

↓
ESG-rapport 2020



Indhold

ESG-rapport Schouw & Co.

- 03 Forord fra den adm. direktør
- 04 ESG – en styrket dagsorden
- 05 ESG-hovedpunkter i 2020
- 06 Schouw & Co. overblik
- 07 Vores bestyrelse og direktion
- 08 Vores forretningsmodel
- 09 Vores virksomheder

Vores virksomheder

BioMar

- 10 Introduktion
- 11 At prioritere rigtigt
- 12 Havets ressourcer skal høstes med omtanke

Fibertex Personal Care

- 14 Introduktion
- 15 Bæredygtighed
- 16 ESG giver konkurrencefordele

Fibertex Nonwovens

- 18 Introduktion
- 19 Sundhed og liv
- 20 Grøn omstilling af verdens produktion

GPV

- 22 Introduktion
- 23 En bæredygtig vej
- 24 Bæredygtighed er en del af vores DNA

HydraSpecma

- 26 Introduktion
- 27 En ny verden åbner sig
- 28 Bæredygtig udvikling

Borg Automotive

- 30 Introduktion
- 31 Den grønne omstilling
- 32 Mere cirkulær økonomi

Handlinger og resultater

- 34 Introduktion
- 35 Menneskerettigheder
- 36 Sociale forhold og medarbejderforhold
- 37 Anti-korruption og forretningsetik
- 38 Miljø og klima
- 39 Mål og resultater 2016-2020

Nyt udgangspunkt

- 40 Introduktion
- 42 Miljømæssige forhold 2020
- 43 Samfundsmæssige forhold 2020
- 44 Ledelsesmæssige forhold 2020
- 45 Oversigt over politikker og guidelines

Lovpligtige redegørelser

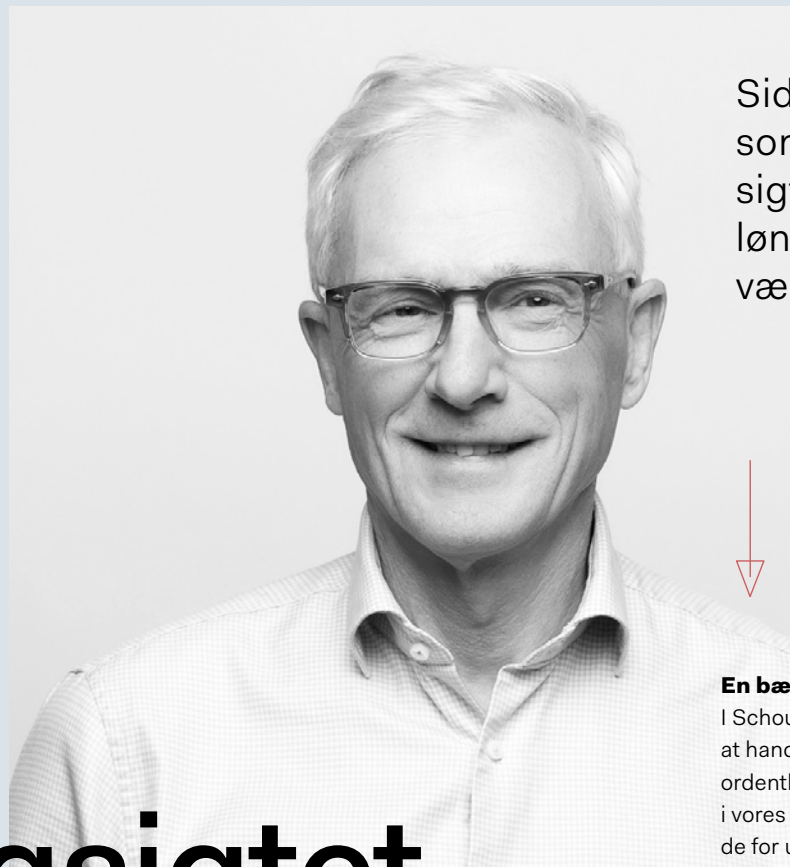
- 46 Introduktion
- 47 § 99a Politikker og risikovurdering
- 48 § 107d Mangfoldighedspolitik
- 49 § 99b Kønsnæssig sammensætning af ledelsen



