

CSR-rapport 2018-2019

HJHansen Genvindingsindustri A/S
Havnegade 100 D
5100 Odense C

Oktober 2019

Denne rapport udgør den lovpligtige redegørelse for samfundsansvar
jf. Årsregnskabsloven §99a og §99b

Indholdsfortegnelse

1. Samfundsansvar (CSR) i HJHansen Genvindingsindustri	3
1.1 Vores vision & forretningsmodel	3
1.2 Vores risici inden for samfundsansvar (CSR)	4
1.3 Vores miljøpåvirkning	5
1.4 Vores klimapåvirkning	6
1.5 Vores medarbejderforhold & sociale forhold	7
1.6 Menneskerettigheder	8
1.7 Antikorruption & forretningsetik i købs- og salgskæden	10
2. Ledelsesredegørelse for Køns­mæssig Sammensætning jf. ÅRL § 99b	11

1. Samfundsansvar i HJHansen Genvindingsdivision

Denne rapport omfatter selskaberne HJHansen Genvindsindustri A/S, HJHansen Skive A/S, HJHansen Hadsund A/S og HJHansen Sverige AB.

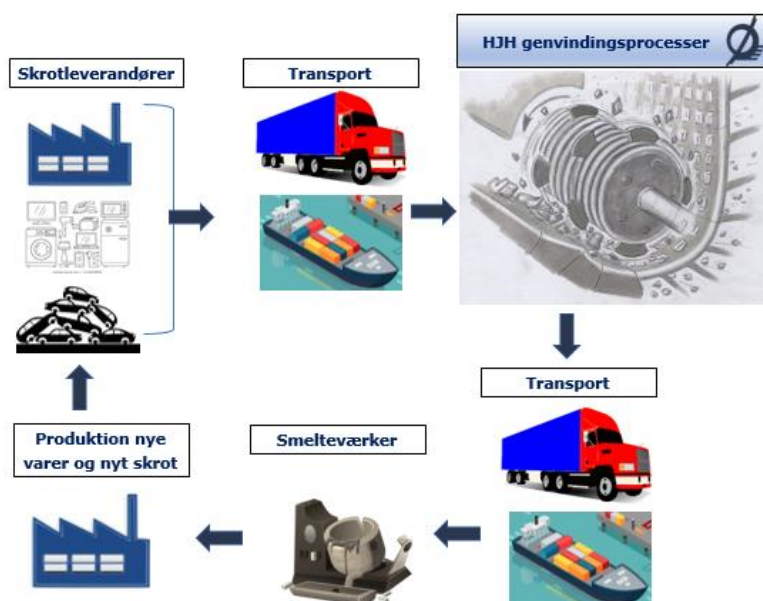
1.1 Vision og forretningsmodel

HJHansen er en af Nordeuropas førende genvindingsvirksomheder for jern- og metalskrot, og samfundsansvar (CSR) er en integreret del af vores kultur og forretningsgrundlag. Vi stræber konstant efter, at aktiviteter i alle dele af vores værdikæde er indrettet således, at vi håndterer udfordringer inden for miljø- og klimamæssige forhold, medarbejderforhold og sociale forhold, menneskerettigheder samt antikorruption. Vi redegør nærmere for vores politikker, aktiviteter og resultater inden for disse områder her i rapporten, men det er vigtigt for os at fremhæve, at vores forretningsmæssige beslutninger tages med henblik på at skabe størst mulig fælles værdi for aktionærer samt øvrige interessenter og samfundet som helhed.

HJHansen beskæftigede 163 medarbejder i 2018/2019. HJHansen hjælper virksomheder, kommuner og offentlige selskaber over hele landet af med skrot såsom jern, metal og beslægtede materialer. Vi sørger for at genanvendeligt jern, metal og bygningsaffald håndteres korrekt og genvindes mest muligt til gavn for miljøet. Uden effektive genvindingsvirksomheder som HJHansen, ville skrottet hobe sig op ligesom minedrift ville være langt mere omfattende. Vores shredder anlæg som neddeler jern- og metalholdigt affald står for mere end halvdelen af den shredderkapacitet, der findes i Danmark. Vi håndterer mere end 500.000 tons skrot årligt. På vores raffineringsanlæg sorterer vi op til 400 tons blandede ikke-magnetiske restprodukter hver dag.

