

heleveje.dk

CSR RAPPORT 2021

HELE VEJEN MOD BÆREDYGTIGE MÅLSÆTNINGER

DIN AFFALDSPARTNER
– HELE VEJEN

Marius Pedersen



INDHOLD

Forord.....	3
CSR-rapportens omfang	4
1. Indledning	6
2. Marius Pedersen A/S	7
2.1 Samfundsansvar (CSR)	7
2.2 Ejerstruktur.....	7
3. CSR Politik	8
4. Miljøpolitik.....	10
5. Miljø og klima	11
5.1 Aktiviteter og målopfølgning	12
5.2 Risici i forhold til klima og miljø.....	15
5.3 Marius Pedersen A/S' klimastrategi.....	16
6. Menneskerettigheder,	
 personaleforhold og anti-korruption.....	18
6.1 Risici i forhold til menneskerettigheder	
og personaleforhold.....	18
6.2 Risici vedr. anti-korruption.....	18
6.3 Aktiviteter og resultater i 2021	19
6.4 Anti-korruption	21
6.5 Medarbejderne	
– vores vigtigste ressource	21
6.6 Sygefravær	22
6.7 Ligestilling og kønsdiversitet	23
7. Arbejdsmiljø.....	24
7.1 Aktiviteter og resultater i 2021.....	26
7.2 Risici i forhold til arbejdsmiljø.....	27



FORORD

Innovation og entreprenørånd er en del af vores DNA. Sådan har det været siden 1925. Allerede dengang havde grundlægger Marius Pedersen stort fokus på genanvendelse og minimering af ressourcespild – så bæredygtighed har dybe rødder i vores historie.

Genanvendelse af affald og cirkulær økonomi er vejen til at opnå resultater og understøtte bæredygtige målsætninger.

Hos Marius Pedersen har vi en klar ambition om at være kundernes foretrukne partner og ekspert inden for affald og

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.

Som langsigtet partner er vi ikke kun med i opstarten. Vi er med hele vejen. Også hvis vi skal finde innovative løsninger undervejs. Altid styret af kundernes behov – båret af vores viden og erfaring.

Simon Clausen
Adm. direktør, Marius Pedersen A/S

CSR-RAPPORTENS OMFANG

Denne CSR-rapport dækker Marius Pedersen A/S' aktiviteter i Danmark.

Hovedaktiviteter

Hos Marius Pedersen A/S betragter vi affald som en ny ressource og indsamler alle typer affald – både fast og flydende. 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 – herunder rådgivning, udlejning af materiel, transport, slamsugning, ledelsesrapportering og andre typer rapportering til kunder på tværs af alle brancher, offentlige institutioner, husholdninger og kommunale genbrugsstationer

Derudover driver koncernen entreprenørvirksomhed og ejer virksomheder i Danmark, Tjekkiet og Slovakiet, der primært beskæftiger sig med affaldshåndtering.

CSR-rapporten dækker perioden 1. januar til 31. december 2021 for de danske aktiviteter.





INDLEDNING

CSR-rapporten for 2021 omhandler følgende områder:

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

CSR-rapporten dækker alene Marius Pedersen A/S' aktiviteter inden for affaldshåndtering i Danmark. Opkøb og nye aktiviteter foretaget efter d. 31.12.2020 er ikke medtaget i denne CSR-rapport, idet dataindsamling ikke er foretaget på et sammenligneligt grundlag. Data fra disse virksomheder vil indgå i rapporten for 2022.

Som en af Danmarks førende virksomheder inden for affalds- og ressourceindustrien betragter vi affald som en værdifuld ressource. Vi arbejder til stadighed på at maksimere andelen af affald til genanvendelse og på at minimere andelen af affald til forbrænding og deponi.

Marius Pedersen A/S har stort fokus på udnyttelse af ressourcerne i affald og i kontekst af cirkulær økonomi. Vi rådgiver kunder til at vælge løsninger, der understøtter mest mulig udsortering af affald til genbrug, genanvendelse og nyttiggørelse og i henhold til gældende miljølovgivning.

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

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.





2.

MARIUS PEDERSEN A/S

2.1

SAMFUNDSANSVAR (CSR)

Vi har valgt primært at arbejde med de CSR-emner og områder, der er særlig relevante for vores branche.

