



K&A Rasmussen
NORWAY



**Bærekraftsrapport
2022**

Introduksjon

Det er en økende forventning om at verdier skal skapes på en ansvarlig og bærekraftig måte. Vi må tilpasse oss og drive forenlig med FNs bærekraftsmål. I 2021 ble det utarbeidet en strategi for K.A.Rasmussens bærekraftsarbeid frem mot 2025. Denne strategien bygger i stor grad på de fem av FNs bærekraftsmål hvor vår bedrift har størst mulighet for å bidra til positiv utvikling. Ut i fra disse målene (vist nedenfor) er det nedfelt en rekke bærekraftsløfter som konkretiserer arbeidet. K.A. Rasmussen er et internasjonalt konsern og en del av bærekraftsstrategien er at dette arbeidet og rapporteringen skal utvides til å gjelde hele konsernets virksomhet. Per 2022 dekker denne rapporten kun vår aktivitet i Norge.

Formålet med denne rapporten er å gi våre interessenter relevant informasjon om hvordan K.A. Rasmussen jobber med bærekraft. Vi har strukturert rapporten i henhold til de tre dimensjonene som utgjør bærekraftig utvikling, nemlig sosiale forhold, klima og miljø, og økonomiske forhold.

K.A. Rasmussen sine Bærekraftsmål



FNs bærekraftsmål er verdens felles arbeidsplan for å utrydde fattigdom, bekjempe ulikhet og stoppe klimaendringene innen 2030.

Denne planen består av 17 mål og 169 delmål som skal fungere som en felles rettesnor for nasjonale myndigheter, næringsliv og sivilsamfunn i hele verden. Bærekraftig utvikling defineres gjerne som "utvikling som imøtekommer dagens behov uten å ødelegge mulighetene for at kommende generasjoner skal få dekket sine behov"



Noen ord fra Administrerende direktør

K.A. Rasmussen AS skal være et selskap som tar tydelig ansvar. Ansvar for vår planet, vår helse, vårt miljø, vår sikkerhet og våre talenter. Bærekraftsstrategi er også en rasjonell strategi som ikke er ny for K.A. Rasmussen. Vi har gjennom 150 år hatt fokus på å ta vare på metallene vi driver med på en god måte. Alle våre ansatte engasjerer seg i å forsøke å bli bedre og vi er helt sikre på at å gå for null utslipp vil være en betingelse for å være i stand til å konkurrere i fremtiden. Det handler likevel ikke bare om suksess. Det handler om ansvarlighet. Ikke bare overfor våre interessenter, men også like mye for oss selv.

Personsikkerhet



Sosial bærekraft handler om å jobbe for at alle mennesker skal ha like sjanser til et stabilt helsefremmende liv, til å få utdanning, jobbe og leve uten diskriminering av noe slag. En sentral del av vårt bærekraftsarbeid omfatter vårt sosiale ansvar for å skape sikre og gode arbeidsplasser. Våre ansatte er vår aller viktigste ressurs, og noen sentrale områder for oss er derfor arbeidsmiljø og mangfold, en trygg arbeidshverdag, anstendige lønns- og arbeidsvilkår, og likestilling.

Mange av våre ansatte har arbeidsoppgaver som innebærer høy risiko, og sikkerhet er derfor en hovedprioritet hos oss. Fordi metallene vi arbeider med er så verdifulle som de er, er bedriften et mål for ran, trusler og annen økonomisk kriminalitet. I tillegg arbeider mange hos oss til daglig med sterke kjemikalier, høye temperaturer og kraftig maskinelt utstyr. Vi setter derfor strenge krav til egne sikkerhetsrutiner, og har en nullvisjon for skader og ulykker

	2022		2021		2020	
	Antall	H1	Antall	H1	Antall	H1
Fraværsskader H1						
Ansatte	0	0	0	0	0	0
Skader H2	Antall	H2	Antall	H2	Antall	H2
Ansatte	0	0	2	16,1	0	0

H1-verdi: Skader med fravær per 1.000.000 arbeidede timer. Løpende 12 måneder

H2-verdi: Skader der medisinsk behandling er utført/tilrettelagt arbeid er benyttet per 1.000.000 arbeide timer. Løpende 12 måneder

Sykefravær	Enhet	2022	2021	2020
Egenmelding	%	1,90	1,54	1,22
Sykmelding	%	2,12	3,52	5,28
Totalt	%	4,02	4,86	6,50

Arbeidsmiljø og mangfold

K.A. Rasmussen skal være en god og trygg arbeidsgiver hvor alle føler seg sett og hørt, og hvor det er rom for utvikling. For å kunne måle oss selv på disse punktene, utfører vi hvert tredje år medarbeiderundersøkelser hvor vi har satt oss som mål å se en positiv utvikling i score mellom undersøkelsene, og samtidig ligge over landsgjennomsnittet for medarbeider-tilfredshet.

