

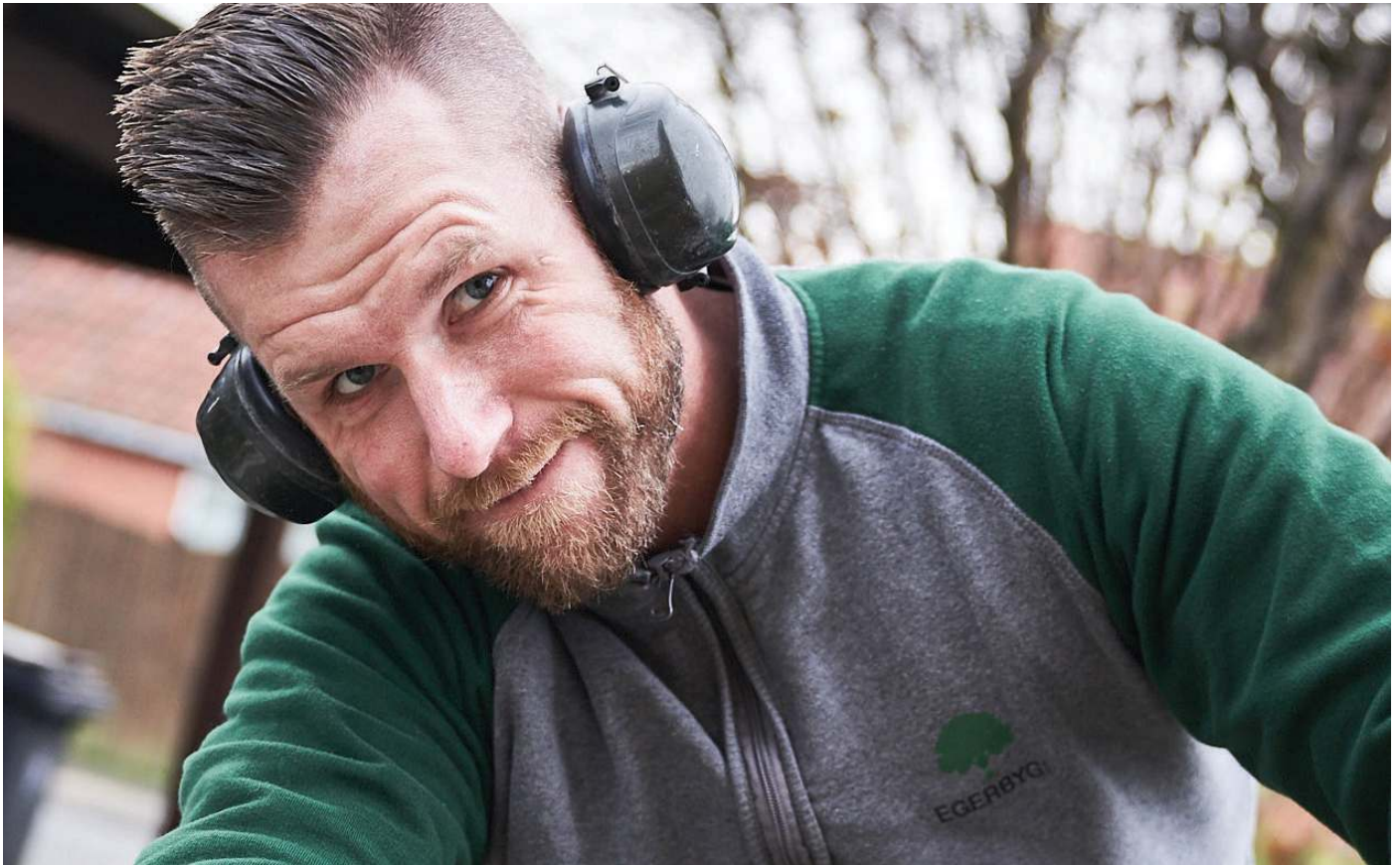
Communication on Progress 2018



Indhold

CSR-beretning for Egerbyg 2018	3
Uddannelse leder vejen til et godt job og en sund virksomhed	4
Menneskerettigheder	5
Arbejdstagerrettigheder	7
Klima og miljø	8
Antikorruption	9

CSR-beretning for Egerbyg 2018



September har meldt sin ankomst. Dette betyder, at vi nu har fornøjelsen af at invitere medarbejdere, samarbejdspartnere og øvrige interessenter til at få et indblik i vores CSR-arbejde for indeværende år.

