

Hvordan kan ESG fremme virksomhedens arbejdsmiljøindsats – og omvendt?

Lab 23

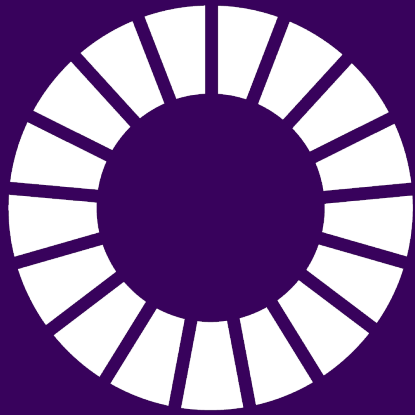
Fredag den 13. oktober 2023

Erik Vestergård, DI



Dansk Industri

FRA VERDENSMÅL TIL ESG



THE GLOBAL GOALS
For Sustainable Development



E

Minimere virksomhedens påvirkning på klima og miljø

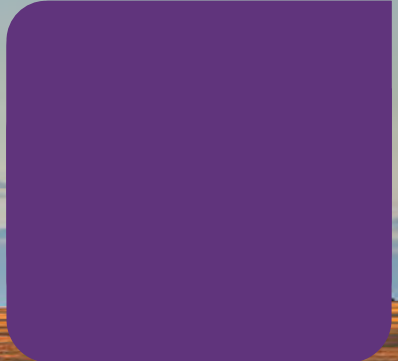
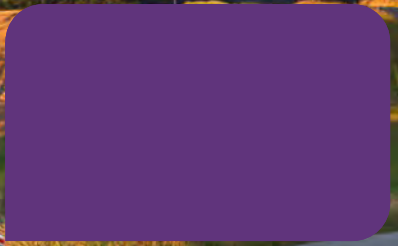
S

Virksomhedens bidrag til et mere retfærdigt og fair samfund

G

Etik, ledelse, beslutningsprocesser og rapportering

Dine personlige læringsmål?



Muligheder og forventninger til fokus på S'et

KUNDEKRAV



KONKURRENCE-
DYGTIGHED



STÆRKT BRAND &
FORRETNING



LEVERANDØRKRAV



ANSVARLIG EJER
OG BESTYRELSE



LOVGIVNING
OG INTERNATIONALE
STANDARDE



DIALOG MED
MEDARBEJDERE OG
LOKALSAMFUND



KRAV FRA INVESTOR
OG/ELLER BANK



RAPPORTERING

FORRETNINGSUDVIKLING



Dansk Industri

De nye krav til bæredygtighedsrapportering

Det største paradigmeskift i rapporteringen...

Ikrafttræden

2024

Børsnoterede >500 ansatte
Andre PIE selskaber

Finansielle sektor og visse statslige
selskaber

2025

Alle selskaber >250 ansatte

Både børsnoterede og unoterede, dvs.
Regnskabsklasse C-stor

Rapporteringskrav

Rapportering skal indgå
direkte i årsrapporten

Skal omfatte hele
værdikæden

Rapportering skal
omfattes af
lovpligtigt review

Ansvar forankret i
bestyrelsen /
revisionsudvalg

Hovedemner

Strategi
forretnings
model

Ledelse,
organisation

Påvirkning
risiko
muligheder

Politikker
ressourcer
aktiviteter
mål

De omfattede områder

Climate

Pollution

Water / Marine

Bio-diversity and
ecosystems

Ressourceuse
and circular
economy

Own workforce

Workers in the
value chain

Affected
communities

Consumers and
end-users

Business Conduct

Egne medarbejdere

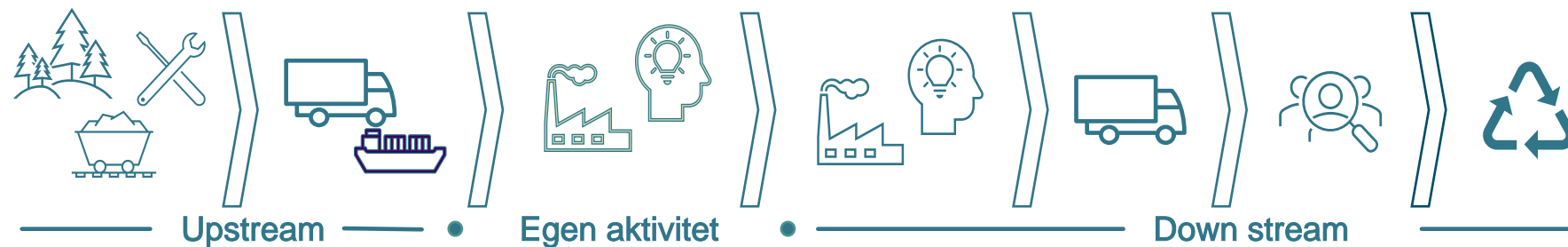
Kræver oplysninger om flere nye forhold

- Karakteristika; diversitet
- Arbejdsforhold, arbejdstid
- Lige løn/rettigheder
- Inklusion, herunder af medarbejdere med handicap
- Foreningsfrihed
- Overenskomster
- Arbejdsmiljø (health & safety)
- Tvangsarbejde, børnearbejde og menneskerettigheder

Oplysningskrav om Health & Safety

- %-andel af medarbejdere, der er dækket af H&S-systemer
- Krævede og frivillige standarder der anvendes
- Antal arbejdsulykker
 - Dødsulykker; skal også omfatte underleverandører på virksomhedens område)
 - Ulykker
 - Erhvervssygdomme
 - Tabte arbejdsdage

Hvad er væsentligt og vigtigt?



Vurder påvirkninger, risici og muligheder

Væsentlighed

Ønske om en kædereaktion



Større virksomheder forventer...

...at få brug for mere proaktivitet fra deres underleverandører ift. fremtidig bæredygtighedsrapportering

...at skulle til og fravælge underleverandører, der ikke kan levere tilfredsstillende dokumentation

...at belønne initiativ

Hvor vil I være?

Intern rapportering

Fast/egendefineret rapport

Aktiv brugifht. kunder m.fl.

Vurdering af relevante områder

Vi tør sige "Det svarer vi ikke på"

Ekstern rapportering/kommunikation

Kun besvarelse af spørgeskemaer

Passiv/reaktiv besvarelser/dialog

Vi følger bare med efterspørgslen

Vi svarer på alt

4 gode råd til at komme i gang

- 1 Forstå hvad jeres kunder/ brugere har brug for, og hvad I kan gøre - tal med dem!
- 2 Find ud af, hvad der er væsentligt for jeres egen forretning/ organisation - både positive og negative påvirkninger
- 3 Tænk over, hvad I kan få brug for fra jeres leverandører eller samarbejdspartnere
- 4 Øv jer og følg op på det, I lærer!!!



CG JENSEN 

Hvordan kan ESG fremme arbejdsmiljøindsatsen og omvendt?

Hvordan rammer CSRD -5813 virksomheder i DK?

