

Corporate Social Responsibility

Samfundsansvar hos Ib Andresen Industri A/S



**IB ANDRESEN
INDUSTRI**

STEEL SHAPED FOR GREAT IDEAS

2023/24

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	9
3. Miljø, herunder klimapåvirkning	9
4. Anti-korruption	9
Ib Andresen Industris CSR-politik	10
Forretningsforbindelser	11
Anti-korruption	11
Samhandel med kunder og leverandører	12
Leverandører	12
Kunder	13
Medarbejdere og social ansvarlighed	14
Social ansvarlighed	14
1. Tiltrækning – Branding	16
2. Rekruttering - Onboarding	17
3. Uddannelse - Kompetenceudvikling	18
4. Fastholdelse	19
Arbejds miljø	20
1. Det fysiske arbejdsmiljø/sikkerhed	21
2. Det psykiske arbejdsmiljø/trivsel	22
3. Sundhed	23
Miljø og klimapåvirkning	25

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 2023/24 for Ib Andresen Industri A/S.

Oktober 2024

Bestyrelsesformand
Frank Wegener

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.

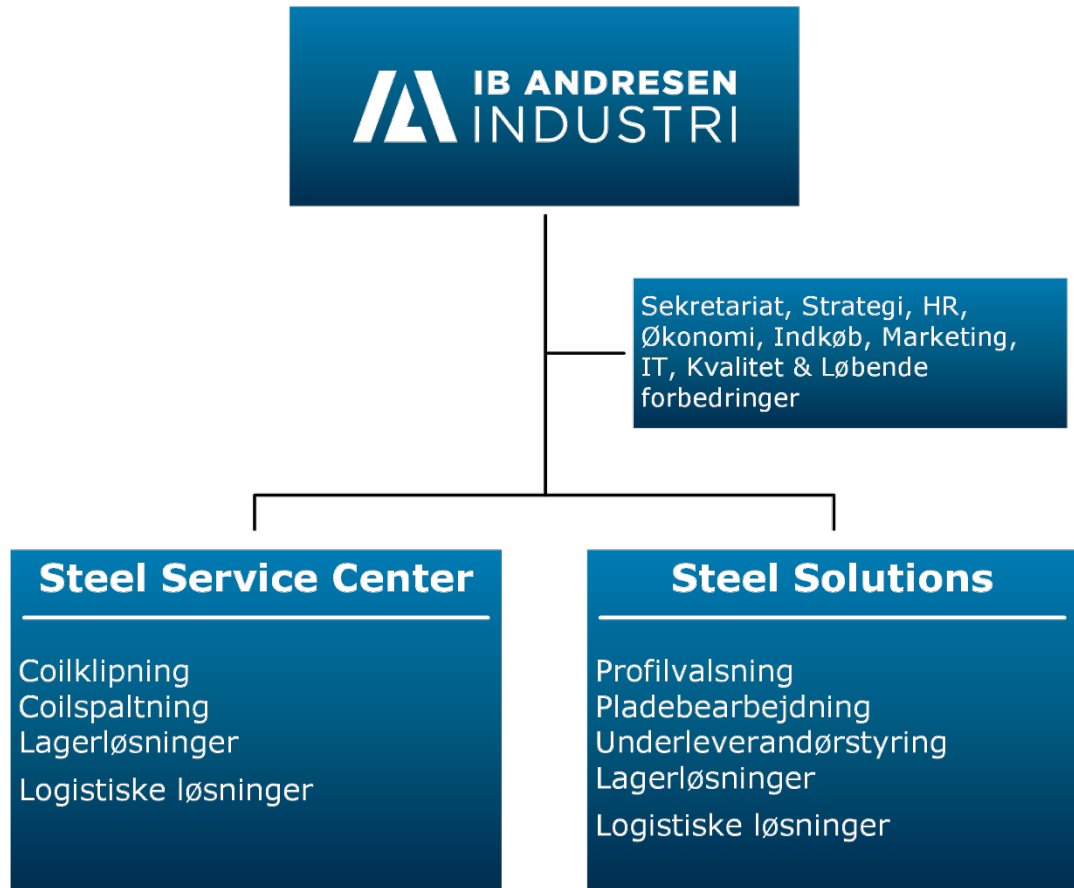
Ib Andresen Industris arbejdspladser skal fortsat være attraktive, så vi tiltrækker medarbejdere med stor kompetence og virkelyst."

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.

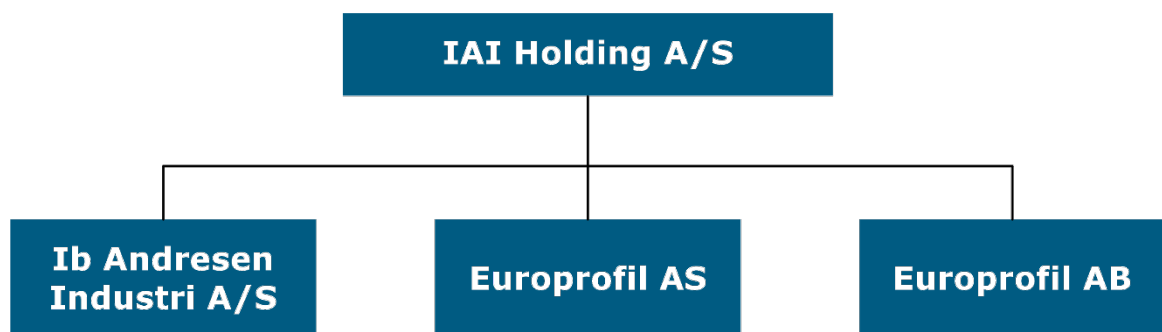
Vi søger gennem aktiv deltagelse i kundernes produktudvikling at bidrage til disses konkurrenceevne, og fremstiller således udelukkende emner i henhold til kundernes specifikationer.

