

helevejen.dk

# CSR RAPPORT 2023

## HELE VEJEN MOD BÆREDYGTIGE MÅLSÆTNINGER

DIN AFFALDSPARTNER  
– HELE VEJEN

Marius Pedersen



# INDHOLD

<b>Forord</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Indledning</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Marius Pedersen A/S</b> .....	<b>5</b>
<b>3. CSR Politik</b> .....	<b>6</b>
<b>4. Miljøpolitik</b> .....	<b>8</b>
<b>5. Miljø og klima</b> .....	<b>9</b>
5.1 Aktiviteter og målopfølgning .....	10
5.2 Risici i forhold til klima og miljø.....	17
5.3 Aktiviteter og resultater i 2023 .....	19
5.4 Marius Pedersen A/S' klimastrategi.....	20
<b>6. Menneskerettigheder, personaleforhold og anti-korruption</b> .....	<b>22</b>
6.1 Risici i forhold til menneskerettigheder og personaleforhold.....	22
6.2 Anti-korruption .....	22
6.3 Medarbejderne – vores vigtigste ressource ....	24
6.4 Sygefravær .....	25
6.5 Ligestilling og kønsdiversitet .....	26
6.6 Aktiviteter og resultater i 2023 .....	28
<b>7. Arbejdsmiljø</b> .....	<b>30</b>
7.1 Risici i forhold til arbejdsmiljø .....	31
7.2 Aktiviteter og resultater i 2023 .....	32
<b>8. Aktiviteter og planer for 2024</b> .....	<b>35</b>

## FORORD

Hos Marius Pedersen A/S ser vi affald som nye ressourcer, der skal indgå i et cirkulært kredsløb. Vi har stort fokus på udnyttelse af ressourcerne i affald og arbejder dagligt målrettet på at få mest muligt affald til genbrug, genanvendelse og nyttiggørelse.

Vi rådgiver vores kunder til at vælge løsninger, der understøtter mest mulig udsortering af affald. Genanvendelse af affald og cirkulær økonomi er vejen til at opnå resultater og understøtte bæredygtige målsætninger. Og som langsigtet partner er vi med hele vejen.

Innovation og entreprenørånd er en stor del af vores DNA. Det har rødder helt tilbage til vores grundlægger Marius Pedersen, som havde stort fokus på genanvendelse af materialer og minimering af ressourcespild.

Hos Marius Pedersen A/S har vi en klar ambition om at være kundernes foretrukne partner og

ekspert inden for affald til genanvendelse. Fra de effektive løsninger i hverdagen til strategisk sparring og udvikling af nye løsninger. Fra at hjælpe med adfærdsændringer til den faktiske genanvendelse. Fra kompetent rådgivning til rapportering om vejen til at nå målet om bedre udnyttelse af affald som ny ressource.

I 2023 er kravet om øget udsortering af affald i husholdninger, industri og erhverv blevet intensiveret, og derved er der sat yderligere fokus på at udsortere flere fraktioner affald.

Nye koncepter og innovative løsninger til indsamling og sortering af affald er blevet udviklet til glæde for vores kunder.

I vores vedholdende arbejde med CSR og klimastrategi er vi kommet nærmere de klimamålsætninger, vi har sat for 2025 og med retning mod 2030. Det beretter vi om i denne CSR-rapport for 2023.



# 1.

## INDLEDNING

CSR-rapporten dækker perioden 1. januar til 31. december 2023 og omhandler følgende områder:

- Miljø og klima
- Menneskerettigheder og personaleforhold
- Arbejdsmiljø
- Anti-korruption

CSR-rapporten dækker Marius Pedersen A/S' aktiviteter inden for affaldshåndtering samt transport- og slamsugningsaktiviteter i Danmark. FKSSlamson A/S er i 2023 fusioneret ind i Marius Pedersen A/S, og aktiviteter herfra indgår derfor i denne CSR-rapport for 2023.

### Samfundsansvar (CSR)

I vores arbejde med CSR har vi fokus på de emner og områder, der er særlig relevante for vores branche. Områderne omfatter også lovpligtig redegørelse for samfundsansvar i henhold til årsregnskabslovens §99a, og dækker aktiviteterne i Marius Pedersen A/S. For at fremme bevidstheden om miljø og arbejdsmiljø generelt har vi fokus på oplysning og information til virksomhedens medarbejdere med henblik på at motivere til at tage ansvar for miljø, sikkerhed og arbejdsmiljø.

CSR-rapporten afspejler, hvordan virksomhedens værdier omsættes til mål, aktiviteter og resultater inden for de områder, rapporten dækker.



## MARIUS PEDERSEN A/S

Marius Pedersen A/S er en væsentlig aktør inden for affalds- og ressourceindustrien.

Udnyttelse af ressourcerne i affald – som en del af cirkulær økonomi – ligger dybt i virksomhedens DNA. Derfor investerer vi løbende i ny sorterings- og behandlingsteknologi med henblik på at maksimere andelen af affald til genbrug og genanvendelse. Desuden afsøger vi markedet for nye alternative ”grønne” drivmidler til vognparken samt grøn energi til drift af vores miljøanlæg.

Vi er med hele vejen – fra indsamling af affald til salg af genanvendte ressourcer – med henblik på at skabe øget værdi for vores kunder og ejer.

### **Marius Pedersen A/S' aktiviteter omfatter:**

- Sortering, behandling og håndtering af genanvendelige affaldstyper på egne miljøgodkendte behandlingsanlæg
- Handel med genanvendeligt affald som led i den cirkulære økonomi
- Levering af ydelser inden for håndtering af affald og genanvendelige materialer; fra kunde til endelig genanvendelse, energiudnyttelse eller bortskaffelse
- Rådgivning, udlejning af materiel og indsamling af alle typer affald
- Rådgivning og udførsel af opgaver inden for slamsugning og kloakservice
- Ledelsesrapportering samt mængde- og CO<sub>2</sub> rapportering m.v.

Derudover driver Marius Pedersen koncernen også entreprenørvirksomhed i Danmark og har datterselskaber i Tjekkiet og Slovakiet, der primært beskæftiger sig med affaldshåndtering.

### **Kerne værdier**

Marius Pedersen A/S' kerneværdier er:

- Værdiskabende
- Ansvarlige
- Troværdige

Værdiskabende, Ansvarlige og Troværdige er værdier, der er dybt forankrede i virksomheden, som kunder, samarbejdspartnere og medarbejdere vil opleve i mødet med Marius Pedersen A/S.

Marius Pedersen A/S er 100 % ejet af Entreprenør Marius Pedersens Fond via Marius Pedersen Holding A/S.

### 3.

## CSR POLITIK

Hos Marius Pedersen A/S har vi fokus på at overholde principperne i FN's Global Compact. Vi ønsker at medvirke til at fremme grundlæggende menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, anti-korruption og miljø. Derfor har ledelsen udarbejdet en CSR politik, der danner grundlaget for vores arbejde med CSR.

### Menneskerettigheder

Marius Pedersen A/S støtter og respekterer internationalt erklærede menneskerettigheder.

Vi tilbyder medarbejderne et sikkert og sundt arbejdsmiljø i overensstemmelse med gældende lovgivning.

### Arbejdstagerrettigheder

Marius Pedersen A/S anerkender medarbejdernes ret til foreningsfrihed og kollektiv forhandling.

Børnearbejde og diskrimination af medarbejdere på grund af status, der er anerkendt af international ret accepteres ikke. Medarbejderne aflønnes i overensstemmelse med danske løn- og ansættelsesvilkår herunder gældende overenskomster. Marius Pedersen A/S lever op til ILO's konventioner, som de er indarbejdet i dansk lovgivning, herunder også ILO94.



