

Vision for samfundsansvar (CSR)

For H.J. Hansen er samfundsansvar en integreret del af virksomhedens kultur og forretningsgrundlag.

Det tilstræbes, at aktiviteter i alle dele af virksomhedens værdikæde er indrettet på en måde, der minimerer negative påvirkninger og maksimerer positiv værdi for mennesker, miljø og økonomi.

Genvinding af materialer og herunder jern og metal spiller en afgørende rolle i bevarelsen af fremtidens ressourcer. Virksomheden ønsker at bidrage til dette gennem en kontinuerlig udvikling af vor forretning og vore processer, så genvundne ressourcer på ny kan indgå som primært råstof i samfundets materialekredsløb.

Miljø

Selskabet er godkendt af Miljøstyrelsen under listepunkt 5.3b iv.



Vi er ISO 14001 certificeret og vil være på forkant med udviklingen inden for miljø.

Vi fremmer miljømæssig ansvarlighed ved rådgivning af vore kunder i korrekt bortskaffelse af deres affald.

Vi arbejder løbende med optimering af processer og udstyr for at øge graden af genvinding og opnå bedst mulig udnyttelse af ressourcer.

Vi bidrager med vore aktiviteter til en positiv effekt på miljøet og har samtidig fokus på at minimere de miljømæssige påvirkninger, som vore aktiviteter medfører i form af udslip til jord, vand og luft.



Klima og Energi

Vi registrerer og optimerer fortløbende forbruget af el, diesel, olie og vand, da anvendelsen af disse ressourcer indgår direkte i vores forsyningskæde og produktionsprocesser.

Vi arbejder på at begrænse brugen af energi, da vi hermed reducerer vor virksomheds bidrag til klimapåvirkningen.

Arbejds miljø

Vi er OHSAS18001 (arbejds miljøledelse) certificeret og vil være på forkant med udviklingen inden for arbejds miljø og sikkerhed.



Vi tilstræber et sikkert og sundt arbejds miljø for alle medarbejdere samt for gæster, som besøger vore forretningslokationer.

Vore medarbejdere skal modtage tilstrækkelig information og uddannelse for at sikre at de altid har de færdigheder, som kræves for at udføre deres arbejde sikkert og korrekt.

Vi understøtter retten til forskellighed og bifalder mangfoldighed blandt medarbejderne.

Vi har et sæt spilleregler for samspillet mellem medarbejdere og over for eksterne.

God Forretningsskik

Vi leder vor virksomhed efter almindeligt anerkendte principper om god forretningsskik og med sund fornuft.



Vi har nul-tolerance i forhold til anvendelsen af bestikkelse og afpresning. Endvidere undersøger vi enhver form for aftale med konkurrenter om priser og markedsopdeling som forhindrer en åben og fair konkurrence på vore markeder.

Standarden sættes højt hos H.J. Hansen, og vi har samme høje forventninger om efterlevelsen af god forretningsskik hos vore forretningsforbindelser, kunder og leverandører.

Samfundsudvikling



Det omkringliggende samfund er vigtigt for os, og vi ser vore naboer som værende betydelige medspillere i vor dagligdag.

Vi tager altid en henvendelse til efterretning – positiv som negativ, og stræber efter en konstruktiv dialog og gensidig åbenhed i kommunikationen med eksterne interessenter.

Menneskerettigheder

Hos H.J. Hansen støtter og respekterer vi internationale aftaler om menneskerettigheder.



I vor rekruttering er vi åbne over for alle kvalificerede kandidater uanset køn, nationalitet, oprindelse eller handicap, der søger vore stillinger.

Vi opfordrer til at vore forretningsforbindelser er opmærksomme på vore politikker for samfundsansvar (CSR politik).

Vi tilslutter os Red Barnets retningslinjer i forhold til børnearbejde samt anvisningerne fra FN's faglige organ ILO omkring arbejdsmarkedsspørgsmål.

