



Sammen om bæredygtighed i endnu et usædvanligt år



“

I en tid, hvor erhvervslivet manglede hænder, stod vores kvalificerede og engagerede medarbejdere klar til at give os den ekstra hånd med opgaverne, som vi behøvede for at komme godt igennem året – og deres loyale og forbilledlige arbejdsindsats vil jeg altid være taknemmelig for.

”

Forord

Kære læser

2021 var et år, der lysende klart viste værdien af, at vi under hele covid-19-pandemien har haft det som vores vigtigste agenda at fastholde medarbejderne. Ved indgangen af året satte vi os det mål, at ikke ville afskedige medarbejdere pga. covid-19, og jeg er stolt af, at vi lykkedes med det mål sammen. Vi tog derfor imod lønkomensation for at sikre vores medarbejders stillinger. Det var det socialt ansvarlige valg – og vores store pulje af medarbejdere var den gyldne nøgle, der gjorde, at vi lykkedes med at komme hurtigt op i volumen igen, da turisterne vendte tilbage til landet, og vores hotel- og restaurantkunders efterspørgsel på rene duge og sengelinned steg. I en tid, hvor erhvervslivet manglede hænder, stod vores kvalificerede og engagerede medarbejdere klar til at give os den ekstra hånd med opgaverne, som vi behøvede for at komme godt igennem året – og deres loyale og forbilledlige arbejdsindsats vil jeg altid være taknemmelig for.

Når jeg ser tilbage på 2021, husker jeg naturligvis også alle højdepunkterne, som at Elis-koncernen vandt EcoVadis-guld for 5. år i træk og opnåede en B-placering på CDP-listen (Carbon Disclosure Project) – og at vi her i Danmark fik kortlagt vores CO₂, takkede ja til at deltage i et EU-finansieret forskningsprojekt om kemisk genanvendelse af tekstiler, sendte nogle af vores dygtigste produktionsmedarbejdere på en tur til Paris, kunne fejre 20 år med ISO-certificeringer indenfor miljø, kvalitet og arbejdsmiljø, og at jeg blev nomineret til Djøfs lederpris. Men for mig er det væsentligste

de konkrete fremskridt, vi sammen har gjort for miljøet og mennesker. Som vores testprojekt med elastiktræning i Taastrup-afdelingen, hvor ca. halvdelen af medarbejderne nu har færre gener og smerter – og vores pilotprojekt indenfor filtrering og genanvendelse af vand, der potentielt kan mindske vores vandforbrug i vores måtteafdeling med op til 75 %.

Jeg er ikke et øjeblik i tvivl om, at bæredygtighedsagendaen vil komme til at fylde endnu mere på den anden side af covid-19 – og at de virksomheder, der går forrest for at gøre en miljømæssig og menneskelig forskel nu, også vil stå i front som de foretrukne samarbejdspartnere i fremtiden. Derfor er jeg utroligt glad for, at vi i 2022 vil forpligte os endnu mere til bæredygtighedsagendaen ved at integrere vores forretningsstrategi med vores CSR-strategi – så vi får én ny fælles strategi frem til 2025, hvor alle ambitioner og mål støtter optimalt op om hinanden. For som jeg ser det, er vi kun lykkedes samlet set, når vi lykkes med både vores forretnings- og bæredygtigheds mål samtidigt.

God læselyst!

Henrik Luxhøj,
Administrerende direktør

Indhold

6-29	Introduktion Om Elis Året der gik CSR-strategi Nøglerisici
30-35	Ledestjerne 1 - Cirkulære tekstiler Tekstilernes startfase Forlængelse af tekstilernes levetid Tekstilernes slutfase
36-41	Ledestjerne 2 - Fleksibel arbejdsplads Dygtige ledere Mangfoldighed Balance i hverdagen
42-45	Ledestjerne 3 - Ansvarlig transport Logistikoptimering Konvertering til grønne køretøjer Ansvarlig kørsel
46-73	Ambitioner og resultater Indsatsområde 1: Bæredygtige indkøb Indsatsområde 2: Bæredygtigt arbejdsliv Indsatsområde 3: Bæredygtige operations Indsatsområde 4: Bæredygtige services Fundament: Compliance-aktiviteter
74-75	Efterskrift
76-81	Appendiks

© Elis Danmark A/S 2022

Produktion: Stine B. Andersen, Xenia Bjørstorp,
 Christina Saxkjær og Louise Elver
 Tekst: Elis og Ordspinneriet.dk
 Grafisk design og opsætning: Company:k
 Fotos: Elis' billedarkiv, Sødra, Beirholm og privatfotos.

Rapporten er GRI-inspireret, følger ÅRL §99a og §99b og er en bestanddel af årsregnskabet 2021 for Elis Danmark A/S.

Introduktion

Her får du en introduktion til vores virksomhed – og et overblik over året der gik, vores CSR-indsats og nøglerisici.



Om Elis

I januar 2021 skiftede vi navn fra Berendsen 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 lande.

I Danmark har vi 17 specialvaskerier med i alt 1406 medarbejdere, som samlet servicerer kunder på 32.574 forskellige p-numre og privatadresser i hele landet, hvilket gør os til landets største tekstilservicevirksomhed. I 2021 var vores nettoomsætning 1,36 milliarder DKK, hvoraf vi betalte godt 52,1 millioner DKK i skat.



Linned

Vi forsyner hoteller og restauranter med et bredt udvalg af sengetøj, håndklæder og duge, og vi leverer bakteriologisk rent linned til klinikker, hospitaler og plejesektoren.



Måtter

Vi leverer og vasker kvalitetsmåtter til alle typer virksomheder, så kunder og gæster kan blive budt flot velkommen af rene og pæne gulve.



Mopper og klude

Vi vasker og leverer mopper, klude og effektivt rengøringsudstyr, der er ergonomisk korrekt og mindsker forbruget af naturens ressourcer.



Skadedyr

Vi beskytter virksomheder og private mod skadedyr, der kan sprede bakterier, ødelægge værdier og skabe dårligt omdømme.



Hygiejne

Vi leverer hygiejneløsninger som papir-, sæbe- og spritdispensere til toiletmiljøer, der kan styrke medarbejderes og kunders håndhygiejne og reducere sygefraværet.



Renrum

Vi hjælper virksomheder i medicinalindustrien med at undgå kontaminering og opfylde alle krav til klassificeret renrumsbeklædning og -udstyr.



Arbejdstøj

Vi forsyner private og offentlige arbejdspladser med rent og flot arbejdstøj, som holder medarbejderne og produkterne beskyttede.



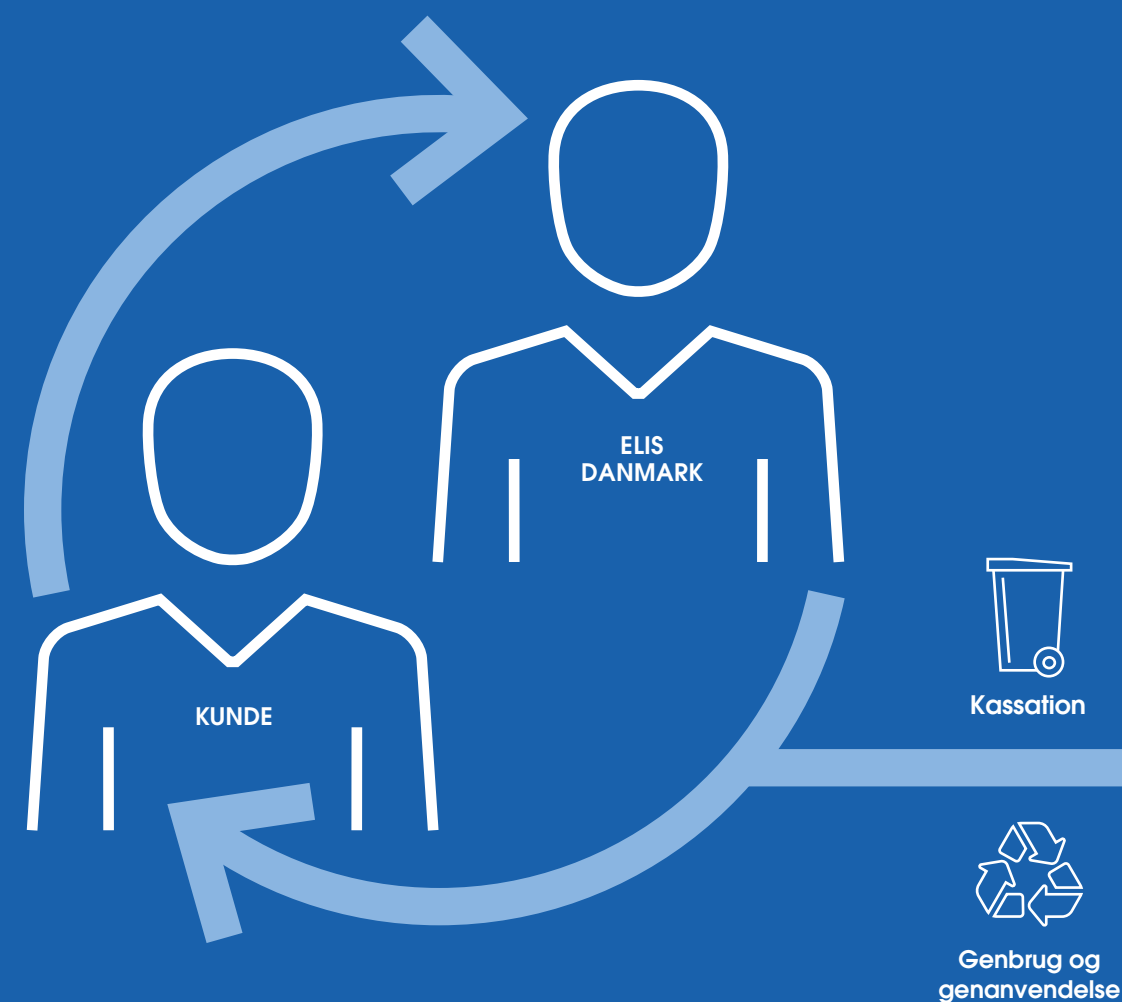
Vores forretning

En cirkulær forretning

I 2021 var mere end 92 % af vores omsætning bundet op på cirkularitet. Det skyldes, at hele vores forretningsmodel er cirkulær, da vi udlejer, vasker og distribuerer tekstiler og hygiejneløsninger, som vi løbende kvalitetstjekker, reparerer og cirkulerer blandt mange forskellige brugere. Vi stræber desuden 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 danskkurser 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 verdensmåls-certificeret 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.



Væsentlighedsanalyse

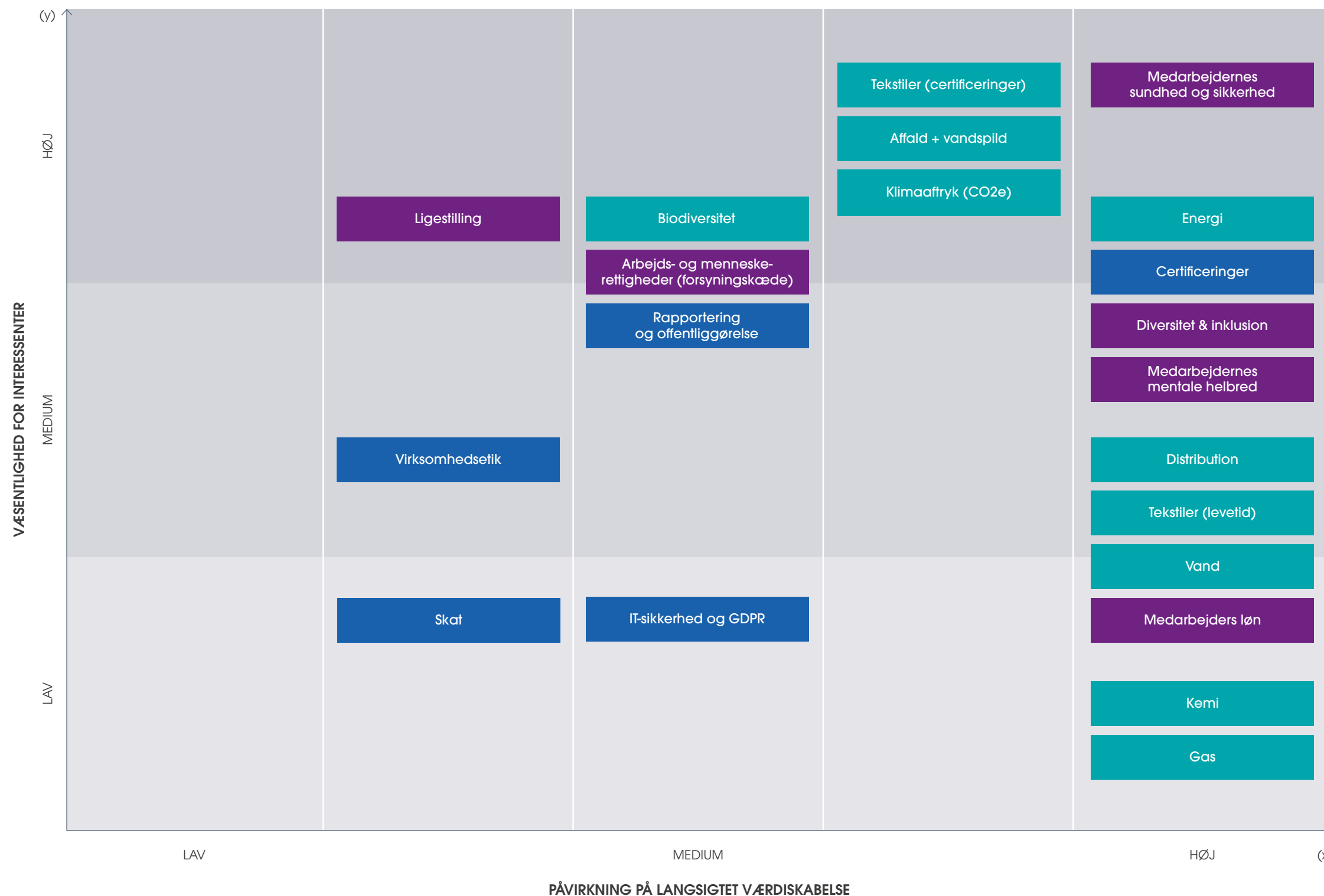
Bæredygtighed er et begreb, der kan dække over mange forskellige typer af indsatsområder. Her kan du se hvilke indsatsområder, der har den største påvirkning på vores forretning (x-aksen). Du kan også se, hvor vigtige de samme indsatsområder efter vores vurdering er for vores interessenter (y-aksen).

De grønne indsatsområder handler om miljøet, de lilla handler om mennesker, og de blå handler om virksomhedsledelse.



Nogle indsatsområder i analysen vægtes højere for vores interessenter end os, hvilket bl.a. kan skyldes, at vi er langt med den enkelte målsætning.

Vi havde eksempelvis en fordeling på ca. 40 % kvinder og 60 % mænd i vores ledelse i 2021 (jf. indsatsområde 2). Det betyder ikke, at ligestilling ikke er vigtigt hos Elis, men blot at vi er nået langt med vores ambition om en lige fordeling mellem køn i ledelse.



Kilde: Se metodeafsnittet i appendiks.

Året der gik

Som tekstilleverandør til størstedelen af landets hoteller og restauranter var vi i 2021 naturligt ramt af vores kunders covid-19-restriktioner og mangel på turister, der betød mindre vasketøj til os. Men vores tidligere erfaringer med at håndtere covid-19 og vores ufravigelige indsats for at fastholde vores medarbejdere betød, at vi samlet set kom godt igennem året – og fik stabiliseret både forretningens økonomi og ressourceforbrug.

Covid-19

Vi startede januar 2021 med at tage imod regeringens hjælpepakke og hjemsende en stor del af vores medarbejdere på lønkompensation – blandt andet vores sælgere og ansatte i stabsfunktioner med kundekontakt, som vendte tilbage til arbejdspladsen efter 1. kvartal. I 2. kvartal overgik vi til at tage imod lønkompensation til bl.a. produktionsmedarbejderne på de af vores hotel- og restauranter, som havde lavere aktivitet. Det viste sig at være en fordel for os, at vi havde holdt fast i vores medarbejdere, for turisterne vendte tilbage til landet efter sommerferien, hvilket betød, at vores volumener i især hotel- og restauranter steg drastisk. I 2. halvår lykkedes det vores medarbejdere at indhente en stor del af det tabte, så vi kunne slutte året af med en samlet nettoomsætning for 2021 på 1,36 mia. kr., der er ca. 65 millioner kr. højere end året før.



Stabiliseret vand- og energiforbrug

Ligesom i 2020 var vores vand- og energiforbrug per kilo vaskede tekstiler højere end normalt i de perioder af 2021, hvor vi pga. covid-19 havde lavere volumener. Det gjorde, at vi ikke kunne fylde maskinerne optimalt. Desuden medførte det, at vi havde mere af det vasketøj, som vaskes på vaskemaskiner, der bruger mere vand. Men den markante stigning i volumenerne i 2. halvår betød, at vores øgede energi- og vandforbrug i større grad blev



udlignet, så vi samlet set kom ud af 2021 med et vandforbrug på 5,89 l/kg og energiforbrug på 1,10 kWh/kg – hvilket stadig er noget over det flotte niveau, vi havde før covid-19 tilbage i 2019. Vi er dog fortrøstningsfulde og tror på, at vi i 2022 kan ramme samme niveau som i 2019.

I vores måtteafdeling har vi i 2021 kørt et lovende pilotprojekt, hvor vi i høj grad er lykkedes med at anvende ny teknologi til at filtrere vores vaskevand for mikroplast og en lang række andre affaldsstoffer, så vandet bliver så rent, at vi kan genanvende det i nye vaske. De foreløbige testresultater viser, at metoden sandsynligvis vil kunne reducere måtteafdelingens vandforbrug med op til 75 % – og det rummer naturligvis et enormt potentiale for at nedbringe vores forbrug af naturens ressourcer, hvis vi på sigt kan udbrede filtreringsteknologien til vores andre landsdækkende vaskerier.