Marius Pedersen A/S sikrer, at:

- Alle ansatte er fyldt 13 år
- Ansatte mellem 13 og 15 år kun udfører let arbejde og maksimalt arbejder to timer dagligt
- Ansatte under 18 år ikke udfører farligt arbejde eller natarbejde

### **Uddannelse og trivsel**

For at sikre medarbejdernes muligheder på arbejdsmarkedet og styrke deres arbejdsprofil – samt faglige og sociale kompetencer – tilbyder Marius Pedersen A/S efteruddannelse.

Virksomheden uddanner elever og lærlinge.

Marius Pedersen A/S vægter arbejdsmiljøet højt såvel det fysiske som psykiske. Det gode arbejdsmiljø vurderes bl.a. på baggrund af målinger af medarbejdernes tilfredshed, statistik for sygefravær, antal arbejdsulykker samt tilbud om sundhedsforsikring. Dette følges tæt med fokus på den enkelte medarbejder.

### **Forskelsbehandling og diskrimination**

Marius Pedersen A/S sikrer, at der ikke udøves forskelsbehandling i virksomheden som følge af køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk holdning, seksuel orientering, national oprindelse, social oprindelse, alder eller handicap.

Dette gælder også i forbindelse med ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse, fastsættelse af løn og arbejdsvilkår samt kompetenceudvikling. Alle beslutninger vedrørende ansættelse, forfremmelse, afskedigelse, løn og andre arbejdsvilkår baseres på relevante og objektive kriterier.

Marius Pedersen A/S respekterer forbuddet mod forskelsbehandling og børnearbejde i ILO's konventioner, FN's konventioner og EU direktiver, som de er indarbejdet i dansk lovgivning.

### **Anti-korruption**

Marius Pedersen A/S hverken tilbyder, modtager, opfordrer til at modtage eller godkender nogen form for korruption, ligesom medvirken til afpresning eller bestikkelse for uretmæssigt at påvirke embedsmænd, dommere eller forretningspartnere heller ikke accepteres.

### **Miljø og klima**

Marius Pedersen A/S' aktiviteter inden for indsamling, transport, sortering, forbehandling og afsætning af affald er ISO 14001 certificeret og således omfattet af virksomhedens miljøpolitik og miljømål. Målene sikrer, at gældende lovgivning overholdes, samt at negative påvirkninger på miljøet forebygges og minimeres.

Således træffes foranstaltninger med henblik på at minimere energiforbrug og udledning af drivhusgasser såvel som at reducere forbruget af brændstof og andre ressourcer.

Hos Marius Pedersen A/S tager vi et særligt ansvar for genanvendelse og nyttiggørelse af ressourcerne i affaldet i kraft af vores forretningsmæssige virke.

Vi udvikler, markedsfører og driver affaldshåndteringskoncepter, så virksomhedens kunder kan optimere deres affaldshåndtering og skabe værdi ved at sikre genanvendelse af ressourcerne i affaldet inden for rammerne af cirkulær økonomi.

## 4.

# MILJØ- POLITIK

Marius Pedersen A/S ser hensynet til miljøet som en fundamental og integreret del af forretningsgrundlaget, og vi arbejder aktivt for at fremme dette hensyn ved at tænke miljøet ind i alle dele af vores virksomhedsdrift. På den baggrund har vi udarbejdet nedenstående miljøpolitik.

### **Marius Pedersen A/S forpligter sig til:**

- Løbende at vurdere virksomhedens samlede aktiviteter for at reducere miljøpåvirkningerne
- At fremme miljøbevidstheden ved at uddanne og bevidstgøre medarbejderne, så ansatte i Marius Pedersen A/S inddrager miljøhensyn i det daglige arbejde og herved tager medansvar for virksomhedens miljøpåvirkning og forebyggelsen heraf
- At opfordre kunder og forretningsforbindelser til at vælge systemer eller produkter, der sikrer størst mulig genanvendelse og sparer på de naturlige ressourcer. Vi skaber synlighed om kunders affaldsproduktion og understøtter optimal genanvendelse i de serviceydelser, vi tilbyder
- Løbende at vurdere de væsentlige miljøpåvirkninger fra virksomhedens drift og på baggrund heraf udvælge og opstille relevante miljømål. Gennem vores miljøledelsessystem vil vi registrere og dokumentere, at målene indfris samt foretage en årlig evaluering af mål og målopfyldelse
- At arbejde med at beskytte miljøet mod skadelige virkninger fra virksomhedens aktiviteter og opstille det nødvendige beredskab for forebyggelse af utilsigtede hændelser
- At overholde miljølovgivningen samt de til enhver tid gældende myndighedskrav og eventuelle andre forpligtelser, som er gældende for vores aktiviteter
- At gennemføre energisyn i henhold til gældende myndighedskrav
- At være i åben dialog med omgivelser om virksomhedens miljøforhold og synliggøre miljøpolitikken udadtil



## 5.

### MILJØ OG KLIMA

Marius Pedersen A/S er markedsledende inden for affalds- og ressourceindustrien i Danmark og arbejder ud fra en cirkulær forretningsmodel med en overordnet klimastrategi.

Aktiviteterne omfatter indsamling, sortering, afsætning og genvinding af affald og genanvendelige materialer – både i fast og flydende form. Affald er en ressource, og vi arbejder til stadighed på at maksimere andelen til genanvendelse, alternativt til nyttiggørelse, og dermed minimere andelen der ender på deponi.

Vi evaluerer løbende de samlede aktiviteter med fokus på at nedbringe miljøpåvirkningen. Forretningsforbindelser og samarbejdspartnere opfordres ligeledes til at vælge systemer eller produkter, der sikrer størst mulig genanvendelse eller reduktion i anvendelsen af naturressourcer.

I henhold til Marius Pedersen A/S' klimastrategi (se side 20) har vi identificeret brændstof (Scope 1) og el (Scope 2) som de væsentligste CO<sub>2</sub> belastende faktorer i vores forretningsaktiviteter.

Disse to områder er vi derfor særligt opmærksomme på i vores bestræbelser på at nå vores klimamål.

## 5.1 AKTIVITETER OG MÅLOPFØLGNING

### Brændstof og drivmidler

Dieselforbruget er den væsentligste faktor i Marius Pedersen A/S' miljøpåvirkning. 90 % af det samlede dieselforbrug stammer fra transportaktiviteter. De resterende 10 % kan henføres til aktiviteter på vores miljøgodkendte behandlingsanlæg, hvor affaldet sorteres, neddeles, komprimeres eller på anden måde behandles.

Figur 1 viser fordeling af dieselforbrug fordelt på aktiviteter.

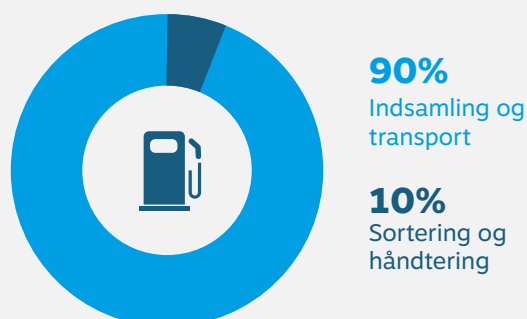
Vi måler CO<sub>2</sub> udledningen fra vores drivmidler (diesel, el m.v.) i forhold til det totale antal kørte kilometer i vores transportaktiviteter. Figur 2 viser den indekserede udvikling i CO<sub>2</sub> udledning i forhold til antal kørte kilometer. Den fortsatte positive udvikling i reduktion af CO<sub>2</sub> udledning skyldes bl.a. øget anvendelse af grønne drivmidler som f.eks. el, HVO m.v. samt udskiftning af ældre køretøjer med nye energieffektive køretøjer.

Med en samlet reduktion på 15 % fra 2019 til 2023, har vi i 2023 opnået vores målsætning om 10 % reduktion i 2025 (Scope 1) i Marius Pedersen A/S' klimamålsætning (se side 21).