Bæredygtighedsrapport

2015/2016 – 2016/2017*

KPI	2015/2016	2016/2017	Δ (%)
Energiforbrug	10.587.946 kWh	11.143.886 kWh	+0,5%
CO2 Emissioner	4.904 t CO2	5.796 t CO2	+18%
Håndterede mængder	888.702 MT	1.031.091 MT	+16%
Deponiandel	13,07 %	13,23%	+1,2%
Forbedring af fyldningsgrader	13,3%	3,16%	
Antal arbejdsulykker	10	6	-40,0%
Antal medarbejdere	185	185	0%

Ledelsens redegørelse om samfundsansvar, jf. ÅRL § 99a

Denne redegørelse udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2016/17.

Samfundsansvar (CSR) har altid været en integreret del af virksomhedens DNA og har derved bidraget til at sikre at forretningsmæssige beslutninger blev taget med henblik på at skabe størst mulig fælles værdi for virksomhedens aktionærer og øvrige interessenter og for samfundet som helhed. Fra at være en ledestjerne vil virksomhedens vision for samfundsansvar (CSR) fremadrettet blive tættere integreret i forretningsmodellen og risikostyringen. Ledelsen forventer, at denne proces vil ske gradvist over en år-række.

Som led i virksomhedens løbende udvikling af målinger og tiltag inden for inden for CSR-området, er denne rapport opdateret, så den i år omfatter selskaberne H.J. Hansen Genvindingsindustri A/S, H.J. Hansen Skive A/S, H.J. Hansen Hadsund A/S og H.J. Hansen Sverige AB.

Virksomhedens vision for samfundsansvar (CSR) kan læses på hjemmesiden www.hjhansen.dk. Visionen adresserer hvert af følgende områder: Miljø, klima og energi, arbejdsmiljø, god forretningsskik, samfundsudvikling og menneskerettigheder.

Virksomheden er kvalitetscertificeret efter ISO 9001, miljøcertificeret efter ISO 14001 og arbejdsmiljøcertificeret efter OHSAS18001.

Trods et særligt fokus på genvindingsandelen i shredderproduktionen er den del af materialetilgangen som efter endt produktion skal deponeres (deponiandelen) steget med 1,2% fra 13,07% i 2015/16 til 13,23% i 2016/17. Dette skyldes vanskeligheder med at afsætte den brandbare fraktion. Hovedaftageren af den brandbare fraktion har haft lukket for modtagelsen af denne vare i en periode på 6 måneder i løbet af regnskabsåret 2016/17. Hertil kommer, at andre affaldsforbrændinger enten ikke ønsker at modtage den brandbare fraktion, da de har bedre alternativer, eller det tager lang tid at opnå miljømyndighedernes godkendelse til afbrænding af fraktionen i det enkelte anlæg. For at reducere ophobning af den brandbare fraktion øges den andel, som deponeres. Vi har i regnskabsåret ansat en produktchef til at varetage afsætningen af ikke-salgbare-produkter – herunder at produktudvikle og finde alternative anvendelses- og afsætningsmuligheder for restprodukter fra shredderproduktionen.

I 2015/16 blev der sat fokus på fyldningsgraden af containere, hvilket gav en forbedring af fyldningsgraden med 13,3% i forhold til udgangspunktet i 2014/15. Den gennemførte forbedring var 8,3 procentpoint højere end målet, som var på 5%. Målet for 2016/17 var at fastholde det nye høje niveau, men også dette mål er godt og vel nået, idet fyldningsgraden igen er forbedret – denne gang med yderligere 3,16%. Gennem denne indsats nedbringes forbruget af brændstof pr. transporteret ton og dermed emissionen af drivhusgasser ved transport af varer.

Inden for klima- og energiområdet bemærkes, at virksomhedens udledning af drivhusgasser (CO2 emissioner) er steget med 18% fra 2015/16 til 2016/17. Stigningen skyldtes en øgning i de håndterede mængder på 16%. Herudover er foretaget en tilpasning af de faktorer, som er anvendt ved beregningen af CO2 emissionen.

