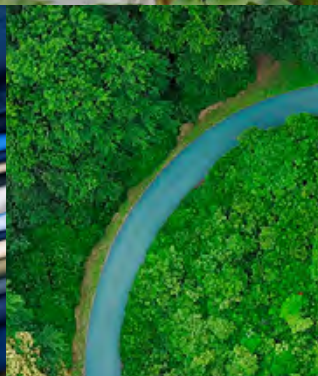




CSR-rapport 2020

ELIS DANMARK

Ansvarlighed i en ekstraordinær tid



“ Vi brugte vores CSR-strategi som rettesnor for vores kriseledelse ”

Forord

Kære læser

2020 er et år, der har overgået de fleste menneskers forestillingsevne. Jeg havde da heller ikke selv forestillet mig, at vi skulle opleve, at vores hotel- og restaurantkunder pludseligt og samtidigt blev lukket ned.

Da Mette Frederiksen lukkede landet ned i marts, var vi ikke et øjeblik i tvivl om, at vores vigtigste agenda var at fastholde vores medarbejdere, der er hjertet i vores forretning. Det var samtidig det socialt ansvarlige valg, da mange af vores vaskerimedarbejdere kommer fra kanten af arbejdsmarkedet og hos os har fundet fodfæste efter lang tids ledighed. Vi brugte vores CSR-strategi som rettesnor for vores kriseledelse, tog imod lønkomensation og ordningen om arbejdsfordeling og investerede i at opkvalificere ca. 250 medarbejdere på danskkurser. Og i starten af 2021 kunne vi fejre, at vi var nomineret til CSR People Prize for bl.a. vores fastholdelsesindsats under covid-19.

Covid-19 fik også katapulteret os ud på rejsen mod vores ledestjerne om at være en fleksibel arbejdsplads. Hurtigere end vi nogensinde havde forestillet os, fik vi i stor skala afprøvet og opsamlet værdifuld viden om, hvordan vi med hjemmearbejde, forskudte arbejdstider og Teams-møder kan lykkes med både at opretholde produktiviteten og skabe balance i medarbejdernes arbejds- og privatliv. Vores interne InTouch-app var et uvurderligt medie til at sikre samhørighed i et år med distance, da også hjemsendte kollegaer kunne se

hverdagshistorier fra vores afdelinger her. Vi fik understøttet indsatsen med en Leder DNA-uddannelse, som alle vores 130 ledere skal gennemføre, så de står stærkere i en tid, hvor lederrollen er utrolig kompleks, og hvor medarbejdere helt naturligt har større behov for tryk, nærvær og anerkendelse.

Sidste år blev vi nomineret til både Verdensmålsprisen og DI Prisen for vores strukturerede og vedvarende strategiarbejde med fokus på FN's verdensmål. Og vi kunne fejre 10 år med Svanemærket, som kontinuerligt har højnet vores standarder for at miljøoptimere alle led af vores vaskeriservice.

Den 11. januar 2021 skiftede vi navn fra Berendsen til Elis som et naturligt led i, at vi siden 2017 har været en del af franske Elis. Derfor er det vores nye navn, du vil møde her i CSR-rapporten.

Når jeg ser tilbage på 2020, er det jeg husker klare, hvor godt vi kom gennem året ved at stå sammen og tage ansvar for vores kunder og hinanden. Det indtryk håber jeg, at du kan nikkende genkende til efter at have læst rapporten.

God læselyst.

Henrik Luxhøj,
Administrerende direktør

Indhold

6-23 **Introduktion**

24-31 **Ledestjerne 1 – Cirkulære tekstiler**

Tekstilernes startfase

Forlængelse af levetiden

Tekstilernes slutfase

32-41 **Ledestjerne 2 – Fleksibel arbejdsplads**

Diversitet

Balance i hverdagen

Dygtige ledere

42-45 **Ledestjerne 3 – Ansvarlig transport**

Logistikoptimering

Konvertering til grøn bilflåde

Ansvarlig kørsel

46-73 **Ambitioner og resultater**

Indsatsområde 1: Bæredygtige indkøb

Indsatsområde 2: Bæredygtigt arbejdsliv

Indsatsområde 3: Bæredygtig operations

Indsatsområde 4: Bæredygtige services

Fundament: Compliance-aktiviteter

74-75 **Efterskrift**

76-83 **Appendiks**

© Elis Danmark A/S 2021

Produktionsansvarlige: Stine B. Andersen og Louise Elver

Tekst: Elis og Ordspinneriet.dk

Grafisk design og opsætning: Company:k

Foto: Reused Remade, Beirholm, ID®, Miljømærkning Danmark,
NASA Johnson Space Center, Wair, privatfotos og Elis' arkiv

Introduktion

Her får du en kort introduktion til vores virksomhed, CSR-indsats og arbejde med FN's verdensmål – og et indblik i, hvordan covid-19 påvirkede os i 2020.



Om Elis Danmark

Vi er en tekstilservicevirksomhed, der holder landets virksomheder og den offentlige sektors arbejdspladser forsynet med bæredygtige tekstiler og hygiejneløsninger, som hjælper dem med at leve op til de stigende krav indenfor miljø, kvalitet, arbejdsmiljø, CSR og hygiejne.

Vi har produktion på 17 specialvaskerier med i alt 1.325 medarbejdere, som samlet servicerer kunder på 29.858 forskellige p-numre og privat-adresser i hele landet, hvilket gør os til landets største tekstilservicevirksomhed. I 2020 var vores nettoomsætning knap 1,3 milliarder kr., hvoraf vi betalte godt 47 millioner kr. i skat.

Tidligere hed vi Berendsen, men den 11. januar 2021 skiftede vi navn til Elis, da vi siden 2017 har været en del af Elis – den førende europæiske tekstil-, hygiejne- og facility services partner med aktiviteter i 28 forskellige lande.

7 forretningsområder

Vi er en divers forretning med 7 forskellige forretningsområder:

1. Hotel og restaurant
2. Måtter, klude og mopper
3. Hospital og pleje
4. Arbejdstøj
5. Hygiejneservice
6. Renrum
7. Skadedyr

Skadedyr er et nyt forretningsområde, som vi introducerede i Danmark sidste år. Vi anvender en metode, der dræber dyret hurtigt og uden lidelser. Som udgangspunkt bruger vi ikke gift, da gift forurener i flere led i fødekæden. Ved at undlade at benytte gift bidrager vi ikke til den negative spiral af giftudspredelse, der har været kendetegnende ved de sidste mange års rottebekæmpelse.

Organisation

I 2020 justerede vi den vestlige del af vores organisation: Vi samlede vores distribution i Nordjylland i en hub i Aalborg samt vores serviceorganisation i 2 centre i Aarhus og Kolding. Læs mere om vores organisering i appendixet.

En cirkulær forretning

Vores forretningsmodel er cirkulær, da vi udlejer, vasker og distribuerer tekstiler og hygiejneløsninger, som vi løbende kvalitetstjekker, reparerer og cirkulerer blandt mange forskellige brugere, hvilket signifikant forlænger produkternes levetid. Vi stræber efter at gøre vores vaskeprocesser cirkulære ved bl.a. at rense og genbruge det brugte vaskevand i nye vaske samt genindvinde overskudsvarmen fra tørretumblerne til opvarmning af vaskevand.

Bæredygtighed

Vores bæredygtige rejse tog fart i 1990'erne, hvor vi begyndte at måle og reducere vores vand-, energi-, kemi- og gasforbrug. I 00'erne begyndte vi at ansætte flygtninge og tilbyde dem dansk-kurser i vores lavsæsoner for at opkvalificere og fastholde dem. Vores vaskerier har været svanemærkede i 10 år, og vi var en af de 10 første virksomheder i Danmark, der blev CSR-certificeret i 2012. Vi er desuden ISO-certificeret inden for arbejdsmiljø, miljø, kvalitet og hygiejne, og i 2019 blev vi verdensmålscertificeret ved Bureau Veritas som den første virksomhed i verden.

I dag arbejder vi med bæredygtighed ud fra en CSR-strategi, som er funderet på FN's verdensmål.



Vores forretning



Værdi i cirkularitet

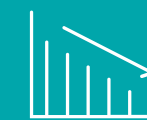
Tekstilindkøb for 136 millioner kr.
Så mange tekstiler indkøbte vi.
Vi vaskede i alt ca. 50 millioner kg tekstiler.



6,7 millioner kørte km
Så langt kørte vi for at levere vores kunders tekstiler. Det svarer til godt 3 millioner kg CO₂e.



Ressourcetung vaskeproces
Til at vaske og tørre tekstiler forbrugte vi - vand: 6,09 l/kg, el: 0,17 kWh/kg, kemi: 14,40 g/kg, gas: 1,04 kWh/kg.



24 % fald i volumen
Vores leverede volumen faldt pga. covid-19 med 24 % i forhold til året før.

Værdi til samfundet

Tekstilmærkninger
Ved udgangen af 2020 var 4,16 % af vores tekstiler certificeret efter en mærkningsordning, der styrker arbejds- og miljøforhold.

29.858 antal kunder
Så mange kunder servicerede vi ved udgangen af 2020 på forskellige p-numre og privatadresser i hele landet.

Mangfoldige medarbejdere
Vi er 1.325 medarbejdere med 46 forskellige nationaliteter og en gns. anciennitet på 10 år.

Omsætning på 1,3 milliarder kr.
Nettoomsætningen var i 2020 på godt 1,3 milliarder kr. hvilket er knap 150 millioner kr. lavere end året før.

3 SUNDHED
OG TRIVSEL7 BÆREDYGTIG
ENERGI8 ANSTÆNDIGE JOBS
OG ØKONOMISK
VÆKST12 ANSVARLIGT
FORBRUG
OG PRODUKTION17 PARTNERSKABER
FOR HANDLING

Forpligtigelse til FN's verdensmål

FN's verdensmål er verdens vigtigste plan. Derfor er vores bæredygtighedsindsats bygget op om verdensmålene, og vi valgte i 2019 at blive verdensmålscertificeret ved Bureau Veritas – som den første virksomhed i verden. Vi har en lang historik med certificeringer og ved, at de hjælper os med at holde fokus og kontinuerligt løfte vores indsats.

Frem for at arbejde med alle 17 verdensmål og 169 delmål har vi valgt at fokusere vores indsats på de delmål, vi har størst mulighed for at påvirke positivt og størst negativ indflydelse på, hvis vi ikke ændrer adfærd. De mål har vi fundet frem til gennem en grundig analyse af hele vores værdikædes potentielle positive og negative påvirkning på verdensmålene – fra råstofudvinding til vores egen kernevirkomhed og den endelige styring af produkter og services til vores kunder.

Analysen viste, at vi har størst påvirkning på 35 delmål. Derfor har vi vævet disse delmål ind i vores CSR-strategi.

Vi har dog størst potentiale for at påvirke delmålene inden for verdensmål 3, 7, 8 og 12, så de er vores hovedfokus. Men bæredygtighed er en fælles rejse, og derfor arbejder vi også strategisk med mål 17: Partnerskaber for handling, for det kræver, at vi arbejder sammen og inddrager interessenter for hele værdikæden for at komme i mål med verdensmålene.

“ Verdensmålene er blevet en naturlig og integreret del af såvel det strategiske som det daglige arbejde hos Elis, og virksomheden har omsat målene til håndgribelige aktiviteter. ”

“I forbindelse med Elis Danmarks opfølgningsaudit af de 17 Verdensmål i september 2020 har vi igen mødt en masse engagerede ledere og medarbejdere, som er motiveret i forhold til at gøre en forskel i arbejdet med verdensmålene.

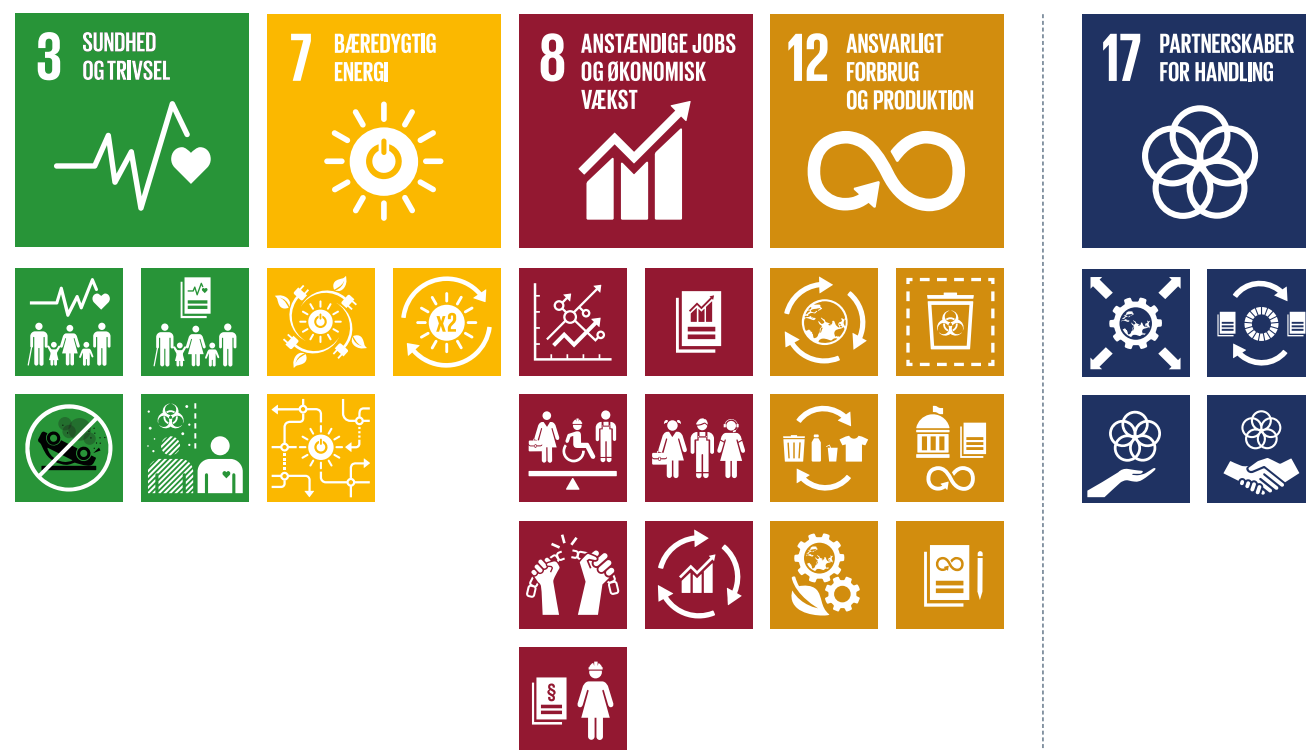
Verdensmålene er blevet en naturlig og integreret del af såvel det strategiske som det daglige arbejde hos Elis, og virksomheden har omsat målene til håndgribelige aktiviteter. Vores målemetoder for arbejdet med verdensmålene blev faktisk udfordret, da Elis scorer meget højt på mange parametre. Engagementet er markant

– fra topledelsen, ud i alle vaskerier og afdelinger og ikke mindst viljen til at vise vejen i forsyningskæderne. Virksomhedens rejse mod reel implementering af verdensmålene ses tydelig. Det er meget velfortjent, at Elis fortsat er certificeret i forhold til verdensmålene”.

Ole Overgaard,
Lead Auditor
Bureau Veritas Certification



Hovedfokus i strategien



Sekundært fokus



CSR-STRATEGI:

Sammen om ren samvittighed



Formål

Vores CSR-strategi for Elis Danmark hedder "Sammen om ren samvittighed". Den sætter retning for vores bæredygtighedsarbejde frem mod 2030, hvor verdensmålene løber til – men den har også ambitiøse 2021-målsætninger, så vi sikrer, at vi er på rette vej.

3 ledestjerner

Vi har en særlig stor mulighed og derfor forpligtigelse til at påvirke 3 områder for en mere bæredygtig udvikling. Disse områder kalder vi vores ledestjerner, og her har vi sat ambitionsniveauet så højt, at vi ikke kun arbejder med 2021-mål, som i resten af strategien, men også med 2030-ambitioner. Vores 3 ledestjerner er: Cirkulære tekstiler, fleksibel arbejdsplads og ansvarlig transport.

4 strategiske indsatsområder

Ledestjerne er en del af 4 strategiske indsatsområder, hvor vi både har fokus indadtil og udadtil og på den måde kommer hele vejen rundt om vores forretning og sikrer, at vi i alle led bidrager til en bæredygtig udvikling. Indadtil har vi fokus på at passe på vores medarbejdere og miljøoptimere vores produktion. Udadtil har vi fokus på at købe ansvarligt ind og udvikle bæredygtige services til vores kunder.

1 stærkt fundament

Indsatsområderne hviler på et stærkt fundament, som vi har bygget op siden 1990'erne. Eksempelvis vasker vi for velgørenhed, vores vaskerier er svanemærkede, og vi er ISO-certificeret inden for bl.a. arbejdsmiljø, miljø og kvalitet. Det fundament vil vi fortsat vedligeholde og udbygge i denne strategiperiode.

