

# COMMUNICATION ON PROGRESS 2017



# INDHOLD

Året 2017 i Egerbyg .....	3
De menneskelige kvaliteter er i vores dna .....	4
Menneskerettigheder .....	5
Arbejdstagerrettigheder .....	6
Klima og miljø .....	7
Antikorruption .....	9

## CSR People Prize 2016



### CSR ARBEJDE I EGERBYG 2017

Efteråret er over os, og mens bladene skifter farve, har vi fornøjelsen af at fortælle medarbejdere, samarbejdspartnere og kunder, hvordan vi i det forgangne år har arbejdet videre med CSR i Egerbyg. I 2017 har vi glædet os over, at vores virksomhed trives og er i fortsat vækst og udvikling. Det gælder i særdeleshed økonomisk, men også i forhold til initiativer, der omhandler samfundsansvar og bæredygtighed. Vi er blevet bekræftet i, at både vores grundlæggende værdisæt og vores CSR arbejde bidrager til en inspirerende hverdag og en mangfoldig virksomhedskultur, der skaber en forskel for vores medarbejdere og interessenter. I 2017 har vores CSR arbejde atter båret frugt og resulteret i, at vi med stolthed har modtaget Nytårsraketten 2017 af Hvidovre Kommune. Prisen gives til en lokal virksomhed, der har skilt sig ud som innovativ og bemærkelsesværdig.

I 2017 har vi engageret os yderligere i mennesker med sociale eller fysiske udfordringer. Partner og planlægger Jørgen Damkiær arbejder fortsat i Dansk Handicap Forbunds advisory board, og er derudover trådt ind i bestyrelsen i CABI, som arbejder med

det rummelige arbejdsmarked. Vi finder et værdifællesskab med CABI, der har særligt fokus på at give udsatte ledige en fremtid på arbejdsmarkedet. I CABIs bestyrelse arbejder Jørgen tæt sammen med andre virksomheder, kommuner, interesseorganisationer samt Beskæftigelsesministeriet om indsatsen.

Vi har også indledt et samarbejde med afklaringsteamet i Hvidovre Jobcenter. Sammen med teamet forsøger vi at få en udsat borger tilbage til arbejdsmarkedet, for på sigt at ansætte borgeren i Egerbyg.

Vi erklærer fortsat vores støtte til FNs Global Compact initiativ, og vil også fremadrettet udbrede kendskabet til organisationens indsats i en globaliseret verden. I Egerbyg arbejder vi med Global Compacts principper ud fra en vision om:

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

God fornøjelse med læsningen  
Jørgen Damkiær & Anders Pedersen

# DE MENNESKELIGE KVALITETER ER I VORES DNA



Siden virksomhedens start i 2007 har social ansvarlighed været et vigtigt element i vores værdisæt. Vi værner om mangfoldighed, og har medarbejdere, der først og fremmest, udmærker sig ved deres menneskelige egenskaber og evner til at arbejde i et sammentømret team. Vi tager hånd om hinanden og yder 100 % kollegial opbakning, også når hverdagens rutiner forstyrres eller må gentænkes. Vi har med andre ord en virksomhedskultur, der er præget af rummelighed. Det er med årene blevet klart for os, at vi i vores arbejde gør den største forskel i forbindelse med social ansvarlighed, hvor vi har fokus på at have en mangfoldig medarbejderstab. Dette sker samtidig med, at vi driver en virksomhed i rivende udvikling og vækst.

Da vi i 2012 valgte at tilslutte os FN's Global Compact initiativ, valgte vi samtidig at tage del i arbejdet med de sociale og miljømæssige udfordringer, som vores globale verden står overfor. I Egerbyg har vi målrettet arbejdet på at udbrede kendskabet til Global Compact initiativet blandt vores kolleger i byggebranchen, og 2017 blev året vi inspirerede andre brancher. Vi har derfor holdt oplæg i Ledernes netværk om vores erfaringer samt tips og tricks til arbejdet med Global Compact og social ansvarlighed.

Vi kan med glæde konstatere, at både kendskabet til Egerbyg's CSR aktiviteter og arbejdet med CSR generelt bliver stadig mere udbredt i Danmark og verden omkring os. Det giver os fortsat troen på, at vores indsats er med til at drive en positiv samfundsudvikling, lokalt som globalt.

Den rapport, du sidder med i hånden, er struktureret ud fra FN Global Compact initiativets 10 principper og falder i fire hovedafsnit, som beskriver vores CSR aktiviteter i 2017 på følgende områder:

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



# MENNESKERETTIGHEDER



## Mere støtte til mennesker med sociale og fysiske udfordringer

At kunne forsyne 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, som fører til 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 gøre en ekstra indsats for dem. Egerbyg ønsker fortsat at gå i front blandt de virksomheder, der prioriterer, at hjælpe mennesker med sociale eller fysiske udfordringer med, at gennemføre et uddannelsesforløb, og få et solidt og varigt ståsted på arbejdsmarkedet. I løbet af året har vi derfor gennemført aktiviteter, bl.a. sammen med Hvidovre Jobcenter, og indgået en række praktikaftaler, der har givet flere unge og modne borgere med udfordringer muligheden for at indlede vejen mod uddannelse eller job.

