

helevejen.dk

CSR RAPPORT 2022

HELE VEJEN MOD BÆREDYGTIGE MÅLSÆTNINGER

DIN AFFALDSPARTNER
– HELE VEJEN

Marius Pedersen



INDHOLD

Forord	3
1. Indledning	4
2. Marius Pedersen A/S	5
3. CSR Politik	6
4. Miljøpolitik	8
5. Miljø og klima	9
5.1 Aktiviteter og målopfølgning	10
5.2 Risici i forhold til klima og miljø.....	16
5.3 Aktiviteter og resultater i 2022	17
5.4 Marius Pedersen A/S' klimastrategi.....	18
6. Menneskerettigheder, personaleforhold og anti-korruption	20
6.1 Risici i forhold til menneskerettigheder og personaleforhold.....	20
6.2 Anti-korruption	20
6.3 Medarbejderne – vores vigtigste ressource	23
6.4 Sygefravær	23
6.5 Aktiviteter og resultater i 2022	24
6.6 Ligestilling og kønsdiversitet	27
7. Arbejdsmiljø	28
7.1 Risici i forhold til arbejdsmiljø	29
7.2 Aktiviteter og resultater i 2022	30
8. Aktiviteter og planer for 2023	31

FORORD

Hos Marius Pedersen A/S ser vi på 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 ikke kun med i opstarten. Vi er 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 og minimering af ressourcepild.

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.

I 2022 er miljølovgivning og affaldsbekendtgørelse blevet revideret, og derved er der sat yderligere fokus på at udsortere flere fraktioner af affald – både i husholdninger, erhverv og industrien. 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 2022.



1.

INDLEDNING

CSR-rapporten dækker perioden 1. januar til 31. december 2022 og omhandler følgende områder:

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

CSR-rapporten dækker alene Marius Pedersen A/S' aktiviteter inden for affaldshåndtering og transport-aktiviteter i Danmark. Data for datterselskabet FKSSlamson A/S er ikke medtaget, da selskabet ikke var fusioneret ind i Marius Pedersen A/S i 2022.

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 den lovpligtige 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 virksomheden fokus på oplysning og information til vores 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.



2.

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 Marius Pedersen A/S' DNA. Derfor investerer vi løbende i ny sorterings- og behandlingsteknologi for at maksimere andelen af affald til genanvendelse. Desuden afsøger vi markedet for nye alternative ”grønne” drivmidler til vognparken samt grøn energi til driften 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 miljø-godkendte 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 CO2 rapportering m.fl.

Baseret på virksomhedens forretningsmodel evalueres løbende på de påvirkninger og risici, der er til vores omgivelser, og som er afledt af vores aktiviteter.

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

KERNEVÆRDIER

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.

Børnearbejde

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

Arbejdstagerrettigheder

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



på grund af status, 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.

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.

Marius Pedersen A/S 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 mv. Dette følges op med fokus på den enkelte medarbejder samt tilbud om sundhedsforsikring.

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, fastsættelse af arbejdsvilkår eller 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, der medvirker til at sikre, 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, således at virksomhedens kunder kan optimere deres affaldshåndtering og skabe værdi ved at sikre genanvendelse af ressourcerne i affaldet inden for rammerne af den cirkulære 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, således at 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.

Aktiviteterne omfatter indsamling, sortering, afsætning og genvinding af affald og genanvendelige materialer. Affald er en ressource, og vi arbejder til stadighed på at maksimere andelen til genanvendelse og dermed minimere andelen, der ender på deponi eller til nyttiggørelse/varme.

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 18) har vi identificeret brændstof Scope 1 og el Scope 2 som de væsentligste CO₂ belastende faktorer i vores forretning.

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 transport-aktiviteter. De resterende 10% kan henføres til aktiviteter på vores miljøgodkendte behandlings-anlæg, hvor affaldet sorteres, komprimeres eller på anden måde behandles.

Figur 1 viser fordeling af dieselforbrug fordelt på aktiviteter.

Vi måler på dieselforbrug pr. kørt kilometer. Figur 2 viser den indekserede udvikling i dieselforbruget pr. km.

