

## CSR-Rapport 2020-2021

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





## Indholdsfortegnelse

1. Samfundsansvar (CSR) i HJHansen Recycling Group	
1.1 Vores vision og forretningsmodel	3
1.2 Vores risici inden for samfundsansvar (CSR)	5
1.3 Vores miljøpåvirkning	6
1.4 Vores klimapåvirkning	8
1.5 Vores medarbejderforhold og sociale forhold	10
1.6 Menneskerettigheder	12
1.7 Antikorrruption og forretningsetik i købs- og salgskæden	13
2. Ledelsesredegørelse for Køns­mæssig Sammensætning jf. ÅRL § 99b	14





## 1 Samfundsansvar i HJHansen Recycling Group

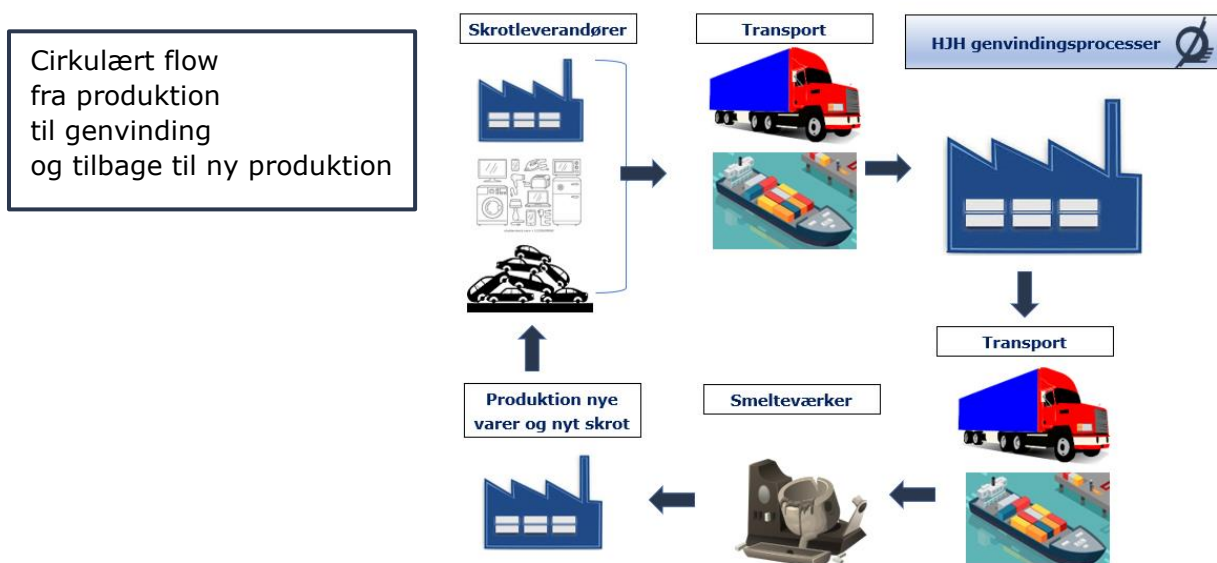
Denne rapport omfatter selskaberne HJHansen Recycling A/S, HJHansen Hadsund A/S, Skrotspecialisten A/S og HJHansen Sverige AB.

### Vision og forretningsmodel

HJHansen Recycling Group er en af Nordeuropas førende genvindingsvirksomheder for jern- og metalskrot, og samfundsansvar (CSR) er en integreret del af vores kultur og forretningsgrundlag. Vi stræber 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 Recycling Group beskæftigede 198 medarbejder i 2020/2021. HJHansen hjælper virksomheder, kommuner og offentlige selskaber i Danmark, Sverige, Norge og Tyskland af med skrot såsom jern, metal og beslægtede materialer. Vi sørger for at genanvendeligt jern, metal og bygningsaffald håndteres korrekt og genvindes til gavn for miljøet. Uden effektive genvindingsvirksomheder som HJHansen Recycling Group 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 næsten 800.000 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.





### **Udnævnelse inden for samfundsansvar**

Vi har i regnskabsåret 2020/2021 oprettet en ny stilling i form af en ansvarlig for at styre og koordinere vores samlede indsats inden for bæredygtighed og samfundsansvar.

Vores bæredygtighedsansvarlige er i gang med en uddannelse som Sustainable Business Change Manager og bruger HJHansen Recycling Group som case i sin uddannelse. Dette sikrer en forsat udvikling i vores CSR arbejde.