Vi adresserer og afhjælper problemstillinger omkring ressourceknaphed på råstoffer ved at besigtige, vurdere, samt afhente jern- og metalskrot hos leverandører, hvor skrot er et bi-produkt. Vi fungerer som mellemlid ved at aftage skrot fra vores leverandører og efterfølgende neddele og/eller sortere skrottet, så det kan leveres som råstof til vores kunder til videre forarbejdning. Vores kunder er typisk smelteværker, der producerer nye jern- og metalprodukter, oparbejdere der sorterer råstofferne yderligere eller tradere som sælger skrot. Hermed kan råstofferne indgå i samfundets materialekredsløb på ny.

Cirkulært flow fra produktion til genvinding og tilbage til ny produktion



1.2 Vores risici inden for samfundsansvar (CSR)

HJHansen løfter et vigtigt samfundsansvar ved at være en af de førende genvindingsvirksomheder i industrien. Vi anerkender, at der hertil medfølger et ansvar for at identificere samt vurdere risici inden for klima- og miljøpåvirkning, medarbejderforhold og sociale forhold, menneskerettigheder samt antikorruption. Vi vurderer, at de væsentligste risici for negativ klima- og miljøpåvirkning omhandler uhensigtsmæssig håndtering af restprodukter såsom jern-, elektronik- og metalskrot eller bygningsaffald som kan udlede forurening til jord, vand eller luft samt unødvendig CO₂-udledning enten ved produktion eller transport. Vores aktiviteter eller forebyggende handlinger for sådanne risici beskrives nærmere i afsnittet "Miljøpåvirkning" samt "Klimapåvirkning".

Et andet risikoparameter er sikring af kvalitet af jern- og metalskrot samt andre materialer til genvinding, som ikke må være af særlig farlig karakter som, for eksempel, radioaktive- eller asbestholdige materialer. Disse risici kan påvirke omverdenen, vores forretning og/eller den enkelte medarbejder negativt.

Vi vurderer endvidere, at de væsentligste risici for en negativ påvirkning af sociale forhold og medarbejderforhold omhandler manglende trivsel eller højt sygefravær blandt vores medarbejdere, mens andre risici kan omhandle tilfælde af uheld, arbejdsskader eller ulykker i produktion såvel som under transport. Vores aktiviteter eller forebyggende handlinger af sådanne risici beskrives nærmere i afsnittet "Medarbejderforhold & Sociale Forhold".

Yderligere vurderer vi, at de væsentligste risici for krænkelse af menneskerettigheder omhandler vores leverandørers eller underleverandørers ansvar for at sikre en arbejdsplads med tilstrækkelig sikkerhedsmæssige foranstaltninger samt ordentlige arbejdsforhold, idet brud på dette kan påvirke den enkelte medarbejder negativt. På købsmarkedet opererer vi primært i Danmark, Sverige og Norge, hvor risici for krænkelse på menneskerettigheder er forholdsvis begrænsede. Vi vurderer, at den største risiko ligger ved brug af eksterne vognmænd og deres behandling samt aflønning af chauffører, som skal ske under ordentlige forhold. På salgsmarkedet opererer vi over hele verden, hvorfor vi er opmærksomme på miljø- og arbejdsforhold hos den enkelte aftager.

Vi vurderer yderligere, at de væsentligste risici for korruptionslignende forhold omhandler bestikkelse, karteldannelse eller anden konkurrenceforvridende aktivitet i vores købs- og salgskæde. HJHansens håndtering samt forebyggelse af disse risici adresseres i afsnittene "Menneskerettigheder" og "Antikorruption & Forretningsetik".

Risikostyring indgår som en del af vores ledelsessystem. De væsentligste risici inden for miljø, arbejdsmiljø og forretningen generelt er listet. Efter en fastlagt struktur mødes ledelsen for en systematisk gennemgang af aktuelle risici og beslutning om forebyggende handlinger.

1.3 Vores miljøpåvirkning

HJHansen forsøger at bidrage positivt til påvirkningen af miljøet ved at fremme genanvendelsen af råstoffer samt begrænse forurening.

Vi er certificeret i henhold til ISO 14001, som udgør en af de mest anerkendte internationale standarder inden for miljøledelsessystemer, og vi stræber konstant efter at være på forkant med udviklingen. Vi har en vision om at fremme miljømæssig ansvarlighed ved at rådgive vores kunder i korrekt bortskaffelse af affald. Vi arbejder løbende med optimering af processer og udstyr for at øge graden af genvinding og opnå bedst mulig udnyttelse af ressourcer.