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

Risici	Politik	Område for handling		
/ Overholdelse af menneskerettigheder	Menneskerettigheder	Medarbejdere	Arbejds miljø	Forretningsforbindelser
/ Diskrimination				
/ Arbejdsrelaterede ulykker og skader / Psykisk arbejdsmiljø				
/ Energiforbrug og CO ₂ -udledning / Affaldssortering og genbrug	Miljø, herunder klimapåvirkning	Miljø og klimapåvirkning		
/ Korrupsion og bestikkelse	Anti-korrupsion	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 korrupsion.

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 krænkelser 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 "Arbejds miljø".

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 krænkelser 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

Vi understøtter diversitet i virksomhedens organisation, da diversitet medvirker til øget innovation, stærkere teamwork og forbedret problemløsning.

Vi anerkender, 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 medarbejdere. Kvinder udgjorde i 2023/24 15% af virksomhedens medarbejdere og ca. 1/7 af kvinderne er ansat i selskabets timelønsområder.

Det er dog vores politik, at vi i højere grad vil afspejle det omgivende samfund på dette område.

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

For handlinger og resultater i forbindelse med den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, henvises til selskabets ledelsesberetning.

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 forpligtelse 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 unacceptable.

Anti-korruption

Målsætning

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

Handlinger i 2023/24		Resultater i 2023/24
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 2023/24 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 2024/25

- 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 2023/24		Resultater i 2023/24
1	Implementering af Code of Conduct hos alle top-75 leverandører i henhold til beskrevne retningslinjer.	Der er nået 60% målopfyldelse på implementering af Code of Conduct hos top-75 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 har implementeret nyt ERP -system som på sigt skal øge mulighederne for synliggørelse.
3	Gennemførelse af en årlig evaluering af top-75 leverandører, målt på omsætning, for at tilsikre en opdateret Code of Conduct hos nytilkomne top-75 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. Fokus øges på undersøgelse af muligheder for "grønt" stål med lavt CO ₂ aftryk.	Der skabes mere og mere fokus på miljødelen, men det er en løbende proces i tæt samarbejde med vores interne miljøorganisation. Der arbejdes løbende på at synliggøre muligheden for køb af grønt stål med lavt CO ₂ aftryk. Udbuddet af grønt stål er stadig begrænset men vi kender mulighederne og har foretaget enkelte køb.

Planlagte handlinger 2024/25

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.
4. Øge indkøbet af "grønt stål" i takt med at tilgængeligheden øges fra værkerne.

Kunder

Tilpasning til det internationale fokus på CSR som konkurrenceparameter.

I en tid med stigende international kontaktflade skal Ib Andresen 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 2023/24		Resultater i 2023/24
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 2024/25.

Planlagte handlinger 2024/25

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 med fokus på fastholdelse af medarbejdere gennem trivsel og udvikling.

Nøgleordene for god performance er god trivsel. Dette skabes gennem en grundlæggende tillid til hinanden, hvor vi udvikler os sammen. Med fokus på positive konflikter skabes et fælles commitment fra både medarbejdernes og ledernes side af. Vi tør stå til ansvar over for hinanden og positivt holde hinanden op på individuelt og fælles ansvar, som i sidste ende fører til de fælles resultater vi skaber.

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 – vi ansætter hele mennesker. Vi tilstræber at opnå balance mellem medarbejdernes arbejdsmæssig og private del. Vi arbejder ud fra en grundig introduktion til virksomhed og jobbet, som forudsætning for at lykkes bedst muligt. Herefter sigter vores medarbejderaktiviteter 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.

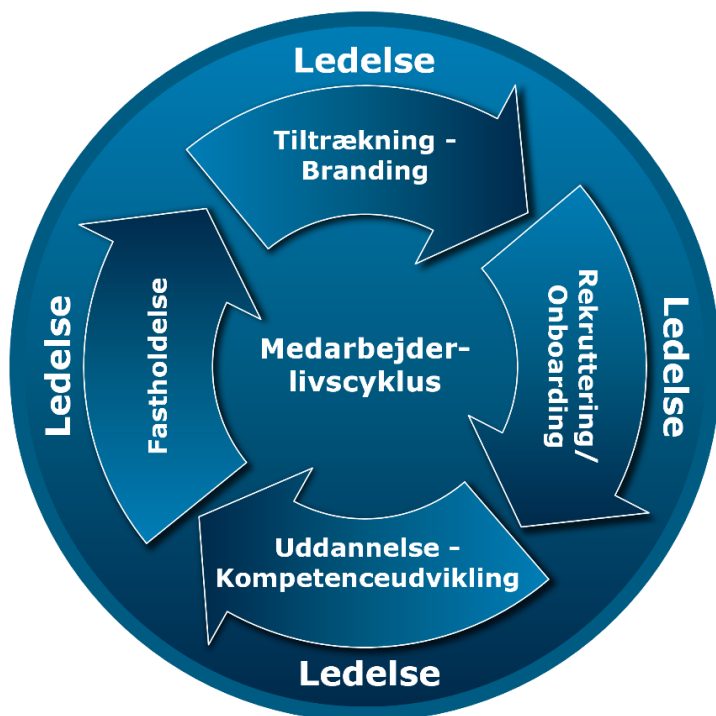
Social ansvarlighed

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 også positivt med videnscentre og uddannelsesinstitutioner på landsplan og lokalt.

