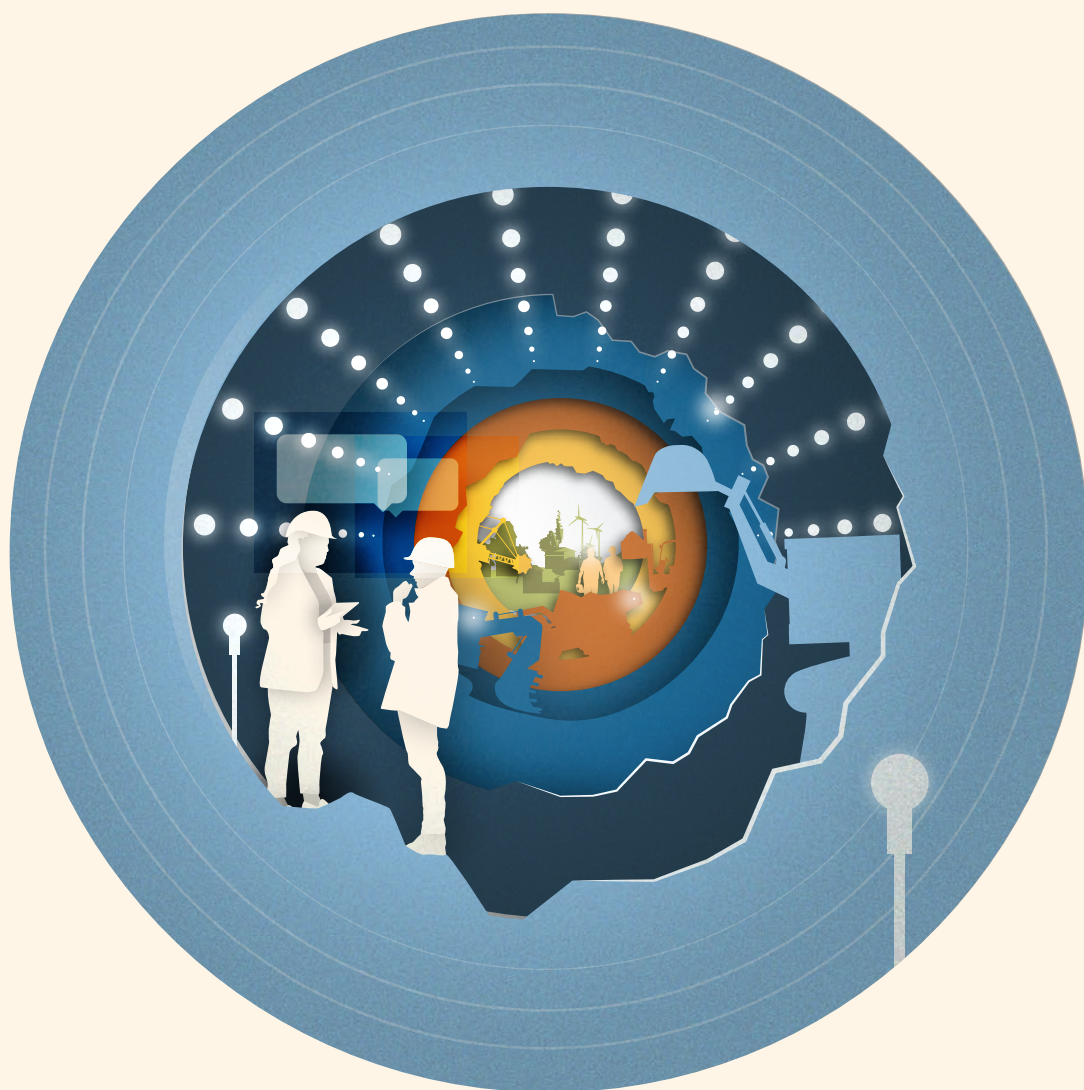


STÄRKA DEN SOCIALA DIALOGEN INOM DEN EUROPEISKA UTVINNINGSSINDUSTRIN

Sammanfattande rapport



2025



Co-funded by
the European Union

INLEDNING

Europa befinner sig i ett avgörande skede. Strävan efter strategisk autonomi och omställningen till en ren ekonomi kräver tillgång till mineraler och råmaterial, men detta får inte ske på arbetstagarnas, samhällenas eller den miljömässiga hållbarhetens bekostnad. Utvinningssektorn är avgörande för Europas framtid, men står under stark press att förändras.

I slutet av 2023 lanserade arbetsmarknadsparterna Euromines och industriAll Europe ett EU-finansierat projekt inom ramen för den europeiska sociala dialogen för att främja både den sociala dialogen och hållbar praxis inom den europeiska utvinningsindustrin. Genom informationsinsamling, workshops i Sevilla, Stockholm och Katowice, intervjuer, och enkäter genomförda av Syndex i samarbete med arbetsmarknadens parter, identifierade projektet hur den sociala dialogen effektivt kan hantera de omställningsutmaningar sektorn står inför.