Områderne udgør 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 øget opmærksomhed blandt medarbejderne med henblik på at motivere til at tage ansvar for miljø og arbejdsmiljø.

2.2

EJERSTRUKTUR

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

CSR POLITIK

Hos Marius Pedersen A/S ønsker vi 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

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

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 de 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 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

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 på 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 for alle typer kunder, således at de kan optimere deres affaldshåndtering og skabe værdi ved at sikre genanvendelse af ressourcerne i affaldet inden for rammerne af den cirkulære økonomi.

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 baggrund heraf 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 generelt ved at uddanne og bevidstgøre medarbejderne, således at ansatte i Marius Pedersen A/S indrager 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 evt. andre forpligtelser, som er gældende for vores aktiviteter
- At gennemføre energisyn iht. gældende myndighedskrav
- At være i åben dialog med omgivelser om virksomhedens miljøforhold og synliggøre miljøpolitikken udadtil



5.

MILJØ OG KLIMA

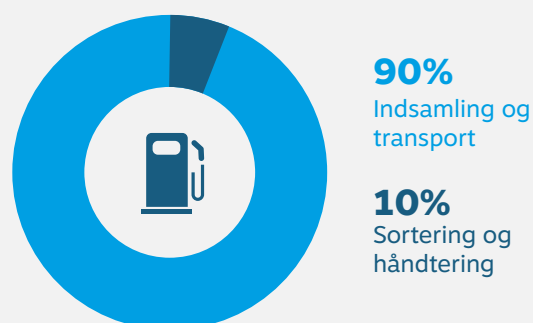
Marius Pedersen A/S er blandt Danmarks førende inden for affalds- og ressource-industrien og arbejder ud fra en cirkulær forretningsmodel.

Aktiviteterne omfatter indsamling, afsætning og genvinding af affald og genanvendelige materialer. Vi betragter affald som en ressource og arbejder til stadighed på at maksimere andelen af affald til genanvendelse og på at minimere andelen af affald til forbrænding og deponi.

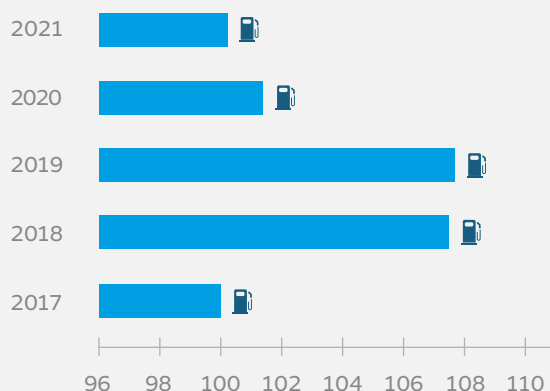
Vi evaluerer løbende de samlede aktiviteter med fokus på at nedbringe miljøpåvirkningen. Forretningsforbindelser og samarbejdspartnere opfordres ligeledes til at vælge systemer eller produkter, der sikrer størst mulig genanvendelse eller reduktion i anvendelsen af naturressourcer. Aktiviteterne i Danmark inden for affaldshåndtering er kvalitets- og miljøcertificeret iht. ISO 9001 og ISO 14001.

I henhold til Marius Pedersen A/S' klimastrategi (se side 16) har vi identificeret brændstof (scope 1) og el (scope 2) som de væsentligste ressourcer, der anvendes i forbindelse med indsamling, transport og håndtering af affald, og forbruget af disse er forbundet med en negativ miljøpåvirkning. I overensstemmelse med vores miljømæssige målsætninger overvåges forbruget af brændstof og el, og vi tager skridt til at reducere miljøpåvirkningen fra aktiviteterne.

Figur 1. Dieselforbrug fordelt på aktiviteter

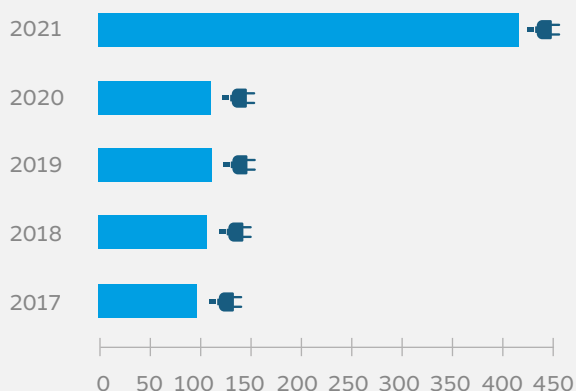


Figur 2. Indekseret udvikling i dieselforbrug pr. km



Data er indekseret med 2017 som index 100.