Sådan arbejder vi med social ansvarlighed

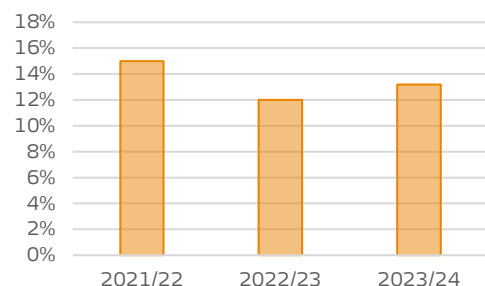
Ib Andresen Industri vil så vidt muligt finde egnede metoder til at fastholde vores medarbejdere længst muligt og samarbejder gerne med offentlige myndigheder, der arbejder på at bringe andre borgere videre i arbejdslivet gennem deltagelse i fx "det rummelige arbejdsmarked", som vært for arbejdsprøvning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



Medarbejderlivscyklussen hos Ib Andersen Industri.

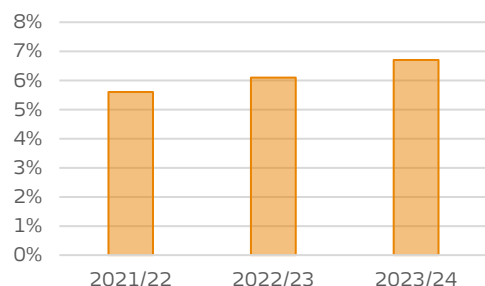
Medarbejderomsætning - Nøgletal



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	<p>Tiltrækning - Branding</p> <p>Gennem en målrettet branding af virksomheden - bl.a. gennem samarbejde med uddannelsesinstitutioner og videnscentre samt at engagere os i besøg og rundvisninger, ønsker vi at sikre stort kendskab til og interesse for Ib Andersen Industri som arbejdsplads.</p>
2	<p>Rekruttering/Onboarding</p> <p>Vi vil i videst muligt omfang rekruttere nye kompetente medarbejdere gennem designede rekrutteringsforløb og udvalgte medier og samtidig sikre en målrettet og effektiv pre- og onboarding.</p>
3	<p>Uddannelse/kompetenceudvikling</p> <p>Vi vil gennem en aktiv uddannelses- og kompetenceudviklingsindsats (internt og eksternt) løbende opgradere medarbejdernes kompetenceniveau.</p> <p>Ved at samarbejde med uddannelsesinstitutioner og videnscentre vil vi skabe mulighed for, at virksomheden får tilført den nyeste viden.</p>
4	<p>Fastholdelse</p> <p>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 off-boarding.</p>

1. Tiltrækning – Branding

Målsætning

Det er vores målsætning via en aktiv employer branding strategi løbende at øge kendskabet til Ib Andresen Industri gennem forskellige branding aktiviteter. Vi ønsker som virksomhed 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 ansættelser.

	Handlinger i 2023/24	Resultater i 2023/24
1	Vi skal fortsætte arbejdet med vores employer branding, så vi fortsat kan tiltrække medarbejder med høj kompetence og virkelyst.	<p>Vi har det seneste år haft fokus på implementering af yderligere employer branding aktiviteter, specielt aktiviteter omkring vores tilstedeværelse på de sociale medier og jobsites.</p> <p>Vi har haft stort fokus på vores tilstedeværelse på de sociale medier og hvilke content som bliver lagt op på f.eks. virksomhedens LinkedIn og Facebook profiler. Der er forsøgt at skabe gode synergier mellem fagligt og socialt indhold.</p> <p>Antallet af følgere på LinkedIn er steget med 7,8 % svarende til samlet 4.376 følgere.</p> <p>Antallet af følgere på Facebook har vist en vækst på 11,5 % med samlet 786 følgere.</p> <p>Til trods for øget fokus oplever vi fortsat et presset jobmarkedet, hvor det kan være udfordrende at skaffe arbejdskraft med rette kompetencer, specielt på produktionsområdet.</p>
2	Vi skal i forhold til det ophedede jobmarked i kampen om de gode medarbejdere søge flere forskelligartede veje til at sikre fortsat tilgang af kompetent arbejdskraft.	<p>Som et led i øget kendskab til Ib Andresen Industri og tiltrækning af arbejdskraft, har vi opgraderet virksomhedens side på jobindex med en mere målrettede beskrivelse af virksomheden og det vi som virksomhed kan tilbyde kommende medarbejdere.</p> <p>Derudover har vi det forgangne år deltaget i forskellige messer. Blandt andet Jobmesse via Kerteminde Kommune og 3F messe i samarbejde med 3F Vestfyn. Formålet har været at skabe opmærksomhed og interesse for Ib Andresen Industri som værende en spændende og attraktiv arbejdsplads, samt øge kendskabet til virksomheden.</p>

	Handlinger i 2023/24	Resultater i 2023/24
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 2024/25.	Som et led i at nå ud til de unge potentielle kandidater har vi i samarbejde med den lokale skole arrangeret en virksomhedsdag for skolens 8. klasser med rundvisning på virksomheden og efterfølgende foredrag om hvad Ib Andresen er for en virksomhed, hvilke arbejdsfunktioner vi har og hvilke elementer vi som arbejdsplads kan tilbyde.