K.A. Rasmussen ønsker å fremme likestilling, hindre diskriminering og øke mangfold. Arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering har derfor blitt inkludert i personalpolitikken.

Vi har videre undersøkt statistikk for innvandrerbakgrunn blant befolkningen i Hamar kommune (kilde: kommunefakta fra SSB) for å sammenligne med statistikk over egne ansatte. K.A. Rasmussen ligger her på ca. 75% av samfunnet rundt oss. Ved fremtidig rekruttering har vi utarbeidet en policy som gjør at alle stiller på lik linje uavhengig av etnisitet, kjønn, religion mm.

K.A. Rasmussen lanserte i 2022 sine etiske retningslinjer. Her er blant annet også fokus på likestilling, individuelle forskjeller og hindring av diskriminering.

Medarbeidere	Enhet	2022	2021	2020
Medarbeidere per 31.12	Antall	71	69	70
Medarbeidere i 100% stilling per 31.12	%	91,6	91,3	92,9
Turnover	%	18	15,66	12,16
Lærlinger per 31.12	Antall	0	0	0
Traineer per 31.12	Antall	1	2	1

K.A. Rasmussen som arbeidsgiver

Tilfredshet og motivasjon blant medarbeidere	Enhet	2022	2021	Siste år gj.ført
Svarprosent AMUS*	%	-	88 (61)	92 (60)
Gjennomsnitt score	AMUS*-indeks 0-100	-	76	63
Benchmark score	som over	-	61	61
Medarbeidere som har gjennomført årlig medarbeidersamtale	%	93,8	98,5	86,4

Det er planlagt arbeidsmiljøundersøkelser hvert tredje år fra 2021

* AMUS = Arbeidsmiljøundersøkelse gjennom Salutis HMS, kvalitetssikret og basert på QPS-Nordic samt levekårsundersøkelsen.

Kjønnsfordeling	Enhet	2022		2021		2020	
		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Antall i KAR Norge	Antall	22	49	24	45	24	46
Antall i ledergruppe	Antall	3	7	4	7	3	7
Antall i styret	Antall	2	6	1	7	1	7
Antall i foreldrepermisjon	Antall	2	1	2	2	0	1
Lengde i foreldrepermisjon*	Antall*	11	6,5	19,2	12,0	0	14,6
Antall midlertidig ansatte	Antall	1	2	2	1	2	3
Antall i faktisk deltid	Antall	4	2	4	2	3	2
Antall i ufrivillig deltid	Antall	0	0	1	0	0	0
Antall nyansatte**	Antall	2	9	1	5	5	7