Fysisk og psykisk arbejdsmiljø

Ligesom i alle andre virksomheder har vores medarbejders trivsel også været påvirket af hjemsendelserne, de omskiftelige arbejdsbyrder og den usikkerhed, der naturligvis følger med covid-19. Derfor har vi året igennem lavet løbende spotmålinger af trivslen, og på vores arbejdsmiljøuddannelse har vi haft fokus på, at vores arbejdsmiljøorganisation bliver bedre til at se trivselsproblemer tidligere og mere lokalt. Alle vores ca. 140 ledere fik i 2021 gennemført vores Leder DNA-uddannelse, og de har nu fået det samme sprog for, hvad gode lederkvaliteter er for os, og hvordan de driver medarbejdernes trivsel ud fra virksomhedens fælles værdier.



At arbejde på et vaskeri er dog fysisk hårdt med tunge løft og ensidigt, gentaget arbejde, og for at reducere risikoen for nedslidning og skader i bevægeapparatet har vi i 2021 kørt et testprojekt med elastiktræning i Tastrup-afdelingen, som har været en succes. 47 % af de adspurgte

medarbejdere svarer, at de oplever færre gener og smerter – og 79 % føler større velvære – efter ca. 2 måneder med elastiktræningen. Derfor vil vi i 2022 udbrede projektet til vores andre landsdækkende afdelinger.

Opkøb af skadedyrsservice

I slutningen af november overtog vi Chrisal Skadedyrsservice, der bl.a. har



stor erfaring med forebyggelse og bekæmpelse af skadedyr hos B2C-kunder, og sammen har vi fået en platform til at vækste indenfor en service, som vi ser et stort potentiale i. Der venter os en spændende rejse i de kommende år, hvor målet er, at vi sammen skal etablere Elis som en af de ledende virksomheder på det danske marked indenfor ansvarlig, integritetsfuld og miljøvenlig skadedyrsbekæmpelse.

Nøgletal for 2021

Tekstiler

- Indkøb af tekstiler: 129,5 mio. DKK
- Vasket mængde tekstiler: 53.950.420 kg
- Andel bæredygtigt certificerede tekstiler: 14,54 %
- Andel tekstiler der fik nyt liv efter kassation hos os: 29 %

Distribution

- Antal kørte kilometer: 7.512.873 km

Ressourceforbrug

- Vandforbrug: 318.005.040 L
- Kemiforbrug: 583.984 kg
- Gas- og elforbrug: 59.206.852 kWh

Medarbejdere

- Medarbejderantal: 1.406
- Samlet anciennitet: 9 år
- Antal nationaliteter: 48

Omsætning

- Antal kunder: 32.574
- Nettoomsætning: 1,36 mia. DKK
- Justering ift. året før: +65 mio. DKK
- Betalt skat: 52,1 mio. DKK
- Andel omsætning bundet op i cirkularitet: 92,4 %

Bæredygtige investeringer*

- Vans og privatbiler: 100 %
- Lastbiler: 100 %
- Energi, maskiner og bygninger: 22,6 %

* Jf. EU-klassificeringssystem ("taksonomi"). Se kategorisering i metodeafsnittet i appendiks.

CSR-strategi

Vores CSR-strategi hedder "Sammen om ren samvittighed". Den sætter retning for vores bæredygtighedsarbejde frem mod 2030 - men den har også ambitiøse 2022-målsætninger, så vi følger udviklingen på kort sigt. Strategien er funderet på vores forretningsstrategi og på FN's verdensmål, så vores indsatser både giver mening for vores egen forretning og bidrager til en bæredygtig udvikling.



3 ledestjerner

Vi har en særlig mulighed og derfor også en særlig forpligtigelse til at fremme en bæredygtig udvikling indenfor 3 områder, som vi kalder vores ledestjerner. De områder er: Cirkulære tekstiler, fleksibel arbejdsplads og ansvarlig transport.

4 strategiske indsatsområder

Ledestjerneerne 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 bæredygtigt fundament

Indsatsområderne hviler på et bæredygtigt fundament, som vi har bygget op siden 1990'erne. Eksempelvis vasker vi for velgørehed, 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.

CSR-STRATEGI:

Status på fremdrift i udmøntning af strategien

Covid-19 ramte vores produktion og volumener i 1. halvår af 2021, og vi måtte udskyde nogle bæredygtige indsatser for at beskytte forretningens stabilitet og vores medarbejders jobs. Det har forsinket fremdriften på en af ledestjerneerne i vores CSR-strategi.

Ledestjerne 1:**Cirkulære tekstiler**

I 2021 lykkedes det os at finde nye løsninger for tekstilgenanvendelse bl.a. til vores hvide linned. Vi fik også flere tekstiler med bæredygtige certificeringer.

Ledestjerne 2:**Fleksibel arbejdsplads**

I 2021 fik vi samtlige ledere igennem vores Leder DNA-uddannelse, og vi fik gennemført medarbejdertilfredshedsundersøgelser og løbende trivselsmålinger.

Ledestjerne 3:**Ansvarlig transport**

I 2021 kom vi ikke så langt som planlagt med at konvertere vores bilflåde til grønne køretøjer, da vi var nødt til at omprioritere investeringer som følge af covid-19. Vi kom dog langt med at opsætte ladestandere på vores lokationer.

Vi rapporterer på fremdriften på hvert område længere fremme i CSR-rapporten.

Fra strategi til verdensmål

I 2021 har vi defineret KPI'er for, hvordan vores indsats påvirker de 11 verdensmål, vi arbejder strategisk med. Når denne strategiperiode slutter med indeværende år, kan vi dermed opgøre og dokumentere vores påvirkning på verdensmålene – og hvor tæt vi er på at nå målene inden 2030.

Udvikling i ledestjerne



Ledestjerne 1
Cirkulære tekstiler
– følger strategien



Ledestjerne 2
Fleksibel arbejdsplads
– følger strategien



Ledestjerne 3
Ansvarlig transport
– forsinket i forhold
til strategien

FN's verdensmål

FN's verdensmål er verdens vigtigste plan. Derfor er vores bæredygtighedsindsats bygget op om verdensmålene, og i 2019 blev vi verdensmåls-certificeret ved Bureau Veritas – som den første virksomhed i verden. Det skyldes bl.a., at vi i mange år har haft certificeringer, som kontinuerligt hjælper os med at højne vores standarder indenfor bæredygtighed.

Frem for at arbejde lige systematisk med samtlige verdensmål har vi valgt at fokusere vores indsats på de mål og tilhørende delmål, som vi har størst mulighed for at påvirke positivt og størst negativ indflydelse på, hvis vi ikke ændrer adfærd. Vi har fundet frem til disse konkrete mål og delmål gennem en grundig analyse af hele vores værdikædes potentielle positive og negative påvirkning på verdensmålene – fra råstofudvinding til vores egen kernevirkosomhed og den endelige styring af produkter og services til vores kunder. Analysen viste, at vi har størst

indflydelse på 34 delmål, som er fordelt på 11 mål – og de 34 delmål har vi vævet ind i vores CSR-strategi.

Vi har allerstørst mulighed for at påvirke delmålene inden for verdensmål 3: Sundhed og trivsel, 7: Bæredygtig energi, 8: Anstændige jobs og økonomisk vækst og 12: Ansvarligt forbrug og produktion, og derfor er de vores hovedfokus. De andre delmål, der ligger under mål 1: Afskaf fattigdom, 5: Ligestilling mellem kønnene, 6: Rent vand og sanitet, 10: Mindre ulighed, 13: Klimaindsats og 14: Livet i havet er vores sekundære fokus.

Men bæredygtighed er en fælles rejse, og derfor arbejder vi også med mål 17: Partnerskaber for handling som hovedfokus, da vi må samarbejde og inddrage interessenter fra hele værdikæden for at komme i mål med verdensmålene.

Hovedfokus i strategien



Sekundært fokus



Nøglerisici

At vi kender og kan navigere i vores muligheder og risici, er afgørende for, at vi kan udvikle og beskytte vores forretning.

Hvert år opdaterer vi vores risikovurderinger, og her kan du se vores nøglerisici for 2021 – de 3 største risici er uddybet på de næste sider.

	Risiko	Potentiel konsekvens	Foranstaltning & muligheder
Største risici	1. Klimaforandringer	Klimaforandringerne medfører øgede kundekrav og lovgivning om en bæredygtig omstilling. De kan også påvirke vores sourcing af især bomuld samt vores leveringssikkerhed til vores kunder.	<ul style="list-style-type: none"> • At source alternativer til bomuld. • Øget indkøb af certificerede tekstiler. • Øget fokus på forbrugsreduktion – tekstiler, vand, gas, el m.m. • CO2e-kortlægning.
	2. Leverandører	Bomuld kan ikke gro i et køligt klima som Danmark, så en stor del af vores leverandørkæde ligger i fattige lande, der ikke har samme lovgivning som herhjemme. Det skaber en potentiel risiko for brud på menneske- og arbejdstagerrettigheder samt forværring af miljø og klima.	<ul style="list-style-type: none"> • Risikoscreening af vores leverandørkæde. • Øget indkøb af certificerede tekstiler. • Strategisk samarbejde med nøgleleverandører.
	3. Arbejdskraft	Der er historisk lav arbejdsløshed i Danmark, hvilket gør det vanskeligere for os at rekruttere nye medarbejdere – og mere krævende at fastholde nuværende medarbejdere.	<ul style="list-style-type: none"> • Fastholdelse af medarbejdere under covid-19 i 2021. • Intern opkvalificering. • Investering i lederuddannelse.
Andre nøglerisici	4. Smittespredning	Hvis vi ikke lever op til vores egne processer og regler for at sikre et højt hygiejneniveau, kan vi potentielt bidrage til smittespredning i samfundet gennem vores leverancer. Hvis smitten spredes internt, og vi får for mange syge medarbejdere, kan vi desuden risikere, at vi ikke kan levere til vores kunder.	<ul style="list-style-type: none"> • Opretholde DS 2451-8, ISO 9001 og ISO 22000-certificeringer. • Medlem af brancheforeningen, så vi efterlever brancheforeningsstandarden. • Igangs sætte proces for kontinuerligt at forbedre os ift. brancheforeningsstandarden. • Tilføj ressourcer, der sikrer, at brancheforeningsstandarden er fuldt implementeret og efterleves. • Hygiejne som fokuspunkt på intern audit. • Skærpede covid-19-restriktioner på vaskerierne, så vi sikrer leverancer til kunder.
	5. Cyberangreb	Forsøg på angreb af vores servere for at forårsage forstyrrelser, ødelæggelse eller stjæle vores data. Det kan potentielt både føre til økonomiske tab, produktionsnedgang og -stop, kundetab og negativt omdømme.	<ul style="list-style-type: none"> • Opretholde ISAE 3000-revisionserklæring type 1. • Uddanne og træne medarbejdere. • IT-sikkerheds-årshjul hvor vi med målrettede aktiviteter forbedrer vores IT-sikkerhed, f.eks. anti-phishing-kampagner.
	6. Ressourceforbrug	Priserne på energi steg markant ultimo 2021. I 2022 er denne tendens udbredt på de fleste andre ressourcer, og derudover er der leveringsusikkerhed på markedet. Som produktionsvirksomhed har vi et stort ressourceforbrug, så vi er i høj grad påvirket af prisstigninger og leveringsforhold.	<ul style="list-style-type: none"> • Prisreguleringer. • Øget fokus på forbrugsreduktion og forecast-tekstiler, vand, gas, el m.m.
	7. Arbejdsmiljø	Ensidigt, gentaget og belastende arbejde er en del af hverdagen på et vaskeri, da teknologien endnu ikke er udviklet til at eliminere dette. Derudover oplever vi i øjeblikket medarbejdere, der er psykisk sårbare – bl.a. som følge af forandringer under covid-19.	<ul style="list-style-type: none"> • Investere i lederuddannelse, så ledere kan bane vej for et sundere arbejdsmiljø. • Psykisk arbejdsmiljø som fokus på intern audit i hele 2021 og 2022. • Spot-målinger på arbejdsmiljø. • Jobrotation, ændringer i arbejds gange og hjælpemidler. • Elastiktræning i arbejdstiden.

Klimaforandringer: Risici og muligheder

Verdens befolkning udleder mere CO₂, end naturen kan optage, og det skaber temperaturstigninger, ekstremt vejr og mangel på råvarer globalt. Vi ønsker at nedbringe vores CO₂-aftryk.

Klimaforandringer påvirker hele vores forsyningskæde

At klimaforandringerne også forandrer vejret i Danmark, mærkede vi under snestormen i 2021, hvor vores sælgere og chauffører sad fast på vejene, mens produktionsmedarbejderne ikke kunne komme hjem fra vores vaskeri. Ekstreme vejrforhold vil vi se mere af i fremtiden, og vores erfaringer med hjemmearbejde under covid-19 har styrket medarbejdernes omstillingsevne til at løse opgaver på distancen. Men hvis det voldsomme vejr på sigt tiltager, skal vi knække koden på, hvordan vores vaskerimedarbejdere og chauffører mest stabilt kan fortsætte driften og holde kunderne forsynet med tekstiler.

Den største risiko for os er dog, at bomulden i vores tekstiler dyrkes de steder i verden, som er aller mest ramt af klimaforandringer. Tørke gør bomuldsmarkerne vanskelige at dyrke, og et stigende antal mennesker forlader områderne som klimaflygtninge, hvilket på sigt kan blive kritisk for vores mulighed for at source råvarer til tekstilproduktion. Derfor gør vi en indsats for at bidrage positivt til udviklingen og mindske vores CO₂-udledning, hvilket også er afgørende for, at vi lykkes med at opfylde kravene i den danske klimalov fra 2020 om at reducere drivhusgasudledningerne med 70 % i 2030 ift. 1990 – og EU's nye klimalov fra 2021 om, at hele EU skal være klimaneutral i 2050.

Vi vil reducere CO₂-udledningen – både i Danmark og ude på bomuldsmarken

I 2021 fik vi kortlagt vores CO₂-udledning for året 2020 for at se, hvor vi har størst negativ påvirkning og derfor mest optimalt kan sætte ind – og vores største CO₂-aftryk ligger i fremstillingen af tekstiler og energiforbruget i vores produktion. Denne kortlægning følges op årligt (se resultater

på næste side). For at nå vores ambition om 100 % cirkulære tekstiler i 2030, har vi fokus på at indkøbe slidstærke tekstiler med en øget andel af genanvendte fibre, forlænge tekstilernes levetid og give de kasserede tekstiler nyt liv både via designpartnere og egne leverandører. Vi engagerer os i ny forskning indenfor tekstilgenanvendelse og bidrager aktivt til ReSuit-projektet, hvor vi sammen med Teknologisk Institut og flere centrale aktører vil angribe tekstilproblematikken fra 2 sider: Hvordan bliver tekstilindustrien bedre til at designe bæredygtigt? Og hvilke teknologier kan skabe et cirkulært kredsløb for forbrugernes tekstilaffald?

Vi samarbejder tæt med vores tekstilleverandører om at afdække mulighederne for, at vores tekstiler på sigt kan forblive i egen cyklus, så f.eks. et kasseret stykke tøj bliver til et nyt stykke tøj. Og vores indsats rækker helt ud på bomuldsmarken, hvor vi sourcer ansvarligt ved at vælge BCI-indkøbt bomuld, der sikrer bomuldsbønderne anstændige arbejdsforhold og har lavere CO₂-aftryk end konventionel bomuld.

Vores vaskeriers ressourceforbrug overholder Svanemærkets krav, der skærpes hvert 3. år, og siden 90'erne har vi kontinuerligt målt og arbejdet på at nedbringe forbruget af el og gas. Vi skal nu i gang med at undersøge potentialet for at anvende en mere bæredygtig kilde end naturgas til at drive vores maskiner – f.eks. biogas eller, hvis det er muligt, varmepumper til at opvarme vaskevandet, da strøm i Danmark fremover kun bliver mere grøn.

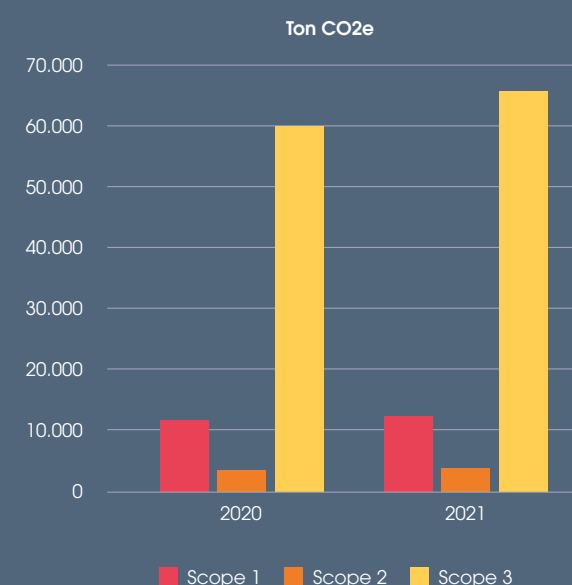
I 2021 fik vi installeret ladestanderer ved mange af vores vaskerier, så vi er klar til at konvertere 100 % til grønne biler.

