

COMMUNICATION ON PROGRESS 2013



INDHOLD

Forord	3
Om Egerbyg	4
Vores CSR-vision	5
Menneskerettigheder	6
Arbejdstagerrettigheder	8
Klima og miljø	10
Antikorruption og forankring	11

VI ER SÅ GLADE...



Jørgen Damkiær



Anders Pedersen

Du sidder netop nu med Egerbyggs første Communication on Progress, der beskriver hvordan vi i det forløbne år har arbejdet med social ansvarlighed og bæredygtighed.

I vores første år som medlem af Global Compact har vi brugt kræfter på at få struktureret initiativerne på området, så vi fortsat kan arbejde målrettet med at tage ansvar for vores virksomhed, den branche vi opererer i og det samfund, vi alle er en del af.

Det er fortsat en lærerig proces, og vi ser det som begyndelsen på en rejse, der i den ideelle verden ikke burde være nødvendig, men som bør fortsætte og sikre en bæredygtig udvikling.

Vi erklærer derfor vores støtte til Global Compact initiativet og vil også fremadrettet udbrede kendskabet til organisationens indsats i en globaliseret verden.

God læselyst

Anders Pedersen og Jørgen Damkiær



This is our **Communication on Progress** in implementing the principles of the **United Nations Global Compact**.

We welcome feedback on its contents.

HER ER EGERBYG



Egerbyg er en tømrervirksomhed, som siden 2007 har arbejdet på at blive markedsledende indenfor bæredygtigt byggeri.

Byggesektoren er en af de mest miljøbelastende, og der er fortsat brug for innovation og stor ressource- og miljøbevidsthed på alle niveauer i branchen.

Dertil kommer, at byggeriet med sin konjunkturfølsomhed byder på et jobmarked præget af kortvarige ansættelser samt et arbejdsmiljø, som trods reguleringer og lovkrav, er udfordrende og undertiden forbundet med visse risici.

Egerbyg har fra begyndelsen arbejdet proaktivt med disse forhold og bidraget til udbredelsen af bæredygtigt byggeri både i forhold til materialer, logistik, uddannelse og arbejdsmiljø.

Siden opstarten i 2007 er vi vokset støt og tæller i dag 22 medarbejdere. Det er en udvikling, som vi er meget stolte af – ikke mindst fordi det for os er et bevis på, at vores dispositioner og holdninger er rigtige.

Nomineret som Årets Håndværker

Egerbyg var i 2013 blandt de nominerede til prisen om "Årets Håndværker".

Prisen uddeles af netportalen anmeld- håndværker.dk, der giver bygherre mulighed for at vurdere det udførte arbejde.

DET ARBEJDER VI FOR...



Egerbyggs CSR-vision er:

"At bidrage til, at bæredygtigt byggeri er et førstevalg og tilgængeligt for alle".

Da vi i 2012 tilsluttede os Global Compact, var det fordi vi ville tage del i det verdensomspændende netværk for virksomheder, der tager samfundsansvar. Dertil kommer, at Global Compact er en velegnet platform for Egerbyggs arbejde med ansvarlighed. Ved at udbrede kendskabet til og arbejde med de 10 principper i et omfang, der passer til vores virksomhedskultur, får vi en god struktur på aktiviteterne. Denne "blåstempling" af vores samfundsansvar har haft stor værdi for os og medført positivt respons fra vores interessenter.

Vi arbejder med ansvarlighed inden for:

1. Menneskerettigheder
2. Arbejdstagerrettigheder
3. Klima og miljø
4. Antikorruption

De fire områder beskrives enkeltvis i denne rapport, dog er korruption knapt så udbredt på vores markeder, så dette område fylder ikke meget i den samlede rapport.

MENNESKERETTIGHEDER



Global Compact princip 1-2

1. Virksomheden bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder; og
2. Sikre, at den ikke medvirker til krænkelse af menneskerettighederne.

Vi mener, at alle fortjener en fair chance for at virke i fællesskab. At mennesket er sat i verden med retten til at få en uddannelse, et job og muligheden for at kunne forsørge sig selv.

For de fleste er det ganske ligetil, for andre kræver det en ekstra indsats.

I Egerbyg arbejder vi for, at de, der skal have mere støtte til at gennemføre en uddannelse, opnå eller bibeholde et fast tilhørsforhold til arbejdsmarkedet, får det.