Planlagte handlinger i 2024/25

1. Vi skal fortsætte arbejdet med vores employer branding strategi via gennemførelsen af flere brandingaktiviteter som skal bidrage til at øge kendskabet og interessen for Ib Andresen Industri, så vi fortsat kan tiltrække medarbejder med høj kompetence og virkelyst. Dette i tæt samarbejde med lokale fagforeninger, uddannelsesinstitutioner og offentlige myndigheder.
2. Vi vil gennem øget fokus på SoMe content forsøge at nå yderligere ud til potentielle kandidater og øge interessen for Ib Andresen Industri. Herigennem også et øget fokus på forskelligartede content som både fagligt og socialt viser hvad virksomheden rummer og kan tilbyde.
3. Vi vil fortsat forsøge at fange de unges interesse for skållindustrien f.eks. via virksomhedsbesøg, praktikker m.m. Det er vigtigt potentielle kommende medarbejdere ved hvad Ib Andresen er og hvad vi som virksomhed står for.

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 2023/24	Resultater i 2023/24
1	Vi har fortsat fokus på at udarbejde et forbedret og digitaliseret onboarding-program for alle medarbejdergrupper.	<p>2023/24 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 specielt til produktionsområdet, da efterspørgslen er stor. Så vi er som andre virksomheder også blevet presset af kampen om arbejdskraften.</p> <p>Vi har fokuseret på et endnu tættere samarbejde med vores benyttede rekrutteringsbureauer. Derudover er der etableret samarbejde med flere forskellige rekrutteringsbureauer som har deres styrker på forskellige fag- og specialtområder.</p> <p>Det store antal ansættelser har også medført et større pres på de kollegaer som har stået for introduktion, oplæring mv.</p>

2	I 2023/24 forventer vi at få indhentet efterslæbet i forbindelse med vores introduktionskurser, der i samme ombæring vil få en relancering.	Grundet manglende interne ressourcer og en presset organisation er vi desværre ikke kommet i mål med at indhente efterslæbet på introduktionskurserne. Dette vil også have fokus i 2024/25.
---	---	---

Planlagte handlinger i 2024/25

1. Udarbejdelse af rekrutteringsstrategi med fokus på strømlining af rekrutteringsprocessen.
2. Udarbejdelsen af, forventeligt digital, on-boardingprogram for alle kommende medarbejdere. Herunder udarbejdelse af differentieret on-boardingprogram for nye ledere.
3. Relancering af koncern-introduktion med fokus på Ib Andersen Industris historie og grundlæggende værdier, herunder ledelses- og medarbejderkodeks samt teamwork.

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 2023/24	Resultater i 2023/24
1	Vi fortsætter arbejdet med implementeringen af et kompetencestyringssystem, herunder udarbejdelsen af kompetenceprofiler for virksomhedens forskellige roller.	Vi har været i løbende kontakt med forskellige udbydere af kompetencestyringssystemer. Vi har valgt tillæg til et af vores supplerende systemer og nu fortsættes arbejdet med implementeringen.
2	Vi fastholder indsatsen med lærlinge/elever på minimum samme niveau.	Vi har p.t. 16 aktive lærlinge som fortsætter ind i det nye regnskabsår. Der er i regnskabsåret udlært 2 lærlinge/elever. Vi har i regnskabsåret ansat 10 nye lærlinge. Vi er tilfredse med, at vi i en opgørelse fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag vedr. "pligtige" antal lærepladser har et aktuelt bidrag på 17,89 elevpoint mod et mål på 4,81 elevpoint. Vi bidrager dermed mere end forventet i uddannelsen af lærlinge/elever til gavn for erhvervslivet og samfundet.

Planlagte handlinger i 2024/25

1. Vi fortsætter arbejdet med implementeringen af et kompetencestyringssystem, herunder udarbejdelsen af kompetenceprofiler for virksomhedens forskellige roller.
2. Vi øger fokus på tiltrækning og fastholdelse af lærlinge/elever og ser gerne et stigende niveau fra tidligere år, til trods for et udfordrende arbejdsmarked med rekruttering af lærlinge/elever.

4. Fastholdelse

Målsætning

Vi ønsker fokus på fastholdelse gennem høj medarbejdertrivsel. Der sigtes imod generel høj medarbejdertilfredshed og trivsel, hvor vi som virksomhed f.eks. ønsket om ændret arbejdsituation eller ved tilfælde af nedsat arbejdsevne behandler det enkelte tilfælde ud fra en fælles devise om, at bedste løsning skal findes, hvor både medarbejderens og virksomhedens tav, er i fokus.

	Handlinger i 2023/24	Resultater i 2023/24
1	Vi vil fortsætte vores indsats indenfor det rummelige arbejdsmarked og det tætte samarbejde med kommunernes jobcentre.	<p>Vi oplever desværre et større omfang af medarbejdere som periodisk udfordres af et stort arbejdspress og medarbejdere som periodisk har nedsat arbejdsevne.</p> <p>Vi har fortsat vores gode samarbejde med eksterne, herunder jobcentre og kommuner, i forsøget på at få sygemeldte medarbejdere godt tilbage til deres job.</p> <p>Derudover har vi arbejdet med at klæde både ledere og medarbejdere bedre på til at håndtere pressede perioder. Dette har vi gjort gennem obligatoriske workshops for ledere omhandlende <i>Hold fokus på trivsel og forebyg stress og Hvordan får man bedst en stressramt medarbejder tilbage på job?</i></p> <p>Alle funktionærer, uden ledelsesansvar, er tilbudt deltagelse i en workshop omhandlende <i>Stresshåndtering</i> med fokus på balance, trivsel, roller og ansvar. Her deltog 80 medarbejdere.</p> <p>Desuden, er der oprettet en personaleside på vores fælles intranet, med fokus på egen trivsel. Her kan alle medarbejdere søge inspiration i hvordan de bedst kan påvirke og hjælpe deres egen trivsel generelt. Dette er udarbejdet i samarbejde med vores sundhedsordning.</p>
2	Vi vil fortsætte arbejdet med udarbejdelsen af en livsfasepolitik i en erkendelse af, at der kan være forskellige behov alt efter, hvor man befinder sig i livet.	<p>Vi er i 2023/24 desværre ikke kommet i mål med udarbejdelsen af en livsfasepolitik. Vi fortsætter dog arbejdet i 2024/25.</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 indeværende år.</p>