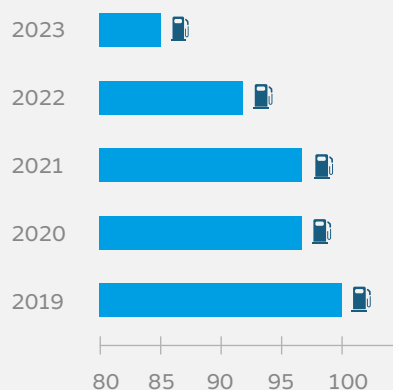
Alle forretningsområder, aktiviteter og affaldsfraktioner indgår i vurderingen af vores miljøforanstaltninger, og vi forventer at se et fortsat fald i CO<sub>2</sub> udledning pr. kørt km i de kommende år – en udvikling som hovedsagelig er drevet af en øget elektrificering af vores køretøjer.

Der vil dog fortsat være driftssituationer og infrastrukturforhold, der bevirker, at det ikke er muligt at indsatte eldrevne køretøjer. I disse tilfælde anskaffes konventionelle køretøjer med lavest mulig miljøpåvirkning.

**Figur 1.**  
Dieselforbrug fordelt på aktiviteter



**Figur 2.**  
Indekseret udvikling i CO<sub>2</sub> udledning pr. kørt km



Data er indekseret med 2019 som index 100.



Marius Pedersen





Jeg kører på  
100% el

helevejen.dk

Hele vejen til bæredygtige løsninger

Marius Pedersen 

## EL

Elforbruget overvåges for at optimere energiuudnyttelsen og minimere miljøpåvirkningen fra alle aktiviteter.

Det samlede elforbrug kan opdeles i følgende kategorier:

- El til sortering og affaldshåndtering på miljøgodkendte behandlingsanlæg (produktion)
- El som drivmiddel til indsamlingsaktiviteter (indsamling og transport)
- El til drift af kontorer og medarbejderfaciliteter (administration)

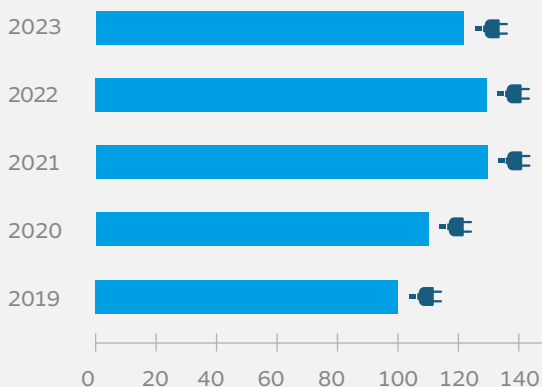
Det samlede elforbrug opgjort pr. ton håndteret mængde affald ses i figur 3. Grafen viser et fald fra 2022 til 2023, hvilket bekræfter at vores indsatser har effekt (se også afsnit 5.2).

Det er fortsat vigtigt at fokusere på den samlede optimering af energiuudnyttelsen. I de kommende år forventes et øget elforbrug, idet vi løbende udskifter og opgraderer til eldrevne maskiner i produktionen og køretøjer i vognparken som erstatning for dieseldrevne. I takt med skiftet fra fossile drivmidler til el vil vi tilstræbe en større andel af grøn strøm.

Vi har i 2023 købt 200.000 kWh certificeret grøn strøm, og dermed har 85 % af vores samlede elforbrug været grønt. Ved udgangen af 2023 er vi derfor allerede i mål med den fastlagte 2025 målsætning for Scope 2 (se side 21).

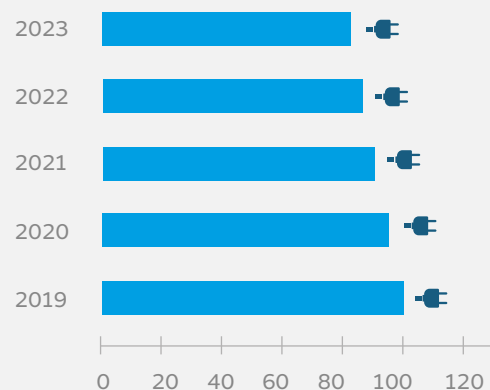
Figur 4 viser et fald på 18 % i forhold til baseline 2019 i den indekserede CO<sub>2</sub> udledning fra det

**Figur 3.**  
Det samlede elforbrug pr. ton håndteret mængde affald



Data er indekseret med 2019 som index 100.

**Figur 4.**  
CO<sub>2</sub> udledning fra samlet elforbrug pr. ton behandlet affald



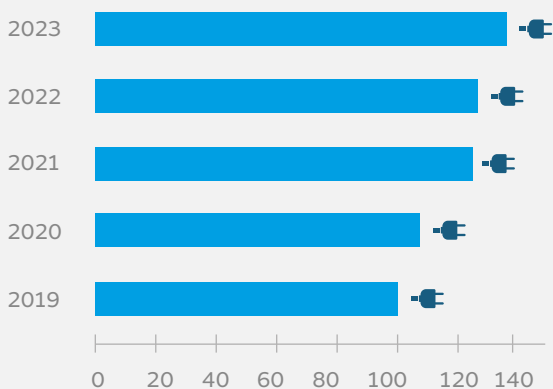
Data er indekseret med 2019 som index 100.

samlede elforbrug pr. ton behandlet affald på vores behandlingsanlæg. Faldet er sket i en periode, hvor det samlede elforbrug er steget (se figur 5).

Reduktionen i CO<sub>2</sub> udledningen fra el skyldes hovedsageligt den øgede andel af vedvarende energi i den samlede elforsyning, og stigningen i vores forbrug skyldes øget elektrificering af vores køretøjer og maskiner i produktionen.

Med reference til Marius Pedersen A/S' klimamålsætning Scope 1 (se side 21) – med mål om 30 % reduktion i CO<sub>2</sub> udledning i 2030, og med handlingsplan for løbende udskiftning af fossildrevne køretøjer til bæredygtige drivmidler – har 2023 vist, at vi følger vores handlingsplan, og at transformationen af vognparken fortsætter.

**Figur 5.**  
**Samlet elforbrug anvendt til produktion, transport og administration**



Data er indekseret med 2019 som index 100.

# CO<sub>2</sub> UDLEDNING

Marius Pedersen A/S' ressourceforbrug (brændstof, el og varme) er forbundet med udledning af CO<sub>2</sub>, CO, NO<sub>x</sub> og SO<sub>2</sub>, som har en negativ indvirkning på klimaet. Vores fokus er at nedbringe CO<sub>2</sub> udledningen, da vi dermed også vil opnå et fald i de øvrige udledninger.

Figur 6 viser udvikling i CO<sub>2</sub> udledning de seneste 5 år.

Vi har en udvikling med stigende CO<sub>2</sub> udledningen fra 2022 til 2023. Dette skyldes opkøb af virksomheder med heraf øget aktivitetsniveau med stigende antal transport- og indsamlingsaktiviteter og øgede affaldsmængder, og heraf øget aktivitet med behandling af affald.