Mineraler är nödvändiga för omställningen till en grön ekonomi, men trots detta står utvinningssektorn inför en rad sammanhängande utmaningar – från avkarbonisering och hållbar vattenanvändning till att säkerställa högkvalitativa arbetstillfällen och samhällsengagemang. Den europeiska arbetsmarknadens parter är medvetna om att miljömässiga och ekonomiska målsättningar inte kan uppnås i isolering. Sann hållbarhet kräver att man aktivt tar itu med den sociala dimensionen: göra sektorn bra för arbetstagarna, förbättra inkluderingen, främja innovationen, utveckla färdigheterna, hantera omställningen, och lägga grunderna för en robust social dialog för att garantera bra arbetsförhållanden och en rättvis omställning för alla.

I detta dokument finns 18 exempel som visar hur den sociala dialogen – på transnationell, nationell, lokal och företagsnivå – främjar och följer utvinningsindustrins omställning.

Den sociala dialogen är ett grundläggande men ofta förbiset verktyg för att göra Europas utvinningsindustri mer hållbar och socialt rättvis, så väl som säkrare för arbetstagarna. Alltför ofta fokuserar debatterna om sektorns framtid alltför snävt på produktionsmål, teknologi eller efterlevnaden av miljökraven, medan den sociala infrastruktur som gör omställningen möjlig förbises. Ändå är bevisen tydliga: ansvarsfullt framtagna råmaterial för Europas självständighet kräver både sociala, miljömässiga och ekonomiska lösningar. Genom meningsfull dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare, samt med beslutsfattare och lokalsamhällen, är det möjligt att förbättra arbetsvillkor, stärka resultat och bygga förtroende samt långsiktig motståndskraft inom sektorn.

Dessa exempel bekräftar en grundläggande politisk sanning: social dialog är inte ett hinder eller en formell procedur – det är en strategisk resurs för framtiden för den europeiska gruvnäringen och en nödvändighet för Europas framtid. De dokumenterade metoderna visar att hållbarhet, konkurrenskraft och social rättvisa inte är konkurrerande prioriteringar, utan ömsesidigt förstärkande. Där den sociala dialogen verkligen äger rum, bidrar den till en rättvisare, mer inkluderande och hållbar praxis, den gör omställningar smidigare, minskar konflikter, lockar talanger och stärker sektorns legitimitet.

Det val som Europa står inför är tydligt: antingen genomförs en omställning som lämnar arbetstagare och samhällen utanför – med risk för konflikter, kompetensbrist, protester från allmänheten och miljöskador – eller så erkänns den sociala dialogen som en av grundbultarna för en socialt rättvis sektor. De 18 följande exemplen lyfter fram framgångsrika fall där dialogen har visat sig vara avgörande för att omvandla den europeiska gruvnäringen till en sektor som stödjer både hållbarhet och framtida rättvisa.

Observera: Det här dokumentet är en kondenserad version av den fullständiga rapporten **”Stärka den sociala dialogen för att främja hållbar praxis inom den europeiska utvinningsindustrin”**. Dokumentet belyser utvalda exempel och viktiga slutsatser.

Den fullständiga rapporten finns tillgänglig online på: [\[https://news.industrial-europe.eu/p/sodisees-responsible-and-sustainable-mining-in-europe-through-social-dialogue\]](https://news.industrial-europe.eu/p/sodisees-responsible-and-sustainable-mining-in-europe-through-social-dialogue)

ERAMET GLOBAL FORUM: TRANSNATIONELL SOCIAL DIALOG

Plats: **Frankrike / Global**
Intressenter: **Anställda
och fackföreningar**



Eramet Global Forum utvidgar konceptet europeiska företagsråd (EWC:er) till global nivå som svar på den alltmer internationaliserade ekonomin och behovet av social dialog över nationsgränserna.

Eramet

den första gruvkoncernen i världen att inrätta ett transnationellt organ för den sociala dialogen (2023).