Den positive udvikling i reduktion af dieselforbruget pr. kørt kilometer fortsatte i 2022. Det betyder, at vi har opnået en reduktion på 7% i

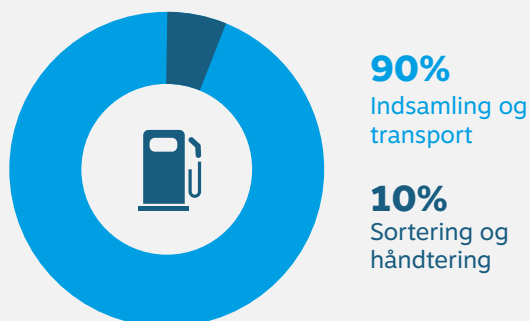
forhold til 2019, og vi er dermed godt på vej i forhold til vores fastlagte klimamålsætning i Scope 1 om 10% CO₂ reduktion pr. kørt kilometer i 2025.

Reduktionen er opnået ved en kombination af optimeret kørselsadfærd og ruteoptimering i Marius Pedersen A/S' lokale driftsafdelinger samt investeringer i nye eldrevne og i mere effektive (l/km) køretøjer.

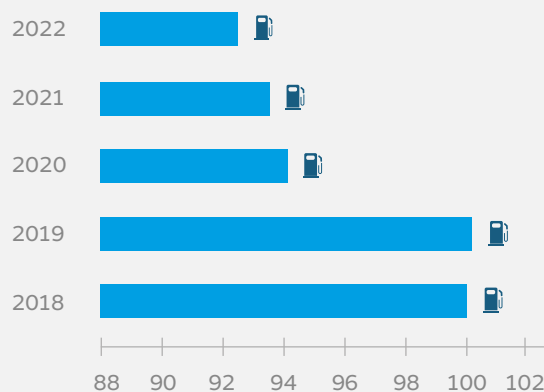
I takt med elektrificering af flere køretøjer i den samlede vognpark forventer vi et fortsat fald i dieselforbruget. Investeringen vil dog være afhængig af udbygning af infrastruktur som f.eks. adgang til ladestander.

Udover elektrificeringen af vognparken anvender vi også stigende mængder af miljøvenlige drivmidler f.eks. HVO, biogas og biodiesel.

Figur 1.
Dieselforbrug fordelt på aktiviteter



Figur 2.
Indekseret udvikling i dieselforbrug pr. km



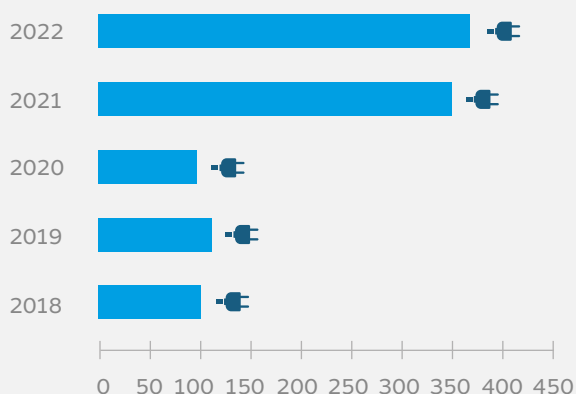
Data er indekseret med 2018 som index 100.

Figur 3 viser det indekserede elforbrug anvendt som drivmiddel.

Efter en årrække med et stabilt elforbrug afspejles det tydeligt, at udviklingen for alvor tager fart, og at mængden af el til erstatning for diesel er øget væsentligt i 2021 og 2022. Ved udgangen af 2022 udgør antallet af køretøjer, der drives af alternative og bæredygtige drivmidler i alt 47 ud af den samlede vognpark.

Med reference til Marius Pedersen A/S' klimamålsætning Scope 1 (se side 19) – med mål om 30% reduktion i CO₂ udledning i 2030, og med handlingsplan for løbende udskiftning af fossil-drevne køretøjer til bæredygtige drivmidler – har 2022 vist, at vi følger vores handlingsplan, og at transformation af vognparken fortsætter.

Figur 3.
Indekseret elforbrug anvendt som drivmiddel



Data er indekseret med 2018 som index 100.



Marius Pedersen



Jeg kører på
100% el

Hele vejen til bæredygtige løsninger

helevejen.d

Marius Pedersen



EL

Elforbruget overvåges for at optimere energiuudnyttelsen og minimere miljøpåvirkningen fra aktiviteterne på Marius Pedersen A/S' miljøgodkendte behandlingsanlæg.