Herudover er følgende fokuspunkter sat op for 2021/2022:

### **Udvikling af dokumentationssystem**

For at sikre compliance hos vores kunder og leverandører, og efterlevelse af Code of Conduct, systematiseres vores tilgang til nuværende og kommende kunder og leverandører yderligere.

### **Kortlægning af Co<sub>2</sub> udledning.**

Vi vil arbejde målrettet på at få kortlagt vores forretningsaktiviteters udledning af Co<sub>2</sub> i henhold til Scope1, 2 og 3, med baggrund i Greenhouse Gas protokollen, for derved at kende vores baseline og største potentialer for reduktion i vores direkte og indirekte virke som virksomhed. Denne viden skal bruges for fastsættelse af konkrete reduktionsmål i vores Co<sub>2</sub> udledning i årene fremover.

### **Elektrificering**

Der sker kontinuerligt en udskiftning af maskiner i vores produktion, herunder trucks som erstattes af el-trucks. Når nuværende leasingaftaler på firmabiler udløber vil nye leasingaftaler blive indgået på el-drevne biler.



## 1.2 Vores risici inden for samfundsansvar (CSR)

HJHansen Recycling Group 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 korruptionsslignende forhold omhandler bestikkelse, karteldannelse eller anden konkurrenceforvridende aktivitet i vores købs- og salgskæde. HJHansen Recycling Groups 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

HJHansen Recycling Group har i regnskabsåret ikke været direkte påvirket af Covid-19, idet vi har kunnet holde åbent og modtage varer i alle afdelinger. En del funktionærer har arbejdet hjemmefra af hensyn til særligt sårbare og for at mindske risikoen for smitte på arbejdspladsen. Vi har i regnskabsåret kun haft én medarbejder i HJHansen Recycling Group, der har været smittet med Covid-19.

Vores rejse- og mødeaktiviteter har været kraftigt præget af Covid-19, idet størstedelen af rejse- og mødeaktiviteterne i nedlukningsperioderne har været afviklet på distancen.



### 1.3 Vores miljøpåvirkning

HJHansen Recycling Group 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 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 – ca. halvdelen af alle vores materialer transporteres ad søvejen, og mange af 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://www.hjhansen.dk/om-hjh/csr/>

I 2021 har HJHansen Recycling Group overtaget selskabet Uniscrap A/S med pladser i Aalborg, Thisted, Hasselager og Taulov samt en havneplads i Fredericia. Dette medfører flere mængder og muligheder for at ændre vareflows og dermed optimere transporter og ressourceforbrug.

I 2021 har HJHansen Recycling Group ligeledes indgået aftale med ElRetur og indgået en hensigtsaftale om at udvikle et anlæg til sortering af elektroniskskrot, med henblik på mere genbrug af elektronik og komponenter. Aftalen er endnu på et overordnet plan og der er fortsat mange ubekendte spørgsmål, som skal besvares. Efterhånden som vi får afklaret disse spørgsmål, kan vi udarbejde en mere konkrete plan for anlæg, processer etc.

#### Handlinger & Aktiviteter i 2020/2021

HJHansen Recycling Group har ud fra vores mål for 2020/2021 implementeret en række handlinger og aktiviteter i årets løb, der understøttes af vores politik:

##### Øget registrering af hændelser og nærved-hændelser i alle afdelinger

Vi må konstatere, at det ikke har været muligt at afsætte tid til en proces, som skulle give en øget registrering af hændelser og nærved-hændelser i alle afdelinger. Ny app til registrering af nær-ved-ulykker og hændelser har afventet opgradering af ledelsessystemet IPW, hvilket nu er gennemført. App'en forventes implementeret i vinteren 2021/2022.

Fortsat arbejde frem mod implementering af WT BREF (Waste Treatment BAT Reference Documents) og dertil hørende BAT (Best Available Techniques) – herunder revurdering af miljøgodkendelserne for Odense og Hadsund grundet nye miljøkrav fra BREF



Arbejdet med implementering af WT BREF og dertil hørende BAT er godt i gang. Det er et tidskrævende arbejde og sagsbehandlingen er langvarig, så opgaven er ikke løst på et år. HJH har indsendt det efterspurgte materiale og afventer Miljøstyrelsen, som skal besvare revurderingen af miljøgodkendelserne i Odense senest august 2022.