Arbetsdagarrepresentanter från **Frankrike (inklusive Nya Kaledonien), Gabon, Norge, Senegal, och Argentina.**

EUROPEISK SEKTORKOMMITTÉ FÖR SOCIAL DIALOG AVSEENDE UTVINNINGSSINDUSTRIN

Plats: **EU**

Intressenter:

**Arbetstagarrepresentanter
(industriAll Europe och dess
medlemmar) och olika
arbetsgivarföreningar
(Euromines, Euracoal,
IMA-Europe, Aggregates
Europe – UEPG, APEP)**

**Formaliserad
1998 - En av
44 befintliga
kommittéer på
europeisk
sektornivå.**

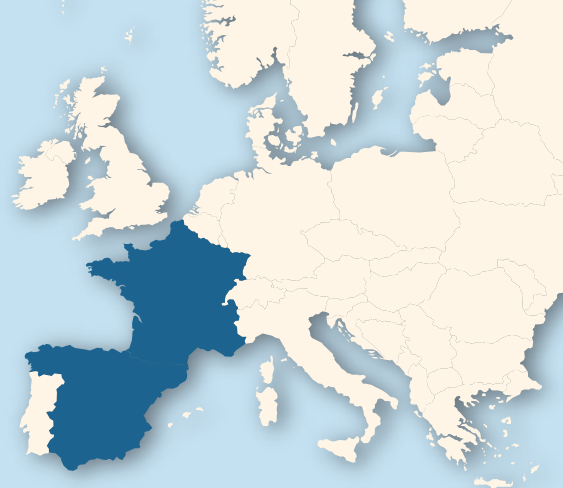


**EU-kommissionen mottog 24 gemensamma
yttranden,** i vilka arbetstagare och arbetsgivare enats kring
klimat, utbildning, hälsa och rättvis omställning.

Social dialog inom sektorn driver på utvecklingen i Europa genom en unik EU-plattform där fackföreningar och arbetsgivare går samman för att:

- Främja hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.
- Överbrygga kompetensbristen inför den gröna och digitala omställningen.
- Följa och påverka viktiga EU-strategier kopplade till Green Deal och råvaruindustrins framtid.

FÖRFARANDET FÖR "OFFENTLIG DEBATT" OCH DEN TILLHÖRANDE INSTITUTIONEN, CNDP



Plats: **Frankrike och Spanien**

Intressenter: **CNDP, olika fackföreningar, NGO och lokal förvaltning i Frankrike / arbetsmarknadens parter och civilsamhället i Spanien.**

Frankrike: Den offentliga debatten är ett inkluderande, rådgivande och demokratiskt verktyg som regleras av den franska miljölagstiftningen. Genom den säkerställs att medborgare och intressenter spelar en aktiv roll i beslutsutformningen gällande större industriprojekt.



Spanien:

I Puertollano ledde restaureringsarbetet av olivlundarna till att antalet träd ökade från

7,000

och skapade försörjningsmöjligheter för nästan

tidigare: 40

27,000

100 familjer



Ett konkret exempel på hur offentlig debatt leder till verklig samhällig och miljömässig nytta.

I Frankrike och Spanien säkerställer den offentliga debatt som involverar fackföreningar och civilsamhället transparens och inkludering. Genom att ge intressenterna full tillgång till informationen och verkligt inflytande, adresseras sociala, miljömässiga och ekonomiska problem på ett mer ansvarsfullt sätt.

ARBETSMARKNADSPARTERNAS AKTIVA DELTAGANDE I STRATEGIN FÖR HÅLLBAR GRUVDRIFT I ANDALUSIEN 2030

Plats: **Spanien (Andalusien)**

Intressenter: **Andalusiens regionala regering, arbetsgivarorganisationer, och fackföreningar**

En strategi för **hållbar gruvdrift i Andalusien 2030** godkändes **1 juni 2021**



Arbetsmarknadens parter är direkt representerade i arbetsgruppen.

SSMA 2030 är en **förvaltningsmodell som sätter människorna i centrum för gruvpolitiken**. Den säkerställer miljömässig, ekonomisk och social hållbarhet genom att aktivt inkludera arbetsgivare och fackföreningar i utformningen, implementeringen och övervakningen av den regionala strategin. Arbetsmarknadsparternas direkta medverkan garanterar att strategin är **socialt inkluderande, miljömässigt ansvarsfull, och regionalt integrerad**.

IRMA-STANDARDEN

(INITIATIVE FOR RESPONSIBLE MINING ASSURANCE)

Plats: **Globalt**

Intressenter: **Gruvbolag, NGO:er, fackföreningar och de samhällen som påverkas.**



Utformades 2006

ett förslag publicerades gällande normerna för ansvarsfull gruvdrift.



2014

Utarbetades genom en offentlig samrådsprocess med över 2 000 kommentarer från över 100 personer/organisationer.



Oktober 2023

I oktober 2023 deltog 94 anläggningar över hela världen, och 10 anläggningar med en slutförd status för oberoende granskning.

IRMA:S FYRA PRINCIPER:

- 1. AFFÄRSINTEGRITET**
- 2. PLANERA FÖR ETT POSITIVT AVTRYCK**
- 3. SOCIALT ANSVARSTAGANDE**
- 4. MILJÖMÄSSIGT ANSVARSTAGANDE**

IRMA är en globalt erkänd standard för ansvarsfull gruvdrift som fastställer bästa praxis vad gäller socialt och miljömässigt ansvarstagande. Den innefattar arbetstagarens perspektiv och lägger vikt vid arbetsförhållanden och samhällsrättigheter.

