

COMMUNICATION ON PROGRESS 2016



INDHOLD

Forord.....	3
De menneskelige kvaliteter.....	4
Menneskerettigheder.....	5
Arbejdstagerrettigheder	7
Klima og miljø	8
Antikorruption	10

MERE PLADS TIL ALLE



Anders Eger



Jørgen Damkiær

Årets CSR-arbejde hos Egerbyg

Efteråret er om hjørnet, og det er blevet tid til endnu engang at give medarbejdere, samarbejdspartnere og kunder et indblik i, hvordan vi i det forgangne år har arbejdet med CSR i hos Egerbyg.

I året der er gået har vi glædet os over, at vores virksomhed trives og er i fortsat vækst.

Det gælder i særdeleshed på det økonomiske område, men også i forhold til de initiativer, der omhandler social ansvarlighed og bæredygtighed.

Vi er blevet bekræftet i, at vores værdigrundlag og de dispositioner vi har gjort omkring Egerbyg's CSR aktiviteter, bidrager til en inspirerende hverdag og en mangfoldig virksomhedskultur - til glæde for vores interessenter.

I år er vi blevet indstillet til CSR People Prize af flere af vores samarbejdspartnere. Det er en stor anerkendelse og et skulderklap, at vores kolleger synes, vi gør en indsats, der fortjener særlig opmærksomhed.

Det er med til fortsat at motivere os til at gøre en forskel og arbejde med muligheder fremfor begrænsninger i forhold til rekruttering og rummelighed blandt vores ansatte.

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

God fornøjelse med læsningen

Jørgen Damkiær & Anders Pedersen



HOS EGERBYG ER DET MENNESKET DER TÆLLER...



Siden virksomhedens start i 2007 har social ansvarlighed været et vigtigt element i vores værdisæt.

Vi værner om mangfoldigheden og ønsker et team af medarbejdere, der først og fremmest udmærker sig ved deres menneskelige egenskaber og evner til at samarbejde i et sammentømret team, hvor vi tager hånd om hinanden og yder 100 % kollegial opbakning, når hverdagens rutiner forstyrres eller må retænkes.

Vi ønsker med andre ord en virksomhedskultur præget af rummelighed, og det er gennem tiden blevet klart for os, at det er i vores arbejde med social ansvarlighed og en mangfoldig medarbejder-flok, vi gør den største forskel; samtidig med, at vi driver en virksomhed i rivende udvikling og præget af vækst.

Da vi i 2012 valgte at tilslutte os FN's Global Compact initiativ valgte vi samtidig at tage del i arbejdet med de udfordringer, som en globaliseret verden står overfor. Egerbyg har bl.a. arbejdet på at udbrede kendskabet til Global Compact blandt vores kolleger i byggebranchen.

Vi kan med glæde konstatere, at kendskabet til organisationens virke og det at arbejde målrettet med social ansvarlighed bliver stadig mere udbredt.

Det giver os fortsat en fortsat tro på, at vi med vores indsats er med til at drive en positiv udvikling.

I Egerbyg arbejder vi med de 10 CSR-principper ud fra en vision om:

”At bidrage til et arbejdsmarked med plads til mangfoldighed samt at arbejde for, at bæredygtigt byggeri er fremtidens byggeri og tilgængeligt for alle”

Den rapport du sidder med i hånden er struktureret ud fra FN's 10 Global Compact principper og falder i fire hovedafsnit, som hvert beskriver vores 2016-aktiviteter på områderne:

- **Menneskerettigheder**
- **Arbejdstagerrettigheder**
- **Klima og miljø**
- **Antikorrruption**

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.

At kunne forsørge sig selv og bidrage til et fællesskab på en arbejdsplads er for langt de fleste en forudsætning for en tilværelse med livskvalitet og en høj grad af personlig frihed.

For de fleste mennesker går vejen til selvforsørgelse gennem uddannelse og sidenhen en ansættelse.

For andre er vejen præget af større eller mindre bump.