I forhold til leverandørstyring og samarbejdspartnere bakker Egerbyg op om gældende konventioner under Den internationale Arbejdsorganisation (ILO).

En rummelig arbejdsplads

Hos Egerbyg vil vi have engagerede medarbejdere med et højt fagligt niveau. Samtidig er det også en kendsgerning, at ikke alle følger den slagne vej i tilværelsen. Nogle kan have fået en skæv start eller i en periode af sit liv handlet uhensigtsmæssigt. For os betyder det ikke, at man er uegnet til at være ansat i Egerbyg. For os betyder det, at man kan bidrage på anden vis og tilføre arbejdspladsen det ekstra, der skal til for at gøre den unik.

"Hos Egerbyg er omgangstonen præget af respekt overfor hinanden. Hvis der opstår episoder, bliver der hurtigt taget hånd om det fra ledelsens side."



Ansatte på særlige vilkår og lærlinge

I 2013 er 10% af vores medarbejdere ansat på særlige vilkår. Dette er et klart udtryk for vores værdier og tanker om, at det er en menneskeret at kunne bidrage aktivt og være en del af samhørigheden og virksomhedskulturen i Egerbyg.

Inden for uddannelsesområdet vil vi gerne bidrage til, at flere unge får en uddannelse. På trods af udfordringer i byggeriet, er det for Egerbyg en helt naturlig og ufravigelig del af vores forretning at have lærlinge ansat.

I 2013 har vi haft 2 lærlinge, og vi vil fortsat arbejde for en fordeling mellem svend og lærling, der ligger på 1:4

Målsætning for 2014

- Udarbejdelse af medarbejderhåndbog
- Udarbejdelse af Code of Conduct ift. samarbejdspartnere
- Samarbejde med myndigheder omkring ansatte på særlige vilkår
- Uddannelse af lærlinge i forhold 1:4 (1 lærling/4 svende)

"Jeg faldt over Egerbyg, da jeg skrev en opgave om bæredygtigt byggeri. Her kunne jeg se, at der i virksomheden var fokus på ressourceforbrug og miljø. Nu, hvor jeg er i lære, oplever jeg miljøansvarlighed som en naturlig del hos ledelsen og ikke mindst hos mine kolleger i hverdagen. Det gælder i forhold til indkøb af arbejdstøj, materialer og genbrug."

FACTS

Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO) står bag ILO-konventioner om arbejdsvilkår, barsel, diskrimination, organisationsfrihed, social sikkerhed, børnearbejde og meget mere.

ILO har til formål at fastsætte og fremme internationale standarder for arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår, hvilket omfatter fagforeningsfrihed, retten til at føre kollektive forhandlinger, afskaffelse af tvangsarbejde og børnearbejde, ligestilling, arbejdsmiljø, social sikring mv. ILO overvåger, at sådanne standarder opretholdes i de enkelte medlemsstater.

ARBEJDSTAGERRETTIGHEDER



Global Compact princip 3-6

3. Virksomheden bør opretholde foreningsfriheden og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling.
4. Støtte udryddelsen af alle former for tvangsarbejde.
5. Støtte effektiv afskaffelse af børnearbejde.
6. Afskaffe diskrimination i relation til arbejds- og ansættelsesforhold.

Medarbejdernes sundhed og trivsel har været et fokusområde i 2013, og vil også i årene fremover være et område, der har høj prioritet.

Et af de nye tiltag omkring sundhed og trivsel er, at vi for første gang har afholdt medarbejderudviklingssamtaler (MUS) i år. Samtalerne er blevet positivt modtaget, og vi fået mange værdifulde input i forhold til fravær, medarbejderudvikling og medarbejderinddragelse på arbejdspladsen.

Fremover vil vi hvert år afholde MUS samtaler og det er vores målsætning, at en tilfredshedsundersøgelse blandt medarbejderne skal indgå som en del af samtalen.

Sikkerhed og fysisk arbejdsmiljø

Vi kan stadig kan forbedre os, når det handler om sikkerhed og forebyggelse af arbejdsulykker.

Hos Egerbyg foretager vi hvert år en arbejdspladsvurdering (APV), så vi regelmæssigt og systematisk gennemgår arbejdsmiljøet i vores virksomhed. Vi underviser løbende vores medarbejdere i sikkerhed og forebyggelse af ulykker og forventer, at vores folk på pladserne tager ansvar og benytter sig af de sikkerhedsforanstaltninger, der forefindes på byggepladsen.