Vi flytter 1 million tons skrot om året fra leverandører og til kunder og har derfor stor fokus på at minimere vores påvirkning på miljø og klima mest muligt – 1/2 af alle vores materialer transporteres ad søvejen, og størstedelen af alle vores afdelinger er placeret tæt ved havne samt kajområder. Ved skibstransport bruges 50% mindre olie end ved lastbiltransport og når skibet sejler med økospeed er forbruget 22% lavere end ved normal hastighed. Ved vores interne skibstransport sejler vi økospeed, når det er muligt og vi ikke er i tidsnød. Olietyperne kan dog ikke sammenlignes direkte, da CO₂-aftrykket er større ved bunkerolie end ved dieselolie. Et ekstra gode ved skibstransporten er, at vi begrænser trafikbelastningen (støj, udstødning, kø, ulykker) – for hver coasterlast med formaterialer til shredder er der ca. 64 færre lastbiler på vejene fra f.eks. København eller Aalborg til Odense. Ved transport af rent jern (HMS) er effekten endnu større. Man kan læse nærmere om vores klima- og miljøpolitik i vores Code of Conduct <https://www.hjhansen.dk/wp-content/uploads/code-of-conduct-2019.pdf>

Handlinger & Aktiviteter i 2018/2019

HJHansen har implementeret en række handlinger og aktiviteter i årets løb, der understøttes af vores politik:

- Optimering af fraktioner, der raffineres i ombygget RAF1 (renere varer).
- Design af kommende RAF3-anlæg med henblik på at styrke forædlingen af skrot til gavn for miljøet.
- Udarbejdelse af miljøteknisk redegørelse for pladsen i Odense; dette som forberedelse til implementering af WT BREF og dertil hørende BAT – (Virksomheder, der forurener, skal ifølge miljøbeskyttelsesloven begrænse forureningen, så det svarer til de bedste tilgængelige teknikker, BAT (Best Available Techniques)).
- Opgradering af ledelsessystemet.
- Installation af nyt rensningsanlæg med helt ny teknologi til spildevand i Malmø og på Prøvestenen i København.

Resultater i 2018/2019

KPI	2016/2017	2017/2018	2018/2019	Δ (%)
Metalfraktion Lille zorba – affaldsprocent	2,9 %	2,5 %	1,0 %	60 %
Metalfraktion Zurik – affaldsprocent	20,9 %	18,3 %	3,2 %	82,5 %

Nyt raffineringssanlæg (RAF1) er installeret og taget i brug.

Dette har medført væsentlige ændringer i vores processer og fraktioner. Mængden af materiale fra RAF1 til deponi er reduceret fra 37% til 35%. Bedre kvaliteter af metalfraktionen "lille Zorba" (andel urenheder nu 1% mod tidligere 3%) og metalfraktionen "Zurik affald" er nu nedbragt fra 20% til 3-4%. Ledningsfraktion bliver nu dannet, hvor materialet tidligere indgik i affald til deponi.

Design af kommende RAF3-anlæg for at styrke forædlingen:

Design af RAF3 er påbegyndt og har vist sig at blive en række mindre projekter med løbende udvikling fremfor ét stort projekt. Første projekt er sat op i miniskala til forsøg.

Basistilstandsrapport for pladsen i Odense er påbegyndt og arbejdet fortsætter i 2019/20 i dialog med Miljøstyrelsen.

Optimering af anvendelsen af ISO 9001:

Afvigelsessystemet er opdateret og klar til relancering i organisationen i 2019/20.

Installation af rensningsanlæg med helt ny teknologi til spildevand er gennemført i Malmø og på Prøvestenen i København. Resultaterne af det rensede vand opfylder alle myndighedernes krav til renhed.

Mål for 2019/2020

- Forberedelse til implementering af WT BREF og dertil hørende BAT – herunder revurdering af miljøgodkendelserne for Odense og Hadsund grundet nye miljøkrav fra BREF.
- Sortering af ny ledningsfraktion med fjernelse af isoleringsmateriale og udvinding af rent kobber.
- Etablering af anlæg til sortering af metalfraktioner til rene fraktioner af de enkelte metaltyper til levering direkte til smelteværk.
- Installation af nyt rensningsanlæg til spildevand i Aalborg og Århus.
- Basistilstandsrapport for pladsen i Hadsund påbegyndes.

