

# 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 øvrige interessegrupper.

### **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 – 2017/2018

KPI	2015/2016	2016/2017	2017/2018	Δ (%)
Energiforbrug	10.587.946 kWh	11.143.886 kWh	10.522.153	- 5,6 %
CO2 Emissioner	4.904 t CO <sub>2</sub>	5.796 t CO <sub>2</sub>	5.747 t CO <sub>2</sub>	- 0,01 %
Håndterede mængder	888.702 MT	1.031.091 MT	1.086.446	+5,3 %
Deponiandel	13,07 %	13,23 %	12,95 %	-0,02 %
Forbedring af fyldningsgrader	13,3 %	3,16 %	-0,5 %	
Antal arbejdsulykker	10	6	6	0 %
Antal medarbejdere	185	185	195	5,4%

## Ledelsens redegørelse om samfundsansvar, jf. ÅRL § 99a

Denne redegørelse udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i årsrapporten for 2017/18.

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 årrække.

Denne rapport 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](http://www.hjhansen.dk). Visionen adresserer hvert af følgende områder: Miljø, klima og energi, arbejdsmiljø, god forretningskik, samfundsudvikling og menneskerettigheder.

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

Der er i 2017/2018 sket væsentlige organisatoriske ændringer i området produktion og drift, idet en ny produktionsdirektør er ansat og der er lavet ny organisering af ledelsen for såvel produktionen i Odense/Lindø samt for drift af pladser i Jylland og Middelfart. Derudover fratrådte arbejdsmiljøkonsulenten og en ny er ansat. Disse ændringer giver en naturlig forsinkelse pga. ansættelsesprocesser og oplæring, ligesom det med ny ledelse giver andre prioriteringer i opgaver og løsningsmodeller.

I virksomhedens strategi for 2017-2020 er der blandt andet sat fokus på forædling af varer – herunder at øge genvindingsandelen i shredderproduktionen. Strategien omfatter blandt andet investering i nyt raffineringsanlæg (RAF1) til bedre sortering af restprodukter fra shredderproduktionen. Dette projekt blev desværre forsinket et halvt år, så det nye anlæg først blev bygget hen over sommeren og taget i drift i løbet af september 2018. Til trods for at der er sket en forbedring i deponiandelen, så er der forsat potentiale til en yderligere reduktion.

Vores produktchef, der varetager afsætningen af ikke-salgbare-produkter, arbejder ihærdigt med at produktudvikle og finde alternative anvendelses- og afsætningsmuligheder for restprodukter fra shredderproduktionen. Hovedaftageren af den brandbare fraktion har periodisk haft lukket for modtagelsen af denne vare i løbet af regnskabsåret 2017/18. Hertil kommer fortsat, 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.

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. I 2016/17 blev det nye høje niveau yderligere forbedret med 3,16%. Målet for 2017/18 var fastholdelse, hvilket er nået med undtagelse af 0,5%. Dette skyldes, at vi på nogle transportformer er nået den maximale, tilladte vægt pr. last. Fyldningsgrad har også en grænse i forhold til sikkerhed, som vi ikke går på kompromis med.

Gennem fokus på en høj fyldningsgrad nedbringes forbruget af brændstof pr. transporteret ton og dermed emissionen af drivhusgasser ved transport af varer.

Inden for klima- og energiområdet bemærkes, at virksomhedens energiforbrug og udledning af drivhusgasser (CO<sub>2</sub> emissioner) er faldet fra 2016/17 til 2017/18 til trods for en stigning i mængden af håndterede varer på 5,3 %.

På arbejdsmiljøområdet er der med ny ledelse og ny arbejdsmiljøkoordinator sat fokus på at bevidstgøre alle medarbejdere om arbejdsmiljø og sikkerhed og få initiativ og ansvar ud i produktionen, hvor tingene sker. Der er derfor udarbejdet en ny struktur for arbejdsmiljøorganisationen.