Sættes derimod CO<sub>2</sub> udledning i forhold til aktiviteten, ændres billedet. For eksempel er den samlede CO<sub>2</sub> udledning pr. kørt kilometer

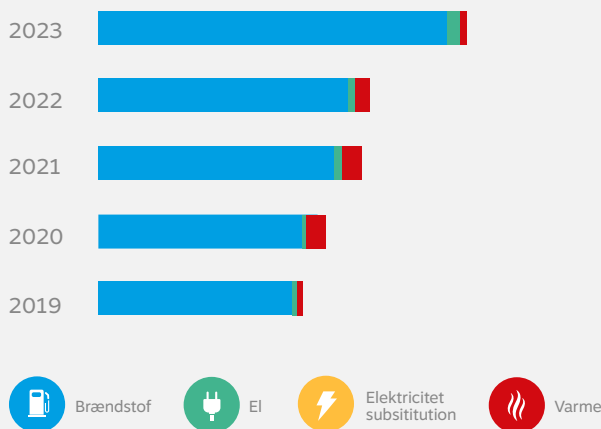
(jf. figur 2) faldet igennem de sidste 5 år. Faldet er et udtryk for, at en del af vognparken er udskiftet med eldrevne køretøjer, ældre køretøjer er udskiftet med nye mere energi-effektive samt det vedvarende fokus på optimering af kørselsmønstre og ruteoptimering.

Brændstofforbruget udgør ca. 90 % af den samlede CO<sub>2</sub> udledning (Scope 1), og brændstof har derfor størst fokus i forhold til fremtidige reduktionsmål jf. vores fastlagte klimamålsætning.

## Vi medvirker også til at reducere vores kunders CO<sub>2</sub> udledning

Marius Pedersen A/S har med virksomhedens forretningsmodel bidraget til, at vores kunder har undgået et udslip af over 360.000 tons CO<sub>2</sub> i 2023 ved at sikre genanvendelse af deres affald.

**Figur 6.**  
**Total udvikling i CO<sub>2</sub> udledning**





## 5.2 RISICI I FORHOLD TIL KLIMA OG MILJØ

Marius Pedersen A/S har fokus på at reducere miljøpåvirkningen af vores aktiviteter. Den alt-overvejende risikofaktor er brændstofforbrug til transportaktiviteter.

Brændstof har en negativ indvirkning på miljøet som følge af CO<sub>2</sub> udledning, og det er derfor vores målsætning at reducere påvirkningen herfra. Vi håndterer denne risiko ved at overvåge forbrugsdata og kørselsmønstre. Registreres en negativ udvikling, analyserer vi årsagen og iværksætter korrigerende foranstaltninger.

Som tidligere beskrevet omfatter disse foranstaltninger:

- Investering i nye og energieffektive maskiner
- Introduktion af el, biogas, biodiesel eller andre bæredygtige drivmidler som erstatning for konventionelt brændstof
- Ruteoptimering, herunder digitaliseringsprocesser og brug af visuelle værktøjer til overvågning af kørselsmønstre
- Uddannelse af chauffører i brændstofbesparende kørsel
- Opgradering af køretøjer med dæk, der har mindre rullemodstand samt vindspoilere m.v.



## 5.3

### AKTIVITETER OG RESULTATER I 2023

I 2023 har vi gennemført en række initiativer, som opfølgning på de handlingsplaner, der er afledt af vores miljø- og klimamål frem mod 2030.

#### Klimastrategi Scope 1 – målopfølgning

- 221.000 liter fossilt diesel er erstattet med HVO-diesel i 2023
- Investering i eldrevne lastbiler, trucks, firmabiler m.v.
- Ved udgangen af 2023 er andelen af vognparken, der benytter bæredygtige drivmidler, øget fra 8 % til 11 %
- Andelen af eldrevne gaffeltrucks udgør 53 % ved udgangen af 2023
- I forbindelse med udskiftning af firmabiler er der fokus på anskaffelse af elbiler, og ved udgangen af 2023 udgjorde hver femte firmabil en el- eller hybridbil
- Opsætning af el-ladestander på vores lokationer til gæster og medarbejdere samt til eldrevne lastbiler. Antallet udgjorde ved udgangen af 2023 i alt 91 el-ladestander, og vi forventer at fordoble antallet inden for de næste år
- Der er monteret spoiler på køretøjer til nedbringelse af vindmodstand samt indført automatisk sluk af motoren ved længere tids tomgang
- Renovering af køretøjer, hvor det giver miljømæssig og økonomisk mening, og derved udskydelse af køb af nye
- Montering af solceller på taget af varebiler (TV-inspektionsbiler) til strømforsyning af TV-udstyr, således at tomgangskørsel undgås

I 2023 ser vi et fortsat fald i CO<sub>2</sub> udledningen fra vores transportaktiviteter i forhold til antal kørte kilometer, og vi forventer, at den gode udvikling vil fortsætte, så vi når vores mål om 30 % CO<sub>2</sub> reduktion i 2030. Dette forudsætter dog, at den

nødvendige nationale infrastruktur (ladekapacitet og -dækning) er til stede i rette tid inden 2030.

#### Klimastrategi Scope 2 – målopfølgning

- Målet om 85 % grøn strøm i 2025 er nået i 2023. Vi er dermed godt på vej til at nå målet om anvendelse af 100 % grøn strøm i 2030
- Køb af 200.000 kWh grøn/VE strøm
- Udskiftning af lyskilder til LED
- Optimering af vaskeanlæg bl.a. ved at erstatte dampvask med alm. vask og rengøring med brug af mindre vand
- Optimering af elforbrug i forbindelse med brug af bevægelsessensorer
- Udskiftning af varmeanlæg til varmepumper i bygninger
- Planlagt opsætning af solceller på flere af vores større bygninger i de kommende år

#### Klimastrategi Scope 3 – målopfølgning

- Inkludere CO<sub>2</sub>-aftryk i lighed med økonomi og teknisk kvalitet i forbindelse med indkøb af materiel og forbrugsvarer
- Løsninger til øget affaldssortering er implementeret i administrationsbygninger jf. gældende affaldsbekendtgørelse
- Forlænge levetiden på driftsudstyr ved reparationer fremfor udskiftning samt genbrug af udtjent materiel til reservedele
- Beplantninger til bedre biodiversitet og opsætning af fuglekasser på udvalgte arealer

Samlet set vurderer vi indsatser og udvikling som tilfredsstillende i forhold til vores mål om at nedbringe de samlede miljøpåvirkninger og nå de fastsatte mål i klimastrategien. Vi vurderer, at vi har et godt udgangspunkt for det videre arbejde med vores klima- og miljømål frem mod 2030.



## MARIUS PEDERSEN A/S' KLIMASTRATEGI

At indsamle, transportere og sortere affald til genanvendelse kræver energi og dermed risiko for CO<sub>2</sub> udledning. Derfor arbejder vi fokuseret med at minimere CO<sub>2</sub> udledningen, der er forbundet med vores drift og processer.

Hovedparten af CO<sub>2</sub> udledningen kommer fra vores køretøjer i forbindelse med afhentning af affald hos vores kunder. Med udskiftning af ældre køretøjer til nye mere energi-venlige køretøjer, effektiv ruteplanlægning og optimerede kørselsmønstre har vi i 2023 allerede opnået den fastlagte målsætning om 10 % reduktion af CO<sub>2</sub> udledning pr. kørt km. Vi er således på rette vej i vores bestræbelser på at nå reduktionsmålet på 30 % i 2030.

Vognparken udvides med flere eldrevne lastbiler, og vi er åbne for andre grønne drivmidler som f.eks. brint, da vores transportere og køretøjer har forskellige opgaver og dermed forskellige krav til ydelse og rækkevidde.

Vi har en målsætning om en samlet CO<sub>2</sub> reduktion på 30 % i 2030 for Scope 1 og har derudover fokus på øvrige store bidrag til CO<sub>2</sub> regnskabet.