Redegørelse for samfundsansvar, jævnfør årsregnskabslovens § 99a

Denne ESG-rapport udgør Schouw & Co. koncernens samlede redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens § 99a, for regnskabsåret 2020. Under ESG-rapportens afsnit med lovpligtige redegørelser findes endvidere redegørelse for mangfoldighedspolitik, jf. årsregnskabslovens § 107d, og redegørelse for den kønsnæssige sammensætning af ledelsen, jf. årsregnskabslovens § 99b.

Forord fra den adm. direktør



Siden Schouw & Co. blev etableret i 1878 er virksomheden udviklet gennem et troværdigt og langsigtet fokus. Vi er overbeviste om, at ansvarlighed, lønsomhed og udvikling går hånd i hånd og skaber værdi for aktionærerne i Schouw & Co.

En bæredygtig rejse

I Schouw & Co. har vi altid bestræbt os på at handle ansvarligt og skabe værdi på en ordentlig og troværdig måde. Det ligger dybt i vores DNA og har været helt grundlæggende for udviklingen af virksomheden – også længe før governance, FN's verdensmål og klimadebatten kom højt på dagsordenen.

Gennem de seneste mange år har vi løbende arbejdet på at nedbringe energiforbruget, vi har forbedret forholdene for medarbejderne overalt på kloden, og vi har haft en god og ansvarlig ledelseskultur. Vi har altid prioriteret at gøre tingene rigtigt.

Vi forbedrer løbende vores rapportering på ESG-området. Sidste år offentliggjorde vi for første gang en koncernfælles ESG-rapport, og i år har vi indsamlet flere og bedre data.

Vi vil løbende udvikle, professionalisere og systematisere opfølgningen, og vi kommer til at sætte mere endnu mere struktur på de indsatser og initiativer, vi har haft i en årrække, og vi får en mere ensartet forankring i vores porteføljevirkksomheder.

Et fælles ansvar

Arbejdet inden for blandt andet klima- og miljøpåvirkning, medarbejderforhold og governance fortsætter med ufortrøden styrke. Det er en væsentlig del af hverdagen for vores ledere og medarbejdere, der alle løfter og tager et stort ansvar.

I Schouw & Co. forpligter vi os til at opføre os ordentligt og troværdigt. Vi tror på, at resultater skabes gennem mennesker, der ansvarligt medvirker til at sikre vores fælles fremtid. ☒

Adm. direktør Jens Bjerg Sørensen

Aarhus, den 5. marts 2021

Langsigtet ansvarlighed

ESG – en styrket dagsorden

Gennem årene er arbejdet med ansvarlighed løbende blevet formaliseret med stigende samfundskrav til, hvordan der skal rapporteres om forskellige indsatsområder, og Schouw & Co. har længe arbejdet med samfundsansvar som en vigtig del af vores strategi, hvor indsatser og målsætninger udvikles og drives på tværs af koncernen.

I 2020 har vi tilvejebragt et bredere datagrundlag, som giver os styrkede muligheder for at styre og effektivisere vores indsats inden for ESG. Dermed bakker vi op om ESG som en styrket dagsorden, men det er ikke nyt for os:

Grundlæggeren af Schouw & Co. og de to efterfølgende direktører, Hans og Svend

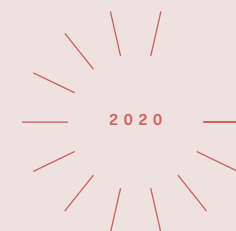
Hornslyld, var personligt tæt forbundet, og de udviklede tilsammen virksomheden gennem 83 år! Selvom Schouw & Co. siden 1911 har været et aktieselskab, så betød denne mangeårige relation, at virksomheden fik karakter af familievirksomhed med langsigtet perspektiv og ansvarlighed som de styrende træk.