Planlagte handlinger i 2024/25

1. Vi vil fortsætte vores indsats indenfor det rummelige arbejdsmarked og det tætte samarbejde med kommunernes jobcentre

2. Arbejde videre med fokus på både virksomhedens og medarbejdernes roller og ansvar i en presset hverdag
3. Personalegoder – øge kendskabet til IAI's personalegoder og de elementer virksomheden tilbyder medarbejderne
4. Vi vil fortsætte arbejdet med udarbejdelsen af en livsfasepolitik i en erkendelse af, at der kan være forskellige behov alt efter, hvor man befinder sig i livet.

Arbejds miljø

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

Sådan arbejder vi med arbejds miljøet

Arbejds miljøorganisationen fungerer på 2 niveauer. Et koncern-arbejds miljøudvalg som øverste niveau og de lokale arbejds miljøgrupper på niveauet under. Der er repræsentation fra alle skift i udvalgene.

Arbejds miljø er forankret i medarbejderstaben gennem arbejds miljøgrupperne, veluddannede arbejds miljørepræsentanter og aktive arbejds miljøkoordinatorer.

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 arbejds miljø Vi sikrer et godt arbejds miljø og høj sikkerhed, bl.a. gennem den lokale arbejds miljøorganisation og ambassadører i samarbejde med ledere og medarbejdere.
2	Det psykiske arbejds miljø/trivsel Vi arbejder med det psykiske arbejds miljø 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

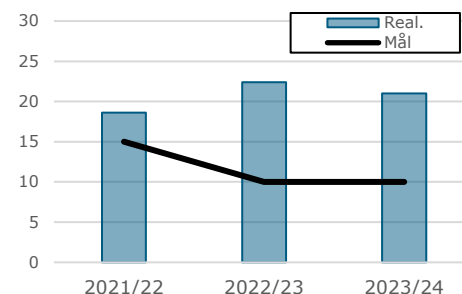
Målsætning

Vores store fokus på arbejdsmiljøet skal styrkes, og antallet af arbejdsulykker skal reduceres. Vi har i regnskabsåret 2023/24 haft som mål at reducere vores ulykkesfrekvens til max. 10 arbejdsulykker/1 mio. arbejdstimer.

I regnskabsåret 2024/25 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

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

	Handlinger i 2023/24	Resultater i 2023/24
1	Vi gennemfører fortsat systematisk registrering af nærved-ulykker 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 sikkerhedsadfærden hos alle medarbejdere. Det til trods har vi desværre oplevet flere ulykker det forgangne år.	<p>1.1 Vi har i regnskabsåret haft en ulykkesfrekvens på 21,0 arbejdsulykker/1 mio. arbejdstimer mod et mål på max. 10 arbejdsulykker/1 mio. arbejdstimer. Det er på samme niveau som sidste år.</p> <p>1.2 Der har i regnskabsåret været et øget fokus på registrering og løsning af nærved-ulykker.</p>
2	Gennemførelse af miljø/sikkerhedsrunderinger.	Vi har i perioden fortsat vores miljø-/sikkerhedsrunderinger i alle afdelinger, hvilket har været med til at øge fokuset på alle niveauer. Øverste ledelse har deltaget på enkelte sikkerhedsrunderinger med det formål at bidrage positivt til en skærpet sikkerhedskultur.

Planlagte handlinger i 2024/25

- Vi har valgt at dele vores systematiske registreringer af hændelser uden tilskadekomst op i 2, så vi både registrerer nærved-ulykker og observationer/risikovurderinger, da dette vil give os en større mulighed at analysere hændelserne, så vi fortsætter med at nedbringe antallet af arbejdsulykker. Vi har sat nyt mål på antal af registreringer af risikovurderinger til 2 risikovurderinger/medarbejder i 2024/25, i stedet for 3 risikovurderinger/medarbejder i 2023/24, dette for at bringe mere substans i risikovurderingerne.
- Vi fortsætter med vores miljø-/sikkerhedsrunderinger i alle afdelinger for at øge fokus på alle niveauer samt bidrage positivt til en skærpet sikkerhedskultur.
- Øverste ledelse skal deltage mere aktivt i dialogen om arbejdsmiljø, derfor vil et nyt tema "Safety Walk and talk for leder" blive igangsat, dette for at påvirke arbejdsmiljøkulturen positivt.

4. I forebyggelsen mod arbejdsulykker fortsætter vi med at skildre hændelser i form af små film som en ny virkemåde, hvor den personlige risikovurdering vil omdrejningspunkt.
5. Onboarding-processen skal styrkes, og der er udviklet en film som fungerer på flere sprog. Herved sikre vi at alle nyansatte får en ensartet og fyldestgørende info fra første arbejdsdag.

2. Det psykiske arbejdsmiljø/trivsel

Målsætning

Vi ønsker dedikeret fokus på eventuelle trivselsudfordringer og psykiske belastninger, som vi behandler seriøst og hurtigst muligt. Vi vil som virksomhed gerne skabe et godt psykisk arbejdsmiljø som indeholder et "trykt rum" for samtale og løsningsorienterede forløb herfor.