Baggrundstæppet

Baggrundstæppet for hele strategien er FN's verdensmål samt vores egen forretningsstrategi, så vores bæredygtige og økonomiske udvikling går hånd i hånd.

CSR-STRATEGI:

Udvikling i strategi

Vi fik skudt strategien godt i gang i 2019 og støbt kuglerne til, at 2020 skulle være året, hvor vi for alvor ville sætte initiativer i gang. Sådan blev det også, men covid-19 betød, at vi var nødt til at udskyde flere af de aktiviteter, der kræver økonomisk investering eller en større indsats i timer – bl.a. den CO₂e-kortlægning, vi havde planlagt at påbegynde i 2020, samt investeringer i grønne distributionsbiler.

Vi har derfor fokuseret på at finde løsninger på at gøre vores tekstiler cirkulære – både ved at holde dem længere i cirkulation og ved at finde alternativer til tekstilforbrænding. Covid-19 medførte dog også en positiv udvikling, da vi på kort tid fik omstillet vores arbejdsplads til at være mere fleksibel og gearet til hjemmearbejde.

I løbet af rapporten vil vi rapportere på udviklingen i vores CSR-strategi på hvert område.

Fra strategi til handling

Hvert år udmønter vi strategien i lokale aktivitetsplaner, som sætter retning og mål for det kommende års arbejde. I den proces skal hvert vaskeri forholde sig til de lokale problematikker,

de har, og hvor de kan lave de største lokale indsatser. Vores strategi har dermed indsatser på 2 niveauer: Lokalt og nationalt, hvor vi fra centralt hold styrer de større tværgående projekter.

Fra strategi til verdensmål

Vores strategi er funderet på verdensmålene. Derfor er det vigtigt, at vi ikke kun følger vores udvikling i forhold til vores egne mål men også i forhold til verdensmålene. Når denne strategiperiode slutter, vil vi derfor opgøre vores indvirkning på de udvalgte verdensmål og sætte nye mål, så vi bidrager til at indfri verdensmålene i 2030.



Udvikling i ledestjerner



Ledestjerne 1
Cirkulære tekstiler
– følger strategien

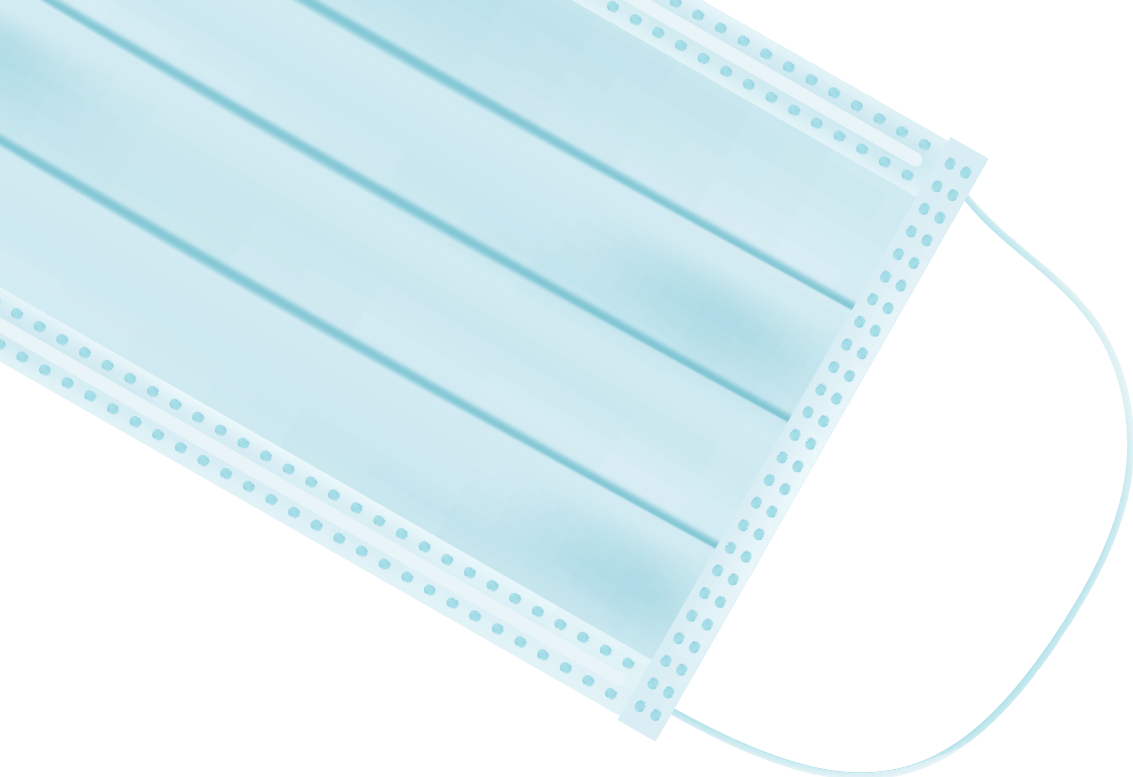


Ledestjerne 2
Fleksibel arbejdsplads
– følger strategien



Ledestjerne 3
Ansvarlig transport
– forsinket i forhold
til strategien





Covid-19

Ligesom så mange andre virksomheder oplevede, blev vores verden forandret den 11. marts 2020, da landet lukkede ned pga. covid-19. Vi havde ellers haft en flyvende start på året og kom godt ud af 1. kvartal. Men kurven ændrede sig drastisk. For når der ikke er mange gæster i restauranterne, på hotellerne eller i lufthavnen, er der heller ikke meget vasketøj til os.

Vi mærkede de faldende volumener med det samme. Fra marts til april faldt vores leverede volumener med 67,2 % i vores linnedvaskerier i forhold til året før, og vi endte med et samlet fald på 76,4 % under nedlukningsperioden. Under covid-19 var diversiteten i vores forretningsområder dog en styrke, da det ikke var alle områder, der var ramt. Mens vi manglede opgaver i vores hotel- og restaurantvaskerier, var både vores fødevarer- og healthcare-kunder i fremgang, bl.a. fordi mange af dem øgede deres antal af tøjskift for at minimere smittespredningen.

Fordi covid-19 ændrede erhvervslivet så drastisk, kunne vi have brugt force majeure til at sende vores medarbejdere hjem uden løn, men i stedet tog vi imod regeringens hjælpepakke og sendte mere end 30 % af vores medarbejdere på lønkomensation. Blandt de hjemsendte var stort

set hele vores salgsorganisation, vores hovedkontor kørte kun med bemanning til at opretholde kritisk drift, og 3 ud af 4 af vores hotel- og restaurantvaskerier var midlertidigt lukket ned.

Over sommeren oplevede vi en markant stigning i volumenerne i vest Danmark, da mange danskere holdt sommerferie herhjemme, men det var desværre kortvarigt.

I juli trådte vi ud af regeringens lønkomensation, og i august havde vi en let afskedigelsesrunde, hvor vi sagde farvel til under 3 % af vores medarbejdere. Hele efteråret og vinteren kæmpede vi for at fastholde resten af arbejdspladserne. Vores primære greb var efteruddannelse, og vi havde ca. 250 af vores produktionsmedarbejdere på uddannelse, hvor store dele af lønnen bliver refunderet af Statens voksenuddannelsesstøtte (SVU) og Vaskerifonden. Desuden har vi i mindre grad benyttet os af arbejdsfordeling, hvor kollegaer deler arbejdstimerne og fridagene på dagpenge ligeligt imellem sig.

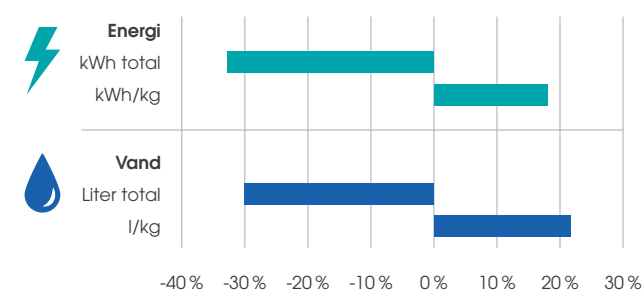
De mange indsatser endte med at bære frugt, og vi fik lukket året med en nettoomsætning på knap 1,3 milliarder kr., hvilket var omkring 160 millioner kr. lavere end 2019.

Påvirkning på vores ressourcetræk

Vores faldende volumener har påvirket vores forbrug af vand og energi. Vores samlede forbrug er faldet, men vi har oplevet en stigning i forbruget per kilo sammenlignet med året før. Det skyldes bl.a., at vi ikke har kunne fylde maskinerne optimalt. Desuden er mange af de produkter, som kræver mindre vand at vaske, dem, hvor vi har haft et stort fald i volumen. Vi har gennemsnitligt brugt ca. 20 % mere vand og energi på at vaske tekstiler målt per kilo i covid-19 perioden i forhold til året før.

Ud fra et forsigtighedsprincip skruede vi op for temperaturen og mængden af kemi i vaskeprocessen for at sikre, at vi vaskede helt fri for covid-19. Det rullede vi dog hurtigt tilbage, da vi fik dokumenteret, at vores almindelige vaskesprogram er tilstrækkeligt, og vi har derfor heller ikke noget større udsving i kemiforbruget.

Forbrug: Marts - juli 2020 vs 2019



Psykisk og fysisk arbejdsmiljø

Vi har indført en række påbud for at minimere risikoen for, at vi skulle bidrage til smittespredningen, og for at beskytte vores medarbejdere – særligt vores chauffører og produktionsmedarbejdere i indsorteringen, da de håndterer potentielt covid-19-inficerede tekstiler. Det gælder bl.a. brug af yderligere værnemidler og social afstand. Men da vi er vant til at håndtere smittefarligt vasketøj bl.a. fra sygehuse, og vi er hygiejnecertificeret med DS2451-8, har antallet af yderligere foranstaltninger været begrænset. Vi har samlet set haft utroligt få covid-19 smittede

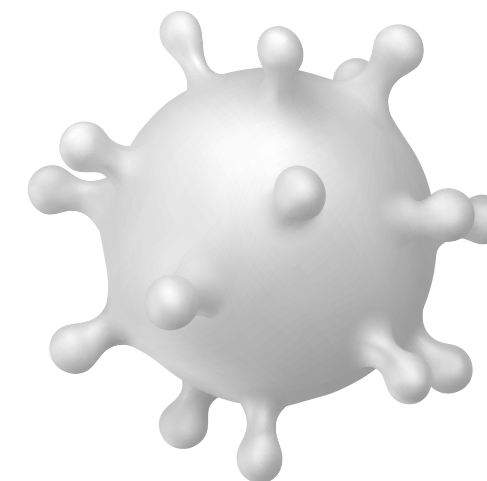
i hele vores organisation, hvilket vidner om en stærk lokal indsats.

Det psykiske arbejdsmiljø har været påvirket i kraft af, at vi har været i kriseledelse i 9 ud af årets 12 måneder med forandringer og tilpasninger til følge. I nogle perioder dagligt, hvilket slider på alle – både medarbejdere og ledere. Samtidig har mange været nervøse for deres jobsituation, da covid-19 har ramt vores branche hårdt. Desuden har ca. 30 % oplevet ufrivilligt at blive hjemsendt i flere måneder, hvilket for nogle har været ensomt og utrygt, og de fleste funktionærer har fra den ene dag til den anden skulle vænne sig til at arbejde hjemme.

Vi har støttet lederne med virtuelle sessioner om bl.a. forandrings- og distanceledelse samt aktuelle podcasts og e-læringer. I december 2019 introducerede vi en ny frivillig, intern kommunikations-app: InTouch, som i nedlukningsperioden har været et optimalt redskab til at opretholde en nærværende kontakt – også med vores hjemsendte kollegaer, som ikke måtte arbejde i perioden.

Stærkt sammenhold

Selvom covid-19 har krævet meget af os alle, er der ingen tvivl om, at vi står endnu tættere sammen nu end før, og vi er klar til, hvad end 2021 bringer – også selvom vi har startet året med at tage imod en ny runde lønkomensation.



Muligheder og risici

At navigere i og styre muligheder og risici systematisk er nøglen til, at vi kan udvikle og beskytte vores forretning på kort og lang sigt. Vi gennemgår hvert år vores risikovurderinger, og her kan du se vores nøglerisici fra 2020.

RISIKOOMRÅDE	KONSEKVENS	FORANSTALTNINGER/MULIGHEDER
Pandemi Covid-19 havde stor indvirkning på vores kunder. Nogle kunder (f.eks. hoteller) lukkede helt ned i perioder, mens andre kunder (f.eks. sygehuse) havde øget aktivitet og behov for tekstiler. Samlet set endte vi med et stort fald i vores volumener og måtte midlertidig lukke nogle afdelinger.	Arbejds miljø Nogle medarbejdere var hjemsendt længe, nogle kom på efteruddannelse og/eller arbejdsfordeling. Andre måtte gå på arbejde og bl.a. håndtere sygehustøj med øget risiko for covid-19-smitte samt øget arbejdspress, kontinuerlige forandringer og nye arbejds gange.	Foranstaltninger • Investering i lederuddannelse, da ledelse er den største bidrager til det psykiske arbejdsmiljø. • Kontinuerlige spot-målinger på arbejdsmiljø. • Psykisk arbejdsmiljø er fokuspunkt på intern audit, så vi kan gribe tidligt ind. Muligheder • Opkvalificering af medarbejderes kompetencer. • Læring om distanceledelse og hjemmearbejde kan fremover skabe bedre balance i medarbejderes liv.
	Ressourcer og økonomi Investeringer blev sat midlertidigt på hold for at beskytte forretningens økonomiske stabilitet og medarbejdernes job. Vi havde et større ressourceforbrug, da vi ikke kan arbejde effektivt med uforudsigelige og faldende volumener. Det kostede på miljøregnskabet og økonomien. Manglende betalinger, men generelt set oplevede vi en god betalingsevne fra vores kunder.	Foranstaltninger • Samling af vaskeopgaver på udvalgte vaskerier og midlertidig lukning af andre. • Dialog med kunder om ændring i leveringer for at optimere produktion og distribution. • Individuelle hensyn til kunders betalingsmuligheder – heriblandt længere betalingsbetingelser. Muligheder • Lønkomensation. • Kundeloyalitet fordi vi udviste forståelse i en svær tid.

RISIKOOMRÅDE	KONSEKVENS	FORANSTALTNINGER/MULIGHEDER
Leverandører Mange af vores leverandører, særligt tekstilleverandører i fattige lande, er i en high risk-brancher, når det kommer til risici for brud på arbejdstagerrettigheder og miljøforhold.	Vores leverandører kan komme i en situation, hvor de ikke kan levere produkter til os, så vi ikke kan levere til vores kunder. Den største risiko er dog, at det kan påvirke vores brand negativt og derfor føre til tab af kunder og medarbejdere samt udfordringer med at tiltrække nye kunder og medarbejdere.	Foranstaltninger • Flerstrengt leverandørstrategi for at øge forsyningsikkerheden. • Risikoscreening af leverandører. • Strategisk samarbejde med kerneleverandører. Mulighed • Bistå leverandører med at udvikle en mere bæredygtig forretning. • Indkøbe certificerede tekstiler.
Arbejdsforhold (nedslidning) Ensigt, belastende, gentaget arbejde er en naturlig del af opgaverne på et vaskeri. Det slider på kroppen, og da teknologien endnu ikke er udviklet til at undgå disse arbejdsformer, må vi have fokus på dette i vores daglige arbejde.	Hvis ikke vi dagligt fokuserer på dette og søger tekniske hjælpemidler, vil vores sygefravær stige, og vi kan som værste konsekvens gøre medarbejdere uarbejdsdygtige pga. nedslidning.	Foranstaltninger • Jobrotation. • Hjælpemidler til aflastning. • Ergoterapi. Mulighed • Automatisering, ændring/udeladelse af de mest nedslidende processer.
Ressourcer (klimaforandringer) I takt med at klimaforandringerne ændrer vejrforholdene, ændres vilkårene for landbruget – for os er det især kritisk for vores bomuldsleverance.	Klimaforandringerne medfører fokus på virksomheders drivhusgasudledning. Det kommer til at ramme os som fremtidige krav fra lovgivning og kunder, hvilket vi allerede ser første bølge af ift. tekstilgenanvendelse og øgede grønne afgifter. Derudover kan bomuldspriser og -forsyning blive ustabile, hvilket påvirker vores indtjening.	Foranstaltninger • Nedbringe CO₂e i hele kæden. • Certificeringer. • Korrekt tekstilhåndtering/levetidsforlængelse. Mulighed • Finde alternativ sourcing: Genbrug og alternativer til bomuld. • Udveksle teknologisk viden med Elis-kolleger i Sydamerika og Sydeuropa mhp. optimering.