EMILI-PROJEKTE T: IMERY'S LITIUMUTVINNING GSPROJEKT

Målsättningen för EMILI-projektet är att bli **det första europeiska gruvprojekt att uppnå IRMA-standard**, och förväntas **pågå i 25 år**.

Första gruvprojektet i Egentliga Frankrike, som syftar till att minska beroendet av externa råmaterialkällor.

Plats: **Frankrike (Beauvoir)**
Intressenter: **Projektägare (Imerys), CNDP (Commission Nationale du Débat Public), civilsamhällsorganisationer, fackföreningar, lokala och regionala myndigheter, samt IRMA-kontrollanter.**

EMILI-projektet sätter en högre ribba för den **sociala dialogen** genom att från allra första början anta den stränga **IRMA-standard**. Strategin omfattar alla faser (studie, konsultation, exploatering, och efterbrytning), och säkerställer **hög transparens** och **kontinuerlig medverkan från intressenternas sida** under gruvans hela livslängd.

ERAMET GLOBAL CARE

Plats: **Frankrike**

Intressenter:

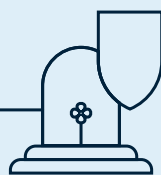
Arbetsmarknadens parter

Huvudmål: **Samordna social dialog och konkreta resultat inom socialt skydd.**

Gäller Eramets anställda i 13 länder där koncernen har dotterbolag.

En gemensam uppsättning garantier inom tre huvudområden:

- **dödsfallsförsäkring**
- **hälsa och förebyggande insatser**
- **moderskap och kvinnors förutsättningar**



I juni 2024 lanserade Eramet och dess Global Forum, bestående av arbetstagare och arbetsgivarrepresentanter, Eramet Global Care, ett världsomspännande socialförsäkringsprogram som täcker hälsa, dödsfall, förebyggande insatser, moderskap och kvinnors förutsättningar, i ett åtagande att höja levnadsstandarden för alla arbetstagare.

NEPSI SOCIALDIALOGAVTAL OM KRISTALLIN KISELDIOXID

Plats: **Europa**

Intressenter: **Europeiska
arbetsmarknadsparter och
europeiska institutioner**

Huvudmål: **Skydda arbetstagares
hälsa och minimera exponeringen för
inandningsbar kristallin kiseldioxid.**

Överenskommelsens nyckelpunkter:
**skydda arbetstagares hälsa,
minimera och förebygga
exponeringen för inandningsbar
kristallin kiseldioxid, öka
medvetenheten och kunskapen om
potentiell hälsopåverkan från RCS.**

Detta europeiska, sektorsövergripande avtal sätter den sociala dialogen i centrum och samlar arbetstagare och arbetsgivare för att de skydda anställda mot inandningsbar kristallin kiseldioxid. Genom en gemensam bästa praxis, en guide för god praxis och KPI:er för att följa upp framstegen, visar avtalet hur en strukturerad dialog kan fastställa och upprätthålla höga hälso- och säkerhetsstandarder i hela Europa.



DEN SVENSKA MODELLEN

Plats: **Sverige**

Intressenter: **Sektorns
arbetsmarknadsparter**

Huvudmål: **Visa att ett system som
bygger på regelbunden kollektiv
förhandling utan rättslig reglering kan
leda till solida resultat.**

**Sverige ligger på tredje
plats i Europa** när det gäller
anställdas välbefinnande
(Eurofound's ECS-studie,
2019).

**85 % av organisationerna
genomför
arbetsmiljöriskbedömning
ar**, jämfört med genomsnittet på
75 % för EU:s 27
medlemsländer (EU-OSHA
ESENER-enkäten 2019).

1931
Skotten i Ådalen

1997
tillverkningsindustriavtal

2015
**AFS 2015:4 införde en
rättsligt bindande
föreskrift om
organisatorisk och social
arbetsmiljö.**

Den svenska modellen visar hur frivilliga
kollektivavtal och en välfungerande social
dialog som bygger på tillit och samarbete, leder
till goda arbetsförhållanden, hög
arbetstagar delaktighet inom riskbedömningen
och påverkan på framväxande rättsliga
normer.



BELGIEN: EWC DRIVER PÅ HÄLSA OCH SÄKERHET PÅ ARBETSPLATSEN



Två stora belgiska kalkutvinningskoncerner (Lhoist och Carmeuse), var och en med **fler än 100 anläggningar och mellan 5 300 och 6 650 anställda.**

Lhoist: **En 5-dagars utbildning i engelska och särskilda färdigheter** för representanter. Pågår under två år och syftar till att främja dialogen mellan landsrepresentanterna.

