdateret Code of Conduct hos nytilkomne top-60 leverandører.	Den årlige evaluering er gennemført. Der er i regnskabsåret ikke konstateret brud på menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder eller overtrædelser af miljømæssige forhold hos vores leverandører.
4	Fortsat øget fokus på miljødelen hos vores leverandører og herunder skabelse af mere synlighed omkring deres CO ₂ -aftryk	Der skabes mere og mere fokus på miljødelen, men det er en løbende proces i tæt samarbejde med vores interne miljøorganisation.

Planlagte handlinger 2023/24

1. Gennemførelse af en årlig omsætningsevaluering af top-75 leverandører for at sikre en opdateret Code of Conduct hos disse.
 - 1a. Implementering af Code of Conduct hos alle top-75 leverandører i henhold til beskrevne retningslinjer.
2. Fortsat skabe synlighed internt omkring, hvilke leverandører, der er godkendte jf. IAI's Code of Conduct samt ISO14001 og/eller en miljøpolitik.
3. Fortsat øget fokus på miljødelen hos vores leverandører og herunder skabelse af mere synlighed omkring deres CO₂-aftryk. Fokus øges på undersøgelse af muligheder for "grønt" stål med lavt CO₂ aftryk.

Kunder

Tilpasning til det internationale fokus på CSR som konkurrenceparameter.

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

Målsætning

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

Handlinger i 2022/23		Resultater i 2022/23
1	Vi har fortsat arbejdet med at markedsføre vores CSR-indsats ude i markedet. Dette er hovedsageligt sket gennem eksponering via de elektroniske medier.	Vores CSR-rapport er blevet brugt som værktøj til at blive godkendt som leverandør hos flere af vores kunder.
2	Vi har internt haft fokus på vores CSR-holdninger og resultater.	Vores CSR-holdninger bliver præsenteret for alle nye medarbejdere på vores koncernintroduktionskurser. Vi har dog fortsat et efterslæb i forbindelse med introduktionskurserne, som vil blive indhentet i 2023/24.

Planlagte handlinger 2023/24

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 det 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 om dette med vores kunder.

Medarbejdere og social ansvarlighed

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

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

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

Sådan arbejder vi med personalepleje

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

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

Social ansvarlighed

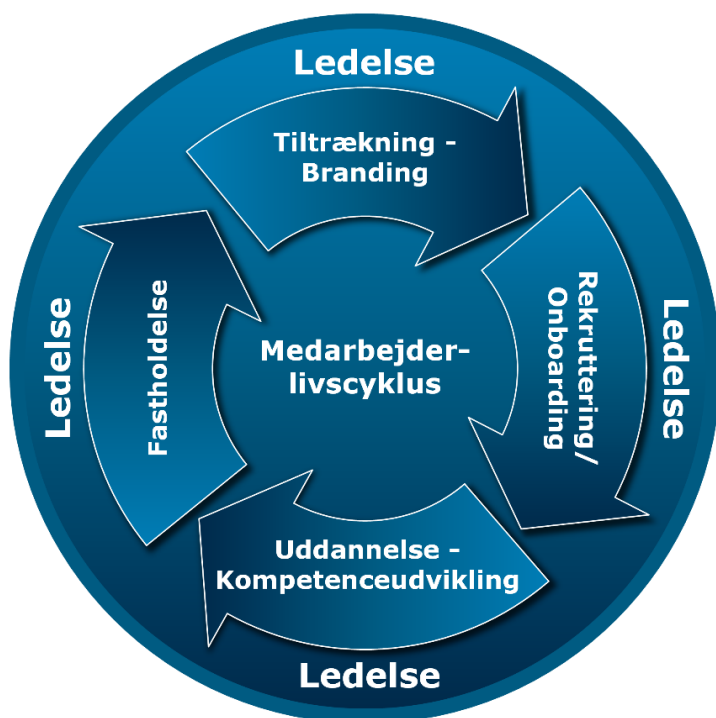
Udover vores målsætning om at være en moderne og attraktiv arbejdsplads for vores egne medarbejdere, er det desuden Ib Andresen Industris målsætning at være en socialt ansvarlig virksomhed, der samarbejder positivt med myndigheder og organisationer om medmenneskelige forhold.

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

Sådan arbejder vi med social ansvarlighed

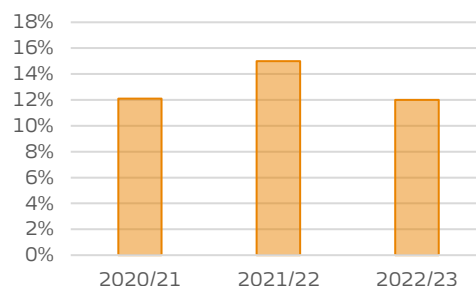
Ib Andresen Industri vil så vidt muligt finde egnede metoder til at fastholde vores medarbejdere længst muligt og samarbejder gerne med offentlige myndigheder, der arbejder på at bringe andre borgere videre i arbejdslivet gennem deltagelse i fx "det rummelige arbejdsmarked", som vært for arbejdsprøvning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

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



Medarbejderlivscyklussen hos Ib Andersen Industri.