Cirkulære tekstiler



På globalt plan er tekstilindustrien en af de industrier, der har størst påvirkning på mennesker og klima. Sidste år købte vi tekstiler for ca. 136 millioner kr., og vi havde ca. 51 millioner tekstiler i cirkulation blandt vores kunder. Det giver os et særligt ansvar for at gøre vores tekstilforbrug så bæredygtig som muligt. Vi har som ambition at opnå 100 % cirkulære tekstiler i 2030. Det kræver, at vi arbejder bæredygtigt i tekstilernes startfase, forlænger deres levetid og giver dem et nyt liv, når vi er nødt til at kasserede dem – hvilket i særlig høj grad påvirker verdensmål 8 og 12.



HØJDEPUNKTER 2020

- Implementere metode til at måle vores samlede mængde af kasserede tekstiler
- Indføre en ny screeningsmetode til at styrke vores værdikæde
- Indgå aftale med virksomheden Reused Remade om at aftage vores kasserede linned, som de omdanner til nye produkter, der sælges kommercielt



FOKUSPUNKTER 2021

- Indgå aftale med flere virksomheder, der kan aftage vores kasserede tekstiler
- Etablere levetidsforlængelsesprojekter på to yderligere vaskerier
- Bidrage til forskning indenfor tekstilgenanvendelse

Tekstilernes startfase

Indsatsen med at skabe cirkulære tekstiler starter allerede i designfasen. For det er afgørende, at tekstilerne fremstilles så slidstærke som muligt, så de kan cirkuleres længe. Desuden skal de designes med genanvendelse for øje. Disse to krav er dog ofte et paradoks. Slidstærke tekstiler består typisk af et fibermix, hvilket pt. er vanskeligt at genanvende til nye fibre. Der forskes dog en del på området, og vi er optimistiske i forhold til, at løsningen bliver fundet på genanvendelse ved fibermix. For at sikre at tekstilerne ikke kun er cirkulære, men også bidrager til at forbedre miljøet og arbejdsforhold, arbejder vi på at indkøbe bæredygtige tekstiler.

Vi følger udviklingen i andelen af certificerede tekstiler i hele vores portefølje. Desuden har vi som 2021-mål at indkøbe 50 % flere bæredygtige beklædnings tekstiler i forhold til 2015.*

Menneskeligt og miljømæssigt ansvarlige T-shirts

Vi arbejder dedikeret på at inspirere vores kunder til at træffe bæredygtige valg, og især når det gælder basisprodukter kan det gøre en stor forskel. Vores største leverandør af T-shirts er ID® – og i 2020 var knap 10 % af de bomulds-/polyester-T-shirts, vi indkøbte hos ID®, fra deres PRO Wear CARE-serie, som fremstilles i en blanding af BCI-indkøbt bomuld og genbrugspolyester (rPET). De er desuden Oeko-Tex®- og EU Blomsten-certificeret. Vi forventer, at en langt større del af vores T-shirts de kommende år vil være fra PRO Wear CARE-serien.

Dorte Nørskov, Sales Manager hos ID® siger: "For os handler bæredygtighed både om at tage ansvar for mennesker og miljø. Derfor har vi lanceret PRO Wear CARE-serien, som bl.a. er certificeret med EU-Blomsten, der stiller høje krav til brugen af pesticider og sikrer, at produktionen sker miljøvenligt. Og bomulden er fremstillet af BCI-bønder, der har ansvarlige arbejdsforhold og uddannes til at dyrke jorden optimalt med et minimalt forbrug af kemikalier og vand".



Linned sikrer fabriksarbejdere og bomuldsbønder et godt arbejdsmiljø

Især indenfor linned er vi rykket langt på målet om at indkøbe flere både socialt og miljømæssigt ansvarlige tekstiler. Beirholm er vores største linnedleverandør, og i 2020 havde over 90 % af det sengelinned og de håndklæder, vi indkøbte hos Beirholm, certificeringer udover OEKO-TEX STANDARD 100. Langt størstedelen var certificeret med både EU-Blomsten, OEKO-TEX MADE IN GREEN og BCI-bomuld.

Susanne Andersen, Sales Manager hos Beirholm, siger: "Vi fik, som den første tekstilleverandør i Danmark, allerede EU blomsten i 2001, og siden har vi målrettet arbejdet på at være på forkant med de høje krav og forventninger, vores kunder og forbrugere har til bæredygtige tekstiler. Fra 2019 til 2020 blev vi og vores tekstilproducenter OEKO-TEX SteP certificeret. Det sikrer bl.a. fabriksarbejdere gode arbejdsforhold og tager hensyn til miljøet. Med OEKO-TEX STANDARD 100- og OEKO-TEX SteP har vi opnået OEKO-TEX MADE IN GREEN, der giver høj transparens i

hele forsyningskæden og med en QR-kode kan forbrugerne spore på hvilken fabrik, det enkelte tekstil er fremstillet. EU-Blomsten sikrer miljøet i produktionen, mens BCI-bomuld garanterer, at bomuldsbønderne har gode arbejdsvilkår, samt fokus på miljørigtig bomuldsproduktion. Vi er utroligt glade for at samarbejde med Elis, der ligesom os har et bredt socialt og miljømæssigt bæredygtigt perspektiv".



Susanne Andersen inspicerer en af deres fabrikker, der er ved at væve et håndklæde til os.



Bæredygtige* tekstiler

Ud af vores samlede tekstilportefølje opnåede vi i 2020, at 4 % af disse har et bæredygtighedsmærke udover Oeko-tex.

93 % af vores tekstilkategorier er Oeko-tex mærket.

På vores T-shirts indkøbt fra ID® opnåede vi i 2020, at 9,8 % af disse har et bæredygtighedsmærke.



* Med bæredygtige tekstiler mener vi en mærkningsordning, der sikrer sociale og eller/miljømæssige forhold i kæden, f.eks. BCI, OEKO-TEX MADE IN GREEN, Fairtrade og GOTS.



Forlængelse af levetiden

Vi har en stor mulighed, og dermed også et stort ansvar, for at forlænge tekstilernes levetid, så de kan cirkulere længst muligt blandt vores kunder. Det reducerer behovet for at producere nye tekstiler – og det har en afgørende positiv miljøpåvirkning, da især bomuldsdyrkning er utroligt ressourcekrævende. For at forlænge tekstilernes levetid har vi fokus på vores vaskeprocesser, løbende tekstilreparationer, kassationer samt at få chippet vores tekstiler så vi kan spore dem, optimere vores tekstilflow og nedbringe lagerbeholdningen.

Alt dette kan vi ikke alene, og derfor går vi i dialog med vores kunder om, hvordan vi i fællesskab kan passe på tekstilerne. På vores vaskeri i Holbæk har vi kørt et pilotprojekt om levetidsforlængelse af vores tekstiler. Projektet har været en stor succes, hvilket du kan læse om nedenfor. Vi har som 2021-mål at implementere projektet på to yderligere vaskerier.

Fra 3 til 6 års levetid

At vi slider vores tekstiler ned og giver dem et så langt liv som muligt i vores egen cirkulation – uden at gå på kompromis med kvaliteten – er en af vores største muligheder for at minimere vores miljøpåvirkning.

Vores vaskeri i Holbæk har været på den rejse siden 2017, hvor gennemsnitsalderen på det kasserede tøj var knapt 3 år:

”Med en målrettet og flerstrengt indsats er det over tid lykkedes at øge gennemsnitsalderen ved

bl.a. at involvere kunderne mere i beslutningen om, hvornår et stykke tekstil skal kasseres. For vi har erfaret, at vores kunder i langt højere grad end vi troede, kan acceptere en diskret plet eller misfarvning på tøjet”, siger Henrik Larsen, afdelingschef i Holbæk.

Højdespringeren var oktober 2020, hvor Holbæk-vaskeriet kasserede 6.403 stk. tøj med gennemsnitsalderen 6 år og 1 måned. Det svarer til en halvering af tekstilets CO₂e-aftryk ved købsfasen.



Levetidsforlængelse af egne produkter

Vi udlejer hvert år store mængder miljøklude til optørring af bl.a. olie. Og i 2020 viste en ny livscyklusanalyse, at brug af miljøklude giver en CO₂e besparelse på knap 65 % i forhold til papir – selvom papiret er genbrugspapir.

Vi vasker i gennemsnit hver klud 15 gange, inden vi er nødt til at kassere den, fordi den ikke længere lever op til vores kvalitetskrav. Men frem for at blive afbrændt, bliver kludene nu genanvendt som fyld i et produkt, vi kalder en ”snake”, som bruges til at opsuge større oliespild og lækager på for eksempel værksteder. ”Snakens” hylstre bliver lavet af vores kasserede duge, som sys sammen hos Incita af mennesker med særlige hensyn.



”Hos Incita sætter vi stor pris på samarbejdet med Elis, hvor vi hjælper hinanden med at nå strategiske mål. For Incita betyder det, at vi bidrager til bæredygtig produktion, og at vi har lettilgængelige og meningsfulde opgaver til mennesker, der enten er ansat hos os i fleksjob eller står langt fra arbejdsmarkedet og får vores hjælp til afklaring af arbejdsevnen”, siger Maj-Britt Degn Christensen, områdechef for Incitas afdelinger i Silkeborg og Aarhus.



Levetidsforlængelse via kemi

I 2020 fejrede vi 10 år med Svanemærket – og i alle årene har mærket været et værdifuldt værktøj til at miljøoptimere alle led af vores vaskeriservice og bl.a. minimere vores forbrug af energi, kemi og vand. Et af de næste skridt på denne rejse er at sætte fokus på, hvordan vi med en afbalanceret brug af klor og optisk hvidt kan forlænge vores tekstilers levetid markant. Nordisk Miljømærkning har vurderet, at det holistisk set er langt bedre for miljøet at bruge en meget lille mængde klor per kg tekstil i vaskeprocessen til at fjerne ellers varige pletter, så tekstilet får et længere liv – eller at bruge visse typer af optisk hvidt, der lever op til en række miljøkrav, så hvide tekstiler, der med tiden bliver grå, kan blive flotte igen og holdes længere i cirkulation blandt vores kunder.

”Målet med Svanemærket er at mindske den samlede miljøbelastning fra produktion og forbrug. Det kræver et helhedsperspektiv, hvor man ikke kun ser isoleret på vaskeriernes forbrug af energi og vand her i Danmark, men også har øje for det store forbrug af vand, pesticider, kunstgødning og anden kemi, som det kræver at dyrke og fremstille bomuld til nye tekstiler”, siger Martin Fabiansen, direktør i Miljømærkning Danmark.





Tekstilernes slutfase

Når vi ikke længere kan holde tekstilerne i cirkulation blandt vores kunder, arbejder vi på at give dem et nyt liv gennem strategiske partnerskaber med vores leverandører og virksomheder fra andre brancher. Optimalt set skal tekstilerne forblive i deres egen cyklus, så en kasseret T-shirt bliver til en ny T-shirt, hvilket vi allerede i 2019 begyndte at samarbejde med vores tekstil leverandører om. Den teknologi er dog fortsat umoden, og covid-19 har derudover udsat investeringerne mange steder. Derfor skal vores tekstiler på den korte bane have et nyt liv som råmaterialer i andre brancher samt genbruges og genanvendes.

Vores ambition er, at 100 % af vores kasserede tekstiler skal genanvendes i 2030. Det mål arbejder vi på at nå gennem et 2021-delmål om at få data på vores kasserede tekstiler – en indsats vi påbegyndte i 2020 og skal helt i mål med i 2021.

I 2020 havde vi næsten 51 millioner stykker tekstiler i cirkulation, hvoraf vi kasserede ca. 1,5 millioner stk. svarende til lige under 3 % af den cirkulerende volumen. Af de 3 % gik:

1,3 % til donationer
2,9 % til genanvendelse
95,8 % til forbrænding

Fra affald til nye sko



Vi har partnerskaber med godt 30 mindre virksomheder og NGO'er, som overtager vores kasserede tekstiler og omdanner dem til nye produkter. En af dem er skovirksomheden Wair, som vi i 2020 har doneret 662 kg kasserede jeans, overalls og duge til – så de kan blive til mere end 1.200 par Wair-sneakers.

“Vores mål er at bekæmpe tekstilspild og -affald mere effektivt ved at upcycle kasserede tekstiler til nye bæredygtige kvalitetsprodukter. I Wair-sneakers kommer størstedelen af stoffet fra Elis' kasserede tekstiler; Elis' arbejdstøj bruger vi både til skoens overdel og detaljer, mens Elis' duge bruges til skoens for”, siger Lili Dreyer, stifter og administrerende direktør hos Wair.



Pia Walter på fabriksbesøg i Pakistan

Reused Remade

Vi har indgået samarbejde med den svenske virksomhed Reused Remade, som køber vores kasserede dyne- og pudebetræk og sender dem til Pakistan, hvor de syes om til muleposer. Poserne bliver efterfølgende solgt i butikker.



Virksomheden har testet, hvor meget poserne kan holde til. Testen stoppede, da poserne havde bevist, at de holdt til at blive løftet 25.000 gange indeholdende 14 kg. En livscyklusanalyse viser desuden, at bruger man denne pose tre gange om ugen i stedet for at købe en plastikpose, når man handler, sparer man 8,6 kg. CO₂e på årsbasis – og heri er indregnet transporten til og fra Pakistan.

“Hos Reused Remade genanvender vi de dyne- og pudebetræk, som ikke længere kan bruges – og giver dem et nyt liv som stofposer til de daglige indkøb af mad, drikkevarer, tøj og boligting. Hotellinned har en meget høj kvalitet – de stærke, tæt vævede tekstiler gør stofposerne langtidsholdbare. Det bedste, vi kan gøre for miljøet, er at bruge det, som allerede er produceret”, siger Pia Walter, Co-founder & CEO hos Reused Remade.

Fleksibel arbejdsplads



Vores største forpligtigelse er overfor vores medarbejdere, og da opgaverne i vaskeribranchen er fysiske hårde, har vi i flere årtier haft fokus på at give dem et trygt og sikkert arbejdsliv – og har bl.a. været certificeret indenfor arbejdsmiljø siden 2001.

I dag arbejder vi derudover på at gøre vores arbejdsplads fleksibel, så vores medarbejdere i endnu højere grad trives – ikke bare fysisk men også psykisk. Vi har som ambition at blive kåret til Danmarks bedste arbejdsplads i 2030, og det vil vi bl.a. opnå ved at tiltrække og fastholde en divers medarbejderskare, der har balance i hverdagen og dygtige ledere – hvilket i særlig grad påvirker verdensmål 3 og 8.



HØJDEPUNKTER 2020

- Lancering af det største lederuddannelsesprogram i vores historie
- Uddannelse frem for afskedigelse under covid-19
- Vedtagelse af ny politik for fleksibelt hjemmearbejde, så vi tager de gode læringer fra covid-19 med i det videre arbejde



FOKUSPUNKTER 2021

- Alle vores ledere skal gennemføre lederuddannelsesprogrammet
- Flere løbende trivselsmålinger af udvalgte medarbejdergrupper
- Videreudvikling af tilbud og fordele til alle vores medarbejdere

Diversitet

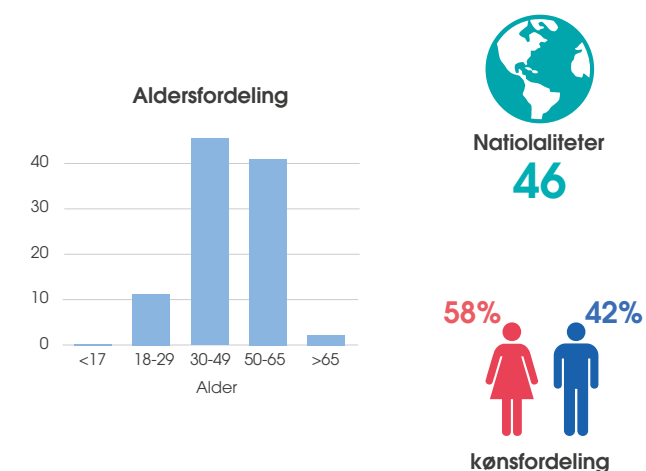
At vi har mangfoldige medarbejderteams er afgørende for, at vi kan være innovative og fastholde vores førende markedsposition.

Vores indsats for diversitet tog fart i 00'erne, hvor vi strategisk begyndte at ansatte flygtninge og tilbyde dem danskkurser i vores lavsæsoner for at kunne holde på dem og hjælpe dem med at blive integrerede og få et godt liv i Danmark.

Vi arbejder bevidst ikke med kvoter eller mål for diversiteten, men i stedet med en dedikeret HR-indsats, der fremmer rummeligheden og forståelsen for hinandens forskelligheder. Vi ser diversitet som vejen til at trives og gøre det bedre sammen og rekrutterer ofte på et bredt og nogle gange alternativt grundlag – en indsats der pga. covid-19 desværre har været sat på pause det meste af året, da vi har haft mindre arbejde end vanligt. Vores prioritet har været at minimere afskedigelser og har derfor tilbudt vores

medarbejdere fra de vaskerier, der var hårdt ramt af covid-19, arbejde på andre nærliggende vaskerier.

Vi følger udviklingen gennem følgende nøgle-KPI'er: Kønsfordeling, alder og nationalitet, hvor vi på alle tre parametre scorer godt i 2020.