Direktør Svend Hornslylds velgørende legat er fortsat en betydende aktionær i Schouw & Co., hvor vi til stadighed lægger vægt på at være blandt de bedste til at skabe værdi på en ordentlig og troværdig måde.

ESG-hovedpunkter i 2020

MARKANTE BEGIVENHEDER

2020 har i høj grad været præget af situationen med coronapandemien. Arbejdet med ESG har derfor først og fremmest været rettet mod at sikre medarbejdernes sikkerhed og sundhed – og dernæst mod at opretholde en så normal drift som muligt under forsvarlige forhold.



MILJØMÆSSIGE FORHOLD

(E)

BioMar har etableret nyt produktionsanlæg i Tasmanien med genbrugt infrastruktur i et forladt industriområde.

BioMar er på fabrikken i Skotland overgået til certificeret vindmøllestrøm.

Fibertex Personal Care installerer 10.000 m² solceller på taget af fabrikken i Malaysia.

HydraSpecma opfører et nyt regionalt hovedkvarter i Sverige efter de nyeste klimastandarder.

Borg Automotive introducerer genbrug af brugte paller i England og ny materialebesparende emballagetype i Polen.

SAMFUNDSMÆSSIGE FORHOLD

(S)

BioMar er indtrådt som aktivt medlem af Nordic Business Network for Human Rights under det danske Institut for Menneskerettigheder.

BioMar har støttet lokalsamfund i Chile, Ecuador, Costa Rica og Rusland med mad, medicinsk udstyr og uddannelsesmæssige aktiviteter.

Fibertex Nonwovens og GPV har suppleret deres eksisterende Codes of Conduct med nye politikker mod seksuel chikane.

Fibertex Nonwovens har taget initiativ til etablering af ny global Health & Safety Policy.

LEDELSESMÆSSIGE FORHOLD

(G)

Fibertex Personal Care har implementeret nyt leverandørstyringskoncept på fabrikkerne i Danmark og Malaysia.

Fibertex Personal Care har løbende forbedret procedurer for persondatabeskyttelse og har nu indført et nyt årshjul for arbejdet.

HydraSpecma har igangsat implementeringen af et nyt centralt HR-system.

Koncernens virksomheder har arbejdet med at udbrede kendskabet til det whistleblowersystem, som Schouw & Co. har etableret, og som kan benyttes til indberetning vedrørende alle koncernens enheder i alle lande.

OMSÆTNING

21,3

MIA. KR.

VÆKST

1,6%

I OMSÆTNING

EBITDA

2.209

MIO. KR.

VÆKST PÅ

13,2%

I EBITDA

Overblik

Schouw & Co. er et børsnoteret industrikonglomerat, der ejer og udvikler virksomheder inden for B2B i forskellige brancher og industrier.

Ved udgangen af 2020 ejer vi seks forskellige virksomheder, der er blevet købt til porteføljen siden 1988, hvor strategien om at sammensætte en diversificeret portefølje af førende danske industrivirksomheder blev introduceret.

Virksomhederne har i gennemsnit været en del af porteføljen i 16 år, og porteføljen er sammensat ud fra et princip om "bedste ejerskab".

Vi har aldrig købt en virksomhed med det formål at sælge den igen, og vi tror på, at virksomheder udvikler sig bedst, hvis de fokuserer på langsigtet vækst og udvikling.

128
1878

år i emballage

De første 128 år producerede Schouw & Co. primært emballage, blandt andet papirposer og mælkekartoner.

år gammel

Virksomheden blev grundlagt af Victor Schouw i 1878 i en baggård på Nørrebro i København.

33

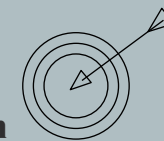
år som konglomerat

Siden 1988 har Schouw & Co. været involveret i mange forskellige virksomheder og industrier.