Lhoists Green Lime-projekt omfattar **4 fyra kommittémöten** med fokus på arbetsmiljö och säkerhet.

Carmeuse: **årliga anläggningsbesök och benchmarking av personlig skyddsutrustning.**

Plats: **Belgien**
Intressenter: **Ledning och fackföreningar**
Huvudmål: **Dela bästa praxis i det europeiska företagsrådet, med fokus på hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.**

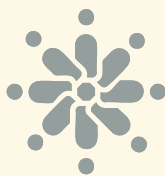
De europeiska företagsråden visar på effektiv **social dialog**, där frågor om hälsa säkerhet står i centrum för diskussionerna. Investeringar i språk- och specialutbildning (Lhoist), samt fokus på arbetsmiljömöten och benchmarking av personlig skyddsutrustning (Carmeuse), visar på ett samarbetsinriktat engagemang, bortom formella avtal, vad avser arbetsmiljön och kunskapsdelning över landsgränserna.

GRUVSÄKERHETSKOMMISSIONEN

Plats: **Spanien**

Intressenter: **Fackföreningar, arbetsgivarorganisationer, gruvmyndigheter, tekniska experter**

Huvudmål: **Inrätta en permanent teknisk kommitté för att förbättra arbetsmiljö och säkerhet inom gruvindustrin med fackföreningarnas direkta medverkan.**



Bland kommitténs ledamöter finns **sex tekniker som utsetts av fackföreningarna.**



Ansvarsområdena innefattar studier av **säker gruvdrift, olycksförebyggande arbete, genomförande av säkerhetskampanjer, rådgivning till gruvmyndigheter, att utarbeta föreskrifter samt att godkänna gruvutrustning.**



Denna institutionella mekanism utmärker sig som ett gott exempel genom att den direkt involverar fackligt utsedda tekniker i det regulatoriska arbetet. Deras medverkan säkerställer att arbetstagarnas perspektiv påverkar säkerhetsstandarderna, vilket ger effektivare riktlinjer och bättre efterlevnad.

SEKTORNS KOLLEKTIVAVTAL OM ARBETSTID

Plats: **Belgien**

Intressenter: **Arbetsgivarorganisationer och fackföreningar**

Huvudmål: **Förbättra arbetstidsarrangemang och införa ytterligare betald semester**



- Den genomsnittliga arbetstiden fastställs till 36 timmar/vecka inom hela sektorn.
- På Lhoist och Carmeuse: 35 timmar/vecka officiellt, 40 i praktiken med 30 dagars kompensationsledighet + 20 dagar årlig semester + 2 ytterligare dagar med betald ledighet.
- Påtagligt bättre balans mellan arbete och privatliv.



Detta sektorsavtal visar hur den sociala dialogen kan gå utöver de lagstadgade normerna för att ge arbetstagarna verkliga fördelar. Genom att förhandla fram kortare arbetstid och generösare ledighet bidrar avtalet till ökat välbefinnande och sätter en standard för ansvarsfulla arbetsvillkor inom utvinningsindustrin.

STÄRKA DEN SOCIALA DIALOGEN INOM GRUVINDUSTRIN GENOM EU:S MINIMILÖNEDIREKTIV

Plats: **Ungern**

Intressenter: **Arbetsgivar- och**

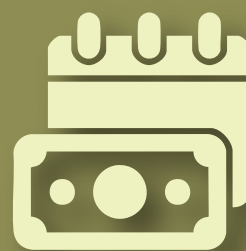
arbetstagarorganisationer, samt regeringen

Huvudmål: **Främja kollektivförhandlingar inom gruvindustrin genom att följa EU:s minimilönedirektiv.**



En gemensam kommitté med 10 medlemmar (fem från vardera social partner) bildades för att leda förhandlingarna.

Ungerns kollektivavtalstäckning **understiger 80 %**, vilket enligt EU-direktivet kräver en handlingsplan.



Trepartsavtal undertecknat:

- Minimilönen skulle öka med 9 % under 2025, 13 % under 2026, och 14 % under 2027.
- Den garanterade minimilönen skulle öka med 7 % under 2025.

Detta exempel visar hur initiativ på EU-nivå kan driva på nationella initiativ. Genom strukturerad dialog och gemensamma åtaganden stärker Ungern lönepolitiken och främjar rättvisa arbetsförhållanden inom gruvindustrin.



JÄMSTÄLLDHETSPLANER

Plats: **Spanien**

Intressenter: **Arbetsmarknadsparter, företag och regering**

Huvudmål: **Kräver att företagen med hjälp av regelverk främjar jämställdhet.**



Fas 1. Processen med att skissa fram jämställdhetsplanen startas upp: kommunikation och inledning av förhandlingarna, förhandlingskommittén sammanställs.