Elforbruget kan opdeles i følgende kategorier:

- El til sortering og affaldshåndtering på miljøgodkendte behandlingsanlæg (produktion)
- El til drift af kontorer og medarbejderfaciliteter (administration)

Figur 4 viser fordelingen mellem de to kategorier.

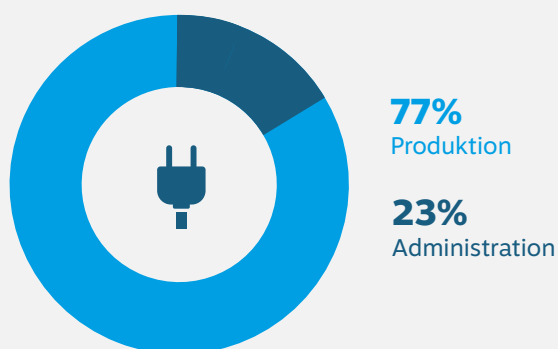
Figur 5 viser, at vores elforbrug pr. ton behandlet affald er faldet med 2% point fra 2021 til 2022. Faldet i elforbruget skyldes primært anvendelse af mere energi-effektive eldrevne maskiner i

vores produktion samt udskiftning af lyskilder og opvarmning til mere miljøvenlige alternativer.

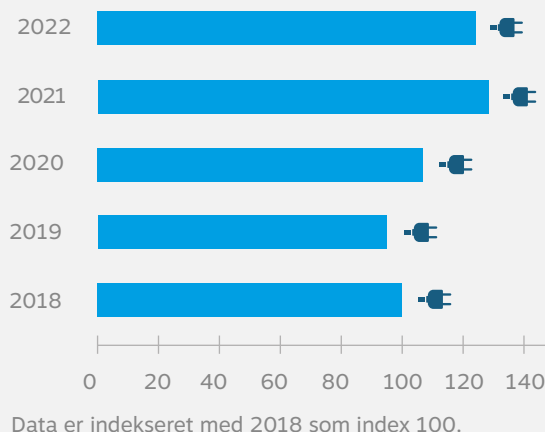
Det er fortsat vigtigt at fokusere på den samlede optimering af energiuudnyttelsen. I de kommende år forventes et øget elforbrug, idet vi løbende udskifter og opgraderer til eldrevne maskiner som erstatning for dieseldrevne.

I takt med skiftet fra fossile drivmidler til el vil vi tilstræbe en større andel af grøn strøm. Vi har i 2022 købt 150.000 kWh certificeret grøn strøm, og dermed har 72% af vores samlede elforbrug været grønt. Vi mener således, at målet om 85% CO₂-neutral el i 2025 er realistisk jævnfør vores fastlagte klimamålsætning Scope 2 (se side 19).

Figur 4.
Fordeling af elforbrug



Figur 5.
Elforbrug pr. ton affald



CO₂ UDLEDNING

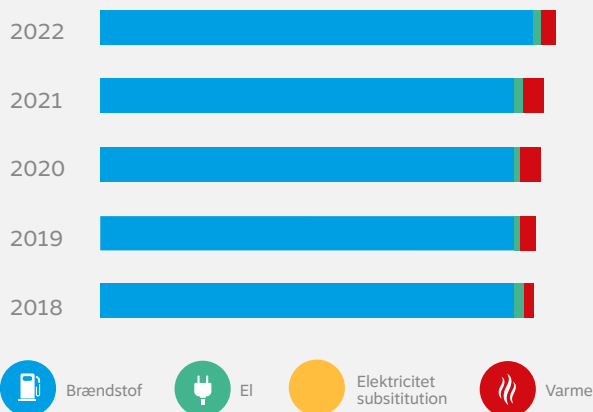
Marius Pedersen A/S' ressourceforbrug (brændstof, el og varme) er forbundet med udledning af CO₂, CO, NO_x og SO₂, som har en negativ indvirkning på klimaet. Vores fokus er at nedbringe CO₂ udledningen, da vi dermed også vil opnå et fald i de øvrige udledninger.

Figur 6 viser udvikling i CO₂ udledning de seneste 5 år.