Elis Danmarks CO₂e-udledning i 2020 og 2021

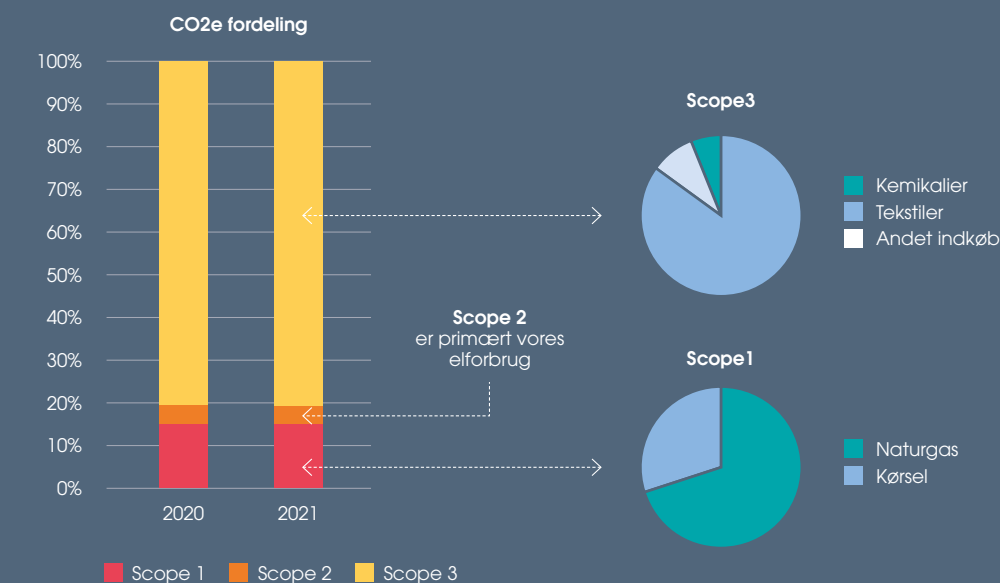
Scope 1-emissioner er direkte emissioner forårsaget af kilder, der ejes eller kontrolleres af virksomheden.

Scope 2-emissioner er indirekte emissioner fra produktion af forbrugt elektricitet, damp og opvarmning/køling af virksomheden, der er købt af virksomheden (ikke genereret på stedet).

Scope 3-emissioner er enkelt sagt alle andre emissioner, der ikke er inkluderet i Scope 1 eller 2. De dækker i stor udstrækning alle virksomhedens indkøb undtagen indkøb af direkte energiforbrug.



Vores CO₂e-udledning er stort set ens i 2020 og 2021, dog er scope 3 steget minimalt i 2021, hvilket hænger sammen med, at vores indkøb i det meste af 2020 var sat på hold som følge af covid-19.



Vores suverænt største udledning af CO₂e er vores tekstiler. På andenpladsen kommer gasforbruget i vores produktion, og på en tredjeplads vores kørsel.

Leverandører: Risici og muligheder

I 2021 indkøbte vi tekstiler for over 129 millioner kr., og det forpligter os til at source ansvarligt. Derfor samarbejder vi tæt med vores tekstilleverandører i hele verden om at blive mere bæredygtige.

Bomuld dyrkes, hvor lovgivningen ikke er så etisk ansvarlig som i Danmark

Ved at følge dansk lovgivning overholder både vi og vores lokale direkte leverandører høje etiske standarder, der hver dag forpligter os til at agere ansvarligt overfor mennesker og miljøet. Men bomuld kan ikke gro i et koldt land som Danmark, og en stor del af vores leverandørkæde ligger derfor naturligt i andre og mere fattige områder af verden, som ikke har den samme fyldestgørende lovgivning og kontinuerlige kontrol. Det betyder, at leverandører i de lande har en højere risiko for at bryde arbejdstagerrettigheder og menneskerettigheder, begå korruption, tage imod bestikkelse samt bryde vores miljøstandarder.

Ligesom vi løbende screener vores leverandører for at sikre, at de respekterer miljøet og mennesker, så oplever vi også i stigende grad, at vores kunder screener os for at vurdere, om vi kan stå inde for bæredygtigheden i vores leverandørkæde. Og det indebærer naturligvis en risiko for os, hvis vi på et tidspunkt skulle komme ud i en situation, hvor f.eks. et bomuldsspinderi ikke har efterlevet vores krav, og en kunde fravælger os af den årsag. Men den største potentielle risiko er, at selv et kortvarigt og utilsigtet brud på f.eks. arbejdstagerrettighederne i en fabrik i Asien kan skabe international medieomtale, der påvirker vores danske vaskeriers omdømme og evne til at tiltrække nye kunder og medarbejdere på lang sigt.

Vi støtter hele vores leverandørkæde i at løfte indsatsen for miljøet og mennesker

Vi har strategisk valgt at satse på et afgrænset antal, primært nordiske, direkte tekstilleverandører, da det gør det muligt for os at opbygge et langsigtet og tillidsfuldt samarbejde, hvor vi år efter år styrker hinanden i at gøre vores

tekstiler mere bæredygtige, genanvendelige, slidstærke og cirkulære. Men vi har også forpligtet os ud over de nordiske landes grænser ved at tage et medansvar for, at de bomuldsbønder, spindrier, farvefabrikker, væverier og systuer, der ligger længst ude i vores værdikæde, agerer menneskeligt og miljømæssigt ansvarligt. Vi stræber efter, at en stigende andel af vores tekstiler opnår certificeringer eller mærkninger, som både beskytter naturen og forbedrer arbejdsforholdene for bomuldsbønder og fabriksarbejdere i mindre regulerede lande – f.eks. BCI-indkøbt bomuld, OEKO-TEX STeP / MADE IN GREEN og Fairtrade. Samtlige af vores leverandører skal underskrive og efterleve vores Code of Conduct, og vi risikoscreener dem ud fra en tostrengt model, hvor de potentielt mest risikofyldte leverandører skal svare på en mere dybdeborende analyse om miljø, menneskerettigheder, anti-korruption og sociale forhold. Hvis vi vurderer, at der er forhold, en leverandør skal forbedre, kan vi iværksætte et kontrolbesøg fra eksterne auditører fra f.eks. Bureau Veritas. Vores fokus er dog altid, at vi også selv skal række ud, skabe dialog og gøre vores bedste for at støtte leverandøren i at omstille sig til højere etiske standarder, da det er mere ansvarligt end unuanceret at vælge leverandøren fra og potentielt sende medarbejderne ud i fattigdom.

Fremover skal vi blive endnu bedre til at navigere i og gribe de muligheder, vi har for at hjælpe hele vores leverandørkæde med at løfte indsatsen for miljøet og mennesker. I 2022 vil vi investere i at ansætte medarbejdere, der kan dedikere deres tid til at udsende og følge op på vores risikoscreeninger – og vi vil i endnu højere grad begynde at rate vores tekstilindkøb ud fra, hvordan de påvirker verdensmålene.

Arbejdskraft: Risici og muligheder

Vores loyale medarbejdere bliver ældre, og der vil i de kommende år mangle hænder på arbejdsmarkedet. Derfor skal vi finde nye veje til at fastholde og tiltrække medarbejdere.

Manglen på arbejdskraft er stigende

At vi har nok medarbejdere er essentielt for, at vi kan løse vores vaskeopgaver og holde landets arbejdspladser forsynet med rene tekstiler. Men det er arbejdstagers marked, og især i servicebranchen er risikoen for at mangle hænder lige nu stor – derfor er det en fordel, at vi under covid-19 valgte at opkvalificere og fastholde vores medarbejdere, så de er hos os, nu hvor samfundet er genåbnet, og der er travlhed på vores vaskerier. Vores mangeårige fokus på trivsel er en af årsagerne til, at vi har loyale medarbejdere med en anciennitet på 9 år – men flere af vores produktionsmedarbejdere har arbejdet hos os en stor del af livet, så de kommer snart i pensionsalderen, og vi får behov for nye kræfter.

Vi rekrutterer aktivt fra kanten af arbejdsmarkedet for at kunne få besat de fysisk hårde vaskeristillinger, det ellers er svært at tiltrække arbejdskraft til. En stor del af vores produktionsmedarbejdere har en anden etnicitet end dansk – og vi oplever ligesom resten af servicebranchen, at nogle brugte covid-19-krisen til at rejse til deres fødeland, og at de er blevet på grund af den stigende vækst der. Derfor skal vi styrke indsatsen for at rekruttere nye medarbejdere i de kommende år, hvor vi også vil være udfordrede af, at vi har skiftet navn til Elis, som endnu ikke er et kendt brand i Danmark.

Vores loyale medarbejdere baner vej for vores rekruttering

For at vi kan fastholde vores medarbejdere, skal vi fleksibelt kunne tilpasse os deres forskelligartede behov. Derfor har vi igangsat flere initiativer, som involverer medarbejderne i, hvordan vi bliver den bedste arbejdsplads for dem – ligesom

vores ledere er blevet klædt på til at være mere lydhøre og fleksible under Leder DNA-uddannelsen. Vi vil også fremover have fokus på at åbne døre for, at både kvinder og mænd af alle nationaliteter kan uddanne og flytte sig internt, så de bliver hos os i stedet for at forfølge karrieredrømmene i andre virksomheder. Og vi vil i 2022 indføre elastiktræning på nationalt plan, så vi kan styrke kroppen og forebygge nedslidning hos både vores yngre og ældre medarbejdere.

Vores loyale medarbejdere er vores bedste ambassadører, der på egen hånd hverver venner og familie til vores stillinger og aktivt deler vores jobopslag og CSR-historier med deres netværk på LinkedIn og Facebook. Vi har løbende produceret adskillige medarbejder-videoer, så vi i endnu højere grad kan bruge deres stemmer til at fortælle, hvorfor de er så stolte og glade for at arbejde hos os – og hvorfor de vil anbefale jobkandidater at gøre det samme.

I 2022 vil vi fortsætte samarbejdet med Kvinder i job, hvor kvinder med flygtninge- og indvandrerbaggrund afholder en del af deres jobrettede undervisningsforløb på vores lokationer og får mulighed for at opleve hverdagen på et vaskeri – og vi håber, det vil inspirere nogle af kvinderne til at blive en del af vores virksomhed. Derudover vil vi i de kommende år samarbejde tættere og mere lokalt med jobcentrene om at rekruttere medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet – vi vil bl.a. forsøge at knække koden på, hvordan vi kan planlægge opgaverne i vores produktion, så vi kan gøre brug af de mange deltidssygemeldte, der lige nu er i jobcentrene.



Cirkulære tekstiler



Vi har som ambition at opnå 100 % cirkulære tekstiler i 2030. Du kan læse om vores fremdrift på denne ledestjerne på de næste sider.



HØJDEPUNKTER 2021

- Opstart af samarbejde med svenske Södra, så vi i dag samarbejder med to virksomheder i stor skala, der giver vores kasserede hvide linned nyt liv.
- Etablere en certificerings-database, så vi ved, hvor mange af vores tekstiler der har hvilke bæredygtigheds-mærker.
- Opstart af ReSuit, som er et EU-finansieret forsknings-projekt, der over de næste tre år har til formål at knække koden på kemisk tekstil-genanvendelse.



FOKUSPUNKTER 2022

- Starte samarbejde med flere virksomheder, der kan give vores kasserede tekstiler nyt liv – med primært fokus på arbejdsbeklædning.
- Forbedring af datakvaliteten for levetiden på vores tekstiler.
- Konvertering af flere tekstiler til certificerede tekstiler.



Vores største CO₂-aftryk stammer fra vores tekstiler. For at nedbringe det, arbejder vi bl.a. fokuseret på at forlænge tekstilernes levetid i vores vaskerier. Vi er kommet langt – men der er stadig meget at gøre, og derfor er tekstiler også et af vores vigtigste fokusområder i 2022.

**Peter Hasbak og
Vibeke Risvig,
Regionsdirektører**





Tekstilindustrien er en af de industrier, der på globalt plan har størst påvirkning på mennesker og klima. Vores største CO₂-udledning stammer fra vores tekstiler, og derfor har vi et særligt ansvar for at gøre vores tekstilforbrug så bæredygtigt som muligt. Vores ambition om at opnå 100 % cirkulære tekstiler i 2030 vil få en positiv påvirkning på verdensmål 8.4, 12.2, 12.4, og 12.5, fordi vi bruger ressourcerne mere effektivt og bæredygtigt og minimerer vores affald. For at nå ambitionen har vi primært fokus på disse tre områder:

1: Tekstilernes startfase

Vores tekstiler skal fremstilles bæredygtigt, bestå af bæredygtige og genanvendte fibre og designes til at være slidstærke, så de kan holde til at blive vasket og brugt mange gange.

Vi har som 2022-mål, at 17 % af hele vores tekstilportefølje er certificeret. I 2021 opnåede vi, at 14,50 % af vores tekstilportefølje blev certificeret.

2: Forlængelse af tekstilernes levetid

Vores vigtigste indsats for at minimere vores tekstilers klimaaftryk er at holde tekstilerne i cirkulation blandt vores kunder længst muligt. Det mindsker behovet for at producere nye tekstiler, hvilket reducerer ressourcetrækket, da især bomuldsdyrkning kræver store mængder vand. 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.

Vi har som 2022-mål at implementere levetidsprojekter på tre vaskerier, hvilket vi kom i mål med i 2021. Desuden har vi et 2022-mål om at sætte baseline og KPI'er på vores tekstiler. Den indsats er endnu ikke færdiggjort.

3: Tekstilernes slutfase

Som landets største tekstilservicevirksomhed er vi hver dag nødt til at kassere mange tekstiler, som ikke længere opfylder vores kvalitetsstandarder. Vi arbejder på at give vores kasserede tekstiler et nyt liv ved at engagere os i forskningsprojekter indenfor tekstilgenanvendelse og indgå partnerskaber med virksomheder og organisationer, der upcycler eller downcycler tekstilerne.

Vi har som 2022-mål at give 35 % af vores kasserede tekstiler nyt liv, og i 2021 opnåede vi 28,9 %.





ReSuit- forskningsprojekt

Teknologisk Institut samlede i 2021 en række centrale aktører inden for tekstilindustrien, som gennem et tre-årigt samarbejde skal skabe mere bæredygtighed i industrien. Projektet hedder ReSuit og har et samlet budget på knap 23 mio. kr., hvoraf Innovationsfonden har investeret 13 mio. kr. Konsortiet tæller aktører inden for tekstiler (Elis, Bestseller og Designskolen Kolding), råvareproduktion (Shell), forbrugeradfærd (Naboskab) og nye genanvendelsesteknologier (Aarhus Universitet, tyske Fraunhofer og Teknologisk Institut). Vi hos Elis vil bidrage med input, materiale, vasketest og design- og materialekrav. Det skal understøtte projektet og bane vej for at finde løsninger, der også kan bruges i vaskeribranchen.



Fra affald til ressource

I 2021 startede vi et samarbejde med den svenske virksomhed Södra, der med deres OnceMore koncept har knækket koden til at genanvende hvide tekstiler med blandede bomulds-/polyesterfibre, som langt størstedelen af vores tekstiler er fremstillet af.

På den måde kommer Elis' kasserede tekstiler til at indgå i tekstilkæden igen", siger Niclas Berg, indkøbsdirektør, Södra.

I 2021 sendte vi 34 ton kasserede tekstiler til Södra OnceMore, som gav dem et nyt liv.

"Hos Södra nedbryder vi kemisk tekstilerne til en masse, som anvendes til at producere cellulosebaserede tekstiler såsom viskose.

"Hvert år bliver der på verdensplan produceret 100 milliarder tekstilheder, der i det store og hele behandles som engangsbestik. I projektet ønsker vi at få alt tekstilaffald i Danmark ind i et kredsløb, hvor det kan blive til nye tekstiler eller råvarer til andre produkter. Hvis det lykkes, kan det blive en gamechanger," fortæller Anders Lindhardt, faglig leder, Teknologisk Institut.

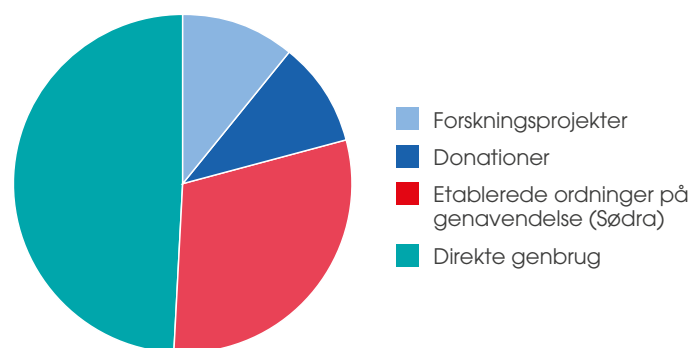
I 2021 købte vi tekstiler for ca. 129 millioner kr., og vi havde ca. 3,9 millioner stk. UHF chippet tekstiler i cirkulation blandt vores kunder.

Genanvendelsesprocent i 2021



Så mange af vores tekstiler blev genanvendt efter endt liv hos os i 2021

Sådan blev vores tekstiler genanvendt i 2021



Tekstiler i porteføljen



Vores 2022-mål er at opnå 17 % certificerede tekstiler i porteføljen, så vi er tæt på at nå målet allerede i 2021.

I 2021 lykkedes det os at opnå 14,5 % certificerede tekstiler i vores portefølje.



Certificerede Tekstiler

40,7 % af vores linned, i porteføljen, opnåede i 2021 at have en eller flere bæredygtige certificeringer.

Fleksibel arbejdsplads



Vi har som ambition at blive kåret til Danmarks bedste arbejdsplads inden 2030. Du kan læse om vores fremdrift på denne ledestjerne på de næste sider.



HØJDEPUNKTER 2021

- Alle ledere har gennemført vores Leder DNA-uddannelse.
- Gennemført medarbejderfildredshedsundersøgelse for hele organisationen samt flere løbende trivselsmålinger af udvalgte medarbejdergrupper.
- Anerkende vores produktionsmedarbejdere ved at sende ambassadører fra hvert vaskeri på en rejse til Paris.