Inden for god forretningsskik har virksomheden i 2017/18 efterlevet de krav, samarbejdspartnere har sat til virksomheden om efterlevelse af deres "Code of conduct", men vi må erkende, at organisationen ikke selv har haft overskud til at fokusere herpå i forhold til egne kunder.

#### **I 2018/19 vil fokusområderne inden for CSR være:**

##### **Miljø**

- Optimering af fraktioner, der raffineres i det ombyggede RAF1 (- renere varer)
- Design af kommende RAF3-anlæg med henblik på at styrke forædlingen af skrot til gavn for miljøet.
- Forberede implementering af WT BREF og dertil hørende BAT – udarbejde basistilstandsrapport for Odense samt revurdering af miljøgodkendelserne for Odense og Hadsund grundet nye miljøkrav fra BREF (Virksomheder, der forurener, skal ifølge miljøbeskyttelsesloven begrænse forureningen, så det svarer til de bedste tilgængelige teknikker, BAT (Best Available Techniques)).
- Optimering af anvendelsen af ISO 9001.
- Opgradering af pladser og produktionssteder med henblik på at fremtidssikre disse til de stadig voksende miljøkrav.

##### **Klima og energi**

- Fuld effekt af nyt bildisponeringssystem for optimering af transporter og dermed reduktion af energiforbruget pr. transporteret mængde. Brændstoffeffekten vil kunne måles hos de vognmænd, som transporterer varer for H.J. Hansens genvindingsdivision.
- Nedbringelse af brændstofforbrug på coaster-fragt
- Nedbringelse af brændstofforbrug på maskiner ved at lade energiforbruget være en del af beslutningsgrundlaget for eventuelle nyanskaffelser samt ved forbedring af anvendelsen.

## Arbejds miljø

- Organisering, planlægning og systematik i arbejdsmiljøarbejdet. Vi vil sætte nogle klare rammer og tydeliggøre H.J. Hansens forventninger til arbejdsmiljøgruppernes arbejde. Ved at kommunikere klare forventninger til arbejdsmiljøgrupperne, ønsker vi at tydeliggøre, at arbejdsmiljøarbejdet har høj prioritet og der er opgaver der *skal* udføres, både i henhold til lovgivningen og vores ISO certificering.
- Sikkerhedsrunderinger skal indarbejdes. Arbejdsmiljøgrupperne skal oplæres i det og oplæres i brug af hjælpeskema. Ligeledes skal de trænes i risikoforståelse og trænes i at identificere risici i det daglige arbejde. Denne træning skal foregå sammen med arbejdsmiljøkoordinator og sammen med kolleger i de andre arbejdsmiljøgrupper.
- Afholdelse af stor beredskabsøvelse i Havnegade 110, Odense, inkl. sikringsplan for havneterror.

## God forretningsskik

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

## Samfundsudvikling

- Fortsat reduktion af støj og støv fra driften gennem afskærmninger etc.
- Bedre udnyttelse af virksomhedens ledelsessystem, så læringen i forbindelse med fejl, manglende overholdelse af retningslinjer og reklamationer forbedres.

## Menneskerettigheder

- Højnelse af uddannelsesniveaue blandt timelønnede over en årrække
- GRUS for medarbejdere i afd. 01 og større pladser
- Opgradering af faglig uddannelse inden for udvalgte områder



### 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>

KPI	2015/2016	2016/2017	2017/2018	Δ (%)
Deponiandel	13,07 %	13,23 %	12,95	-0,02 %
Forbedring af fyldningsgrader	13,3 %	3,16 %	-0,5 %	

- 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 var at komme under 11,8% affald til deponi. Et middel hertil var investering i et nyt raffineringsanlæg til bedre sortering af restprodukter fra shredderproduktionen. Installationen af nyt raffineringsanlæg (RAF1) blev forsinket et halvt år, så det nye anlæg har kun nået at producere i regnskabsårets sidste måned. Dermed er deponiandelen ikke blevet forbedret så tidligt som ønsket.