Desuden arbejder vi hos Egerbyg aktivt for et arbejdsmiljø, der skåner medarbejderne mod nedslidning. Vi tilrettelægger arbejdsopgaverne, så tunge løft og uheldsmæssige arbejdsstillinger reduceres mest muligt og giver vores medarbejdere muligheden for selv at vælge det værktøj, der passer dem bedst ergonomisk.

En sund sjæl i et sundt legeme - psykisk arbejdsmiljø

Ved MUS samtalerne efterlyste flere medarbejdere et bedre informations flow i virksomheden. Både mellem ledelse og medarbejdere, men også medarbejderne indbyrdes. Dette ønske har vi prøvet at imødekomme og har hen over sommeren etableret et intranet, som kan tilgås fra mobile enheder.

Allerede efter få måneder kan vi se, at platformen bliver flittigt brugt og opfylder de behov, som blev efterlyst.

Vi vil inden udgangen af året følge op på, hvordan medarbejderne har taget i mod tiltaget og samtidig drøfte eventuelle forbedringer.

Omgangstone

Gensidig respekt og accept af medarbejdernes forskellighed hører med til et godt arbejdsmiljø. Byggeriet er måske nok kendt for en hård tone på pladserne, men det ønsker vi at gøre op med hos Egerbyg. Vi tolererer ikke mobning og forventer en venlig omgangstone; særligt i forhold til nyansatte og lærlinge.

Medarbejderinddragelse

Ved MUS samtalerne kom flere medarbejdere med input i forhold til organiseringen af mandskab og arbejdsfordeling. Sådanne ønsker imødekommes i videst mulige omfang. Vi ønsker en arbejdsplads med engagerede medarbejdere, der tager ejerskab i løsningen af de forskellige arbejder og tror på, at et sådant miljø stimuleres, når medarbejderne inddrages i planlægningen af arbejdet.

Det samme gør sig gældende i forhold til uddannelsen af lærlinge, hvor en uddannelses-svend sammen med ledelsen tilrettelægger praktikforløbet for vores lærlinge.

FACTS

Tal fra Arbejdsmarkedsstyrelsen fortæller, at 1100 medarbejdere hvert år kommer ud for en alvorlig ulykke på arbejdspladsen. 10 mister årligt livet i en dødsulykke.

Byggeriet er således den farligste branche at være beskæftiget i.



Fravær

Egerbyg er heldigvis præget af et lavt sygefravær sammenlignet med tømrerbranchen generelt. Alligevel vil vi gøre en ekstra indsats for at tage hånd om det fravær, der har andre årsager en decideret sygdom.

Ultimo 2013 indfører vi en ny politik for at mindske fraværet blandt de ansatte. Vi fokuserer især på det fravær, der måske handler om manglende motivation og arbejdsglæde. Derfor ændres praksis, så medarbejderne i forbindelse med en sygemelding, inviteres ind til en snak om trivsel og forholdet til arbejdet.

Sociale arrangementer

I Egerbyg stræber vi efter et godt arbejdsmiljø med motiverede folk, der trives. Det er vores opfattelse, at sociale arrangementer kan styrke de kollegiale relationer og udvikle medarbejdernes indbyrdes forhold positivt. Vi støtter derfor op omkring en række sociale arrangementer.

I 2013 deltog vi i DHL Stafetten og har som målsætning at gøre

det hvert år fremover.

I 2012 valgte ledelsen at gennemføre et teambuilding arrangement hos Carl Mar Møller for at styrke samarbejdet og de indbyrdes relationer.

Aktiviteter gennemført i 2013

- DHL Stafetten
- Teambuilding hos Carl Mar Møller
- MUS samtaler
- Løbende registrering af sygefravær

Målsætning for 2014

- Deltagelse i DHL Stafet (Minimum 50% deltagelse blandt medarbejdere)
- APV
- Udførelse af medarbejdertilfredshedsundersøgelse i forbindelse med MUS
- Fokus på sygefravær med henblik på nedsættelse af fravær

"Det er rart at være i lære et sted, hvor man ikke bare bliver sendt rundt med forskellige svende. Der bliver lyttet til mine ønsker og nu, hvor jeg har fået et specielt godt læringsforhold til en bestemt svend, så kører vi som fast makkerpar."

KLIMA OG MILJØ



Global Compact princip 7-9

7. Virksomheden bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer.
8. Tage initiativ til at fremme større miljømæssig ansvarlighed.
9. Opfordre til udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier.