Corporate Sustainability Reporting Directive

- Som en del af "Green Deal" har EU kommissionen besluttet at øge kravene til rapportering om virksomhedernes bæredygtighed.
- CSRD består af 85 rapporteringskrav og over 1000 datapunkter! - rapporteringsomfang skal væsentlighedsvurderes.
- Direktivet om virksomheders bæredygtighedsrapportering (CSRD), EU Taksonomien og EU's regulativ om bæredygtig finansiering (SFDR) udgør en integreret del af handlingsplanen.
- Skaber sammenlignelige, pålidelige og klare oplysninger til investorer, kunder, medarbejdere og samfund.
- CSRD erstatter NFRD (Non-Financial Reporting Directive) og udvider til at omfatte flere virksomheder, inklusive små og mellemstore virksomheder.
- Implementerer europæiske bæredygtighedsrapporteringsstandarder (ESRS) for standardiseret rapportering.
- Foreslået i 2021 og implementeres fra 2024/25

CSRD medfører nye krav til ikke finansiell rapportering

1

Tredjeparts revision

CSRD kræver revision (sikkerhed) af rapporteret bæredygtighedsinformation

2

Integreret rapportering

Virksomheder skal samle finansielle og ikke-finansielle data i én konsolideret ledelsesberetning.

3

Digital tagging

Virksomheder skal digitalt 'tagge' oplysninger i et maskinlæsbart "XHTML"-format.

4

Standardiseret rapportering

Virksomheder skal rapportere som angivet og defineret i European Sustainability Reporting Standards (ESRS).

5

Dobbelt væsentlighed

Rapporteringen er baseret på princippet om dobbelt væsentlighed.

Konkret bæredygtighedsrapportering

E S G



Environment – Social - Governance



	Enhed	2022	2021
Klima & Miljø			
Scope 1 (direkte CO₂ udledning)¹			
Firmabiler	Ton	1.168,5	1.174,7
Off Road maskiner (gravemaskiner, røndegravere, mm.)	Ton	1.475,1	1.743,6
Scope 1 i alt		2.643,6	2.918,4
Scope 2 (inddirekte CO₂ udledning)¹			
Elforbrug (kontorer) ²	Ton	41,3	41,4
Elforbrug (byggepladser) ²	Ton	287,2	259,7
Fjernvarme (kontorer) ²	Ton	10,1	14,7
Scope 2 i alt		298,4	315,8
Scope 3 Eksterne leverandører og underentreprenører	ton CO ₂ eq	56.624,02	51.750,53
Vandforbrug 2022³			
Fabriksparken 37 (Hovedkontor)	M ³	342,0	353
Fabriksparken 6 (Betonrenovering)	M ³	222,5	165
Gl. Silkeborgvej, Harlev	M ³	226	186
Odense ex. Taulov fra 1/9	M ³	27,3	34
Vandforbrug i alt		817,8	738,0
Socialt ansvar			
Medarbejdere	Gns.	646	586
Medarbejderfastholdelse (funktionæransatte uden praktikanter)	Pct.	89,2	89,0
Kønsdiversitet	Pct.	10,0	10,0
Kønsdiversitet for øvrige ledelseslag	Pct.	13,3	13,3
Lærlinge ⁴	Pct.	12,8	15,8
Praktikanter ⁵	Pct.	9,9	8,2
Sygefravær funktionærer ⁶	Pct.	3,25	2,56
Sygefravær timelønnede ⁶	Pct.	7,30	5,96
Ledelse			
Bestyrelsens kønsdiversitet	Pct.	0	0

Konkret bæredygtighedsrapportering - CSRD

E S G



Environment – Social - Governance



E S R S



European Sustainability Reporting Standards



E1



E2



E3



E4



E5

EU-standarder for bæredygtighedsrapportering-CSR

E

S

G

Tværgående standarder	Miljømæssige standarder	Sociale standarder	Governance standarder
ESRS 1 Generelle krav	ESRS E1 Klimaforandring	ESRS S1 Egen arbejdskraft	ESRS G1 Forretningsadfærd
ESRS 2 Generelle oplysninger	ESRS E2 Forurening	ESRS S2 Arbejdskraft i værdikæden	
	ESRS E3 Vand- og havressourcer	ESRS S3 Berørte samfund	
	ESRS E4 Biodiversitet og økosystemer	ESRS S4 Forbrugere og slutbrugere	
	ESRS E5 Ressourceforbrug og cirkulær økonomi		

ESRS-S(ocial) – rapporteringskrav Politikker

S1
ESRS S1
Egen arbejdskraft

ESRS S1	S1-1 — Politikker vedrørende egen arbejdsstyrke	s. 170 - 172, s. 184 - 186,
	S1-2 — Processer for samarbejde med egne arbejdstagere og arbejdstagerrepræsentanter om virkninger	s. 172, 186 - 187,
	S1-3 — Processer til afhjælpning af negative virkninger og kanaler, hvor egne arbejdstagere kan give udtryk for bekymring	s. 173, s. 187 - 188,
	S1-4 — Etablering af foranstaltninger vedrørende væsentlige virkninger på egen arbejdsstyrke og tilgange til at afbøde væsentlige risici og forfølge væsentlige muligheder i forbindelse med egen arbejdsstyrke og effektiviteten af disse foranstaltninger	s. 173 - 174, s.188 - 190

S2
ESRS S2
Arbejdskraft i værdikæden

ESRS S2	S2-1 — Politikker vedrørende arbejdstagere i værdikæden	s. 210 - 211, s. 216 - 217,
	S2-2 — Processer for samarbejde med arbejdstagere i værdikæden om virkninger	s. 211 - 212, s. 217 - 218,
	S2-3 — Processer til afhjælpning af negative virkninger og kanaler, hvor egne arbejdstagere kan give udtryk for bekymring	s. 212, s. 218 - 219,
	S2-4 — Etablering af foranstaltninger vedrørende væsentlige virkninger på arbejdstagere i værdikæden og tilgange til at styre væsentlige risici og forfølge væsentlige muligheder i forbindelse med arbejdstagere i værdikæden og effektiviteten af disse foranstaltninger	s. 212 - 214, s. 219 - 221,

S3
ESRS S3
Berørte samfund

ESRS S3	S3-1 — Politikker vedrørende berørte samfund	s. 225 - 226, s. 231 - 232,
	S3-2 — Processer for samarbejde med berørte samfund om virkninger	s. 226 - 227, s. 232,
	S3-3 — Processer til afhjælpning af negative virkninger og kanaler, hvor berørte samfund kan give udtryk for bekymring	s. 227 - 228, s. 232 - 233,
	S3-4 — Etablering af foranstaltninger vedrørende væsentlige virkninger på berørte samfund og tilgange til at styre væsentlige risici og forfølge væsentlige muligheder i forbindelse med berørte samfund og effektiviteten af disse foranstaltninger	s. 228 - 229, s. 233 - 236,