Et andet eksempel er vores fortsatte samarbejde med Dansk Handicap Forbund, om at bygge bro mellem virksomheder og handicappede, ved at have fokus på ressourcer fremfor begrænsninger. Dette fokus har også internt haft stor betydning i Egerbyg i 2017. Det har underbygget og styrket vores forretningsfilosofi og værdisæt, hvor social ansvarlighed er en ledestjerne for ledelse og medarbejdere.

## Vi bidrager til en bedre tømreruddannelse

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 af manglende praktikstillinger.

Selvom færre unge står uden en praktikplads i 2017, er der stadigvæk for få. Hos Egerbyg arbejder vi derfor proaktivt på at minde medier, politikere og vores kolleger om denne mangel, for forsat at italesætte og løse problematikken. På erhvervsskolerne bidrager vi løbende med input for at udvikle tømreruddannelsen i en positiv retning, ligesom vi holder konstruktive samtaler med unge om forventninger og krav til et praktikophold.

2017 har været et godt år for vores arbejdsstyrke, og vi har haft en tilgang af lærlinge. Vi har overgået vores målsætninger, både for forholdsantallet af lærlinge og svende, men også for vores ønsker om et styrket samarbejde med erhvervsskolerne.

Egerbyg har gennem de sidste tre år arbejdet med en målsætning om antallet af lærlinge i forhold til svende, der lød på 1:4, men i 2017 har forholdet, en stor del af året, været helt oppe på 1:1. Forholdstallet har ligget så højt, fordi vi har forbedret vores planlægning med erhvervsskolerne, så vi løbende har lærlinge i praktik hos os, mens andre er på skole. Vi har derudover altid lærlinge på fjerde år. Fjerdeårs lærlingene er blevet så dygtige, at de nu fungerer som sparringspartnere for svendene, hvilket har givet mulighed for at ansætte endnu flere lærlinge i Egerbyg.

Målsætningen for 2017/18 for antallet af lærlinge i forhold til svende er på baggrund af årets resultater blevet hævet til 1:2.

## Global Compact princip 1-2

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

# ARBEJDSTAGERRETTIGHEDER



## Global Compact princip 3-6

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

## Trivsel både på og efter arbejde

Medarbejdernes velbefindende hører til blandt de højest prioriterede områder hos Egerbyg. Vi har derfor også i 2017 koncentreret os om trivsel, sundhed og motivation. Trivselssamtaler er blevet fast arbejdsredskab, som bruges til løbende at optimere medarbejdernes trivsel både på arbejdet og i fritiden. Vores medarbejdere er i en alder, hvor der ofte sker store omvæltninger; de køber hus og stifter familie, alle store begivenheder, der har indflydelse på et menneskes trivsel generelt. I Egerbyg anerkender vi betydningen af disse store beslutninger, og i trivselssamtalerne afdækker vi sammen med medarbejderen, hvordan vi, som arbejdsplads bedst muligt, kan støtte op om den enkeltes trivsel. 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, vi får af vores medarbejdere. Det er et fantastisk samarbejde, som klæder ledelsen godt på til at gøre Egerbyg endnu bedre og fleksibel som arbejdsplads.

## APV hvert år hos Egerbyg

Arbejdspladsvurderingen (APV) er en årlig tilbagevendende aktivitet hos Egerbyg. For at opnå den bedst mulige føling med forholdene i et foranderligt arbejdsmiljø, har vi også i 2017 gennemført en APV.

## Sikkerhed som forebyggelse af arbejdsulykker

På trods af mange initiativer og stor opmærksomhed om 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 anden uge, holder vi konstant fokus på sikkerheden. Det er vigtigt, at medarbejderne holder sig skarpe og opfordrer hinanden til at tage de sikkerhedsmæssige forholdsregler, som er en velintegreret del af de daglige rutiner. Medarbejderne er bevidste om Egerbyg's klare holdninger til og forventninger om, at de tager sikkerheden alvorligt og benytter sig af de tilgængelige sikkerhedsforanstaltninger.

I 2017 har vi valgt en ny sikkerhedsrepræsentant, som får et relevant kursus, der gør medarbejderen i stand til at løfte opgaven. Sikkerhedsrepræsentanten er valgt af medarbejdere og støttes i det daglige af administrationen.

Vi har også haft et forløb med Arbejdstilsynet om forebyggelse af ulykker og arbejdsskader, for at skærpe fokus på sikkerhed og det psykiske arbejdsmiljø.