Vi har en stigende udvikling i CO₂ udledningen fra 2021 til 2022. Det skyldes et generelt stigende aktivitetsniveau og dermed et øget antal kørte kilometer. Ser vi i stedet på det samlede dieselforbrug pr. kørt kilometer, som er et mere retvisende udtryk for CO₂ udledningen (jf. figur 2), ses et fortsat fald i dieselforbrug pr. km i perioden fra 2020 til 2022. Faldet er et udtryk for, at en del af vognparken er udskiftet med eldrevne køretøjer samt fokus på optimering af kørselsmønstre jævnfør vores fastlagte klimamålsætning Scope 1 (se side 19).

Brændstofforbruget udgør ca. 93% af den samlede CO₂ udledning, og brændstof har derfor størst fokus i forhold til fremtidige reduktionsmål jævnfør vores fastlagte klimamålsætning Scope 1 (se side 19) samt investerings- og forbedringsplaner.

Figur 6.
Total udvikling i CO₂ udledning





5.2 RISICI I FORHOLD TIL KLIMA OG MILJØ

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

Brændstof har en negativ indvirkning på miljøet som følge af CO₂ 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



5.3 AKTIVITETER OG RESULTATER I 2022

I 2022 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

- 214.000 liter fossilt diesel er erstattet med HVO-diesel i 2022
- Investering i eldrevne lastbiler
- Ved udgangen af 2022 er andelen af vognparken, der benytter bæredygtige drivmidler, øget til 8%
- Udskiftning af gaffeltrucks til eldrevne trucks. Andelen af eldrevne trucks udgør 51% ved udgangen af 2022
- I forbindelse med udskiftning af firmabiler er der fokus på anskaffelse af el eller hybrid biler
- Opsætning af el-ladestandere på vores lokationer til gæster og medarbejdere samt til eldrevne lastbiler. Ved udgangen af 2022 udgør antallet af ladestandere til personbiler 41 og til lastbiler samt komprimatorenheder 25

I 2022 er en fortsat reduktion af dieselforbruget pr. kørt kilometer gennemført. Vi har opnået en reduktion på 7% i forhold til 2019, og vi er dermed godt på vej til at opfylde det fastsatte mål om 10% CO₂ reduktion pr. kørt kilometer i 2025.

Klimastrategi Scope 2 – målopfølgning

- Målet om 85% grøn strøm i 2025 vurderer vi fortsat realistisk, og nås i takt med skiftet fra fossile drivmidler til el, og hvoraf en større andel vil være grøn strøm
- Køb af 150.000 kWh grøn/VE strøm

Klimastrategi Scope 3 – målopfølgning

- På to af vores lokationer er der i 2022 udlagt vildt-venlige, grønne områder med fokus på at øge biodiversiteten
- Løsninger til øget affaldssortering er implementeret i administrationsbygninger jf. Affaldsbekendtgørelsen

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 mod 2025.



MARIUS PEDERSEN A/S' KLIMASTRATEGI

At indsamle, transportere og sortere affald til genanvendelse kræver energi og dermed risiko for CO₂ udledning. Derfor arbejder vi kontinuerligt med at minimere CO₂ udledningen, der er forbundet med vores drift og processer.

Hovedparten af CO₂ udledningen kommer fra vores lastbiler. Med effektiv ruteplanlægning og optimerede kørselsmønstre opnår vi allerede i dag CO₂ reduktioner fra vores transportaktiviteter. De store reduktioner opnås først, når de fossile drivmidler (diesel/benzin) erstattes af CO₂ neutrale f.eks. el, biogas, biodiesel og brint. Derfor har vi igangsat en løbende udskiftning mod CO₂ neutrale køretøjer, som vil bringe os tættere på en samlet CO₂ reduktion pr. kørt kilometer på 30% i 2030 (baseline: 2019).

Vi har el-lastbiler i vognparken, og er åbne for andre teknologier 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 CO₂ reduktion på 30% i 2030 Scope 1 og har derudover fokus på øvrige store bidrag på CO₂ regnskabet. Det er først og fremmest energiforbruget på

