

## CSR-Rapport 2019-2020

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

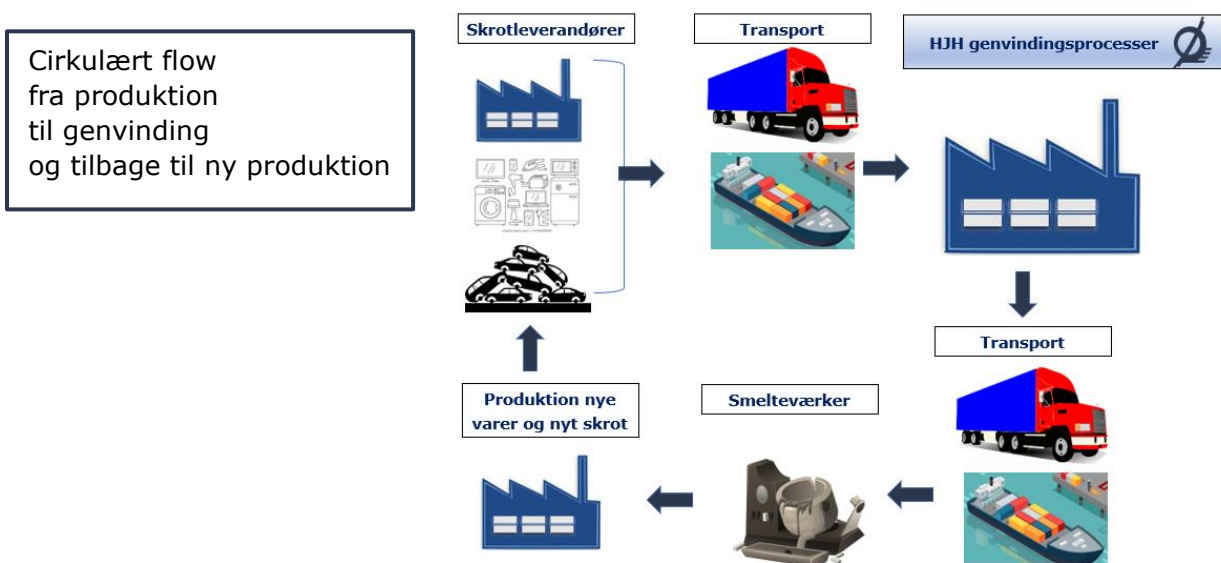
Denne rapport omfatter selskaberne HJHansen Genvindsindustri A/S, HJHansen Skive A/S, HJHansen Hadsund A/S og HJHansen Sverige AB.

### 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 177 medarbejder i 2019/2020. 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 køber mere end 600.000 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 mellemed 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 smeltværker, 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.





## 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 CO<sub>2</sub>-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, Norge og Tyskland, hvor risici for krænkelse på menneskerettigheder i forhold til vores indkøb 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.



## **Covid-19**

Det forgangne år er stærkt præget af Covid-19 og det forventes det kommende år også at blive. Dette kommer også til udtryk i denne rapport.

### Markedet

Markedet blev hurtigt påvirket af Covid-19 i marts og april måned – både i Danmark og i hele verden.

Indgangen af jern- og metalskrot fra industrien faldt ned på 40-50% af normalen, mængder fra det offentlige forsvandt helt ifm. nedlukningen af genbrugspladserne og indgangen fra andre skrothandlere faldt også væsentligt. De forskellige segmenter er kommet igen i meget forskelligt tempo, men er pr. september tilbage på normalt niveau.

Tilsvarende har salget af jern- og metalskrot været stærkt præget af smelteværkernes markant lavere aktivitetsniveau, usikre priser og valutakurser samt udfordringer med transport pga. restriktioner rundt i verden.

Logistik og produktion har skulle været meget omstillingsparat, idet flowet af varer ind og ud har været præget af stop-go-effekt.

### **Medarbejdere væk fra arbejdspladsen**

I første omgang skulle interaktion mellem medarbejdere og i forhold til eksterne begrænses mest muligt. Det skete ved hjemmearbejde og/eller afvikling af ferie.

Fra 23. marts hjemsendte vi godt 60 medarbejdere. Efterhånden som nogle varer igen begyndte at flyde ind og betingelserne omkring lønkompensation blev mere fleksible, har hjemsendelsen af vores medarbejdere varieret mere. Dermed har nogle medarbejdere være hjemsendt på udvalgte dage og andre igen har været hjemsendt i nogle perioder og indkaldt på arbejde i andre perioder.