Samtidig har nedtagning af eksisterende anlæg og installation af nyt anlæg betydet ekstra oplag af formaterialer til RAF1 i en periode, hvilket kræver særlige miljøgodkendelser. På den baggrund har vi været nødsaget til at køre ekstra materiale på deponi. Dette har selvsagt haft en negativ effekt på deponiandelen.

Deponiandelen for 2017/18 endte på 12,95% for året, hvilket er en forbedring på 0,02% i forhold til foregående år.

Fyldningsgrad: Ved at øge fyldningsgraden på vores containere nedbringes forbruget af brændstof pr. transporteret ton og dermed nedbringes emissionen af drivhusgasser ved transport af vores varer. Vi satte i 2015/16 fokus herpå, hvilket gav en mærkbar effekt. Målet for 2017/18 var at fastholde det høje

niveau af fyldningsgrad fra 2016/17. Dette er lykkedes på de fleste transporter, men på nogle få transporttyper er vi nået maximal tilladt last, så fyldningsgraden ikke kan fastholdes ved hver eneste last. At der er en øvre grænse for fyldningsgraden skyldes også, at containerne ødelægges, hvis de transporterede materialer komprimeres for meget.

## **Procedurer**

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

Driftsinstruktioner og driftsjournaler udfyldes hver måned for hver enkelt plads. Disse beskriver miljøgodkendelsens vilkår samt sikrer, at de af tilsynsmyndigheden krævede registreringer udføres og arkiveres korrekt. Der er løbende opfølgning på driftsjournalerne.

## **Fokusområder i 2017/18**

### 1. Opgradering af ISO 14001

I 2017/18 er ISO 14001 blevet opgraderet til at modsvare kravene i 2015-standarderne.

Herunder kan nævnes opgradering af ledelsessystemet (IPW) og løbende opfølgning på, at driftsjournalerne udfyldes i henhold til driftsinstruktionen.

### 2. Miljø- og sikkerhedsrundring via afdelingsledergruppen med erfaringsudveksling

Der er som tidligere nævnt gennemført væsentlige organisatoriske ændringer i ledelsen af produktion og pladsdrift, lige som der er ansat en ny arbejdsmiljøkoordinator og oprettet en ny arbejdsmiljøorganisation. Dette har betydet, at der er implementeret ny organisering og ny mødestruktur (-indhold) for arbejdsmiljøorganisationen, som skal op at køre. Der gennemføres interne audits på arbejdsmiljø for at sikre, at vi lever op til lovgivning, standarder, og interne krav.

### 3. Nedbringelse af brændstofforbrug på de enkelte maskiner.

Der er indført en brikordning til tankning af brændstof til maskinerne i hovedproduktionen. Dette giver os et datagrundlag til at følge forbruget af brændstof og dermed sætte ind, hvis dette forbrug ser for højt ud.

Udover årets fokusområder skal nævnes, at der er etableret flere KPI'er på miljøområdet: Udfyldning af driftsjournaler efter retningslinjerne. Antal naboklager. Antal indskærpelser fra myndigheder. Spildevandsprøvers overholdelse af kravværdier. Overholdelse af tilladte oplag. Der laves månedlig opfølgning til direktionen.

## **Fokusområder i 2018/19**

1. Optimering af fraktioner, der raffineres i det ombyggede RAF1 (- renere varer)
2. Design af kommende RAF3-anlæg med henblik på at styrke forædlingen af skrot til gavn for miljøet.
3. Forberede implementering af WT BREF og dertil hørende BAT – udarbejde basistilstandsrapport for Odense samt revurdering af miljøgodkendelserne for Odense og Hadsund grundet nye miljøkrav fra BREF (Virksomheder, der forurener, skal ifølge miljøbeskyttelsesloven begrænse forureningen, så det svarer til de bedste tilgængelige teknikker, BAT (Best Available Techniques)).
4. Optimering af anvendelsen af ISO 9001.
5. Opgradering af pladser og produktionssteder med henblik på at fremtidssikre disse til de stadig voksende miljøkrav.