På arbejdsmiljøområdet bemærkes, at antallet af arbejdsulykker med fravær faldt med 40% i 2016/17 forhold til foregående år. LEAN-principper i mange produktionsafsnit og herunder fokusering på "6S", hvor det sjette "S" står for "sikkerhed", har fortsat en mærkbar effekt på sikkerheden på arbejdspladsen.

Inden for god forretningsskik har virksomheden i 2016/17 fortsat de initiativer, som blev søsat i 2015/16. Fremsættelse af krav til samarbejdspartnere om efterlevelse af virksomhedens "Code of conduct" samt opfølgning herpå vil blive intensiveret i de kommende år.

I 2017/18 vil fokusområderne inden for CSR være:

Miljø

- Opgradering af ISO 14001
- Miljø- og sikkerhedsrundring via afdelingsledergruppen med erfaringsudveksling

Klima og energi

- Implementering af nyt disponeringssystem for containere mv. for at optimere transportmængden og dermed reducere energiforbruget ved transport af varer.
- Nedbringelse af brændstofforbrug på coaster-fragt
- Nedbringelse af brændstofforbrug på de enkelte maskiner

Arbejdsmiljø

- Trivselsundersøgelse gennemføres i Odense og på Lindø
- Afholdelse af stor beredskabsøvelse i Havnegade 110, Odense, incl. sikringsplan for havneterror

God forretningsskik

- Indarbejdelse af virksomhedens Code of Conduct ved fornyelse af samarbejdsaftaler med både leverandører og kunder.
- Opfølgning på udvalgte samarbejdspartneres efterlevelse af virksomhedens Code of Conduct.

Samfundsudvikling

- Holde åbent hus i forbindelse med "Fjordens dag" (Odense) for at give naboer og andre eksterne en mulighed for at opnå et bedre indblik i forretningens aktiviteter.

Menneskerettigheder

- Etablering af GRUS (Gruppeudviklingssamtaler) for timelønnede medarbejdere i afd. 01 og for større pladser.



Vision for miljø

" Vi er ISO 14001 certificeret og vil være på forkant med udviklingen inden for miljø.

Vi fremmer miljømæssig ansvarlighed ved rådgivning af vore kunder i korrekt bortskaffelse af deres affald.

Vi arbejder løbende med optimering af processer og udstyr for at øge graden af genvinding og opnå bedst mulig udnyttelse af ressourcer.

Vi bidrager med vore aktiviteter til en positiv effekt på miljøet og har samtidig fokus på at minimere de miljømæssige påvirkninger, som vore aktiviteter medfører i form af udslip til jord, vand og luft."

H.J. Hansens miljøpolitik

- Politik for miljø, herunder for at reducere klimapåvirkningen ved virksomhedens aktiviteter

Miljøhensyn inddrages i forretningskonceptet og indgår i ledelsesaktiviteter. Miljølovgivningen skal overholdes og der lægges op til en konstruktiv dialog med diverse eksterne interessenter.

- Link til miljøpolitikken: <http://ipw.hjhansen.dk/showpage.php?pageid=3188>

	2015/2016	2016/17	Δ (%)
Deponiandel	13,07 %	13,23 %	+1,2%
Forbedring i fyldningsgrad på containere ift. året før	13,3%	3,16%	

- Deponiandel er den del af formaterialer til shredderen, som efter endt produktion placeres på et deponi. Deponiandelen beregnes som et gennemsnit for regnskabsåret
- Fyldningsgraden er et måltal for hvor meget mere der kan fyldes i en container, hvis den pakkes mere hensigtsmæssigt

Deponi: Gennem optimering af vores processer arbejder vi med at øge graden af genvinding og opnå bedst mulig udnyttelse af ressourcer, blandt andet ved øget udsortering af metaller og nyttiggørelse af mest muligt restaffald, således at mindst muligt affald ender på deponi.

Målet for 2017/18 er at komme under 11,8% affald til deponi.

Fyldningsgrad: Ved at øge fyldningsgraden på vores containere nedbringes forbruget af brændstof pr. transporteret ton og dermed nedbringe emissionen af drivhusgasser ved transport af vores varer.

Målet for 2017/18 er at fastholde det høje niveau af fyldningsgrad fra 2016/17.