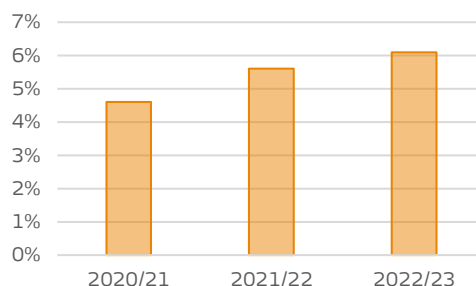
Medarbejderomsætning - Nøgletal



Note

$$\text{Medarbejderomsætning [\%]} = \frac{\text{Antal fratrådte medarbejdere}}{\text{Gennemsnit antal medarb. i perioden}} \times 100$$

Sygefravær - Nøgletal



Note

$$\text{Sygefravær [\%]} = \frac{\text{Sygetimer}}{\text{Normtid}} \times 100$$

I sygefraværet er både kort- og langtidssygdom medtaget.

Nuværende fokusområder

1	Tiltrækning - Branding Gennem en målrettet branding af virksomheden - bl.a. gennem samarbejde med uddannelsesinstitutioner og videnscentre samt at engagere os i besøg og foredrag, ønsker vi at sikre stort kendskab til og interesse for Ib Andersen Industri som arbejdsplads.
2	Rekruttering/Onboarding Vi vil i videst muligt omfang rekruttere nye kompetente medarbejdere gennem designede rekrutteringsforløb og udvalgte medier og samtidig sikre en målrettet og effektiv indslusning.
3	Uddannelse/kompetenceudvikling Vi vil gennem en aktiv uddannelses- og kompetenceudviklingsindsats (internt og eksternt) løbende opgradere medarbejdernes kompetenceniveau. Ved at samarbejde med uddannelsesinstitutioner og videnscentre vil vi skabe mulighed for, at virksomheden får tilført den nyeste viden.
4	Fastholdelse Vi vil så vidt muligt finde egnede metoder til at fastholde kvalificerede medarbejdere, og i de tilfælde, hvor det ikke er muligt, sikre en tilfredsstillende udslusning (se desuden kompetenceudvikling).

1. Tiltrækning – Branding

Målsætning

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

	Handlinger i 2022/23	Resultater i 2022/23
1	Vi har i 2022/23 fortsat arbejdet med vores målrettede branding strategi for også i fremtiden at kunne tiltrække kompetente medarbejdere. Herunder også et fortsat arbejde med vores brug af sociale medier til tiltrækning af mulige kandidater	Den enorme konkurrence på jobmarkedet har betydet, at vi trods bred, hyppig og mangfoldig eksponering via sociale medier annoncering i lokalblade og aviser, via jobcentre, fagforeninger, åbent hus-dage har haft svært ved at efterkomme behovet for arbejdskraft i den hastighed, vi har ønsket det. Antallet af følgere på LinkedIn er steget med 11,6 % svarende til samlet 4.061 følgere. Antallet af følgere på Facebook har vist en vækst på 8,3 %. Som en del af branding på de sociale medier har vi god erfaring med at bruge videoer, hvor vores medarbejdere og lærlinge fortæller om Ib Andresen Industri.
2	Fortsat deltagelse i udvalgte messer og samarbejde med uddannelsesinstitutioner - dels for at brande virksomhedens navn samt at møde mulige kandidater ansigt til ansigt.	I 2022/23 har vi igen været på uddannelsesmesser, bl.a. i Nyborg kommune med deltagelse af alle kommunens 8., 9. og 10. klasser. Vi har fortsat tæt kontakt med erhvervsskolerne inden for de uddannelsesretninger, som vi har brug for. Det samarbejde har bl.a. bidraget til rekrutteringen af lærlinge. Derudover har vi også haft besøg fra flere uddannelsesinstitutioner, nationale som internationale. Vi oplever, at de studerende har et stort ønske om at komme i kontakt med virksomhederne tidligere og tidligere i deres uddannelsesforløb. Og vi kan se, at flere får dels praktikker, dels regulære ansættelser tidligere i deres uddannelsesforløb. Vi mærker, at konkurrencen om de attraktive studerende er tiltaget voldsomt.

Planlagte handlinger i 2023/24

1. Vi skal fortsætte arbejdet med vores employer branding, så vi fortsat kan tiltrække medarbejdere med høj kompetence og virkelyst.
2. Vi skal i forhold til det ophedede jobmarked i kampen om de gode medarbejdere søge flere forskellige veje til at sikre fortsat tilgang af kompetent arbejdskraft.
3. Vi skal fortsat kommunikere i øjenhøjde med den generation af unge, som er begyndt at indtræde på arbejdsmarkedet. Da vi har gode erfaringer med de videoer af medarbejdere, som vi tidligere har produceret, vil netop dette fortsat være en del af vores brandingstrategi i 2023/24.