Dette har krævet en høj grad af fleksibilitet hos medarbejderne. Den psykiske påvirkning på medarbejderne af hjemsendelse har været forskellig – nogle har nydt hjemsendelsen, nogle har været frustreret over det af mange forskellige årsager, såsom angst for at miste sit job, mangel på social kontakt, kedsomhed etc. Det var en stor lettelse for alle parter, da aktivitetsniveauet nærmede sig normalen og vi kunne træde ud af lønkompensationsordningen i slutningen af august.

Efter at vi trådte ud af lønkompensationsordningen, var vi nødt til at afskedige 8 medarbejdere. Det er vi utroligt kede af, men samtidig er vi taknemmelige for at kunne begrænse det hertil, da det i de første måneder med Covid-19 tegnede noget mere dystert.

### Procedure mod smittespredning

Vi har løbende udarbejdet og tilpasset retningslinjer og indført tiltag for medarbejdere og eksterne, så smittespredning kunne undgås.

Vi har ved regnskabsårets afslutning ikke haft konstateret nogen tilfælde af medarbejdere, der er konstateret smittet med Covid-19.



### 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 mere end 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 – ca. halvdelen 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 CO<sub>2</sub>-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://hjhansen.dk/wp-content/uploads/code-of-conduct-hjh.pdf>

I 2020 er HJHansen Genvindingsindustri A/S indtrådt i "ARI - Affalds og Ressourceindustrien". ARI er en brancheforening under Dansk Industri for de største affalds- og ressourcevirksomheder i landet. Medlemmerne håndterer samlet set alle typer affald og har aktiviteter i alle landets kommuner. ARI har som ambition, at mest muligt affald bliver genanvendt, og at samfundet bruger markeds kræfterne som løftestang til at nå målene. Vi ønsker at bidrage med vores kompetencer og ressourcer til dette stærke netværk af virksomheder, så vi kan sikre en løbende udvikling genanvendelse af affaldsressourcerne.

#### Handlinger & Aktiviteter i 2019/2020

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

- Vi arbejder løbende med opgradering af output kvaliteterne fra vores raffineringsanlæg. Også i dette regnskabsår er det lykkedes os at udvikle nye og bedre kvaliteter. Det er fortsat vores målsætning at sikre så høj en grad af egensortering som muligt, og dette vil også være i fokus i de kommende regnskabsår.
- Forberedelse til implementering af WT BREF og dertil hørende BAT er godt i gang. Revurdering af miljøgodkendelsen i Odense er påbegyndt, idet det påkrævede materiale er indsendt til Miljøstyrelsen og vi nu afventer Miljøstyrelsens respons herpå.
- Revurdering af miljøgodkendelsen i Hadsund har været forsinket pga. fornyelse af lokalplan, men der er nu afklaring herpå. I samarbejde med Miljøstyrelsen er vi påbegyndt planlægning af såvel udarbejdelse af basistilstandsrapport og revurdering af miljøgodkendelse for Hadsund.
- Installation af nyt rensningsanlæg til spildevand på pladserne i Aalborg og Århus er blevet udskudt pga. Covid-19.



### Resultater i 2019/2020

Affaldsprocent	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020	Δ (%)
Metalfraktion Lille zorba – affaldsprocent	100	86,2	34,5	24,1	-30 %
Metalfraktion Zurik – affaldsprocent	100	87,5	15,3	9,1	-68 %

### Mål for 2020/2021

- Øget registrering af hændelser og nærvæd-hændelser i alle afdelinger.
- Fortsat arbejde frem mod implementering af WT BREF og dertil hørende BAT – herunder revurdering af miljøgodkendelserne for Odense og Hadsund grundet nye miljøkrav fra BREF.
- Basistilstandsrapport for pladsen i Hadsund påbegyndes.
- Installation af nyt rensningsanlæg til spildevand på pladserne i Aalborg og Århus.
- Projektarbejde omkring yderligere forædling af vores raffineringsmaterialer.
- Fortsat udvikling af anlæg til sortering af metalfraktioner til rene fraktioner af de enkelte metaltyper til levering direkte til smelteværk.



## 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 CO<sub>2</sub> regnskab, som indeholder en opgørelse af vores udledning, der er beregnet efter [www.klimakompasset.dk](http://www.klimakompasset.dk). Man kan læse nærmere om vores klima- og miljøpolitik på vores hjemmeside - <https://hjhansen.dk/wp-content/uploads/klima-og-miljopolitik.pdf> - og se resultatet af vores klimaopgørelse i nedenstående.

### Handlinger & Aktiviteter i 2019/2020

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

- Nyt bildisponeringssystem og containerhåndteringssystem har givet os data til såvel bedre forberedelse af og opfølgning på transportopgaverne. Vi har haft fokus på forbedring af fyldningsgrader på containere afhentet ved udvalgte leverandører og på vores interne transporter samt på nedbringelse af antallet af "forgæves kørsel".
- Vedligehold af shredderen er blevet taget hjem, så vi i dag selv løser opgaven. Det har givet bedre koordinering mellem produktionshold og vedligehold.
- Ved indkøb af nye maskiner har vi haft fokus på både økonomi og miljø.