Mangfoldig ledelse

At vi har dygtige ledere med forskellige køn, nationaliteter og aldre er afgørende for, at vi lykkes med at skabe en mangfoldig arbejdsplads, hvor vores alsidige menneskelige og faglige kompetencer styrker kreativiteten, trivslen og lysten til at blive hos os i mange år. Vi giver vores ledere frihed til at udvikle sig og bidrage med det, de hver især kan – og vi tror på, det er en af årsagerne til deres høje anciennitet.



“Jeg bliver 73 år til sommer, jeg har været hos Elis i ca. 26 år – og jeg er rigtig glad for, at jeg har fået lov til at blive her så længe. Jeg har i alle årene fået spændende udfordringer og mulighed for at forme mit job ud fra mine evner og interesser, jeg er f.eks. miljøkoordinator og medlem af det interne hovedarbejdsmiljøudvalg HAMU. Jeg har fået plads til at være den åbne leder, som alle mine medarbejdere – uanset køn og etnicitet – kan tale med om problemer på jobbet og hjemmefronten. Jeg løser mine opgaver mere manuelt end mine yngre kollegaer, der bruger mere IT – men jeg kan trække på mange års erfaring med at få vores maskiner og produktion til at fungere hver dag”, siger Fritz Briand Petersen, produktionsschef i Ishøj-afdelingen.

Fastansættelse gennem praktik

7 af vores vaskerier er virksomhedscentre, som samarbejder med kommunerne om at hjælpe bl.a. langtidsledige og mennesker med psykiske og fysiske udfordringer i job. Et af de vaskerier ligger i Varde, hvor der er mange års gode erfaringer med at konvertere praktikanter til fastansatte.

En af vaskeriets værdsatte medarbejdere er Jacob, hvis opvækst var præget af en dårlig omgangskreds. Han startede i et praktikforløb få timer om ugen i marts 2019 – og i dag er han fastansat og tænker på at uddanne sig til industrioperatør.

En anden fastansat medarbejder er Nicolai, der startede i praktik på vaskeriet i marts 2020. I sin barndom gik Nicolai i specialklasse pga. indlæringsvanskeligheder og ADHD.

“Jeg har en lidt genert personlighed, og den forsvinder ikke bare sådan, men tiden hos Elis har givet mig mod på mere, og jeg har lært mig selv bedre at kende”, siger Nicolai, der lige nu drømmer om at spare penge nok op til at få sin egen lejlighed.



Balance i hverdagen

At der er fleksible rammer for arbejdslivet, er for de fleste mennesker nødvendigt for at opnå balance i hverdagen. Derfor skal vores ledere jævnligt spørge medarbejderne, om deres arbejdssted og -tid fortsat passer til deres livssituation. Vi respekterer, at alle har forskellige behov, og det er f.eks. lige så legalt at arbejde hjemme eller møde senere, hvis du har små børn, som hvis du elsker at gå lange ture i morgenlyset med hunden. De fleste af vores medarbejdere arbejder i produktionen, hvor det er nødvendigt, at de er fysisk til stede ved maskinerne. For dem kan vi ikke gøre arbejdsstedet fleksibelt, men vi kan tilbyde dem fleksible arbejdstider, fridage og ferieperioder – og gøre deres hverdag nemmere ved f.eks. at tilbyde dem danskundervisning i arbejdstiden, så de ikke skal bruge fritiden på det.

Vi måler indsatsen på vores medarbejderengagement og har som 2021-mål at forbedre vores samlede medarbejderengagement til 85 %. Desuden følger vi udviklingen ved at overvåge vores medarbejderanciennitet, som i 2020 var steget til 10 år, hvilket er 1 år mere end i 2019.

Danskundervisning i arbejdstiden



Pga. covid-19 havde vi ikke opgaver nok til alle produktionsmedarbejdere i 2020. I stedet for afskedigelser valgte vi at opkvalificere og fastholde ca. 250 medarbejdere med en anden oprindelse end dansk ved at tilbyde dem FVU-kurser i dansk hos VUC i arbejdstiden.

SVU og Vaskerifonden dækkede en stor del af vores lønomkostninger, og indsatsen har givet et løft, da vi nu har flere medarbejdere, der taler bedre dansk, hvilket styrker dialogen, sammenholdet og sikkerheden i vores afdelinger.

“Jeg rejste fra Rumænien til Danmark i 2014 for at skabe et bedre liv for mig selv, og året efter startede jeg hos Elis. Dengang kunne jeg næsten intet dansk, men nu kan jeg både læse og skrive dansk og forstå mine kollegaer – og det skyldes helt klart de danskkurser, jeg har fået hos Elis både i 2020 og i deres årlige lavsæsoner.

Jeg er rigtig glad for, at Elis gør så meget for at holde på os medarbejdere, og at jeg bliver bedre til at tale sproget gør en kæmpe forskel for mig – både på jobbet, fordi det sikrer, at jeg kan tale med alle og undgår fejl... og i mit privatliv, fordi det gør det nemmere for mig at forstå det danske skattesystem og kommunikationen fra kommunen”, siger Paul Florin Tibuleac, produktionsmedarbejder i Hillerød-afdelingen.

Medarbejdere med fleksible arbejdstider og -steder

Sheila Andersen er en af vores produktionsmedarbejdere i Taastrup-vaskeriet, der har brug for fleksibilitet for at få arbejds- og privatlivet til at gå op. Hendes møde- og gåtider veksler og må ofte planlægges fra dag til dag: “Da jeg startede hos Elis, var jeg alene med mine børn hver 2. uge, så dengang skiftede jeg mellem at arbejde kl. 6-14 den ene uge og kl. 7-15 den næste. Nu er jeg ikke længere alene med mine børn, men jeg har 4 børn i alderen 3-14 år, som skal afleveres og hentes i børnehaven og skolen hver dag, og jeg har selvfølgelig også flere skolesamtaler, børnehavearrangementer og læge- og tandlægebesøg i hverdagen end de fleste. Det betyder alt for mig, at jeg kan tilpasse min arbejdstid, så det passer med både mine børns og produktionens behov”.

For mange af vores funktionærer er det en stor fordel, at de kan arbejde hjemme som Nadja Kopp, der er økonomiansvarlig i Kastrup-afdelingen: “Når jeg sidder med de kæmpestore Excel-ark med Kastrup-afdelingens månedsregnskaber, kan jeg arbejde mere uforstyrret og effektivt hjemme. Min mand rejser meget i sit job, og især september er en travl tid, fordi vi begge skal lægge budgetter for næste år – så det er en udfordring for mig at nå at aflevere og hente vores 2 børn. Derfor var det en stor lettelse, da min afdelingschef en dag spurgte: “Jamen, hvorfor bliver du ikke bare hjemme i morgen?” Det er så dejligt at arbejde et sted, hvor lederne er forstående og lægger mærke til, at der måske er noget, de kan gøre bedre for os”.

I 2020 har vi udarbejdet en ny politik for hjemmearbejde, så vi kan bære de gode ting, vi lærte under covid-19, med videre.

“Det betyder alt for mig, at jeg kan tilpasse min arbejdstid, så det passer med både mine børns og produktionens behov”



Sheila Andersen er en af vores produktionsmedarbejdere i Taastrup-vaskeriet, der har brug for fleksibilitet i sine mødetider, for at få privatlivet til at gå op.

Dygtige ledere

For at vi kan spille vores mangfoldige arbejdsstyrke god og lykkes med at skabe balance i hverdagen for vores medarbejdere, er vi først og fremmest nødt til at have dygtige og alsidige ledere, der kan bringe flere faglige og menneskelige sider frem af sig selv.

Vi har defineret seks lederkompetencer, som vi forventer, at alle vores ledere agerer indenfor. De kompetencer er: **Anderkendende, empatisk, nysgerrig, helhedsorienteret, vedholdende og proaktiv.** Vi måler løbende på udviklingen i ledelseskompeterne og tager højde for dem, når vi sammensætter nye teams, så vi kan sikre diversitet og balance imellem kompetencerne. Vi måler ligeledes på disse kompetencer i rekrutteringer og udviklingsanalyser.

Vi har som 2021-mål at hæve vores samlede score i medarbejdertilfredshedsundersøgelsen indenfor punkterne omhandlerende ledelse fra et gennemsnit i dag på 68,5 % til 75 %.

InTouch-app:

Nærværende og relevant kommunikation til alle under covid-19



Vores interne InTouch-app sikrer året rundt, at vores medarbejdere kommer tættere på hinanden og det, der sker i virksomheden – uden at de skal åbne deres arbejdscomputer eller e-mail. Appen har været guld værd under covid-19 som et ledelsesredskab, der har gjort

det nemmere for den enkelte leder at nå ud til alle deres medarbejdere med kommunikation om bl.a. muligheden for psykologhjælp via sundhedssikringen, hvordan vi holder virtuelle møder, og hvad der er sket af forandringer i afdelingerne. I appens lederområde har vi pushet podcasts og e-læringer om distance- og kriseledelse.

Især for vores hjemsendte kollegaer har appen gjort en forskel: "Appen har betydet meget for mig, fordi der har været virkeligt gode svar på spørgsmål om corona, og det har været rart at følge med i de hyggelige dagligdagshistorier ude fra vaskerierne – samt blive opdateret på, hvad der skete med mit arbejdsområde. Det gav mig et billede af, at der stadig skete noget i forretningen, selvom man som hjemsendt indimellem kan opleve, at alt er gået i stå", siger vores produktchef Jan Rasmussen.



Ambitiøs lederuddannelse

I starten af 2020 igangsatte vi det mest ambitiøse ledelsesuddannelsesprogram i vores virksomheds historie: LederDNA. Så ramte første covid-19-nedlukning, men i stedet for at opgive uddannelsen, tilpassede vi den til de aktuelle lederudfordringer – og kørte en række covid-19-sessioner via Teams om bl.a. forandrings- og distanceledelse for vores chefer.



"Det er naturligt, at nogle ledere bliver mere kontrollerende, nu hvor de ikke ser medarbejderne og kan følge deres arbejdsopgaver dagligt. Men selvom du har fuld tillid til dine medarbejdere, er det også vigtigt at vise dem det – og corona-sessionerne har virkelig styrket min tilstedeværelse som leder, fordi jeg er blevet mere opmærksom på at være synlig på en anerkendende og personlig måde overfor dem, der arbejder hjemme", siger vores IT-direktør Morten Bisgaard.

I 2021 fortsætter vi uddannelsen, så vi inden året er omme har haft samtlige 130 ledere fra direktion til teamledere i produktionen gennem den samme uddannelse.



Medarbejdere rykker fra produktionen til lederstillinger

Vi arbejder aktivt for, at både mænd og kvinder af alle nationaliteter kan uddanne og opkvalificere sig – og f.eks. flytte sig fra at arbejde i produktionen til at få et lederjob.

53 % af vores produktionschefer er kvinder, og en af dem er Lone Kristiansen fra Varde-afdelingen, der for 8 år siden skiftede sit job som produktionsmedarbejder ud med stillingen som chef: "Da vaskeriets daværende produktionschef stoppede, spurgte afdelingschefen mig, om jeg havde lyst til at prøve det job af midlertidigt. Det var da et helt vildt skulderklap, og jeg er typen, der bare kaster mig ud i det og løser de udfordringer, der kommer. Året efter blev jeg fastansat som produktionschef, og så kom jeg på lederuddannelse. Hele vejen har vores afdelingschef givet mig den vildeste opbakning..."

Giedre Gasiuniene fra Kastrup-afdelingen er også en af de medarbejdere, der har flyttet sig i sin stilling: "Jeg har en landbrugsuddannelse fra Litauen, så det er jo noget helt andet end at arbejde på vaskeri – men jeg er så glad for at være her! Jeg startede hos Elis som vikar i produktionen, og efter 3 måneder blev jeg fastansat. 1 år senere stoppede vores teamleder, og da jeg samtidig havde problemer med min albue og ikke kunne løfte så meget vasketøj, søgte jeg teamlederstillingen i stedet for at skifte arbejdsplads. Jeg fik jobbet, og min chef stolede på mig fra starten".



Mennesker først – især i en krise

Kriser viser, om en virksomhed kan rykke sammen og stå det igennem – uden at miste fodfæste og gå på kompromis med værdierne. Jeg er virkelig stolt af, at vi i 2020 formåede at beskytte forretningens stabilitet og medarbejdernes job – ved at handle lige så ansvarligt, som vi siger, at vi gør. Med covid-19-nedlukningen stod vi fra den ene dag til den anden i en situation, som ingen af os havde prøvet før – og ingen kunne beregne og sætte to streger under, hvad der var det rigtige at gøre. Vi fokuserede på at skabe trygge rammer for de engagerede mennesker, som hver dag skaber vores forretning – og på kort tid fik vi udarbejdet en nedskrevet politik, der gjorde hjemmearbejde tilgængeligt og udbredt på en måde, hvor vi kunne opretholde det kollegiale nærvær.

Det virtuelle rum blev det helt store samlingspunkt, der i dén grad beviste sit værd – ikke mindst som det forum, vi måtte flytte en del af vores interne Leder DNA-uddannelse over på for at ruste vores chefer til at passe på både medarbejderne og dem selv under covid-19.



“2021 bliver på alle måder et år, hvor vi i endnu højere grad skal forholde os til vores medarbejdere som hele mennesker.”

Vores dygtige ledere har i 2020 gjort en forbilledlig indsats for at skabe samhørighed, arbejdsglæde og tillid blandt medarbejderne i en usikker tid, men ligesom i alle andre virksomheder skal vores ledere også håndtere helt nye trivselsudfordringer på distancen. Og vi vil i 2021 sætte fokus på at støtte vores ledere i at rumme og favne de naturlige psykiske efterreaktioner, der kan opstå i et team, hvor nogle har været hjemsendt og måske følt sig ensomme, mens andre har været overvældede af at møde på jobbet og skulle nå både deres egne og kollegaernes opgaver... og andre igen har stresset over at arbejde hjemmefra med børn, der også har været psykisk påvirkede af at savne skolekammeraterne.

2021 bliver på alle måder et år, hvor vi i endnu højere grad skal forholde os til vores medarbejdere som hele mennesker. Derfor vil vi udover vores MTU-målinger stræbe efter at lave løbende spotmålinger af trivslen og få opsat et system, der kan give os bedre indsigt i både lokale og holistiske mønstre i sygefraværet. Og når Leder DNA-uddannelsen rulles ud til alle vores ledere i år, vil vi lægge vægt på at fremme kompetencer som nysgerrighed, empati og anerkendelse, der er essentielle for, at de kan møde vores medarbejdere, hvor de er psykisk nu og her – men også afgørende for, at vi på sigt kan nå vores ambition om at blive Danmarks bedste arbejdsplads.

Natja Aaberg Hornsbæk,
HR-direktør



Ansvarlig transport



Vi driver en større distributionsflåde med i alt 118 interne biler og 84 eksterne biler. Det giver os en mulighed for og forpligtigelse til at fremme transportsektorens bæredygtige udvikling.

Vi har som ambition at opnå 100 % ansvarlig transport i 2030, hvilket i høj grad bidrager til verdensmål 3 og 7. For at nå det mål arbejder vi med at optimere vores logistik, konvertere til grønne køretøjer og køre ansvarligt.

Som konsekvens af covid-19 er vores indsats blevet forsinket i 2020, og vi er derfor bagud i forhold til at nå vores 2021-mål. Det kan du læse om på de næste sider.



HØJDEPUNKTER 2020

- Implementering af nyt samlet logistik-set-up i region Nordjylland
- Beslutning om nyt flådestyringssystem
- Indkøb af hybridbil til måttedistribution, som i de fleste tilfælde kan klare kørslen på ren el.



FOKUSPUNKTER 2021

- Investering i vores første el- eller HVO-distributionsbil
- Indsætte alkoholase i vores distributionsbiler for at øge sikkerheden
- Implementering af nyt flådestyringssystem



Logistikoptimering

For at minimere antallet af kørte kilometer arbejder vi med at optimere vores logistik gennem opfyldningsgraden på vores biler, ruteoptimering og samkørsel af forskellige produkttyper til den enkelte kunde, så vi ikke sender flere biler afsted til den samme leveringsadresse.

I 2020 har den indsats været udfordret af covid-19, da mange af vores kunder har været midlertidigt nedlukket, og vi har haft unormalt

mange kunde til- og afgang. Langsigtet logistikoptimering har desværre derfor ikke givet mening i dette år.

På grund af store ugentlige udsving i afstand og antal kunder der skal besøges i henholdsvis by og land, arbejder vi ikke med dieselforbrug pr. kilometer som KPI. I stedet følger vi udviklingen i forbruget tæt, så vi kan sætte tidligt ind ved større udsving.

Konvertering til grøn bilflåde

Vores flåde kører i dag på diesel. Selvom distributionsbilerne overholder Svanemærkets krav, udleder de CO₂e for hver kilometer, de kører. Derfor har vi som ambition at konvertere hele vores flåde til grønne køretøjer i 2030.

