



CSR-politik



KONCERNPOLITIK

OM CSR-POLITIKKEN

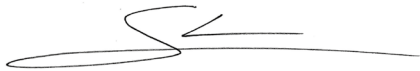
CSR er en forkortelse for virksomhedens sociale ansvarlighed [Corporate Social Responsibility]. Det er nødvendigt at have en CSR-politik, som sikrer, at IBF-koncernen lever op til de nationale love og internationale konventioner, som vi er underlagt indenfor menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljøområdet og god forretningsskik.¹

CSR-politikken kan betragtes som en paraply, der er spændt ud over koncernens selskaber og fastlægger retningslinjerne for god forretningsskik og adfærd på et højere plan. Vi har også en række individuelle personalepolitikker i IBF-koncernen, som går mere i dybden med de enkelte emner. I personalepolitikkerne kan medarbejderne søge konkrete retningslinjer for de enkelte emner.

CSR-politikken giver vores ledere og medarbejdere en overordnet fælles ramme, de kan basere beslutninger, handlinger og dispositioner på, så de handler i overensstemmelse med de principper, der fremgår af politikken.

Alle medarbejdere er forpligtet til at sætte sig ind i og forholde sig til CSR-politikken og de værdier, som den er baseret på. Vi skal hver især bestræbe os på at overholde retningslinjerne i CSR-politikken og hjælpe hinanden med at gøre det samme.

01.07.2024.



CEO, Stefan Smidt Clausen

Anvendelse og håndhævelse

Ledelsen og alle medarbejdere i IBF-koncernen, herunder datterselskaber og afhængige selskaber, forventes at overholde CSR-politikken. Manglende overholdelse af CSR-politikken kan medføre disciplinære tiltag.

Hvis du har spørgsmål til efterlevelsen af CSR-politikken, eller hvis du befinder dig i en situation, hvor der kan være tvivl om overholdelsen af den, bedes du rådføre dig med din nærmeste leder, din HR-ansvarlige eller ESG-afdelingen.

¹ Kort forklaring på relevante konventioner, vi er underlagt, findes i Bilag 1 på sidste side i CSR-politikken.

LOVGIVNING OG INTERNATIONALE KONVENTIONER

Den grundlæggende præmis for CSR-politikken er, at vi overholder al national og international lovgivning, samt de internationale konventioner og traktater, som alle lande og virksomheder er underlagt. Vi overholder de regulativer og standarder, vi er underlagt, samt eventuelle frivillige initiativer vi tilslutter os.

Vores medarbejdere kan rapportere om mistænkelig adfærd på en sikker og anonym måde gennem vores etablerede whistleblowerordning, som er tilgængelig på dette link: indberet.nu.

Grundlæggende værdier

I IBF-koncernen er vi professionelle, forretningsorienterede, kvalitetsbevidste, og vi agerer med faglig stolthed. Vi overholder aftaler, handler loyalt og tilstræber altid en åben og ærlig kommunikation med en professionel omgangstone, hvor vores kunders og samarbejdspartneres mål og krav er i centrum.

Vi bidrager konstruktivt, kreativt og innovativt til udvikling af nye, bedre og mere bæredygtige løsninger for fremtiden og vores samfund.

MENNESKERETTIGHEDER

Vi respekterer og støtter internationale menneskerettigheder; de civile, politiske, økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder.

Vi arbejder for ligestilling mellem køn og respekt for diversitet, ligesom vi bestræber os på, at alle medarbejdere behandles fair og lige. Diskrimination eller forskelsbehandling på grund af køn, nationalitet, etnicitet, religion, politisk anskuelse, alder, handicap, seksuel orientering, medlemskab af fagforening mm. tolereres ikke.

Vores medarbejdere er frie til at forsamle sig for at diskutere arbejdsrelaterede spørgsmål. Vi respekterer retten til at organisere sig, retten til fagforeningsfrihed og kollektive forhandlinger. Vi følger forskellige kollektive overenskomster og sikrer som minimum, at disse overholdes.

Medarbejdere, der ikke er ansat under kollektiv overenskomst, betales en fair og rimelig løn i overensstemmelse med lovpligtige minimumsstandarder eller branchestandarder på området. Vi tilstræber at overholde reglerne om ligeløn for lige arbejde, og at udenlandske medarbejdere ansættes på samme vilkår som danske.

Vi værner om retten til privatlivets fred, og vi behandler information, der vedrører eller tilhører vores kunder, medarbejdere og samarbejdspartnere, med størst mulig fortrolighed. Vi beskytter personoplysninger og andre fortrolige oplysninger af enhver art.