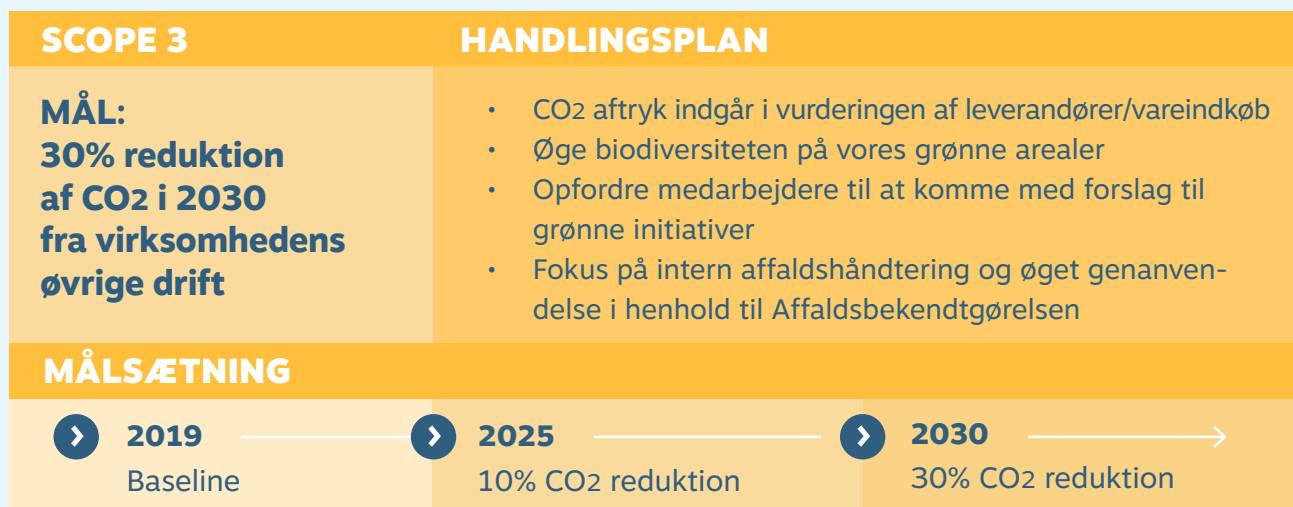
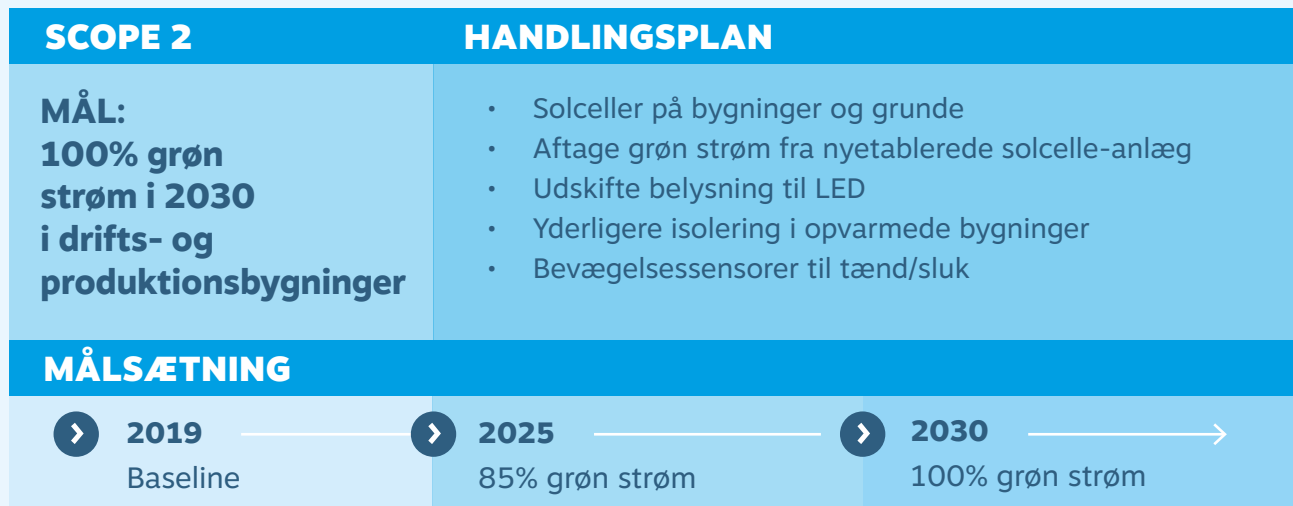
vores behandlingsanlæg og øvrige bygninger/ anlæg Scope 2 og dernæst indkøb af containere og øvrigt materiel Scope 3.