	Handlinger i 2023/24	Resultater i 2023/24
1	Fortsættelse af arbejdet med de igangsatte trivselsinitiativer.	<p>Der er i regnskabsåret blevet igangsat tiltag til forbedring af trivslen. Disse tiltag har haft en hovedvægt på vores funktionærområde.</p> <p>Et af de generelle initiativer for alle medarbejdere har været udarbejdelsen af en personaleside på vores intranet omhandlende egen trivsel. Her kan alle medarbejdere søge inspiration og få værktøjer til, hvordan de på bedste vis kan forbedre og påvirke deres egen trivsel – både i arbejdsmæssigt og privat regi. Denne side, inspirationsmaterialet og værktøjerne er udarbejdet i samarbejde med udbyderen af vores sundhedsforsikring.</p>
2	Vi vil fortsat fokusere på udbredelsen af kendskabet til stresssymptomer/-afhjælpning.	<p>Vi har i perioden fortsat haft fokus på at udbrede kendskabet til stresssymptomer/-afhjælpning.</p> <p>Dette har vi blandt andet gjort i samarbejde med vores eksterne samarbejdspartner, AS3, som løbende hen over sidste halvår af regnskabsåret har udført forskellige workshops for både ledere og medarbejdere.</p> <p>Der har været afholdt to obligatoriske workshops for alle lederne omhandlende <i>Hold fokus på trivsel og forebyg stress</i> og <i>Hvordan får man bedst en stressramt medarbejder tilbage på job?</i> Dette for at klæde lederne på til at højne det psykiske arbejdsmiljø og afhjælpe eventuelle medarbejdere i mistrivsel.</p> <p>Derudover er alle funktionærer, uden ledelsesansvar, blevet tilbudt deltagelse i en workshop omhandlende <i>Stresshåndtering</i> med fokus på balance, trivsel, roller og ansvar. Her deltog 80 medarbejdere. Der har været hovedvægt på funktionærer i disse workshops, da behovet her synes størst.</p>

Planlagte handlinger i 2024/25

1. Udarbejdelse af trivselsundersøgelse til at understøtte kommende relevante trivselsprojekter.
2. Fortsætte arbejdet med at klæde ledere på til at håndtere en presset medarbejderstab og medarbejdere i længere sygefraværsløb.

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 2023/24	Resultater i 2023/24
1	Sundhedsfremmende aktiviteter fra Sundhedsudvalget i løbet af året: <ol style="list-style-type: none"> 1. Walk-a-ton 2. Mindfulness 3. Padel 4. Skolekøkken 5. Langeskov Firma Cup 	<ol style="list-style-type: none"> 1. I september 2023 (uge 35-38) arrangerede vi "Walk-a-ton" - daglige gåture i frokostpausen rundt i lokalområdet. Tidligere har disse gåture været meget populære, men denne gang oplevede vi et markant fald i deltagerantallet. Vi tilskriver det den øgede travlhed og håber på større deltagelse, når vi gentager arrangementet på et senere tidspunkt. 2. I efteråret 2023 tilbød vi et mindfulness-forløb over seks uger, hvor en instruktør guidede os én gang ugentligt gennem 1,5 times sessioner. Selvom 16 medarbejdere tilmeldte sig, faldt nogle fra undervejs, og deltagerantallet var varierende fra uge til uge. På trods af de svingende fremmødetal var der tilfredshed med at have tilbudt aktiviteter til fremme af mental sundhed. Vi vil overveje, om lignende initiativer skal indgå i aktivitetsplanen for 2024/2025. 3. I oktober 2023 afholdt vi en padel turnering for alle medarbejdere, uanset niveau. Der var god tilslutning, og turneringen blev gennemført med stor succes. På baggrund af dette vil vi inkludere padel turneringer i planlægningen for 2024/2025. 4. I januar 2024 afholdt vi en skolekøkkenaften, hvor medarbejdere fra hele organisationen mødtes for at lave mad under vejledning af en kok. Tidligere har disse kurser altid været fuldt booket (ca. 16-18 personer), men denne gang havde vi 13 deltagere. Vi planlægger at udbyde to kurser om året, henholdsvis i efteråret og foråret. 5. I juni 2024 deltog vi i Langeskov Firma Cup, et nyt initiativ, hvor vi stillede fodboldhold

	Handlinger i 2023/24	Resultater i 2023/24
		<p>fra IAI til kamp mod andre lokale virksomheder. Tilslutningen var overvældende, og vi havde 32 deltagere med fra IAI. Begejstringen var stor, og vi planlægger at deltage igen i 2024/2025.</p> <p>Generelt for året 2023/24: Året har generelt været præget af, at det har været svært at mobilisere tilslutning til arrangementerne – mulige årsager kan være øget arbejdspress pga. nyt ERP-system, anden prioritering af fritid eller en kombination 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 2024/25.</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 / Firmagolf <p>Vi oplever generelt, at det sociale samvær styrker sammenholdet i hverdagen og er relationsskabende på tværs af organisationen.</p>