Forbud mod tvangsarbejde og børnearbejde

Enhver form for korporlig afstraffelse, mental og fysisk tvang og udnyttelse, samt chikane er forbudt. Det er forbudt at anvende eller drage fordel af nogen form for tvangsarbejde eller ufrivilligt arbejde. Alle medarbejdere skal kunne færdes frit under deres ansættelse, og det er ikke tilladt at tilbageholde rejsedokumentation, identitetspapirer eller andre vigtige personlige dokumenter.

Vi tolererer ikke børnearbejde. Lovgivning for mindstealder skal altid overholdes. I Danmark må børn mellem 13 og 15 år ansættes til lette arbejdsopgaver to timer om dagen på skoledage og syv timer på fridage (max 12 timer ugentligt). Unge mellem 15 og 18 år må arbejde to

timer på skoledage og otte timer på fridage [max 12 timer ugentligt]. Ungarbejdere under 18 år må ikke udføre natarbejde eller farligt arbejde.

Medarbejder- og arbejdsforhold

Vi sikrer medarbejderne gode ansættelsesforhold med frihed under ansvar og plads til fleksibilitet. Vi lægger vægt på, at der skal være en god balance mellem arbejde og fritid, og vi forpligter os til at tilbyde et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle medarbejdere.

Alle medarbejdere har ret til regelmæssige pauser og ordentlig restitution. Som udgangspunkt er den ugentlige arbejdstid i Danmark 37 timer. Overarbejde skal begrænses og altid overholde national lovgivning om arbejdstid og hviletid. I tilfælde af overarbejde må den normale ugentlige arbejdstid ikke overstige 48 timer i gennemsnit over en periode på 4 måneder. Hviletidsreglen om mindst 11 timers sammenhængende hvile indenfor 24 timer skal altid overholdes. Inden for hver periode på 7 døgn skal den ansatte have et fridøgn.

Udenlandske medarbejdere, som vi tilbyder indkvartering, har ret til anstændige boligforhold som lever op til grundlæggende standarder for sikkerhed, hygiejne og privatliv; herunder adgang til toiletter, bade, køkkenfaciliteter og privat soverum.

Vi forsyner vores medarbejdere med nødvendige og lovpligtige værnemidler, som vi forventer, at de bruger. Vi uddanner vores medarbejdere i bl.a. sikkerhedsforhold og arbejder målrettet for en reduktion af arbejdsulykker og arbejdsrelaterede sygdomme.

Vi fokuserer løbende på at bidrage til vores medarbejders færdigheder og kompetenceudvikling gennem efteruddannelse og træning.

Mangfoldighed og respekt

Vi ønsker en mangfoldig arbejdsplads og arbejder for at sikre en mere ligelig fordeling mellem mænd og kvinder i ledende stillinger. Vi vil sikre, at vores medarbejdere kan udnytte deres kompetencer bedst muligt uanset køn, nationalitet, etnicitet, religion, politisk anskuelse, alder, handicap, seksuel orientering, medlemskab af fagforening mm. Ansættelsesrelaterede beslutninger skal derfor altid baseres på faglige og relevante kriterier.

Vi tillader ikke direkte eller indirekte mobning, diskrimination, chikane eller intimidering, og vi behandler hinanden med respekt. Vi anerkender hinandens forskelligheder, styrker og kvalifikationer og taler ordentligt til og om hinanden.

MILJØ OG KLIMA

Vi overholder miljølovgivning og de bestemmelser, der er relevante for vores forretning og aktiviteter.

Vi er bevidste om det samfundsansvar, der påhviler os, fordi vi fremstiller et produkt, der traditionelt set har en stor CO₂-udledning. Gennem ambitiøse mål om CO₂-reduktioner ønsker vi at bidrage til betonbranchens målsætning om at reducere CO₂-udledningen med 70% inden udgangen af 2030. Vi arbejder kontinuerligt på at udvikle nye produkter, nye materialer og nye recepter, som hjælper os med at nå det mål.

Vi arbejder samtidig målrettet på at nedbringe miljøpåvirkningen fra vores aktiviteter på andre måder, bl.a. ved at arbejde med at forbedre vores energipræstation gennem energispareprojekter, optimeret energiidnyttelse og investeringer i fornybar energi.

Vi har fokus på at mindske spild bl.a. gennem genanvendelse af overskudsproduktion og brugte betonprodukter. Cirkulær økonomi er et stort fokusområde, fordi genanvendelse af materialer både bidrager til, at vi når vores CO₂-reduktionsmål og mindsker anvendelsen af knappe ressourcer.

Vi bestræber os på at kunne dokumentere miljøpåvirkningerne fra vores produkter gennem udarbejdelse af EPD'er. Det tager tid at udarbejde EPD'er på vores omfattende produktprogram. I de tilfælde, hvor vi endnu ikke har udarbejdet EPD på et produkt, bestræber vi os på at hjælpe kunderne med at skaffe de relevante informationer på anden vis.