År 2018 har været et spændende år. Vi har iværksat nye tiltag og udviklet vores forretning på flere områder. Udviklingen bærer frugt og Egerbyg er fortsat i vækst – ikke mindst pga. vores nye partnerskabskoncept. Med dette koncept har vi i årets løb indgået en række nye samarbejdsaftaler med partnere i byggebranchen. Partnerskabskonceptets formål falder i god tråd med virksomhedens værdier og CSR-arbejde, der bygger på at tage hånd om branchens fremtid og medmenneskene i den. Allerede nu ser vi resultater: Mindre virksomheder udtrykker, at det nye samarbejde har løftet deres forretning på en måde, de ikke selv har været i stand til. Med partnerskabskonceptet ønsker vi at bidrage til vores samarbejdspartneres vækst og bæredygtige udvikling. Vi vil støtte dem i at blive bedre til at ansætte og uddanne fremtidens håndværkere og til at drive sunde forretninger, idet de aktivt tager medansvar for miljøet, samfundet og hinanden.

I 2018 har vi også centreret vores CSR-arbejde om uddannelse. Vi vil i denne beretning fortælle mere indgående om vores tiltag og hvad de har betydet for vores virksomhed og medarbejdere.

Det er naturligt for os at arbejde for, at mennesker med sociale eller fysiske udfordringer også finder en plads på arbejdsmarkedet. Partner Jørgen Damkiær sidder fortsat i Dansk Handicap Forbunds Advisory Board. På baggrund af års erfaring med at ansætte medarbejdere med fysiske eller sociale udfordringer har Jørgen deltaget i flere workshops for at rådgive kommuner og virksomheder om fordelene ved at ansætte medarbejdere med et handicap. Jørgen sidder også fortsat i bestyrelsen i CABI og som repræsentant for Dansk Byggeri i Hvidovre Erhvervsudvalg. Ligeledes har Egerbyg haft glæde af sit samarbejde med Hvidovre Jobcenter og kigger i skrivende stund på mulighederne for at indlede et samarbejde med Københavns Erhvervshus for at støtte op om Erhvervshusets aktiviteter for udsatte borgere.

Vi erklærer vores fortsatte støtte til FN's Global Compact og vil fremadrettet udbrede kendskabet til organisationens indsats i en globaliseret verden. I Egerbyg arbejder vi med Global Compacts 10 principper ud fra en vision om, at:

”Fremtidens byggeri er bæredygtigt og arbejder for uddannelse og inklusion af alle mennesker.”

God fornøjelse med læsningen
Jørgen Damkiær & Anders Pedersen

Uddannelse leder vejen til et godt job og en sund virksomhed



Vi har gennem årene konstateret, at god uddannelse er afgørende for at blive en dygtig tømrer. Derfor arbejder vi målrettet på, at vores lærlinge og svende får de bedst mulige vilkår for at dygtiggøre sig, træffe selvstændige beslutninger og stille kritiske spørgsmål til vores fag og hverdag. Vi arbejder ikke kun med egne medarbejdere og deres uddannelse, men ønsker at bidrage til hele branchen. At have dygtige tømrere er ikke nok for fremtidens byggesektor. Virksomhederne skal også drives af veluddannede ledere, som forstår at drive forretning og udvikle byggebranchen. Vi har konstateret, at der er behov for at styrke selvstændige tømrere i virksomhedsledelse, og derfor har vi grundlagt Egerbyg Academy. På Egerbyg Academy uddanner vi vores medarbejdere i at drive egen virksomhed, så de bliver rustet til at starte op som selvstændige tømrere i fremtiden. Samtlige medarbejdere deltager på Egerbyg Academy, som i år har det resulteret i, at endnu en medarbejder vil starte egen virksomhed. Vores medarbejdere udtrykker stor interesse for den nye viden, de får. De fremhæver, at undervisningen giver dem brugbare kompetencer, styrker deres position på arbejdsmarkedet og giver dem flere fremtidsmuligheder. I løbet af 2019 vil vi på baggrund af vores erfaringer løbende videreudvikle uddannelsen.