FOKUSPUNKTER 2022

- Videreudvikle vores Leder DNA-uddannelse bl.a. med fokus på bedre mødeledelse, at styrke ledergrupperne som ét team og sikre, at alle nye ledere gennemfører Leder DNA-uddannelsen.
- Måle lederkompetencerne i rekrutteringsprocesser, så vi i endnu højere grad kan sammensætte mangfoldige teams.
- Indføre elastiktræning i arbejdstiden på alle vaskerier, så vi øger sundheden.



Vores indsats for at skabe en fleksibel arbejdsplads starter og slutter med ledelse. For ledelse er den faktor, der har allerstørst indflydelse på, om vores medarbejdere trives. Derfor besluttede vi i 2019 at foretage den største investering i ledelse i vores virksomheds historie ved at udvikle vores Leder DNA-uddannelse. Den uddannelse udviklede vi i 2020, hvor vi også påbegyndte uddannelse af vores ledere. I løbet af 2021 har vi haft alle vores ledere igennem uddannelsen, så vi i dag har fået løftet vores lederes niveau og fået samme sprog for ledelse. Jeg er stolt over at kunne konstatere, at vi allerede i vores målinger i 2021 kunne se et løft i den vurdering, vores medarbejdere giver vores ledere.

Men rejsen stopper ikke her, for vi skal også i 2022 videreudvikle vores lederuddannelse, hvor vi bl.a. har som mål at begynde at måle på vores lederkompetencer i vores rekruttering, så vi kan sammensætte endnu bedre og diverse lederteams.

Natja Aaberg Hornsbæk,
HR-direktør



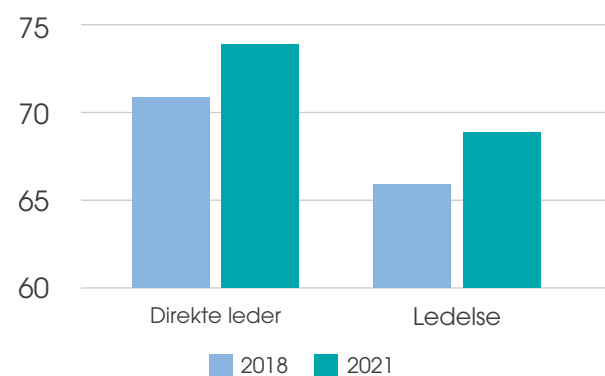
Vi har i flere årtier haft fokus på at skabe et trygt og sikkert arbejdsliv – i 2021 kunne vi bl.a. fejre 20 år som en arbejdsmiljøcertificeret virksomhed. I dag arbejder vi derudover på at gøre vores arbejdsplads fleksibel, så vores medarbejdere i endnu højere grad trives – ikke bare fysisk men også psykisk. Det vil få en positiv påvirkning på verdensmål 3.4, 8.5 og 8.8, fordi det vil fremme mental sundhed og skabe anstændigt og sikkert arbejde med lige løn for alle – også mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet. For at nå ambitionen om at blive Danmarks bedste arbejdsplads inden 2030 har vi primært fokus på disse 3 områder:

1: Dytige ledere

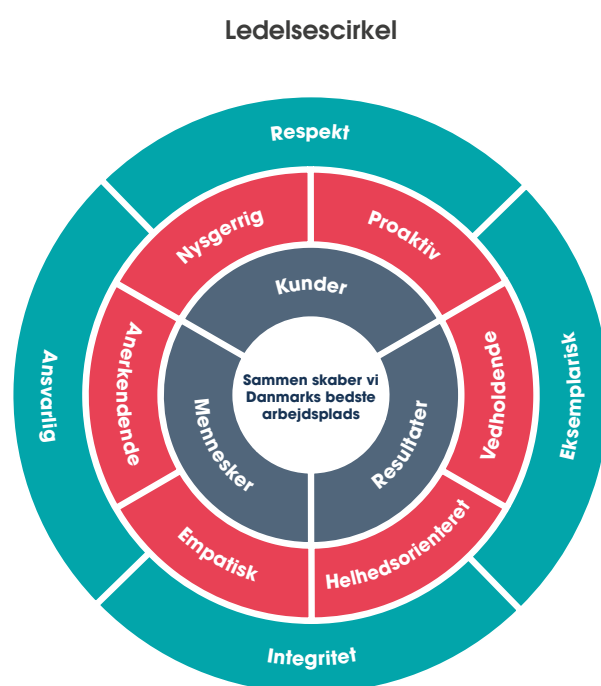
Ledelse har en enorm påvirkning på arbejdsmiljøet, og derfor er det et af vores vigtigste indsatsområder. Vi har defineret fire virksomhedsværdier og seks lederkompetencer, som alle vores ledere skal agere indenfor, uanset om de er i gang med at skabe resultater eller interagerer med vores medarbejdere eller kunder. Se illustration i ledelsescirklen. Vi måler løbende på udviklingen i ledelseskompeterne og tager højde for dem i udviklingssamtaler med vores ledere.

Vi har som 2022-mål at hæve vores samlede score i medarbejdertilfredshedsundersøgelsen indenfor punkterne om ledelse til 75 %. I 2021 gik vi frem på denne KPI, som vi hævede fra 68,5 % (ved målingen i 2018) til 71,5 % i 2021.

Resultat for ledelse målt i vores medarbejdertilfredshedsundersøgelse



Søjlen vedr. direkte leder handler om medarbejderens nærmeste leder. Søjlen om ledelse handler om ledere generelt i Elis Danmark.



Turkis cirkel = værdier
Rød cirkel = lederkompetencer
Grå cirkel = interessenter
Midte = formål

I 2021 havde vi 1.406 medarbejdere fordelt på 414 funktionærer og 992 timelønnede.

2: Mangfoldighed

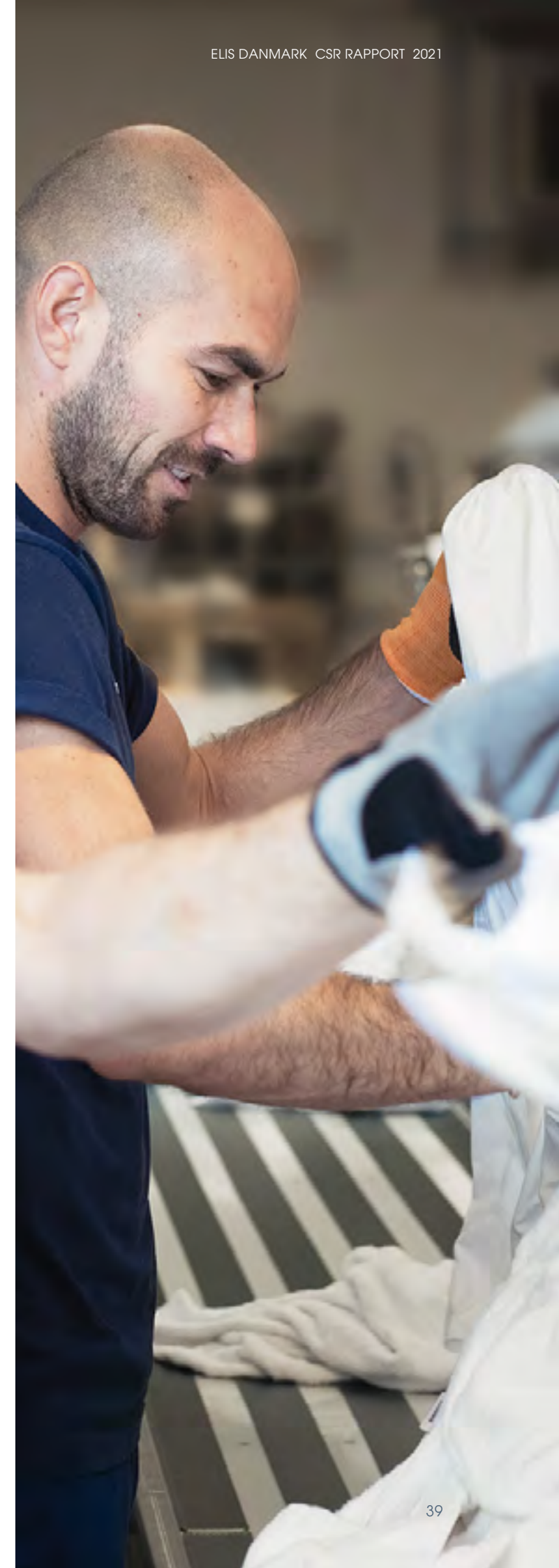
Vores indsats for mangfoldighed tog fart i 00'erne, hvor vi begyndte at ansætte flygtninge og tilbyde dem danskurser i vores lavsæsoner for at kunne holde på dem og hjælpe dem med at blive integrerede og få et godt liv i Danmark. Vi stræber fortsat efter at tiltrække og fastholde en mangfoldig arbejdsstyrke – og vi vil også fremover være en arbejdsplads, hvor mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet kan få job, og hvor alle føler sig anerkendt og inkluderet.

Vi arbejder bevidst ikke med kvoter eller mål for mangfoldighed, men i stedet med en dedikeret HR-indsats, der fremmer rummeligheden og forståelsen for hinandens forskelligheder. Vi følger udviklingen gennem nøgle-KPI'erne: Kønsfordeling, alder og nationalitet, hvor vi på alle tre parametre er gået frem i 2021. Vi ved, at disse KPI'er ikke er dækkende, men for at sikre lige behandling af alle ansøgere registrerer vi ikke på yderligere faktorer.

3: Balance i hverdagen

At der er fleksible rammer for arbejdslivet, er for de fleste mennesker nødvendigt for at opnå balance i hverdagen. Størstedelen 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 under forudsætning af, at lovgivning og fagforeningsforhold overholdes. Desuden tilbyder vi medarbejdergoder og fordele, der kan gøre hverdagen lidt nemmere.

Vi måler indsatsen på vores medarbejderengagement, og vi har som 2022-mål at forbedre vores samlede medarbejderengagement til 85 %. Den KPI er hævet 1 procentpoint fra 77 % (ved målingen i 2018) til 78 % i 2021. Desuden følger vi udviklingen ved at overvåge vores medarbejderanciennitet, som i 2021 var 9 år, hvilket er 1 år mindre end i 2020, og på niveau med 2019.



Vi giver plads til træning i arbejdstiden

I 2021 har vi kørt et testforløb med elastiktræning, der styrker kroppen i arbejdstiden – og det har vores medarbejdere i Taastrup haft så stor glæde af, at vi nu vil gøre træningen landsdækkende.

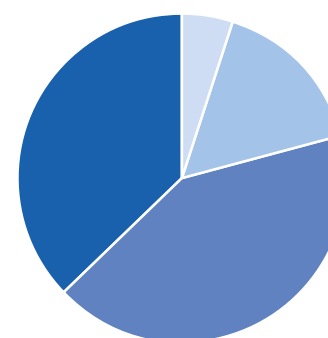
At arbejde på vaskeri er naturligt fysisk hårdt med mange tunge løft og ensidigt, gentaget arbejde. For at reducere risikoen for skader, smerter og nedslidning blandt vores værdifulde medarbejdere har vi kørt et testforløb i Taastrup-afdelingen siden efteråret 2021, hvor produktionsmedarbejderne har sat vaskeopgaverne på pause 3 gange om ugen for at deltage i 5 minutters elastiktræning – og vores spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejderne viser, at testforløbet er en succes. Efter kun ca. 2 måneder med elastiktræning svarer 47 %, at de i stor eller meget høj grad har færre gener og smerter, mens 79 % i stor eller meget høj grad føler større velvære – og 69 % har i stor eller meget høj grad fået mere arbejdsglæde.

“Vi stræber efter at gøre vores arbejdsplads fleksibel, så vores medarbejdere får bedre balance i hverdagen. Ved at lægge elastiktræningen i arbejdstiden sikrer vi, at flere medarbejdere får passet på kroppen, uden at de skal bruge fritid eller familietid på at træne. 63 % af Taastrup-medarbejderne svarer i spørgeskemaundersøgelsen, at de i stor eller meget høj grad har fået fysisk overskud og energi i hverdagen, og 100 % af dem er motiverede til at fortsætte træningen.

Så det er tydeligt, at elastiktræningen gør en forskel i medarbejdernes liv, og derfor er vi allerede i gang med at uddanne nye instruktører, så vi kan udrulle træningen i flere af vores landsdækkende vaskerier. Og målet er, at alle vores vaskerier er i gang med elastiktræning i løbet af 2022.”

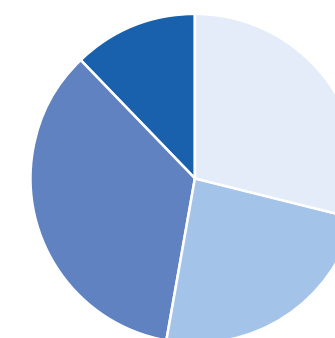
Christina Saxkjær,
miljø- og arbejdsmiljøkonsulent hos Elis.

Medarbejdere der oplever større velvære, efter at de er startet med elastiktræningen



79 %
i stor eller meget høj grad

Medarbejdere der oplever færre gener og smerter, efter at de er startet med elastiktræningen



47 %
i stor eller meget høj grad

■ Slet ikke
■ I ringe grad
■ I nogen grad
■ I stor grad
■ I meget høj grad

Kilde: Spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejderne i vores vaskeri i Taastrup, november 2021



Fakta om elastiktræning i Taastrup

- Vi har uddannet 12 interne ambassadører, der på skift instruerer træningen
- Træning 3 gange om ugen i 5 minutter
- Stor effekt på arbejdsglæde fra dag 1
- 95 % af medarbejdere fra produktion, lager og kontor deltager



Ansvarlig transport



Vi har som ambition at opnå 100 % ansvarlig transport i 2030. Du kan læse om vores fremdrift på denne ledestjerne på de næste sider.



HØJDEPUNKTER 2021

- Implementere et nyt flådestyringssystem til at optimere vores chaufførers kørselsadfærd og miljøpåvirkning.
- Konvertere 5 firmabiler til el eller hybrid (yderligere 6 biler er bestilt).
- Implementere samdistribution i Aalborg, hvilket reducerede vores CO2-udledning i 2021 med 54 tons.
- Opsætte ladestandere på 8 af vores lokationer og på 5 privatadresser hos bilernes ejere.



FOKUSPUNKTER 2021

- Konvertere distributionsbiler i et af vores vaskerier til HVO eller el.
- Reducere CO2-udledning fra distributionen via yderligere samdistribution (multiservice).
- Konvertere flere firmabiler til grønne køretøjer og sætte KPI på indsatsen.



Jeg er stolt af, at vi i 2021 lykkedes med at bidrage til den grønne infrastruktur ved at opsætte en række ladestandere til el-biler på vores vaskerier. Vi startede året med en klar ambition om, at vi ville konvertere vores distributionsflåde på et af vores vaskerier til el eller HVO. Det spændte covid-19 desværre ben for, men jeg er overbevist om, at vi snart kommer i mål med den opgave. Det bliver en stor milepæl, for det er en opgave, vi har haft på tegnebrættet i en del år efterhånden.

Michael Dufke Nørgaard,
Økonomidirektør





Vi driver en større bilflåde med interne og eksterne distributionsbiler samt firmabiler. Samlet set kørte de 7.512.873 kilometer i 2021. Det giver os en særlig mulighed for og forpligtigelse til at fremme transportsektorens bæredygtige udvikling. Vores indsats for at opnå 100 % ansvarlig transport i 2030 kan bidrage positivt til verdensmål 3.6, 7.3 og 7A, da det kan være med til at reducere antallet af trafikulykker og fremme energieffektiviteten og den grønne infrastruktur.

For at nå vores ambition har vi primært fokus på disse tre områder:

1: Logistik-optimering

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

På grund af store ugentlige udsving i afstand og antal kunder, vi skal besøge i 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. I 2021 kørte vi 5,85 km pr. liter, hvilket er marginalt bedre end i 2020, hvor vi kørte 5,50 km pr. liter.

2: Konvertering til grøn bilflåde

Vi har som ambition at konvertere hele vores flåde af distributionsbiler og privatbiler til grønne køretøjer i 2030 med en 2022-målsætning om at konvertere 10 distributionsbiler og opstille ladestander på 10 af vores lokationer. Herudover overvåger vi udviklingen i konvertering af firmabiler, men vi har ikke sat en 2022-KPI på området.

Som konsekvens af covid-19 er vores konverteringsindsats blevet forsinket, og vi er derfor bagud i forhold til at nå målsætningen om 10 grønne distributionsbiler i år 2022. I 2021 har vi ikke haft investeringer i grønne distributionsbiler, så det samlede antal er 1. Dog er vi nået langt med vores KPI om ladestander, hvor vi i 2021 sikrede, at 8 af vores lokationer fik ladestander, så vi er klar med infrastrukturen. Desuden fik vi konverteret nogle firmabiler, så vi i dag har 5 grønne firmabiler samt 6 i bestilling, som bliver leveret i 2022.

3: 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 2022-mål at implementere et nyt flådestyringssystem, der kan rapportere kørselsadfærd. Det mål nåede vi i 2021.



Samdistribution fra Aalborg sparede tusindvis af kilometer i 2021

Hvorfor levere arbejdstøj separat hele vejen fra Aarhus-vaskeriet til vores hotelkunder på spidsen af Skagen – og dagen efter levere sengetøj fra Aalborg-vaskeriet til de samme kunder? Ved at samkøre tekstilerne har vi i 2021 sparet klimaet for flere tusinde kg CO₂-udledning.

Vi stræber efter at udnytte kapaciteten i vores distributionsbiler og optimere vores ruter, så vi kan reducere antallet af kørte kilometer – og bruge vores tid på at servicere kunderne i stedet for at sidde på landevejen. Tidligere leverede vores hotel- og restaurantvaskeri i Aalborg nyvasket sengetøj, duge og andet linned separat til kunderne i Nordjylland, mens vores beklædningsvaskeri i Aarhus leverede arbejdstøj separat til kunderne i Nordjylland. Men i 2021 fik vi et samlet distributionscenter i Aalborg – så nu leverer Aarhus-vaskeriet i stedet deres nyvaskede tøj til Aalborg, og dér pakkes både linned og tøj i de samme distributionsbiler og køres sammen til mange af de nordjyske kunder.