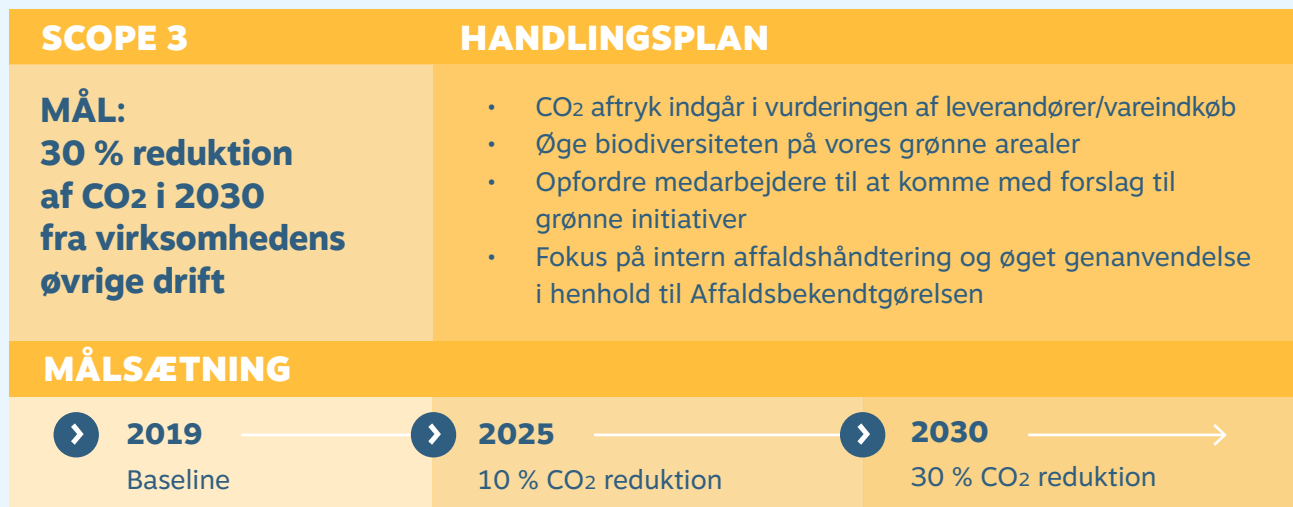
Det er først og fremmest energiforbruget på vores behandlingsanlæg og øvrige bygninger/ anlæg i Scope 2 og dernæst indkøb af containere og øvrigt materiel i Scope 3.

Vores mål for Scope 2 – at opnå at 85 % af vores elforbrug kommer fra vedvarende energi - er nået i 2023, og vi er dermed på rette vej for at nå målet om 100 % i 2030. Vi påtænker at etablere solceller på 2-3 af vores største tagarealer i 2024/2025.

Pris, kvalitet og CO<sub>2</sub> aftryk indgår i vores indkøbsprocedurer. Vi har fokus på de mest CO<sub>2</sub> belastende produkter, og det betyder, at vi prioriterer produkter med mindre ressourceforbrug og et lavere CO<sub>2</sub> aftryk. På den baggrund ønsker vi at påvirke vores leverandører til også at fokusere på bæredygtighed.

Derudover igangsættes øvrige tiltag som f.eks. at øge biodiversiteten på vores grønne arealer samt opfordre medarbejdere til at komme med forslag til grønne initiativer med det formål at reducere virksomhedens samlede CO<sub>2</sub> udledning.

## KLIMAMÅLSÆTNINGER



## 6.

# MENNESKERETTIGHEDER, PERSONALEFORHOLD OG ANTI-KORRUPTION

## 6.1 RISICI I FORHOLD TIL MENNESKERETTIGHEDER OG PERSONALEFORHOLD

Marius Pedersen A/S har identificeret rekruttering og fastholdelse af medarbejdere som den største risikofaktor i forhold til personaleforhold. Vi anser ikke risikoen for at være væsentlig hverken i omfang eller sandsynlighed.

Marius Pedersen A/S understøtter og respekterer universelle menneskerettigheder og arbejdtagerrettigheder. Virksomhedens CSR politik dækker specifikt personaleforhold og arbejdsmiljøforhold.

Minimering af risikoen for børnearbejde samt risiko for overtrædelse af lovgivning og overenskomster sker ved at sikre:

- Gennemsigtighed på alle ledelsesniveauer
- Gennemgang af ansættelseskontrakter
- Centraliseret HR-funktion

Det er vigtigt, at vi er i stand til at tiltrække og fastholde de rette kvalificerede medarbejdere gennem uddannelsesprogrammer og samarbejde med uddannelsesinstitutioner.

Marius Pedersen A/S anerkender medarbejdernes ret til foreningsfrihed og retten til kollektiv forhandling. Børnearbejde og diskrimination af medarbejdere accepteres ikke.

Alle medarbejdere aflønnes i overensstemmelse med danske løn- og arbejdsvilkår.

HR-afdelingen har ansvaret for at sikre, at koncernen overholder alle aftaler og gældende lovgivning. Virksomheden overholder desuden ILO-konventionerne som implementeret i dansk lovgivning herunder ILO94.

I 2023 har der ikke været hændelser med brud på menneskerettigheder i Marius Pedersen A/S.

## 6.2 ANTI-KORRUPTION

Virksomheden har en politik om ikke at tilbyde, modtage eller acceptere nogen form for korruption eller bestikkelse. Marius Pedersen A/S har udarbejdet en indkøbs- og gavepolitik. Der er etableret et fakturagodkendelses-hierarki, og der anvendes dobbeltgodkendelse af betalinger. Derudover er der indlagt



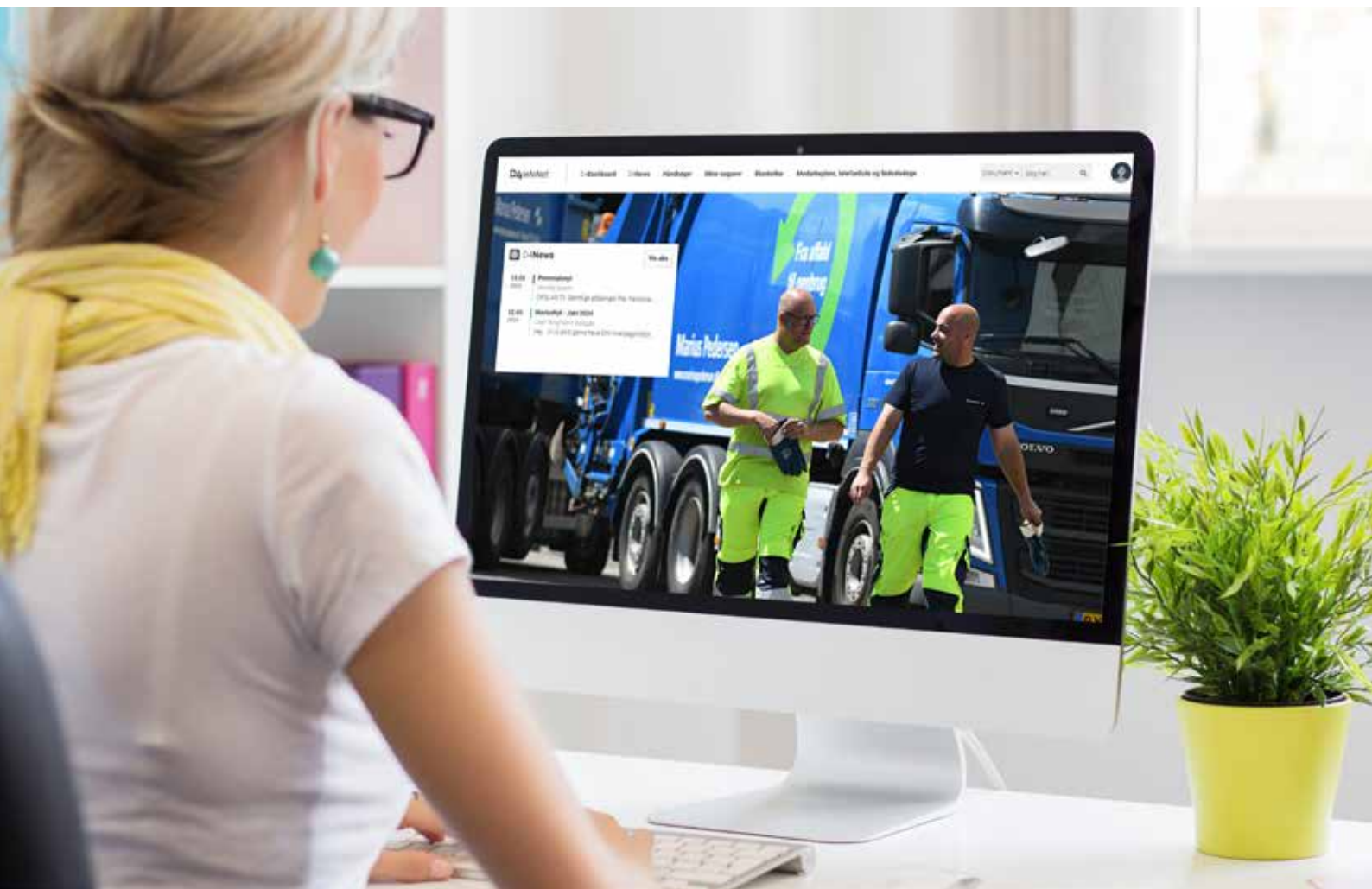
kontroller i de generelle regnskabskontroller med henblik på overholdelse af politikken. Disse har ikke givet anledning til bekymring i 2023, og der er ikke konstateret hændelser i 2023.