2. Rekruttering - Onboarding

Målsætning

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

	Handlinger i 2022/23	Resultater i 2022/23
1	<p>2022/23 har igen været et år med mange rekrutteringer inden for alle områder – både timelønnede og funktionærer.</p> <p>I perioder har det været svært at rekruttere egnede kandidater til de ledige stillinger.</p>	<p>Vi har igennem regnskabsåret haft udfordringer med at besætte de ledige stillinger, i den hastighed som vi har ønsket.</p> <p>Generelt er vi som andre virksomheder blevet presset af kampen om arbejdskraften. På trods af det har vi haft et år med mange ansættelser i et omfang, der har presset de kollegaer, der har stået for introduktion, oplæring mv.</p>
2	<p>Rekrutteringsprocesserne for ansættelse af såvel timelønnede som funktionærer/ledere håndteres i et digitalt HR-rekrutteringssystem.</p> <p>Vi arbejder fortsat på at forbedre og digitalisere selve onboarding-processen.</p>	<p>Enkelte elementer i onboarding-processen er blevet digitaliseret, men vi mangler fortsat at komme helt i mål, så vi får en fuldt digitaliseret onboarding-proces.</p>
3	<p>Afholdelse af introduktionskurser.</p>	<p>Vi har fortsat et efterslæb i afviklingen af vores introduktionskurser.</p> <p>I årets løb har der været afholdt et introduktionskursus med primær deltagelse af funktionærer, hvor der udover fysisk fremmøde også var mulighed for at deltage online. Erfaringen fra dette kursus var, at den fysiske tilstedeværelse skal vægtes højt, da dette også giver de nytilkomne medarbejdere mulighed for at skabe et netværk med andre nye medarbejdere.</p>

Planlagte handlinger i 2023/24


1. Vi har fortsat fokus på at udarbejde et forbedret og digitaliseret onboarding-program for alle medarbejdergrupper.
2. I 2023/24 forventer vi at få indhentet efterslæbet i forbindelse med vores introduktionskurser, der i samme ombæring vil få en relancering.

3. Uddannelse - Kompetenceudvikling

Målsætning

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

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

	Handlinger i 2022/23	Resultater i 2022/23
1	Igennem arbejdet med vores nye ERP-system har vi besluttet, at kompetencestyringen i første omgang placeres i en løsning, der ligger udenfor ERP-systemet.	Beslutningen om at placere kompetencestyringen udenfor ERP-systemet blev truffet, da grundlaget for at bruge kompetencerne til planlægning i ERP-systemet bortfaldt.
2	Vi har p.t. 17 aktive lærlinge som fortsætter ind i det nye regnskabsår. Der er i regnskabsåret udlært 6 lærlinge/elever. Vi har i regnskabsåret ansat 5 nye lærlinge.	Vi er tilfredse med, at vi i en opgørelse fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag vedr. "pligtige" antal lærepladser har et aktuelt bidrag på 15,23 elevpoint mod et mål på 4,96 elevpoint. Vi bidrager dermed mere end forventet i uddannelsen af lærlinge/elever til gavn for erhvervslivet og samfundet. 

Planlagte handlinger i 2023/24

1. Vi fortsætter arbejdet med implementeringen af et kompetencestyringssystem, herunder udarbejdelsen af kompetenceprofiler for virksomhedens forskellige roller.
2. Vi fastholder indsatsen med lærlinge/elever på minimum samme niveau.

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 2022/23	Resultater i 2022/23
1	<p>Det rummelige arbejdsmarked.</p> <p>Vi samarbejder tæt med kommunernes jobcentre om fastholdelse og hurtigere afklaring af medarbejdernes jobsituation.</p> <p>Vi oplever en fortsat stigning i antallet af situationer, hvor vi skal i dialog om mulig fastholdelse af medarbejdere.</p>	<p>Som resultat af den fokuserede og hurtigt afklarende indsats, er de sygdomsramte medarbejdere fortsat frataget unødigt pres ifm. deres periodisk nedsatte arbejdsevne.</p> <p>Vi oplever fortsat stor tilfredshed med virksomhedens aktive indsats for fastholdelse af seniorer og medarbejdere med nedsat arbejdsevne.</p> <p>Vi oplever fortsat ros og anerkendelse fra de jobcentre og kommuner, som vi samarbejder med mht. fastholdelse af langtidssyge medarbejdere.</p>
2	<p>Udarbejdelse af livsfasepolitik i en erkendelse af, at der kan være forskellige behov alt efter, hvor man befinder sig i livet.</p>	<p>Vi er i 2022/23 desværre ikke kommet i mål med udarbejdelsen af en livsfasepolitik. Vi fortsætter dog arbejdet i 2023/24.</p> <p>Vi bruger fortsat aktivt seniorsamtaler i vores MUS-system med henblik på at fastholde seniorer i jobbet.</p> <p>Som naturlig følge af et forholdsvis stort antal medarbejdere i senioralderen er der igen etableret senioraftaler i indværende år.</p>

Planlagte handlinger i 2023/24

1. Vi vil fortsætte vores indsats indenfor det rummelige arbejdsmarked og det tætte samarbejde med kommunernes jobcentre
2. Vi vil udarbejde en livsfasepolitik i en erkendelse af, at der kan være forskellige behov alt efter, hvor man befinder sig i livet.