Gäller företag med **50 arbetstagare eller fler**, eller när så överenskommits i kollektivavtal eller fastställts av arbetsmyndigheter.

Fas 2. Diagnosen fastställs: sammanställning och analys av kvantitativ och kvalitativ data för att avgöra graden av jämställdhet mellan kvinnor och män på företaget.

Processen består av **fem faser** från lansering till utvärdering, arbetstagarrepresentanter och/eller fackföreningar deltar **under alla faserna.**

Fas 3. Utformning, godkännande och registrering av jämställdhetsplanen: definition för målsättningar, utformning av åtgärder, fastställande av indikatorer för uppföljning och utvärdering, tidsplan för genomförande, samt godkännande och registrering av planen.

Fas 4. Implementering och övervakning av jämställdhetsplanen: verifiering av åtgärdernas utvecklingsgrad och genomförande, samt utvärdering av resultaten.

Fas 5. Utvärdering av jämställdhetsplanen: bedömning av i vilken grad målsättningarna har uppnåtts, resultaten och den påverkan planen fått på företaget.

Fas 1. Processen med att skissa fram jämställdhetsplanen startas upp: Arbetstagare, arbetstagarrepresentanter och/eller fackföreningar deltar i förhandlingskommissionen och förhandlar under hela processen.

Fas 3. Utformning, godkännande och registrering av jämställdhetsplanen. Under utformningen av jämställdhetsplanen deltar fackföreningarna i fastställandet av målsättningarna, specifika åtgärder och implementeringen av tidsplanerna.

Fas 4. Implementering och övervakning av jämställdhetsplanen: Under den här fasen arbetar fackföreningarna tillsammans med företaget för att säkerställa att de fastställda åtgärderna genomförs enligt planen. De fungerar även som medlare för att lösa eventuella konflikter eller svårigheter som kan uppstå.

Fas 5. Utvärdering av jämställdhetsplanen: Fackföreningarna deltar i den regelbundna utvärderingen av jämställdhetsplanen, analyserar de uppnådda resultaten och föreslår förbättringar för att möta nya behov och utmaningar.

Spaniens jämställdhetsplaner utgör ett gott exempel på inkluderande politikutformning. De kräver fackföreningarnas kontinuerliga medverkan under samtliga fem faser – utformning, implementering och utvärdering – vilket säkerställer att jämställdhetsåtgärderna skapas gemensamt, tillämpas effektivt och ständigt förbättras. Detta tillvägagångssätt går utöver den rena regelefterlevnaden för att främja verklig inkludering och mångfald på arbetsplatsen.

REGIONALA PLANER FÖR EN RÄTTVIS OMSTÄLLNING

Plats: **Polen**

Intressenter: **Fackföreningar, regering och EU-kommissionen**

Huvudmål: **Säkerställa en rättvis och socialt ansvarig omställning i kol- och energiintensiva regioner.**



Fem regionala planer för en rättvis omställning godkändes i sin helhet av EU-kommissionen i **december 2022**.



Flertalet socialavtal har undertecknats sedan **2020** (t.ex. inom stenkolsbrytning, elsektorn och brunkolsbrytning).

Socialavtal för energiarbetare och brunkolsbrytare, och lösningar i form av socialförsäkringar.

semester för energiarbetare
– i upp till fyra år = 80 % av arbetstagarens månadslön i semesterersättning

semester för gruvarbetare – i upp till fyra år = 80 % av arbetstagarens månadslön beräknas för semesterersättning

engångsbelopp vid uppsägning
= 12 gånger den anställdes månadslön, beräknad som semesterersättning (minst 5 års arbetserfarenhet krävs)

Villkoret för att kunna få semesterbidrag och engångsbeloppet vid uppsägning är nedstängning av en konventionell produktionsenhet (kraftenhet), eller en systematisk minskning av brunkolsbrytningen.

Processen är beroende av utvecklingen av nya energikällor och sträcker sig fram till 2049.

Polens regionala planer för en rättvis omställning visar hur en stark social dialog mellan fackföreningar, regering och EU kan driva på omställningen. Genom flertalet socialavtal sätter planen arbetstagarskydd och den långsiktiga strategin i fokus för en rättvis energiomställning.