Foruden at uddanne egne medarbejdere hjælper Egerbyg også sine mange nye samarbejdspartnere med at drive deres virksomheder bedre. Vi hjælper dem med at styrke deres forretning og tage samfundsansvar, der gavner både deres virksomhed og omverden. Vi arbejder fortsat på bedst muligt at styrke vores samarbejdspartnere. Et mål for 2019 er at udvikle dette forretningsområde.

Vi kan med glæde konstatere, at både kendskabet til Egerbyg's samfundsansvar og CSR-arbejde generelt set stadig bliver mere udbredt i Danmark og udland. Dette styrker troen på, at vores indsats er med til at drive en positiv samfundsudvikling, såvel nationalt som globalt.

Denne rapport er struktureret ud fra FN Global Compact's 10 principper og falder i fire hovedafsnit, som beskriver vores CSR-arbejde for 2018 på følgende områder:

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

Menneskerettigheder



Socialt ansvar ligger dybt i ledelsen og medarbejderne

Gennem årene har vi udviklet os til en socialt ansvarlig virksomhed. Igen i år har vi haft særdeles gode oplevelser med at ansætte medarbejdere med sociale og/eller fysiske udfordringer. I vores administrationsteam har vi haft en medarbejder med fysiske udfordringer ansat som praktikant i et halvt år. I løbet af perioden blev vi bekræftet i, hvordan dét at være del af arbejdsmarkedet bidrager til glæde og en stabil hverdag og dermed har afgørende betydning for den enkelte. Vi er også blevet bekræftet i, at vi som virksomhed har mulighed for at gøre en betydelig forskel for udsatte personer.

I praktikperioden udførte vores praktikant centrale administrative opgaver, lærte at tage selvstændige beslutninger og byde ind med sin viden og kompetencer. Mens vi fik løst opgaver, fik vores praktikant fornyet indsigt i, hvor meget han reelt var – og er – i stand til at bidrage med. Med hjælp fra en servicehund bevilget af kommunen fungerede praktikanten bedre og bedre i forløbet og blev en vital del af afdelingen.

I vores afdeling i Jyllinge har vi også ansat en fysisk udfordret medarbejder. Denne medarbejder har både løftet opgaver og udviklet sig ved at få tildelt ansvar og indgå i et fællesskab. Vi ønsker fortsat at gå i front blandt virksomheder, der prioriterer at hjælpe dem på kanten af arbejdsmarkedet og fortsætter vores arbejde med social inklusion i året, der følger.

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.

Vi uddanner fremtidens medarbejdere

På uddannelsesområdet er vi hos Egerbyg meget optaget af at uddanne fremtidens tømrere og sikre en høj faglighed og kvalitet i dansk håndværk. Derfor er det vigtigt, at de unges uddannelsesforløb ikke vanskeliggøres af manglende praktikstillinger. 2018 har været et godt år for vores arbejdsstyrke og vi har igen i år haft en tilgang af lærlinge, særligt voksenlærlinge, som vi oplever en stigende søgning fra. Voksenlærlinge fungerer godt hos os. De er målrettede og vælger os til, fordi de finder et værdifællesskab med Egerbyg og de principper, vi arbejder ud fra. Vores Egerbyg Academy har tydeligvis styrket vores brand og omdømme, hvilket har betydet, at vi generelt har fået lettere ved at tiltrække både lærlinge og medarbejdere.