1.4 Vores klimapåvirkning

HJHansen Genvindingsdivision forsøger at minimere klimapåvirkning mest muligt ved konstant at optimere forbrug af el, diesel, olie og vand, der indgår i vores forsyningskæde og produktionsprocesser. Årligt udarbejder vi et CO₂ regnskab, som indeholder en opgørelse af vores udledning, der er beregnet efter www.klimakompasset.dk. Man kan læse nærmere om vores klima- og miljøpolitik på vores hjemmeside - <https://www.hjhansen.dk/wp-content/uploads/klima-og-miljopolitik-2019.pdf> - og se resultatet af vores klimaopgørelse i nedenstående.

Handlinger & Aktiviteter i 2018/2019

HJHansen Genvindingsdivision har implementeret en række handlinger og aktiviteter i årets løb, der understøttes af vores politik:

- Nyt bildisponeringssystem for transport af varer er implementeret. Det giver overblik til optimering af disponering. Det muliggør ligeledes databaseret opfølgning på fyldningsgrader både internt og eksternt.
- Nedbringelse af brændstofforbrug på coaster-fragt er et fortsat fokusområde, hvor vi stiller krav til vores leverandører inden for dette.

Resultater i 2018/2019

	2016/17	2017/18	2018/19	Δ fra 17/18 til 18/19
Udledning af CO ₂ (t)	5.796	5.747	4.613	
El	100	94,42	85,91	-9,01%
Diesel	100	100,63	91,65	-8,98%
Olie	100	116,12	76,53	-34,09%
Vand	100	103,33	81,25	-21,37%
Håndteret mængde-index	100	105	95	-9,52%
CO ₂ ift. mængde - indekseret	100	94,4	83,8	- 11,23 %
KPI	2016/2017	2017/2018	2018/2019	
Forbedring af fyldningsgrader interne lagerflyt	3,16 %	-0,5 %	+0,56	

CO₂ regnskabet viser en positiv udvikling, idet udledningen af CO₂ er faldet med 12 % i forhold til håndteret mængde skrot. Dette er en indirekte effekt afledt af de daglige effektiviseringer i vores kerneforretning – f.eks. løbende optimering af vores maskiner og deres forbrug af hjælpepestoffer. Vi har i det forgangne regnskabsår også optimeret vores pladsstruktur, hvilket medfører et lavere forbrug af el, vand og varme og dermed CO₂.

CO₂ regnskabet er baseret på internt forbrug sat i forhold til håndterede mængder. Transport af varer til og fra vores pladser udføres af eksterne vognmænd, og indgår pt. ikke i vores CO₂ regnskab, idet vi endnu ikke har kunnet indhente pålidelige data fra vores eksterne vognmænd.

Fyldningsgrader på interne lagerflytninger for regnskabsåret 2016/17 viste positive resultater, hvorfor vi for regnskabsåret 2017/18 hævede målsætningen i forventning om konstant at blive bedre. Vi konstaterede i 2017/18, at en yderligere forøgelse af fyldningsgraden ikke var realistisk og ville medføre risiko for skader på materiel samt en sikkerhedsrisiko. Derfor blev målsætningen for 2018/19 fastholdelse af målet for 2017/18, hvilket er lykkedes.

Vi havde for regnskabsåret et mål om at indføre et nyt bildisponeringssystem og dermed opfange data til opfølgning på udviklingen af kilometerforbrug imod transporterede mængder. Systemet er indført og vi har fået et bedre overblik over vores samlede transport, så de kan sættes mere logisk op. Men vi kan også konstatere, at vi ikke reelt kan måle på optimeringen af transporterne, da forudsætningerne for kørselsdisponeringen konstant ændrer sig. Ændringer i leverandører og deres geografiske placering(er), ændringer i varegrupper og -mængder på de specifikke kørsler. Vi vil bedre kunne måle på transporterede mængder pr. leverandør, hvorfor dette bliver et fremtidigt mål på udvalgte leverandører.