60

fabrikker i 29 lande

Vores formål:
Muliggør langsigtet og ansvarlig transformation



Schouw & Co. har hovedkontor i Aarhus, Danmark, men har gennem virksomhederne 60 produktionsenheder i 29 lande.

- **BioMar**
Danmark, Norge, Skotland, Frankrig, Spanien, Grækenland, Tyrkiet, Chile, Costa Rica, Ecuador, Kina og Australien
- **Fibertex Personal Care**
Danmark, Malaysia, Tyskland og USA
- **Fibertex Nonwovens**
Danmark, Frankrig, Tjekkiet, Tyrkiet, Sydafrika, USA og Brasilien
- **GPV**
Danmark, Schweiz, Tyskland, Østrig, Slovakiet, Thailand, Sri Lanka, Kina og Mexico
- **HydraSpecma**
Danmark, Sverige, Finland, England, Polen, Kina, Indien, USA og Brasilien
- **Borg Automotive**
Danmark, England, Polen, Belgien og Spanien

OMSÆTNING 21,3 MIA. KR.
EBITDA 2,2 MIA. KR.
ROIC 15,3%

Vores bestyrelse og direktion



Formand

Jørn Ankær Thomsen

Født i 1945, indtrådt i bestyrelsen i 1982 og på valg i 2022.

Cand.jur. fra Københavns Universitet, Adv. (H), of counsel, i advokatfirmaet Gorrissen Feder-spiel. Særlige kompetencer inden for juridiske forhold, herunder selskabsret og børsforhold, og inden for strategi, regnskab, økonomi og finans samt køb og salg af virksomheder. Medlem af selskabets revisionsudvalg samt formand for selskabets nominerings- og vederlagsudvalg. Betragtes som ikke-uafhængig.



Næstformand

Jørgen Wisborg

Født i 1962, indtrådt i bestyrelsen i 2009 og på valg i 2021.

Cand.merc. fra Handelshøjskolen i Aarhus og LEAP – Leadership Programme fra Insead i Frankrig. Adm. Direktør i OK a.m.b.a. Særlige kompetencer inden for ledelse og afsætning samt inden for strategi, forretningsudvikling, regnskab, økonomi og finans. Formand for selskabets revisionsudvalg samt medlem af selskabets nominerings- og vederlagsudvalg. Betragtes som uafhængig.



Bestyrelsesmedlem

Kjeld Johannesen

Født i 1953, indtrådt i bestyrelsen i 2003 og på valg i 2023.

HD i afsætningsøkonomi fra Handelshøjskolen i København og professionelt bestyrelsesmedlem. Særlige kompetencer inden for ledelse, produktion og afsætning samt inden for strategi, forretningsudvikling og internationale forretningsforhold. Betragtes som ikke-uafhængig.



Adm. direktør

Jens Bjerg Sørensen

Født i 1957, tiltrådt i 2000.

Akademiøkonom fra Niels Brocks Handelsakademi, HD i afsætningsøkonomi fra Handelshøjskolen i København og IEP – Insead Executive Programme fra Insead i Frankrig.



Bestyrelsesmedlem

Agnete Raaschou-Nielsen

Født i 1957, indtrådt i bestyrelsen i 2012 og på valg i 2024.

Lic.polit fra Københavns Universitet og professionelt bestyrelsesmedlem med særlige kompetencer inden for forretningsudvikling og opkøb, makroøkonomi, emerging markets samt international produktion, salg og markedsføring. Medlem af selskabets revisionsudvalg samt nominerings- og vederlagsudvalg. Betragtes som uafhængig.



Bestyrelsesmedlem

Hans Martin Smith

Født i 1979, indtrådt i bestyrelsen i 2017 og på valg i 2021.

Cand.oecon fra Aarhus Universitet og Senior Vice President, regional CFO, Region Northern & Central Europe i Vestas med særlige kompetencer inden for finans, forretningsudvikling, strategi, M&A, kapitalmarkeder og Investor Relations. Betragtes som uafhængig.