Procedurer

Vi bidrager ved vores aktiviteter til en positiv effekt på miljøet og sikrer gennem procedurer i et certificeret miljøledelsessystem, at arbejds gange udføres med størst mulig hensyntagen til miljøet, således at negative påvirkninger af miljøet minimeres.

Driftsinstruktioner og driftsjournaler er udarbejdet for hver enkelt plads. Disse beskriver miljøgodkendelsens vilkår samt sikrer, at de af tilsynsmyndigheden krævede registreringer udføres og arkiveres korrekt.

Fokusområder i 2016/17

I 2016/17 er driftsinstruktioner og driftsjournaler for alle pladser opdateret og udvidet med relevante målepunkter og der følges løbende op på, at driftsjournalerne udfyldes i henhold til driftsinstruktionen.

Et andet ønske for 2016/2017 har været at etablere nogle flere KPI'er på miljøområdet. Flere muligheder har været drøftet, men der er i organisationen ikke opnået konsensus omkring nye KPI'ers værdi og målbarhed. Der arbejdes videre med dette område i de kommende år.

Fokusområder i 2017/18

1. Opgradering af ISO 14001
2. Miljø- og sikkerhedsrundring via afdelingsledergruppen med erfaringsudveksling
3. Nedbringelse af brændstofforbrug på de enkelte maskiner



Vision for klima og energi

"Vi registrerer og optimerer fortløbende forbruget af el, diesel, olie og vand, da anvendelsen af disse ressourcer indgår direkte i vores forsyningskæde og produktionsprocesser.

Vi arbejder på at begrænse brugen af energi, da vi hermed reducerer vores virksomheds bidrag til klimapåvirkningen."

H.J. Hansens klimapolitik

– Politik for at reducere klimapåvirkningen ved virksomhedens aktiviteter

Klima og Energi hænger uløseligt sammen med H. J. Hansens miljøpolitik.

Der vil årligt blive udarbejdet et CO2 regnskab, hvor H.J. Hansens CO2 udledning vil blive målt.

Mål

	2015/2016	2016/17	Δ	Δ
Udledning af CO2 (t)	4.904 t CO2	5.796 t CO2	+892 t CO2	+18%
El (kWh)	10.587.946 kWh	11.143.886 kWh	+555.940 kWh	+5%
Diesel (L)	889.077 (L)	974.688 (L)	+85.611 (L)	+10%
Olie (L)	7.705 (L)	8.365 (L)	+660 (L)	+9%
Vand (m3)	27.300 (m3)	38.569 (m3)	+11.269 (L)	+40%

Kilde: driftsjournaler i IPW

- Driftsjournalerne indeholder information om forbrug af el, vand, diesel og olieforbrug på den enkelte plads. Forbruget registreres og indtastes hver fredag på de enkelte pladser.
- CO2 udledningen er beregnet gennem Klimakompasset.dk

Procedurer

El, vand og varme registreres på månedsbasis for alle H.J. Hansens pladser. Registreringen bidrager endvidere til observation af ændret forbrug, så der hurtigt kan sættes ind ved et unormalt forbrugsmønster.

Energibesparelser: Ved gennemgang af vores energitunge processer ønsker vi at nedbringe energiforbruget for at opnå bedst mulig energiudnyttelse uden at gå på kompromis med graden af genvinding.

Fokusområder i 2016/17

Mulighederne for at reducere energiforbruget på en driftsøkonomisk hensigtsmæssig måde er undersøgt via et "Energisyn" af produktionsstederne (Odense, Lindø, Hadsund samt Transport).

Nyt disponeringssystem for containere mv. er valgt ud fra en behovsafdækning og efterfølgende scanning af markedet og grundig undersøgelse af tre forskellige leverandører. Leverandøren af systemet er valgt og integration af systemet med IT-system og efterfølgende implementering iværksættes i 2017/18.