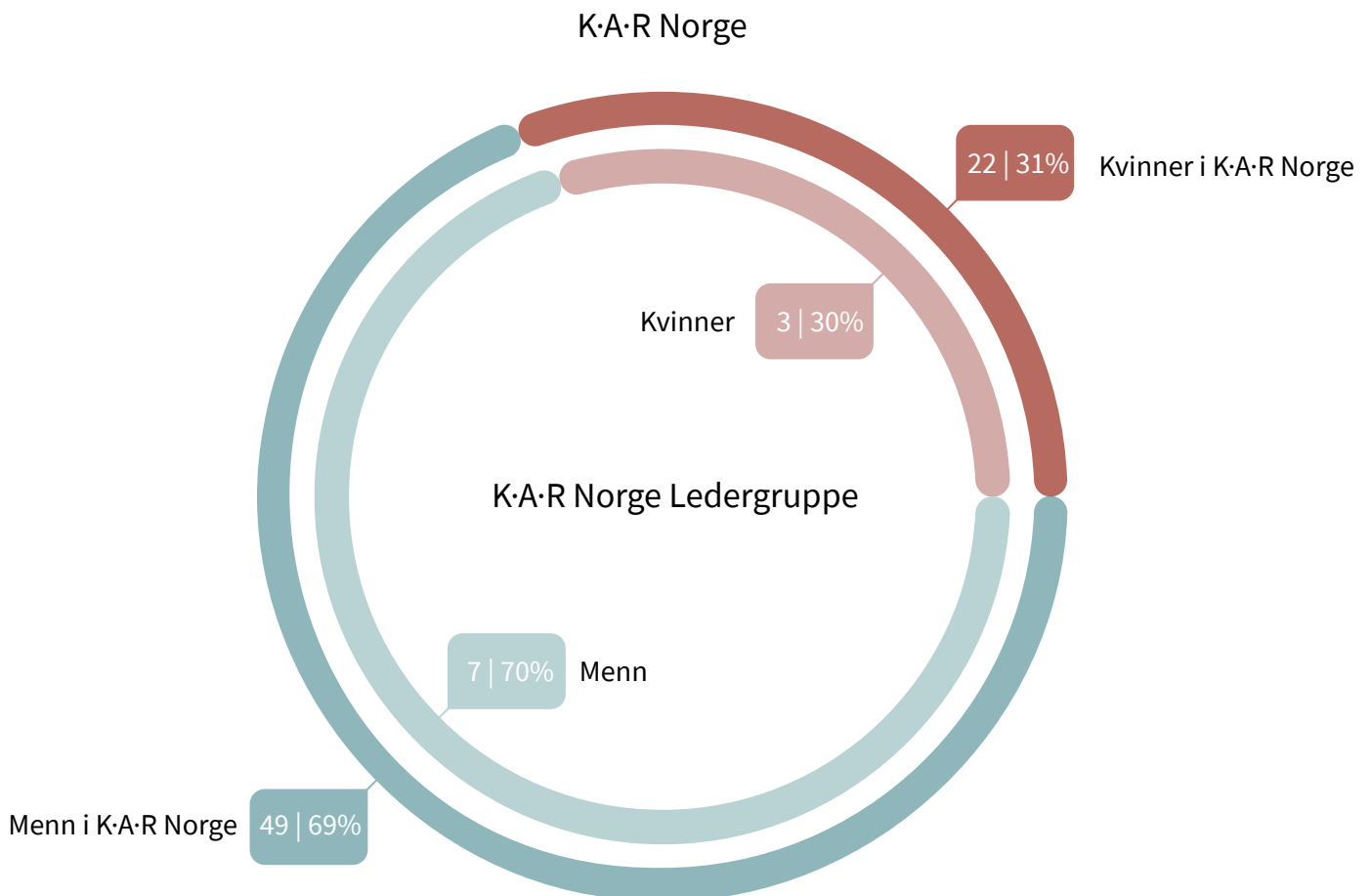
* Oppgis i gjennomsnitt antall uker

** inkl. planlagte vikariater, ikke sommerjobber

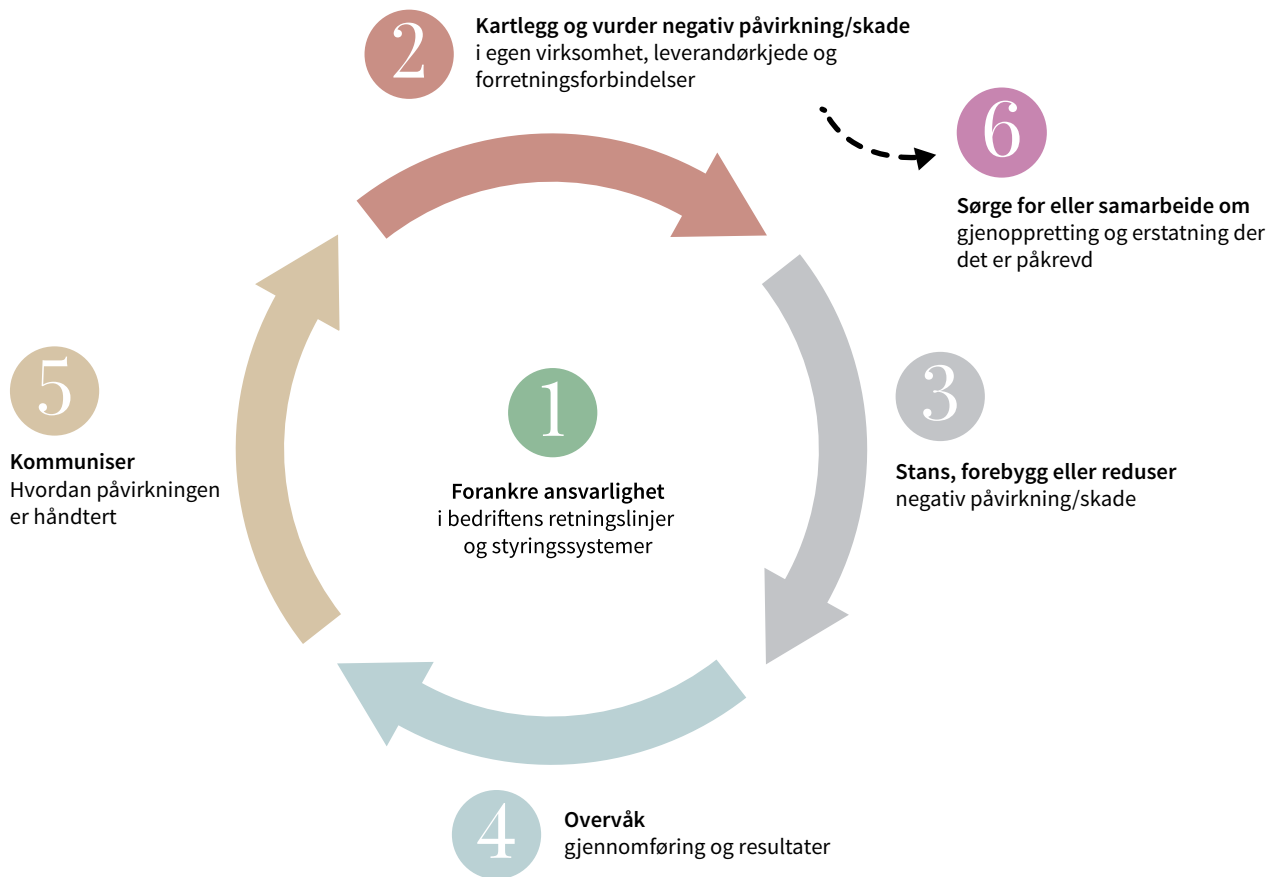
Likelønn	Enhet	2022	2021	2020
Gjennomsnittslønn kvinner i forhold til gjennomsnittslønn for alle ansatte	%	99,0	95,4	N/A
Gjennomsnittslønn menn i forhold til gjennomsnittslønn for alle ansatte	%	100,5	102,4	N/A