Faktaboks

Vidste du, at virksomheder kan sætte tal på deres samfundsansvar med værktøjet Den Sociale Beregner?

Beregneren kan være med til at anskueliggøre den samfundsøkonomiske gevinst ved en virksomheds sociale ansvar. Den Sociale Beregner estimerer den minimumsgevinst, som en virksomhed bidrager til samfundet med ved at ansætte personer fra kanten af arbejdsmarkedet. Beregneren bygger på to simple parametre:

- De besparede offentlige ydelsesudgifter til forsørgelse
- De øgede skatteindtægter

Der tages altså ikke hensyn til afledte effekter såsom besparede aktiverings- og sundhedsudgifter, lavere kriminalitet, lavere udgifter til boligstøtte m.v. Der er nu lanceret en online udgave af Den Sociale Beregner, som du kan læse om på: www.densocialeberegner.dk

Kilde: VFSA, Virksomhedsforum for Socialt Ansvar

Menneskerettigheder

Vi har for andet år i træk overgået vores målsætning for forholdstallet mellem lærlinge og svende. I år har vi arbejdet med en målsætning om et antal af lærlinge i forhold til svende, der lød på 1:2. I en stor del af 2018 har forholdet været helt oppe på 1:1. Årsagen er, at vi har forbedret planlægningen med erhvervsskolerne, så vi løbende har lærlinge i praktik, mens andre er på skole. Derudover har vi altid lærlinge på fjerde år. Fjerdeårslærlingene er blevet så dygtige, at de fungerer som sparringspartnere for svendene, hvilket har givet mulighed for at ansætte endnu flere lærlinge i Egerbyg. Endelig hjælper vi vores samarbejdspartnere med at uddanne lærlinge.

Da erhvervsskolerne har svært ved at rekruttere lærlinge, kan vi ikke forvente at holde denne kadence. Derfor er målet for forholdstallet i 2018/19 sat til 1:2.

I år har vi også valgt at ansætte to yderligere studentermedhjælpere, som sammen med vores gamle studentermedhjælper udgør en fuldtidsstilling inden for kommunikation. Vi ønsker at give kommunikationsstuderende mulighed for at arbejde praktisk med deres fag og dygtiggøre sig i vores branche. Sammen med en nyansat bogholdererelev indgår de i teamet på kontoret i Hvidovre.

Ansættelserne af udsatte borgere, voksenlærlinge, lærlinge, elever og studerende understøtter vores fokus på at tage socialt ansvar gennem uddannelse. Vi ønsker at være en ledestjerne for virksomheder og vise andre fordelene ved at ansætte og uddanne fremtidens medarbejdere med forskellige baggrunde og behov. Vi oplever dagligt, hvordan samspillet mellem de ressourcer stærke og dem, som har brug for støtte, skaber balance, tolerance, forståelse og respekt i hele vores Egerbyg-team. Det virker for os, og vi har en klart defineret strategi i forhold til at guide vores samarbejdspartnere ind på samme spor i 2019.

Faktaboks

Vidste du, at det er blevet nemmere at ansætte en voksenlærling?

I år gennemfører alle kommuner et forsøg med en forenklet voksenlærlingeordning. Som led i forsøget vil virksomheder, der ansætter ufaglærte ledige med mere end 2 måneders forudgående ledighed og ledige med en forældet uddannelse – og faglærte ledige med mindst 6 måneders forudgående ledighed – få et tilskud på 40 kr. i timen i hele uddannelsesperioden. For at få tilskud skal uddannelsesaftalen indgås med en voksenlærling, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.