Samkørslen har betydet, at vi har sparet 2 distributionsbiler væk – hvilket kan omregnes til, at vi i løbet af 2021 har sparet i omegnen af 80.000 kørte kilometer og udledt 54.000 kg CO₂ mindre på distributionen til og fra vores kunder i Nordjylland.

Samme høje serviceniveau med mindre CO₂-udledning

Som distributionsleder er René Hove ansvarlig for at integrere kørslen for Aarhus- og Aalborg-vaskeriernes nordjyske kunder – og som han fortæller her, er det en opgave, der kræver daglig planlægning:

“Selvom vi nu samkører de forskellige produkter til vores nordjyske kunder, så er servicen akkurat lige så god som før – kunderne får stadig deres arbejdstøj og linned leveret og afhentet lige så ofte, men nu får de tekstilerne fragtet i én bil og af én chauffør, i stedet for at vi

sender 2 biler afsted til kunden. At planlægge beklædningsleveringerne er nemt, da det typisk er den samme mængde tøj, vores kunder bruger til at løse de ugentlige arbejdsopgaver. Men vores hotel- og restaurantkunder har en omskiftelig hverdag, og de har tit behov for, at vi med kort varsel leverer store mængder linned til events og konferencer – så vi finjusterer vores ruter hver dag for at sikre, at alle kunder får fleksible og hurtige leveringer, samtidig med at vi reducerer CO₂-udledningen ved at samkøre tekstilerne.”

Vi har i alt 108 interne og 94 eksterne distributionsbiler, der samlet set kørte 7,5 mio. km i 2021. Derudover har vi 150 firmabiler.

På disse 8 lokationer har vi opsat el-ladestander i 2021



Ambitioner og resultater

Vores ledestjerner hviler på 4 strategiske indsatsområder samt et stærkt fundament af compliance-aktiviteter. På den måde sikrer vi, at vi kommer hele vejen rundt om vores forretning og i alle led bidrager til en bæredygtig udvikling ud fra FN's verdensmål – og at vi overholder alle krav fra myndigheder, kunder og andre interessenter.

Vores indsatsområder er:

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

I dette kapitel kan du læse om vores ambitioner og resultater for hvert indsatsområde og om vores fundament af compliance-aktiviteter.



Jeg er stolt af, hvor langt vi er kommet med at skabe bæredygtige resultater. I år synes jeg, vi i særlig grad er lykkedes med at få vores bæredygtigheds- og kommercielle agenda til at gå hånd i hånd, hvilket er afgørende i en lavmargin-virksomhed som vores. Det er en stor glæde for mig at tale med vores kunder om vores bæredygtighedsresultater, og det ved jeg også gælder resten af mine salgskolleger. Bæredygtighed har fyldt på stort set alle vores salgsmøder i 2021, og den udvikling forventer jeg fortsætter. Det er en fornøjelse at blive udfordret af vores kunder til hele tiden at løfte barren for vores indsats – og det er selvfølgelig også altid sjovt, når vi går foran og inspirerer vores kunder til en mere bæredygtig omstilling; det sker heldigvis ofte.

Frederik Stage Olsen,
Salgsdirektør



INDSATSOMRÅDE 2

Bæredygtige indkøb



Som landets største tekstilservicevirksomhed indkøbte vi tekstiler for 129,5 millioner kr. i 2021 – og det giver os både en mulighed for og forpligtelse til at fremme den bæredygtige omstilling i vores leverandørkæde. Vi skal motivere og støtte vores leverandører til at producere mere bæredygtigt.

Ambition

Vi ønsker at tage ansvar i hele vores værdikæde. Derfor har vi fokus på certificeringer og ansvarlige råvarer, og vi beder vores leverandører forholde sig til deres sourcing/leverandører. Vi vil tage ansvar for både de menneskelige, sociale og miljømæssige aspekter. Det gør vi ved at risikoscreene vores leverandører på alle 3 parametre.

2022-mål: 100 % leverandører screenet, 17 % bæredygtige tekstiler* i hele porteføljen og 40 % miljømærket vaskekemi**

Retningslinjer

Vi samarbejder strategisk med en række leverandører, især på tekstilområdet, da det hjælper os til at indfri vores bæredygtige ambitioner og sikrer os et bredt sortiment med større leveringssikkerhed. I 2020 relancerede vi vores screeningsmodel, hvor vi opdeler leverandører i hhv. høj risiko- og almindelig risiko-leverandører. Leverandørerne i høj risiko får en mere dybdegående screening, mens de andre leverandører får en simplere screening. Vurderingen af leverandørernes risikoniveau beror bl.a. på deres branche og forholdene i deres produktionsland, hvor risici ved sociale og miljømæssige forhold vurderes ud fra anerkendte internationale organisationers standarder, som ILO, BSCI og UNEP.

Alle leverandører screenes i forhold til miljø, menneskerettigheder, anti-korruption og sociale

forhold, og alle skal underskrive vores Code of Conduct.

Vores kemi skal til hver en tid overholde Svanemærkets krav, som skærpes hvert 3. år – senest i 2020. Vi ønsker at være på forkant med kommende krav, og derfor arbejder vi med et 2022-mål, der er strengere end kravet fra Svanemærket.

Påvirkning på Elis

Vi producerer ikke selv vores tekstiler, men indkøber dem. Da tekstiler er vores kerneforretning, er det afgørende for os at have et strategisk samarbejde med vores tekstilleverandører, så vi kan få indflydelse på deres produktudvikling og den måde, de arbejder med deres leverandørkæde på. Det sikrer, at vi kan påvirke udviklingen i en bæredygtig retning – og at tekstilerne lever op til vores og vores kunders fremtidige behov og krav.

Samfundspåvirkning og verdensmålene

Et af vores største indflydelsesområder er vores leverandører, og vores største potentiale for at skubbe på verdensmålsagendaen ligger derfor også her. Vi skal bidrage til at minimere deres potentielle negative påvirkning og bidrage til en positiv udvikling set fra et bæredygtighedsperspektiv. De verdensmål, som vi i særlig grad har mulighed for at påvirke gennem vores indkøb, kan du se i vores rapportering på de næste sider.



Ny forpakning af tekstiler mindsker pap- og plastforbruget og CO2-udledningen

Når vi samarbejder med vores leverandører om at sikre mere bæredygtige tekstiler, har vi også fokus på alt det rundt om tekstilerne – f.eks. den forpakning, vi modtager tekstilerne i. I fællesskab med en af vores store tekstilleverandører Beirholm begyndte vi i 2021 at udskifte levering i små kartoner med at få tekstiler leveret i pallekasser ved store leverancer. Det har givet os og miljøet en række fordele:

- Hurtig udpakning af varer i vaskerierne, som samtidig belaster medarbejderne mindre
- Lavere forbrug af pap og plast
- Mindre pap- og plastaffald skal bortskaffes
- Mindre CO2-udledning per produkt
- Pallekasserne kan genbruges til f.eks. opbevaring

Når vi ser på de ordrer, vi allerede har lagt for året 2022, vil vi med den nye forpakning opnå en besparelse på 14.530 kg pap og 1.707 kg plast.

“Bæredygtighed er en fælles beslutning og en fælles indsats. Vi sætter stor pris på vores partnerskab med Elis. Vores tætte samarbejde gør, at nye tiltag hurtigt igangsættes og hurtigt viser den ønskede effekt,” siger Susanne Andersen, Sales Manager, Beirholm.

* 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

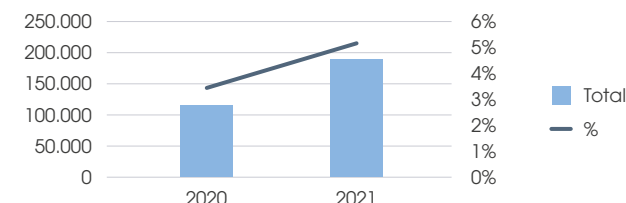
Bæredygtige tekstiler*



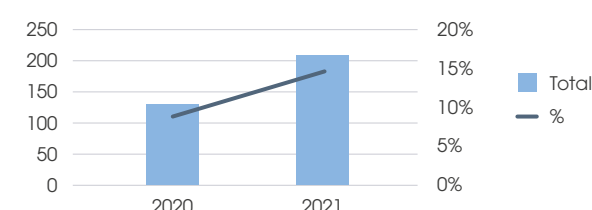
At have en bæredygtig leverandørkæde er for os lige så vigtigt som at have bæredygtige vaskerier. Vi arbejder derfor hele tiden på at styrke vores bæredygtighed bagud i kæden. Vi vil købe ansvarligt ind, hvilket betyder, at vi konstant arbejder frem imod at certificere vores tekstiler efter standarder/mærker, der sikrer miljø- og/eller arbejdsforhold. Over 90 % af vores tekstiler er allerede OEKO-TEX 100-certificerede.

Vi følger kontinuerligt udviklingen i andelen af indkøbte certificerede tekstiler og har et 2022-mål om at konvertere vores portefølje, så den består af 17 % certificerede tekstiler – et mål, vi kom tæt på at opnå allerede i 2021.

Indkøbt certificerede tekstiler



Certificerede tekstiler i salgsportefølje



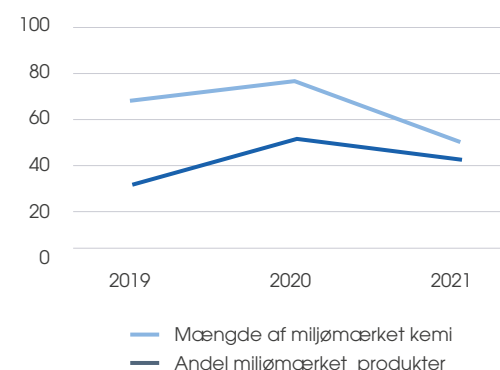
I 2021 lykkedes det os at indkøbe næsten dobbelt så mange certificerede tekstiler sammenlignet med 2020, og vi kom langt med at konvertere vores portefølje, af produkter vi tilbyder vores kunder, til certificerede tekstiler.

Miljømærket kemi**



Det er vores ambition, at de produkter, vi bruger i vaskeprocessen, ikke blot skal leve op til Svanmærkets krav om bl.a. 30 % miljømærket kemi – vi sigter højere end det. Derfor er vores mål, at 40 % af kemien i vores vaskeprocessor skal have et miljømærke.

% Vaskekemi med miljømærkning



Vi opgør kemi-andelen både på årets portefølje og på den indkøbte mængde. Vores kemiindkøb afhænger af, hvilken behandling vores tekstiler skal have, og derfor er det vigtigt for os, at vi i porteføljen har en høj andel af miljømærket kemi. I 2021 blev noget af vores kemi udskiftet, hvilket har medført en lille nedgang i andelen af miljømærkede produkter. Vi ligger dog stadig over vores mål om 40 %.

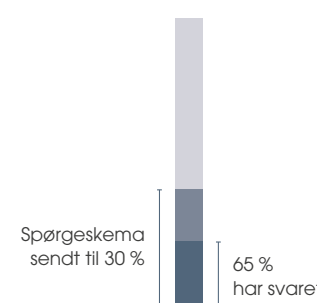
Leverandørscreening



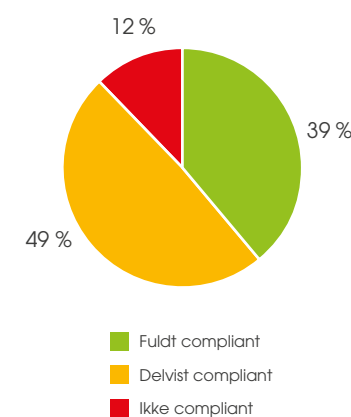
Vi risikoscreener vores leverandører for at sikre, at de lever op til vores standarder. Hvis en leverandør får anmærkninger i screeningen, vurderer vi, om der er forhold, vi kan hjælpe dem med i stedet for unuanceret at vælge dem fra. Hvis vi ikke kan komme til enighed via dialog, bestiller vi en onsite audit og evaluerer på den baggrund leverandørforholdene.

Vi har som 2022-mål, at 100 % af vores leverandører skal være screenet. Danske leverandører, som vi foretager engangskøb hos for under 10.000 DKK, er dog undtaget denne screening.

Udsendt spørgeskema



Resultat af screening



Vi har ca. 1500 leverandører, der skal risikoscreenes. I 2021 fordoblede vi den andel, der har modtaget et spørgeskema, og vi begyndte at arbejde med leverandører, der er rated rød. Det arbejde blev forsinket, men vi ved dog, at en del røde ratinger skyldes manglende underskrift på vores Code of Conduct, som blev opdateret for vores mindre 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, EU-Blomsten, genbrugskemi etc.

INDSATSOMRÅDE 2

Bæredygtigt arbejdsliv



Vi ser vores vaskerier som en vigtig del af lokalsamfundet, og vi investerer tid og ressourcer i lokale initiativer, som skaber positive forandringer og mangfoldige ansættelser. Hver dag møder hundredvis af medarbejdere op på et af vores vaskerier, og det er vores ansvar, at de har et sikkert og trygt arbejdsmiljø. Derfor arbejder vi på at skabe sunde og fleksible rammer for alle vores medarbejdere – både i produktionen, distributionen og på kontorerne.

Ambition

Vi tager ansvar for vores medarbejdere og har som ambition, at ingen skal komme ud for en ulykke. For at beskytte vores medarbejdere mod unødigt belastning og nedslidning har vi fokus på ergonomi og at få skabt gode og sunde vaner hos vores medarbejdere i arbejdstiden. Derudover arbejder vi på at gøre rammerne på vores arbejdsplads så fleksible som muligt, da vi ønsker at skabe bedre balance i vores medarbejders arbejds- og privatliv. Vi tror på, at det er en af vejene til at blive kåret som Danmarks bedste arbejdsplads inden 2030. Et strategisk fokus har været ledelse. I 2020 fik vi de øverste ledere igennem Leder DNA-uddannelsen, og i 2021 kom resten af vores ledelseslag på den intensive uddannelse.

2022-mål: Nedbringe ulykkesfrekvensen med 60 % ift. 2016, nedbringe det gennemsnitlige sygefravær til 4 %, hæve MTU-score på engagement fra 77 % til 85 % og ledelse fra 68,5 % til 75 %, samt fastansætte 20 % af vores praktikanter.

Retningslinjer

Vores ledelse og medarbejdere samarbejder tæt om at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø, og vores CSR-afdeling styrer arbejdet med de overordnede sikkerhedstiltag. Det er dog i sidste ende et ledelsesansvar at sikre et arbejdsmiljø, der er rummeligt og fysisk og psykisk sundt, hvor medarbejderne trives og udvikles. Vi er ISO 45001-certificerede, så vi arbejder struktureret med vores arbejdsmiljøindsats og udarbejder

løbende politikker på området, der skal sikre, at vi hele tiden bliver bedre – senest har vi fået en politik for sexisme, der skal gøre det klart for alle, hvilke handlemuligheder man har. For os er det vigtigt ikke at arbejde med kvoter, og derfor har vi på en række områder heller ikke mål, i stedet følger vi udviklingen i en række nøgletal, hvor vi også har dedikerede HR-indsatser.

Påvirkning på Elis

Vores medarbejdere er vores største værdi, da de sikrer, at vi hver dag kan levere til vores kunder – og når vores medarbejdere trives, har de mere motivation til arbejdsopgaverne. Når vi mangler medarbejdere, eller en del er sygemeldt, får vi sværere ved at levere. Derfor skal vi sørge for at være en attraktiv arbejdsplads, der fremmer vores medarbejders sikkerhed, sundhed og trivsel – så vi kan både tiltrække og fastholde medarbejderne.

Samfundspåvirkning og verdensmålene

Vi rekrutterer bl.a. mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet, som vi stræber efter at give et sundt arbejdsliv. På den måde styrker vi samfundet ved at løfte borgere fra overførselsindkomster til reel indtægt og mindske brugen af sundhedsvæsenet. Vi opkvalificerer vores medarbejdere, så de bliver bedre stillet på arbejdsmarkedet, hvor fremtidens arbejde ikke er ufaglært. Med de indsatser fremmer vi en række verdensmål, som du kan se i rapporteringen på de næste sider.



Sikkerhedskampagne har sat fokus på at forebygge ulykker

For at vi kan reducere antallet af ulykker, er det vigtigt, at samtlige af vores medarbejdere har opmærksomhed på selv de mindste risici i hverdagen. Derfor har vi i 2021 kørt en stor sikkerhedskampagne, der har øget medarbejdernes sikkerhedsobservationer på tværs af vores landsdækkende vaskerier.

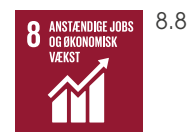
At løfte tunge bunker med vasketøj, håndtere rullende bure og reparere maskiner er bare nogle af de kerneopgaver på et vaskeri, som kræver faste procedurer for at undgå ulykker. Derfor indførte vi sidste år 10 nye sikkerhedsregler, der skal skærpe vores medarbejders opmærksomhed på de risici, der er i hverdagen – og sikre, at de alle løser deres opgaver på den måde, der beskytter dem bedst. Som en del af kampagnen satte vi fokus på at få medarbejderne til at spotte og indrapportere sikkerhedsobservationer – så kan vores ledere løbende rette op på f.eks. løse ledninger, skarpe kanter, ødelagte trappetrin og andre risici, der potentielt en dag ville kunne skabe en ulykke. Og selvom vores antal af ulykker med fravær desværre er steget fra 18 i 2020 til 31 i 2021, så har det øgede fokus på sikkerhedsobservationer gjort en vigtig forskel.