### Resultater i 2019/2020

	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	Δ fra 18/19 til 19/20
Udledning af CO <sub>2</sub> (t)	5.796	5.747	4.613	3.897	-15,5%
El	100	94,42	85,91	80,2	-6,6%
Diesel	100	100,63	91,65	73,6	-19,7%
Olie	100	116,12	76,53	34,2	-55,3%
Vand	100	103,33	81,25	52,2	-35,8%
Håndteret mængde-index	100	105	95	94	-1%
CO <sub>2</sub> ift. mængde - indekseret	100	94,4	83,8	71,4	-14,8%
<b>KPI</b>	<b>2016/17</b>	<b>2017/18</b>	<b>2018/19</b>	<b>2019/20</b>	
Forbedring af fyldningsgrader interne lagerflyt	3,16 %	-0,5 %	+0,56	+0,7%	

CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub> regnskab.

CO<sub>2</sub> regnskabet viser en positiv udvikling, idet udledningen af CO<sub>2</sub> er faldet med 15,5 % i forhold til håndteret mængde skrot. Dette er en indirekte effekt afledt af de daglige effektiviseringer i vores kerneforretning.





Diesel- og olieforbruget er i det forgangne regnskabsår faldet væsentligt. Dette skyldes primært ophør med klipning af jern med næbsaks på Prøvestenen, samt at næbsaks i Odense/Lindø er skiftet ud med en ny saks med deraf følgende væsentlig nedbringelse af diesel- og olieforbruget. 1 gas-drevet truck er udskiftet med en el-drevet. Herudover er der bestilt 2 el-drevne trucks, som leveres i december 2020 til erstatning for 2 diesel-drevne trucks. Energiberegningen indikerer en besparelse på 5.300 kWh for den gas-drevne truck om året samt en besparelse på 88.000 kWh/pr. diesel-dreven truck om året.

Vedligehold af shredderen er i 2019/20 blevet taget hjem, så vi i dag selv løser opgaven. Via en bedre koordinering mellem produktion og vedligehold er blandt andet forbrug af motor- og hydraulikolie beskåret kraftigt.

Vandforbruget er væsentligt lavere end det forgangne år. Dette skyldes primært en omlægning i produktionen på RAF-anlægget samt stop af en betydelig lækage i Odense.

Det planlagte energisyn ved en ekstern, uvildig part er udskudt til nyt regnskabsår pga. Covid-19.

Fyldningsgrader på interne lagerflytninger skulle i 2019/20 fastholdes på det flotte niveau fra 2018/19, hvilket er lykkedes, idet indekset ligger på 100,7.

I forhold til transporterede mængder pr. afhentning har vi i regnskabsåret udvalgt nogle leverandører, hvor det gav værdi at se på transporten. Denne indsats har givet en forbedring i fyldningsgraderne på gennemsnitligt 8,2%.

Vi har ligeledes opnået en god udvikling i andelen af forgæves kørsler, idet de er nedbragt fra 0,89% af det samlede antal kørsler i 2018/2019 til 0,57% i 2019/2020.

### **Mål for 2020/2021**

- Forbedring af fyldningsgrader på containere afhentet ved nye, udvalgte leverandører
- Nedbringelse af antallet af "forgæves kørsel"
- Energisyn ved ekstern, uvildig part
- Fortsat optimering af maskinparken med nedbringelse af energiforbruget



## 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://hjhansen.dk/wp-content/uploads/arbejdsmiljopolitik.pdf>

### Handlinger & Aktiviteter i 2019/2020

Antallet af ulykker med fravær ud over ulykkesdagen er faldet fra 9 til 6. Ny app til registrering af nær-ved-ulykker og hændelser har, på grund af organisatoriske begrænsninger, ikke været mulig at få endeligt implementeret. Systemet er klar, men afventer tilpasning af andre registreringer, før en endelig implementering kan gennemføres effektivt i 2020/2021.

Fortsat uddannelse af ordblinde medarbejdere samt uddannelse i dansk niveau 2 og 3 blev sat på standby pga. hjemsendelse ifm. Covid-19.

Antallet af naboklager er halveret siden 2018/2019. Denne positive udvikling sker med baggrund i en række støjdæmpende foranstaltninger, ændret adfærd samt løsningsorienteret dialog med naboer. I Korsør er der etableret en omfattende støjmur, hvilket har haft en mærkbar effekt på støjen, idet vi herefter ikke har haft en eneste støjklage i Korsør.