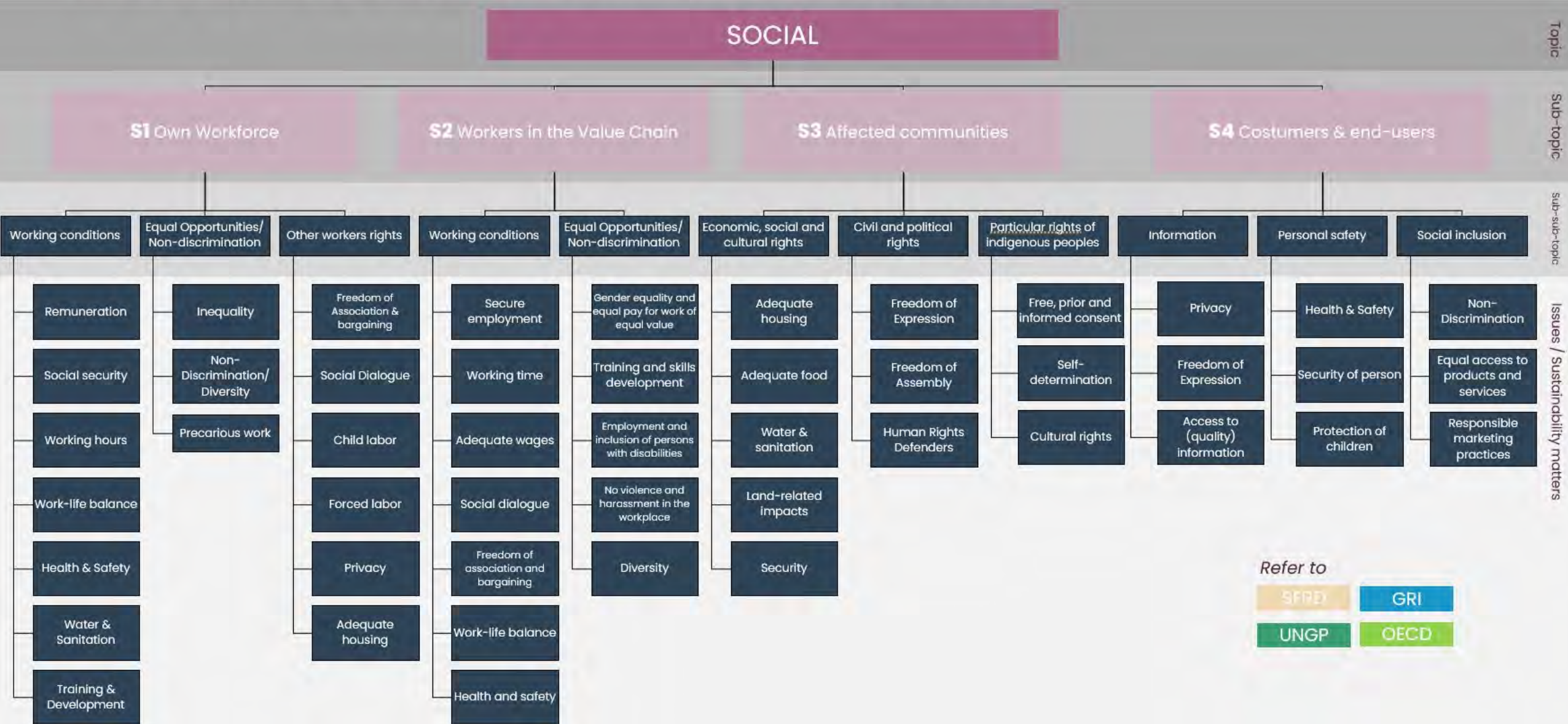
S4
ESRS S4
Forbrugere og slutbrugere

ESRS S4	S4-1 — Politikker vedrørende forbrugere og slutbrugere	s. 240 - 241, s. 246 - 247,
	S4-2 — Processer for dialog med forbrugere og slutbrugere om virkninger	s. 241 - 242, s. 247,
	S4-3 — Processer til afhjælpning af negative virkninger og kanaler, hvor forbrugere og slutbrugere kan give udtryk for bekymring	s. 242 - 243, s. 247 - 248,
	S4-4 — Etablering af foranstaltninger vedrørende væsentlige virkninger på forbrugere og slutbrugere og tilgange til at håndtere væsentlige risici og forfølge væsentlige muligheder i forbindelse med forbrugere og slutbrugere samt effektiviteten af disse foranstaltninger	s. 243 - 244, s. 248 - 250,

ESRS-S(ocial) – rapporteringskrav Mål

<p>S1</p> <p>ESRS S1 Egen arbejdskraft</p>	ESRS S1	S1-5 — Mål vedrørende håndtering af væsentlige negative virkninger, fremme af positive virkninger og håndtering af væsentlige risici og muligheder	s. 175, s. 190 - 191.	
		S1-6 — Karakteristika for virksomhedens ansatte	s. 175 - 176, s. 191 - 193.	
		S1-7 — Karakteristika for ikkeansatte arbejdstagere i virksomhedens egen arbejdsstyrke	s. 176 - 177, s. 193 - 194.	
		S1-8 — Kollektive overenskomstforhandlinger og social dialog	s. 177, s. 194 - 195.	
		S1-9 — Mangfoldighedsparametre	s. 177, s. 195.	
		S1-10 — Tilstrækkelige lønninger	s. 177 - 178, s. 195 - 196.	
		S1-11 — Social beskyttelse	s. 178, s. 196.	
		S1-12 — Personer med handicap	s. 178 - 179, s. 196	
		S1-13 — Parametre for uddannelse og kompetenceudvikling	s. 179, s. 196 - 197.	
		S1-14 — Sundheds- og sikkerhedsparametre	s. 179 - 180, s. 197 - 199.	
<p>S2</p> <p>ESRS S2 Arbejdskraft i værdikæden</p>		S1-15 — Parametre for balancen mellem arbejdsliv og privatliv	s. 180, s. 199.	
		S1-16 — Kompensationsparametre (lønforskel og samlet kompensation)	s. 180 - 181, s. 199 - 200.	
		S1-17 — Hændelser, klager og alvorlige virkninger på menneskerettighederne	s. 181 - 182, s. 200 - 201.	
	ESRS S2	S2-5 — Mål vedrørende håndtering af væsentlige negative virkninger, fremme af positive virkninger og håndtering af væsentlige risici og muligheder	s. 214, s. 221 - 222.	
	<p>S3</p> <p>ESRS S3 Berørte samfund</p>	ESRS S3	S3-5 — Mål vedrørende håndtering af væsentlige negative virkninger, fremme af positive virkninger og håndtering af væsentlige risici og muligheder	s. 229 - 230, s. 236 - 237.
		ESRS S4	S4-5 — Mål vedrørende håndtering af væsentlige negative virkninger, fremme af positive virkninger og håndtering af væsentlige risici og muligheder	s. 244 - 245, s. 250 - 251.
	<p>S4</p> <p>ESRS S4 Forbrugere og slutbrugere</p>			

ESRS S1-4 Structure of the social pillars



ESRS-Social 1

S1
ESRS S1
Egen arbejdskraft

S2
ESRS S2
Arbejdskraft i værdikæden

S3
ESRS S3
Berørte samfund

S4
ESRS S4
Forbrugere og slutbrugere



Klassiske CG Jensen arbejdsmiljøindsatser

Sikkerhedsudstyr og -protokoller: S1+S2

Sørg for tilstrækkelig tilgængelighed og brug af personligt beskyttelsesudstyr (PPE) som hjelme, sikkerhedsbriller, høreværn, og sikkerhedssko.

Etabler klare sikkerhedsprotokoller for brug af maskiner og udstyr samt håndtering af farlige materialer.

Regelmæssige Sikkerhedstræninger: S1+S2

Afhold regelmæssige sikkerhedstræninger og workshops for at sikre, at alle medarbejdere er opdaterede med de nyeste sikkerhedsstandarder og -praksis.

Håndtering af Støj og Vibrationsniveauer: S1+S2

Monitorer og kontrollerer støj- og vibrationsniveauer på arbejdspladsen for at forhindre høreskader og muskuloskeletale lidelser.