Figur 3. Elektricitet som drivmiddel



Data er indekseret med 2017 som index 100.

5.1 AKTIVITETER OG MÅLOPFØLGNING

Brændstof (diesel)

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 aktiviteterne på vores miljøgodkendte behandlingsanlæg, hvor affaldet sorteres, komprimeres eller på anden måde behandles. Figur 1 viser fordeling af dieselforbrug fordelt på aktiviteter.

Efter en stigning i dieselforbrug pr. kilometer i perioden 2017-2019 faldt forbruget i 2020 og 2021. Faldet skyldes fokus på ruteplanlægning og ruteoptimering i Marius Pedersen A/S' lokale afdelinger samt investeringer i nye og mere dieseløkonomiske køretøjer. I takt med elektrificering af flere køretøjer forventer vi et fortsat fald. Figur 2 viser den indekserede udvikling i dieselforbruget.

Introduktion af bæredygtige brændstoftyper

Siden 2016 har Marius Pedersen A/S introduceret køretøjer, som helt eller delvist drives af el fremfor diesel.

Figur 3 viser det indekserede elforbrug anvendt som drivmiddel. Det afspejles tydeligt, at der efter en årrække med et stabilt forbrug, har udviklingen for alvor taget fart, og mængden af el til erstatning af diesel er øget væsentligt i 2021.

I de senere år har Marius Pedersen A/S yderligere udforsket området for alternative og bæredygtige brændstoftyper og har introduceret køretøjer, der drives af biogas og biodiesel.

Pr. 2021 omfatter den samlede vognpark, der drives af alternative og bæredygtige drivmidler:

- 29 lastbiler der kører på en kombination af biogas og el
- 13 lastbiler der kører på biodiesel

EL

Elforbruget overvåges for at optimere energiuudnyttelsen og minimere miljøpåvirkningen fra aktiviteterne på vores miljøgodkendte behandlingsanlæg.

Marius Pedersen A/S' elforbrug kan opdeles i følgende kategorier:

- El til sortering og affaldshåndtering på vores anlæg (produktion)
- El til drift af kontorer og medarbejderfaciliteter (administration)

Figur 4 viser fordelingen mellem de to kategorier.

Efter en periode med en svag faldende udvikling i elforbrug frem til 2019, steg elforbruget i 2020 og 2021. Dette skyldes anskaffelse af nye effek-

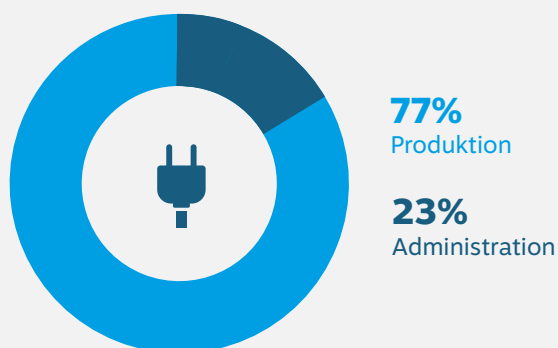
tive sorteringsanlæg, primært drevet af el, der sikrer en højere genanvendelsesgrad.

Figur 5 viser den indekserede udvikling i elforbruget.

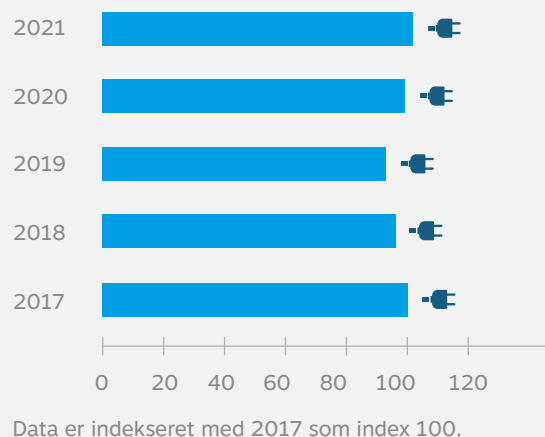
Det er fortsat vigtigt at optimere energiuudnyttelsen, men i de kommende år forventes et øget elforbrug, idet der på nuværende tidspunkt og fremadrettet opgraderes til eldrevne maskiner, som erstatning for dieseldrevne.