# KLIMA OG MILJØ



Klimaet, miljøet og byggebranchens indflydelse på de parametre har atter 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 at skabe en grønnere byggebranche, der tænker langsigtet og i et livscyklusperspektiv. Vi har for længst indset, at fremtidens byggeri er ressourceeffektivt og vi 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 2017 fortsat været optaget af at begrænse kørslen i virksomheden. Desuden handler vores indsats på det miljømæssige område om, hvordan vi minimerer spild i forbindelse med indkøb, ligesom vi har arbejdet med mere miljørigtige metoder i forbindelse med nedrivning og bortskaffelse af affald.

## Ingen unødigt kørsel i arbejdstiden

2017 er året, hvor vi fortsat har kigget på, hvordan vi kan reducere antallet af kørte kilometer yderligere. I praksis betyder det, at vi tilrettelægger dagens opgaver med henblik på at undgå unødigt kørsel til gavn for klima og miljø.

Vi er i år indgået et samarbejde med trælasthandlere om straksleveringer af materialer til vores byggepladser. Vores egne medarbejdere kører derfor så vidt muligt ikke længere efter materialer i løbet af dagen, og vi udleder derfor i år mindre CO<sub>2</sub> end tidligere og anvender mindre brændstof generelt. Herudover kan vores medarbejdere koncentrere sig om at udføre deres arbejde hos kunden, uden afbrydelser foranlediget af kørsel. Det reducerer vores arbejdstid hos kunden, og medvirker til, at vi generelt kan udføre vores arbejde mere fokuseret, og spare tid og penge for vores kunder, samtids med at vi tager et miljøhensyn.

## Bedre sortering giver mindre affald og bedre indkøb

Vi anvender fortsat store junkbags til byggeaffaldet, og vores medarbejdere foretager en grundig sortering af affaldet inden det fyldes i junkbags og stilles udenfor byggepladsen. Herfra bliver de

afhentet af vores samarbejdspartnere og bortskaffet. I de tilfælde, hvor der er brug for en container, står der fortsat én udenfor vores kontorfaciliteter, så medarbejdere kan læsse containeraffald af, når de kommer forbi.

I forbindelse med vores affaldshåndtering, har vi i 2017 også sat øget fokus på at optimere indkøb af materialer, og levere dem retur, vi ikke anvender. Sorteringen har generelt resulteret i, at medarbejderne er blevet mere bevidste om, hvordan de med større præcision i deres opmålinger undgår at købe for store mængder ind. I 2017 har vi derfor reduceret spild og overindkøb betragteligt. Det har medført økonomiske besparelser og optimering af vores indkøbsprocesser og varelager generelt.

## Mål for 2018 er mere genanvendelse af affald

Vi har fortsat arbejdet på et projekt, vi påbegyndte i 2016, der omfatter en mere systematisk indsamling af funktionelle effekter og restaffald, som fx hårde hvidevarer og byggematerialer, mhp. genanvendelse. Det er vores målsætning, at dette initiativ skal udvikles yderligere i det kommende år, og at genanvendelse på sigt skal indgå som en større del af vores CSR arbejde.

## Global Compact princip 7-9

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

# VIDSTE DU...

## AT AFFALD ER FREMTIDENS RESSOURCER??

"Affaldssektorens vision frem mod 2030 er at skabe en cirkulær økonomi i Danmark, som udnytter 99% af ressourcerne – enten som genbrug, som genanvendelse eller som grøn energi. Flere af FNs 17 verdensmål er direkte relateret til ressourcer og affald, EUs cirkulære økonomipakke vil øge målene for genanvendelse og resourceeffektivitet, og kommuner og kommunale affaldsselskaber er i fuld gang med at realisere den danske resourcestrategi om et Danmark uden affald ud fra principperne reduce – reuse- recycle"

Kilde: Dansk Affaldsforening, maj 2017





# ANTIKORRUPTION



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 karteldannelse. 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.

Vi fremsender ligeledes en Code of Conduct før indgåelse af aftale med en leverandør eller underleverandør med retningslinjer for vores holdning til prisaftaler og karteldannelse. En leverandør til Egerbyg er derfor altid bevidst om vores vilkår for samarbejde, og med at vi skrider til handling, hvis disse vilkår overtrædes.

## Gennemsigtighed og åbenhed

Hos Egerbyg mener vi, at gennemsigtighed og åbenhed hører med til at være en ansvarlig virksomhed. I bestræbelserne på 100% transparens har vi en fast prispolitik, som er tilgængelig på vores hjemmeside. Her kan vores kunder se, hvor meget de skal betale for vores ydelser, og leverandører kan se vores vilkår for samarbejde. Gennemsigtigheden virker desuden også i det daglige som en støtte til vores medarbejdere, der aldrig er i tvivl om priser og samarbejdsvilkår, når de rådgiver en nuværende eller potentiel kunde eller leverandør.

## Global Compact princip 10

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

