



**Bærekraftsrapport
2021**

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 2020 ble det opprettet en egen prosjektgruppe for å sikre at K.A. Rasmussen tar sin del av ansvaret for å nå disse felles målene. Prosjektgruppen, i samarbeid med alle ansatte, vurderte hvilke av FNs bærekraftsmål som var mest relevante for oss og valgte ut de bærekraftsmålene hvor vi mener vi har best mulighet til å bidra positivt. De utvalgte målene danner grunnlaget for vårt bærekraftsarbeid frem til 2025. I 2021 har vi videreutviklet og konkretisert våre viktigste bidrag til å oppnå disse.

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".



Forord v/Adm.dir.

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. Bærekraftstrategi 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 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.



Fraværsskader H1	2021		2020	
	Antall	H1	Antall	H1
Ansatte	0	0	0	0

Skader H2	2021		2020	
	Antall	H2	Antall	H2
Ansatte	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	2021	2020
Egenmelding	%	1,54	1,22
Sykmelding	%	3,52	5,28
Totalt	%	4,86	6,50

Medarbeidere i 100% stilling

91,3%

Traineer

2

AMUS score (benchmark 61)

76

Sykefravær

4,86%

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 jevnlig medarbeiderundersøkelser hvor vi har satt oss som mål å se en positiv utvikling i score mellom undersøkelsene, og samtidig ligge over landsgjennomsnittet for medarbeidertilfredshet.

I 2021 startet vi et mer systematisk arbeid for å fremme likestilling, hindre diskriminering og øke mangfold. Det ble kartlagt og gjort opp status for kjønnsforskjeller, rutiner og tiltak innenfor alle diskrimineringsgrunnlag og personalområder. Kartleggingen synliggjorde at arbeidsplassen er lite mangfoldig med tanke på etnisitet, religion og livssyn, samt funksjonsnedsettelse. Som følge av dette har våre rekrutteringsrutiner nå blitt revidert og oppdatert til å være mer nøytrale og inkluderende. Som en del av vårt likestillingsarbeid deltok vi i november i 2021 på NHOs arrangement «Jenter og teknologi». Da fikk vi besøk av lokale ungdomsskoleelever, med mål om å vise unge jenter hvilke muligheter som finnes innen realfag og teknologi. Når framtidens arbeidsplasser skal skapes og klimautfordringene skal løses, er vi avhengige av å rekruttere kloke hoder fra hele befolkningen, og håper derfor at vi med gode tiltak kan bidra til økt kvinneandel på både tekniske yrkesfag, fagskoler, og høyskoler og universiteter.

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

K.A. Rasmussen som arbeidsgiver	Enhet	2021	Siste år gj.ført
<i>Tilfredshet og motivasjon blant medarbeidere</i>			
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	%	98,5	86,4

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

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

* Oppgis i gjennomsnitt antall uker

** inkl. planlagte vikariater, ikke sommerjobber



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

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

Miljø

Som en av Nordens ledende aktører innen raffinering av edelmetaller spiller K.A. Rasmussen en viktig rolle i vår bransjes sirkularitet. Det å utvinne edelmetaller fra gruvemalm 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.