Planlagte handlinger i 2024/2025

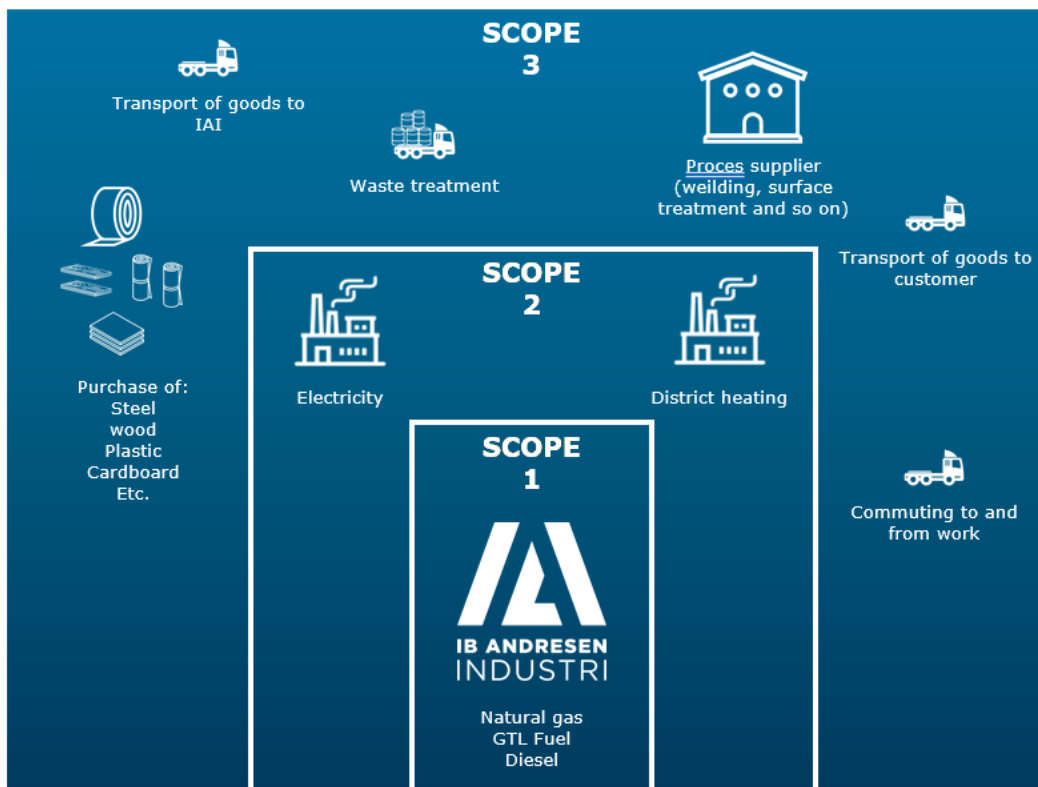
1. Gennem Ib Andresen Industris Idrætsforening og Sundhedsudvalg fortsætter vi med at gennemføre forskellige sundhedsfremmende aktiviteter, som fx oplysningskampagner, skridttællerkonkurrencer, yoga, fodboldturneringer, floorball, padel, skolekøkkenaftener og foredrag/vejledning om mental og/eller fysisk 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):

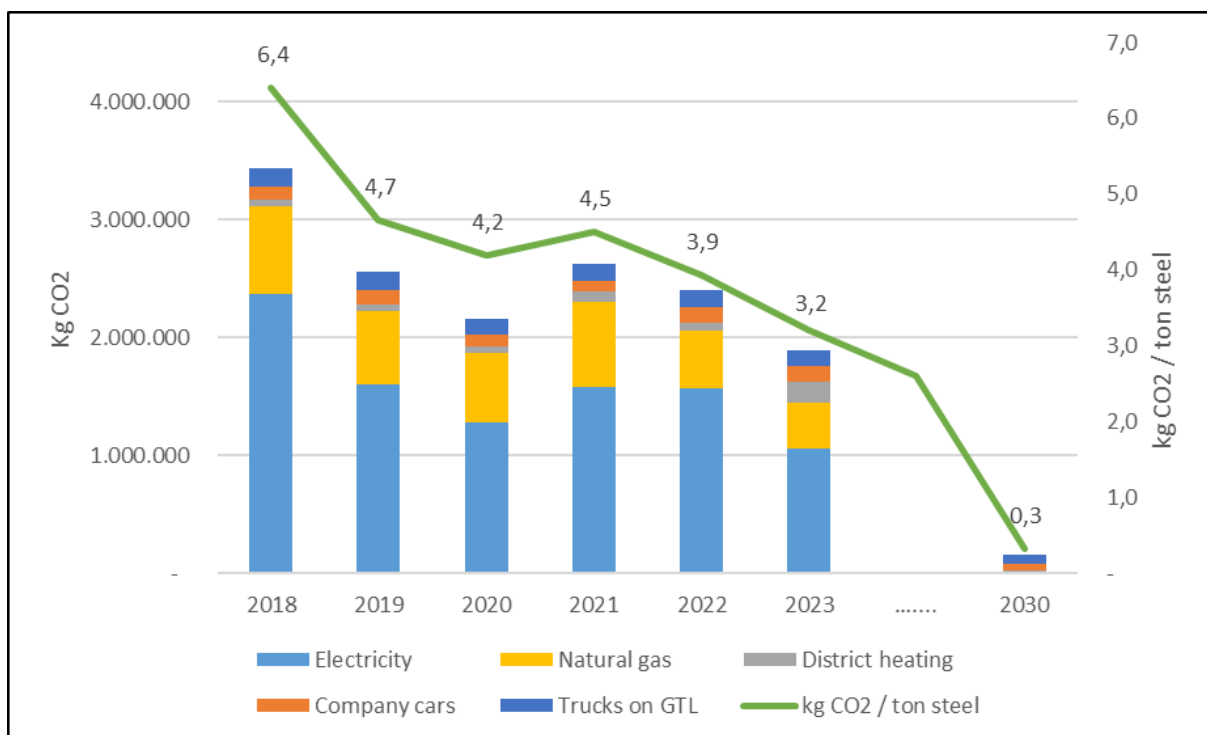
- / På kort sigt:
5-10 % reduktion hvert år i forhold til reference året 2018
- / På lang sigt:
Reducere CO₂-udledningen med 30 % i 2025 i forhold til 2018
Reducere CO₂-udledningen med 95 % i 2030 i forhold til 2018