“Sidste år var en del af vores produktionsmedarbejdere hjemsendt og længe væk fra deres daglige sikkerhedsrutiner pga. covid-19 – og da de vendte tilbage til vaskeriet, var travlheden stor. Men selv når det går hurtigt, skal medarbejderne først og fremmest tænke på deres eget ve og vel. Og i 2021 har vi sat fokus på, hvor vigtigt det er, at de f.eks. husker at tage nødstop, bruger de rette hjælpe- og værnemidler og indberetter sikkerhedsobservationer i hverdagen... også selvom det tager tid. I 2021 modtog vi 377 sikkerhedsobservationer, hvilket er en markant stigning fra de 55 sikkerhedsobservationer i 2020 – og vi kan se, at de afdelinger, der laver flest sikkerhedsobservationer, også er dem med færrest ulykker.

Så vi tror på, at vores fortsatte fokus på sikkerhedsadfærd og -observationer samt vores indsats for at vidensdele mere internt kan være vejen frem mod at knække kurven på vores ulykker.”
Søren Hjørringgaard,
miljø- og arbejdsmiljøkonsulent hos Elis.

Område **Indsats og ambition** **Udvikling** **Kommentar**

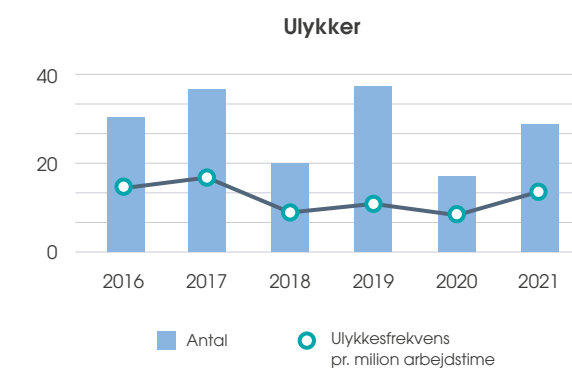
Ulykker



Vi har en ambition om nul ulykker og i særlig grad at undgå de ulykker, der er årsag til sygemeldinger. Vi har konstant fokus på vores ulykker og laver synlige rapporteringer hver måned. Derudover arbejder vi med sikkerhedsobservationer, som vi sætter lokale mål for, så vi fastholder fokusset på sikkerhed. Og vores landsdækkende sikkerhedskampagne i 2021 har øget vores medarbejderes sikkerhedsobservationer.

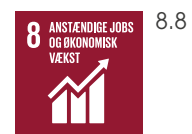
Vi har som 2022-mål at reducere antallet af ulykker med 60 % iff. 2016 målt på ulykkesfrekvensen.

Ulykker



I 2020 lykkedes vi med at sænke ulykkesfrekvensen med ca. 40 % målt iff. 2016, men antallet af ulykker med fravær er desværre steget markant i 2021. En af forklaringerne er mange ændringer og travlhed i produktionen som følge af covid-19. Men én ulykke er én for mange, og derfor fortsætter vi vores øgede fokus på sikkerhed i hele 2022.

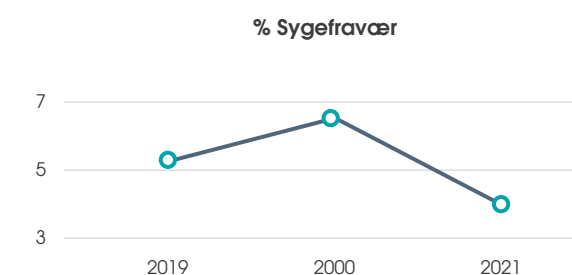
Sygefravær



Vores ambition for 2022 er at nedbringe vores samlede sygefraværsprocent til under 4 %, så det ligger under brancheniveau. Den ambition opnåede vi i 2021, da vi gennem året udelukkende oplevede et faldende sygefravær, som til sidst i 2021 kom under de 4 %.

Vores ambition er at fastholde dette niveau i hele 2022 ved bl.a. at benytte os af leder-KPI'er og obligatoriske tavler i produktionen, hvor sygefravær fremgår.

% Sygefravær



I 2020 oplevede vi en stigning i sygefraværet, men den kurve fik vi heldigvis knækket i 2021, så vores sygefravær faldt til under vores KPI.

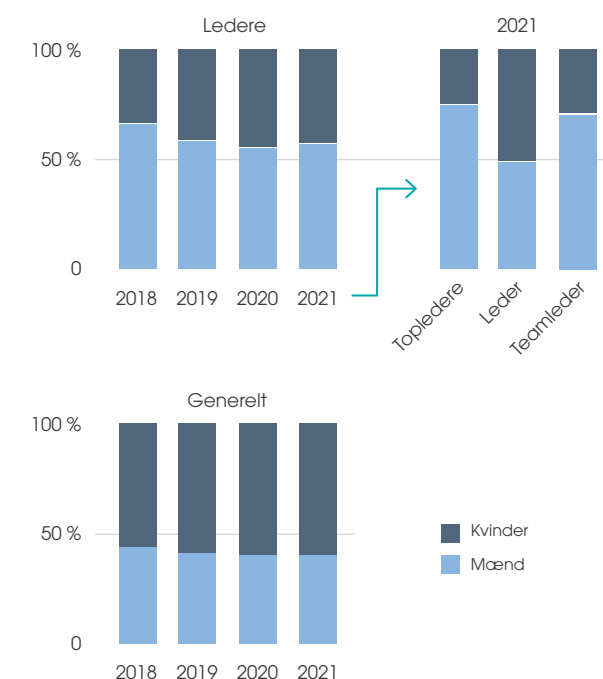
Kønsfordeling



Et af indsatsområderne i vores ledestjerne om at skabe en fleksibel arbejdsplads handler om mangfoldighed. Vi måler indsatsen på tre nøgleparametre – et af dem er køn, hvor vi har en 2022-ambition om en lige kønsfordeling. Vi benytter os bevidst ikke af kønskvoter, men arbejder i stedet med en dedikeret HR-indsats, der skal kommunikere og skabe forståelse for, hvor vigtig det er med diversitet på tværs af organisationen.

Vi har generelt en ligelig kønsfordeling blandt vores ledere, men vi skal i 2022 sætte ind iff. topledere og mellemledere, hvor vi kan forbedre os.

Kønsfordeling



De seneste mange år har vi haft en jævn fordeling mellem køn i antallet af medarbejdere og ledere generelt – og det har vi også haft i 2021. Ser vi specifikt på kønsfordelingen mellem topledere, ledere og mellemledere, er antallet af mænd i topstillinger dog højest.

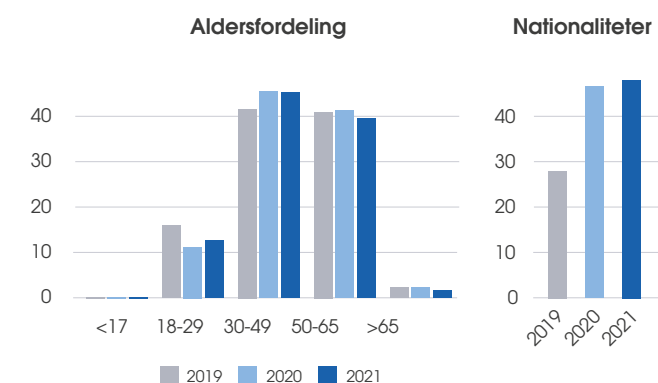
Vores bestyrelse har de seneste mange år haft en pæn kønsfordeling – i 2021 50/50.

Område Indsats og ambition Udvikling Kommentar

Alder og nationalitet



Vores to andre nøgleparametre til at måle mangfoldighed er 'aldersfordeling' og 'antal nationaliteter'. På begge parametre har vi en 2022-ambition om at opnå en så stor spredning som muligt.



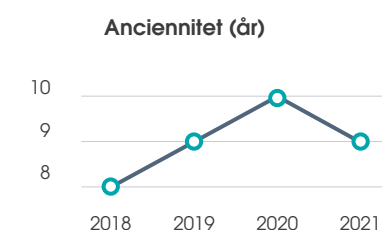
Aldersfordelingen har ikke ændret sig meget fra 2020 til 2021 – dog har vi lidt flere ansatte under 30 i 2021. Det kan skyldes stigningen i fuldtidsansatte praktikanter, og at vi har ansat flere studentermedhjælpere. Desuden er der lidt færre ansatte under 65, hvilket kan skyldes en lille stigning i antallet af pensionerede medarbejdere. Antallet af nationaliteter er stort set uforandret fra 2020 til 2021, da vi ikke har lavet større organisationsændringer og har formået at fastholde vores medarbejdere.

Anciennitet



Vores ambition er at skabe balance i hverdagen for vores medarbejdere, så de opnår høj trivsel.

Vi måler bl.a. medarbejdernes trivsel ved at følge vores samlede anciennitet.

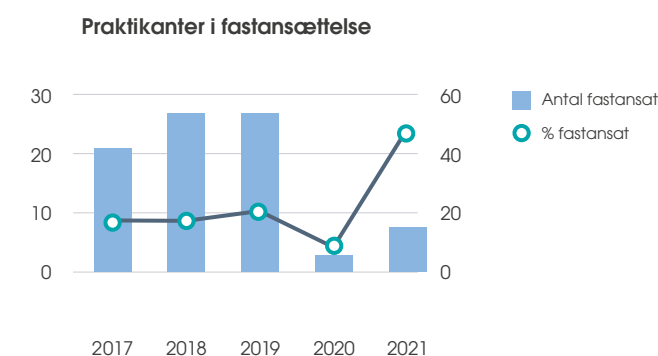


De seneste år har vores anciennitet været stigende, men i 2021 faldt tallet fra 10 år til 9 år, så det nu ligger på niveau med 2019. En af årsagerne er, at flere af vores medarbejdere er blevet ældre og gået på pension.

Inklusion

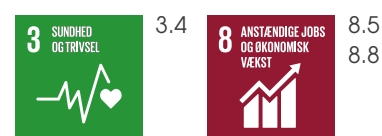


Vi bruger praktikforløb til at rekruttere nye medarbejdere og som en vej til at styrke vores mangfoldighed. Vi oplever også, at praktikforløbene skaber loyale medarbejdere. Vi har som 2022-mål at min. 20 % af vores praktikanter skal fastansættes hos os. Det mål nåede vi i 2021, og vi arbejder på at fastholde niveauet i 2022.



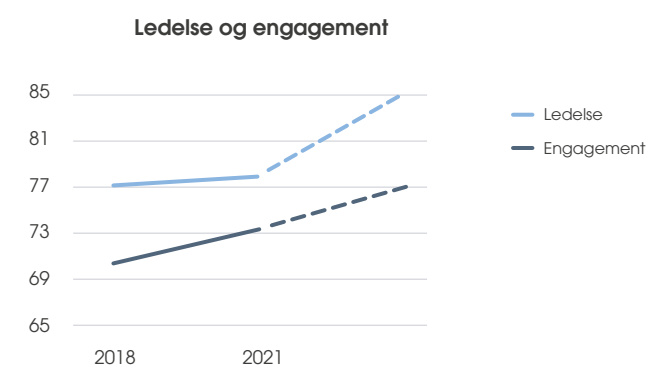
Som følge af covid-19 havde vi ikke et særligt højt antal af praktikanter, men alligevel lykkedes det os at fastansætte halvdelen af dem i 2021.

Ledelse og engagement



Vi har som 2022-mål at hæve den samlede score i vores medarbejder-tilfredshedsundersøgelse (MTU) inden for punkterne om ledelse fra 68,5 % i 2018 til 75 % i 2022 samt punkterne om engagement fra 77 % til 85 %.

Vi gennemfører MTU'en hvert 2. år, men i 2020 havde vi ikke mulighed for at gennemføre den, da vi havde mange hjemsendte medarbejdere pga. covid-19. Derfor gennemførte vi den i 2021, og vi vil gennemføre den igen i 2022, så vi bliver i stand til at måle, om vi opnår vores målsætninger.



Inden for punkterne om ledelse scorede vi i 2021 et gennemsnit på lidt over 71 %, hvilket er en stigning siden 2018, men ikke det ønskede 2022-niveau på 75%.

På engagement er scoren kun steget fra 77 % til 78 %, så der er en længere vej til 2022-målsætningen om 85 %.

INDSATSOMRÅDE 3

Bæredygtige operations



Selvom vores ressourceforbrug overholder Svanemærkets krav, har vi et stort ressourcetræk på især energi, gas, vand og kemi – og på tekstiler, som er vores største klimaaftryk. Derfor arbejder vi målrettet med at optimere alle vores produktionsprocesser og gøre vores tekstiler mere cirkulære.

Ambition

I 2015 indgik en række lande en aftale om at holde den globale temperaturstigning på max 1,5°C. Vi vil bidrage til at indfri det samfundsmål, og derfor fik vi i 2021 lavet en CO2e-kortlægning af hele vores kæde. På gruppeniveau vil vi i 2022 kortlægge vores samlede CO2 og arbejde på at sætte Science Based Targets. Det er dog ikke kun vores CO2e-udledninger, vi ønsker at forbedre – vi har også som mål, at vores overordnede miljøpåvirkning skal være så minimal som muligt. Udover vores vaskerier og maskiner ejer vi store mængder af tekstiler, og for at reducere deres miljøpåvirkning har vi fokus på at forlænge tekstilernes levetid og give vores kasserede tekstiler et nyt liv.

2022-mål: Energireduktion på 7 % og vand-reduktion på 10 % iff. 2015, 35 % genanvendte tekstiler (med mål om 100 % i 2030).

Retningslinjer

Vi bruger ISO 14001-miljøledelsessystem til at sikre, at vi hele tiden overholder den nationale miljølovgivning og for at arbejde progressivt med vores miljøpræstationer. Vi evaluerer og forbedrer vores ledelsesmetode ved hjælp af ISO 14001-tredjepartsauditeringer, vores ledelses-vurdering og procesforbedringsspecialister. Vi arbejder hele tiden på at reducere vores spild, og vores miljøsyn er styrende for både

vores strategiske beslutninger og indkøb af nye maskiner, som altid vurderes op imod en miljømæssig gevinst. Derudover søger vi hele tiden samarbejder, hvor vi kan udvikle innovative energi- og vandeffektiviserende projekter, bl.a. med fokus på lukkede kredsløb, så energi, varme og vand genindvindes. Sideløbende overvåger vi kontinuerligt forbruget og sætter nye mål for at højne miljøstandarder på markedet for industrivaskerier.

Påvirkning på Elis

Kravene til virksomheders miljøperformance skærpes hvert år, senest med EU's klimalov om CO2-neutralitet i 2050. Derfor skal vi hele tiden blive bedre til at finde nye løsninger, og ikke blot sænke vores forbrug. Og lykkes det os at være på forkant, kan det være med til at styrke vores omdømme.

Samfundspåvirkning og verdensmålene

Vores produktion er ressourcekrævende, og derfor har vi en stor miljø- og klimapåvirkning. Vi har især et stort forbrug af energi, og vi ved, at dét og vores valg af energiformer har en indflydelse på klimaforandringerne. Desuden påvirker vores spild og affald miljøet, så det er vigtigt, at vi tager ansvar, når vi udvælger og bruger ressourcer. Vores indsats påvirker flere verdensmål, som du kan se i vores rapportering på de næste sider.






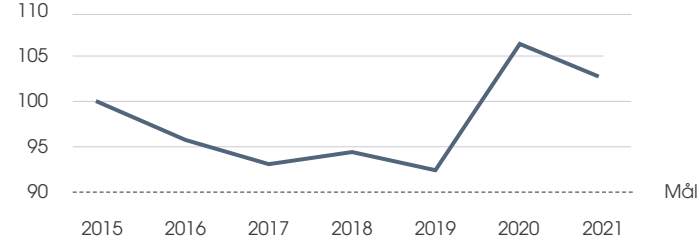
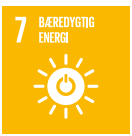

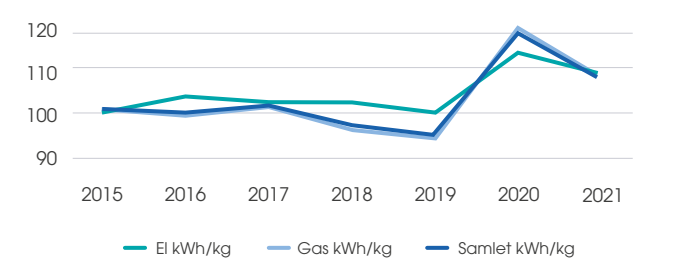
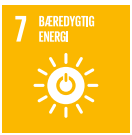

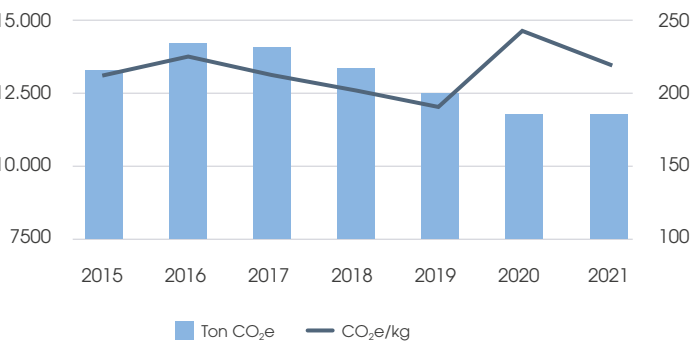


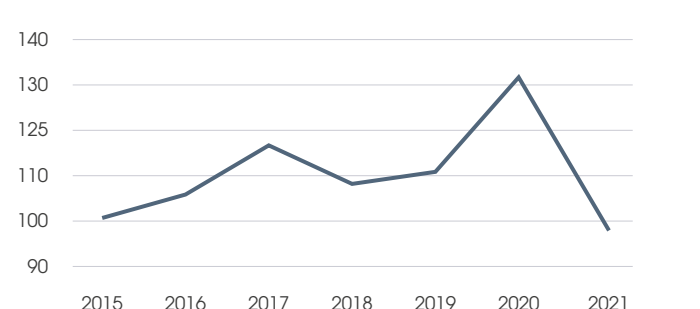
Måttevask uden at udlede mikroplast eller spildevand

I 2021 gjorde vi et gennembrud, da vi i et test-forløb lykkedes med at vaske måtter uden at udlede mikroplast eller spildevand til kloakken – og nu skal løsningen implementeres i fuld skala i måttevaskeriet.