Risiko for korrupsion anses for lav, da aktiviteterne udøves i Danmark, der vurderes som et af verdens mindst korrupte lande jf. Transparency International Corruption Perceptions Index.

I forbindelse med den månedlige regnskabsafslutning udføres kontroller for at sikre, at der ikke har været nogen hændelser.

Derudover udføres hvert år ekstern revision.

Risiko i forhold til medarbejdere der modtager gaver, adresseres og håndteres jævnfør virksomhedens indkøbs- og gavepolitik.



### 6.3 MEDARBEJDERNE – VORES VIGTIGSTE RESSOURCE

Vores medarbejdere er vores vigtigste ressource, og det er derfor af største betydning, at de trives, og at vi har en arbejdsplads, hvor alle synes, det er rart at være.

Det betyder blandt andet, at nye medarbejdere senest på første arbejdsdag modtager en velkomstpakke bestående af personalehåndbog, firmapolitikker og arbejdsmiljøhåndbog. Derudover modtager medarbejderen en grundig gennemgang af virksomhedens aktiviteter, en arbejdsbeskrivelse, et introduktionsprogram til arbejdsopgaver, og der arrangeres møder med kolleger på tværs af afdelinger for at skabe gode samarbejdsrelationer.

Vores chauffører får udleveret en personlig chaufførmappe. Mappen indeholder bl.a. praktiske oplysninger som f.eks. navn og kontaktoplysninger på deres Arbejds miljørepræsentant, Tillidsrepræsentant, nærmeste leder og nærmeste afdelingschef. Mappen indeholder derudover generelle oplysninger om vedligeholdelse af køretøjet, køre- og hviletidsbestemmelser, information om hvad chaufføren skal gøre, hvis der sker en skade på køretøjet, eller hvis han/hun selv kommer til skade, aflæsningssteder samt information om arbejdstøj og værnemidler og ”Chaufførens 10 bud”.

Virksomhedens firmapolitikker skal være med til at sikre en adfærd på arbejdspladsen, der tilgodeser medarbejdere, kunder, samarbejds partnere og leverandører. Det er f.eks. politikker,

der tager hånd om evt. krænkende adfærd, alkohol og euforiserende stoffer, politikker om rekruttering og fastholdelse samt trivsels- og fraværssamtaler.

Gennem overenskomster har alle medarbejdere mulighed for en seniorordning, så både medarbejder og virksomhed sikrer, at viden og erfaring fastholdes i virksomheden. Udover de muligheder der findes i overenskomsterne, har vi iværksat flere initiativer for medarbejdere, der ønsker færre arbejdstimer, herunder mulighed for ansættelse på nedsat tid, ansættelse på en 4 dages uge med rullende ugentlig fridag og lignende.

Som virksomhed ønsker vi at hjælpe vores medarbejdere, hvis der opstår behov for psykologhjælp – enten af private årsager eller arbejdsrelateret. Derfor tilbydes alle medarbejdere gratis psykologhjælp.

Udover initiativer funderet i virksomhedens politikker og gældende overenskomster iværksættes jævnligt aktiviteter, der skal være med til at øge trivslen og det gode arbejdsmiljø samt det sociale fællesskab. Nogle aktiviteter gentages år efter år, og andre er ”pop up arrangementer”. Som eksempler kan nævnes at flere af virksomhedens afdelinger i 2023 har deltaget i DHL stafetten, i kampagnen ”Vi cykler på arbejde”, fejret ”Brunsvigerens dag” etc. Flere lokale personaleafdelinger har afholdt arrangementer såsom fællesspisning, teaterture, fisketure, cykelture og lignende. Derudover har virksomheden og medarbejderne støttet aktivt op om bl.a. ”Fodboldtrøje Fredag”, der støtter Børnecancerfonden samt diverse indsamlinger af tøj og andet til den krigsramte befolkning i Ukraine.

## 6.4 SYGEFRAVÆR

Vi tager socialt ansvar for vores medarbejdere. Gennem en aktiv fraværs- og trivselspolitik ønsker vi at skabe en arbejdsplads, der både skal drives effektivt, tage hensyn til medarbejderen og samtidig tilgodese de øvrige parter i organisationen.

Formålet med fraværs- og trivselspolitikken er at:

- Skabe tryghed og trivsel for den enkelte medarbejder
- Sætte fokus på fravær
- Få såvel virksomheden som medarbejderen til at tage ansvar for at minimere fravær
- Registrere fravær
- Gennemføre fraværssamtaler med henblik på at planlægge tiltag der kan mindske fravær
- Sikre en hurtig tilbagevenden til uændret ansættelsesforhold eller alternativt at få medarbejderen tilbage til arbejdsmarkedet

- Tilgodese de økonomiske og menneskelige ressourcer bedst muligt
- Forebygge sygefravær

Fraværssamtaler gennemføres i forbindelse med:

- Tre eller flere sygefraværsperioder inden for seks måneder
- To ugers sammenhængende sygefravær
- Længerevarende fravær

Samtaler ved længerevarende fravær er lovpligtigt bestemt og øvrige samtaler er tiltag, som virksomheden har valgt at gennemføre for at varetage både medarbejderens og virksomhedens interesser bedst muligt.

Udover fraværs- og trivselsamtaler igangsætter vi løbende initiativer i samarbejde med kommuner og jobcentre for at sikre, at vores medarbejdere får en god opstart efter et langvarigt sygeforløb.

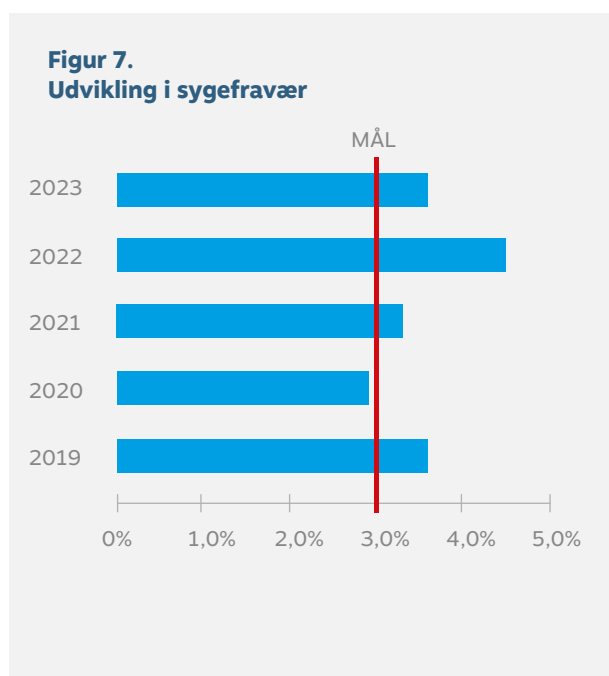


Det kan være et samarbejde om arbejdstid men også samarbejde om kurser/uddannelse, der kan være med til at sikre, at medarbejderen kan varetage et andet mere skånsomt job og dermed komme retur til virksomheden på fuld tid.