Kilde: Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

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 står højt på dagsordenen

Vores medarbejders trivsel hører til vores højest prioriterede indsatser. Derfor har vi også i 2018 koncentreret os om at skabe optimale rammer for vores medarbejdere og imødekomme deres trivsel og behov, mens vi samtidig tager hånd om vores forretning. Vi afholder trivselssamtaler med alle vores medarbejdere og bruger samtalerne som fast arbejdsredskab til løbende at finjustere forholdet mellem arbejde og fritid. Vores medarbejdere er i en alder, hvor der ofte sker store omvæltninger, og flere har i år stiftet familie. Flere har ønsket en barselsorlov på 2-3 måneder. Dette har vi bakket fuldt op om ved at planlægge deres fravær uden konsekvens for driften. Det er en glæde for os at bidrage til, at vores medarbejdere får en god start på forælderrollen, og vi har kun fået positive tilkendegivelser fra medarbejderne om muligheden for at tage en lang barselsorlov.

APV hvert år hos Egerbyg

Arbejdspladsvurderingen (APV) er en årligt tilbagevendende aktivitet hos Egerbyg. For at opnå den bedst mulige føling med forholdene i et foranderligt arbejdsmiljø, har vi også i 2018 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 fastlagte personalemøder, 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 de tilgængelige sikkerhedsforanstaltninger.

Vores sikkerhedsrepræsentant har de nødvendige kurser til at have det overordnede ansvar for forebyggelsen af ulykker og arbejdsskader samt sørge for generel sikkerhed og et sundt psykisk arbejdsmiljø.

Klima og miljø



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.

Klimaet, miljøet og byggebranchens indflydelse på ovenstående parametre har også i år haft vores opmærksomhed. 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 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 2018 fortsat været optaget af at begrænse kørslen. Desuden omfatter vores bæredygtige indsats en minimering af spild ved indkøb og mere miljørigtige metoder ved nedrivning og bortskaffelse af affald.

Ingen unødige kørsel i arbejdstiden

Vi har i de senere år styrket vores samarbejde med trælast-handlere om straksleveringer af materialer til vores byggepladser. Derfor kører vores egne medarbejdere kun sjældent efter materialer i løbet af dagen. Vi udleder derfor mindre CO₂ i år end tidligere og anvender generelt set mindre brændstof. Derudover kan vores medarbejdere koncentrere sig om at udføre deres arbejde hos kunden uden afbrydelser. Dette

reducerer ikke blot arbejdstiden og udgifterne for kunden, men medvirker også til mere fokuseret arbejde, samtidig med at vi tager hensyn til miljøet.

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 uden for byggepladsen. Herfra bliver det hentet af vores samarbejdspartnere og bortskaffet. I de tilfælde, hvor der er brug for en container, står der fortsat én uden for vores kontorfaciliteter, så medarbejdere kan læsse containeraffald af, når de kommer forbi.

I forbindelse med vores affaldshåndtering har vi i 2018 sat øget fokus på at optimere indkøb af materialer og returnere alt, vi ikke anvender. Sorteringen har resulteret i en øget bevidsthed blandt medarbejderne om, hvordan de med større præcision i opmålingerne undgår at købe for store mængder. Vi har indført kvartalsmøder, hvor alle indkøbsaftaler revurderes. Dette har reduceret spild og overindkøb yderligere. Alle disse tiltag har medført økonomiske besparelser og en optimering af vores indkøbsprocesser og varelager. Kørslen forbundet med indkøb er mindsket med 20.000 kr. i år.

Målet for 2019 er større genanvendelse af affald

Vi har fortsat arbejdet på et projekt, vi påbegyndte i 2016, der omfatter mere systematisk indsamling af funktionelle effekter og restaffald, såsom hårde hvidevarer og byggematerialer, mhp. genanvendelse. Det er vores mål for 2019 at udvikle dette initiativ yderligere og at genanvendelse på sigt skal indgå som en større del af vores CSR-arbejde.

Antikorrupsion



Egerbyg arbejder udelukkende med byggesager i Danmark, hvor udbredelsen af korrupsion er minimal. Egerbyg tager skarp afstand fra korrupsion 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 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 samarbejdsvilkår. 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 nuværende eller potentielle kunder og leverandører.

Global Compact princip 10

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