Vi har brugt 2019 og 2020 på at undersøge og teste mulighederne for at konvertere til grønne køretøjer. På den baggrund må vi konstatere, at markedet på nuværende tidspunkt ikke tilbyder større køretøjer, som opfylder vores behov

og mål. Vi har dog høje forventninger til udviklingen frem mod 2026, herunder særligt hvad der sker med Power2x i relation til tung distribution.

Vores 2030-mål er at have en 100 % grøn flåde med et 2021-delmål om 10 grønne køretøjer. Vi kan allerede nu se, at vi får vanskeligt ved at opnå vores 2021-mål inden for tidsrammen.

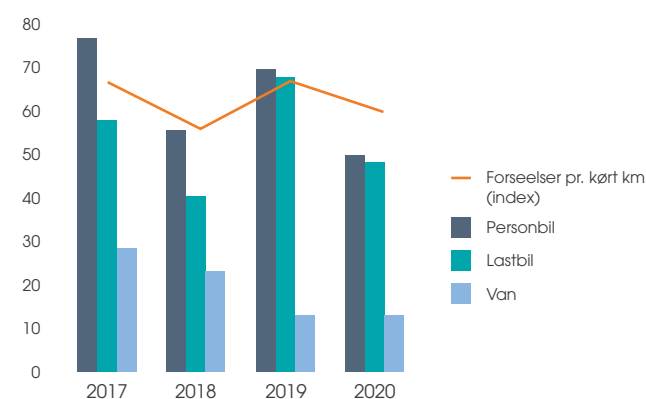
Ansvarlig kørsel

Vi har stort fokus på at køre sikkert og ansvarligt i trafikken og overholde færdselsloven. Vores ambition er at opnå 0 ulykker i trafikken i 2030, hvilket vi arbejder på at indfri gennem et stærkt sikkerhedsfokus samt ved at efteruddanne vores chauffører, der er på kursus minimum hvert 5. år i bl.a. energirigtig kørsel – og ved at have et kontinuerligt fokus på kørselsadfærd herunder tomgang, hastighed og parkeringer.

Vi har som 2021-mål at implementere et nyt flådestyringssystem, der kan rapportere kørselsadfærd.

Ansvarlig kørsel 2020

6.694.795 km kørt med 62 forseelser i distributionen. Desværre medførte én af disse forseelser en personskade.



Den videre rejse med ansvarlig transport

Vi tog hul på 2020 i forventning om at komme langt på vores rejse mod en mere ansvarlig transport. Covid-19 fik desværre forsinket nogle af de strategiske indsatser, vi havde planlagt, hvilket vores distributionsudviklingschef og indkøbschef uddyber her.

At vi i 2020 blev forsinkede i vores planer om at investere i grønne distributionsbiler er der flere årsager til. Fremfor alt er vi nødt til at sikre, at vi fremadrettet kan opretholde driften og leveringerne til vores kunder – og det kan blive svært med den teknologi og infrastruktur, der findes lige nu.

“Uanset om vi satser på biler, der kører på el, gas eller HVO-diesel, har vi den udfordring, at bilerne ikke kan køre hele ruten på én opladning eller optankning – og med den nuværende infrastruktur er der ikke nok steder, hvor bilerne kan lade og tanke op. Indenfor eldrevne personbiler er teknologien heldigvis langt, og indenfor varevogne nærmer vi os noget, som vi kan bruge i vores drift – men en stor del af vores distribution er baseret på lastbiler, og her er teknologien fortsat for umoden”, siger vores indkøbschef Morten Nordskov.

Vi er løbende i dialog med transportsektoren for at påvirke den teknologiske udvikling indenfor grønne køretøjer. I 2020 har covid-19 mange steder reduceret investeringerne i ny teknologi, ligesom vores mulighed for at tage fysisk ud og se på nye biler har været begrænset. Vi har derudover under covid-19 haft fokus på at fastholde vores medarbejdere og forretningens stabilitet,

så det har ikke været den rette tid til at tage økonomiske chancer – men på lang sigt er det også vigtigt for os, at vores konvertering til en grøn bilpark er en sikker investering.

“Vi vil gerne betale mere for grønne biler, varevogne og lastbiler, men selvom vi leaser køretøjerne, er vi bundet til dem i en årrække. Og da der fra politisk side ikke er kommet en klar udmelding om hvilken type grønne biler, de i fremtiden vil fokusere på at udbygge infrastrukturen til, er det på nuværende tidspunkt for usikkert for os at investere massivt i at udskifte vores bilpark. For at vi kan nå vores mål om en 100 % grøn bilpark i 2030, skal vi kunne træffe den langsigtede rigtige beslutning, og indtil da vil vi fokusere på en løbende mindre udskiftning – i 2022 forventer vi f.eks. at udskifte 12 af Kastrup-afdelingens varevogne med grønne biler, da afdelingen har en sammensætning af kunder og geografi, der gør det muligt”, siger vores distributionsudviklingschef Dan Rueløkke.

Vi arbejder målrettet med KPI'er på alle vores vaskeriers overordnede dieselforbrug, ligesom vi løbende logistik- og ruteoptimerer – men pga. den store diversitet i vores kunderuter er det ikke muligt at lave retvisende KPI'er for vores dieselforbrug per kilometer. Implementeringen af vores nye flådestyringssystem på vores distributionsruter i 2021 vil dog betyde, at vi kan monitorere kørslen i vores biler, hvilket vil give os bedre KPI'er for at måle og optimere vores chaufførers kørselsadfærd og miljøpåvirkning.



Indkøbschef Morten Nordskov



Distributionsudviklingschef Dan Rueløkke

Ambitioner og resultater

Vores ledestjerner hviler på 4 strategiske indsatsområder, hvor vi både har fokus indadtil og udadtil, så vi kommer hele vejen rundt om vores forretning og i alle led bidrager til en bæredygtige udvikling ud fra FN's verdensmål. Indsatsområderne er:

1. Bæredygtige indkøb
2. Bæredygtigt arbejdsliv
3. Bæredygtig operations
4. Bæredygtige services

Desuden opretholder vi et fundament af compliance-aktiviteter, så vi overholder alle krav fra myndigheder, kunder og andre interessenter.

Her kan du læse om vores ambitioner og resultater for hvert indsatsområde samt fundament.



INDSATSOMRÅDE 1

Bæredygtige indkøb

Som en virksomhed der indkøber tekstiler for lige over 136 millioner kroner om året alene i Danmark, har vi både en mulighed og forpligtigelse til at bidrage til en bæredygtig omstilling i vores leverandørkæde gennem vores indkøb.

Ambition

Vi vil source ansvarligt i hele vores værdikæde. Det betyder, at vi vil tage ansvar for både de menneskelige, sociale og miljømæssige aspekter gennem certificeringer og valg af ansvarlige råmaterialer. Derfor risikoscreener vi vores leverandører, og vi har et 2021-mål om at risikoscreene 80 % af vores leverandører efter en ny metode.

Vi har en særlig påvirkning på tekstilindustrien, og derfor arbejder vi med særskilte mål for det – bl.a. har vi en 2030-ambition om at opnå 100 % cirkulære tekstiler, hvilket på indkøbssiden er nedbrudt til et 2021-mål om at opnå 50 % flere bæredygtige tekstiler*. Da vores industri er kemitung, er det vigtigt, at vi har fokus på vores kemiforbrug – både mængder og indholdsstoffer – og vi har et mål om at bruge 40 % miljømærket kemi** i 2021.

Retningslinjer

I 2020 relancerede vi vores screeningsmodel, som er tostrengt, så de mest risikofyldte leverandører undergår en grundig analyse, mens de mindre risikofyldte leverandører undergår en mere simpel analyse. Risikovurderingen foretages bl.a. i forhold til produktionsland, hvor risici ved sociale og miljømæssige forhold vurderes ud fra anerkendte internationale organisationers arbejde som ILO, BSCI og UNEP. Begge modeller vurderer leverandørerne i forhold til miljø, menneskerettigheder, anti-korruption og sociale

forhold. Desuden skal alle underskrive vores Code of Conduct.

For at sikre et bredt sortiment og høj leveringssikkerhed til vores kunder har vi en større portefølje af tekstilleverandører, som vi samarbejder tæt med for at indfri vores mål på tekstilområdet. Ift. kemi skal vi til hver en tid overholde Svanemærkets krav, som skærpes hvert 3. år – senest i 2020. Da vi ønsker at være på forkant med de kommende krav, har vi på kemisiden sat et højere 2021-mål, end kravet er fra Svanemærket.

Påvirkning på Elis

Vi er afhængige af vores tekstilleverandører, og derfor er det afgørende for os at samarbejde tæt med dem, så vi får indsigt i deres styrker og svagheder. Det giver os indflydelse og mulighed for at påvirke produktudviklingen i en bæredygtig retning. Det er med til at sikre, at vi kan leve op til vores kunders forventninger og krav til fremtidige produkter og opretholde en høj leveringssikkerhed.

Samfundspåvirkning og verdensmålene

Med vores størrelse har vi en mulighed og derfor også et ansvar for at sikre arbejds- og miljøforholdene hos vores leverandører og deres underleverandører. På den måde minimerer vi vores potentielle negative påvirkning og bidrager positivt til verdensmålene til højre.



* Med bæredygtige tekstiler mener vi en mærkningsordning, der sikrer sociale og eller/miljømæssige forhold i kæden, f.eks. BCI, OEKO-TEX MADE IN GREEN, Fairtrade og GOTS.

** Svanemærket, genbrugskemi etc.

Område	Indsats og ambition	Udvikling	Kommentar
--------	---------------------	-----------	-----------

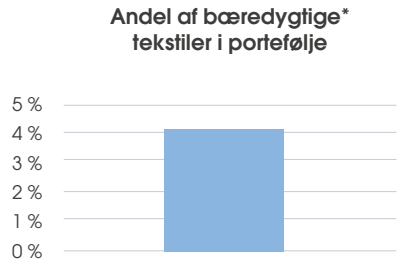
Bæredygtige tekstiler



For os er en bæredygtig leverandørkæde ligeså vigtig som bæredygtighed i vores egen forretning. Derfor arbejder vi kontinuerligt på at styrke bæredygtighedsforhold bagud i kæden. Vi vil source ansvarligt, og vi arbejder derfor på at certificere vores tekstiler efter standarder/mærker, der sikrer miljø- og /eller arbejdsforhold.

Vi følger udviklingen i andelen af certificerede tekstiler i hele vores portefølje.

Desuden har vi som 2021-mål at indkøbe 50 % flere bæredygtige* beklædnings tekstiler i forhold til 2015.



Bæredygtige beklædnings tekstiler



Planen er, at vi fra ny strategiperiode vil sætte et mål på udviklingen i vores samlede tekstilportefølje.

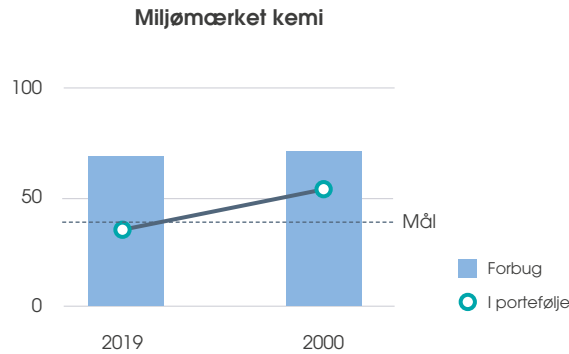
Vi kan ikke rapportere på vores beklædnings tekstiler for indeværende år, da vi har udsendt et dataprojekt pga. ressourcemangel.

93 % af vores tekstil kategorier er derudover Oeko-tex mærket.

Miljømærket kemi



Vi har som 2021-mål at opnå 40 % miljømærket kemi**. For at nå målet arbejder vi med to hovedleverandører på kemi, så vi sikrer et tæt og strategisk samarbejde. Derudover skal vi sikre, at vores kemi efterlever Svanemærkets kriterier, som bl.a. har mål om, at 30 % skal være svanemærket.

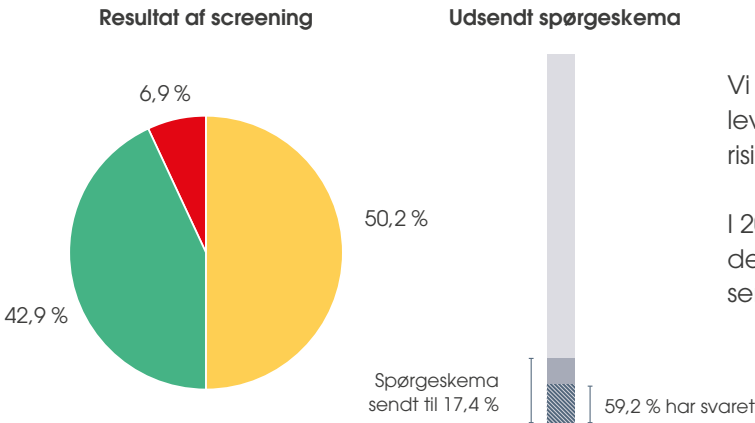


Vi opgør kemi-andelen både på årets portefølje og på den indkøbte mængde. Vi kan ikke altid styre hvilken kemi, vi skal indkøbe i forhold til behandling af tekstiler, hvorfor det er vigtigt for os at vores portefølje har en høj andel af miljømærket kemi.

Risikoscreening



Vi risikoscreener vores leverandører for at sikre, at de lever op til vores standarder. Vi vurderer, om der er forhold, vi kan hjælpe vores leverandører med, i stedet for unuanceret at vælge dem fra. Hvis vi ikke kan komme til enighed via dialog, bestiller vi en onsite audit og evaluerer på den baggrund leverandørforholdene. Vi har som 2021-mål, at 80 % af vores leverandører skal være screenet efter denne model.



Vi begyndte vores screening med de leverandører, vi vurderede til at ligge i høj risiko.

I 2021 skal vi arbejde med de leverandører, der er ratet rød. Derudover skal skemaet sendes ud til de resterende leverandører.

* Med bæredygtige tekstiler mener vi en mærkningsordning, der sikrer sociale og eller/miljømæssige forhold i kæden, f.eks. BCI, OEKO-TEX MADE IN GREEN, Fairtrade og GOTS.
** Svanemærket, genbrugskemi etc.

INDSATSOMRÅDE 2

Bæredygtigt arbejdsliv

Vaskeribranchen er ergonomisk belastende med tunge løft og ensidigt gentaget arbejde. Vi har fokus på at skabe sunde og fleksible rammer for alle vores medarbejdere – både i produktionen, distributionen og på kontorerne.

Ambition

Vi har en ambition om, at ingen af vores medarbejdere skal komme ud for en ulykke, og vi har som 2021-mål at nedbringe antallet med 60 % ift. 2015. Desuden ønsker vi at mindske den ergonomiske belastning og nedbringe det gennemsnitlige sygefravær til 4 % i 2021. Vi har fokus på at gøre vores arbejdsplads fleksibel, fordi vi tror, at det er det, der skal til, for at vi kan skabe balance i vores medarbejders arbejds- og privatliv og nå vores 2030-ambition om at blive kåret som Danmarks bedste arbejdsplads.

Vi arbejder med en række 2021-mål om at hæve vores samlede score i medarbejder-tilfredshedsundersøgelsen på engagement fra 77 % til 85 % og indenfor punkterne omhandlede ledelse fra et gennemsnit i dag på 68,5 % til 75 %. Desuden ønsker vi at rekruttere fra kanten af arbejdsmarkedet og har som 2021-mål at fastansætte 20 % af vores praktikanter.

Retningslinjer

Hos os er det et ledelsesansvar at sikre et arbejdsmiljø, der er rummeligt og både fysisk og psykisk sundt, hvor medarbejderne beskyttes, trives og udvikles. Vores retningslinjer er nedskrevet i en række politikker på området, som alle medarbejdere har adgang til – og i 2020 blev de suppleret af en politik for hjemmearbejde, så vi kan tage de gode erfaringer fra covid-19-perioden med videre. Vi arbejder bevidst ikke med KPI'er på alle områder, men med en dedikeret HR-indsats, hvor vi følger udviklingen i en række nøgletal.

Påvirkning på Elis

Vores medarbejdere holder forretningen i gang og sikrer, at vi hver dag kan levere til vores kunder. Sørger vi ikke for deres sundhed, sikkerhed og trivsel, mindsker det vores effektivitet og indtjening – og i værste fald kan det føre til personskader og -traumer samt sager og sagsanlæg, som skader vores omdømme og forretning. At styrke trivslen giver bedre produktivitet og mulighed for at fastholde og tiltrække medarbejdere.

Samfundspåvirkning og verdensmålene

Ved at rekruttere mangfoldigt, hvor vi bl.a. har fokus på socialt udsatte og mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet, styrker vi samfundet ved at løfte borgere fra overførselsindkomster til reel indtægt. Vi opkvalificerer vores medarbejdere, så de på sigt står stærkere på det danske arbejdsmarked, hvor fremtidens arbejde ikke er ufaglært. Med den indsats har vi særlig påvirkning på verdensmålene til højre.