Fokusområder i 2017/18

1. Implementering af disponeringssystem
2. Nedbringelse af brændstofforbrug på coaster-fragt

Noter

Den positive virkning på klimaregnskabet er en indirekte effekt afledt af de daglige effektiviseringer beskrevet under 'miljø' dvs. H.J. Hansens kernekompetence. Projekterne har således ikke karakter af at være miljøprojekter hvor hovedfokus er klimapåvirkninger, men har karakter af forretningsprojekter.



Vision for arbejdsmiljø

" Vi er OHSAS18001 (arbejdsmiljøledelse) certificeret og vil være på forkant med udviklingen inden for arbejdsmiljø og sikkerhed.

Vi tilstræber et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle medarbejdere samt for gæster, som besøger vore forretningslokationer.

Vore medarbejdere skal modtage tilstrækkelig information og uddannelse for at sikre at de altid har de færdigheder, som kræves for at de kan udføre deres arbejde sikkert og korrekt.

Vi understøtter retten til forskellighed, og vi bifalder mangfoldighed blandt vore medarbejdere.

Vi har et sæt spilleregler for samspelet mellem medarbejdere og over for eksterne"

H.J. Hansens arbejdsmiljøpolitik

- Politik for sociale forhold og medarbejderforhold

H.J. Hansens arbejdsmiljøpolitik er en integreret og fundamental del af virksomheden, og H.J. Hansen forpligter sig til løbende at forbedre arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljølovgivningen overholdes, herunder arbejdspladsvurderinger – og der fokuseres dagligt på forebyggelse af ulykker gennem procedurer, retningslinjer og standarder, samt markering af milepæle for antal dage uden arbejdsulykker.

- Link til arbejdsmiljøpolitikken: <http://ipw.hjhansen.dk/showpage.php?pageid=2899>

Mål

Sygefravær	2015/2016	2016/17	Δ(%)
Funktionærer < 2,5%	1,67%	2,89%	+73%
Timelønnede < 4.5%	4,60%	5,40%	+17%

Arbejdsulykker	2015/2016	2016/17	Δ(%)
Antal registrerede arbejdsulykker (med fravær)	10	6	-40%

Procedurer

Sygefravær måles pr. måned for alle medarbejdere.

Der foreligger fastlagte procedurer for opfølgning på sygefravær, hvor hver afdelingsleder modtager en månedlig status af lønningsbogholderen. Ses der et u hensigtsmæssigt mønster eller en medarbejder har højt sygefravær, taler lederen med medarbejderen om mulige årsager og indsatsområder.

Der måles dagligt på arbejdsulykker og dage uden arbejdsulykker med fravær.

Mål og fokusområder i 2016/17

Sygefraværet for funktionærer er steget med 1,2 %-point fra 2015/16 til 2016/17, men på grund af det meget lave niveau i 2015/16 bliver stigningen på 73%. Set i forhold til en målsætning om et meget lavt sygefravær på 2,5% er niveauet fortsat lavt, men dog 0,4 procentpoint over målsætningen.

Sygefraværet for timelønnede er steget med 17% og ligger nu 0,90 %-point over målsætningen.

Arbejdsulykker med fravær er faldet kraftigt i antal fra 2015/16 til 2016/17.

Der er i 2016/17 etableret af 2 nye mål for arbejdsmiljøområdet:

- a. Reducere mængde af mærkningspligtig kemi med 10 %.
Dette mål er indfriet med en reduktion på ca. 25%.
- b. Implementering af 2 nye sikkerhedsstandarder:
Der er implementeret sikkerhedsstandard for bomlift.
Planlagt kursus i faldsikring blev aflyst af leverandøren. Der er indgået aftale med ny kursusleverandør, men afvikling af kursus er udskudt til 2017/18.

Herudover skulle sikkerhedsintroduktion for eksterne færdiggøres. Dette mål er delvist nået, idet sikkerhedsinstruktioner nu er udarbejdet, men mangler at blive samlet og udsendt til eksterne, hvilket vil ske inden udgangen af kalenderåret 2017.

Fokusområder i 2017/18

1. Trivselsundersøgelse gennemføres for Odense og Lindø
2. Afholdelse af stor beredskabsøvelse i Havnegade 110, Odense, incl. sikringsplan for havneterror



Vision for god forretningsskik

"Vi leder vor virksomhed efter almindeligt anerkendte principper om god forretningsskik og med sund fornuft.