Arbejdsmiljø

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

Sådan arbejder vi med arbejdsmiljøet

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

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

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

Nuværende fokusområder

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

1. Det fysiske arbejdsmiljø/sikkerhed

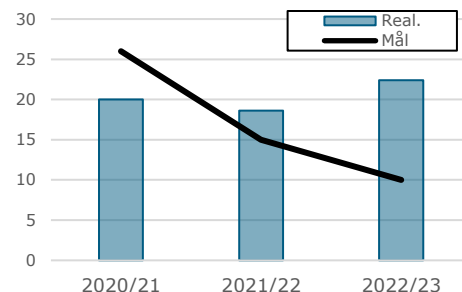
Målsætning

Vores store fokus på arbejdsmiljøet skal styrkes, og antallet af arbejdsulykker skal reduceres. Vi har i regnskabsåret 2022/23 haft som mål at reducere vores ulykkesfrekvens til max. 10 arbejdsulykker/1 mio. arbejdstimer.

I regnskabsåret 2023/24 er målet fortsat at reducere vores ulykkesfrekvens max. 10 arbejdsulykker/1 mio. arbejdstimer.

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

Ulykkesfrekvens - Nøgletal



Note

$$\text{Ulykkesfrekvens} = \frac{\text{Antal arbejdsulykker}}{\text{Total antal arbejdstimer}} \times 1.000.000$$
 Ulykkesfrekvensen måles som antal arbejdsulykker pr. 1 mio. arbejdstimer.

	Handlinger i 2022/23	Resultater i 2022/23
1	Vi gennemfører fortsat systematisk registrering af nærvædsulykker og observationer. Derudover følges der aktivt op på årsagerne til de arbejdsulykker, vi har haft, så vi kan foretage korrigerende handlinger. Vi har fortsat et højt fokus på sikkerhedsadfærd hos alle medarbejdere. Det til trods har vi desværre oplevet flere ulykker det forgangne år.	1.1 Vi har i regnskabsåret haft en ulykkesfrekvens på 22,4 arbejdsulykker/1 mio. arbejdstimer mod et mål på max. 10 arbejdsulykker/1 mio. arbejdstimer. Det er desværre en stigning i forhold til de seneste 2 år. 1.2 Der har i regnskabsåret været et øget fokus på registrering og løsning af nærvædsulykker.
2	Gennemførelse af miljø/sikkerhedsrundringer.	Vi har i perioden fortsat vores miljø-/sikkerhedsrundringer i alle afdelinger, hvilket har været med til at øge fokusset på alle niveauer. Øverste ledelse har deltaget på enkelte sikkerhedsrundringer med det formål at bidrage positivt til en skærpet sikkerhedskultur.

Planlagte handlinger i 2023/24

- Vi har valgt at dele vores systematiske registreringer af hændelser uden tilskadekomst op i 2, så vi både registrerer nærvædsulykker og observationer/risikovurderinger, da dette vil give os en større mulighed at analysere hændelserne, så vi fortsætter med at nedbringe antallet af arbejdsulykker.
- Vi fortsætter med vores miljø-/sikkerhedsrundringer i alle afdelinger for at øge fokus på alle niveauer samt bidrage positivt til en skærpet sikkerhedskultur.
- Vi vil fremover inddrage funktionærtimer til beregning af ulykkesfrekvensen. Dette giver os en bedre mulighed for at sammenligne os med andre virksomheder, hvor der i benchmark både er arbejdstimer for timelønnede og funktionærer.
- I forebyggelsen mod arbejdsulykker vil vi skildre hændelser i form af små film som en ny virkemåde, hvor den personlige risikovurdering vil omdrejningspunkt.

2. Det psykiske arbejdsmiljø/trivsel

Målsætning

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

	Handlinger i 2022/23	Resultater i 2022/23
1	Fortsættelse af arbejdet med de igangsatte trivselsinitiativer.	Der er i regnskabsåret blevet igangsat tiltag til forbedring af trivslen. Disse tiltag har haft en hovedvægt på vores timelønsområde.
2	I et samarbejde mellem HR og Sundhedsudvalget vil vi fortsat fokusere på udbredelsen af kendskabet til stresssymptomer/-afhjælpning.	Vi har i perioden fortsat haft fokus på at udbrede kendskabet til stresssymptomer/-afhjælpning. Derudover har vi også haft tilbudt forløbet "Hjernerø" til en større gruppe medarbejdere. "Hjernerø" har til formål at lære den enkelte, hvordan man går fra at føle sig stresset og have uro i hovedet til en hverdag fri for stress og bekymringer.

Planlagte handlinger i 2023/24

1. Fortsætte arbejdet med de igangsatte trivselsinitiativer.
2. Vi vil fortsat fokusere på udbredelsen af kendskabet til stresssymptomer/-afhjælpning.