For mer detaljert informasjon se vår redegjørelse for «Arbeid for likestilling og ikke-diskriminering» på vår hjemmeside

Kjønnsfordeling i K·A·Rasmussen



Aktsomhetsvurderinger



Det ble i 2022 satt ned en arbeidsgruppe for å jobbe med krav i forhold til åpenhetsloven. Flere av deltakerne gjennomførte kurs for å sikre korrekt kompetanse til arbeidet. De seks trinnene i OECDs veileder for aktsomhetsvurderinger ble tatt i bruk og nye rutiner ble utarbeidet.

Å jobbe med aktsomhetsvurderinger betyr ikke at en virksomhet ikke har negativ påvirkning på mennesker, samfunn og miljø, men at virksomheten er åpen og ærlig om utfordringer og håndterer dette på best mulig måte i samråd med sine interessenter.

Som en del av arbeidet ble alle aktive leverandører til K.A. Rasmussen AS kartlagt og risikovurdert iht. til hvilke områder leverandørene er lokalisert i og hvilke land som representerer ulike risiko. Se tabell på neste side

Land	Antall leverandører	Risikoområde
Norge	>200	Lav
Tyskland	93	Lav
Sverige	53	Lav
Italia	37	Middels
Storbritannia	27	Lav
Sveits	15	Lav
USA	12	Lav
Danmark	10	Lav
Belgia	7	Lav
Frankrike	2	Lav
Estland	2	Lav
Taiwan	2	Middels
Spania	2	Middels
Irland	2	Lav
Finland	2	Lav
Tyrkia	2	Middels
Australia	2	Lav
Polen	1	Middels
Hellas	1	Middels
Israel	1	Høy
Kina	1	Høy
Østerrike	1	Lav
Tsjekkia	1	Middels
Japan	1	Lav

Det ble besluttet at i første evalueringsrunde skulle leverandørene som K.A. Rasmussen AS beløpsmessig har handlet mest av i områdene med middels eller høy risiko, og som vi også forventer å ha et aktivt forhold til i fremtiden, prioriteres. 10 leverandører ble identifisert og disse fikk tilsendt Corporate Social Responsibility-skjemaer til utfylling. Skjemaene inkluderte spørsmål om HMS, diskriminering, miljø, korrupsjon og økonomisk kriminalitet. Alle leverandørene returnerte utfylte skjemaer. Besvarelsene ble evaluert i fellesskap og det ble vurdert at det ikke var nødvendig å gjøre noen videre tiltak mot disse leverandørene.

Det ble altså ikke avdekket noen vesentlig risiko for negative konsekvenser, brudd på grunnleggende menneskerettigheter og/eller uanstendige arbeidsforhold.

K.A. Rasmussen AS fulgte på denne måten sin interne prosedyre for oppfyllelse av åpenhetsloven i 2022. I 2023 skal prosedyrene iverksettes i hele konsernet.