For nogle år siden igangsatte vores måttevaskeri i Karup og Teknologisk Institut et projekt, hvor vi undersøgte, om en ny filtreringsteknologi kunne opsamle og fjerne størstedelen af mikroplastpartiklerne fra måttevask, før de forlod vores vaskeri med spildevandet – og testresultaterne viste, at 98 % af mikroplasten kunne opsamles. Siden har vi fortsat testene på egen hånd for at se, om vi også kunne rense vandet for de metaller og andet skidt, som danskerne hver dag tørrer af i vores måtter – for så ville vi kunne genanvende vandet igen og igen til måttevask. Vores testforløb viser, at med et båndfilter og lidt kemi, som får de mindste partikler til at samle sig, så kan vi lykkes med at fjerne over 99 % af mikroplast og gummi og over 90 % af de metaller,

som vi normalt udleder til kloakken. Det betyder, at vi kan genanvende alt vandet i et lukket kredsløb, så vi slet ikke udleder noget spildevand.

I 2022 vil vi implementere båndfilterløsningen i fuld skala i måttevaskeriet i Karup, så alle vaskeriets måtter fremover skal vaskes uden at udlede mikroplast, metaller og spildevand til kloakken – og vi har beregnet, at vi på den måde kan tilbageholde plast svarende til 75.000 ½-liters colaffasker om året og reducere vandforbruget med op til 75 % i Karup. Men perspektivet med projektet er større: Vores langsigtede ambition er, at alle vores landsdækkende vaskerier også skal kunne opsamle den mikroplast, som naturligt udskilles under vask af vores linned og arbejdstøj, der indeholder polyester, fordi det forlænger tekstilernes levetid. Vi håber, at vores erfaringer fra Karup-vaskeriet kan bane vej for, at vi når i mål med det.

Område	Indsats og ambition	Udvikling	Kommentar
Vand (l/kg)  6.3, 6.4  12.2, 12.4  14.1	<p>Vand er en essentiel ressource for os, da vi ikke kan vaske uden. Vi har længe haft et så lavt vandforbrug, at det er vanskeligt at sænke det yderligere. Derfor arbejder vi på at finde nye metoder til at spare på vandet – f.eks. lukkede kredsløb, hvor vi renser og genanvender vandet.</p> <p>Vi har en ambition om, at vi i 2022 skal sænke vandforbruget med 10 % iff. 2015.</p>	<p>Vandforbrug l/kg (index)</p> 	<p>I 2021 lå vi stadig noget over det flotte niveau, vi oplevede før covid-19, da vi i første halvår af 2021 stadig var påvirket af covid-19 – og bl.a. ikke kunne fylde maskinerne optimalt.</p>
Energi (kWh/kg)  7.2, 7.3  13.3	<p>Vi har et mål om at sænke energiforbruget med 7 % iff. 2015. Vi nåede det næsten i 2019, men pga. covid-19 så vores energiforbrug markant anderledes ud i 2020, og det samme gør sig gældende i 2021.</p> <p>Vi tror på, at 2022 vil være et mere almindeligt år uden covid-19, så vi kan se effekten af vores energioptimeringsprocesser og komme i mål med vores ambition.</p>	<p>Energiforbrug kWh/kg (index)</p> 	<p>Som følge af covid-19 har vi i 2021 ikke set den energireduktion, vi havde planlagt. Dog var der flere og længere perioder med almindelig drift, hvilket også kan ses på vores forbrugstal.</p>
CO₂e/kg (Produktion)  7.2, 7.3  13.3	<p>Vi ønsker at være en aktiv spiller i at bremse klimaforandringerne. I 2021 fik vi lavet en total CO₂-kortlægning af vores udledninger, og det har skabt et større overblik over de indsats, vi kan og skal igangsætte.</p> <p>På gruppeniveau arbejder vi på at få kortlagt vores samlede CO₂ i 2022, samt de efterfølgende år at sætte Science Based Targets, der skal styrke indsatsen yderligere.</p>	<p>CO₂e produktion</p> 	<p>I 2021 lå vores samlede energiforbrug, og dermed CO₂e, i produktionen under årene før covid-19, da vi i første halvår af 2021 havde faldende volumener pga. covid-19. Det lykkedes os i 2021 at få stabiliseret produktionen bedre iff. tidligere år, så vores CO₂e-udledning pr. vasket kg blev forbedret.</p>
Kemi (g/kg)  3.9  12.4	<p>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. Dog arbejder vi med en KPI for at konvertere til miljømærket kemi.</p> <p>Vi er 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, som kan findes på side 50.</p>	<p>Kemiforbrug g/kg (index)</p> 	<p>Det lykkedes os i 2021 at få sænket vores kemiforbrug og komme tilbage på niveau fra årene før covid-19.</p>

Område Indsats og ambition Udvikling Kommentar

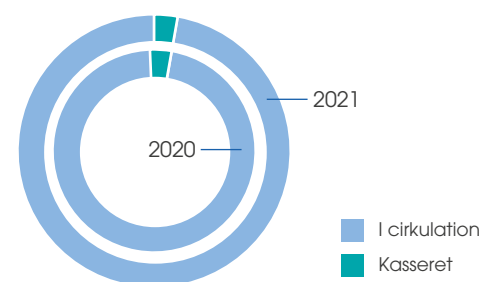
Tekstilkassationer



Tekstiler er det område, hvor vi uden sammenligning har det største klimaaftryk. Vores bedste mulighed for at nedbringe det er ved at cirkulere vores tekstiler i længst muligt tid. Derfor måler vi på vores tekstilkassationer, som er et af de parametre, der viser, hvor gode vi er til det. I 2021 kasserede vi ca. 400 tons tekstiler, som kun udgør 2,42 % af vores samlede antal tekstiler i cirkulation.

Vi arbejder ikke med en KPI for tekstilkassation, da vi ikke har mulighed for at kontrollere bl.a. kundetab, hvor vi bliver nødt til at kassere bestemte tekstiler. Vores ambition for 2022 er at finde fundamentet for levetiden på vores tekstiler, så vi kan igangsætte levetidsprojekter fra næste strategiperiode.

% kassation fra cirkulation



Vi arbejder ikke med en KPI for tekstilkassation, men følger udviklingen, som også i 2021 viser, at vores kassationer er ekstremt lave – og vi har endda oplevet en lille forbedring fra 2020 til 2021.

Nogle tekstiler måler vi i kg og andre i styk, hvilket betyder, at der er usikkerheder i vores konverteringsnøgle. Data er derfor et estimat.

Tekstilgenanvendelse

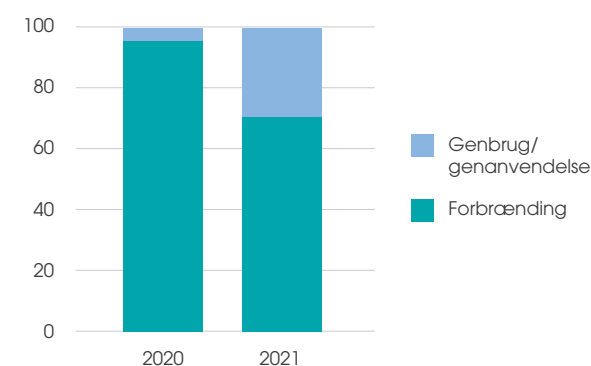


Vores 2030-ambition er at have 100 % cirkulære tekstiler, hvilket bl.a. betyder, at vi skal sende 0 % tekstiler til forbrænding. Derfor søger vi kontinuerligt efter nye løsninger, som kan hjælpe os med at give vores kasserede tekstiler nyt liv.

I 2021 indførte vi yderligere kontrol med registrering af vores tekstiler for at sikre bedre data og sætte fokus på tekstilgenanvendelse.

Vi har som 2022-mål, at 35 % af vores tekstiler skal genanvendes. Vi har planer om at styrke samarbejdet med en række samarbejdspartnere for at nå vores 2022-målsætning.

Tekstilgenanvendelse i %



I 2021 opnåede vi at genanvende 28,9 % af vores kasserede tekstiler, hvilket er en markant forbedring.

I 2021 har vi arbejdet målrettet med forskellige aftagere af vores tekstiler og specielt vores samarbejde med Södra har givet mange af vores kasserede tekstiler nyt liv.

INDSATSOMRÅDE 4

Bæredygtige services



Som tekstilservicevirksomhed har vi en stor indirekte påvirkning på både mennesker og miljø i kraft af de produkter og services, vi leverer til vores kunder. Derfor stræber vi efter at udvikle bæredygtige løsninger, der både lever op til vores kunders behov og fremmer verdensmålene. Danskernes tøjspild koster ca. 100 millioner kr. årligt i tabt genbrugs- og genanvendelsesværdi*. Derfor er det vigtigt for os, at de tekstiler, vi tilbyder vores kunder, er så slidstærke som muligt, og at vi hjælper dem til at undgå engangstekstiler.

Ambition

Vi har fokus på at støtte og hjælpe vores kunder til at blive mere bæredygtige. Det betyder for os, at den service, vi leverer til vores kunder, skal være mere bæredygtig end deres tidligere løsning eller en tilsvarende løsning på markedet – f.eks. i forhold til klima, miljø, arbejdsmiljø eller verdensmålene. Vi vil ses som en samarbejdspartner, der kan hjælpe vores kunder med at styrke deres bæredygtighedsprofil.

2022-mål: Udvikle 2 nye bæredygtige produkter om året, konvertere 10 af vores distributionsbiler fra diesel til bæredygtige brændstoffer og opsætte 10 ladestander (med mål om 100 % grøn transport i 2030).

Retningslinjer

Vi stiller krav til vores tekstilleverandører om at udvikle nye, innovative tekstiler med endnu lavere miljøpåvirkning. Vi påvirker vores producenter til at tænke i cirkulære forretningsmodeller, og via vores interne Product Boards har vi konstant fokus på markedets nye muligheder – og på hvordan vi kan bruge flere bæredygtige råvarer uden at gå på kompromis med kvaliteten. Her vurderer vi også hvilke løsninger, vi kan give kunderne, som kan hjælpe dem til at sænke deres miljøaftryk

eller styrke arbejdsmiljøet. Vores transport 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 plastemballage tilbage fra kunder og recirkulere den.

Påvirkning på Elis

Vores kunder kræver ofte af os, at vi performer på en række parametre indenfor bæredygtighed. Det er vigtigt for vores konkurrenceevne, at vi kontinuerligt introducerer nye og mere bæredygtige løsninger, så vi kan styrke vores omdømme, tiltrække og fastholde kunder og sikre, at både de og vi er på forkant med fremtidens miljø- og arbejdsmiljøkrav.

Samfundspåvirkning og verdensmålene

Vores services påvirker både vores og vores kunders miljøaftryk. Da vores services er cirkulære, har de et positivt aftryk på den grønne dagsorden, og vi arbejder på at minimere de negative konsekvenser så meget som muligt ved at udvikle bæredygtige produkter og reducere CO₂-udledningen fra transporten til og fra vores kunder. På de næste rapporteringssider kan du se, hvilke verdensmål vores indsats påvirker.

*<https://www.ecolabel.dk/da/forbruger/mode-og-tekstil/9-noeglefacts-om-toejproduktion>

Vores cirkulære løsning erstatter engangsklude hos Go2Fitness

I 2021 begyndte fitnesskæden Go2Fitness at bruge vores genanvendelige klude til at aftørre deres maskiner i stedet for at benytte engangspapir. Skiftet til en cirkulær løsning er ikke bare godt for miljøet, det har også betydet, at centrene er blevet flottere og har sparet penge, fordi de fik sænket deres affald markant.

“Vi indførte først og fremmest kludene, fordi engangspapiret fyldte vores skraldespande op meget hurtigt. Vi kan se her efterfølgende, at vi har reduceret vores affald fra tre til én container,

der kun bliver tømt en gang om ugen. Desuden er der blevet pænere i centret, fordi der ikke længere ligger små-snuller, som engangspapiret efterlod,” siger Jens Gottschalck, medejer af Go2fitness og fortsætter:

“Vi startede med at indføre kludesystemet i vores center i Holbæk. Da de andre centerledere var på besøg, kunne de jo se, hvor nemt det var at have det her kludesystem, og de har alle sammen ønsket at indføre det hos dem selv.”

Vi forsyner Den Gamle Kro med kokkejakker af genbrugte plastflasker

I juni 2021 slog Den Gamle Kro i Odense dørene op til en nyrestaureret, bæredygtig restaurant. Her serverer de vand med brus fra egen hane for at undgå engangsflasker – og kokkejakkerne laves bl.a. af brugte plastflasker:

“Alle vores medarbejdere er klædt i smart designede kokkejakker, der er lavet af genanvendt polyester fra brugte plastikflasker – og vores gæster bliver så overraskede, når vi med et smil på læben siger, at vi ikke længere serverer vand i plastflasker ved bordene, fordi vi hellere vil genanvende engangsflasker ved at tage dem på...”, siger Den Gamle Kros nye direktør Claus Sigmann og fortsætter:

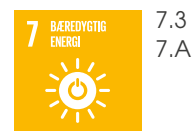
“At der er polyester i tøjet gør det mere slidstærkt, så det holder længere – og kokkejakkerne indeholder også BCI-indkøbt bomuld, som sikrer, at bomuldsbønderne ude på marken har anstændige arbejdsforhold og dyrker jorden ansvarligt. Vi har valgt at samarbejde med Elis, fordi de har en bæredygtighedsprofil, vi ser op

til – de er så langt fremme, at de inspirerer os til at gøre det bedre. Og det er en kæmpe fordel, at Elis er en totalleverandør, så vi hos dem kan få alle de køkkentekstiler, dækketøj og måtter, som vi har behov for.”



Område **Indsats og ambition** **Udvikling** **Kommentar**

Grønne biler



Vi har som 2030-ambition at konvertere vores bilflåde til 100 % grønne biler – det gælder både vores distributionsbiler og firmabiler. Vores 2022-mål er at konvertere 10 distributionsbiler og opstille el-ladestander på 10 af vores lokationer. Vi overvåger udviklingen i konvertering af firmabiler, men har ikke sat en 2022-KPI på området.

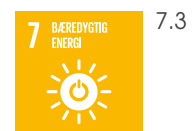
Distributionsbiler	Firmabiler
2020: 1	2020: 0
2021: 1	2021: 5

Lokationer med el-ladestander
2021: 8

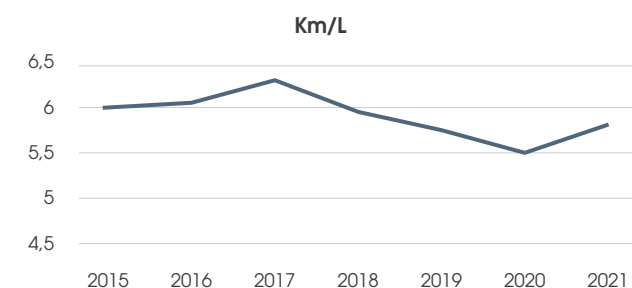
Som konsekvens af covid-19 er vores konverteringsindsats blevet forsinket, og vi er derfor bagud iff. målsætningen om grønne distributionsbiler.

Dog er vi langt med vores KPI om ladestander, da vi i 2021 fik ladestander på 8 lokationer. Desuden fik vi konverteret 5 grønne firmabiler, og vi fik lagt 6 i bestilling, som bliver leveret i 2022.

Km/L



Da vi har en ledestjerne om at opnå 100 % ansvarlig transport i 2030, skal vi nedbringe vores dieselforbrug. Det gør vi bl.a. ved at optimere vores kørselsadfærd. Vores kørsel afhænger dog i høj grad af vores kundesammensætning, så der vil konstant være udsving i vores km/L-forbrug, og derfor arbejder vi ikke med en KPI på området, men med en dedikeret distributionsindsats for at nedbringe forbruget. Vi overvåger løbende forbruget for at sikre, at udsvingene ikke bliver for store.



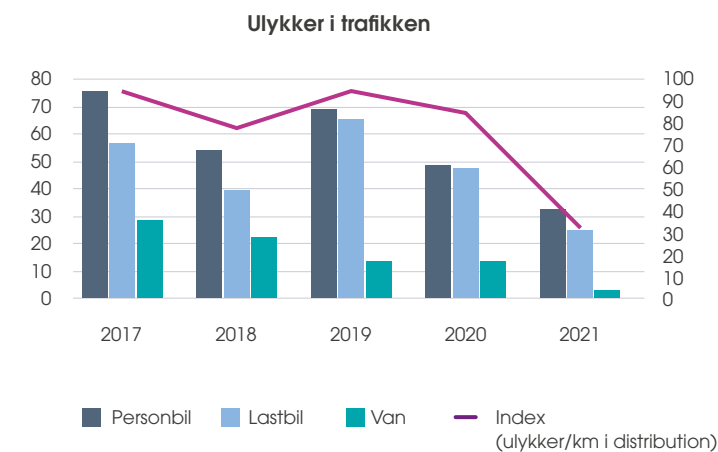
I 2021 oplevede vi en forbedring i vores kørselsadfærd. En del af forklaringen på det er dog ikke forbedret kørselsadfærd, men covid-19, som bl.a. betød, at vi havde nedgang i volumen.

Vi uddanner vores chauffører i miljørigtig kørsel, og i 2021 indsatte vi måleudstyr i vores distributionsbiler, så vi kan monitorere kørselsadfærd bedre fremover.