8

ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST

Ulykker

Vores ambition er, at ingen af vores medarbejdere skal komme til skade og af den årsag sygemeldes. Udover blot at have fokus på ulykker generelt, har vi især fokus på de ulykker, der giver længere tids fravær. Vi arbejder med lokale mål for sikkerhedsobservationer for at skabe en bevidsthed om sikkerhed.

I 2021 påbegynder vi en større indsats, som sætter fokus på et sikkert arbejdsmiljø og har som 2021-mål at reducere ulykkesfrekvensen med 60 % iff. 2016.

Ulykker

År	Antal	Ulykkesfrekvens pr. million arbejdstime
2016	30	14
2017	38	17
2018	21	10
2019	38	12
2020	18	10

Ud af de samlede ulykker oplevede vi i 2020, at 22 % af disse gav over 20 dages fravær. 2 af ulykkerne var større og gav påbud fra Arbejdstilsynet, som er behandlet og afsluttet.

8

ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST

Sygefravær

Vores ambition er, at vi vil nedbringe vores sygefravær, så det ligger under brancheniveau, og vi har som 2021-mål, at vores samlede sygefravær ikke overstiger 4 %.

Derfor vil vi fra 2021 gøre sygefravær til en leder-KPI og indføre obligatoriske tavler i produktionen, hvor sygefravær skal fremgå.

% Sygefravær

År	% Sygefravær
2019	5.2
2020	6.5
2021	4.0

Vi oplevede desværre en stigning i sygefravær i 2020, hvilket til dels skyldes, at vi under covid-19 i højere grad end tidligere opfordrede medarbejderne til at tage sygedage selv ved mindre symptomer. Desuden skyldes det en stigning i ulykker med langtidsfravær.

10

MINDE ULIKHED

Kønsfordeling

Vi vil være en mangfoldig arbejdsplads, men vi arbejder bevidst ikke med kvoter eller mål på diversitet, men i stedet med en dedikeret HR-indsats, der skaber forståelse på tværs af organisationen, hvor diversitet er vejen til at trives og gøre det bedre sammen.

Vi måler indsatsen på en række nøgleparametre – heriblandt kønsfordelingen.

Kønsfordeling

Gruppe	År	Mænd (%)	Kvinder (%)
Ledere	2018	65	35
	2019	60	40
	2020	55	45
Generelt	2018	45	55
	2019	45	55
	2020	45	55

Vi forbedrer os løbende på kønsfordelingen blandt ledere. Vi har de seneste 2 år haft en balanceret fordeling inden for 60/40.

Vores samlede bestyrelse har en fordeling på 50/50, hvilket opfylder vores aktionærers måltal om minimum 25% af det underrepræsenterede køn.

8

ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST

Alder og nationalitet

Vi måler også diversitet ud fra parametrene: Aldersfordeling og antal nationaliteter.

Aldersfordeling

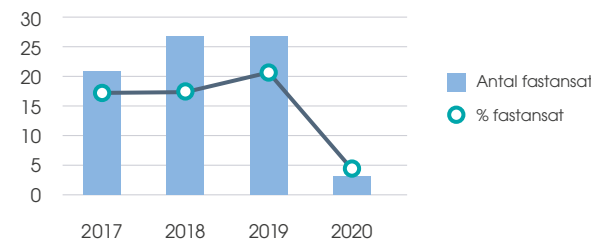
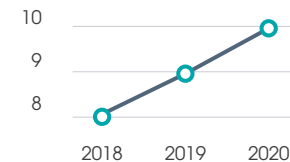
Alder	2019	2020
<17	0	0
18-29	15	10
30-49	40	45
50-65	40	40
>65	2	2

Nationaliteter

År	Antal
2019	28
2020	45

Aldersfordelingen har ikke flyttet sig meget fra 2019 til 2020 – dog har vi lidt færre ansatte under 30 år. Det kan skyldes, at de er blevet ældre og fortsat er ansat – da vores samlede anciennitet nu er 10 år, hvilket er 1 år mere end i 2019.

Udsving i nationaliteter skyldes mangelfuld data i 2019.

Område	Indsats og ambition	Udvikling	Kommentar														
Inklusion	3 SUNDHED OG TRIVSEL 5 LIGESTILLING MELLER KØNNENE 10 MINDRE ULIGHED Vi understøtter vores arbejde med diversitet ved at bruge praktikforløb til at rekruttere nye medarbejdere. Vi har et 2021-mål om at fastansætte 20 % af vores praktikanter.	Praktikanter i fastansættelse <table><thead><tr><th>År</th><th>Antal fastansat</th><th>% fastansat</th></tr></thead><tbody><tr><td>2017</td><td>20</td><td>18</td></tr><tr><td>2018</td><td>27</td><td>18</td></tr><tr><td>2019</td><td>27</td><td>21</td></tr><tr><td>2020</td><td>4</td><td>5</td></tr></tbody></table> Vores 2021-mål opnåede vi allerede i 2019. Da vi gik ind i 2020, havde vi derfor en ambition om at fastholde dette flotte tal. Men da vores branche blev hårdt ramt af covid-19, kunne vi desværre ikke opretholde niveauet i 2020. Vi arbejder for at vende kurven i 2021 i det omfang, covid-19 tillader.	År	Antal fastansat	% fastansat	2017	20	18	2018	27	18	2019	27	21	2020	4	5
År	Antal fastansat	% fastansat															
2017	20	18															
2018	27	18															
2019	27	21															
2020	4	5															
Anciennitet	3 SUNDHED OG TRIVSEL 8 ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST Vi har som ambition at skabe balance i hverdagen for vores medarbejdere, hvilket vi måler på en række parametre – bl.a. vores samlede anciennitet.	Anciennitet (år) <table><thead><tr><th>År</th><th>Anciennitet (år)</th></tr></thead><tbody><tr><td>2018</td><td>7.8</td></tr><tr><td>2019</td><td>8.8</td></tr><tr><td>2020</td><td>9.8</td></tr></tbody></table> Vores anciennitet er steget støt de seneste 3 år, hvilket til dels skyldes, at vi i 2020 ikke har ansat ret mange, men til gengæld formået at fastholde de fleste.	År	Anciennitet (år)	2018	7.8	2019	8.8	2020	9.8							
År	Anciennitet (år)																
2018	7.8																
2019	8.8																
2020	9.8																
Engagement	3 SUNDHED OG TRIVSEL 8 ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST Vi har som 2021-mål at forbedre resultatet af vores medarbejder-tilfredshedsundersøgelse på engagement fra 77 % til 85 %. Vi gennemførte dog ikke en MTU i 2020, da vi havde så mange hjemsendte medarbejdere pga. covid-19. Derfor kan vi i år ikke rapportere på vores engagementstal.	N/A	Vi havde planlagt årets MTU til Q1 2021, men da vi har startet 2021 med at hjemsende kollegaer på lønkompensation, er den udskudt til Q2.														
Ledelse	3 SUNDHED OG TRIVSEL 8 ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST Vi har som 2021-mål at hæve vores samlede score i medarbejder-tilfredshedsundersøgelsen indenfor punkterne omhandlende ledelse fra et gennemsnit i dag på 68,5 % til 75 %. Vi gennemførte dog ikke en MTU i 2020, da vi havde så mange hjemsendte medarbejdere pga. covid-19. Derfor kan vi i år ikke rapportere på disse tal.	N/A	Vi havde planlagt årets MTU til Q1 2021, men da vi har startet 2021 med at hjemsende kollegaer på lønkompensation, er den udskudt til Q2.														

INDSATSOMRÅDE 3

Bæredygtig operations

Selvom vores ressourceforbrug overholder Svanemærkets krav, der skærpes hvert 3. år, har vi et stort ressourcetræk på især energi, gas, vand og kemi. Det har vi arbejdet for at nedbringe siden 90'erne, og vi har fortsat fokus på at miljøoptimere vores produktion.

Ambition

Vi vil bidrage til at indfri samfundsmålet om at holde den globale temperaturstigning på max 1,5C. Vi vil kortlægge vores samlede CO₂-emissioner inden 2021 for at blive i stand til at sætte Science Based Targets. Da vores energi- og vandforbrug har den største miljøpåvirkning, arbejder vi med særskilte 2021-målsætninger om en energireduktion på 7 % og en vandreduktion på 10 % målt i forhold til 2015. Vores tekstilforbrug har også stort miljøaftryk, og derfor har vi et 2030-mål om at opnå 100 % cirkulære tekstiler og et 2023-mål om, at 80 % af vores tekstiler skal genanvendes/genbruges.

Retningslinjer

Vi tænker innovativt for at reducere vores spild, og vores miljøhensyn er styrende for både vores strategiske beslutninger og indkøb af nye maskiner, som altid vurderes op imod en miljømæssig gevinst. Vi overvåger vores kemiforbrug og har et målrettet fokus på fyldningsgrader, så vi ikke kører med halvtomme maskiner, og vi implementerer innovative energi- og vandeffektiviserende projekter, hvor vi bl.a. genindvinder og genbruger varme og vand fra vaskeprocessen. Sideløbende overvåger vi kontinuerligt forbruget og sætter nye mål for at højne miljøstandarden på markedet for industrivaskerier.

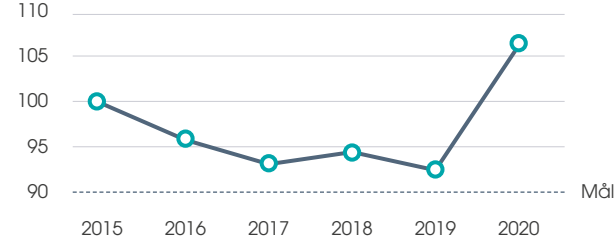
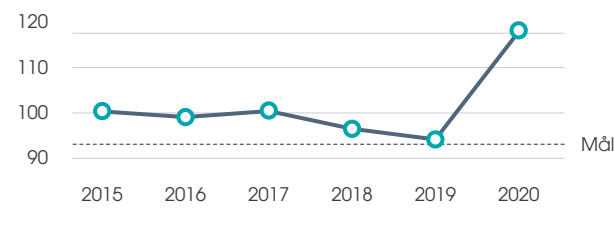
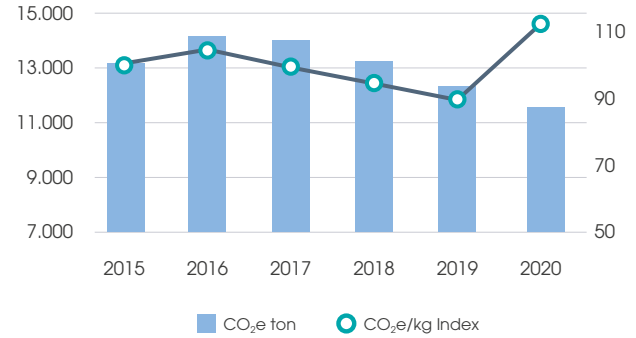
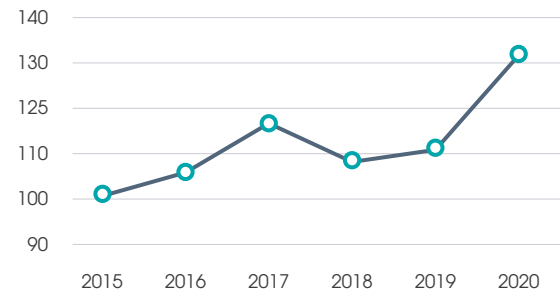
Påvirkning på Elis

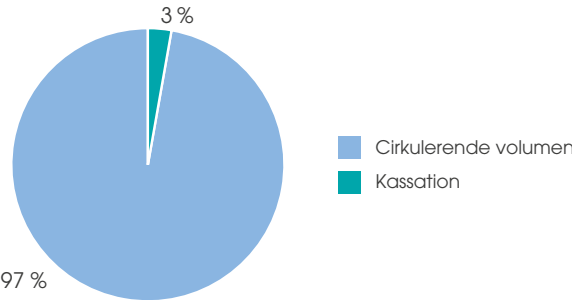
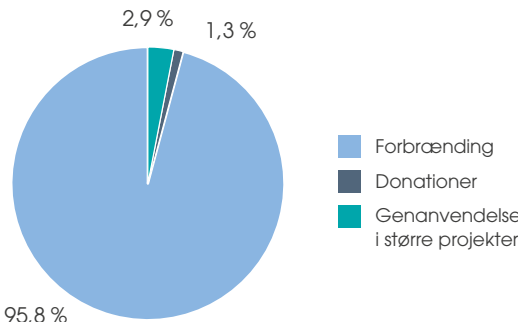
Når vi reducerer vores produktionsforbrug, sænker vi vores omkostninger, og vi sikrer, at vi overholder miljølove og kundekrav. Derudover styrker det vores omdømme og evne til at tiltrække og fastholde medarbejdere.

Samfundspåvirkning og verdensmålene

Vores affald og spild påvirker miljøet. Vores største miljøpåvirkning er dog vores valg og forbrug af energi, da det direkte kan medføre klimaforandringer. Desuden er vand en stor del af vores produktion. Derfor tager vi ansvar for at udvælge og bruge samtlige ressourcer bæredygtigt, hvilket i særlig grad påvirker verdensmålene til højre.



Område	Indsats og ambition	Udvikling	Kommentar
Vand (l/kg)   	Vi er afhængige af vand for at kunne vaske vores kunders tekstiler, og vores vandforbrug bliver målt ifm. vores Svanemærke-certificering. Vores mål er, at vi i 2021 skal nedbringe vores vandforbrug med 10 % ift. 2015. Vi arbejder hele tiden på at finde nye løsninger, der kan minimere vandforbruget. Vi investerer bl.a. i bedre maskiner og lukkede kredsløb.	L/KG (index) 	Vores faldende volumener i 2020 påvirkede vores vandforbrug. Det skyldes bl.a., at mixet af volumen forskubbede sig mod tekstiler, som kræver mere vand at vaske. Vi har gennemsnitligt brugt ca. 15 % mere vand sammenlignet med 2019 per kilo.
Energi (kWh/kg)  	Vores ambition er at sænke energiforbruget med 7 % i 2021 sammenlignet med 2015. Det nåede vi næsten i 2019, men vi ligger desværre langt over i 2020. Vi arbejder på at komme tilbage til 2019-forhold og nå i mål med de 7 % - bl.a. ved at samarbejde med et energikonsulenthus, som kan rådgive os om energioptimering på tværs af vores vaskerier.	kWh/kg (index) 	Vores faldende volumener i 2020 har også påvirket vores energiforbrug på grund af ændringerne i tekstilmixet. Desuden skruede vi op for temperaturen i en periode for at sikre, at vi vaskede helt fri for covid-19. På året er det samlede energiforbrug ca. 25 % højere per kilo end i 2019.
CO₂e/kg  	Vi vil bidrage til at bremse klimaforandringerne. Vores mål er, at vi skal leve op til Paris-aftalen og dermed sætte Science Based Targets, og vi har som 2021-mål at kortlægge vores CO₂e. Den indsats var planlagt til 2020, men er desværre blevet udsat til 2021 grundet covid-19.	CO₂e produktion 	Vores udledning er samlet set faldet i 2020, da vi har haft faldende volumener. Indekset er dog samlet set steget, da vi har brugt mere energi per vasket kilo tekstil pga. ændringerne i tekstilmixet.
Kemi (g/kg)  	Vi arbejder ikke med en særskilt KPI for kemi, fordi vi har et livscyklusperspektiv om at forlænge levetiden på vores tekstiler fremfor et ensidigt fokus på kemireduktion. Vi er dog opmærksomme på vores kemiforbrug, både mængderne og typerne af kemi. Vi ønsker ikke at bruge mere kemi end nødvendigt, så vi overvåger konstant dette parameter og arbejder med mål for miljømærket kemi, hvilket du kan læse om under indsatsområde 1.	Kemiforbrug g/kg (index) 	Vores faldende volumener i 2020 har også påvirket vores kemiforbrug. Desuden skruede vi op for kemien i en periode for at sikre, at vi vaskede helt fri for covid-19, men den foranstaltning blev relativt hurtigt rullet tilbage. På året har vi øget vores samlede forbrug med 18,9 % per kilo sammenlignet med 2019.