Tiltak åpenhetsloven	Enhet	2022	2021	2020
Antall utsendte CSR skjemaer	Antall	10	-	-
Antall besvarte CSR skjemaer	Antall	10	-	-
Antall gjennomførte aktsomhetsvurderinger	Antall	10	-	-

CSR: Corporate social responsibility

Miljø

Som en av Nordens ledende aktører innen gjenvinning av edelmetaller spiller K.A. Rasmussen en viktig rolle i vår bransjes sirkularitet. Det å utvinne edelmetaller fra gruve-malm krever store mengder ressurser, samtidig som det er en kilde til miljøfiendtlige utslipp, mens belastningen ved gjenvinning er betydelig lavere.

Metaller har den flotte egenskapen at de kan gjenvinnes igjen og igjen, uten at kvaliteten forringes. Når det er sagt, krever også våre raffineringprosesser et vesentlig kjemikalieforbruk, men vi ser at ny teknologi og nye løsninger gjør at vi stadig blir mer ressurseffektive på dette området. Innen 2025 har vi som mål å kutte kjemikalieforbruket vårt med 20 % pr. mengde finraffinert metall innenfor de ulike avdelingene, sammenlignet med 2020. Vi streber også etter å erstatte de mest helse- og miljøfiendtlige kjemikaliene vi bruker med snillere alternativer der dette finnes.

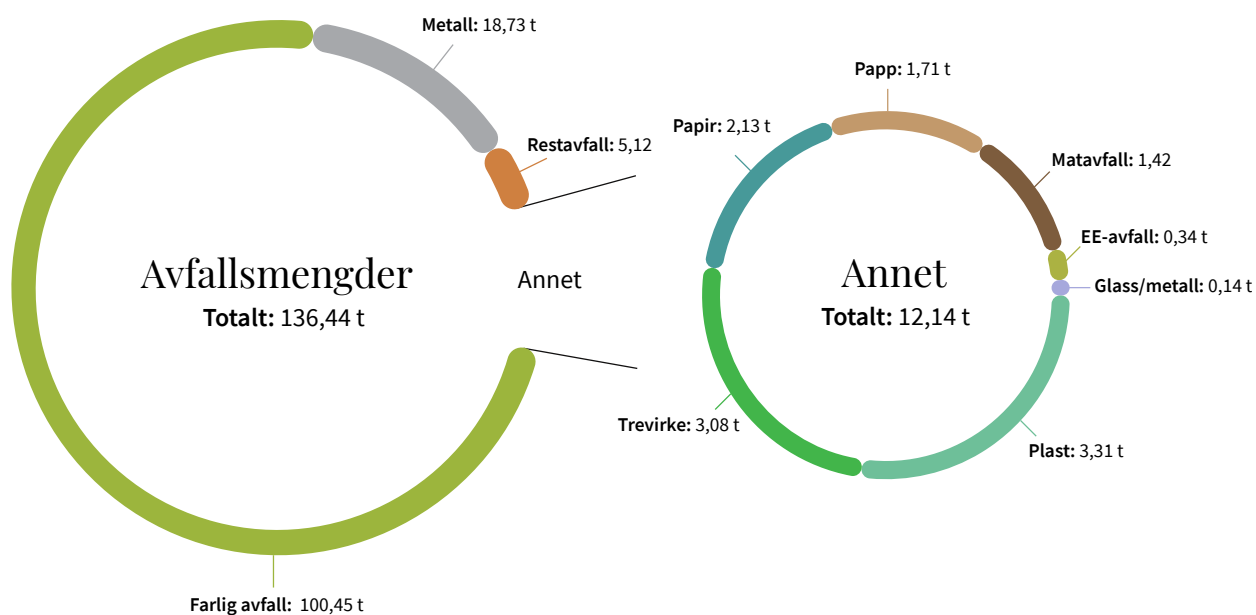


Resirkulert gull

100%

K.A. Rasmussen har lenge vært opptatt av at vår industri skal ha så lite negativ påvirkning på miljøet som mulig. Produksjonslokalene våre ligger tett på bolig- og fritidsområder, derfor har vi gode systemer for å hindre utslipp av miljøgifter til avløpsvann og til lufta rundt oss. Allerede i 1981 mottok vi Industriforbundets miljøpris, og vi har vært miljøsertifisert gjennom ISO 14001-standarden siden 2014. Det er mye lovende teknologiutvikling innenfor rensing av gass og avløpsvann, og vi arbeider aktivt med nye løsninger som vil gjøre oss enda renere i tiden fremover.