I Odense er eksisterende støjmur ikke forbedret som planlagt; Der er udarbejdet en støjhandlingsplan for Odense. Handlingsplanen er indsendt til Miljøstyrelsen for deres godkendelse.

Trafiksikkerheden i Odense er forbedret med tydeligere adskillelse af kørende/gående trafik. Vi har indført trafikkontrol fra vejerboden, så trængsel på pladsen undgås af hensyn til sikkerheden. Vores kvalitetskontrollanter er nu udstyret med pandelygter og blinkende lys på ærmet, så de er mere synlige for lastbilerne. Adgangsforhold omkring lagerbygning er ændret, så sikkerheden for gående er forbedret. Forsøg med kæder ved varebåse er gennemført, men viste sig uhensigtsmæssigt, så det er droppet.

Vi har arbejdet i tiltag til begrænsning af og beskyttelse mod støv, men den umiddelbart rigtige løsning viste sig at give væsentlige støjgener. Der arbejdes nu videre med andre løsninger til begrænsning af støvproblematik.



Afholdelse af beredskabsøvelse på hovedkontoret i Havnegade 110, Odense, var planlagt til foråret 2020, efter at administrationspersonalet var flyttet til Havnegade 110. Pga. Covid-19 er øvelsen ikke afholdt.

### Resultater i 2019/2020

Sygefravær	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	Δ(%)
Funktionærer < 2,5%	2,89%	1,46%	0,91%	0,7%	- 23%
Timelønnede < 4,5%	5,40%	3,85%	3,25%	3,65%	- 12,3%
Naboklager (Odense)	29	28	11	4	- 63 %
Antal ulykker	6	6	9	6	- 33,3 %

### Mål for 2020/2021

- Nul arbejdsulykker (med fravær ud over dagen for tilskadekomst).
- Implementering af ny app til registrering af nær-ved-ulykker og hændelser.
- Indkøring af ny koordinator i arbejdsmiljø og bedre systematik i arbejdsmiljøarbejdet
- Fortsat uddannelse til ordblinde medarbejdere samt uddannelse i dansk niveau 2 og 3
- Støjdæmpende tiltag iværksættes både for naboers og medarbejderes vedkommende
- Fortsat forbedring af trafiksikkerhed i Odense - tydeligere adskillelse af kørende/gående trafik.
- Anlæg til begrænsning af støv forventes afklaret og installeret i løbet af 2020/2021.
- Afholdelse af beredskabsøvelse på hovedkontoret i Havnegade 110, Odense, inkl. sikringsplan for havneterror.



## 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 vores 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 2019/2020

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

- I forbindelse med flytning af hovedkontoret er der sket en ekstraordinær grundig oprydning, hvor alle regler for håndtering af persondata er overholdt.
- I forbindelse med flytning af hovedkontoret blev der, for at sikre medarbejdernes indflydelse, nedsat et udvalg til koordinering af indretning af de nye faciliteter samt selve flytningen.
- Flytningen af hovedkontoret, så administration og produktion i Odense nu ligger på samme matrikel, understøtter vores ønske om en uhindret dialog i organisationen.
- Covid-19 vendte pludselig op og ned på hverdagen og påvirker mange mennesker med usikkerhed omkring smitte og sygdom. Vi fik hurtigt indrettet os, så vi tog de behørigt hensyn til medarbejdere i risikogruppen eller med særligt sårbare pårørende – f.eks. i form af hjemmearbejdsplads eller hjemsendelse.

### Resultater i 2019/2020

Vi har i regnskabsåret haft én sag, hvor en person ønskede at få slettet eventuelle oplysninger på personen. Sagen er håndteret inden for retningslinjerne.

### Mål for 2019/2020

- HJHansen ønsker at 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 forretningsetik 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 2019/2020

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 2019/2020

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

### Mål for 2020/2021

- 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](http://www.hjhansen.dk/csr)

Ligestilling handler for os om lige rettigheder og muligheder, bl.a. lige adgang til karrieremuligheder/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.

### 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 2019/2020 ikke sket en udskiftning i bestyrelsen. 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 2019/2020 – øvrigt ledelseslag

Selskab/ Regnskabsår	HJHansen Genvindingsindustri A/S		
	Ultimo 2019/2020	Ultimo 2018/2019	Ultimo 2017/2018
Direktion – Mænd	1	1	2
Direktion - Kvinder	0	0	0
2. Ledelseslag – Mænd	6	6	5
2. Ledelseslag Kvinder	2	2	1
Total – Mænd*	6	6	5
Total - Kvinder*	2	2	1
Procentmæssig fordeling af køn	28,6% kvinder	28,6% kvinder	20% kvinder