GOD FORRETNINGSSKIK

Vi ønsker at bidrage til en fair, demokratisk og konkurrencebaseret samfundsudvikling, og vi konkurrerer og driver forretning i markedet på fair og lige vilkår.

Vi er fast besluttet på at opretholde høje standarder for integritet og arbejdetik blandt vores medarbejdere på tværs af alle forretningsområder.

Vi har nul tolerance for korruption, og bestikkelse kan ikke gradbøjes. Vi vil i alle forhold forebygge og bekæmpe korruption og bestikkelse, og vi vil bekæmpe ulovligheder og uregelmæssigheder i og i relation til vores virksomhed, herunder brud på denne CSR-politik.

Vi giver vores medarbejdere mulighed for anonymt at indberette mistanke eller viden om ulovligheder og uregelmæssigheder via en whistleblowerordning. Indberetninger kan foretages her: indberet.nu

Gennem leverandørstyring og Code of Conduct pålægger vi vores leverandører at overholde samme krav, som vi selv skal leve op til i denne CSR-politik. Vores Leverandør Code of Conduct inkluderer bl.a. krav om menneskerettigheder, arbejdsforhold, miljøforhold, CO₂-reduktioner, samt antikorruption.

Ansvar for CSR-politikken

Direktionen i IBF har det overordnede ansvar for CSR-politikken. Det strategiske arbejde med CSR-politikken drives i praksis af ESG-afdelingen i samarbejde med ledelsen og relevante afdelinger og medarbejdere i koncernen. Konkrete initiativer drives lokalt på de enkelte produktionssteder og afdelinger.

ESG-afdelingen reviderer årligt CSR-politikken for at sikre, at den lever op til gældende lovgivning og den aktuelle virkelighed, som IBF-koncernen befinder sig i. Den reviderede CSR-politik godkendes af CEO.

Øvrige forhold som omhandler vores samfundsansvar fremlægges i vores årlige ESG-rapport, som er tilgængelig på hjemmesiden ibf.dk.

BILAG 1

CSR-politikken bygger på internationale konventioner, som alle virksomheder er underlagt.

MENNESKERETTIGHEDSKONVENTIONEN

Menneskerettighedskonventionen International Bill of Human Rights blev vedtaget af FN i 1948. Konventionen består af fem traktater, hvis formål er at fremme de grundlæggende friheder og beskytte de grundlæggende menneskerettigheder. Alle virksomheder er underlagt konventionen, der bl.a. omhandler retten til selvbestemmelse, arbejde, social sikkerhed, uddannelse, sundhed, fair rettergang, fagforeningsfrihed, privatliv, tanke- og talefrihed, lighed mm. Den omhandler også retten til ikke at blive diskrimineret, tvunget, tortureret, frihedsberøvet mm.

RIO-DEKLARATIONEN FOR MILJØ OG UDVIKLING

Rio-deklarationen blev vedtaget af FN i 1992 og er underskrevet af mere end 170 lande. Rio-deklarationen består af 27 principper, der skal sikre en bæredygtig udvikling ved at beskrive, hvilke negative påvirkninger på miljøet, der skal håndteres. Det drejer sig om brug af knappe ressourcer, emissioner til luft og vand, støj, lugt og støv, potentiel og faktisk jordforurening, affaldshåndtering [farlige stoffer], samt issues i relation til produkter, herunder design, udvikling, pakning, transport, brug, genbrug og affald.

UN GUIDING PRINCIPLES FOR BUSINESS AND HUMAN RIGHTS

UN Guiding Principles blev vedtaget i FN i 2011. Det er et sæt universelle retningslinjer, der skal sikre, at både stater og virksomheder kan tage ansvar for at respektere menneskerettighederne i hele deres værdikæde. UN Guiding Principles kræver, at virksomheder forholder sig til egne risici og arbejder på at minimere disse gennem politikker for området samt due diligence processer. Virksomheden er forpligtet til at sikre oprejsning til berørte parter, samt til at sikre, at deres leverandører i første led gennemfører samme processer. Alle virksomheder er underlagt UN Guiding Principles, og indenfor en kort årrække skal virksomhederne kunne dokumentere deres arbejde med dette i henhold til nye lovkrav fra EU om due diligence [CSDD-direktivet].

OECD GUIDELINES FOR MULTINATIONAL ENTERPRISES

OECD Guidelines blev vedtaget første gang i 1976 og opdateret i 2011. Det er et sæt retningslinjer fra OECD med samme ledelsestilgang som UN Guiding Principles, men her stilles der både krav til menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljøbeskyttelse og antikorrup-tion. Det betyder i praksis, at principperne om risikostyring, forbedringer, oprejsning og due diligence fra UN Guiding Principles breddes ud til også at omfatte arbejdstagerrettigheder, miljøbeskyttelse og antikorrup-tion. Alle virksomheder er underlagt disse retningslinjer.