## 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 CO<sub>2</sub> regnskab, hvor H.J. Hansens CO<sub>2</sub> udledning vil blive målt.

### Mål

	2015/2016	2016/17	2017/18	Δ	Δ
Udledning af CO <sub>2</sub> (t)	4.904 t CO <sub>2</sub>	5.796 t CO <sub>2</sub>	5.747 t CO <sub>2</sub>	- 49 t CO <sub>2</sub>	- 0,01 %
El (kWh)	10.587.946 kWh	11.143.886 kWh	10.522.153 kWh	- 621.733 kWh	- 5,6 %
Diesel (L)	889.077 (L)	974.688 (L)	980.786 (L)	+ 6.098 (L)	+ 0,6 %
Olie (L)	41.705 (L)	43.281 (L)	50.256 (L)	6.975 (L)	+16 %
Vand (m <sup>3</sup> )	27.300 (m <sup>3</sup> )	38.569 (m <sup>3</sup> )	39.854 (m <sup>3</sup> )	+1.285 (L)	+3,3 %

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.
- CO<sub>2</sub> 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.

Forbrug af olie i form af hydraulikolie, motorolie etc. er steget med 6975 L svarende til 16 %. Heraf er 4.000 L dog brugt til udskiftning af olie på stationær saks, hvilket ikke sker hvert år. Samtidig er mængden af håndterede mængder steget, hvilket naturligt har en effekt på dieselforbruget.

### Fokusområder i 2017/18

1. Nyt bildisponeringssystem for transportere af varer mv. er implementeret i den sidste halvdel af august 2018 og har derfor ikke haft nævneværdig effekt på regnskabsåret 2017/18. Systemet giver automatisk nogle optimeringer af transporterne, som vil slå igennem i 2018/19. Derudover generer systemet data, så vi kan søge efter yderligere optimeringer og kan lave databaseret opfølgning på udviklingen af kilometerforbrug holdt op imod transporterede mængder.

### 2. Nedbringelse af brændstofforbrug på coaster-fragt

Brændstofforbruget på coasterfragter er nedbragt og er et fortsat fokusområde for HJH. Derudover er det også et krav overfor vores eksterne leverandør, Baltic Shipping, at de har fokus på dette.



## Fokusområder i 2018/19

- Brændstofforbruget på coasterfragter er fortsat et fokusområde for HJH.
- Opfølgning på positive miljøpåvirkninger af nyt bildisponeringssystem.

## 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 samspillet 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 at ledelsen løbende italesætter sikkerhed.

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

## Mål

Sygefravær	2015/2016	2016/17	2017/18	Δ(%)
Funktionærer < 2,5%	1,67%	2,89%	1,46%	- 49,5%
Timelønnede < 4.5%	4,60%	5,40%	3,85%	-29%

KPI	2015/2016	2016/2017	2017/2018	Δ (%)
Antal arbejdsulykker	10	6	6	0 %

## **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.

Sygefraværet for funktionærer er faldet med 49,5 % fra 2016/17 til 2017/18 og ligger med 1,46 % langt under målsætningen på 2,5%. Sygefraværet for timelønnede er faldet 29 % og ligger nu 1,55 %-point under målsætningen.

Vi har dog konstateret, at vi i beregningen af sygefravær ikke har barns første sygedag, lægebesøg eller fravær på grund arbejdsulykker med. Dermed er vores fravær ikke direkte sammenligneligt med andre virksomheder. Dette har vi rettet op på pr. 1.10.2018.

Arbejdsulykker med fravær uændret fra 2016/17 til 2017/2018.