3. 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 2022/23	Resultater i 2022/23
1	<p>Sundhedsfremmende aktiviteter fra Sundhedsudvalget i løbet af året:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Skridttællerkonkurrencer 2. Padeltennis 3. Skolekøkken 4. Floorball-turnering 5. Mystery Tour (socialt arrangement) 	<p>1. I september 2022 og januar/februar 2023 tilbød vi deltagelse i Dansk Firmaidræts Skridttællerkonkurrence, der løber over 14 dage. Dette tiltag har traditionelt den største tilslutning blandt de udbudte arrangementer (med ca. 40-50 deltagere hver gang). 46 medarbejdere deltog i konkurrencen i september 2022, men deltagerantallet faldt markant til 26 i januar/februar-konkurrencen i 2023. Trods det markante fald i deltagere vil vi fortsat tilbyde deltagelse i Skridttællerkonkurrencer og håber at kunne mobilisere et større deltagerantal ved næste konkurrence.</p> <p>2. Vi har i 2022/23 tilbudt booking af padeltennisbane i en lokal padeltennisklub, afholdt træningssession med introduktion til spillet og reglerne samt afholdt padelturnering. Der var god opbakning til instruktionstimen, flere bookninger af banen end året før samt god tilslutning til turneringen. Vi har for året 2023/24 ikke lavet årsaftale om leje af bane, da vurderingen er, at for få benyttede sig af tilbuddet, men vi vil fortsat arrangere padelturneringer – hvis flere interesserede melder sig, vil vi igen overveje at indgå en årsaftale.</p> <p>3. Der har i hhv. november 2022 og april 2023 været arrangeret to skolekøkkenaftener i 2022/23, hvor medarbejderne mødes på tværs af organisationen og laver mad under vejledning af en kok. Kurset har hidtil været fuldt booket hver gang (ca. 16-18 personer), hvilket også var tilfældet i november. Arrangementet måtte aflyses i april pga. for få deltagere. Vi fortsætter med at udbyde 2 kurser hvert år (efterår og forår).</p> <p>4. Vi har i maj måned arrangeret en floorball-turnering, men denne blev aflyst grundet manglende tilslutning.</p> <p>5. Et socialt arrangement i form af Mystery Tour med gåder og sejltur blev afholdt i juni 2023, hvor 17 medarbejdere deltog.</p>

	Handlinger i 2022/23	Resultater i 2022/23
		<p>Generelt for året 2022/23: Det sidste halve år har generelt være kendetegnede af, at det har været svært at mobilisere tilslutning til arrangementerne – mulige årsager er ændrede vaner efter Covid-19, øget arbejdspress, anden prioritering af fritid eller en blanding af disse faktorer.</p> <p>Sundhedsudvalget har kunnet konstatere, at holdaktiviteter, som forudsætter fremmøde på frekvent basis, har haft dalende opbakning over tid, så derfor har fokus i det forgangne år været på at etablere enkeltstående arrangementer, og dette vil også primært være i fokus for 2023/24.</p> <p>Vi vil i Sundhedsudvalget fortsat kigge ind i, hvad der er grunden til den manglende tilslutning og se på, hvordan vi kan mobilisere større opbakning til arrangementerne.</p>
2	Som en naturlig del af firmaets sundhedsarbejde opfordrer virksomhedens idrætsforeninger til et aktivt fritidsliv og deltagelse i firmarelaterede arrangementer.	<p>Aktiviteterne omhandler:</p> <ul style="list-style-type: none"> / Løb: Eventyrløbet, DHL-stafetten / Cykling: "Vi Cykler Til Arbejde"-kampagnen / Bowling: Firmabowling / Fiskeri: Flere årlige ture / Firmagolf <p>Vi oplever generelt, at det sociale samvær styrker sammenholdet i hverdagen og er relationsskabende på tværs af organisationen.</p>