I 2025 har vi et mål om, at 85% af vores strømforbrug skal være grøn – altså komme fra vedvarende energi – og 100% i 2030. I 2022 var 72% af vores elforbrug grønt og i vores bestræbelser på at nå vores mål, påtænker vi at etablere solceller på de af vores bygninger, hvor vi har et stort elforbrug, og hvor placeringen egner sig til solceller.

Pris, kvalitet og CO₂ aftryk er en del af vores indkøbsprocedurer. Vi har fokus på de mest CO₂ belastende produkter, og det betyder, at vi prioriterer produkter med mindre ressourceforbrug og et lavere CO₂ 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 CO₂ 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 menneskerettigheder og personaleforhold. Vi anser ikke risikoen for at være væsentlig hverken i omfang eller sandsynlighed.

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

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

Det er vigtigt, at vi er i stand til at tiltrække og fastholde de rigtige 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 2022 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 korrup-tion 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, og disse har ikke givet anledning til bekymring i 2022, og der er ikke konstateret hændelser i 2022.



Risikoen 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 der hvert år ekstern revision.

Risiko og håndtering af risiko i forhold til medarbejdere, der modtager gaver, adresseres i virksomhedens indkøbs- og gavepolitik.





Fra affald
til genbrug

Marius Pedersen
www.mariuspetersen.dk

333

180 180

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 man som ny medarbejder senest på første arbejdsdag modtager en velkomstpakke bestående af personalehåndbog, firmapolitikker og arbejdsmiljøhåndbog. Derudover modtager medarbejderen også en grundig gennemgang af arbejdsbeskrivelsen og et introduktionsprogram. Vores chauffører får derudover også udleveret en personlig chaufførmappe indeholdende en chaufførguide.

Vores politikker der tager hånd om evt. krænkende adfærd, alkohol og euforiserende stoffer samt politikker om rekruttering og fastholdelse samt trivsels- og fraværssamtaler skal alle være med til at sikre en adfærd på arbejdspladsen, der er til gavn for både medarbejdere, kunder, samarbejdspartnere og leverandører.

Gennem overenskomster har alle medarbejdere mulighed for en seniorordning, således at både medarbejder og virksomhed sikrer, at viden og erfaring fastholdes i virksomheden. Udover de muligheder som findes i overenskomsterne, har vi iværksat flere initiativer for medarbejdere, der ønsker færre arbejdstimer, herunder 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 arbejds-mæssigt. Derfor tilbydes alle medarbejdere gratis psykologhjælp.

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:

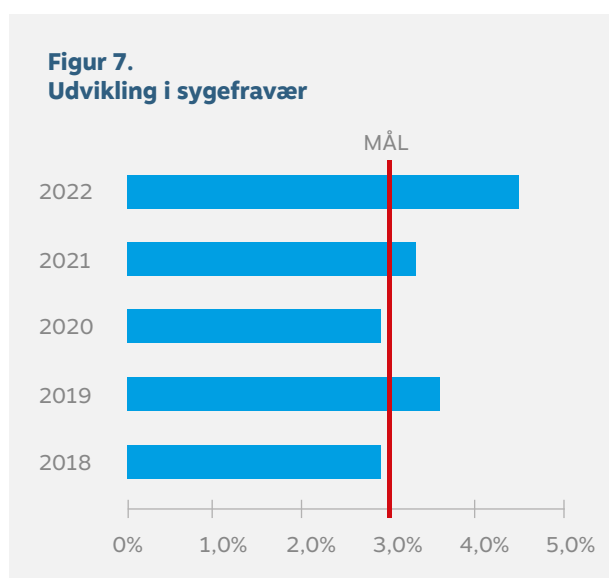
- Tre eller flere sygefraværsperioder inden for seks måneder
- To ugers sammenhængende sygefravær
- Længevarende fravær

Samtaler ved længevarende 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.

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

I 2022 var den samlede fraværsporcet 4,55%, hvilket bl.a. skyldes sygefravær i forbindelse med Covid-19 samt fravær som følge af arbejdsulykker.

Figur 7 viser udvikling i sygefravær.



6.5

AKTIVITETER OG RESULTATER I 2022

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 jobrelevant 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 2022 har vi blandt andet haft 100 timelønnede medarbejdere på den lovpligtige kvalifikationsuddannelse for chauffører.