Ulykkesstatistikken lå rigtig flot fra årets start til sommeren 2018, hvor der desværre skete nogle ulykker i forbindelse med installering af nyt RAF1-anlæg. Vi må konstatere, at der ikke har været godt nok styr på sikkerheden i forbindelse med nye arbejdsgange. Dette er taget til efterretning, og fremover vil sikkerheden få mere fokus i forbindelse med ombygnings- og forandringsprojekter uanset karakter.

## **Fokusområder i 2017/18**

### 1. Trivselsundersøgelse er gennemført i Odense og Lindø

Trivselsundersøgelsen omfattede 133 medarbejdere og besvarelsesprocenten lå på 96,24.

Medarbejdernes gennemsnitlige jobtilfredshed lå på 7,9 (skala fra 1 til 10).

Der er afholdt dialogmøder i hver enkelt afdeling for at gennemgå resultaterne og klare indsatsområder. Efterfølgende er der udarbejdet en plan for indsatser og opfølgning for den enkelte afdeling og for virksomheden som helhed.

Der er desuden udarbejdet arbejdspladsvurdering (APV) for alle funktioner i henhold til gældende regler.

### 2. Afholdelse af stor beredskabsøvelse i Havnegade 110, Odense, inkl. sikringsplan for havneterror.

Denne opgave er ikke gennemført, idet der som nævnt har været væsentlig organisatorisk udskiftning.

Opgaven er stor og kompleks at gennemføre, da vi dækker et stort areal og har mange medarbejdere og eksterne inde på pladsen. Derfor samarbejder vi med Falck omkring dette for at være sikre på kvaliteten af vores øvelse og vores beredskabsplan. Opgaven er udskudt til 2018/19.

## Fokusområder i 2018/19

1. Organisering, planlægning og systematik i arbejdsmiljøarbejdet. Vi vil sætte nogle klare rammer og tydeliggøre H.J. Hansens forventninger til arbejdsmiljøgruppernes arbejde. Ved at kommunikere klare forventninger til arbejdsmiljøgrupperne, ønsker vi at tydeliggøre, at arbejdsmiljøarbejdet har høj prioritet og der er opgaver der *skal* udføres, både i henhold til lovgivningen og vores ISO certificering.
2. Sikkerhedsrunderinger skal indarbejdes. Arbejdsmiljøgrupperne skal oplæres i det og oplæres i brug af hjælpeskema. Ligeledes skal de trænes i risikoforståelse og trænes i at identificere risici i det daglige arbejde. Denne træning skal foregå sammen med arbejdsmiljøkoordinator og sammen med kolleger i de andre arbejdsmiljøgrupper.
3. Afholdelse af stor beredskabsøvelse i Havnegade 110, Odense, inkl. sikringsplan for havneterror.



### Vision for god forretningskik

*”Vi leder vor virksomhed efter almindeligt anerkendte principper om god forretningskik 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 forretningskik hos vores forretningsforbindelser, kunder og leverandører.”*

### H.J. Hansens politik om forretningsadfærd

#### - Politik for antikorrupktion og bestikkelse

I henhold til H.J. Hansens ’Almindelige betingelser for salg af varer’ opfordrer vi til, at vores 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. (Jf. 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. I forbindelse med ny strategi er handel med private desuden ophørt.

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 foreligger en procedure for uanmeldt besøg/ ransøgning af SKAT, Konkurrencestyrelsen etc., så vi sikrer så velfungerende et samarbejde med myndighederne som muligt.

### Fokusområder i 2017/18

#### 1. Indarbejdelse af virksomhedens Code of Conduct ved fornyelse af samarbejdsaftaler med både leverandører og kunder

Vi må konstatere, at det merkantile fokus har været på interne organisatoriske ændringer og på kraftige forandringer i eksportmarkederne – herunder store forandringer på det kinesiske marked. Dette har betydet, at organisationen ikke har haft fokus på at løfte den formelle del med underskrivelse af Code of Conduct. Det skal dog understreges, at screeningen af miljømæssige og etiske forhold hos vores aftagere af skrot er fortsat uændret.