I takt med skiftet fra fossile drivmidler til el vil vi tilstræbe en større andel af grøn strøm således, at 85% af vores strømforbrug i 2025 forventes at være CO₂ neutral.

Figur 4. Fordeling af elforbrug



Figur 5. Elforbrug pr. ton affald





CO₂ UDLEDNING

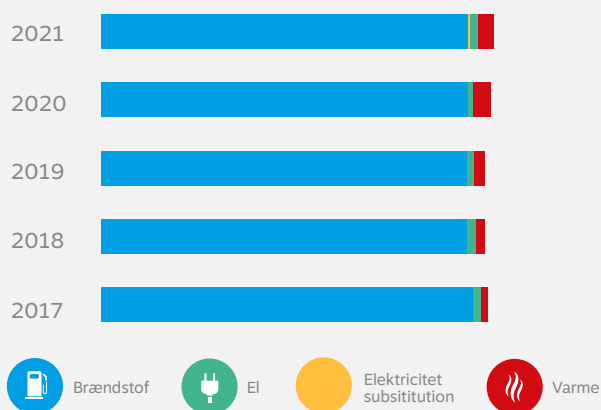
Marius Pedersen A/S' ressourceforbrug (diesel, el og varme) er forbundet med udledning af CO₂, CO, NO_x og SO₂, som har en negativ indvirkning på klimaet. Vores fokus er at nedbringe CO₂ udledningen, da vi dermed også vil opnå et fald i de øvrige udledninger.

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

Vi har en flad udvikling i CO₂ udledningen fra 2020 til 2021. Dette er positivt, idet virksomheden har øget vognparken med flere lastbiler og alligevel formået at fastholde samme niveau for CO₂ udledningen.

Brændstofforbruget udgør ca. 90% af den samlede CO₂ udledning, og brændstof har derfor størst fokus i forhold til fremtidige reduktionsmål (scope 1) 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. Den altovervejende risikofaktor er brændstofforbrug til transport.

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

Aktuelle initiativer gennemført i 2021 omfatter:

- Vedtagelse af klimastrategi med målsætninger frem mod 2030
- Erstatning af 209.000 liter fossil diesel med HVO-diesel årligt
- Investering i eldrevne lastbiler
- Udskiftning af 10 gaffeltrucks til el
- 4 lastbiler der kører på GTL (Gas-To-Liquid)
- De første diesel- og benzindrevne firmaper-sonbiler er erstattet med el- og hybridbiler

Marius Pedersen A/S fokuserer på at nedbringe miljøpåvirkningen og fastsætter mål, der fremmer en fortsat reduktion.



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 på 30% i 2030 (baseline: 2019).

Vi har introduceret el-lastbiler, 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. Vi påtænker bl.a. at etablere solceller på de af vores bygninger, hvor vi har et stort elforbrug.

På lige fod med pris og kvalitet er CO₂ aftrykket medtaget i vores indkøbsprocedure – startende med fokus på de mest CO₂ belastende produkter. Det betyder, at vi vil prioritere produkter med mindre ressourceforbrug og et lavere CO₂ aftryk. På den baggrund håber vi, at vores største leverandører også vil fokusere på bæredygtighed.

Derudover igangsættes øvrige tiltag som f.eks. at øge biodiversiteten på vores grønne arealer samt opfordre medarbejderne til at komme med forslag til grønne initiativer med det formål at reducere virksomhedens samlede CO₂ udledning.