Område	Indsats og ambition	Udvikling	Kommentar								
Tekstilkassationer	8 ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST 12 ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION Tekstiler har et stort miljøaftryk, og vores bedste mulighed for at nedbringe det er at cirkulere vores tekstiler længst muligt. Vores tekstilkassationer er et af de parametre, der viser, hvor gode vi er til det. I 2020 kasserede vi næsten 528 tons tekstiler, det udgør dog kun 2,97 % af den samlede volumen, vi har i cirkulation. Vi arbejder ikke med en KPI for dette område, men overvåger forbruget, så vi kan sætte tidligt ind. Desuden har vi et 2021-mål om at implementere levetidsforlængende projekter på 2 vaskerier med ambition om, at vi fra næste strategiperiode vil sætte mål for levetiden.	Kassation af cirkulerende volumen i %  <table><tr><th>Kategori</th><th>Procent</th></tr><tr><td>Cirkulerende volumen</td><td>97 %</td></tr><tr><td>Kassation</td><td>3 %</td></tr></table>	Kategori	Procent	Cirkulerende volumen	97 %	Kassation	3 %	På nogle tekstiler regner vi i kg og andre i styk, og der er usikkerheder i vores konverteringsnøgle. Derfor er data estimeret.		
Kategori	Procent										
Cirkulerende volumen	97 %										
Kassation	3 %										
Tekstilgenanvendelse	8 ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST 12 ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION 17 PARTNERSKABER FOR HANDLING Vi har som 2030-ambition at have 100 % cirkulære tekstiler, hvilket bl.a. betyder 0 % forbrænding af tekstilaffald. Derfor skal vi give tekstilerne et nyt liv, når vi ikke længere kan bruge dem, og vi søger hele tiden efter løsninger, der kan hjælpe os med det. Vi har som 2023-mål, at 80 % af vores tekstiler genanvendes/genbruges. Vi er stadig langt fra målet, men vi arbejder med en række samarbejdspartnere på at finde løsningen, hvor kasserede tekstiler kan blive til nye produkter.	Tekstilgenanvendelse i %  <table><tr><th>Kategori</th><th>Procent</th></tr><tr><td>Forbrænding</td><td>95,8 %</td></tr><tr><td>Donationer</td><td>1,3 %</td></tr><tr><td>Genanvendelse i større projekter</td><td>2,9 %</td></tr></table>	Kategori	Procent	Forbrænding	95,8 %	Donationer	1,3 %	Genanvendelse i større projekter	2,9 %	Samme dataforbehold som ved tekstilkassationer gør sig gældende her. Som det eneste sted i strategien opererer vi her med en 2023-KPI, fordi vi har arbejdet med indsatsen før indeværende strategiperiode.
Kategori	Procent										
Forbrænding	95,8 %										
Donationer	1,3 %										
Genanvendelse i større projekter	2,9 %										

INDSATSOMRÅDE 4

Bæredygtige services

Da vi er en servicevirksomhed, har vi en stor indirekte påvirkning på både mennesker og miljø i kraft af de produkter og services, vi leverer til vores kunder. Derfor vil vi tilbyde bæredygtige services.

Ambition

Vi vil levere bæredygtige services til vores kunder, hvilket for os betyder, at vores produkter og løsninger skal bidrage til at reducere vores kunders klimaaftryk og styrke deres bæredygtighedsprofil. Vi har som mål at lancere mindst 2 nye bæredygtige services om året. Desuden skal vores ydelser relateret til produkterne også være bæredygtige, bl.a. vores emballage. Vi har som 2030-ambition, at vi vil opnå 100 % ansvarlig transport og et 2021-mål om at opnå 10 grønne biler.

Retningslinjer

Vi tilbyder bæredygtige produkter og løsninger, der transporteres på en måde, som lever op til Svanemærkets krav, og vores chauffører opfører sig ansvarligt i trafikken. Vi arbejder på at levere produkter i bæredygtig emballage, og vi tilbyder at tage al emballageplastik tilbage fra kunder og recirkulere den.

Påvirkning på Elis

Når vi leverer bæredygtige services til markedet, kan vi tiltrække og fastholde kunder med en bæredygtig profil. Samarbejdet med disse kunder kræver, at vi kontinuerligt udvikler vores produkter i en bæredygtig retning, hvilket sikrer, at vi er på forkant med fremtidige krav og styrker vores omdømme.

Samfundspåvirkning og verdensmålene

Vores eget og vores kunders miljøaftryk bliver påvirket af de services, vi leverer til dem. Ved at anvende vores SmartMop-mopper kan vores kunder eksempelvis nøjes med at bruge en kop vand til rengøring og nul kemi. Vores services påvirker især verdensmålene til højre.

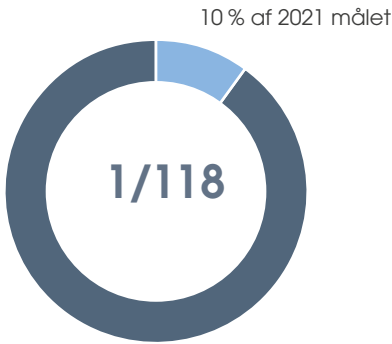


Område Indsats og ambition Udvikling Kommentar

Grønne biler



Vi har som 2030-ambition at konvertere vores bilflåde til 100 % grønne biler. Vi brugte 2019 på at teste en række biler, og vi var klar til at investere i 2020, hvilket covid-19 dog fik udskudt. Vi lykkedes udelukkende med at konvertere et køretøj i 2020 i vores måtteforretning til en hybrid. Vi har som 2021-mål at konvertere 10 biler, hvilket vi fortsat arbejder på.

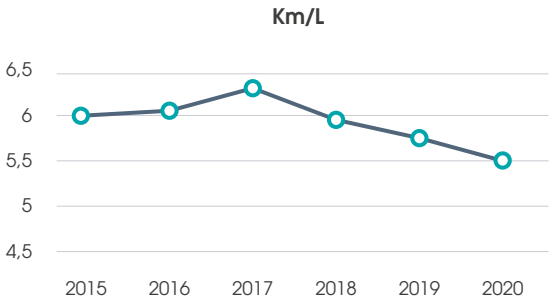


Vi ser på hvilke biler, det giver mening at udskifte med el og hybrid i 2021. Vi ser også et potentiale i HVO. Dette tal er kun for vores interne distributionsbiler, som vi har 118 af. Derudover benytter vi 84 eksterne biler.

Km/L



Vi sikrer, at alle vores chauffører er uddannet i miljørigtig kørsel, hvilket påvirker vores dieselforbrug. Forbruget afhænger dog i høj grad af vores kundesammensætning, så der vil konstant være udsving i vores km/L forbrug. Vi arbejder derfor ikke med en KPI på det område, men med en dedikeret distributionsindsats for at nedbringe forbruget, som vi overvåger for at sikre, at udsvingene ikke bliver for store.

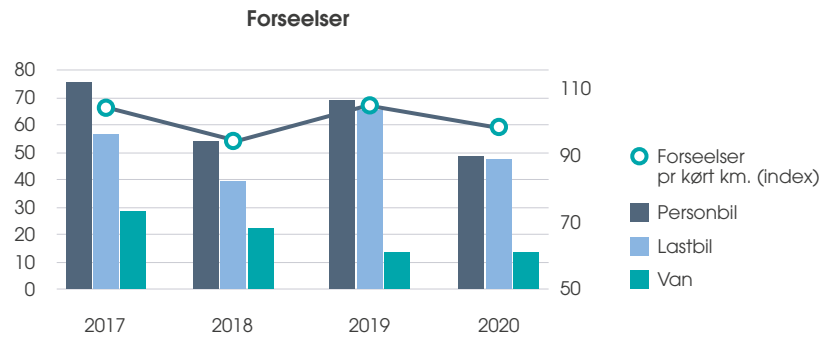


Vi er ved at få indsat måleudstyr i vores distributionsbiler, så vi bedre kan monitorere kørselsadfærd fremover.

Trafikuheld/skader



Vores ambition er, at vi i 2030 har 0 personulykker i trafikken, hvor vi har skyld. Vi arbejder ikke med et 2021-mål, men overvåger kontinuerligt vores indrapporterede forseelser. Vi følger løbende op med chaufførerne og tager en dialog om, hvordan vi sikrer en bedre adfærd i trafikken. Vi arbejder på at eliminere påkørsler og tilbyder vores chauffører de hjælpemidler, som de mener vil kunne hjælpe dem med det.

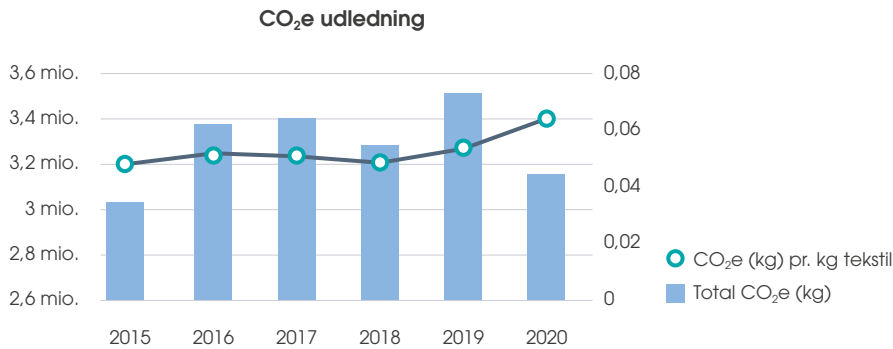


Overordnet set havde vi færre forseelser i trafikken i 2020 fordelt på de kørte km i forhold til 2019. Dog medførte en af disse forseelser en personskade.

CO₂e-udledning ved kørsel



Vi har et 2021-mål om at kortlægge vores CO₂e, hvilket også vil dække vores distribution. I indeværende strategiperiode arbejder vi ikke med KPI'er for CO₂e-udledninger, men vi følger udviklingen. Vores CO₂e-udledning i distributionen afhænger i høj grad af vores kørsel, men endnu mere af vores valg af køretøjer. Derfor skal vi fokusere på at konvertere til den rigtige distributionsflåde.



Vi udleder cirka det samme CO₂e per kørte kilometer som året før, hvilket giver mening, da vi ikke har justeret nævneværdigt i vores bilflåde i 2020.

Område	Indsats og ambition	Udvikling	Kommentar
Produkter	8 ANSÆTTEDE, JOBS OG ØKONOMISK VÆKST 12 ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION Det er vigtigt for os, at vores produkter er med til at styrke arbejds- og/eller miljøforhold i vores leverandørkæde og hos kunden. Derfor er vores mål, at vi mindst skal konvertere eller in-source 2 nye produkter om året, der lever op til de krav.	2 af 2 = 100 % af målet	Knap 10 % af vores poly/bomuld T-shirts fra ID® er certificeret med EU Blomsten og består af rPet og BCI-indkøbt bomuld. Over 90 % af vores indkøbte sengelinned og håndklæder fra Beirholm er certificeret med EU Blomsten og består af BCI-indkøbt bomuld. Det blev i 2020 Oeko Tex STeP certificeret og har dermed opnået Oeko Tex Made in Green certificeringen.
Emballage	12 ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION Vores ambition er at udfase brugen af unødvendig emballage, at vores plastemballage skal være genanvendelig og indgå i lukkede kredsløb, samt at finde bæredygtige alternativer til engangsplast. I 2020 fik et af vores vaskerier implementeret en løsning, hvor emballageplast sendes retur til leverandøren, der sørger for, at plasten regenereres til ny emballageplast – og den løsning arbejder vi på at etablere på flere vaskerier fremover. Vi har som 2021-mål at etablere baseline-data for vores samlede emballageforbrug.	Finde baseline	Vi havde håbet, at vi i 2020 kunne have fået et overblik over de forskellige emballageløsninger, vi tilbyder, og dermed påbegynde en indsats. Covid-19 gjorde dog, at vi ikke kunne skaffe ressourcer til projektet, som blev pauset.

FUNDAMENT

Compliance-aktiviteter

Vores indsatsområder hviler på et fundament af compliance-aktiviteter.

Ambition

Som en ansvarlig virksomhed vil vi sikre, at vi til alle tider overholder lovgivningen og krav fra kunder og andre interessenter. Derfor opretholder og videreudvikler vi en række compliance-aktiviteter.

Retningslinjer

Kulturen er afgørende for den måde, vi driver ansvarlig forretning på. Derfor træner og uddanner vi kontinuerligt ledere og medarbejdere og har vores processer og politikker liggende i et ledelsessystem, som alle har adgang til. Elis Danmark er certificeret inden for følgende områder: Miljø, arbejdsmiljø, samfundsansvar, kvalitet, FN's verdensmål og persondata. På nogle vaskerier vasker vi for kunder med særlige hygiejnekra, og derfor er disse vaskerier derudover certificeret inden for hygiejne. Disse standarder skal vi blive ved med at opretholde og leve op til.

Gennem interne og eksterne audits screener vi jævnligt for, om vi efterlever retningslinjer og krav i vores værdikæde og i vores egen organisation, og vi opretholder et whistleblowing-system, som er velkendt i organisationen og eksternt tilgængeligt.

Påvirkning på Elis

Ved at sørge for at overholde krav fra myndigheder, kunder og andre interessenter, opnår vi licens to operate i Danmark.

Samfundspåvirkning og verdensmålene

Som virksomhed i Danmark er vi underlagt strenge lovkrav, som vi har opsat compliance-aktiviteter op imod. Overtræder vi dansk lovgivning, påvirker vi verdensmål 16 negativt – men vores mulighed for at påvirke målet positivt er begrænset, og derfor har vi ikke særsklit fokus på det verdensmål i strategien.



Område	Indsats og ambition	Udvikling	Kommentar
Persondata	For at kunne håndtere kunders og medarbejderes persondata forsvarligt og leve op til kravene i Persondataforordningen (GDPR), sørger vi for kontinuerlig GDPR-træning til medarbejdere, som er i berøring med persondata. Samtlige funktionærer får også med fast frekvens online-kurser i datasikkerhed og GDPR. Fra år 2020 bliver vi desuden årligt godkendt af eksterne revisorer ud fra ISAE 3000.	2 hændelser indrapporteret til Datatilsynet i 2020 Kursus i datasikkerhed og GDPR: 2020: 54 % gennemførsel 2018: 85 % gennemførsel	Hændelserne er indrapporteret, fordi de berørte et stort antal mennesker, men ikke fordi, at indholdet var af kritisk karakter. Efterfølgende har vi implementeret sikkerhedstiltag, så det ikke kan gentages. Gennemførselsprocenten er tilfredsstillende, men desværre lavere, end vi havde estimeret. Det skyldes, at træningen blev igangsat umiddelbart før, landet lukkede ned, og vi hjemsendte en stor andel medarbejdere, som ikke måtte tage kurset i hjemsendelsesperioden. Derfor gentager vi kurset om et år frem for at holde en 2-årlig frekvens.
Antikorruption	Vi tolererer ingen former for korruption og har fokus på anti-korruption i hele værdikæden, hvor vi arbejder ud fra disse 5 nøglepunkter i vores etiske kodeks: 1. Forpligtelse og organisering, 2. Risikovurdering, 3. Regler og retningslinjer, 4. Uddannelse og kommunikation og 5. Overvågning, revision og respons. Gennem løbende træning og audits screener vi jævnligt for korruption og bestikkelse i vores værdikæde og i vores egen organisation.	2019: 0 findings 2020: 0 findings	Vi har revideret vores træningsmateriale, så det nu afspejler vores etiske kodeks og dermed dækker bredere end tidligere, hvor materialet var fokuseret på antikorruption. Denne nye træning skulle være påbegyndt i 2020, men er udskudt til 2021 pga. de mange hjemsendelser især i salgsafdelingen.
Whistleblowing	Vi vil opretholde et anonymt whistleblowing-system, som alle medarbejdere har kendskab og adgang til, samt sikre ekstern tilgængelighed til systemet, så alle, der observerer uetisk adfærd enten hos os eller i vores værdikæde, anonymt kan tippe os om det.	1 hændelse	I 2020 havde vi en hændelse rapporteret via vores whistleblowing-system. Indrapporteringen blev grundigt undersøgt, men analysen gav ikke anledning til at indføre yderligere foranstaltninger.
Certificeringer	Det er vigtigt for os at opretholde og videreudvikle vores certificeringer og mærkningsordninger, så vi har en uvildig tredjeparts ord for, at vi handler, som vi siger. Desuden hjælper certificeringerne os med hele tiden at holde fokus på området og kontinuerligt løfte barren. I dag har vi en lang række certificeringer, og i 2019 opnåede vi som den første virksomhed i verden at blive verdensmålscertificeret af Bureau Veritas.	Hele vores virksomhed er certificeret i henhold til: - ISO 9001 Kvalitet – siden 2001 - ISO 14001 Miljø – siden 2001 - ISO 45001 Arbejdsmiljø – siden 2001 (tidligere OHSAS 18001) - Svanemærket – siden 2010 - DS 49001 Samfundsansvar – siden 2012 - FN's verdensmål – siden 2019 - SAE 3000 Persondata – siden 2020 Udvalgte vaskerier er udover ovenstående certificeret i henhold til: - ISO 22000 Fødevarerikkerhed – siden 2008 - DS 2451-8 Infektionshygiejne – siden 2012	I 2020 fejrede vi 10 år med Svanemærket. Vi opgraderede desuden vores ISO 22000-certificering fra 2 single site-certifikater til et multisite-certifikat på i alt 4 vaskerier, som vasker til fødevarer kunder med særlige hygiejnekrav. Desuden opnåede vi for første gang ISAE 3000-revisionserklæringen vedr. persondata.
Donationer af kerneydelser	Vi ønsker at bidrage til godgørende formål ved at donere vores kerneydelse. Det har vi gjort i så mange år, at det er blevet en naturlig del af vores forretning. Vi har bl.a. udlånt og vasket tekstiler for Ronald McDonald Hus i 17 år og for Ungdommens Røde Kors' sommerferielejre i 11 år – så udsatte børn og familier kan få en håndsækning i en svær tid.	Vaskede og leverede tekstiler i 2020: 19.502 stk.	I 2020 har vi leveret og vasket rene tekstiler i form af arbejdstøj, linned, duge, håndklæder, mopper m.m. til Ronald McDonald Hus, FødevarerBanken og Ungdommens Røde Kors' sommerferielejre.