En annen viktig oppgave for K.A. Rasmussen når det kommer til miljøpåvirkning, er å begrense avfallet som produseres i vår verdikjede. Vi er stolte av å ha en veldig lav mengde restavfall fra egne lokaler, som et resultat av at vi sorterer ut mange ulike fraksjoner. Mye av avfallet fra våre produksjonslokaler klassifiseres som farlig avfall, og vi har tett dialog med våre leverandører av avfallstjenester for å behandle dette på beste mulige vis. Det er godt kjent at gjenbruk er mye mer ressurseffektivt enn gjenvinning, og derfor har vi kontinuerlig fokus på å gjenbruke papp- og plastemballasje i vår logistikkavdeling, så langt dette lar seg gjøre. I tillegg blir en stor mengde av kjemikaliene vi bruker levert på IBC-kontainere, og i 2022 returnerte vi 65 slike kontainere for gjenbruk. Dette gir en total besparelse på 2,5 tonn stål, 1,0 tonn plastikk og 7,0 tonn CO2 utslipp sett opp imot det å skulle produsere helt nye IBC-kontainere



Avfallstyper	Enhet	2022	2021	2020
Papp	tonn	1,710	2,331	2,820
Papir	tonn	2,138	1,995	2,220
Metall	tonn	18,730	37,340	5,960
Matavfall	tonn	1,427	0,724	0,523
Trevirke	tonn	3,080	7,480	5,940
EE-avfall	tonn	0,340	0,730	0,980
Fyllmasse	tonn	-	2,740	3,380
Plast	tonn	3,310	0,960	3,430
Glass- og metallemballasje	tonn	0,140	-	
Hageavfall	tonn	-	4,220	0
Restavfall	tonn	5,120	6,470	7,840
Farlig avfall	tonn	100,450	115,890	60,563
Sorteringsgrad	%	96,25	96,42	91,63

Totalt årlig utslipp til luft	Enhet	2022	2021	2020
NO _x	tonn	2,17	2,23	2,52
SO ₂	tonn	0,66	0,83	0,62
NH ₄ [*]	tonn	0,0002	-	-
Støv [*]	tonn	0,11	-	-
Dioksiner og furaner [*]	gram	0,00003	-	-

Estimerte tall, basert på beregninger.

^{*}Nye krav i utslippstillatelsen fra 2022.

Totalt årlig utslipp til vann	Enhet	2022	2021	2020
Ag	Kg	0,22	0,43	0,21
Cu	Kg	1,99	2,39	2,46
Zn	Kg	2,63	1,49	1,47
Ni [*]	Kg	3,35	0,62	-

Totalt utslipp til vann lå godt innenfor det som er angitt i utslippstillatelsen.

^{*}2022 var første året hvor nikkel ble registrert.

Miljøhendelser	Enhet	2022	2021	2020
Alvorlige miljøhendelser ¹⁾	Antall	0	0	0
Mindre alvorlige hendelser ²⁾	Antall	5	1	2