Planlagte handlinger i 2023/2024

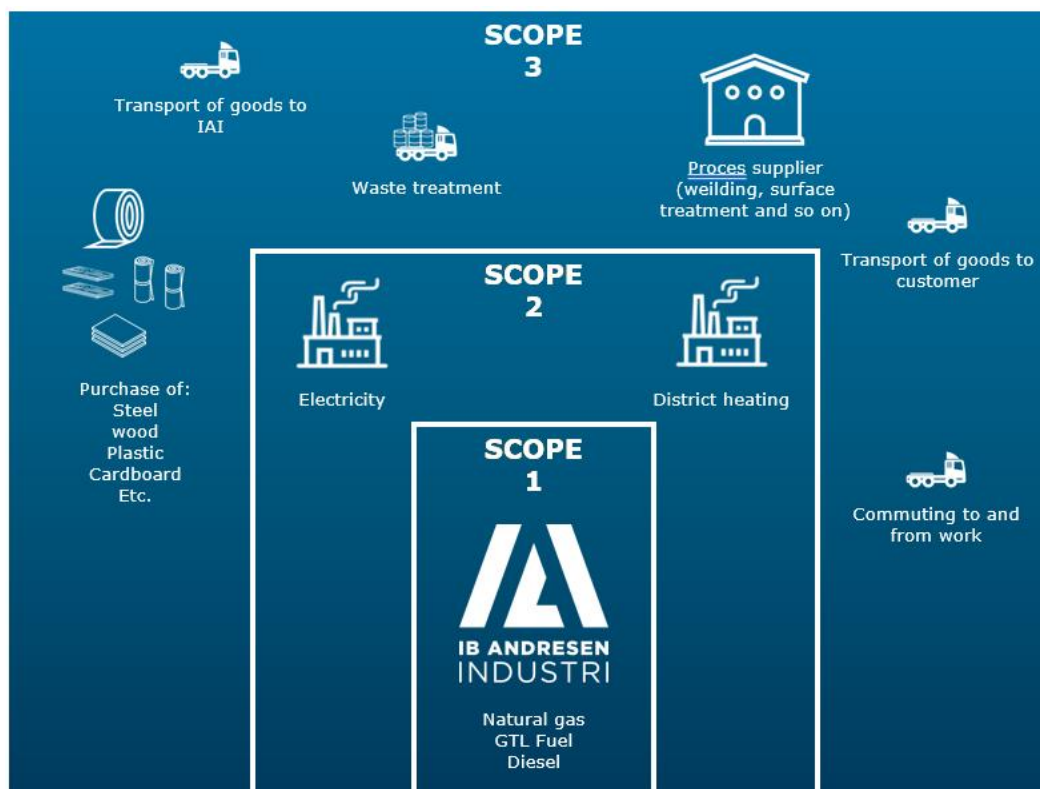
1. Gennem Ib Andersen Industris Idrætsforening og Sundhedsudvalg fortsætter vi med at gennemføre forskellige sundhedsfremmende aktiviteter, som fx oplysningskampagner, skridttællerkonkurrencer, ryg-/nakke-/skulderhold, yoga, spinning, floorball, padeltennis, skolekøkkenaftener og foredrag/vejledning om mental og/eller fysisk sundhed. Vi håber, at introduktionen til forskellige sociale og sportslige aktiviteter kan give inspiration til et sundt og aktivt liv.

Miljø og klimapåvirkning

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

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

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



Ib Andresen Industri benytter opgørelsesmetoden defineret i Greenhouse Gas-protokollen - Corporate Accounting and Reporting Standard.

GHG-protokollen opdeler alle udledninger i tre scopes:

- / **Scope 1** er direkte udledninger forbundet med afbrænding til energi- eller transportformål.
- / **Scope 2** er indirekte udledninger forbundet med energiforbrug (el og fjernvarme).
- / **Scope 3** er indirekte udledninger forbundet med indkøb af f.eks. produkter, materialer, transport- og serviceydelser.

Den samlede udledning vil være summen af scope 1, 2 og 3. Ovenover ses en illustration af, hvad der for IAI indgår i de forskellige scopes.

Målsætning: CO₂ reduktion scope 1 og 2

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

Vi har følgende målsætninger for vores reduktion af CO₂-udledningen pr. tons bearbejdet stål (Scope 1 og 2):

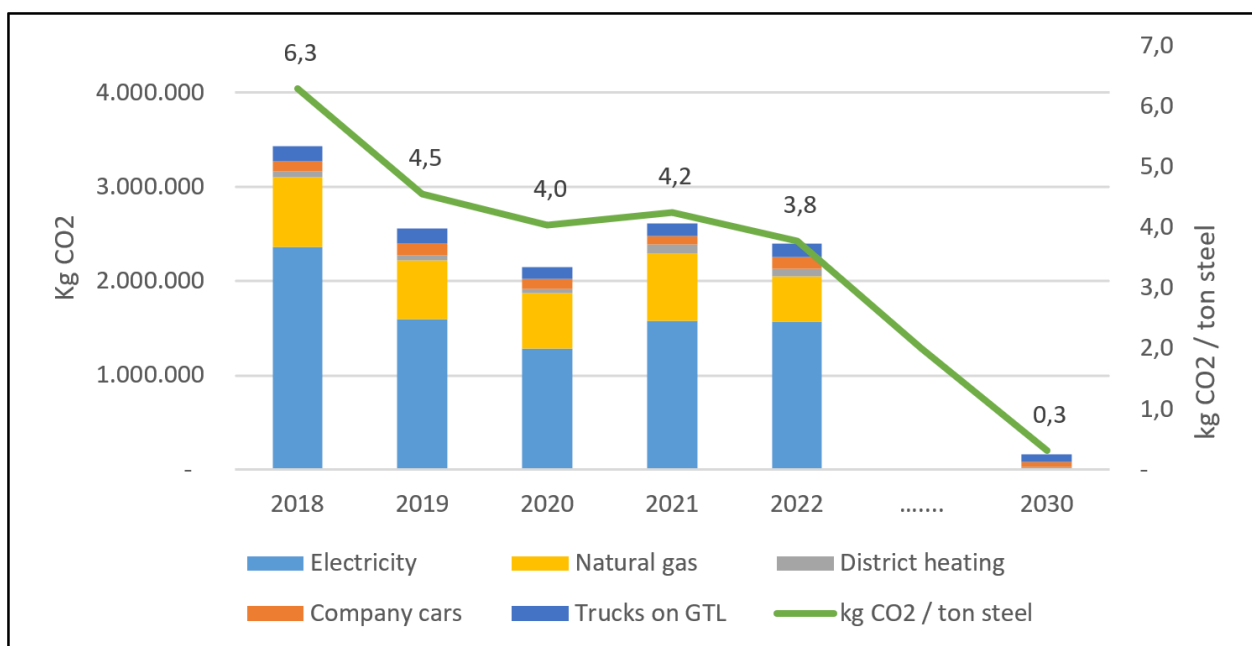
- / På kort sigt:
5-10 % reduktion hvert år i forhold til reference året 2018
- / På lang sigt:
Reducere CO₂-udledningen med 30 % i 2025 i forhold til 2018
Reducere CO₂-udledningen med 95 % i 2030 i forhold til 2018