Vi har indført en nul-tolerance i forhold til anvendelsen af bestikkelse og afpresning. Endvidere undsiger vi enhver form for aftale med konkurrenter om priser og markedsopdeling som forhindrer en åben og fair konkurrence på vore markeder. Standarden sættes højt hos H.J. Hansen, og vi har samme høje forventninger om efterlevelsen af god forretningsskik hos vores forretningsforbindelser, kunder og leverandører."

H.J. Hansens politik om forretningsadfærd

- Politik for antikorrupsion og bestikkelse

I henhold til H.J. Hansens 'Almindelige betingelser for salg af varer' opfordrer vi til, at vore kunder er opmærksom på vores vision for samfundsansvar (CSR) og at vores varer ikke indgår i processer der overtræder miljø-, arbejds-, eller børnearbejdsvilkår.

H.J. Hansen hverken giver eller modtager bestikkelse - vi vil hellere medvirke til at sikre en sund og værdiskabende konkurrence.

Procedurer

Som udgangspunkt må ansatte i H.J. Hansen ikke acceptere gaver ud over en værdi på 500 kr. uden forudgående specifik accept fra den ansattes foresatte. Ydelser omkring rejser/ophold/middage kan være svære at sætte en værdigrænse for, men skal følge normal kutyme/niveau;

Ved tvivl eller højt niveau skal den ansatte klare spørgsmålet med sin foresatte. (Personalehåndbogen, gaver)

Gaver til forretningsforbindelser gives udelukkende ved særlige anledninger, så der ikke kan være mistanke om bestikkelse. (Jf. Politik for anvendelse af kreditkort og kontantudlæg)

For at imødegå risikoen for medvirken til skatteunddragelse og handel med uretmæssige varer, har vi ikke kontanthandel på vores pladser.

Af virksomhedens generelle betingelser for køb af jern- og metalskrot samt andre materialer til genvinding fremgår, at varer generelt skal leve op til miljølovgivningen og ikke må være af særlig farlig karakter som f.eks. radioaktive materialer, asbestholdige materialer etc. (Oktober 2015).

Der er udarbejdet en procedure for uanmeldt besøg af SKAT, Konkurrencestyrelsen etc., så vi sikrer så velfungerende et samarbejde med myndighederne som muligt.

Fokusområder i 2016/17:

1. Indsatsen med henblik på at sikre, at alle aktører i genvindingsbranchen lever op til gældende regler er fortsat i 2016/17. Det gælder også mulighederne for at forhindre regelomgåelse og anden uetisk adfærd. En del af dette arbejde foretages via interesseorganisationen for genvindingsvirksomheder (GI) under Dansk Erhverv samt via Dansk Industri.

Fokusområder i 2017/18

1. Indarbejdelse af virksomhedens Code of Conduct ved fornyelse af samarbejdsaftaler med både leverandører og kunder
2. Opfølgning på udvalgte samarbejdspartneres efterlevelse af virksomhedens Code of Conduct.



Vision for samfundsudvikling

"Det omkringliggende samfund er vigtigt for os, og vi ser vore naboer som værende betydelige medspillere i vor dagligdag.

Vi tager altid en henvendelse til efterretning – positiv som negativ, og stræber efter en konstruktiv dialog og gensidig åbenhed i kommunikationen med eksterne interessenter."

H.J. Hansens politik om samfundsudvikling

Vi værdsætter et godt naboskab og registrerer derfor indkomne henvendelser fra naboer omkring gener, støj eller andre miljøpåvirkninger.

Mål

Registrering af klager	2015/2016	2016/17	Δ
År til dato	32	29	- 10%

Procedurer

Registrering jf. ISO 14001

Vi har nu data for nabohenvendelser og kan se et lille fald i antallet af naboklager fra 2015/16 til 2016/17.

Fokusområder i 2016/17

Vi har på pladsen i Odense opsat og færdiggjort støjmur, der ikke blot erstatter ældre, nedslidt støjvæg, men også forbedrer den støjdæmpende effekt væsentligt.