I Egerbyg er ønsket om at beskytte miljø og klima helt centralt i vores forretningsstrategi.

Vi vil kunne se os selv i øjnene og være med forrest i omstillingen til en mere bæredygtig byggebranche. Vi vil vise omverdenen, hvordan man som mindre virksomhed også kan tage ansvar og bidrage i forhold til miljø, sociale forhold og økonomi.

På miljø- og klimaområdet har vores indsats i 2013 været kendetegnet ved, at vi på en række driftsområder, anvender teknologier, der understøtter en bæredygtig tilgang.

I 2014 vil indsatsområdet fortsat være på miljø- og klimaområdet, hvor vi arbejder på en præcis kortlægning af virksomhedens energiforbrug. På den måde får vi et detaljeret overblik og kan planlægge en målrettet indsats i forhold til reduktion af vores energiforbrug.

Det papirløse kontor

Vi praktiserer i Egerbyg det papirløse kontor. Al korrespondance, sags- og byggestyring foregår elektronisk. Det samme gælder tilbuds- og udbudsmateriale og fakturering. Vores interne kommunikation foregår primært gennem vores nye intranet, ligesom tidsregistrering og dokumentation sker elektronisk.

FACTS

Bæredygtigt byggeri stræber efter at reducere miljøpåvirkninger, energiforbrug og social ulighed.

Ved bæredygtigt byggeri anvendes et livscyklusperspektiv, som omfatter hele byggeriets levetid - lige fra udvinding og forarbejdning af råstoffer, over bygge- og brugsfasen til nedrivning, bortskaffelse og genbrug af materialer.

Byggeaffald og bortskaffelse

Vores affaldshåndtering og bortskaffelse af byggematerialer sker efter gældende lovgivning. Dertil kommer, at vores medarbejdere ved bortskaffelse foretager en sortering således at brugte, men funktionelle bygningsdele bliver sendt til genanvendelse.

Flådestyring og Blue Motion teknologi

En stor del af Egerbyggs CO₂ udledning sker på transportområdet. For at begrænse antallet af kørte kilometer er alle vores biler udstyret med flådestyring, så det altid er den korteste rute, der køres. Vores vognpark består af nye, brændstoføkonomiske biler, som alle er udstyret med BlueMotion teknologi, der reducerer brændstofforbruget.

Dertil kommer, at medarbejderne i den daglige drift planlægger kørselsmønstret for bilerne således, at unødig kørsel mellem medarbejdernes bopæl, hovedkontoret og byggepladserne reduceres mest muligt.

Målsætning 2014

- Præcis kortlægning af Egerbyggs samlede energiforbrug
- Udarbejdelse af strategi for reduktion af energiforbruget

ANTI KORRUPTION



Global Compact princip 10

10. Virksomheder bør modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse.

Egerbyg arbejder udelukkende med byggesager i Danmark, hvor udbredelsen af korruption er minimal.

Egerbyg tager skarp afstand fra korruption og bestikkelse.

Hvis en medarbejder oplever eller udøver en form for bestik-

kelse i samarbejdet med vores leverandører, kunder eller samarbejdspartnere, skal ledelsen straks underrettes herom.

Overtrædelse vil få konsekvenser for ansættelsesforholdet.

FORANKRING

Det bliver en interessant udfordring, når vi i højere grad vil forankre vores målsætning om at være ledende inden for bæredygtigt byggeri blandt medarbejderne i virksomheden. Ikke desto mindre er det en vigtig proces, som i 2014 vil fylde mere i Egerbyg. Medarbejderne er vores vigtigste ambassadører og at påbegynde rejsen mod større ansvarlighed uden deres opbakning og inddragelse vil være en umulig opgave og mod vores politik.

Hvor vi i 2013 har arbejdet med at få struktur på vores CSR-strategi og udarbejdet vores første COP, vil 2014 byde på øget

opmærksomhed i forhold til visionen "Egerbyg som ledende inden for bæredygtigt byggeri".

Det er en del af Egerbyg's DNA, at medarbejderne skal have det ekstra godt, at miljøet skal tilgodeses og mangfoldigheden udfoldes.

Nu, hvor vi har valgt at støtte op om Global Compact og kommunikere eksternt omkring vores bæredygtige profil, kræver det, at vores medarbejdere bliver mere bevidste om, hvad det vil sige at være en del af denne ansvarlige virksomhedskultur.