Mål for 2019/2020

- Forbedring af fyldningsgrader på containere afhentet ved udvalgte leverandører
- Fastholdelse af høje fyldningsgrader internt
- Nedbringelse af antallet af "forgæves kørsel"
- Indkøb af nye trucks med enten hybridmotor eller ren elmotor
- Energisyn gennemføres af ekstern, uvildig part, for afdækning af mulige optimeringer

1.5 Vores medarbejderforhold & sociale forhold

HJHansen Genvindingsdivision har en politik for sociale forhold og medarbejderforhold, som er integreret i virksomheden. Vi forsøger kontinuerligt at fastholde en høj trivsel og et lavt sygefravær blandt vores ansatte. Vi er certificeret i henhold til ISO 45001, som er en international anerkendt standard inden for arbejdsmiljøledelsessystemer, og vi stræber efter at være på forkant med udviklingen inden for arbejdsmiljø og sikkerhed. Vi arbejder dagligt for et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle vores medarbejdere såvel som gæster.

Vi sørger for, at vores medarbejdere modtager tilstrækkelig information og uddannelse for at sikre at de altid har de færdigheder, som kræves for at udføre deres arbejde korrekt og sikkert.

Derudover anser vi vores naboer som betydelige medspillere i vores dagligdag, og vi har derfor fokus på at indgå i konstruktiv dialog, så vi kan skabe det mest optimale naboskab. Støj er det vigtigste emne for vores naboer. Jern og metal er nogle hårde materialer, der genererer en del lyd – i modsætning til f.eks. korn. Vi arbejder hele tiden med at begrænse lyden fra såvel vores varer som vores maskiner af hensyn til vores naboer og medarbejdere.

Man kan læse nærmere om vores politik for medarbejderforhold og sociale forhold i vores Arbejdsmiljøpolitik <https://www.hjhansen.dk/wp-content/uploads/arbejdsmiljopolitik-2019.pdf>

Handlinger & Aktiviteter i 2018/2019

HJHansen har implementeret en række handlinger og aktiviteter i årets løb, der understøttes af vores politik:

- Screening af alle medarbejdere i produktion og drift for ordblindhed, dansk, matematik og IT-kundskaber. Efterfølgende tilbud om uddannelse til ordblinde og medarbejdere med dansk på lavere niveau.
- Forsat udvikling af vores ledelsessystem som har til formål at registrere hændelser samt tilløb til ulykker, så læring i forbindelse med fejl kan sikres og så manglende overholdelse af retningslinjer kan forbedres.
- Nedbringelse af støj fra vores produktion for at nedbringe antallet af naboklager.

Resultater i 2018/2019

Sygefravær	2016/17	2017/18	2018/19	Δ(%)
Funktionærer < 2,5%	2,89%	1,46%	0,91%	- 38%
Timelønnede < 4,5%	5,40%	3,85%	3,25%	- 15,6%
Naboklager (Odense)	29	28	11	- 61 %
Antal ulykker	6	6	9	+ 50 %

Vi har gennemført en screening af alle medarbejdere i produktion og drift for ordblindhed, dansk, matematik og IT-kundskaber. Ud af 95 screenede medarbejdere er 9 medarbejdere ordblinde og 22 medarbejdere lå på dansk niveau 1 (stave) og 2 (grammatik). Heraf har 8 medarbejdere taget imod tilbud om og gennemført ordblindkursus og 6 medarbejdere har taget imod tilbud om og gennemført dansk-kursus.

Vi følger op med yderligere tilbud om uddannelse i det nye regnskabsår.

Vores ledelsessystem er opdateret og del med afvigelsesregistrering er klar til relancering.

Antallet af naboklager er faldet væsentligt. Dette sker med baggrund i en række støjdæmpende foranstaltninger samt løsningsorienteret dialog med naboer.

Antallet af ulykker med fravær ud over ulykkesdagen er steget fra 6 til 9. Ulykkerne er sket fordelt ud over 6 afdelinger og max. fravær har været 100 timer. Ny app til registrering af nær-ved-ulykker og hændelser er klar til implementering.

Mål for 2019/2020

- Nul arbejdsulykker (med fravær ud over dagen for tilskadekomst).
- Implementering af ny app til registrering af nær-ved-ulykker og hændelser.
- Fortsat uddannelse til ordblinde medarbejdere samt uddannelse i dansk niveau 2 og 3
- Støjhandlingsplan udarbejdes og støjdæmpende tiltag iværksættes; På pladsen i Korsør etableres støjmur og på pladsen i Odense forbedres eksisterende støjmur.
- Forbedret trafiksikkerhed i Odense - tydeligere adskillelse af kørende/gående trafik.
- Tiltag til begrænsning af og beskyttelse mod støv.
- Afholdelse af beredskabsøvelse på hovedkontoret i Havnegade 110, Odense, inkl. sikringsplan for havneterror.
- Nedbringelse af støj fra vores produktion for at nedbringe antallet af naboklager.