Trafikuheld/skader



Vi har en 2030-ambition om at have 0 personulykker i trafikken, hvor vi har skyld. Vi arbejder ikke med et 2022-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.



I 2021 er vi lykkedes med at fortsætte den gode udvikling fra 2020 med at reducere antallet af ulykker per kørt km. En af årsagerne til det kan være mindre trafik på vejene pga. covid-19.

FUNDAMENT

Compliance-aktiviteter

Vi kan kun nå langt med vores 4 indsatsområder, fordi vi står på et stærkt fundament af compliance-aktiviteter, som sikrer, at vi kan styre vores indsatser og arbejde systematisk og målrettet med kvalitet og bæredygtighed.

Ambition

Lovgivning skal til enhver tid overholdes. For at være på forkant arbejder vi kontinuerligt på at holde os opdateret og implementere nye krav, inden de træder i kraft. Derudover har vi en række kunder og andre interessenter, der også stiller krav til os, som vi ønsker at stå på mål for. Vi fokuserer derfor på at opretholde og videreudvikle en række compliance-aktiviteter.

Retningslinjer

Vores interne kultur er afgørende for, at vi kan drive en ansvarlig forretning, og derfor har vi fokus på at træne og efteruddanne vores medarbejdere og ledere i vores retningslinjer. Vi har alle vores politikker, processer, rettigheder og retningslinjer liggende i et ledelsessystem, som alle medarbejdere har adgang til. For at sikre vores fremdrift er vi i Elis Danmark certificeret inden for følgende områder: kvalitet, miljø, arbejdsmiljø, samfundsansvar, persondata og FN's verdensmål. Derudover har vi en række vaskerier, der vasker for kunder med særlige hygiejnekrav, og de vaskerier er også certificeret inden for hygiejne, enten i henhold til sygehuse eller fødevarerbranchen.

Det er disse standarder, vi kontinuerligt skal opretholde og som minimum kunne leve op til. Ved interne og eksterne audits efterprøver og screener vi for, om kravene og vores egne retningslinjer forsat overholdes i vores værdikæde og egen organisation. Det er ikke kun ved audits, vi skal stå på mål for vores retningslinjer – gennem vores whistleblowing-system, der er velkendt

i organisationen, har alle (også eksterne) mulighed for at indgive en hændelse/observation.

Påvirkning på Elis

Myndigheder, kunder og andre interessenter stiller konstant krav, som vi skal sørge for at leve op til, så vi opnår vores licens to operate i Danmark.

Samfundspåvirkning og verdensmålene

I Danmark er virksomheder underlagt en række lovkrav, og disse har vi opsat compliance-aktiviteter op imod. Vi arbejder gennem vores brancheforening på at styrke og påvirke diverse lovkrav. Hvis vi overtræder loven, påvirker vi verdensmål 16 negativt og potentielt andre, vi er dog begrænset i vores handlemuligheder for at påvirke mål 16 i en positiv retning. Derfor har vi ikke særskilt fokus på dette mål i vores strategi.



Område	Indsats og ambition	Udvikling	Kommentar
Persondata	<p>Vi håndterer naturligvis kunders og medarbejderes persondata ud fra kravene i Persondataforordningen (GDPR). Vores medarbejdere, som er i berøring med persondata, trænes kontinuerligt indenfor GDPR. Derudover får alle funktionærer også med fast frekvens online-kurser i datasikkerhed og GDPR.</p> <p>Siden 2020 er vi årligt blevet godkendt af eksterne revisorer ud fra ISAE 3000.</p>	<p>Hændelser indrapporteret til Datatilsynet 2021: 0 2020: 2</p> <p>Kursus i persondata og GDPR: 2021: 55 % gennemførelse 2020: 54 % gennemførelse 2018: 85 % gennemførelse</p>	<p>Vi har ikke haft nogen hændelser i 2021, som vi har rapporteret til Datatilsynet. Af den årsag gennemførte vi træning i vores beredskabsplan, da vi ikke fik planen afprøvet i praksis.</p> <p>I 2021 havde vi ligesom i 2020 en relativt lav gennemførelsesprocent på vores online-kursus i persondata og GDPR. Det skyldes bl.a., at vi i perioden for kurset fortsat var ramt af covid-19 og var nødt til at fokusere på vores kerneforretning. Derfor har vi valgt at gennemføre kurset igen i Q1 2022, hvor gennemførelsesprocenten er 81%.</p>
Anti-korruption	<p>Vi har nul-tolerance overfor korruption og har fokus på anti-korruption i hele værdikæden. Vi arbejder ud fra 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.</p> <p>Vores største risici forbundet med korruption og bestikkelse er i vores leverandørkæde, som beskrevet på side 27. Dog har vi medarbejdergrupper i Danmark, som har mulighed for at begå korruption og bestikkelse pga. deres position, hvor de er i kontakt med eksempelvis kunder og leverandører. Derfor træner vi dem i anti-korruption. Desuden gennemfører vi løbende audits, hvor vi screener for korruption og bestikkelse i vores værdikæde og i vores egen organisation.</p>	<p>Kursus i anti-korruption: 2021: 76 % gennemførelse</p> <p>Hændelser: 2021: 0 2020: 0 2019: 0</p>	<p>Medarbejdere, som har mulighed for at begå korruption og/eller bestikkelse, fik online træning i anti-korruption. Medarbejdergrupperne, der skulle gennemgå træningen, er udvalgt, fordi det vurderes, at de i deres daglige arbejde har flere faldgruber i forhold til korruption og bestikkelse.</p>
Whistleblowing	<p>Vi vil opretholde et anonymt whistleblowing-system for alle interne som eksterne, og alle vores medarbejdere skal have kendskab til det.</p> <p>Vi ønsker, at alle, der observerer uetisk adfærd enten hos os eller i vores værdikæde, anonymt tipper os om det.</p>	<p>Hændelser: 2021: 4 2020: 1</p>	<p>Vi oplevede en stigning i hændelser rapporteret i vores whistleblowing-system fra 2020 - 2021. En af årsagerne til det er et større kendskab til systemet internt, som er opnået via øget kommunikation. Alle indrapporteringer blev grundigt undersøgt, men ingen af hændelserne gav anledning til at indføre yderligere foranstaltninger.</p>
Certificeringer	<p>For at kunne give vores kunder en uvildig tredjeparts ord for, at vi handler, som vi siger, opretholder og videreudvikler vi en lang række certificeringer. Vi har arbejdet med certificeringer i så mange år, at de er blevet en del af vores DNA, fordi de hjælper os med at holde fokus på området og kontinuerligt løfte barren.</p> <p>I 2019 opnåede vi som den første virksomhed i verden at blive verdensmålscertificeret af Bureau Veritas.</p>	<p>Hele virksomheden er certificeret i henhold til:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ISO 9001 Kvalitet – siden 2001 • ISO 14001 Miljø – siden 2001 • ISO 45001 Arbejdsmiljø – siden 2001 (tidl. OHSAS 18001) • Svanemærket – siden 2010 • DS 49001 Samfundsansvar – siden 2012 • FN's verdensmål – siden 2019 • ISAE 3000 Persondata – siden 2020 <p>Udvalgte vaskerier er derudover certificeret i henhold til:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ISO 22000 Fødevarerikkerhed – siden 2008 • DS 2451-8 Infektionshygiejne – siden 2012 	<p>I 2021 fejrede vi 20 år med ISO-certificering i standarderne: Kvalitet, miljø og arbejdsmiljø.</p> <p>Desuden udskiftede vi i 2021 platformen til vores ledelsessystem, som vi bruger til at styre vores processer og certificeringer.</p>

Efterskrift

Kære læser

Jeg håber, at denne rapport har givet dig indblik i de bæredygtighedsindsatser, som vi igangsatte i 2021. Personligt glæder det mig, at det lykkedes os at skabe resultater på trods af, at covid-19 ikke havde sluppet sit favntag i verden, hvilket udfordrede os, da vi er leverandør til store dele af oplevelsesindustrien og måtte udskyde investeringer for at fokusere på og stabilisere vores kerneforretning.

Som mange andre krydser vi fingre for, at covid-19 ikke følger med ind i 2022. Indtil videre er det heldigvis lykkedes, og vi kunne derfor starte året med at tage en række bæredygtige skridt. På menneskesiden er vi i fuld gang med at implementere elastiktræning på alle vores vaskerier som led i at mindske nedslidningen.



“ Årets vigtigste indsats bliver at få skabt en ny integreret forretningsstrategi, der hviler på bæredygtighed. ”

For at bidrage til den grønne omstilling arbejder vi på at nedbringe mængden af emballage, vi modtager fra vores leverandører – og vi skal i gang med at implementere vores båndfilterløsning i fuld skala i måttevaskeriet i Karup, så de fremover kan vaske uden at udlede mikroplast, metaller og spildevand. Vi har arbejdet på at nedbringe vores elforbrug siden 1990'erne – og det fortsætter vi med. Fremover kommer vi desuden til at støtte op om den grønne energiudvikling i højere grad, da vi fra januar 2022 har valgt at købe oprindelsesgarantier for den el, vi bruger. Vi er opmærksomme på, at dette ikke er den bedste løsning, der eksisterer på markedet, men vi glæder os over, at det er et skridt i den rigtige retning. Vi har i mange år haft solceller på vores vaskeri i Holbæk, og vi arbejder på, om det kan være en løsning på andre af vores vaskerier. I 2021 fik vi kortlagt vores CO2 for hele Elis Danmark og vores værdikæde, og vi er nu i gang med at foretage samme kortlægning på gruppe-niveau samt sætte klimamål, der følger Science Based Targets Initiative.

Vores CSR-strategi udløber med 2022, og derfor er årets vigtigste indsats at beslutte en ny. Det arbejde er vi i fuld gang med, og som noget nyt har vi valgt ikke at lave en strategi for bæredygtighed ved siden af vores forretningsstrategi, men at integrere de to, så vi fremover har én samlet forretningsstrategi funderet på bæredygtighed, der sætter retning for vores indsats.

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 dokumenterer Elis Danmarks bæredygtighedsindsats for året 2021.

Rapporten er GRI-inspireret, følger ÅRL §99a og §99b og er en bestanddel af årsregnskabet 2021 for Elis Danmark A/S.

Indholdet i rapporten er udvalgt og struktureret ud fra årets aktiviteter, vores strategi samt væsentlighedsanalyse, som du kan læse om på side 12 og 13.

Hvis du gerne vil have information om finansielle eller andre forretningsoplysninger, se venligst Elis' danske årsrapport fra 2021 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 findes på fr.elis.com/en.

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

Organisering og ledelse

Vores strategi, indsatser, politikker og aktiviteter inden for bæredygtighed bliver styret af et lille centralt team med direkte reference til vores administrerende direktør.

På hvert enkelt vaskeri har vi dedikerede medarbejdere, som har ansvar for at implementere og eksekvere vores CSR-initiativer lokalt. Det er det lokale vaskeris afdelingschef, der er ansvarlig for vaskeriets bæredygtighedsindsats. Alle afdelingschefer refererer til en regionsdirektør, som er medlem af direktionen og overordnet ansvarlig for, at vaskerierne drives ud fra vores bæredygtighedsstrategi.

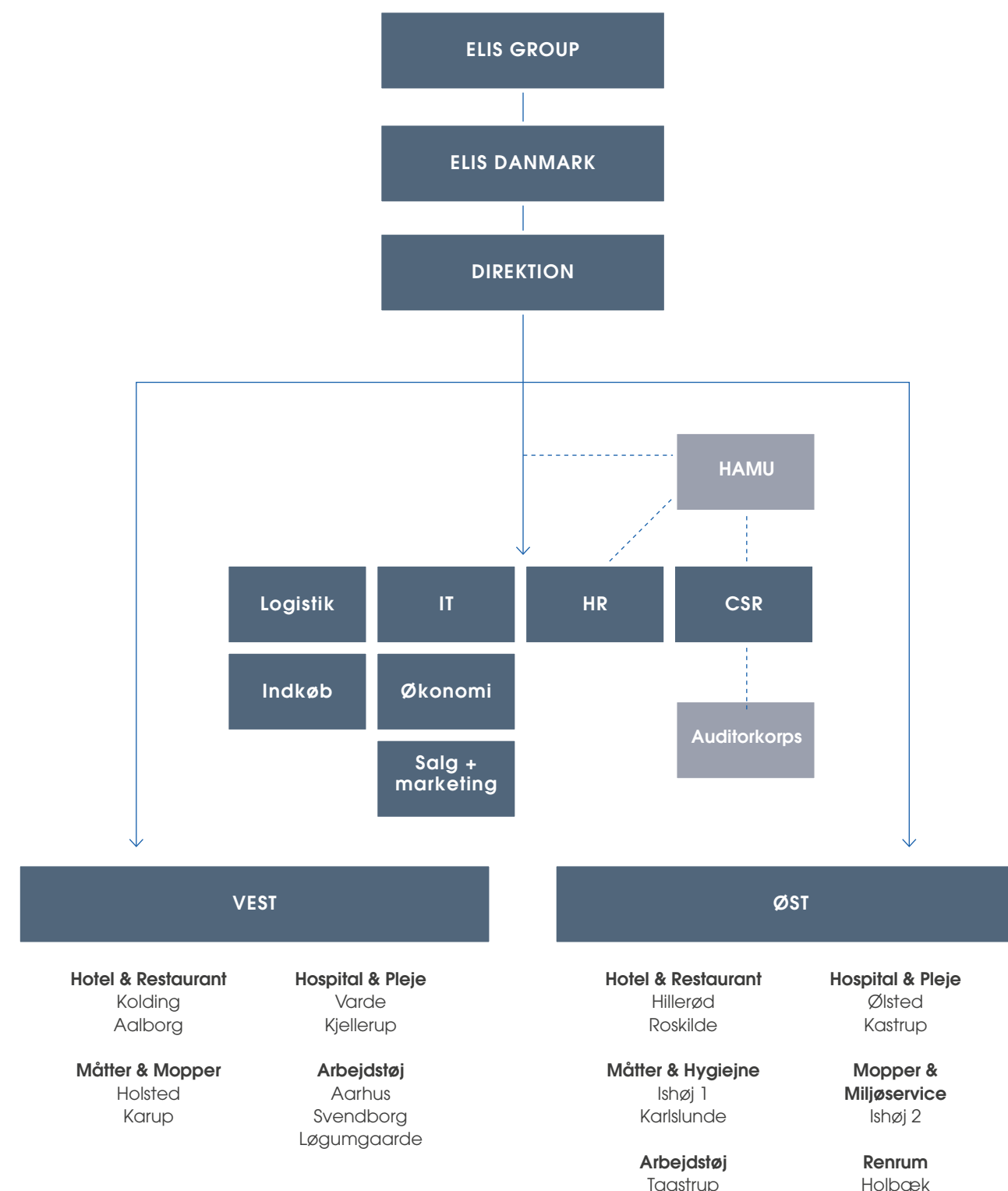
Vores arbejdsmiljøorganisation er organiseret med et arbejdsmiljøudvalg (AMU) på alle vores vaskerier og på vores hovedkontor. De har en organisatorisk kobling til vores hovedarbejdsmiljøudvalg (HAMU), som vores administrerende direktør leder.

Vi har et internt auditorkorps, som består af ca. 20 medarbejdere med mange forskellige roller og fra forskellige lokationer. Hvert år udfører de et auditbesøg på samtlige vaskerier og på vores hovedkontor for at sikre, at vi er lovmedholdelige, at vi følger vores egne processer, og at vi lever op til kravene i vores certificeringer.

Alle processer styres og dokumenteres i et ledelsessystem, som alle medarbejdere har adgang til.

Derudover får vi regelmæssigt ekstern audit fra vores certificerede organer og kunder, som tjekker, at vi lever op til standarder og aftaler, og at vi kontinuerligt udfordrer os selv på de punkter, hvor vi kan hæve barren.

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



Metode

Medarbejderdata

Alle data om medarbejdere og antal kunder er et øjeblikksbillede fra december 2021 og derfor ikke en gennemsnitsbetragtning over året 2021.

Alle data er ekskl. vikarer.

Ledere dækker over kategorierne: topledere (direktion, afdelingschefer og direktører) leder (stabs-, produktions-, distributions- og servicechefer) og teamledere m. personaleansvar.

Ulykkesfrekvens er opgjort per million arbejdstime.

Ulykker dækker over ulykker med fravær rapporteret i Easy.

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.

Medarbejdere er opgjort på headcount, hvorfor også deltidsansatte fremgår.

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.

Distributionsdata

Data på kørte kilometer stammer fra Tachograf på de biler, der er udstyret med en sådan, og fra månedligt vedligeholdelseskema 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 og hændelser, såsom stenslag, er frasorteret 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.

Finansielle data

Andel omsætning bundet op i cirkularitet er opgjort ud fra leje, abonnement, vask, gebyr, miljøtillæg, leveringsgebyr og mærkepåsying.

Bæredygtige investeringer er opgjort ifølge EU's klassificeringssystem "taksonomi". Det betyder, at lastbiler som eksempel er medregnet som grønne, når de opfylder Euronorm 6, da dette er taksonomiens definition. Det betyder ikke, at de kører på el eller HVO, som er den definition, vi i Elis Danmark bruger om grøn transport.

For yderligere finansielle data se venligst Elis' danske årsrapport fra 2021 på dk.elis.com.

Andre data

Alle data er inklusiv Jysk Linnedservice.

Væsentlighedsanalysen er udarbejdet på baggrund af følgende kilder: Carlsberg-, Novo Nordisk-, TOMS-, Arla-, Danske Bank-, LEGO-, RockWool-, Coop-, TDC- CSR/bæredygtighedsrapporter og medietrend analyse via Infomedia af samtlige nyheds- og brachemedier.

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





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

 **elis**
We empower your day