¹⁾ En hendelse som medfører alvorlig eller irreversibel miljøpåvirkning

²⁾ En hendelse som medfører liten eller moderat negativ miljøpåvirkning

Klima

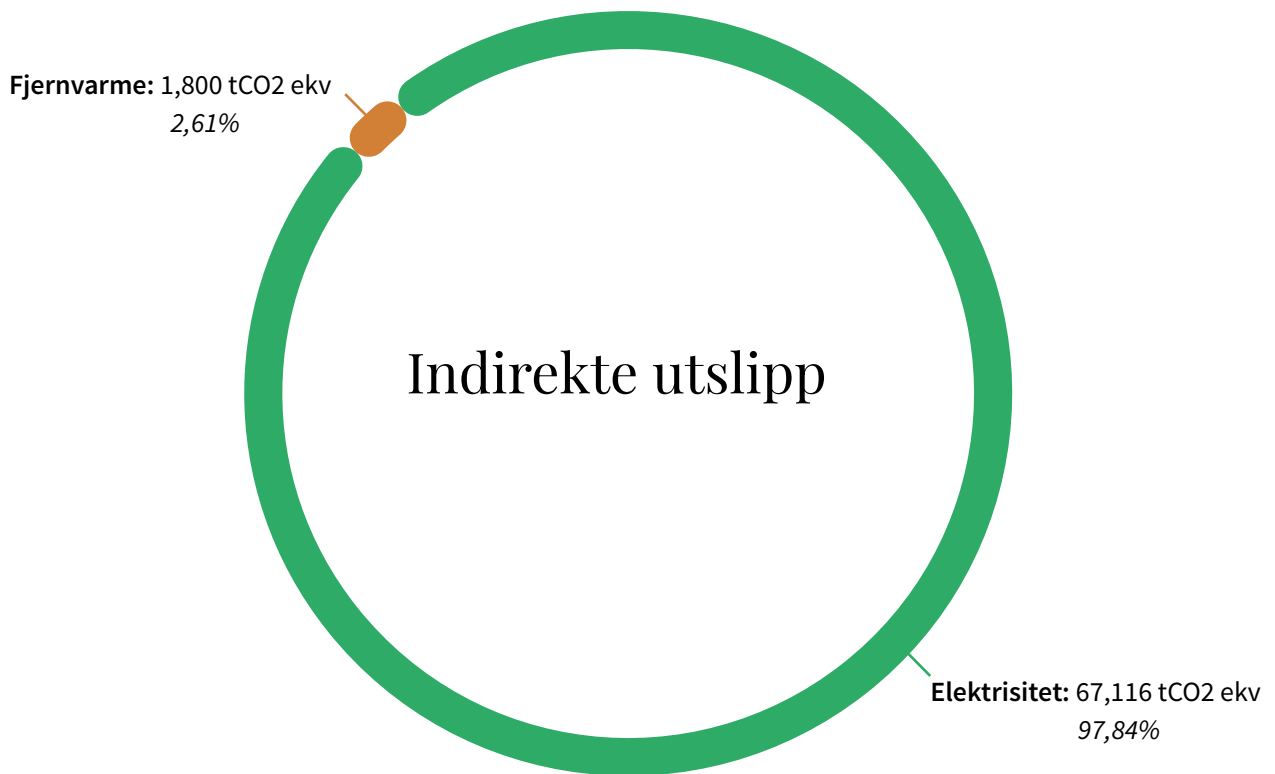
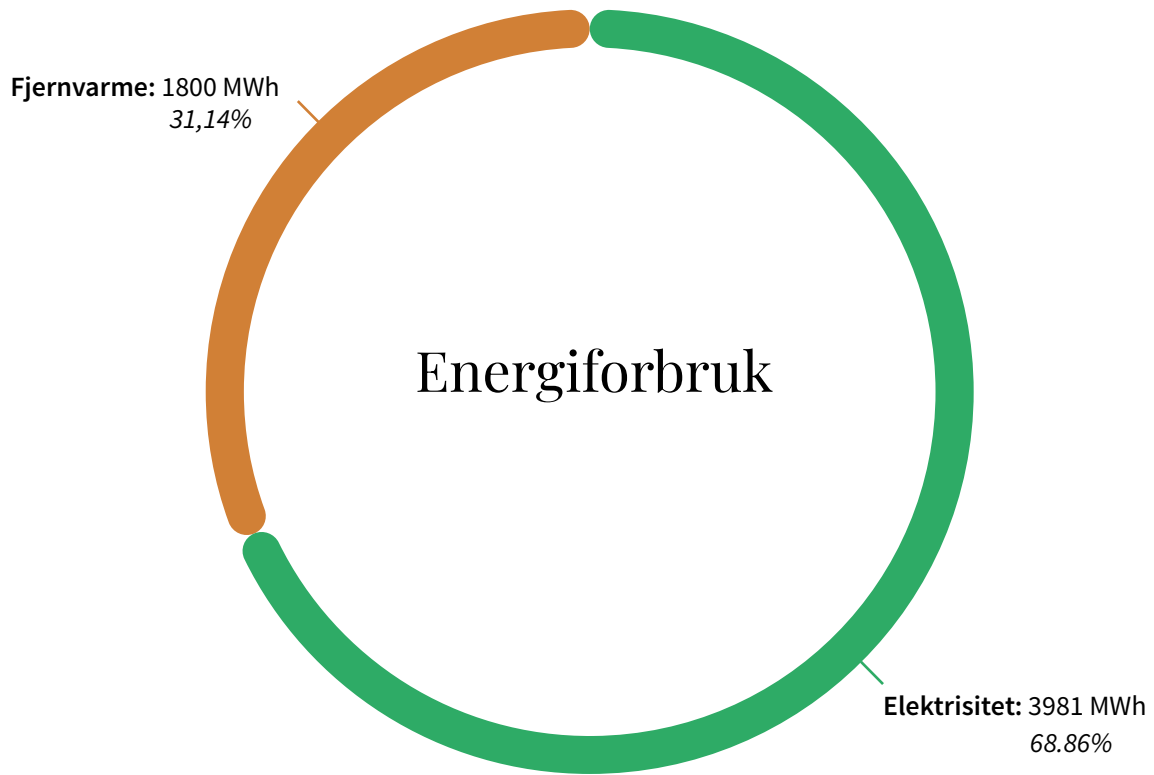


Fra 2021 har K.A. Rasmussen AS ført CO₂-regnskap for våre aktiviteter i Norge. Det kommer tydelig frem at produksjonsprosessene våre er en svært liten kilde til direkte klimagassutslipp, men at det store avtrykket vårt ligger i energiforbruk og transport. Fra 2023 skal CO₂-regnskapet utvides til å inkludere hele K.A. Rasmussen-konsernet. Dette vil gjøre det mulig for oss å synliggjøre hvor våre største negative bidrag til klimaendringene ligger, og hvor det nytter mest å sette inn begrensende tiltak. Fordi vi ser at energiforbruk er en stor kilde til CO₂-utslipp i vår virksomhet har vi satt ned en egen arbeidsgruppe som vurderer ulike tiltak for energisparing og sørger for at gode tiltak blir gjennomført. I 2022 har vi blant annet oppgradert fjernvarmeanlegget vårt til å bli mer energieffektivt.