Forbedring af Luftkvalitet: S1+S2+S3

Sørg for ordentlig ventilation og støvkontrol på arbejdspladser, især i indendørs eller begrænsede områder.

Regelmæssige Sundhedstjek: S1+S2

Tilbyd regelmæssige sundhedstjek og høreprøver for at identificere eventuelle arbejdsrelaterede sundhedsproblemer tidligt.

Sikkerhedsinspektioner og Audits: S1+S2

Udfør regelmæssige sikkerhedsinspektioner og audits for at identificere potentielle risici og overholde lovgivningsmæssige krav.

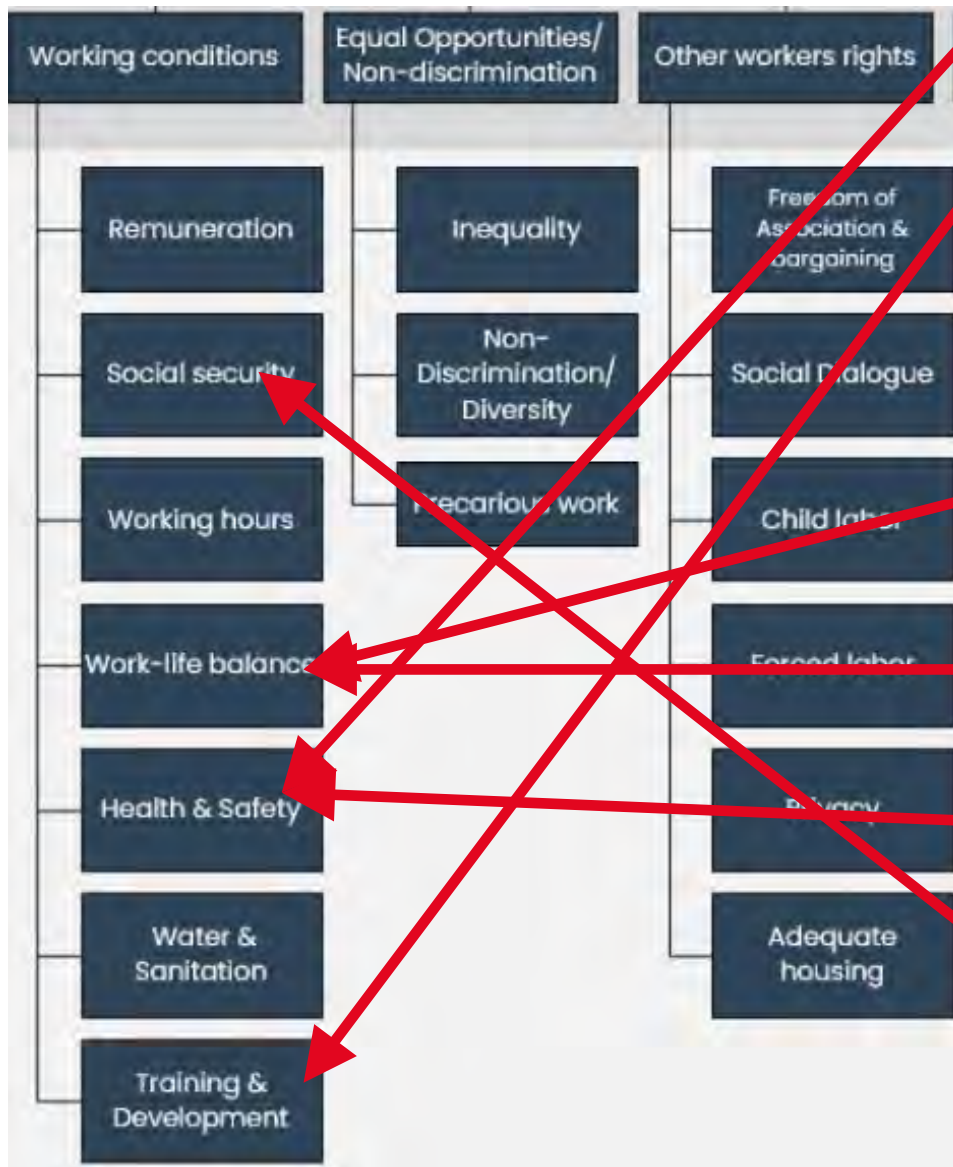
ESRS-Social 1

S1
ESRS S1
Egen arbejdskraft

S2
ESRS S2
Arbejdskraft i værdikæden

S3
ESRS S3
Berørte samfund

S4
ESRS S4
Forbrugere og slutbrugere



Klassiske CG Jensen arbejdsmiljøindsatser

Ergonomiske Arbejdsstationer: S1+S2

Design arbejdsstationer ergonomisk for at forhindre muskuloskeletale problemer og forbedre medarbejdernes komfort.

Incidentrapporteringsystem: S1+S2

Etabler et lettilgængeligt og anonymt incidentrapporteringsystem, så medarbejdere nemt kan rapportere

Sikkerhedsudvalg: S1+S2+S3

Opret et sikkerhedsudvalg for at diskutere og adressere arbejdsmiljøspørgsmål.

Mentale Sundhedsressourcer: S1+S2

Tilbyd ressourcer og support til mental sundhed, som adgang til rådgivning og stresshåndteringsprogrammer.

Bevægelse og Fysisk Aktivitet: S1+S2

Opfordre til regelmæssige pauser og fysisk aktivitet, for eksempel ved at tilvejebringe et motionsrum eller organisere holdøvelser

arbejdsmiljøet med et mål omfokus på 0 ulykker. : S1+S2

Vores vision er, at alle ulykker som udgangspunkt er forebyggelige –

"arbejdsmiljø og de interne processer. S1+S2

En anden gevinst ved at tildele en række ansatte denne opgave er, at det kan virke motiverende og udviklende for vores unge talenter at være med til dette vigtige stykke"

ESRS-Social 3

S1
ESRS S1
Egen arbejdskraft

S2
ESRS S2
Arbejdskraft i værdikæden

S3
ESRS S3
Berørte samfund

S4
ESRS S4
Forbrugere og slutbrugere



Klassiske CG Jensen arbejdsmiljøindsatser

Forbedring af Luftkvalitet: S1+S2+S3

Sørg for ordentlig ventilation og støvkontrol på arbejdspladser, især i indendørs eller begrænsede områder.

Sikkerhedsudvalg: S1+S2+S3

Opret et sikkerhedsudvalg med repræsentanter fra forskellige afdelinger og niveauer inden for virksomheden for at diskutere og adressere arbejdsmiljøspørgsmål.

arbejdsmiljø og vi tager ansvar: S3

for byggeriets fremtid ved at fremme diversiteten på vores byggepladser og uddanne næste generation."