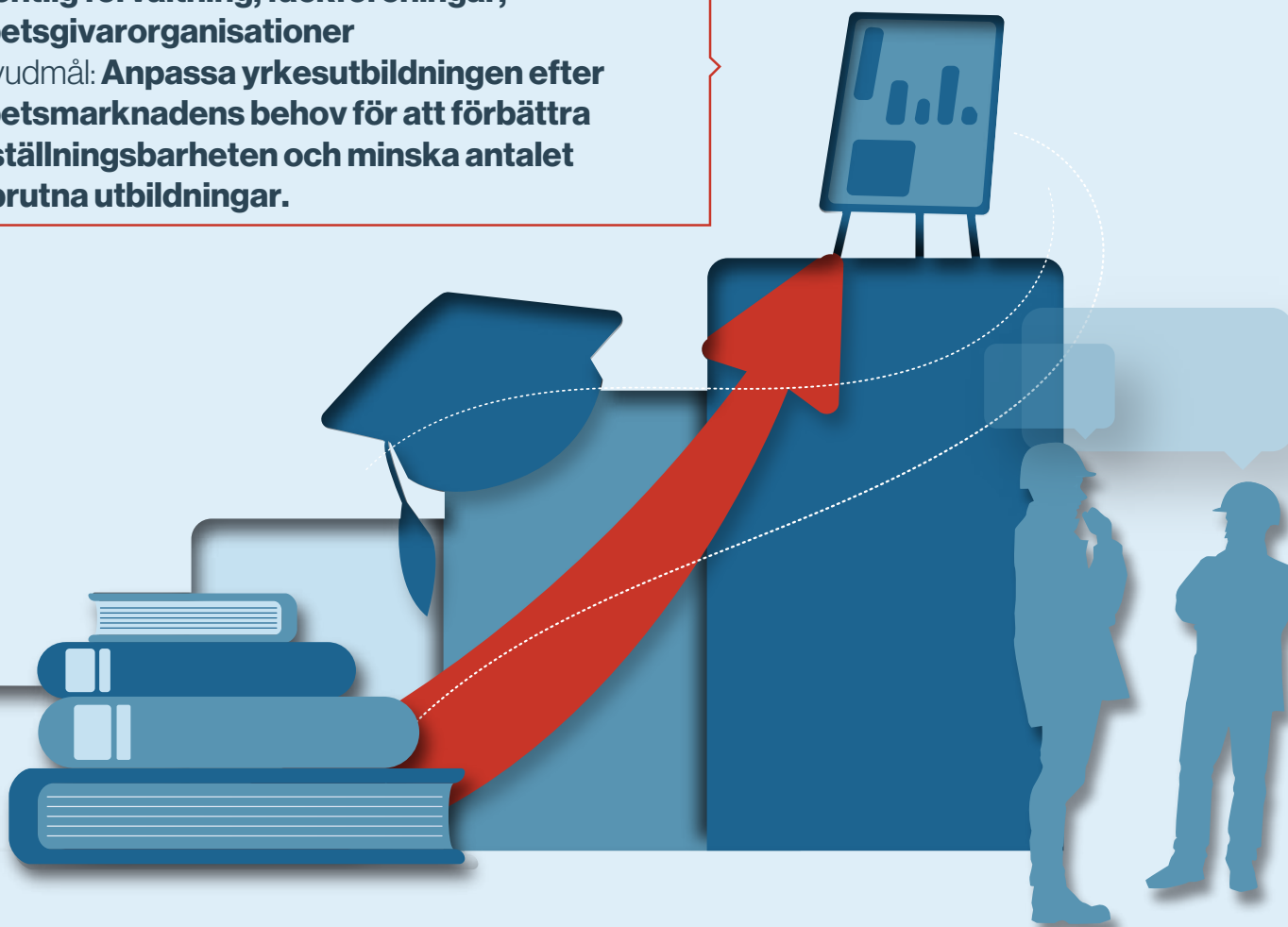
DUBBEL YRKESUTBILDNING



Plats: **Spanien**

Intressenter: **Utbildningsinstitutioner, företag, offentlig förvaltning, fackföreningar, arbetsgivarorganisationer**

Huvudmål: **Anpassa yrkesutbildningen efter arbetsmarknadens behov för att förbättra anställningsbarheten och minska antalet avbrutna utbildningar.**



En modell för dubbel yrkesutbildning som utvecklats **sedan 2012**.



Erbjuder specialistutbildning inom gruvdrift och geologi (t.ex. mineralresursutvinning, bergbörning och sprängteknik).



Praktiktjänstgöring på stora företag som Acciona, Ferrovial, Minera Los Frailes, och Roca i flertalet regioner.

Spaniens modell för dubbel yrkesutbildning är ett gott exempel på samverkan mellan flertalet intressenter. Genom att involvera skolor, företag, offentliga myndigheter, fackföreningar och arbetsgivarorganisationer, anpassas utbildningen efter arbetsmarknadens behov – vilket ökar anställningsbarheten, minskar antalet avbrutna utbildningar, och bidrar till en arbetskraft med rätt kompetens för den föränderliga utvinningsindustrin.

AVTAL OM EN RÄTTVIS OMSTÄLLNING – KOLGRUVSEKTORN

Plats: **Spanien**

Intressenter: **Spaniens regering, fackföreningar (CCOO, UGT, USO), kolindustrin (Carbuni3n), EU-kommissionen.**

Huvudmål: **Återuppbygga gruvregionerna och främja hållbar utveckling i samband med kolutfasningen.**



Strategin för en rättvis omställning antogs **2019**.