#### Revurdering af miljøgodkendelsen i Hadsund.

Arbejdet med basistilstandsrapporten for pladsen i Hadsund er godt i gang. Trin 1-3 med fastlæggelse af kemiske stoffer er afsluttet. Trin 4-7 med kortlægning af pladsen er i gang og der tages boreprøver primo 2022. Trin 7-8 med undersøgelse og afklaring forventes afsluttet foråret 2022. Miljøstyrelsen skal besvare revurderingen af miljøgodkendelserne i Hadsund senest august 2022.

#### Installation af nyt rensningsanlæg til spildevand på pladserne i Aalborg og Århus

Installation af nyt rensningsanlæg til spildevand på pladserne i Aalborg og Århus er udskudt. Da det er ny teknologi, har vi besluttet at vente, til anlægget på Prøvestenen, Kbh., har driftet i et år.

#### Fortsat udvikling af anlæg til sortering af metalfraktioner til rene fraktioner af de enkelte metaltyper til levering direkte til smelteværk

Behandlingen af den mindste metalfraktion fra shredderen (Lille zorba) er nu også så effektiv, at slutproduktet er en ren vare med en affaldsprocent på mindre end 1.

Behandlingen af rustfri fraktion (Zurik) er nu udviklet så meget, at fraktionen bliver oparbejdet til en ren rustfri metalfraktion, som kan sælges direkte til smelteværker. Hermed er vi i mål med denne produktudvikling.

Vi fortsætter udviklingen af sorteringen af metalfraktioner.

#### **Resultater i 2020/2021 (indekseret)**

Affaldsprocent	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21
Metalfraktion Lille zorba – affaldsprocent	100	86,2	34,5	24,1	24
Metalfraktion Zurik – affaldsprocent	100	87,5	15,3	9,1	~ 0

#### **Mål for 2021/2022**

- Opstart af projekt recirkulering af overfladevand til brug i shredderproduktionen i Odense
- Affaldstræk over 1,1 % af alle indleverede formaterialer til shredder
- Renovering af belægning / afledning af spildevand i Hadsund



## 1.4 Vores klimapåvirkning

HJHansen Recycling Group forsøger at minimere vores klimapåvirkning ved 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 noget af vores udledning, der er beregnet ved hjælp af Virksomhedsguiden.dk's CO<sub>2</sub>-beregner. Vi forventer med en kortlægning af Scope 1, 2 og 3, at vores direkte og indirekte CO<sub>2</sub>-udledning afdækkes til et niveau, der gør os i stand til at sætte yderligere mål for reduktion i årene fremover.

Man kan læse nærmere om vores klima- og miljøpolitik på vores hjemmeside – <https://www.hjhansen.dk/om-hjh/csr/> - og se resultatet af vores klimaopgørelse i nedenstående.

### Handlinger & Aktiviteter i 2020/2021

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

Energisyn ved ekstern, uvildig part er sat i gang og blev med overtagelsen af Uniscrap udvidet med de fire Uniscrap pladser. Energirapporten forventes modtaget i december 2021.

Maskinparken er fortsat optimeret for nedbringelse af energiforbruget, to trucks er udskiftet med el-trucks, og den tredje el-truck er bestilt til levering i november 2021. To store kraner ved shredderen er udskiftet med nye, mere brændstofbesparende kraner (niveau 15-20% forbedring).

Herudover er der indkøbt en ny afsugningsventilator til shredderproduktionen. Ventilatoren monteres i 2021/22 og forventes at give en energibesparelse på 10-20%.

Ved flytning af Bildemonterings afdeling fra København til ny plads i Hvidovre er der indkøbt en el-truck til erstatning for to gamle dieseltrucks. Dette giver såvel energibesparelse som støjreduktion.