Målsætningen for Marius Pedersen A/S' fraværspolitik er at have et samlet sygefravær på maksimalt 3 %.

I 2023 var den samlede fraværsporcet 3,40 %, hvilket ligger over vores målsætning, men er et væsentlig fald i forhold til 2022.

Figur 7 viser udvikling i sygefravær.



## 6.5 LIGESTILLING OG KØNSDIVERSITET

I 2023 udgjorde det samlede antal ansatte i virksomheden 1.276 mænd og 185 kvinder. Der er især en overrepræsentation af mænd blandt vores timelønnede medarbejdere (1.092 mænd i forhold til 31 kvinder). Bestyrelsens sammensætning udgør 2 kvinder og 5 mænd, hvilket svarer til 29 % kvinder og 71 % mænd.

Den registrerede direktion udgøres af 1 kvinde og 2 mænd, hvilket svarer til 33 % kvinder og 67 % mænd.

Det øvrige ledelsesniveau udgøres af 6 kvinder og 17 mænd, hvilket svarer til 26 % kvinder og 74 % mænd.

I løbet af de kommende år er det vores målsætning at opnå en kønsfordeling på 25 % kvinder og 75 % mænd i virksomhedens ledelse.

Målet blev ikke opnået i 2023, og det forfølges derfor fortsat gennem forskellige indsatser som f.eks. gennemførelse af ledelsesprogrammer.

Fra affald  
til genbrug



## 6.6 AKTIVITETER OG RESULTATER I 2023

Som virksomhed ønsker vi at fastholde engagerede medarbejdere. Derfor er det vigtigt, at medarbejderne trives. Løbende uddannelse som følge af lovmæssige og faglige krav samt job-relevant uddannelse i forhold til medarbejdernes egne ønsker, er med til at sikre en attraktiv arbejdsplads. Vi lægger vægt på, at den enkelte medarbejder har et selvstændigt medansvar for sin egen udvikling og uddannelse.

I 2023 har 120 timelønnede medarbejdere gennemført den lovpligtige kvalifikationsuddannelse for chauffører.

I 2023 afsluttede 21 medarbejdere Marius Pedersen A/S' interne projektleder/lederuddannelse. Deltagerne er fagspecialister, mellemledere og ledere fra forskellige afdelinger i organisationen. Uddannelsen styrker deltagerne fagligt, og lige så vigtigt er den med til at sikre et større engagement og samarbejde på tværs

af organisationen. På den baggrund er det besluttet at fortsætte med at udbyde uddannelsen, og målsætningen er at starte et nyt hold i slutningen af 2024. Der er i alt registreret 24.411 kursustimer, svarende til 3.299 kursusdage i 2023.

### Elever og lærlinge

Vi har et ønske om at være med til at sikre, at der også fremadrettet er faglærte i branchen. Derfor ansættes elever og lærlinge i alle virksomhedens afdelinger.

I 2023 har der været ansat 37 lærlinge og 15 elever.

### En rummelig arbejdsplads

Vi sikrer løbende, at der ikke udøves forskelsbehandling, når der ansættes medarbejdere. Vi ønsker at være en rummelig arbejdsplads, og vi ansætter både medarbejdere i flexjob og medarbejdere med en §56 aftale. I 2023 har 55 medarbejdere været ansat enten i flexjob eller med en §56 aftale.





### **Whistleblowerordning**

For at sikre at medarbejdere anonymt kan henvende sig, hvis de har mistanke om lovovertrædelser begået af virksomheden eller af virksomhedens medarbejdere, blev der i 2021 indført en whistleblowerpolitik, der er understøttet af et digitalt anmeldelsessystem. I 2023 er der registreret to henvendelser via ordningen. Henvendelserne er blevet undersøgt i henhold til virksomhedens procedure og konklusionen på begge henvendelser var, at der ikke var tale om lovovertrædelser men bekymringshenvendelser, der er blevet taget hånd om.

### **Introduktion af nye medarbejdere**

Det har stor betydning, at alle medarbejdere har kendskab til virksomhedens aktiviteter samt historie, værdier og mål. Alle nye medarbejdere skal introduceres på en sådan måde, at de føler sig velinformerede om virksomheden. Vi anvender arbejdsbeskrivelser og andre procedurer, der skal sikre en god introduktion. Forskningen viser, at visuel præsentation af materiale giver en bedre forståelse og sikrer et bedre udgangspunkt for en sikker arbejdsdag.

Vi har i 2023 evalueret på anvendelse af to arbejdsbeskrivelser, der blev filmatiseret i 2022. Evalueringen viser, at både medarbejdere og ledere oplever en lettere tilgang til information om arbejdsbeskrivelsen. Samtidig har filmatiseringen betydet, at medarbejderne har mulighed for at se dele eller hele filmen igen, hvis der opstår tvivl i løbet af arbejdsdagen.

Det er vores opfattelse, at den visuelle formidling af introduktion til arbejdet er med til at højne arbejdsmiljøet, da det er lettere for medarbejderne at forstå.

Konklusionen er, at vi i 2024 fortsætter med at udvide brugen af film og billedmateriale, og derfor igangsættes filmatisering af flere arbejdsbeskrivelser.

### **Medarbejderudvikling**

De individuelle udviklingsbehov hos medarbejderne defineres altid i en dialog mellem den nærmeste leder og medarbejderen. Udover den løbende daglige dialog mellem medarbejder og leder afholdes årlige medarbejderudviklingssamtaler for funktionærer.

## 7.

### ARBEJDSMILJØ

Marius Pedersen A/S anser sikkerhed på arbejdspladsen som en helt naturlig og meget vigtig del af en professionel drevet virksomhed. Et godt arbejdsmiljø, og en meget høj grad af sikkerhed for alle medarbejdere, er en integreret del af vores forretningsstrategi.

Herved sikrer vi, at vores indsats bliver prioriteret proaktiv og ikke reaktiv; og et godt arbejdsmiljø er en vigtig del af fundamentet for den bedste ydelse fra vores medarbejdere til vores kunder. Vores forretningsstrategi er derfor med til at sikre, at tryk, trivsel og engagement bliver de bærende elementer i vores arbejdsmiljøindsats.

Marius Pedersen A/S skal være et sikkert sted at arbejde. Dette gælder for alle medarbejdere samt for andre, der besøger vores afdelinger, eller som vi samarbejder med.

Beslutninger og mål på området er fastsat i gældende politikker; politikker der understøttes af systemer, instruktioner og handlingsplaner for vores arbejde med arbejdsmiljø og sikkerhed i hverdagen. Virksomhedens øverste ledelse fokuserer til stadighed på evaluering af vores mål og handlingsplaner, så forbedrende tiltag inden for arbejdsmiljø og sikkerhed løbende kan blive tilpasset den ønskede præstation på området.

Mål og handlingsplaner fastsættes i et samspil med alle virksomhedens medarbejdere, som i





forhold til arbejdsmiljøarbejdet er repræsenteret af vores store og bredt forankrede arbejdsmiljøorganisation. Denne består af 27 arbejdsmiljøgrupper og et fælles nationalt arbejdsmiljøudvalg.

Virksomhedens aktiviteter udøves i overensstemmelse med dansk arbejdsmiljølovgivning og i henhold til virksomhedens arbejdsmiljøpolitik.