Total CO₂ udledning fra scope 1 og 2 og nøgletal for kg CO₂/tons bearbejdet stål

I nedenstående graf ses udviklingen af IAI's CO₂-udledning fra vores energiforbrug.

Reduktionen i CO₂e-udledninger fra 2021 til 2022 skyldtes hovedsageligt, at vi har erstattet en del naturgasfyr med varmepumper. Dette ses tydeligt i den gule søjle, der viser CO₂-udledningen fra naturgasforbruget. Den grønne linje på grafen viser, at IAI nu kun udleder 3,8 kg CO₂ per ton bearbejdet stål. Dette er en reduktion på 39,7 % siden 2018.

Dette er fantastisk, men vi fortsætter arbejdet om at nå en reduktion på 95 % i år 2030.



Tallene i grafen oven for er udregnet ud fra vores forbrug (faktura) holdt op imod CO₂-udledningen fra den pågældende energiform:

- / For **elektricitet** er Energinets udregning af CO₂-udledningen på timebasis brugt (<https://din-deklaration.eloprindelse.dk/>).
- / For **naturgas** er 237 kg CO₂ per MWh brugt.
- / For **fjernvarme** er varedeklarationen fra Kerteminde Forsyning brugt.
- / For vores **firmabiler** får vi en opgørelse over CO₂-udledningen fra vores udbyder hvert år.
- / For **GTL brændstof** til vores trucks, får vi også en opgørelse over CO₂-udledningen fra vores leverandør hvert år.

Ib Andresen Industris samlede udledning fra scope 1 og 2 bliver delt ud på den samlede mængde producerede emner i samme periode, for at opnå nøgletallet/intensitetstallet kg CO₂/ton stål.

Målsætning CO₂ reduktion scope 3

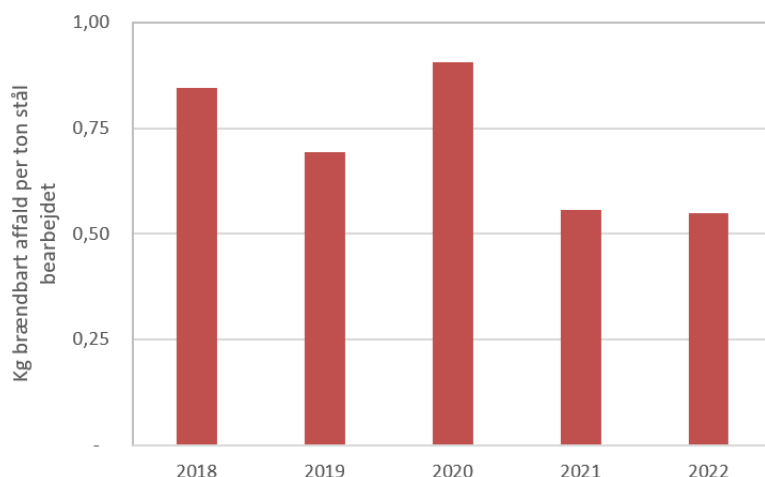
En af de store CO₂-udledere i vores scope 3 er stål. Men sidste år har flere af vores stålleverandører tilbudt vores kunder stål med et lavere CO₂-aftryk. Der er flere forskellige måder at reducere CO₂-aftrykket ved produktionen af stål, hvor de to største trends, vi ser lige nu, er, 1, stål produceret af 100 % skrot og, 2, øget brug af grønne energikilder i produktionen af nyt stål. I de kommende år vil udbuddet af stål med et lavere CO₂-aftryk blive større, og dette vil i høj grad muliggøre vores mål.

- / **Minimum 20 %** af kunderne skal i år 2025 vælge stålløsninger med et markant reduceret CO₂-aftryk.
- / **Minimum 50 %** af kunderne skal i år 2030 vælge stålløsninger med et markant reduceret CO₂-aftryk.