KLIMAMÅLSÆTNINGER

SCOPE 1		HANDLINGSPLAN	
MÅL: 30% reduktion af CO ₂ i 2030		• Udskifte fossil-drevne køretøjer til bæredygtige drivmidler (el, hybrid, brint og biogas) • Køre mere effektivt – løbende ruteoptimering • Erstatte fossilt brændstof til CO₂ neutralt på eksisterende biler (HVO-diesel mv.) • Miljøvenlig kørsel og coaching af chauffører	
MÅLSÆTNING			
➤ 2019 Baseline	➤ 2025 10% CO ₂ reduktion	➤ 2030 30% CO ₂ reduktion	➤

SCOPE 2		HANDLINGSPLAN	
MÅL: 100% grøn strøm i 2030 i drifts- og produktionsbygninger		• Solceller på bygninger og grunde • Aftage grøn strøm fra nyetablerede solcelle-anlæg • Udskifte belysning til LED • Yderligere isolering i opvarmede bygninger • Bevægelsessensorer til tænd/sluk	
MÅLSÆTNING			
➤ 2019 Baseline	➤ 2025 85% grøn strøm	➤ 2030 100% grøn strøm	➤

SCOPE 3		HANDLINGSPLAN	
MÅL: 30% reduktion af CO ₂ i 2030 fra virksomhedens øvrige drift		• CO₂ aftryk indgår i vurderingen af leverandører/vareindkøb • Øge biodiversiteten på vores grønne arealer • Opfordre medarbejdere til at komme med forslag til grønne initiativer • Fokus på intern affaldshåndtering og øget genanvendelse i henhold til Affaldsbekendtgørelsen	
MÅLSÆTNING			
➤ 2019 Baseline	➤ 2025 10% CO ₂ reduktion	➤ 2030 30% CO ₂ reduktion	➤

MENNESKERETTIGHEDER, PERSONALEFORHOLD OG ANTI-KORRUPTION

6.1 RISICI I FORHOLD TIL MENNESKERETTIGHEDER OG PERSONALEFORHOLD

Koncernen 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 overtrædelse af lovgivning og overenskomster sker ved at sikre:

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

6.2 RISICI VEDR. ANTI-KORRUPTION

Risikoen for korruption 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.

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

Det er vigtigt for Marius Pedersen A/S, 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. Koncernen overholder



desuden ILO-konventionerne som implementeret i dansk lovgivning herunder ILO94.

6.3 AKTIVITETER OG RESULTATER I 2021

Uddannelse og træning af medarbejdere

Som virksomhed ønsker vi at fastholde engagerede medarbejdere. Derfor er det vigtigt, at medarbejderne trives. Løbende uddannelse, både efter 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 egen udvikling og uddannelse.

I 2021 har vi blandt andet haft 93 timelønnede medarbejdere på den lovpligtige kvalifikationsuddannelse for chauffører.

I 2021 er der i alt registreret 15.251 kursus-timer svarende til 2061 kursusdage.

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. Samlet har vi i 2021 haft 23 lærlinge og 9 elever.

En rummelig arbejdsplads

Vi sikrer løbende, at der ikke udøves forskelsbehandling, når der ansættes medarbejdere. Vi ønsker at være en rummelig arbejdsplads, og ansætter derfor både medarbejdere i flexjob og medarbejdere med en §56 aftale.

I 2021 har vi haft 23 medarbejdere ansat enten i flexjob eller med en §56 aftale.

Whistleblowerordning

For at sikre at medarbejderne kan reagere anonymt, hvis de har mistanke om lovovertrædelser begået af virksomheden, eller af en eller flere af virksomhedens medarbejdere, er der i 2021 udarbejdet en whistleblowerpolitik og -ordning, der er understøttet af et elektronisk anmeldelsessystem.

Introduktion af nye medarbejdere

Det er af stor betydning, at alle medarbejdere har kendskab til virksomhedens aktiviteter, historie, værdier og mål. Derfor skal nye medarbejdere 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. I tillæg hertil er der i 2021 indført et hjælpeværktøj til ledergruppen, der skal sikre den rigtige introduktion til nyansatte medarbejdere.

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.

I 2021 har der ikke været hændelser med brud på menneskerettigheder.

6.4

ANTI-KORRUPTION

Virksomheden har en politik om ikke at tilbyde, modtage eller acceptere nogen form for korrupsion 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 2021, og der er ikke konstateret hændelser i 2021.

6.5

MEDARBEJDERNE – VORES VIGTIGSTE RESSOURCE

Medarbejderne er virksomhedens vigtigste ressource, derfor er trivsel på arbejdspladsen af stor betydning. Som ny medarbejder modtager man senest på første arbejdsdag en velkomstpakke bestående af personalehåndbog, firmapolitikker og en arbejdsmiljøhåndbog.