I 2022 er 24 medarbejdere startet på Marius Pedersen A/S' interne projektleder/lederuddannelse. Det er hensigten, at uddannelsen – udover at styrke deltagerne fagligt – også skal sikre et større engagement og samarbejde på tværs af organisationen. Deltagerne er specialister, mellemledere og ledere fra forskellige afdelinger i organisation. Uddannelsen afsluttes i 2023.

Der er i alt registreret 17.985,68 kursustimer, svarende til 2.430 kursusdage i 2022.

Elever og lærlinge

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

I 2022 har vi haft 27 lærlinge og 11 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 2022 har vi haft 30 medarbejdere 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 en eller flere af virksomhedens medarbejdere, blev der i 2021 udarbejdet en whistleblowerpolitik, der er understøttet af et digitalt anmeldelsessystem. Der er ikke registreret anmeldelser i 2022.

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 har i flere år haft 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. Derfor har vi i 2022 filmatiseret to af vores arbejdsbeskrivelser, som vi evaluerer effekten af i 2023. Herefter beslutter vi, om vi skal fortsætte med yderligere filmatisering af vores øvrige arbejdsbeskrivelser.





Medarbejderudvikling

De individuelle udviklingsbehov hos medarbejderne defineres altid i en dialog mellem den nærmeste leder og medarbejderen. For funktionærer er der tale om årlige medarbejderudviklingssamtaler, der understøttes af en løbende dialog.

6.6 LIGESTILLING OG KØNSDIVERSITET

I 2022 udgjorde det samlede antal ansatte i virksomheden 1.269 mænd og 177 kvinder. Der er især en overrepræsentation af mænd blandt vores timelønnede medarbejdere (1.124 mænd i forhold til 41 kvinder).

Bestyrelsens sammensætning udgør 3 kvinder

og 6 mænd, hvilket svarer til 33% kvinder og 67% mænd.

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

Ledergruppens sammensætning udgør 2 kvinder og 16 mænd, hvilket svarer til 11% kvinder og 89% 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 2022, og det forfølges derfor fortsat gennem forskellige indsatser som f.eks. gennemførelse af et lederuddannelsesprogram for talenter af begge køn.

7.

ARBEJDSMILJØ

Marius Pedersen A/S anser sikkerheden på arbejdspladsen som en helt naturlig del af en professionel drevet virksomhed. Et godt arbejdsmiljø, og en meget høj grad af sikkerhed for alle medarbejdere, skal gå hånd i hånd med virksomhedens kerneforretning, og det skal være 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 skal derfor være med til at sikre, at tryghed, trivsel og engagement bliver de bærende elementer i vores arbejdsmiljøindsats.

Marius Pedersen A/S skal til stadighed være et sikkert sted at arbejde. Dette gælder for alle medarbejdere samt for eksterne, der besøger en af 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 i dag af i alt 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, som er en systematisk instruktion i arbejdet; en instruktion som understøtter vores forretningsstrategi og som blandt andet indeholder arbejdsbeskrivelser, sikkerhedsinstruktioner, et program for sidemandsoplæring samt i nødvendigt omfang udlevering af personligt sikkerhedsudstyr i overensstemmelse med intern praksis og gældende lovkraft.

7.1 RISICI I FORHOLD TIL ARBEJDSMILJØ

Den største risiko i forhold til arbejdsmiljø er risikoen for arbejdsulykker. Arbejdsulykker er et vedvarende fokusområde både i arbejdsmiljøorganisationen og for den øverste ledelse. Virksomheden prioriterer løbende at forbedre processer, standardisere procedurer og sikre registrering af arbejdsulykker. Risikoen for arbejdsulykker af mindre alvorlig karakter (fald- og snubleulykker) anses for væsentlig for den enkelte medarbejder, men risikoen vurderes ikke væsentlig for virksomhedens aktiviteter generelt.

7.2

AKTIVITETER OG RESULTATER I 2022

En fast del af virksomhedens arbejdsmiljøarbejde er, at alle arbejdsrelaterede ulykker systematisk bliver registreret, og årsagsanalyser bliver gennemført. Dette har også været praksis i 2022. På trods af dette, og en række forebyggende tiltag, har vi desværre set en forholdsvis stor stigning i antallet af arbejdsulykker med efterfølgende fravær. En stigning som betyder, at vi næsten er på samme niveau som i 2019. Figur 8 viser udvikling i ulykkesfrekvens over de sidste 5 år.