De mennesker som tager "omvejen" kræver ofte særlig støtte og opbakning fra dedikerede organisationer, støttepersoner og velvillige arbejdspladser, der anerkender værdien i at kunne gøre en ekstra indsats. Virksomheder, der prioriterer at hjælpe unge med at kunne gennemføre det uddannelsesforløb, som skal føre til et solidt og varigt ståsted på arbejdsmarkedet.

Den opgave ønsker Egerbyg fortsat at være med til at løfte. I løbet af året har vi derfor gennemført aktiviteter og indgået en række praktikaftaler, der har givet flere unge som ældre muligheden for at starte et forløb mod en uddannelse eller et job.

2016 - et år med masser af lærlinge

På uddannelsesområdet er vi hos Egerbyg optaget af at uddanne fremtidens tømrere og dermed sikre en høj faglighed og kvalitet i dansk håndværk.

Derfor er det vigtigt, at de unges uddannelsesforløb ikke vanskeliggøres på grund af manglende praktikpladser.

Egerbyg har gennem de sidste tre år arbejdet med en målsætning omkring antallet af lærlinge i forhold til svende, der lyder på 1:4.

Det betyder, at vi tilstræber 1 lærling/4 svende, og i 2016 har forholdet en stor del af året været 1:3.

Målsætningen for 2017 er fortsat ratio 1:4.

Input til en bedre tømreruddannelse

Selvom færre unge står uden praktikplads i 2016, er der stadig mangel.

Hos Egerbyg arbejder vi også i år proaktivt med at huske medier, politikere og vores kolleger på, at der stadig er mangel og den problematik fortsat skal italesættes og løses.

I et gensidigt samarbejde med erhvervsskolerne bidrager vi løbende med input for at optimere tømreruddannelsen i en gunstig retning, ligesom vi har konstruktive samtaler med nogle af de unge omkring forventninger og krav til et praktikophold.

Samarbejde med Dansk Handicapforbund

I foråret 2016 blev Egerbyg inviteret med som medlemmer af et nyt advisory board nedsat af Dansk Handicap Forbud.

Formålet med boardet er at arbejde for, at flere mennesker med et handicap ud på arbejdsmarkedet.

Vi glæder os til at dele vores erfaringer på området med de øvrige virksomheder og vi vil gøre vores til, at samarbejdet bliver en succes.

Når det handler om jobmuligheder og ansættelse af mennesker med handicap, fokuserer vi hos Egerbyg på mennesket og du om medarbejder bidrager med.

"Hos Egerbyg ser man på menneskelige egenskaber og faglige kompetencer fremfor begrænsninger som følge af et handicap.

Man fornemmer, at her er en virksomhed, der rekrutterer ud fra personlige egenskaber, og det er et kodeks, som harmonerer fint med værdigrundlaget hos DHF"

- Kurt Holm Nielsen
Netværkschef
Dansk Handicap Forbund



Det er efter vores opfattelse en ændring i mind-settet, der skal til, når flere med et handicap, skal finde plads på arbejdsmarkedet - først og fremmest blandt arbejdsgiverne, men i nogen grad også hos medarbejderen selv.

Det vigtigste, når vi rekrutterer folk, er om den gensidige kemi og tillid er til stede i ansættelsesforholdet; og at medarbejderen er velkvalificeret og motiveret for at løse arbejdsopgaverne tilfredsstillende, bidrage positivt og fungere optimalt i relation til kolleger, kunder.

På vej til en uddannelse hos Egerbyg

Som en virksomhed der tager sin uddannelsesforpligtigelse alvorligt og fokuserer på lærlinge har vi i 2016 haft et frugtbart samarbejde med LevAs.

LevAs tilbyder uddannelser og skræddersyede tilbud til unge og voksne med autisme og andre særlige behov.

I 2016 har vi haft en ung mand fra LevAs i praktik.

Det første succeskriterium var at gennemføre 1 uges praktik.

Imidlertid udvidede vi praktikperioden flere gange, og vi oplevede en ung fyr, der langsomt fik selvtillid, voksede med opgaven og fandt en retning.