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 2022 til 2023 skyldtes hovedsageligt, at en kWh time fra det danske elnet har et lavere CO₂ aftryk i 2023 end i 2022. Den grønne linje på grafen viser, at IAI i år 2023 kun udleder 3,2 kg CO₂ per ton bearbejdet stål. Dette er en reduktion på 50 % 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

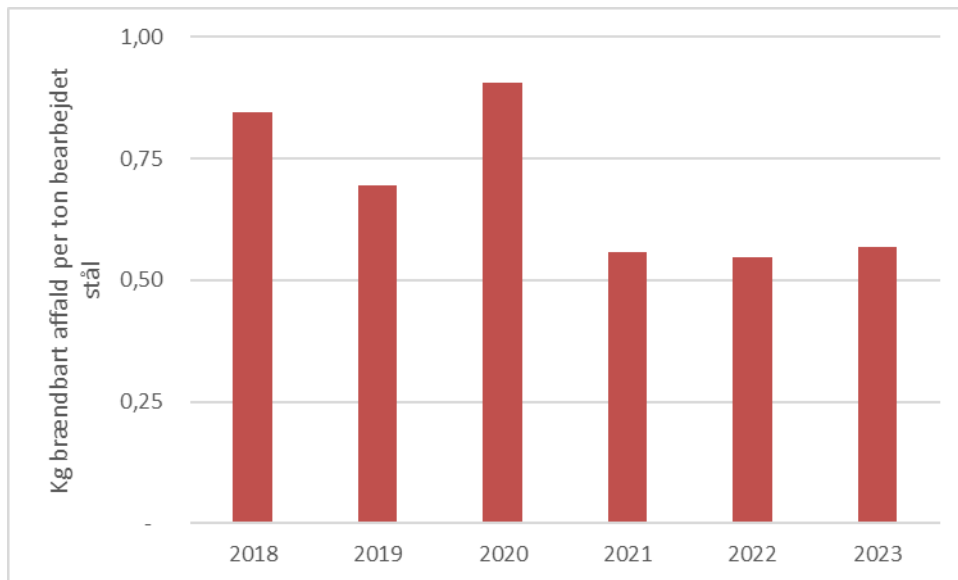
En af de store CO₂-udledere i vores scope 3 er stål. Men sidste år har flere af vores stålleverandører tilbudt vores kunder stål med et lavere CO₂-aftryk. Der er flere forskellige måder at reducere CO₂-aftrykket ved produktionen af stål, hvor de to største trends, vi ser lige nu, er, 1, stål produceret 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 37,4 % fra år 2020 til år 2023.

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 2023/24	Resultater i 2023/24
1	<p>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.</p>	<p>Indtil nu har fokus har været på dataindsamling, specielt hos leverandører.</p> <p>Når det så er sagt havde vi sidste år de første kunder der købte stål med et lavere CO₂ aftryk gennem værdikæden. Hvilket er en kæmpe milepæl. Der er dog stadig en masse arbejde at gøre.</p>
2	<p>Energioptimering og CO₂ reduktion Vi fortsætter arbejdet med at reducere vores energiforbrug, så unødigt energiforbrug minimeres mest muligt. Specielt med fokus på varmpumper og LED lys. Fokuset er på nedbringelse af vores elforbrug og reduktion af vores CO₂-udledning. Formålet er energibesparelse og reduktion af klimapåvirkning.</p>	<p>Varmepumper 11 produktionshaller i Langeskov med naturgasfyr er naturgasfyrene nu blevet udskiftet med varmpumper.</p> <p>LED I løbet af det forgangne år har vi skiftet til LED-lys i ca. 95 % af vores haller, og det fortsætter vi med.</p>
3	<p>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.</p>	<p>Som beskrevet ovenover er der opnået en reduktion på 37,4 %, fra år 2020 til år 2023 for affald, der bliver brændt.</p> <p>I starten af 2024 er det lykkedes at genanvende fraktionen masonitplader, hvilket forhåbentligt kan ses i næste år rapport.</p>
4	<p>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.</p>	<p>Vi har i regnskabsåret arbejdet med at gøre vores medarbejdere mere miljøbevidste.</p> <p>Dette er bl.a. sket gennem vores nyhedsblad, intranet og introduktionskurser, hvor vores nye medarbejdere deltager.</p> <p>Derudover indgår miljø som en del af vores auditfokus i forbindelse med systemaudits samt miljø- og sikkerhedsrunderinger.</p> <p>Som et nyt tiltag, var miljø og klima med på et af dette år orienteringsmøder, hvor der var stor feedback og inddragelse af medarbejderne.</p>
5	<p>Reduktion af deponi affald Vi søger konstant efter at reducere mængden af affald der ender som deponi. Alle fraktionere der ender som deponi undersøges om disse kunne komme højere op i affaldshierarkiet.</p>	<p>I dette regnskabsår er det lykkedes at finde en måde at genanvende den affaldsfraktion vi kalder laserstøv. Laserstøvet har i gennemsnit over de sidste 4 år næsten fyldt 50 % af deponiaffaldet.</p>

Planlagte handlinger i 2024/25

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 2024/25 vil vi bl.a. gennemføre en bæredygtighedskonkurrence, hvor fokus vil være på adfærd og klimabevidsthed.

5. Reduktion af deponi affald

Vi søger konstant efter at reducere mængden af affald der ender som deponi. Alle fraktioner, der ender som deponi, undersøges for om disse kunne komme højere op i affaldshierarkiet.