Bestyrelsesmedlem

Kenneth Skov Eskildsen

Født i 1973, indtrådt i bestyrelsen i 2018 og på valg i 2022.

Handelsuddannet fra Aarhus Købmandsskole og adm. direktør i Givesco Bakery A/S. Særlige kompetencer inden for internationale forretningsforhold, regnskab og økonomi samt afsætning og produktion, herunder specielt af fødevarer. Betragtes som ikke-uafhængig.



Direktør

Peter Kjær

Født i 1956, tiltrådt i 1993.

Svagstrømsingeniør fra Aarhus Teknikum, HD i afsætningsøkonomi fra Handelshøjskolen i Aarhus og MBA fra IMD i Schweiz.

Vores forretningsmodel

Schouw & Co. er et diversificeret industri-konglomerat, hvor der under moderselskabet findes seks porteføljevirkomheder, der alle er 100% ejet af Schouw & Co. Porteføljevirkomhederne drives som fokuserede del-koncerner med egen organisation, ledelse og datterselskaber, og de har en udstrakt grad af operationel selvstændighed, hvor ansvaret for porteføljevirkomhedens drift er placeret hos den lokale ledelse.

Koncernen har mere end halvdelen af aktiviteterne placeret i Europa, men der er også uden for Europa opbygget anseelige aktiviteter. Overalt opereres der med høje kvalitetsstandarder, og det tilstræbes, at produktionen foregår efter ensartede standarder, uanset hvor i verden produktionsenhederne er placeret.

Fra råvarer til B2B-produkter

Størstedelen af koncernens omsætning kommer fra automatiseret og avanceret procesproduktion. Her forarbejder koncernens virksomheder indkøbte råvarer til produkter, som sælges videre til kunder, der fremstiller det endelige slutprodukt.

Salg af forarbejdede komponenter

Den øvrige del af koncernens omsætning kommer væsentligst fra teknisk handels- og forarbejdningsvirksomhed. Her indkøber koncernens virksomheder komponenter, som de håndterer og/eller forarbejder, inden de sælger dem videre til industrielle kunder.



Schouw & Co. skaber
langsigtet værdi
gennem aktivt og
udviklende ejerskab
af førende danske
industrivirkomheder

Indkøb af råvarer og komponenter

Indkøb af råvarer er begrænset i antal forskellige typer, og de omfatter primært marine og vegetabiliske råvarer samt oliebaseerede produkter. Typisk indkøbes råvarerne i store mængder fra internationalt anerkendte leverandører.

Koncernens indkøb af komponenter omfatter derimod et meget stort antal produkter, der indkøbes fra mange forskellige leverandører over hele verden. Gennemgående er produkterne dog fremstillet hos anerkendte

tekniske producenter med høje kvalitetsstandarder.

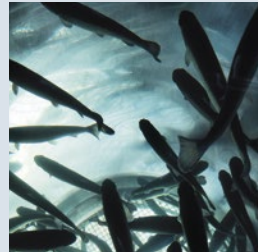
Afsætning

Koncernens afsætning er baseret på salg til professionelle kunder, som enten anvender produkterne eller indarbejder dem i et endeligt slutprodukt. Afsætningen fra procesproduktion er kendetegnet ved, at et begrænset antal kunder aftager produkter i store mængder. Koncernen har ikke direkte salg til private forbrugere og kun i meget begrænset omfang direkte salg til det offentlige. ❌

Ledelsen hos Schouw & Co.: (fra venstre) Erik Weimar Rasmussen, CFO, Jens Bjerg Sørensen, administrerende direktør, Peter Kjær, direktør og Kasper Okkels, VP Business Development, Strategy & IR.

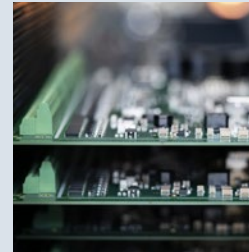
Vores virksomheder

De seks virksomheder i vores portefølje retter deres aktiviteter mod vidt forskellige industrielle områder.