1.6 Menneskerettigheder

HJHansen har en politik for Menneskerettigheder, som lægger sig op ad de internationale standarder, herunder ILOs retningslinjer for børnearbejde. Vi opfatter alle mennesker som ligeværdige, med ret til lige behandling og respekt uanset race, hudfarve, køn, alder, nationalitet samt religion, politisk eller seksuel orientering, og vi bifalder mangfoldighed blandt vores medarbejdere. Vi er åbne over for alle kvalificerede kandidater, der søger vores stillinger, og vi reagerer mod eventuelle krænkelse af menneskerettigheder på vores arbejdspladser såvel som hos samarbejdspartnere. Vi stræber efter at skabe lige muligheder uanset køn og arbejder løbende på at udvikle samt styrke vores medarbejdere, som har kvalifikationer og lyst til at lede. Man kan læse nærmere om vores politik for menneskerettigheder i vores Code of Conduct <https://www.hjhansen.dk/wp-content/uploads/code-of-conduct-2019.pdf> samt vores politik for håndtering af persondata, som vedrører databeskyttelse og retten til privatliv.

Handlinger & Aktiviteter i 2018/2019

HJHansen har implementeret en række handlinger og aktiviteter i årets løb, der understøttes af vores politik:

- Vejledning og procedure for håndtering af persondata er udarbejdet og bredt ud blandt medarbejdere.
- Oprydning i personalearkiver og andre arkiver er gennemført i henhold til procedure for håndtering af persondata.
- Vi har via et tillæg til kontrakten med vores forskellige, eksterne vognmænd italesat vores forventning til, at behandling og aflønning af chauffører sker under ordentlige forhold.

Resultater i 2018/2019

Vi har i regnskabsåret haft en sag, hvor en person har ønsket ikke at få offentliggjort billeder, hvor personen optrådte på. Sagen er håndteret inden for retningslinjerne og billederne er ikke blevet offentliggjort.

Mål for 2019/2020

- HJHansen skal fastholde vores høje niveau for Code of Conduct, så vi ikke får nogen anklager om krænkelse af menneskerettighederne.
- Eventuelle henvendelser (om f.eks. GDPR) skal håndteres inden for max. 4 uger.

1.7 Antikorruption & forretningsetik i købs- og salgskæden

HJHansen har en politik for antikorruption og forretningsetik, som omfatter fri og fair konkurrence. Vi leder vores 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 undsiger vi enhver form for aftale med konkurrenter om priser og markedsopdeling, som forhindrer en åben og fair konkurrence på vore markeder. Vi stiller høje krav til vores medarbejdere, kunder, leverandører samt andre forretningsforbindelser. I vores personalehåndbog fremhæver vi bl.a., at ansatte i HJHansen ikke må acceptere gaver ud over en værdi på DKK 500 uden forudgående specifik accept fra den ansattes foresatte og tilsvarende er retningslinjer defineret ved ydelser for rejser/ophold/middage. Derudover har vi en regel om, at julegaver modtaget fra eksterne virksomheder skal afleveres til en fælles pulje med lodtrækning blandt samtlige medarbejdere. Ligeledes giver HJHansen heller ikke selv julegaver til kunder og leverandører.

Man kan læse nærmere om vores politik for antikorruption og forretningsetik i vores Code of Conduct <https://www.hjhansen.dk/wp-content/uploads/code-of-conduct-2019.pdf>

Handlinger & Aktiviteter i 2018/2019

HJHansen har implementeret en række handlinger og aktiviteter i årets løb der understøttes af vores politik:

- Indarbejdelse af vores Code of Conduct ved fornyelse af samarbejdsaftaler med kunder såvel som leverandører

Resultater i 2018/2019

HJHansen har ikke haft nogen henvendelser eller anklager om korruption og bestikkelse i regnskabsåret.

Mål for 2019/2020

HJHansen har nultolerance i forhold til korruption og bestikkelse.