Efter fire måneder ønskede han at starte på tømreruddannelsen, men havde ikke de faglige forudsætninger for at påbegynde et grundforløb på en erhvervsskole.

Vi ser et potentiale og en glæde ved og finder sammen med skolen frem til et samarbejde, hvor han kan prøve kræfter med grundforløbet.

Efter et veloverstået grundforløb har vi nu en ny og meget engageret lærling, som bidrager meget aktivt med godt humør og en entusiasme, der smitter af på de øvrige medarbejdere.

"Egerbyg møder unge med særlige behov med respekt, sådan at de føler sig taget alvorligt.

Der bliver tildelt tillid og stillet realistiske krav, hvilket fremmer motivation, selvdisciplin og ansvarsfølelse.

Derudover bliver der stillet forventning til konstant udvikling, og Egerbyg bruger gerne ekstra ressourcer på at processen fremmes. En virksomhed med en stor ansvarsfølelse omkring bæredygtighed og det at skabe en god arbejdsplads for sine medarbejdere."

- Anders Jensen,
Multihåndværker & erhvervsmentor,
Pragma

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. Afslutte diskrimination i relation til arbejds- og ansættelsesforhold.

Medarbejdernes velbefindende hører til blandt de højest prioriterede områder hos Egerbyg.

Vi har også i 2016 koncentreret os om trivsel, sundhed og motivation blandt vores ansatte.

Vi afholdte også dette år medarbejderudviklingssamtaler (MUS) på baggrund af en tilfredsheds undersøgelse inden samtalen.

Samtalerne har form af en uformel snak, men er samtidig også værdifulde og konstruktive.

Vi overraskes gang på gang af det engagement og de mange ideer, som vi i får serveret på et sølvfad af vores medarbejdere. Det er en fantastisk opbakning, som klæder os godt på til at gøre vores arbejdsplads endnu bedre.

Årlig APV hos Egerbyg

Arbejdspladsvurderingen (APV) er en årligt tilbagevendende aktivitet hos Egerbyg.

For at opnå den bedst mulige føling med forholdene i et forand-erligt arbejdsmiljø, har vi også i 2016 gennemført en APV.

Forebyggelse af arbejdsulykker

På trods af mange initiativer og stor opmærksomhed på sikkerhed, hører byggeriet stadig til blandt de farligste brancher.

Egerbyg gør en målrettet indsats for at forebygge de farer, der optræder i byggebranchen, og vi underviser løbende vores medarbejdere i, hvordan de bedst forebygger arbejdsulykker. Gennem denne hyppige undervisning og en kontinuerlig drøftelse af emnet på vores personalemøder hver 2. uge, holder vi konstant fokus på sikkerheden, så medarbejderne holder sig skarpe og kan opfordre hinanden til at få taget de sikkerhedsmæssige forholdsregler, som bør være en velintegreret del af de daglige rutiner.

De kender desuden vores klare holdninger til og forventninger om, at de tager sikkerheden alvorligt og benytter sig af de tilgængelige sikkerhedsforanstaltninger.

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.**

Klimaet, miljøet og byggebranchens indflydelse på de parametre har også haft vores bevågenhed i år.

Vi tilstræber at drive vores forretning på en miljømæssig forsvarlig måde. Vi vil være med længst fremme i bestræbelserne på en grønnere byggebranche, der tænker langsigtet og i et livscyklusperspektiv.

Vi har for længst indset, at fremtidens byggeri er ressource-effektivt og arbejder kontinuerligt på en bæredygtig omstilling i vores virksomhed.

Derudover håber vi på, at vores CSR arbejde på det miljømæssige område inspirerer andre mindre virksomheder til også at tage ansvar og tro på, at selv mindre justeringer gavner og er små skridt i den rigtige retning.