BioMar

BioMar er en af verdens største producenter af kvalitetsfoder til fisk og rejer, der opdrættes i akvakultur i enten salt- eller ferskvand. BioMar skaber værdi gennem innovation og produktudvikling, og omsætter mange års erfaring og viden om ernæring, miljøforhold og produktionsteknologi til at fremstille effektivt og bæredygtigt foder.



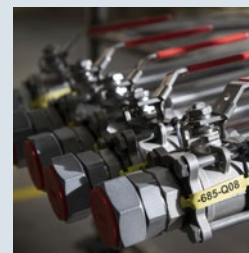
GPV

GPV er en af Europas førende EMS-virksomheder (Electronics Manufacturing Services). GPV producerer elektronik, mekanik, kabelkonfektionering og mekatronik (kombination af mekanik, elektronik og software). Løsningerne fra GPV anvendes til kundernes slutprodukter, eksempelvis inden for medicinsk udstyr, transportmidler og cleantech.



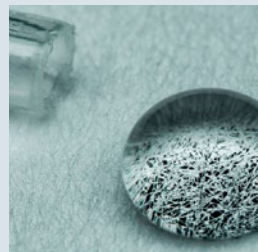
Fibertex Personal Care

Fibertex Personal Care er en af verdens største producenter af spunbond/spunmelt nonwovens til hygiejneindustrien. Disse ikke-vævede materialer bruges af globale mærkevareproducenter til fremstilling af babybleer, hygiejnebind og inkontinensprodukter. Virksomheden er også markedsledende inden for print direkte på nonwovens.



HydraSpecma

HydraSpecma er en specialiseret produktions-, handels- og ingeniørvirksomhed inden for Power & Motion, hvor kerneområderne er hydrauliske komponenter og systemer til industrien og eftermarkedet. Virksomhedens løsninger indgår eksempelvis i vindmøller, lastbiler, entreprenørmaskiner og industrielle anlæg fra verdenskendte producenter.



Fibertex Nonwovens

Fibertex Nonwovens er blandt verdens førende producenter af specialiserede nonwovens, det vil sige fiberdug fremstillet på højteknologiske procesanlæg med forskellige efterbehandlinger. De færdige materialer anvendes blandt andet i biler, bygge- og anlægsindustri og til filterløsninger, hvor de ofte erstatter tungere og mindre miljøvenlige alternativer.



Borg Automotive

Borg Automotive er Europas største uafhængige virksomhed inden for refabrikation af autoreservedele. Virksomheden modtager defekte dele, som refabrikeres og sælges på B2B markedet, eksempelvis bremsekalibre, turboladere, startere og generatorer. Borg Automotive har en stærk markedsposition og en bæredygtig forretningsmodel baseret på cirkulær økonomi.

BioMar

BioMar er en af verdens største producenter af kvalitetsfoder til industrialiseret opdræt af fisk og rejer.



11,6

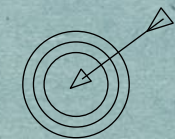
Omsætning på 11,6 mia. kr. i 2020



Til stede med 16 fabrikker i 12 lande

2005

Delvist overtaget i 2005 og 100% ejerskab siden 2008



1 af 5 opdrættede fisk i Europa og Chile får foder fra BioMar

40

BioMar laver foder til 40 forskellige fisk og skaldyr

At prioritere rigtigt

2020 blev et år, vi aldrig vil glemme. Virkeligheden overgik selv de vildeste forestillinger, og ingen kunne forudse coronapandemien og den effekt, som den har haft.

Det er i tider som disse, at det er absolut afgørende at foretage de rigtige prioriteringer og valg – og hvor du som leder må spørge dig selv, hvad det vigtigste er for din virksomhed.

For vores vedkommende var beslutningen truffet længe før pandemien brød ud. Vi siger "Resultater skabes gennem mennesker" – for uden vores medarbejdere skaber vi ingen resultater. "People first" er således den retningslinje, som vi navigerer efter, og jeg føler mig privilegeret over at være en del af en virksomhed, hvor vi i den grad udlever det.