"arbejdsmiljø S3

Sygefravær, Diversitet, Lærlinge, praktikanter og unge talenter, Efteruddannelse

ESRS-Social 4

S1

ESRS S1
Egen arbejdskraft

S2

ESRS S2
Arbejdskraft i værdi-
kæden

S3

ESRS S3
Berørte samfund

S4

ESRS S4
Forbrugere og
slutbrugere



CSRD/ESRS VERSUS EU taksonomien

EU TAKSONOMIEN

CSRD

Corporate Sustainability Reporting Directive

FORMÅL	Definerer, hvad der kan betragtes som <u>en miljømæssigt bæredygtig økonomisk aktivitet</u> i EU. Taksonomi er grundlaget for fremtidige EU-standarder og etiketter for grønne finansielle produkter og grønne obligationsstandarder.	Forbedre <u>virksomhedernes rapportering om deres bæredygtighedspræstationer</u> . Dette inkluderer virksomhedernes indvirkning på miljøet og samfundet samt hvordan de håndterer bæredygtighedsrelaterede risici og muligheder.
FOKUS	Specifikt fokuseret på at <u>fremme bæredygtige investeringer</u> ved at give investorer klarhed over, hvilke økonomiske aktiviteter der kan betragtes som bæredygtige.	Omfattende og <u>dækker alle aspekter af virksomhedernes bæredygtighedspræstation</u> , herunder sociale og medarbejderrelaterede forhold, respekt for menneskerettigheder, anti-korruption og anti-bestikkelse.
RAPPORTERING	Vi er forpligtet til at <u>rapportere vores alignment med EU's Taksonomi</u> . Det kræver transparens omkring, hvordan vores aktiviteter og projekter opfylder bæredygtighedskriterierne	

Samlet set er både EU-taksonomien og CSRD vigtige værktøjer til at fremme bæredygtighed og ansvarlighed blandt virksomheder.

Mens taksonomien hjælper investorer med at navigere i bæredygtige investeringsmuligheder, hjælper CSRD med at sikre, at virksomheder rapporterer nøjagtigt og transparent om deres bæredygtighedspræstationer

Taksonomien - Sociale minimumsgarantier

Overordnet	Forklaring	Dokumentation	Hensigtserklæring? (x)	Er screeningskriteriet opfyldt og fuldt dokumenteret?
Sociale minimumsgarantier				
1.1 Sociale minimumsgarantier	Overholdelse af OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder, FN's vejledende principper for virksomhed og menneskerettigheder, ILO om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen og den internationale menneskerettigheds erklæring i forbindelse med erhvervs- eller ejerskabet af bygningen.	1.3 Håndtering af risici 1.4 Effektivitet af Due Diligence processer 1.5 Kommunikation af Due Diligence processer 1.6 Klagemekanisme		

1.1 Due Diligence politik		Dokumentation	CG Jensen tekst	Kommentarer
Forpligtet sig til at respektere menneskerettigheder og forankre denne forpligtelse i alle sine aktiviteter og forretningsrelationer (UNGP's 16 & OECD RBC DD Guide step 1)				
Metode og vejledning (taksonomiportalen)	Virksomheden skal forpligte sig til at respektere internationalt anerkendte menneskerettigheder og forpligtelsen skal indeholde en reference til den internationale menneskerettighedsdeklaration samt ILO's deklaration om grundlæggende arbejdstagerrettigheder. Due Diligence politikken i virksomheden skal: - tydeliggøre virksomhedens forventninger ift. menneskerettigheder for medarbejdere og samarbejdspartnere - tydeliggøre, at virksomheden forpligter sig til at arbejde for at undgå potentiel negativ indvirkning og stoppe og afhjælpe aktuel negativ indvirkning - afspejle de væsentligste risici virksomheden har identificeret (i step 1.2 Risikoanalyse) for negativ indvirkning - være integreret i virksomhedens politikker og processer og den skal være offentlig tilgængelig. Forpligtelsen skal være godkendt af virksomhedens øverste ledelse. - Figur 11 illustrerer emner, der kan/skal implementeres politikker for som en del af virksomhedens forpligtelse til at respektere menneskerettighedskonventionerne.			
UNGP 16	I princip 16 omhandler dette politik forpligtelsen i virksomheden. Virksomheder bør have lavet politik erklæringer som de er forpligtede til at opfylde: a. Det skal være godkendt fra det øverste lag i virksomheden b. Skal være udarbejdet af en som har ekspertise c. Der skal fastlægges menneskerettigheds forventninger til personale og forretningsrelationer d. Det skal være offentligt tilgængeligt så det kan kommunikeres ud til personale og forretningsrelationer e. Og skal afspejles i operationelle politikker og procedurer, som er nødvendige for at få integreret i virksomheden.			
1	Overordnet beskrivelse af Due Diligence politik med baggrund i de 6 steps	OBLIGATORISK		
2.	Adfærdskodeks (Code of Conduct), der specifik referer til Internationalt anerkendte menneskerettigheder og ILO's kernekonventioner	OBLIGATORISK	Vi bygger på ordenlighed, vi bygger på næste generation, lærlinge og praktikanter, særlig indsats for kønsdiversitet,	Diversitet er bygget på køn, hvad med andre diversitets faktorer?
		Adfærdskodeks: de forventede standarder for etisk adfærd og opførsel hos medarbejdere og ledelse i CG Jensen. De fælles normer og værdier, virksomhedens ansatte skal følge i deres daglige arbejde. Her kan det fx. være inklusion, arbejdsmiljø et sikkert og sundt arbejdsmiljø m.m. I forhold til ILO's 8 kernekonventioner som der skal refereres til her: 1. Forhindring af tvangsarbejde, 2. Beskæftigelsespolitik (der fremmer fuld og produktiv beskæftigelse og arbejdsløshedsbekæmpelse) , 29. Tvungen arbejdsforpligtelse 87. Foreningsfrihed og beskyttelse af retten til at organisere sig, 98. Anvendelse af principperne om organisationsfrihed og retten til kollektiv forhandling, 100. Ligeløn for mænd og kvinder , 105. Afkaffelse af tvungen arbejde, 111. Diskrimination på grund af race, køn, religion, politisk overbevisning og andre beskyttede kriterier.		

Due diligence processen-Sociale minimumsgarantier

Formålet med de Sociale Minimumsgarantier i EU Taksonomireguleringen er:

at sikre, at aktiviteter ikke får mærkatet bæredygtigt, hvis de har en negativ indvirkning på:

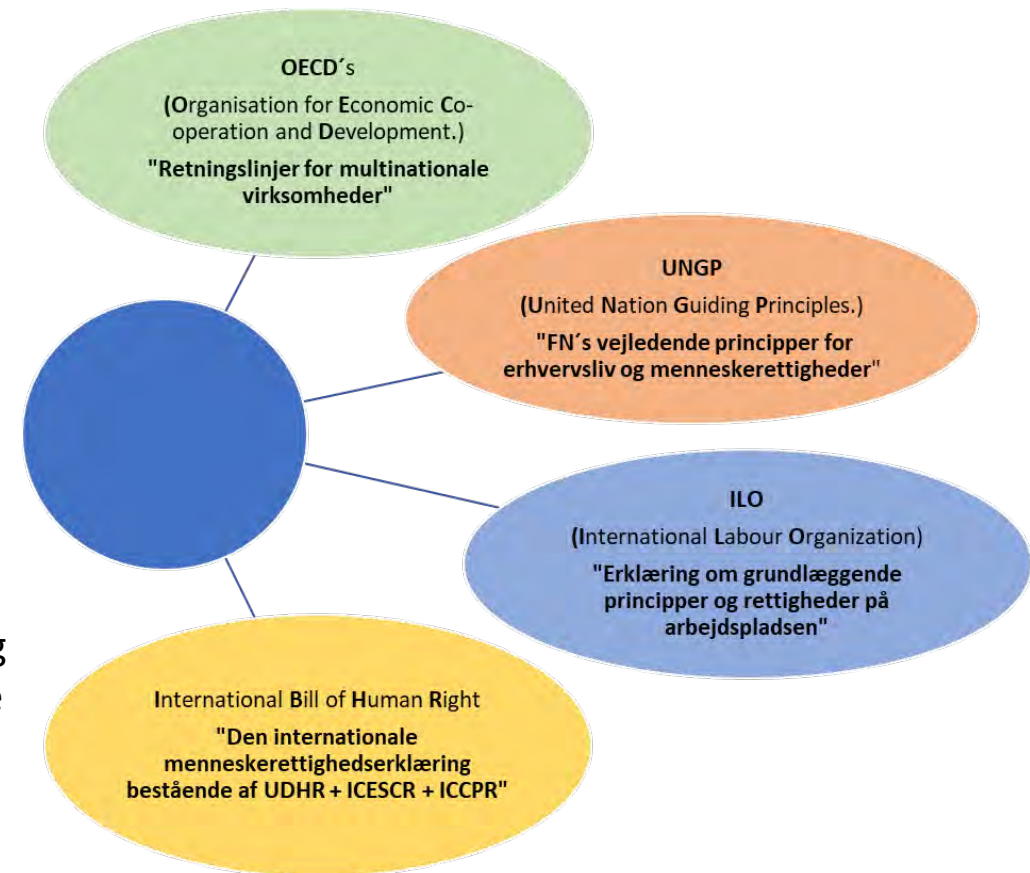
- menneskerettigheder inklusiv
- arbejdstagerrettigheder,
- korrupte praksisser i virksomheden, eller er
- forbundet med overtrædelser af skattelovgivning eller
- konkurrenceforvridende praksisser.

Artikel 18 i Taksonomireguleringen beskriver at:

Sociale minimumsgarantier er:

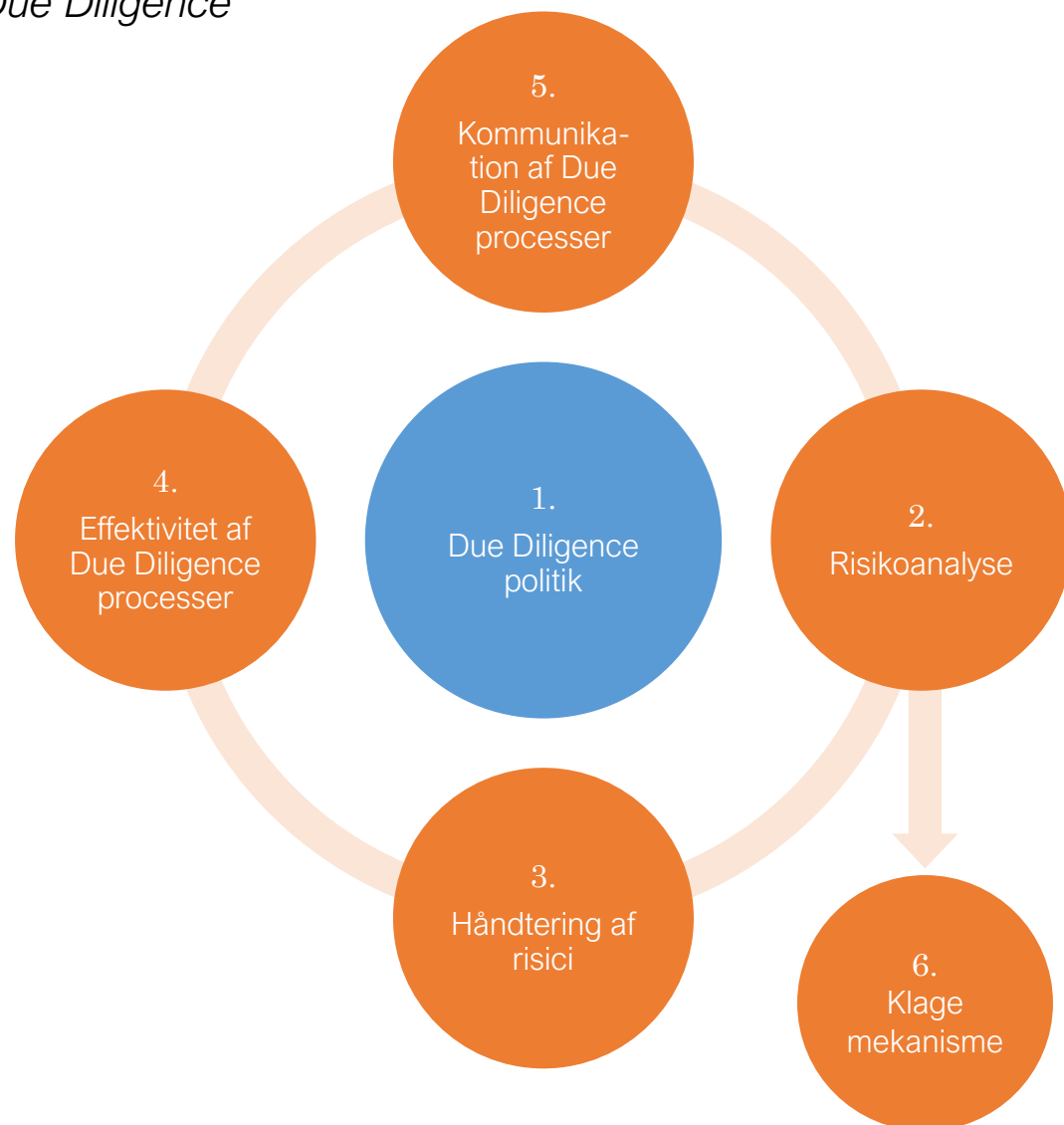
”procedurer implementeret af en virksomhed, der udfører en økonomisk aktivitet for at sikre tilpasningen til OECD’s retningslinjer for multinationale selskaber (OECD RBD DD Guide) og FN’s vejledende principper for erhvervsliv og menneskerettigheder (UNGP), herunder principperne og rettighederne i de otte grundlæggende konventioner, der er identificeret i erklæringen af ILO om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen og den internationale menneskerettighedserklæring.

Due Diligence indebærer, for at man som virksomhed kan demonstrere, at man kender og respekterer menneskerettighederne.



Sociale minimumsstandarder-de seks steps

Due Diligence



1. Forpligtigelse til at respektere menneskerettigheder og forankre denne forpligtelse i alle aktiviteter og forretningsrelationer.
2. Løbende identificere og vurdere aktuelle og potentielle negative indvirkninger, samt inkludere potentielt berørte interessenter i den forbindelse, i virksomhedens værdikæde.
3. Systematisk undgå samt håndtere menneskerettighedsrisici og negativ indvirkning i virksomhedens værdikæde.
4. Løbende måle på effektiviteten af Due Diligence arbejdet.
5. Kommunikere eksternt om hvordan menneskerettighedsindvirkning håndteres.
6. Stille en klagemekanisme til rådighed for interessenter, samt tilbyde oprejsning og afhjælpning hvis der forårsages eller bidrages til en aktuell negativ indvirkning på menneskerettighederne.

We Grow People™

The logo for Give Steel is displayed on the side of a large, modern building. The logo consists of a red outline of a house with a gabled roof, followed by the words "Give Steel" in a bold, white, sans-serif font. The building's facade is made of dark, textured panels with a repeating pattern of small, light-colored dots.