Vores arrangement med Åbent hus i forbindelse med "Fjordens dag" (Odense) er ressourcekrævende og historisk set falder antallet af besøgende, når vi holder det flere år i træk. Det er derfor besluttet at holde Åbent hus i forbindelse med "Fjordens dag" hvert andet år. Her giver vi naboer, byens borgere og andre interessenter mulighed for at opnå et bedre indblik i forretningens aktiviteter.

Der er ikke afholdt nabohøring for at drøfte snitflader mellem hensynet til folk som lever i området og hensynet til produktionen.

Fokusområder i 2017/18

1. Fortsat indsats for at nedbringe primært støj fra vores produktion og dermed nedbringe antallet af naboklager.
2. Fortsat udvikling af vores ledelsessystem (IPW) med registrering af hændelser og tilløb til ulykker for at skaffe datagrundlag for at prioritere vores indsatser på QHSE-området.

Vision for menneskerettigheder



"Hos H.J. Hansen støtter og respekterer vi internationale aftaler om menneskerettigheder.

I vor rekruttering er vi åbne over for alle kvalificerede kandidater uanset køn, nationalitet, oprindelse eller handicap, der søger vores stillinger.

Vi opfordrer til at vore forretningsforbindelser er opmærksomme på vore politikker for samfundsansvar (CSR politik).

Vi tilslutter os Red Barnets retningslinjer i forhold til børnearbejde samt anvisningerne fra FN's faglige organ ILO omkring arbejdsmarkedsspørgsmål."

H.J. Hansens politik om menneskerettigheder

- Politik for respekt for menneskerettigheder

Alle har ret til at blive behandlet med respekt og værdighed og være i et arbejdsmiljø uden nogen former for negativ behandling. Vi taler pænt til og om hinanden. Vi holder en sober tone og undgår ukvemsord. Vi følger virksomhedens spilleregler. (Jf. Personalehåndbog, 'Mangfoldighed')

Lige muligheder for mænd og kvinder er en integreret del af H.J. Hansen Koncernen. Vi arbejder løbende med at udvikle og styrke medarbejderne, som har kvalifikationerne og lysten at lede – uagtet, køn, nationalitet, alder m.v. (jf. ledelsesberetningen, H.J. Hansen Holding – 2014/2015)

Mål

Medarbejderstatistik	2015/16	2016/17
Funktionærer	94	96
Timelønnede	91	89
MU-Samtaler afholdt	91%	94%
Antal kvinder i bestyrelsen *	0	0

- Måltal for udgangen af 2017 er 1 – jf. lovpligtig redegørelse for måltal og politikker for det underrepræsenterede køn i årsrapporten H.J. Hansen Holding A/S 2014/2015

Procedurer

Føler en medarbejder, at personen selv eller en kollega bliver udsat for mobning eller anden negativ adfærd, har medarbejderen ret og pligt til at henvende sig til en leder, sikkerhedsorganisationen, en tillidsrepræsentant eller personaleafdelingen for at få problemet løst
(Jf. Personalehåndbogen)

I H.J. Hansen arbejder vi med en struktureret og dokumenteret dialog via de årlige Medarbejder Udviklings Samtaler (MUS) for funktionærer. MUS afvikles løbende over året efter medarbejdernes fødselsmåned. Derudover arbejdes med en afdelingsvis kompetencematrix for at sikre, at vi har de rette kompetencer samt mulighed for fleksibilitet.

Fokusområder i 2016/17

Der er i 2016/17 afholdt GRUS (Gruppeudviklingssamtaler) for de timelønnede medarbejdere i afdeling 02, 03, 04 og 06. Responsen fra medarbejderne har været positiv og der har på baggrund af GRUS blevet gennemført synlige initiativer i afdelingerne.

Fokusområder i 2017/18

1. Etablering af GRUS (Gruppeudviklingssamtaler) for timelønnede medarbejdere i afd. 01 og for større pladser.
2. Trivselsundersøgelse gennemføres i Odense og på Lindø.