Udviklingen er naturligvis ikke tilfredsstillende, og den stemmer ikke overens med vores mål, handlingsplaner og prioriteringer på området for 2022.

I perioden ultimo 2019 – primo 2020 blev der gjort en massiv indsats på kommunikationsområdet i forbindelse med arbejdsmiljø og sikkerhed, hvor vi bl.a. involverede alle medarbejdere i arbejdet med vores sikkerhedskultur. Det er vores opfattelse, at det øgede fokus

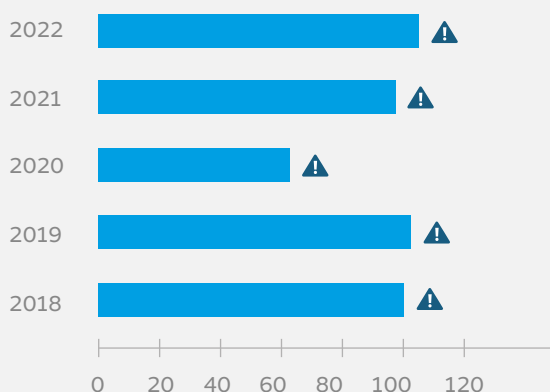
på vores sikkerhedskultur havde en positiv effekt på at nedbringe vores ulykkesfrekvens, og det er naturligvis ikke tilfredsstillende, at vi ikke har kunnet fastholde og fortsætte den udvikling i 2021 – 2022.

Årsagen til den stigende ulykkesfrekvens er antagelig en kombination af ydre påvirkninger og interne forhold. Vi må desværre erkende, at vores planer og konkrete handlinger ikke har kunnet understøtte den ønskede proaktive indsats i prioriteringen af arbejdet med arbejdsmiljø i vores hverdag. I forlængelse af ovennævnte, intensiverer og nytænker vi til stadighed arbejdet med tydelig prioritering af indsatsen med særlig fokus på ulykkesforebyggende initiativer.

Vi fastholder og udbygger den løbende instruktion og uddannelse i sikker adfærd samt mulige farer og risici, som gives til alle medarbejdere i virksomheden. Hvert år udarbejder vi en plan for kompetenceudvikling på arbejdsmiljøområdet. Af fokusområder i 2022 kan bl.a. nævnes følgende:

- Vi målretter vores indsats mod en stærk lokal forankring af arbejdsmiljøarbejdet i de decentrale arbejdsmiljøgrupper, som favner vores brede geografiske engagement overalt i Danmark
- Vi evaluerer og har løbende fokus på vores interne procedurer for introduktion og instruktion af alle medarbejdere med henblik på at sikre den ønskede sikkerhedskultur i virksomheden. Vi arbejder herunder på at konvertere skriftligt materiale til film for at fremme og lette forståelsen
- Der foretages en grundig analyse af ulykker, og alle ulykker evalueres af vores landsdækkende arbejdsmiljøudvalg, så aktiv sparring med lokale arbejdsmiljøgrupper sikrer den ønskede

Figur 8.
Udvikling i ulykkesfrekvens



Data er indekseret med 2018 som index 100.

kvalitet i vores årsagsanalyser. Dette gøres for at sikre, at der iværksættes passende og nødvendige foranstaltninger for at forhindre lignende ulykker i fremtiden

- Specifikke højrisiko aktiviteter bliver løbende identificeret, og her bidrager yderligere sikkerhedsinstruktioner til at adressere alle udfordringer
- Med afsæt i vores statistik over arbejdsskader bliver der til stadighed sat fokus på de medarbejdergrupper og det arbejde, som fylder mest i vores arbejdsulykkesstatistik. Korrigerende og forebyggende handlinger bliver implementeret som resultat heraf; et arbejde hvor vi ser en god effekt
- Konceptet og tankerne bag Vision Zero bliver i stigende omfang inddraget i arbejdsmiljøudvalgets og ledelsens arbejde med vores årsplan for arbejdsmiljøindsatsen

8.

AKTIVITETER OG PLANER FOR 2023

I CSR-rapporten for 2022 præsenteres Marius Pedersen A/S' målsætninger, handleplaner og resultater i 2022 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 2023 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 2023 herunder de specifikke klimamålsætninger, der er besluttet frem mod 2025 og 2030.

DIN AFFALDSPARTNER

– HELE VEJEN

helevejen.dk



Marius Pedersen