Ramavtal för en rättvis omställning inom kolbrytningen och en hållbar utveckling av gruvregionerna, **2019–2027**.



Omfattar stöd till berörda arbetstagare, skapande av en arbetskraftspool, statsstöd för områdesomställning, samt en restaureringsplan.

Detta trepartsavtal visar hur en strukturerad social dialog möjliggör en rättvis och hållbar omställning. Det förenar ekonomisk återhämtning, arbetstagarskydd och miljöansvar – och säkerställer att ingen lämnas utanför i övergången till en grönare ekonomi.



WERRA 2060-PROJEKTET FÖR ATT MODERNISERA GRUVAN OCH DESS INDUSTRIANLÄGGNINGAR

Plats: **Tyskland**

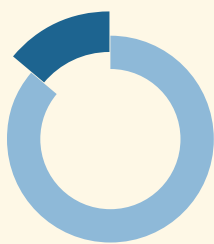
Intressenter: **Ledning, fackföreningar, lokala myndigheter.**

Huvudmål: **Modernisera gruvdriften samtidigt som miljöavtrycket minskas, ge anställningstrygghet, och stödja långsiktigt regionalt värdeskapande genom en aktiv social dialog.**



Har som mål att minska koldioxidutsläppen med

50 % ▼
vid huvudanläggningarna.



-16%

Planeras minska mängden salt avloppsvatten från

1,2 till 1,0 miljoner m³/år.

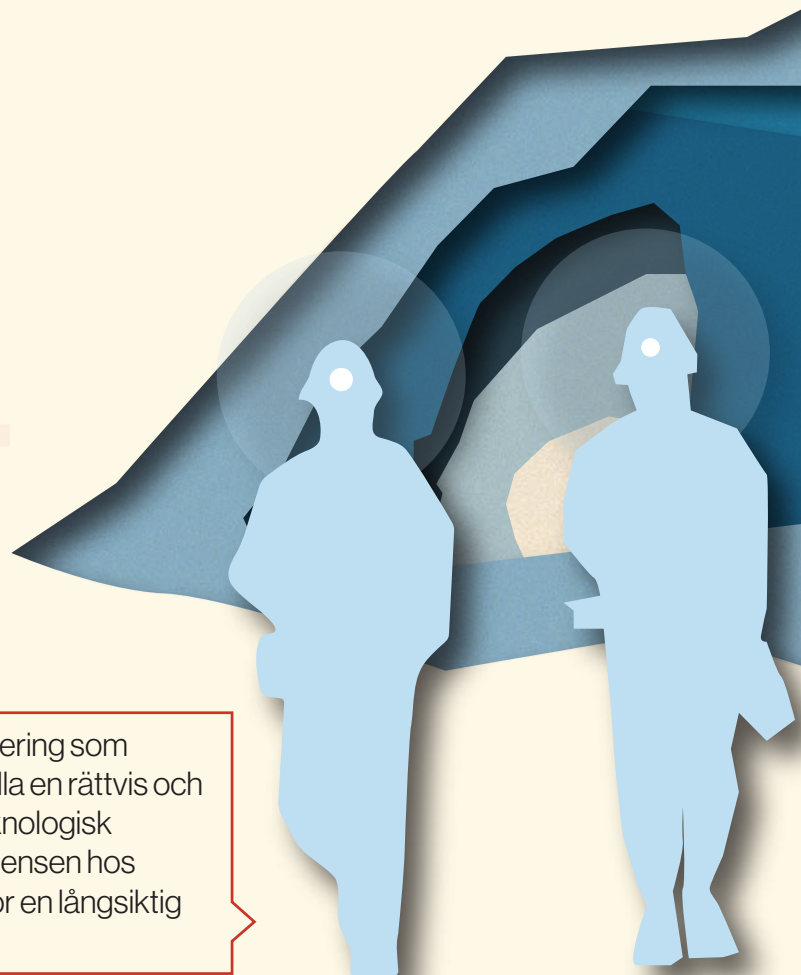


Inbegriper en investering på **600 miljoner euro**, vilken förväntas kunna amorteras inom 10 år.

Beräknas generera **över 500 miljoner euro netto** i nuvärdesvärde.

WERRA 2060 PROJEKTET

Werra 2060 utgör ett gott exempel på gruvmodernisering som förhandlats fram med fackföreningar för att säkerställa en rättvis och inkluderande omställning. Det integrerar miljömål, teknologisk innovation och arbetskraftsstrategier – höjer kompetensen hos befintliga medarbetare och attraherar nya talanger för en långsiktig regional utveckling.



SODISEES