Målsætning 50 % reduktion af det brændbare affald i 2025

Siden 2020 har et fokus været på at minimere mængden af affald, som enten bliver brændt eller ender som deponi. Der har været en god udvikling i begge kategorier. Udviklingen for affald, der bliver brændt, ses tydeligt i nedenstående graf, der viser en reduktion på 39,3 % fra år 2020 til år 2022.

Dette er en rigtig god udvikling mod vores mål om at reducere den del af vores affald, som bliver til energiudnyttelse med 50 % i 2025.



**Alle tal i ovenstående tabel er baseret på indsamling af data fra vores leverandør af affaldshåndtering.*

	Handlinger i 2022/23	Resultater i 2022/23
1	Grundvandsbeskyttelse Vi vil fortsætte med at beskytte jorden mod forurening fra vores produktion, som da vi gennemførte et konkret tiltag på vores egen matrikel til reduktion af vores miljøpåvirkning ved vaskepladsen. Formålet er bedre sikring imod olienedsivning.	Projektet blev afsluttet i slutningen af 2022.
2	Energioptimering og CO₂ reduktion Vi fortsætter arbejdet med at reducere vores energiforbrug, så unødigt energiforbrug minimeres mest muligt. Specielt med fokus på varmepumper og LED lys. Fokusset er på nedbringelse af vores elforbrug og reduktion af vores CO ₂ -udledning. Formålet er energibesparelse og reduktion af klimapåvirkning.	Varmepumper I 7 ud af 12 produktionshaller i Langeskov med naturgasfyr er naturgasfyrene nu blevet udskiftet med varmepumper. LED I løbet af det forgangne år har vi skiftet til LED-lys i ca. 80 % af vores haller, og det fortsætter vi med.
3	Reduktion af brændbart affald I samarbejde med vores modtager af affald vil vi igennem bedre sortering og øget samarbejde med de leverandører, der leverer emballage til os, reducere det affald, der ender som brændbart.	Som beskrevet ovenover er der opnået en reduktion på 39,3 %, fra år 2020 til år 2022 for affald, der bliver brændt.
4	Den miljøbevidste medarbejder Vi vil sikre, at alle medarbejdere er bevidste om vores miljøpolitik, miljømål samt hvilken betydning, det har at være miljøbevidst i forhold til egne arbejdsopgaver, herunder medarbejderens bidrag til miljøledelsessystemets effektivitet og løbende forbedringer samt miljøkonsekvenserne af manglende miljøbevidsthed. Formålet er at øge vores medarbejderes miljøbevidsthed. I 2022/23 vil vi bl.a. gennemføre en bæredygtighedskonkurrence, hvor fokus vil være på adfærd og klimabevidsthed.	Vi har i regnskabsåret arbejdet med at gøre vores medarbejdere mere miljøbevidste. Dette er bl.a. sket gennem vores nyhedsblad, intranet og introduktionskurser, hvor vores nye medarbejdere deltager. Derudover indgår miljø som en del af vores auditfokus i forbindelse med systemaudits samt miljø- og sikkerhedsrunderinger. Vi fik ikke afholdt en bæredygtighedskonkurrence, da de høje energipriser satte et naturligt fokus på energibesparelse, og den nye lov om affaldssortering på kontorerne satte et naturligt fokus på affaldet, så der var ikke yderligere behov for en konkurrence til at sætte fokus.

Planlagte handlinger i 2023/24

1. Øget fokus på kunder og leverandører

Fokus kommer både til at være på, hvordan vi gør vores forsyningskæde mere bæredygtig, men også eventuelle udfordringer, som vores leverandører og kunder måtte få, i takt med at de nye CSRD-regler fra EU træder i kraft. Der er et generelt øget fokus på hele forsyningskæden.

2. Energioptimering og CO₂-reduktion

Vi fortsætter arbejdet med at reducere vores energiforbrug, så unødigt energiforbrug minimeres mest muligt. Specielt med fokus på varmepumper og LED lys.

Fokusset er på nedbringelse af vores elforbrug og reduktion af vores CO₂-udledning.

Formålet er energibesparelse og reduktion af klimapåvirkning.

3. Reduktion af brændbart affald

I samarbejde med vores modtager af affald vil vi igennem bedre sortering og øget samarbejde med de leverandører, der leverer emballage til os, reducere det affald, der ender som brændbart.

4. Den miljøbevidste medarbejder

Vi vil sikre, at alle medarbejdere er bevidste om vores miljøpolitik, miljømål samt, hvilken betydning det har at være miljøbevidst i forhold til egne arbejdsopgaver, herunder medarbejderens bidrag til miljøledelsessystemets effektivitet og løbende forbedringer samt miljøkonsekvenserne af manglende miljøbevidsthed.

Formålet er at øge vores medarbejderes miljøbevidsthed.

I 2023/24 vil vi bl.a. gennemføre en bæredygtighedskonkurrence, hvor fokus vil være på adfærd og klimabevidsthed.