Derudover modtager medarbejderen også en grundig gennemgang af arbejdsbeskrivelsen og et introduktionsprogram. Chauffører får desuden også udleveret en personlig chaufførmappe, der bl.a. indeholder en chaufførguide.

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

Gennem overenskomster har både timelønnede og funktionærer mulighed for en seniorordning. Udover de muligheder der findes i overenskomsterne, er der iværksat initiativer for de medarbejdere, der ønsker færre arbejdstimer, herunder ansættelse på nedsat tid, ansættelse på en 4 dages uge med rullende ugentlig fridag mm.

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

6.6 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 fraværet
- Få såvel virksomheden som medarbejderen til at tage ansvar for at minimere fraværet
- Registrere fraværet
- Gennemføre fraværssamtaler med henblik på at planlægge tiltag der kan mindske fraværet
- 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 sygefraværperioder inden for seks måneder
- To ugers sammenhængende sygefravær
- Længevarende fravær

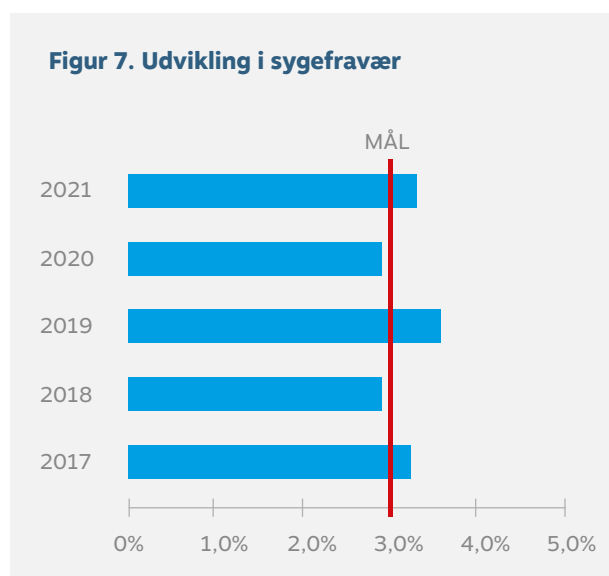
Samtaler ved længerevarende fravær er lovpligtigt bestemt. Øvrige samtaler er tiltag, som virksomheden har valgt at gennemføre, så både medarbejder og virksomhed tilgodeses.



Målsætningen for Marius Pedersen A/S' fraværs- og trivselspolitik er at have et samlet sygefravær på maksimalt 3%.

I 2021 var den samlede fraværsprocent 3,25%, hvilket bl.a. skyldes Covid-19.

Figur 7 viser udvikling i sygefravær.



6.7

LIGESTILLING OG KØNSDIVERSITET

I 2021 udgjorde det samlede antal ansatte i virksomheden 1.178 mænd og 158 kvinder. Der er især en overrepræsentation af mænd blandt vores timelønnede medarbejdere (1.052 mænd i forhold til 33 kvinder).

Bestyrelsens sammensætning udgør 1 kvinde og 5 mænd, hvilket svarer til 17% kvinder og 83% 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 15 mænd, hvilket svarer til 12% kvinder og 88% mænd.

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.

Kun 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 som understøttes af systemer, instruktioner og handlingsplaner for vores arbejde med arbejdsmiljø og sikkerhed i





hverdagen. Mål og handlingsplaner er ambitiøse, og vi vil fokusere på evaluering af disse, så forbedrende tiltag inden for arbejdsmiljø og sikkerhed løbende kan blive tilpasset den ønskede præstation på området.

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.

Alle medarbejdere får udleveret personligt sikkerhedsudstyr – herunder men ikke begrænset til – arbejdstøj, sikkerhedssko og hjelme i nødvendigt omfang og i overensstemmelse med lovkravene.

Siden udbruddet af Covid-19 pandemien har vi desuden udleveret passende værnemidler til at beskytte medarbejdere og kunder mod smittespredning.