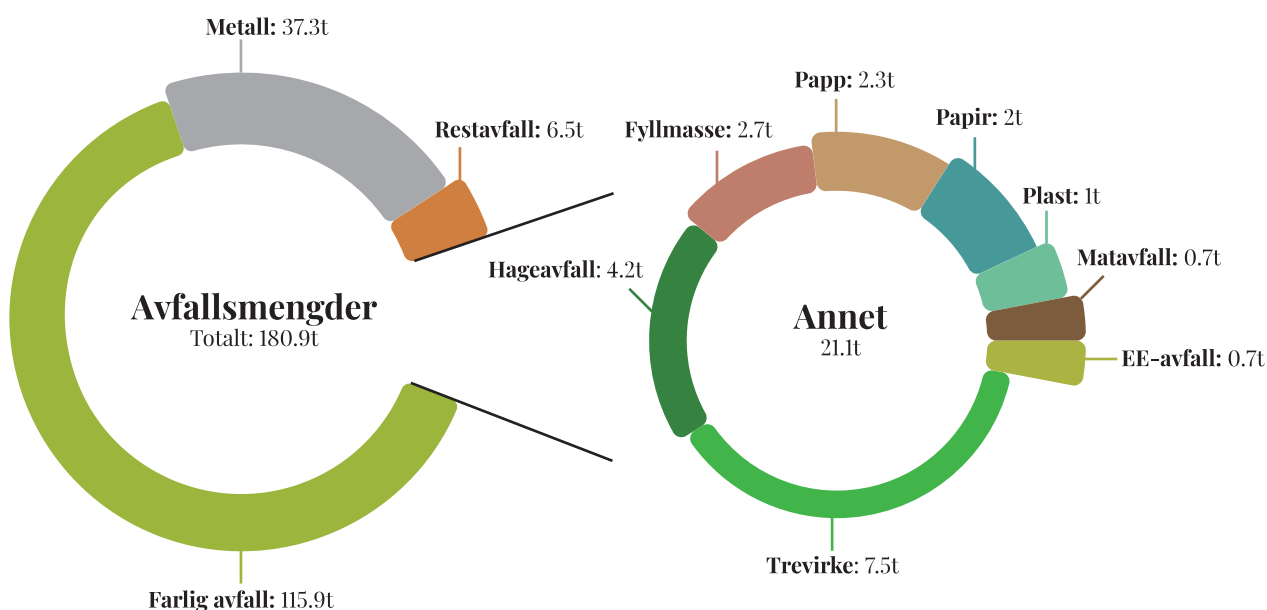


Resirkulert gull

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-standarder siden 2014. Det er mye lovende teknologitvilling innenfor rensing av gass og avløpsvann, og vi arbeider aktivt med å utforske løsninger for å bli 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 2021 returnerte vi 65 slike kontainere for gjenbruk. Dette gir en total besparelse på 2,7 tonn stål, 1,0 tonn plastikk og 6,5 tonn CO₂ utslipp sett opp imot det å skulle produsere helt nye IBC-kontainere.



Avfallstyper	Enhet	2021	2020
Papp	tonn	2,331	2,820
Papir	tonn	1,995	2,220
Metall	tonn	37,340	5,960
Matavfall	tonn	0,724	0,523
Trevirke	tonn	7,480	5,940
EE-avfall	tonn	0,730	0,980
Fyllmasse	tonn	2,740	3,380
Plast	tonn	0,960	3,430
Hageavfall	tonn	4,220	0
Restavfall	tonn	6,470	7,840
Farlig avfall	tonn	115,890	60,563
Sorteringsgrad	%	96,42	91,63

Totalt årlig utslipp til luft	Enhet	2021	2020
NO _x	tonn	2,23	2,52
SO ₂	tonn	0,83	0,62

Estimerte tall, basert på beregninger

Totalt årlig utslipp til vann	Enhet	2021	2020
Ag	Kg	0,43	0,21
Cu	Kg	2,39	2,46
Zn	Kg	1,49	1,47
Fe	Kg	0,04	0,34
Ni	Kg	0,62	-

Utslipp til vann lå godt innenfor det som er angitt i utslippstillatelsen

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

¹⁾ En hendelse som medfører alvorlig eller irreversibel miljøpåvirkning

²⁾ En hendelse som medfører liten eller moderat negativ miljøpåvirkning



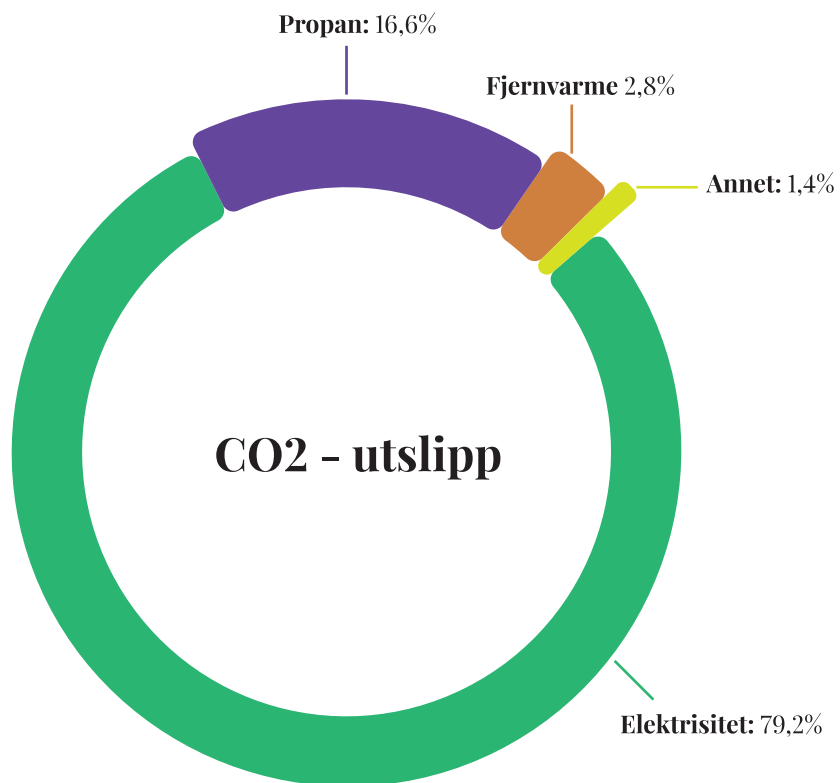
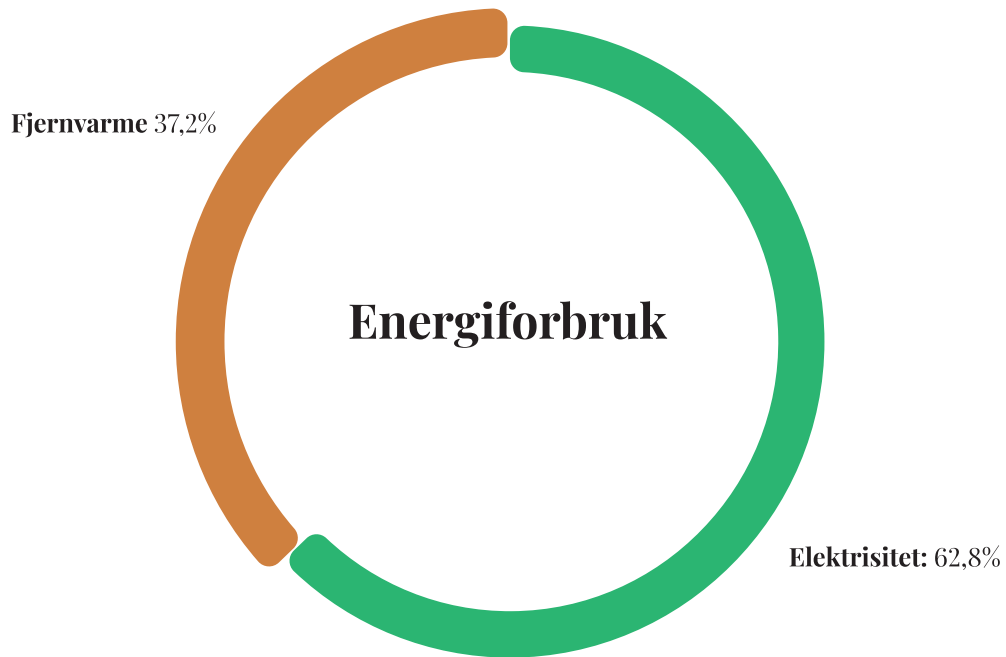
Klima