#### 2. Opfølgning på udvalgte samarbejdspartneres efterlevelse af virksomhedens Code of Conduct.

Se ovenfor.

På denne baggrund overføres fokusområderne til 2018/19.

### Fokusområder i 2018/19

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	2015/16	2016/17	2017/18	Δ
År til dato	32	29	34	+17 %

### Procedurer

Registrering jf. ISO 14001

Antallet af naboklager er steget med 17% fra 2016/17 til 2017/18. Den overvejende del af klagerne (28 stk.) vedrører pladsen på Havnegade i Odense og drejer sig om støj. Klagerne kommer primært fra 1 nabo. Herudover har der været 5 klager vedrørende operationen på Lindø og 1 vedrørende pladsen i Korsør.

## Fokusområder i 2017/18

### 1. Nedbringe primært støj fra vores produktion og dermed nedbringe antallet af naboklager.

Støj er i dag mere en del af bevidstheden blandt alle medarbejdere og bliver vurderet tidligere i projekter såsom ombygning af RAF1. Der gøres desuden løbende en indsats for at sikre korrekt adfærd på pladsen med henblik på nedbringelse af støj. Vedrørende støv foretages øget indsats med vanding af pladserne.

### 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.

Der er gennemført en omorganisering i forhold til kvalitetsstyring. I den forbindelse er systemet gennemgået og revideret.

## Fokusområder i 2018/19

- Afklaring af registrering og behandlinger af afvigelser i ledelsessystemet.
- Simplificering af afvigelsessystemet, så brug af systemet og dataudtræk herfra gøres lettere tilgængeligt for alle ansatte.

## 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	2017/18
Funktionærer	94	96	87
Timelønnede	91	89	108
MU-Samtaler afholdt	91 %	94 %	84 %
Antal kvinder i bestyrelsen *	0	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

Det bemærkes, at medarbejderne har indvalgt 1 kvinde til bestyrelsen med virkning fra generalforsamlingen i december 2019.

## 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.

Afviklingen af MUS har på nogle funktionsområder været nedprioriteret pga. ændringer i ledelsesstrukturen og på grund af omfattende strategiske projekter. Disse steder har tiden i stedet været prioriteret til dialog omkring ny organisering og til gennemførelse af strategiske projekter. Manglende MUS følges op, når ovennævnte faktorer er på plads, men rammer ind i nyt budgetår.

I 2017/18 er ny persondataforordning (GDPR) blevet implementeret i organisationen med analyse af dataflow og dataopbevaring, udarbejdelse af regler og procedurer herfor samt generel information af medarbejdere.

## Fokusområder i 2017/18

1. Gennemførelse af GRUS (Gruppeudviklingsamtaler) for timelønnede medarbejdere i afd. 01 og for større pladser.

Ledelsen af produktionen og pladserne rundt i landet er ændret med nye ledere på posterne som Produktionsdirektør, Driftschef Vest og Driftschef i Odense. På denne baggrund er det besluttet at udskyde GRUS til 2018/19.

2. Trivselsundersøgelse gennemføres i Odense og på Lindø.

Se nærmere beskrivelse under "Arbejds miljø". Her kan dog bemærkes, at antallet af tilfælde med oplevelse af mobning eller anden uacceptabel adfærd er meget lavt. Direktionen har tydeligt tilkendegivet sin holdning til mobning og anden uacceptabel adfærd og der er i dialogmøderne talt om både at forebygge og at stoppe sådan adfærd.

## Fokusområder i 2018/19

- GRUS for medarbejdere i afd. 01 og større pladser
- Igangsætning af opgradering af timelønnedes uddannelsesniveau (læse, skrive, IT)
- Opgradering af faglig uddannelse inden for udvalgte områder