Give Steel

**Sådan fremmer ESG
arbejdsmiljøindsatsen i Give Steel, internt og eksternt**

Vores purpose:
**At gøre en forskel
i menneskers liv**



Hurtige Facts om Give Steel A/S

- Stålkonstruktioner til det Nordeuropæiske marked.
- +600 medarbejdere
- 3 lande, 4 lokationer
29.500 m² produktion i Brande
- Omsætning: 1.1 mia. i 2022
- Kapacitet: 44.000 tons/ året.
- Over 1000 leverandører i supply chain
- Strategi: Mega structures!

Kæphest



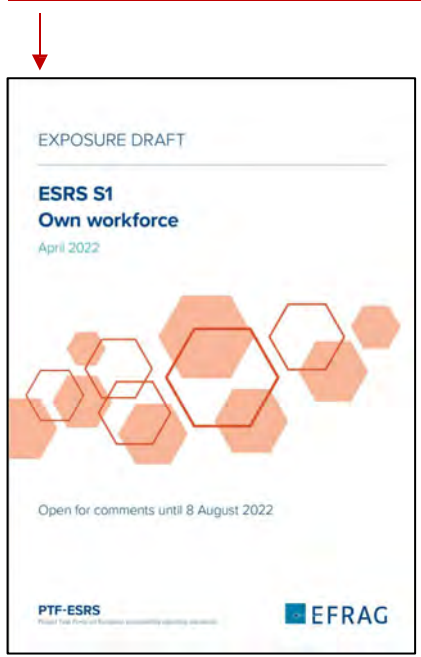
Gør EU rapporteringskrav til bæredygtig forretningsudvikling

Impact, Risk, opportunity analyse (IRO) er et glimrende
ESG værktøj til at forbedre arbejdsmiljøet ..

CSRD, Sustainability Reporting, ESRS S1 standard for own workforce

CSRD
Corporate sustainability reporting Directive

...omfatter bæredygtighedsstrategi, påvirkning, risiko og muligheder, samt standarder for henholdsvis miljø, sociale forhold og ledelse (ESG).



→ *Det analytiske spor*

Impact-Risk-Opportunity analyse (IRO) for egen arbejdsstyrke

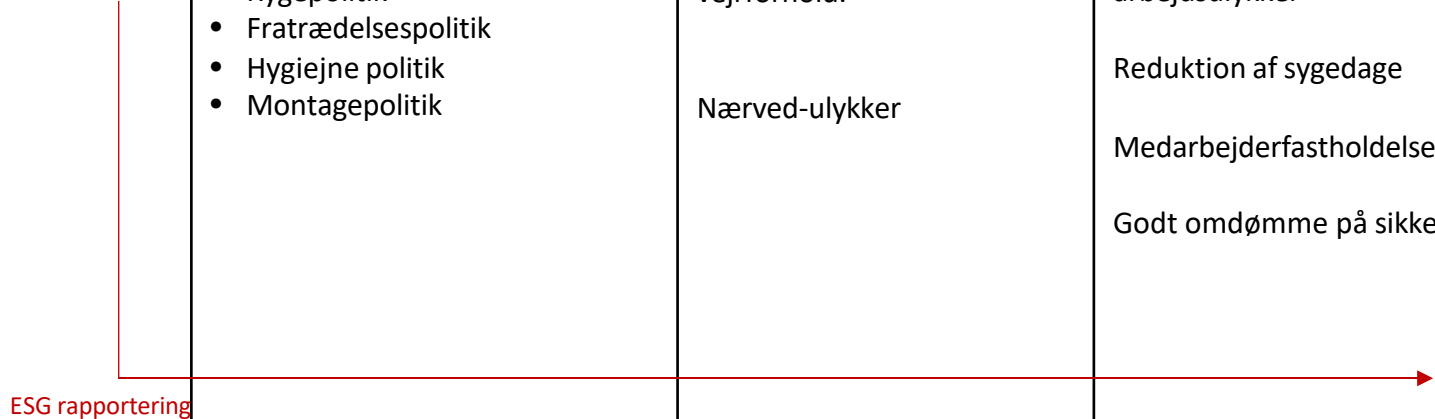
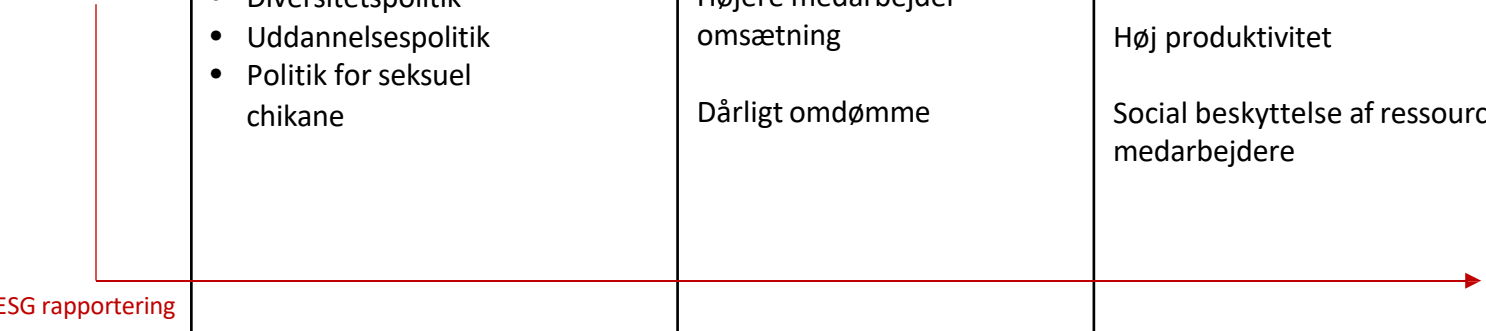
Bæredygtig
forretningsudvikling

→ *Det operationelle spor*

Politikker (Dokumentation) → Implementering

- Højere effektivitet
- Mere Sikkert arbejdsmiljø
- Medarbejderfastholdelse
- Lavere projekt cost
- Stærkere leverandørsamarbejde
- Styring af social risiko i værdikæden = compliance til store bygherrer og entreprenører = finansiell værdiskabelse

Risk opportunity - arbejdsmiljø, egen arbejdsstyrke

Rapporteringskrav	Politik med Relevans for arbejdsmiljø	Risiko	Fordele	Muligheder
Sikkerhed 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbejdsmiljøpolitik • Kemi politik • Alkohol- og rusmiddel politik • Rygepolitik • Fratrædelsespolitik • Hygiejne politik • Montagepolitik 	<p>Arbejdsulykker under produktion og montage, herunder ved ekstreme vejrforhold.</p> <p>Nærvæd-ulykker</p>	<p>Adfærdsstyring: Stærkere sikkerhedskultur/ Lukke sikkerhedshuller = færre arbejdsulykker</p> <p>Reduktion af sygedage</p> <p>Medarbejderfastholdelse</p> <p>Godt omdømme på sikkerhed</p>	<p>Forbedrede montage metoder</p> <p>Kompetenceudvikling af egne medarbejdere</p> <p>Dokumentere skarp sikkerhedsprofil ved tilbud på store ordre</p> <p>Med større ordrer, åbnes nye forretningssegmenter = finansiel værdiskabelse</p>
Trivsel 	<ul style="list-style-type: none"> • Stresspolitik • Sygdom og fraværspolitik • Diversitetspolitik • Uddannelsespolitik • Politik for seksuel chikane 	<p>Dårlig trivsel = Mistet produktivitet</p> <p>Højere medarbejder omsætning</p> <p>Dårligt omdømme</p>	<p>Medarbejder tilfredshed = Medarbejderfastholdelse/ nemmere rekruttering</p> <p>Høj produktivitet</p> <p>Social beskyttelse af resourcesvage medarbejdere</p>	<p>Øge effektivitet</p> <p>Medarbejder uddannelse og udvikling</p> <p>Sænke projekt cost = finansiel værdiskabelse</p> <p>Hæve social bundlinje</p>