7.1

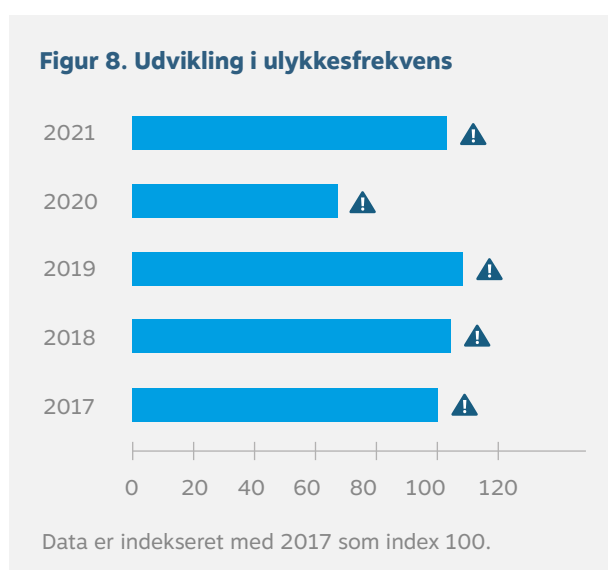
AKTIVITETER OG RESULTATER I 2021

En fast del af virksomhedens arbejdsmiljøarbejde er, at alle arbejdsrelaterede ulykker systematisk bliver registreret, og årsagsanalyser bliver gennemført. Dette har også været vores praksis i 2021. 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 er tilbage på samme niveau som i 2019.

Figur 8 viser udvikling i ulykkesfrekvens.

Udviklingen stemmer ikke overens med vores mål, handlingsplaner og prioriteringer på området for 2021.

I perioden ultimo 2019 – primo 2020 blev der gjort en massiv indsats på kommunikationsområdet i forbindelse med arbejdsmiljø og sikkerhed.



Der blev bl.a. udsendt et spørgeskema til alle medarbejdere med en sikkerhedskulturmåling i 1. kvartal af 2020. Det er derfor sandsynligt, at det øgede fokus på vores sikkerhedskultur, i forbindelse med dette projekt, har haft en positiv effekt på vores ulykkesfrekvens. Den observation har vi noteret os, og den vil blive anvendt proaktivt i vores indsats fremadrettet.

I forlængelse af ovennævnte arbejder vi til staidighed med ulykkesforebyggende initiativer og en fortsættelse af de planer, som blev vedtaget i forbindelse med vores sikkerhedskulturmåling.

Medarbejderne modtager løbende instruktion og uddannelse i sikker adfærd samt mulige farer og risici forbundet med de arbejdsopgaver, de skal udføre.

Hvert år udarbejder vi en plan for kompetenceudvikling på arbejdsmiljøområdet. Fokusområderne i 2021 var hovedsageligt en fortsættelse af vores initiativer fra 2020, som var følgende:

- Vi evaluerer og har løbende fokus på vores interne procedurer for introduktion og instruktion af alle medarbejdere med henblik på at sikre den ønskede arbejdsmiljø- og sikkerhedskultur i vores virksomhed
- Der foretages en grundig analyse af ulykker, og alle ulykker evalueres af et arbejdsmiljøudvalg. Formålet hermed er at udfordre alle lokale arbejdsmiljøgrupper på kvaliteten af gruppernes årsagsanalyser. Dette gøres for at sikre, at der iværksættes passende og nødvendige foranstaltninger for at forhindre lignende ulykker i fremtiden



- Specifikke højrisikoaktiviteter er blevet identificeret, og her bidrager yderligere sikkerhedsinstruktioner til at adressere udfordringerne
- Med afsæt i vores statistik over arbejdsskader vil der blive sat fokus på de medarbejdergrupper og det arbejde, som fylder mest i vores arbejdsulykkesstatistik. Korrigerende og forebyggende handlinger vil blive implementeret som resultat heraf
- Effekten af vores tidligere kommunikation om sikkerhedskultur vil blive anvendt i arbejdet med en overordnet kommunikationsplan for arbejdsmiljø og sikkerhed. Formålet hermed er, at påvirke vores sikkerhedskultur i den ønskede retning via aktivt og målrettet at prioritere, hvordan vi taler om arbejdsmiljøet i vores hverdag

- Konceptet og tankerne bag Vision Zero vil blive yderligere implementeret i ledelsens arbejdsmiljøplan for alle regioner

7.2

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 anses for væsentlig for den enkelte medarbejder, men ikke for virksomhedens aktiviteter generelt.

Vi vil fortsat arbejde aktivt for at forbedre arbejdsmiljøet i hele organisationen.

heleveje.dk

DIN AFFALDSPARTNER
– HELE VEJEN



Marius Pedersen