Vi promoverer løbende arbejdsmiljøpolitikken med henblik på at fremme et godt og sikkert arbejdsmiljø i forhold til medarbejdertrivsel samt effektiv og sikker drift.

Ved ansættelse gennemgår alle medarbejdere et formaliseret og detaljeret introduktionsprogram, der blandt andet inkluderer en systematisk instruktion i arbejdet; en instruktion der understøtter vores forretningsstrategi og som også indeholder arbejdsbeskrivelser, sikkerhedsinstruktioner, et program for sidemandsoplæring samt nødvendig udlevering af personligt sikkerhedsudstyr i overensstemmelse med virksomhedens valgte praksis og gældende lovkrav.

## 7.1 RISICI I FORHOLD TIL ARBEJDSMILJØ

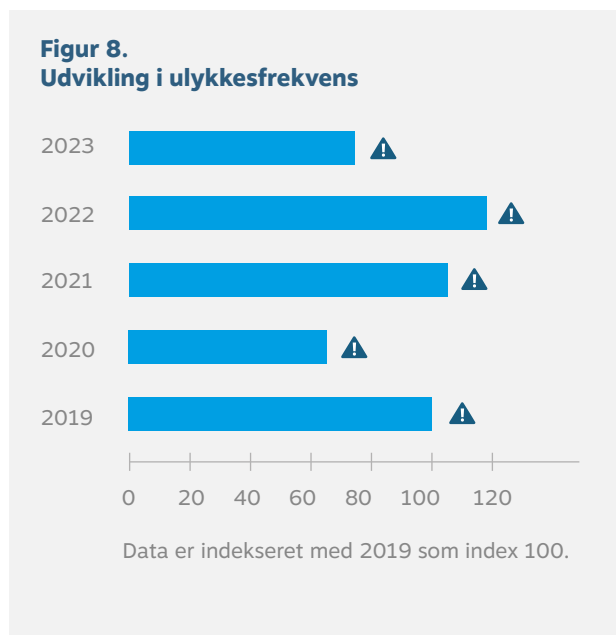
Den største risiko i forhold til arbejdsmiljø er arbejdsulykker. Arbejdsulykker er et kontinuerligt fokusområde både i arbejdsmiljøorganisationen og for den øverste ledelse. Virksomheden prioriterer løbende at forbedre processer, standardisere procedurer og sikre registrering af arbejdsulykker.

## 7.2

### AKTIVITETER OG RESULTATER I 2023

En fast del af virksomhedens arbejdsmiljøarbejde er, at alle arbejdsrelaterede ulykker bliver anmeldt systematisk samt registreret, og årsagsanalyser bliver gennemført. Dette har også været praksis i 2023. På baggrund heraf - samt en række forebyggende tiltag - har vi oplevet en meget positiv udvikling med et markant fald i antallet af arbejdsulykker med efterfølgende fravær. Faldet betyder, at vi næsten er tilbage på samme niveau som i 2020.

Figur 8 viser udvikling i ulykkesfrekvens for ulykker med fravær de sidste 5 år. Udviklingen er tilfredsstillende, og stemmer fint overens med



vores mål, handlingsplaner og prioriteringer på området for 2023.

Som følge af den negative udvikling i vores ulykkesfrekvens i perioden 2021 - 2022 har vi i 2023 haft øget fokus på at italesætte, hvad det gode sikkerhedsarbejde er, og hvordan vi løbende kan sikre og understøtte, at alle bakker op om og efterlever den gode sikkerhedskultur. Vi ønsker at have en sikkerhedskultur med et højt forebyggelsesniveau, og vi vil løbende iværksætte initiativer, der understøtter dette ønske.

På arbejdsmiljørådet har 2023 ligeledes været præget af en målrettet kommunikation om arbejdet og rollen som arbejdsmiljørepræsentant; et arbejde som er forankret i vores funktionsbeskrivelse for arbejdsmiljørepræsentanten. I forlængelse heraf har vi afholdt nyvalg af arbejdsmiljørepræsentanter til samtlige af virksomhedens 27 decentrale arbejdsmiljøgrupper samt vores landsdækkende arbejdsmiljøudvalg. Det er vores opfattelse, at øget kommunikation og dialog, om arbejdet i vores arbejdsmiljøorganisation, har haft en positiv effekt på at nedbringe vores ulykkesfrekvens, og det er meget tilfredsstillende. Det er vores mål, at denne udvikling fastholdes og fortsætter i årene fremover.



A20001040

Marius Pedersen  
70 13 4  
www.mariuspedersen.no

400 7d 7

1. PL. 008

For at understøtte den ønskede udvikling vil vi fastholde og udbygge den løbende instruktion og uddannelse i sikker adfærd samt mulige farer og risici, som gives til alle medarbejdere i virksomheden. Af fokusområder for 2024 kan følgende bl.a. nævnes:

- Vi fastholder og udbygger vores indsats med en stærk lokal forankring af arbejdsmiljøarbejdet i de decentrale arbejdsmiljøgrupper, som favner vores brede geografiske engagement overalt i Danmark
- Vi vil fortsat have stort fokus på vores interne procedurer for introduktion og instruktion af alle medarbejdere med henblik på at sikre den ønskede sikkerhedskultur i virksomheden. Vi arbejder derfor løbende på at konvertere skriftligt materiale til film for at fremme og lette forståelsen
- Vi vil være bedre til at evaluere vores behov for supplerende sikkerhedsinstruktion, så de afspejler vores mange og meget varierende opgaver
- Vi vil til stadighed intensivere og nytænke vores kommunikation og arbejde med en meget klar prioritering af arbejdsmiljøindsatsen i en ofte travl hverdag. Alle medarbejdere - og i særlig grad vores arbejdsmiljøorganisation - opfordres til at deltage aktivt i arbejdet med ulykkesforebyggende initiativer

- Vi vil tilføje organisationen fornyede kompetencer i arbejdet med årsagsanalyse af arbejdsulykker. Vi ser dette som et vigtigt redskab i forhold til at sikre en målrettet proaktiv indsats for en sikker arbejdsdag for alle ansatte

Med afsæt i vores statistik over arbejdsskader vil vi fortsat have fokus på de medarbejdergrupper og det arbejde, som fylder mest i vores arbejdsulykkesstatistik. Formålet hermed er, at vores landsdækkende arbejdsmiljøudvalg kan bidrage med at understøtte nødvendige korrigerende og forebyggende handlinger.

Arbejdsmiljøudvalgets og ledelsens arbejde med årsplanen for arbejdsmiljøindsatsen vil i stigende grad have fokus på at sikre god forankring af de arbejdsmiljømæssige initiativer, som har vist sig at have god effekt i forhold til at understøtte visionen om nul ulykker.



## 8.

### AKTIVITETER OG PLANER FOR 2024

I CSR-rapporten for 2023 præsenteres Marius Pedersen A/S' målsætninger, handleplaner og resultater i 2023 inden for følgende områder:

- Miljø og klima
- Menneskerettigheder og personaleforhold
- Arbejdsmiljø
- Anti-korruption

For hver af disse områder har Marius Pedersen A/S klare politikker og målsætninger.

Vores planer og forventninger til arbejdet i 2024 inden for miljø og klima, menneskerettigheder, personaleforhold og anti-korruption samt arbejdsmiljø, er at fortsætte det allerede igangsatte arbejde og forfølge de mål, der er sat for 2024 herunder de specifikke klimamålsætninger, der er besluttet frem mod 2025 og 2030.

DIN AFFALDSPARTNER

– HELE VEJEN

heleveje.dk



**Marius Pedersen**



Marius Pedersen A/S • Ørbækvej 851 • 5863 Ferritslev

Telefon 63 909 909 • CVR nr. 49 97 95 17