### Resultater i 2020/2021

	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	Δ fra 19/20 til 20/21
Udledning af CO <sub>2</sub> (t)	5.796	5.747	4.613	3.897	4.421	+13,45%
El	100	94,42	85,91	80,2	94,3	+ 17,57%
Diesel	100	100,63	91,65	73,6	93,9	+27,65%
Olie	100	116,12	76,53	34,2	81,3	+137,77%
Vand	100	103,33	81,25	52,2	53,5	+2,62
Håndteret mængde-index	100	105	95	94	112,5	+19,76%
CO <sub>2</sub> ift. mængde - indekseret	100	94,4	83,8	71,4	68	-4,76%
<b>KPI</b>	<b>2016/17</b>	<b>2017/18</b>	<b>2018/19</b>	<b>2019/20</b>	<b>2020/21</b>	
Forbedring af fyldningsgrader interne lagerflyt	3,16 %	-0,5 %	+0,56	+0,7%	Fastholdt med 99,75%	

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 i totale tal en øget udledning af CO<sub>2</sub>, men ser vi det i forhold til håndterede mængder, er CO<sub>2</sub>-udledningen faldet med 4,76 % 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 steget kraftigt – dette skal igen ses i forhold til øgede mængder primært i produktionen i Odense og på vores deep sea terminal på Lindø. Med mange nye kraner i produktionen kan vi også se, at det relative forbrug falder.

Fyldningsgrader på interne lagerflytninger er fastholdt på det flotte niveau fra 2018/19, hvilket er målet. Yderligere optimeringer af fyldningsgrader kan ikke lade sig gøre uden at det går for meget udover materiellet og ligeledes giver en øget risiko for arbejdsulykker.

Forbedring af fyldningsgrader på containere afhentet ved nye, udvalgte leverandører: Vi har løbende monitorering på kunderne samt fyldningsgraderne. Vi har behandlet forskellige cases i løbet af året på de forskellige kunder for at optimere fyldningsgraden. Overordnet har det betydet en fremgang på fyldningsgraden på **alt** afhentet med containerbilerne på 2,9% set over hele regnskabsåret.

I 2020/2021 regnskabsåret kørte vi forgæves i 0,76% af tilfældene mod 0,66% året før. Vi har i dette regnskabsår overtaget Uniscrap og dermed en masse ny kørsel. Dette gav i indkøringen en højere procentdel af forgæves kørsler. Derudover er vi startet op med et stort setup på afhentning af elektronikskrot, som ligeledes har været nyt. Begge dele er kørt ind nu og det forventes derfor, at procentdelen af "forgæves kørsel" vil være faldende ind i næste regnskabsår.

### Mål for 2021/2022

- Kortlægning af virksomhedens Scope 1, 2 og 3 ift. direkte og indirekte Co<sub>2</sub> udledning.
- Forbedring af fyldningsgrader på containere afhentet ved nye, udvalgte leverandører
- Nedbringelse af antallet af "forgæves kørsel"
- Energirapport fra ekstern, uvildig part skal danne grundlag for optimeringer af energiforbruget.
- Fortsat optimering af maskinparken med nedbringelse af energiforbruget
- Elektrificering af flere af virksomhedens maskiner
- Ved udskiftning af leasingbiler overgang til el-biler



## 1.5 Vores medarbejderforhold & sociale forhold

HJHansen Recycling Group 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 materialer som vores maskiner af hensyn til vores naboer og medarbejdere.

Man kan læse nærmere om vores politik for medarbejderforhold og sociale forhold i vores <https://www.hjhansen.dk/om-hjh/csr/>

### Handlinger & Aktiviteter i 2020/2021

Ny app til registrering af nær-ved-ulykker og hændelser har afventet opgradering af IPW, hvilket nu er gennemført. App'en forventes implementeret i vinteren 2021/2022.

Ny koordinator i arbejdsmiljø har været hjemsendt pga. Corona i en del af perioden, men er nu indkøbt og arbejder nu mod bedre systematik i arbejdsmiljøarbejdet.

Afholdelse af beredskabsøvelse på hovedkontoret i Havnegade 110, Odense, inkl. sikringsplan for havneterror, er arrangeret til 10. november 2021.

Uddannelse til ordblinde medarbejdere samt uddannelse i dansk niveau 2 og 3 har igen i år været sat på standby – dette skyldes dels Corona-hjemsendelser, øget aktivitetsniveau samt fokus på overtagelse af Uniscrap.

Vi har igen i år forbedret trafiksikkerheden i Odense med tydeligere adskillelse af kørende/gående trafik.

Anlæg til begrænsning af støv er indkøbt og kan sættes ind, når og hvor det er nødvendigt i Odense. Anlægget er mobilt og kan dermed flyttes efter behov. Primært indsatsområde er omkring shredderproduktionen og losning/lastning af skib.