I 2021 begynte vi i K.A. Rasmussen å føre CO₂-regnskap for våre aktiviteter i Norge. Det kom tydelig frem at produksjonsprosessene våre er en svært liten kilde til direkte klimagassutslipp, men at det store avtrykket vårt ligger i energiforbruk og transport. Det ble vedtatt en arbeidsgruppe som har som mål å gjøre virksomheten mer energieffektiv. I 2022 skal CO₂-regnskapet utvides til å inkludere hele konsernet, og vi har også som mål å få på plass rapportering av flere indirekte utslippsposter. 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.

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. I november holdt Østlandet Gjenvinning et foredrag for oss om hva som skjer med avfallet vårt etter at vi har sortert og levert det fra oss. Mange av de ansatte hørte på foredraget og responsen var veldig positiv, og vi har ønske om å holde flere lignende arrangement som kan motivere våre ansatte til å ta bærekraftige hverdagsvalg, både på jobb og fritid.

Energiforbruk	Enhet	2021	2020
Elektrisitet Hamar	MWh	3434	3485
Elektrisitet Oslo	MWh	34	35
Fjernvarme	MWh	2052	1616

Utslipp av CO ₂ ekvivalenter, Norge	Enhet	2021	2020
<i>Direkte utslipp (Scope 1)</i>			
Propan	tCO ₂ ekv.	12,383	11,977
Annet	tCO ₂ ekv.	1,071	0,141
<i>Indirekte utslipp (Scope 2)</i>			
Elektrisitet	tCO ₂ ekv.	58,948	59,840
Fjernvarme	tCO ₂ ekv.	2,052	1,616
Totale CO₂-utslipp	tCO₂ ekv.	74,454	73,574



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 i løpet av 2021 investert i et nytt digitalt system for å videreutvikle våre rutiner 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.



Vi handler med ansvar



Alle ansatte 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 2021, hverken internt eller eksternt, angående varsling for forretningsetikk, korrupsjon eller arbeidsmiljø.

Varslingsaker	Enhet	2021	2020
Totalt antall rapporterte henvendelser	Antall	0	0
Herav knyttet til forretningsetikk og antikorrupsjon	Antall	0	0
Herav knyttet til arbeidsmiljø	Antall	0	0
Sanksjoner, forretningsetikk og korrupsjon	Enhet	2021	2020
Saker der juridiske eller administrative sanksjoner er gitt på bakgrunn av vesentlige brudd på lovgivning om forretningsetikk	Antall	0	0
Bøter eller gebyr for vesentlige brudd på lovgivning om forretningsetikk	MNOK	0	0

- 1) Henvendelser knyttet til forretningsforhold, som for eksempel arbeidslivskriminalitet og habilitetsspørsmål.
- 2) Henvendelser knyttet til medarbeidere, som for eksempel interessekonflikter og diskriminering.
- 3) Vesentlige juridiske sanksjoner for regnskapssvindel, korrupsjon