Kædeansvar
jf. CSRD direktivet

Risk opportunity - Arbejdsmiljø i værdikæden

Rapporteringskrav	Politik med Relevans for arbejdsmiljø	Risiko	Fordele	Muligheder
Sikkerhed hos leverandører - fx indlejede montører	<ul style="list-style-type: none"> Sikkerhedspolitik Arbejdsmiljøpolitik Alkohol- og rusmiddel politik Rygepolitik 	Arbejdsulykker hos leverandør Næved ulykker-leverandør og egen arbejdsstyrke Påvirkning af egen sikkerhed	Tættere leverandørsamarbejde Adfærdsstyring: så leverandøradfærd matcher Give Steel sikkerhedsniveau og standarder Intern læring & Fællesskab på byggepladsen = Stærkere sikkerhedskultur og samarbejde på tværs af firmaer i sjakket Kædeansvar: Lukke sikkerhedshuller = færre arbejdsulykker Reduktion af leverandørs sygedage= hurtigere montage	Dokumentation og leverandørstyring via Supplier Code of conduct Skarp sikkerhedsprofil ved store ordre ↓ Større ordrer = mere vækst Nye og bedre løsninger og sikkerhedsregler Medarbejdertiltrækning Effektivt arbejde Større sikkerhed
Arbejdsforhold Supplier CoC: "No employees must be forced to work under unworkable or unsafe conditions such as extreme heat or other extreme weather situations, lack of safety or similar conditions."	Løn- og Ansættelsespolitik Adfærds-koder: "De ansættelsesvilkår, herunder løn og arbejdstider, som tilbydes vores medarbejdere, skal mindst opfylde minimumskravene i den nationale lovgivning og overenskomster."	Social dumping Overholdelse af menneskerettigheder	Ligeløn Gode arbejdsforhold uden negativ impact	Beredskabsplaner ved ekstreme vejrforhold Få de bedste medarbejdere Recycle i stedet for deponere jernstøv. *

Bæredygtig forretningsudvikling

Sikkerhedseksempler fra hverdagen

Forbedret arbejdsmiljø, med aftryk til ESG rapportering,
- til fremme for virksomhedens bæredygtige udvikling



Risiko: støvforurening ved håndtering

Mulighed: recycling i stedet for deponi

Forbedring af arbejdsmiljø hos ekstern skrotpartner:

Støv forurening mindskes i håndtering af Jernstøv, som nu presses i klumper til iblanding med stålspåner for at undgå deponi og støv-forurening ved håndtering.



Risiko: kraftig vind under montage
Mulighed: forbedret montage metode

Montage kryds af rør er blevet fast standard – således styrker vi sikkerheden under ekstreme vejrforhold under bygningens opførelse.

Mere uddannelse – bedre sikkerhed

Sikkerhed – en "Substance of concern".

I vores væsentlighedsvurdering er et sikkert arbejdsmiljø afgørende for vores produktion. Derfor kategoriserer vi sikkerhed under EU's ESRS-direktiv som "substance of concern".

Der er i 2022 igangsat en række initiativer, der skal forbedre arbejdsmiljøet og øge sikkerheden på arbejdspladsen – såvel i produktionen som på byggepladser. Tiltagene falder indenfor 2 kategorier:

- Digitaliseret kommunikation
- Uddannelse

Digitaliserede processer via appen WORXS forbedrer vores kommunikation på byggepladser, så arbejds gange effektiviseres og alle kan agere hurtigere og mere sikkerhedsmæssigt korrekt. Også i produktionen er implementeringen af WORXS begyndt. Med digitaliseret overblik styrkes vores observationer, så vi kan undgå ulykker og nærvæd ulykker. Også rundering, APV og håndtering af kemi er områder, der håndteres i WORXS. En af fordelene ved brug af en app er, at alt kommunikation digitaliseres og ligger som dokumentation in real time.

Mega structures kan give kuldegysninger

For en sikkerhedsmand kan håndtering af det stigende antal mega structures give kuldegysninger, fordi emnerne er så store og der er så mange af dem. Derfor er uddannelse, især i krankørsel, samløft, løfteplaner og anhugning særlige fokuspunkter i sikkerhedsafdelingen, efterhånden som der er kommet flere mega structures til.

I alt 45 medarbejdere blev i 2022 sendt på kursus med henblik på at øge den daglige sikkerhed. 35 fik krankursus og 10 mand fik truckkursus.

Endelig har arbejdet med de store mega structures også betydet obligatoriske sikkerhedsuddannelser i et digitalt multimedieunivers, der kan tilpasses den enkelte byggeplads. Sikkerhedsuddannelse til specifikke byggepladser vil også fylde i 2023.



“Digitalisering sikrer at håndtering af mega structures ikke giver kuldegysninger”

Bjarne Larsen, Sikkerhed og vedligehold

- 45 fik uddannelse i krankørsel, med samløft, løfteplaner og anhugning som særlige fokuspunkter. 10 fik truckkursus
- Digitaliseret arbejdsproces via appen WORXS flytter sikkerheds kommunikation over i real time = hurtig reaktionsevne, rundering, APV, håndtering af kemi mv.
- Byggepladsens eget digitale medieunivers, der sikrer specialdesignet uddannelse af personale i de særlige forhold på den enkelte byggeplads.

Risiko: Flere løft, højere risiko for arbejdsulykker

Mulighed: medarbejderudvikling/ fastholdelse, optimeret kommunikation, flere store byggeprojekter grundet skærpet sikkerhedsniveau

Rapporter på det I allerede gør - og lad rapporteringen give nye ideer

Working conditions

Disclosure Requirement S1-9 – Training and Skills Development indicators

55. **The undertaking shall disclose the extent to which training, and development is provided to its own workforce.**
56. The principle to be followed under this Disclosure Requirement is to provide an understanding of the training and skills development-related activities that have been offered to own workers, within the context of continuous professional growth, to upgrade own workers' skills and facilitate continued employability.
57. The disclosures detailed below shall be provided for employees and non-employees separately. For employees, the information shall be disaggregated at the level of granularity required by datapoints described below for (a) - (c) and, for non-employees, no further disaggregation shall be required. The information to be disclosed shall include:
 - (a) the percentage of own workers that participated in regular performance and career development reviews for each employee category;
 - (b) the average number of training hours per person in own workforce by employee category and gender; and
 - (c) average expenses on training per full-time equivalent (FTE) for the reporting year. In addition, the undertaking shall reconcile the total expenses included in the numerator of this ratio with the most representative amount recorded in the financial statements.