Efterskrift

Kære læser

Jeg håber, at rapporten har givet dig indsigt i, hvordan vi driver vores bæredygtighedsindsats – og vores mål og ambitioner for fremtiden.

Vi havde håbet på at tage hul på 2021 uden covid-19, men sådan blev det desværre ikke. Vi startede derfor året med at sende en lang række kollegaer på lønkomensation. Igen. Det slider både på dem, der er hjemsendt, og dem, der holder skansen.

Vi har dog en optimistisk tro på, at vi nok skal få dem vel retur snart, så vi kan genetablere en normal drift og implementere vores ambitiøse CSR-strategi yderligere. Først og fremmest skal vi lancere en ny sikkerhedsindsats, så vi kan skabe en involverende sikkerhedskultur, og vi skal have kortlagt vores CO₂e, så vi fra næste rapporteringsperiode kan udarbejde et klimaregnskab og på sigt sætte Science Based Targets.



“ Vi er kommet langt – men vi har fortsat langt igen, og vi har ikke alle løsningerne selv. Så hvis du har en god idé til, hvordan vi sammen kan bidrage positivt til verdensmålene, hører vi meget gerne fra dig. ”

Vi skal desuden bruge året på at udnytte bæredygtighedsfordelene ved, at vi er blevet en del af en global koncern. Det giver os bl.a. en større indkøbsmagt, så vi bedre kan sikre bæredygtighed i leverandørkæden – særligt i tekstilindustrien, hvor vi har en stor påvirkning og derfor et stort ansvar. Derudover skal vi bruge vores position til også at skubbe på bæredygtighedsagendaen internt i gruppen, da vi er blandt de lande i gruppen, der er længst fremme med den bæredygtige udvikling.

Da vi har udskudt nøgleindsatser på grund af covid-19, har vi besluttet at forlænge strategiperioden udover 2021, hvor den i dag er sat til at løbe til. I løbet af året sætter vi derfor nye mål for 2022, som vi ser frem til at præsentere i næste rapporteringsperiode.

Vi er kommet langt – men vi har fortsat langt igen, og vi har ikke alle løsningerne selv. Så hvis du har en god idé til, hvordan vi sammen kan bidrage positivt til verdensmålene, hører vi meget gerne fra dig. For det er kun gennem fælles indsats, at vi kan nå verdensmålene inden 2030 – og det skal vi; for verdensmålene er verdens vigtigste plan.

Louise Elver,
CSR-chef



Appendiks

Her kan du læse om, hvordan rapporten er blevet til, hvordan vi organiserer vores CSR-indsats samt om den metode, vi har anvendt til dataindsamling.



Om denne rapport

Denne rapport handler om Elis Danmarks bæredygtighedsindsatser og risici for 2020.

Rapporten er GRI-inspireret, følger ÅRL §99a og §99b og er en bestanddel af Elis Danmark A/S årsregnskab for 2020.

Vi har prioriteret rapportens indhold ud fra vores strategi, der bl.a. bygger på en interessent- og væsentlighedsanalyse. Interessentanalysen gennemfører vi kontinuerligt for at identificere vores interessenter. Denne kobler vi på en væsentlighedsanalyse, der gennemføres hvert 3. år i sammenhæng med fornyelse af vores strategi. I væsentlighedsanalysen spørger vi interessenter hvilke bæredygtighedsaspekter, de vægter højest. Resultaterne er illustreret i figuren til højre.

For finansielle og andre forretningsoplysninger se venligst Elis' danske årsrapport for 2020 på dk.elis.com.

Elis Danmark er en del af den globale koncern Elis, hvis ikke-finansielle rapportering beskriver gruppens bæredygtighedsresultater. Rapporteringen følger GRI-standarderne. Rapporten kan du finde på fr.elis.com/en.

Har du spørgsmål, eller vil du gerne vide mere om vores bæredygtighedsarbejde, er du velkommen til at sende os en e-mail på: dk-csr@elis.dk.

Interessent- og væsentlighedsanalyse

Vigtighed for interessenter



- | | |
|----------------------------------|------------------------------------|
| 1. Kemiforbrug | 12. Anti-korruption |
| 2. Energiforbrug | 13. Medarbejderforhold |
| 3. Emissioner | 14. Innovationsprojekter |
| 4. Vandforbrug | 15. Uddannelse af medarbejdere |
| 5. Affaldshåndtering | 16. Menneskerettigheder |
| 6. Bæredygtige produkter | 17. Bæredygtig energi |
| 7. Miljørigtig tekstilproduktion | 18. Sundhedsfremme |
| 8. Kemi i tekstilproduktionen | 19. Foreningsfrihed hos leverandør |
| 9. Ansvarlig tekstilproduktion | 20. Biodiversitet |
| 10. Certificeringer | 21. Samarbejder |
| 11. Ligestilling | 22. Lokalsamfundet |

Organisering og ledelse

Vores CSR-indsats, strategier, politikker og aktiviteter sikres af et lille centralt team med direkte reference til vores administrerende direktør. Vores processer styres i et ledelsessystem, som alle medarbejdere har adgang til.

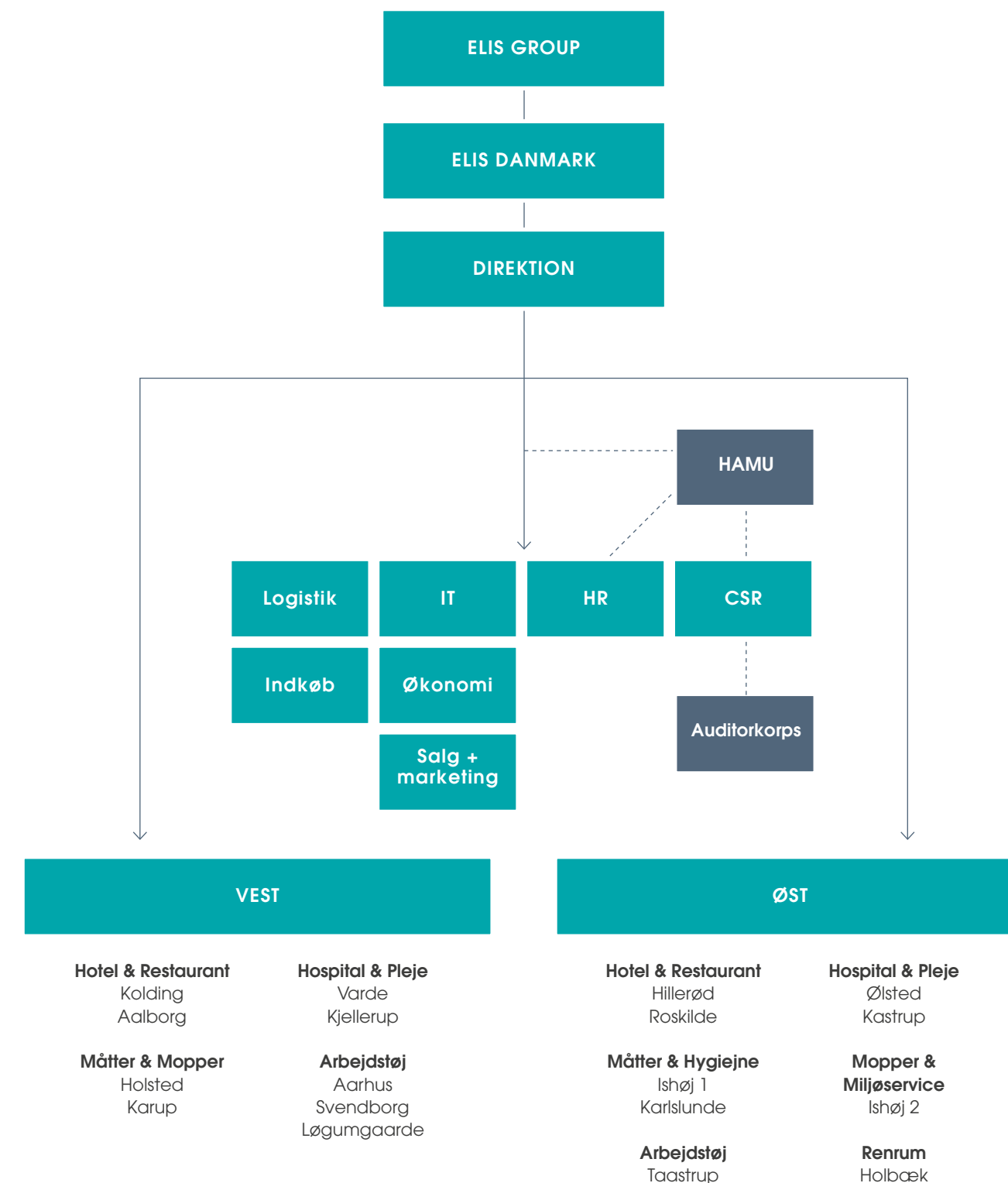
På hvert af vores vaskerier har vi dedikerede medarbejdere, der har ansvar for at implementere og udvikle CSR-aktiviteter lokalt. Vaskeriernes afdelingschef er ansvarlig for vaskeriets bæredygtige indsats og refererer til en regionsdirektør, som er medlem af direktionen og overordnet ansvarlig for, at vi driver vores vaskerier i overensstemmelse med vores strategier og politikker.

Vores arbejdsmiljøorganisation er organiseret med et arbejdsmiljøudvalg (AMU) på alle vaskerier og på vores hovedkontor med organisatorisk opbæng i et hovedarbejdsmiljøudvalg (HAMU), som vores administrerende direktør er leder af.

Desuden har vi et internt auditorkorps, der består af medarbejdere fra en bred vifte af roller og lokationer. De besøger samtlige af vores vaskerier og vores hovedkontor én gang om året for at sikre, at vi er lovmedholdelige, følger vores egne retningslinjer og lever op til kravene i vores certificeringer.

Vi får desuden regelmæssige eksterne audits fra vores certificerende organer samt kunder, der tjekker, at vi lever op til det, vi skal og kontinuerligt hæver barren.

På globalt plan er vi organiseret i 3 bæredygtighedsgrupper, hvor vi i Danmark er del af den nordiske gruppe.



Metode

Medarbejder- og kundedata

Alle data om medarbejdere og antal kunder er et øjebliksbillede fra december 2020 og derfor ikke en gennemsnitsbetragtning over året 2020.

Ledere dækker over kategorierne topledere og mellemledere med personaleansvar.

Ulykkesfrekvens er opgjort per million arbejdstime.

Arbejdstid for timelønnede er den faktiske arbejdstid, men for funktionærer er tiden opgjort i 160,33 timer per måned.

Sygefravær er opgjort som et samlet gennemsnit både på timelønnede og funktionærer i forhold til det totalt mulige antal arbejdstimer.

Praktikanter er trukket på Vitas og følger deres beregningsmetode.

Vi registrerer nationaliteter på afdelingsniveau.

Anciennitet er et udtryk for den gennemsnitlige ansættelsestid i hele organisationen – anciennitet videreføres ved internt stillingskifte.

Data på korruption opgøres ud fra konklusioner ved audits samt indrapporteringer.

Alle data er ekskl. vikarer.

Ulykker opgjort i denne rapport er ulykker med fravær rapporteret i Easy.

Forbrugsdata

Vores vand-, kemi-, gas- og elforbrug er registreret på målere eller på fakturaer, som er manuelt indtastet i vores system.

Vi opgør miljømærker på kemi på årets portefølje ud af det samlede antal produktkategorier.

CO₂e-data på produktion er beregnet ud fra det danske energimix samt emissionsfaktoren for naturgas.

Distributionsdata

Data på kørte kilometer stammer fra Tachograf på de biler, der er udstyret med en sådan, og fra månedligt vedligeholdelsesskema på alle andre.

Dieselforbruget får vi fra regning fra vores leverandør.

Alle data opgjort er udelukkende på interne biler. For eksterne biler bruger vi estimerede værdier for både kilometer og dieselforbrug.

Data på forseelser stammer fra vores leasingselskab, som registrerer dem. Forseelserne dækker både over selvforskyldte og af modpart. Hærværk er fraseret i denne opgørelse.

CO₂e-data på distributionen er beregnet ud fra emissionsfaktoren for diesel opgjort fra vores leverandører.

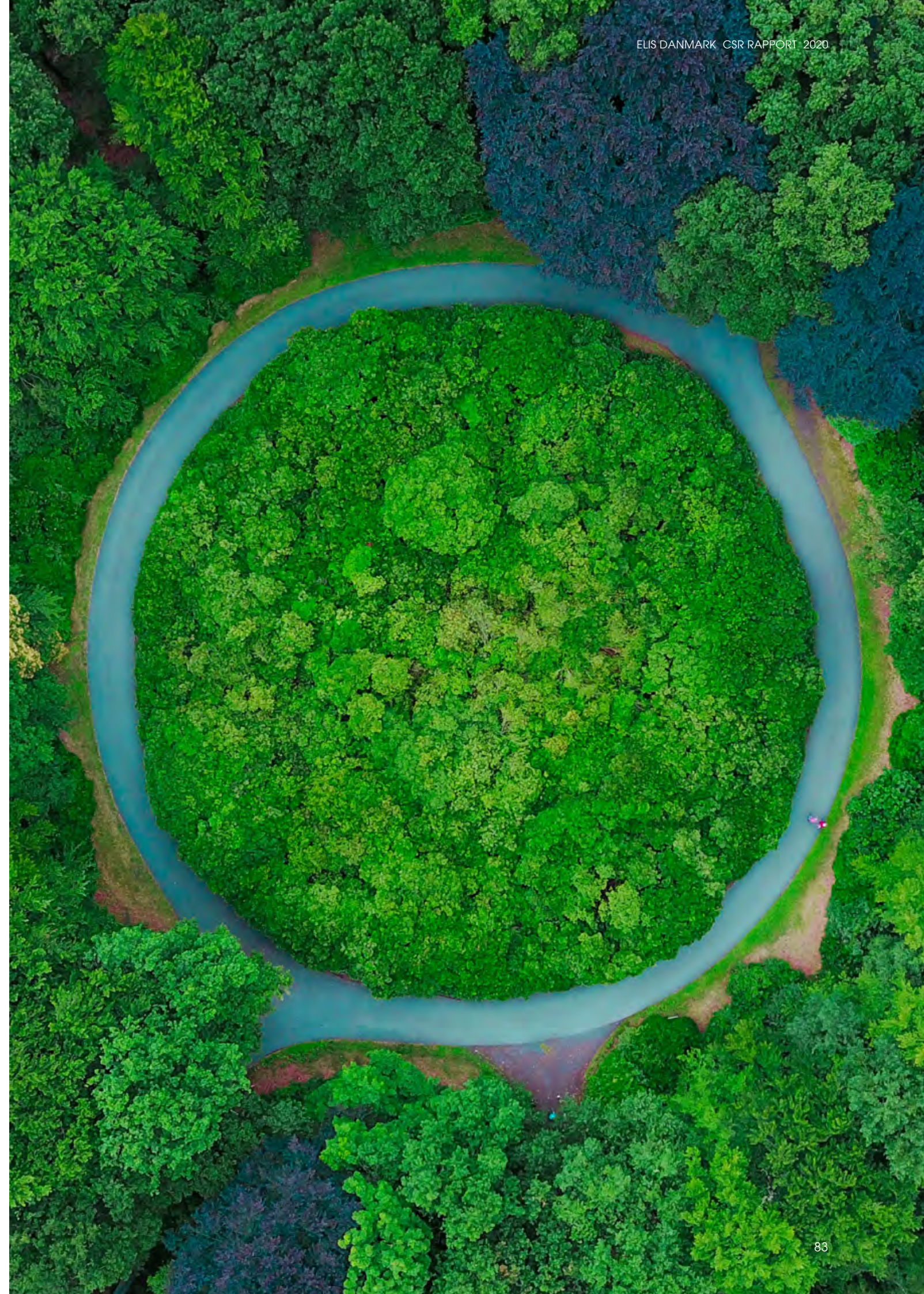
Tekstildata

Vi opgør certificeringer på tekstiler på årets portefølje ud af det samlede antal produktkategorier.

Tekstiler registreres både per kilo og per styk. Tekstiler opgjort per styk er estimeret til kilo ud fra en gennemsnitsvægt.

Tekstilkassationer og -genanvendelse er opgjort ud fra en beregnet gennemsnitsvægt, reelle data fra affaldsleverandør samt et estimat på de volumener, vi har sendt til forbrænding.

Data på antal tekstiler i cirkulation måles på antal styk, hvor det er muligt, og resterende er estimeret ud fra leveringer til kunder.





Elis Danmark A/S
 Tobaksvejen 22
 DK-2860 Søborg
dk.elis.com
 CVR 27339506


 We empower your day