Vi har i 2016 fortsat været optaget af at begrænse kørslen i virksomheden. Desuden handler vores indsats på det miljømæssige område også om, hvordan vi minimerer spild i forbindelse med indkøb, ligesom vi har arbejdet med mere miljørigtige metoder i forbindelse med nedrivning/bortskaffelse af affald

Ingen kørsel i arbejdstiden og junkbags

2016 blev året, hvor vi for alvor kiggede på, hvordan vi kunne reducere antallet af kørte kilometer.

I praksis betyder det, at vi tilrettelægger dagens opgaver med henblik på at undgå kørsel - undtaget mellem sagerne.

Det betyder også "farvel" til turene på genbrugspladsen.

Hermed undgår vi, at vores biler ikke længere skal bruge tid og kilometer på at lægge vejen forbi genbrugsstationen.

Det betyder naturligvis ikke, at vi ikke længere har byggeaffald, men vi anvender nu store junkbags til affaldet.

Store sække, som vi sorterer og fylder med byggeaffald og stiller udenfor byggepladsen. Her bliver de afhentet af vores samarbejdspartnere og bortskaffet.

I de tilfælde, hvor der er brug for en container, er der nu opstillet en container i forbindelse med vores kontorfaciliteter, så medarbejderne kan læsse eventuel affald af, når de alligevel kommer forbi kontoret i løbet af en arbejdsdag.

Vidste du at...?

Kun ca. 20 % af voksne handicappede - eller mennesker med nedsat funktionsevne - er i job.



Affaldssortering af byggeaffald og bortskaffelse

Sortering og bortskaffelse af byggeaffald sker hos Egerbyg efter gældende lovgivning.

Vores medarbejdere foretager en grundig sortering af affaldet inden det fyldes i bigbags eller i containeren ved kontoret.

Som noget relativt nyt er vi ved at udvikle et projekt, der omfatter mere systematisk indsamling af funktionelle effekter og restaffald i form af fx hårde hvidevarer eller byggematerialer.

Det hører med til planen, at dette projekt skal udvikles i løbet af året.

Mindre spild

I forbindelse med vores ændrede affaldshåndtering, har vi også forøget fokus på at minimere spild.

Medarbejderne er blevet mere bevidste om, hvordan de med større præcision i deres opmålinger relativt nemt kan undgå at købe for store mængder materialer.

Derved har vi reduceret spild og overforbrug betragteligt.

Målsætning 2017

I år har vi langsomt startet et projekt op, hvor vi genbruger anvendeligt restaffald og brugte materialer som fx hvidevarer.

Det er vores målsætning, at dette initiativ skal udvikles yderligere i det kommende år og på sigt indgå som en større del af vores CSR arbejde.

Hvad er livscyklusperspektiv?

Livscyklusperspektiv er et centralt begreb, når man taler om bæredygtigt byggeri.

- Det handler om miljøpåvirkninger og ressourceforbrug gennem hele byggeriets levetid – fra opførelse til drift, nedrivning og genanvendelse.
- Det handler også om at bygge på en måde, der sikrer sundhed og trivsel for alle, der er involverede i byggeriet.
- Desuden skal de økonomiske forhold gennem hele bygningens levetid betragtes - også bygningens muligheder for at fastholde sin økonomiske værdi til trods for ændrede behov og samfundsforhold.

Kilde: Bæredygtigt byggeri, Energistyrelsen, april 2015

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.

På samme vis tager vi afstand fra alle former for indgåede prisaftaler og kartel-dannelse.

Hvis en medarbejder oplever eller udøver nogen form for bestikkelse i samarbejdet med vores leverandører, kunder eller samarbejdspartnere, skal ledelsen straks underrettes herom.

Overtrædelse vil få konsekvenser for ansættelsesforholdet.

Gennemsigtighed hele vejen rundt

Hos Egerbyg mener vi, at gennemsigtighed og åbenhed hører med til at være en ansvarlig virksomhed.

I bestræbelserne på 100% transparens har vi vores faste prispolitik, som er tilgængelig på vores hjemmeside, så vores kunder har mulighed for at se, hvad de skal betale, når de vælger os som leverandør.