En del af fødevareræddikæden

Som en af verdens største producenter af fiske- og rejefoder er vi en del af den meget vigtige værdikæde, der skal sikre fødevarerleverancer. Vores fabrikker har derfor været underlagt færre restriktioner end andre fremstillingsvirksomheder. Det er på den ene side positivt, men stiller på den anden side også krav til os om at være ekstra forsigtige

og passe på vores medarbejdere, leverandører og kunder.

Derfor valgte vi tidligt på året at lukke vores fabrikker for eksterne besøg, begrænse den interne adgang, træne medarbejderne og naturligvis øge de hygiejniske foranstaltninger. Her har det været en stor fordel, at størstedelen af vores produktionsanlæg er højt automatiserede, men alle medarbejdere har taget et stort ansvar, og jeg er imponeret over, hvor godt det er gået.

Det lokale ansvar

Hos BioMar driver vi i dag 16 fabrikker fordelt på 12 lande, og pandemien er blevet håndteret vidt forskelligt af myndighederne i de enkelte lande. I Nordeuropa har der været omfattende ressourcer til rådighed for at afhjælpe krisen, mens det i andre lande på andre kontinenter har forholdt sig helt anderledes.

Vi har derfor gennemført projekt "Neighboring Communities – COVID-19 Support", hvor vi har stillet ressourcer til rådighed lokalt inden for sundhed, mad og uddannelse. Chile og Ecuador er nogle af de lande, der har været hårdest ramt, og her har vi



blandt andet leveret sundhedsudstyr til de lokale myndigheder, madleverancer til lokale organisationer samt undervisningsmateriale og træning.

Det er små bidrag, men vi håber at have gjort en forskel sammen med andre virksomheder, organisationer og offentlige instanser. Hvis vi alle i højere grad tager ansvar og udviser samfundssind, er jeg sikker på, at vi kan løse udfordringerne sammen og skabe værdi og positive forandringer i tiden efter krisen. ✂

Havets ressourcer skal høstes med omtanke

Havet indeholder enorme ressourcer, som har stor betydning for os mennesker, men ressourcerne vil kun vare ved, hvis vi ikke forstyrrer havets følsomme balance. Det er en udfordring, som BioMar bidrager til at løse.

Fisk er måske et af de vigtigste og mest bæredygtige svar på spørgsmålet om, hvad jordens voksende befolkning skal ernære sig med. Men selvom verdenshavene rummer store mængder fisk, så dækker de vildtlivende fisk ikke længere vores fødevarerbehov i tilstrækkeligt omfang. Derfor er det nødvendigt med industrielt fiskeopdræt – også kaldet akvakultur:

- Det er de færreste, der ved, at vi mennesker i dag spiser flere opdrættede end vildtlevende fisk. Det er en positiv og værdiskabende trend, når det foregår på en bæredygtig måde. Derfor er et af vores vigtigste mål at bidrage til en bæredygtig global akvakultur-industri, forklarer Vidar Gundersen, der er Global Sustainability Director hos BioMar.

Til kamp mod fosfor

Forskning og udvikling i bæredygtige løsninger udgør således en stor del af BioMars arbejde. Et af virksomhedens mest lovende forskningsprojekter har til formål at reducere fosforudledningen fra fiskeopdræt, og her er de første produkter nu klar til at komme ud til kunderne:

- Fosfor er et næringsstof, som både planter og fisk er afhængige af. Men fosfor i for store mængder booster algevæksten i havet, og det er en proces, der reducerer iltindholdet i vandet til skade for fiskene, siger Vidar Gundersen og fortsætter:

- Vi arbejder løbende på at udvikle nye foderkoncepter, der kan minimere den miljømæssige påvirkning af vandmiljøet. Her er vi nu klar til at lancere Blue IMPACT™, der har et mindre fosforindhold end traditionelt fiskefoder. På den måde kan vi nu øge fiskeproduktionen med den samme fosforfrugtelse.