## Resultater i 2020/2021

Sygefravær	2016/17	2017/18	2018/19	2019/20	2019/20	Δ(%)
Funktionærer < 2,5%	2,89%	1,46%	0,91%	0,7%	2,04%	+ 65%
Timelønnede < 4,5%	5,40%	3,85%	3,25%	3,65%	5,74%	+ 57,3%
Naboklager (Odense)	29	28	11	4	5	+25 %
Antal ulykker	6	6	9	6	5	- 16,6 %

Antallet af ulykker med fravær ud over ulykkesdagen er faldet fra 6 til 5, hvilket giver et fald på 16,6%. Det er stadig for højt et antal ulykker, så vi arbejder videre med at øge bevidstheden omkring sikkerhed samt opgradere på sikkerhedsudstyr.

Stigningen i sygefraværet for funktionærer er steget voldsomt i regnskabsåret, men ser man på totalen på 2,04% fravær er vi fortsat på et meget lavt niveau og ligger fint i forhold til målsætningen på <2,5%.

Sygefraværet blandt timelønnede er i regnskabsåret steget med 57,3% og er dermed kommet op over vores målsætning på <4,5%. Dette skyldes bl.a. to langtidssygemeldte.

### Mål for 2021/2022

- Nul arbejdsulykker (med fravær ud over dagen for tilskadekomst).
- Implementering af ny app til registrering af nær-ved-ulykker og hændelser.
- Afholdelse af beredskabsøvelse på hovedkontoret i Havnegade 110, Odense, inkl. sikringsplan for havneterror.
- Fokus på uddannelse af mellemledere i hele organisationen.
- Merkantile medarbejdere på glatbanekursus.



## 1.6 Menneskerettigheder

HJHansen Recycling Group 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/miljoe/code-of-conduct/> samt vores politik for håndtering af persondata, som vedrører databeskyttelse og retten til privatliv.

### Handlinger & Aktiviteter i 2020/2021

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

- I forbindelse med HJHansen Recycling Groups overtagelse af Uniscrap er de to organisationer blevet fusioneret og nye hold er sat med udgangspunkt i, hvad der gav mening og ikke så meget, hvilken organisation den enkelte medarbejder kom fra.
- For at øge informationsflowet i selskabet, er der i 2020/21 blevet opsat Info-skærme rundt i de fleste afdelinger ligesom Intranettet er blevet relanceret. Medarbejderne har mulighed for at komme med indslag til Intra og Info-skærme.

### Resultater i 2020/2021

HJHansen Recycling Group har fastholdt vores høje niveau for Code of Conduct og har ikke fået nogen anklager om krænkelse af menneskerettighederne.

### Mål for 2021/2022

- HJHansen Recycling Group ønsker at fastholde vores høje niveau for Code of Conduct, så vi ikke får nogen anklager om krænkelse af menneskerettighederne.
- Vores nye bæredygtighedschef kommer til at arbejde mere dybdegående med systemer til kontrol af forholdene ved vores kunder i hele verden (Approved Buyer System).
- Eventuelle henvendelser (om f.eks. GDPR) skal håndteres inden for max. 4 uger.
- Info-skærme skal opsættes i de resterende afdelinger.





## 1.7 Antikorruption & forretningsetik i købs- og salgskæden

HJHansen Recycling Group 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 Recycling Group 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/om-hjh/csr/>

### Handlinger & Aktiviteter i 2020/2021

HJHansen Recycling Group 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 2020/2021

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

### Mål for 2021/2022

- HJHansen Recycling Group har nultolerance i forhold til korruption og bestikkelse.
- HJHansen Recycling Group vil påbegynde arbejdet med etablering af en whistleblowerordning, der lever op til EU-direktivet herom.



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

Politikken om kønsmæssig sammensætning i bestyrelse og øvrigt ledelseslag i HJHansen Recycling Group 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 2020/2021 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 2020/2021 – øvrigt ledelseslag

Selskab/ Regnskabsår	HJHansen Recycling A/S			
	Ultimo 2020/2021	Ultimo 2019/2020	Ultimo 2018/2019	Ultimo 2017/2018
Direktion – Mænd	1	1	1	2
Direktion - Kvinder	0	0	0	0
2. Ledelseslag – Mænd	4	4	4	5
2. Ledelseslag Kvinder	2	2	2	1
Total – Mænd	5	5	5	5
Total - Kvinder	2	2	2	1
Procentmæssig fordeling af køn	28,6% kvinder	28,6% kvinder	28,6% kvinder	20% kvinder