2. Redegørelse for Kønsmæssig Sammensætning af Ledelsen, jf. årsregnskabsloven § 99b

Politikken om kønsmæssig sammensætning i bestyrelse og øvrigt ledelseslag i HJHansen Genvindingsindustri A/S har til formål at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelse og ledelse.

For øvrige personalepolitikker vedrørende ligestilling og mangfoldighed henvises til vores CSR-politik og Code of conduct se mere på www.hjhansen.dk/csr

Ligestilling handler for os om lige rettigheder og muligheder, bl.a. lige adgang til karriere-muligheder/ledelsesstillinger, ligeløn for det samme arbejde, kompetenceudvikling, hensyntagen til medarbejdernes forskellige behov mm., så et godt arbejdsmiljø sikres på alle niveauer i organisationen. Ligeledes er det vigtigt for os, at alle har ret til at blive behandlet med respekt og værdighed og være i et arbejdsmiljø uden nogen former for negativ behandling. Vi respekterer alle uanset køn, alder, etnicitet, religion, helbred eller seksuel orientering. Vi taler pænt til og om hinanden. Vi holder en sober tone og undgår ukvemsord. Følg virksomhedens spilleregler.

Måltal for bestyrelsen

Måltallet for bestyrelsen omfatter alene de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, hvorfor medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer ikke er omfattet. Den siddende bestyrelse har sat et måltal for kønsmæssig sammensætning på 1 kvindeligt, generalforsamlingsvalgt bestyrelsesmedlem. Se fordelingen i dag længere nede i redegørelsen. Måltallet tilstræbes opnået inden udgangen af 2022. Vi anser måltallet for realistisk og ambitiøst.

Status

Der vil ved udløbet af hvert regnskabsår, blive redegjort for status på opfyldelsen af politikken for øvrige ledelseslag af det opstillede mål.

Der er i regnskabsåret 2018/2019 sket en udskiftning i bestyrelsen, idet bestyrelsesformand Jørgen Bast, næstformand Peter Lund og bestyrelsesmedlem Carsten Fich er trådt ud af bestyrelsen pr. juni 2019. Christian Junker er indtrådt som bestyrelsesformand. Bestyrelsen udgør pr. juni 2019 bestyrelsesformand Christian Junker, næstformand Jens Hempel-Hansen (ejer), bestyrelsesmedlem Torben Østergaard Nielsen og bestyrelsesmedlem Mogens Christensen (adm.dir.).

Da bestyrelsen ikke er på valg for nuværende og der ikke er ønske om udvidelse af bestyrelsen, er der ikke sket yderligere med hensyn til den kønsmæssige sammensætning af bestyrelsen.

Ved udgangen af regnskabsåret er der 0 kvinder i bestyrelsen.

Politik for øvrigt ledelseslag

Vi har en politik om, at minimum 25% af det øvrige ledelseslag er kvinder.

Handling

Vi har sat os som mål, at der skal være fremdrift i andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelse og ledelse, dog vil kvalifikationer til hver en tid vægte højere end den kønsmæssige sammensætning af ledelsen. Det er afgørende, at ledelsesposterne fortsat besættes af medarbejdere med de rette kvalifikationer. Vi vil derfor motivere kandidater af det underrepræsenterede køn til at søge ved rekruttering til bestyrelse og lederstillinger, så der altid er mindst en kandidat fra det underrepræsenterede køn samt sikre at tage de nødvendige tiltag til at virksomheden er en attraktiv arbejdsplads for begge køn.

Genvindingsbranchen har historisk set været mandsdomineret, men vi har set en udvikling over de seneste 15 år imod en stærkere repræsentation af kvinder i branchen.

Status 2018/2019 – øvrigt ledelseslag

En kvindelig leder (miljøchef) har sagt sin stilling op og er fratrådt i regnskabsåret og der er ikke udnævnt en ny miljøchef. Derved er den procentvise andel af kvinder i ledelseslaget faldet.

Selskab/Regnskabsår	HJHansen Genvindingsindustri A/S	HJHansen Genvindingsindustri A/S
	Ultimo 2018/2019	Ultimo 2017/2018
Direktion – Mænd	1	2
Direktion - Kvinder	0	0
Ledergruppe – Mænd	14	12
Ledergruppe - Kvinder	5	7
Total – Mænd*	15	14
Total - Kvinder*	5	7
Procentmæssig fordeling af køn	5 ud af 20 = 25%	7 ud af 20 = 35%