Våre ansatte er vår aller viktigste ressurs, også når det kommer til bærekraftsarbeid. Vi setter pris på å ha motiverte ansatte som ønsker å drive K.A. Rasmussen i riktig retning, og som kommer med innspill til hvordan vi sammen kan få til nettopp det.

Energiforbruk	Enhet	2022	2021	2020
Elektrisitet Hamar	MWh	3948	3434	3485
Elektrisitet Oslo	MWh	33	34	35
Fjernvarme	MWh	1800	2052	1616
Utslipp av CO ₂ ekvivalenter, Norge	Enhet	2022	2021	2020
<i>Direkte utslipp (Scope 1)</i>				
Propan	tCO ₂ ekv.	12,313	12,383	11,977
Annet	tCO ₂ ekv.	-*	1,071	0,141
<i>Indirekte utslipp (Scope 2)</i>				
Elektrisitet	tCO ₂ ekv.	67,116	58,948	59,840
Fjernvarme	tCO ₂ ekv.	1,800	2,052	1,616
Totale CO₂-utslipp	tCO₂ ekv.	81,784	74,454	73,574

*Forekommet noe forbrenning av organisk materiale, men med manglende kontrollmulighet. Det anslås 50-100 kg CO₂ ekvivalenter i løpet av året. Forbrenning i 2022 anses derfor å ha neglisjerbar innvirkning på CO₂-regnskapet.



Forretningsetikk og antikorrupsjon

Det er knyttet mange utfordringer til å ha en kjernevirksomhet innenfor edelmetaller. Dette er metaller som har høy verdi med lavt volum, samtidig som at det er lav eller ingen sporbarhet på metallene. Dette gjør dem godt egnet for bruk til blant annet hvitvasking eller annen korrupsjon. I mange land hvor metallene utvinnes er det også store utfordringer med ulovlige finans- og våpenstrømmer, organisert kriminalitet, korrupsjon og brudd på menneskerettigheter. På grunn av disse utfordringene har vi valgt å ha FNs bærekraftsmål 16 «Fred, rettferdighet og velfungerende institusjoner» som et av de bærekraftsmålene vi skal ha størst fokus på, og som vi kan bidra positivt til. Som en del av dette arbeidet har vi siden 2021 tatt i bruk et nytt digitalt system for registrering og vurdering av kundeopplysninger, nettopp for å sikre at det metallet vi får inn ikke har opphav i konfliktområder, kriminell virksomhet eller har ført til brudd på menneskerettigheter. Videre vurderes det om midlene som kundene kjøper metaller for kommer fra legitime kilder.

Alle ansatte hos K.A.Rasmussen har et ansvar for å varsle dersom det oppdages kritikkverdige forhold. Dette mener vi vil bidra til å utvikle bedriften positivt. Det er utarbeidet og gitt opplæring i rutiner som blant annet gjelder brudd på interne retningslinjer, f.eks. for ansvarlig metallhandel, lovverk, trakassering, diskriminering eller økonomisk utroskap. Ingen henvendelser ble mottatt i 2022, hverken internt eller eksternt, angående varsling for forretningsetikk, korrupsjon eller arbeidsmiljø.



Vi handler med ansvar

Varslingsaker	Enhet	2022	2021	2020
Totalt antall rapporterte henvendelser	Antall	0	0	0
Herav knyttet til forretningsetikk og antikorrupsjon	Antall	0	0	0
Herav knyttet til arbeidsmiljø	Antall	0	0	0

*Henvendelser knyttet til forretningsforhold, som for eksempel arbeidslivskriminalitet og habilitetsspørsmål.
Henvendelser knyttet til medarbeidere, som for eksempel interessekonflikter og diskriminering.*

Sanksjoner, forretningsetikk og korrupsjon	Enhet	2022	2021	2020
Saker der juridiske eller administrative sanksjoner er gitt på bakgrunn av vesentlige brudd på lovgivning om forretningsetikk	Antall	0	0	0
Bøter eller gebyr for vesentlige brudd på lovgivning om forretningsetikk	MNOK	0	0	0

Vesentlige juridiske sanksjoner for regnskapssvindel, korrupsjon.



K&A Rasmussen

NORWAY