Wilmer Edwin Zambrano López, ATC operator, Ecuador

Den første foderserie hedder Blue IMPACT™ AQUA og er udviklet i tæt samarbejde med en række fiskeopdrættere. Foderet indeholder ca. 20% mindre fosfor og medfører en højere proteinfordøjelighed hos fiskene:

- Vi forventer os meget af den nye produktserie – i første omgang hos vores kunder i regionen rundt om Østersøen og på sigt også andre steder i verden. Produktet er et af de nyeste eksempler på, at vi hos BioMar er blandt de førende inden for bæredygtig akvakultur. Vi skal tænke os godt om, når vi

høster havets ressourcer, og det er vigtigt hele tiden at tage skridt i den rigtige retning, slutter han.

BioMar arbejder også med en lang række andre forskningsprojekter, der har til formål at forbedre foderproduktens egenskaber. Det gælder både bæredygtighedsprofil, forbedrede vækstrater og en lavere foderkvotient, som er udtryk for den mængde af foder der er nødvendig for at producere et kilo fisk. ✂

Paola Valdivieso Pinzón, R&D Assistant, BioMar, Ecuador



VIDSTE DU, AT ...

Det er omega 3-fedtsyrerne EPA og DHA, der gør fisk og skaldyr til en sund og ernæringsrigtig proteinkilde. Gennem innovation og samarbejde kan BioMar nu fremstille foder med mikroalger, som er den oprindelige kilde til omega 3.



Fibertex

Personal Care

Fibertex Personal Care er en af verdens største producenter af nonwovens til hygiejneindustrien.



2,1

Omsætning på 2,1 mia. kr. i 2020



Har fabrikker i Danmark, Tyskland, Malaysia og USA

2002

Har været 100% ejet af Schouw & Co. siden 2002



Producerer og printer på spunbond nonwovens

9

Installerer i 2021 den 9'ende nonwovensproduktionslinje

Bæredygtighed

Jeg tænker ofte over, hvilken klode vi giver videre til vores børn og børnebørn. Det må være en helt afgørende målsætning for ethvert menneske, enhver virksomhed og ethvert samfund at videregive planeten i en bedre stand, end vi selv fik den overleveret. Jeg ser det både som et personligt ansvar, og som et ansvar jeg kan være med til at løfte gennem min position i Fibertex Personal Care.

Kan plastik være bæredygtigt?

Vi gør det godt på mange områder. Vi skaber hele tiden bedre forhold for vores medarbejdere, vi reducerer arbejdsulykker, vi har fokus på anti-korruption, og vi reducerer løbende energiforbruget på vores fabrikker. I 2020 blev vi tilmed den første nonwovens-producent i verden, der blev certificeret efter ISCC Plus – en af de mest ambitiøse supply chain-certificeringer for anvendelse af cirkulære og biobaserede materialer.

Alt dette ændrer dog ikke ved, at vi som producent af nonwovens har et højt energiforbrug, og at vi anvender oliebase-
rede plastprodukter. Vi har derfor mange gange

spurgt os selv, om vi kan gøre os uafhængige af de oliebase-
rede produkter. Her har vi og andre gennem årene afprøvet forskellige alternativer, men det har endnu ikke vist sig muligt.

Derfor har vi for flere år siden besluttet at omfavne plastik frem for at skamme os over brugen af det. Vi ved nemlig samtidig, hvor stor gavn vores bleer og inkontinensprodukter gør. Den forbedrede hygiejne, som eksempelvis vores bleer bidrager med i mindre udviklede lande, har en stor positiv effekt. De materialer, som vi producerer, er ganske enkelt de bedste til formålet – også selvom de er oliebase-
rede.

Vi skal gå forrest i branchen

Plastik og mikroplast i verdenshavene samt den globale CO₂-udledning er kommet højt på dagsordenen verden over. Her er der sket en markant udvikling alene det seneste år. Den øgede opmærksomhed er ekstremt positiv, bl.a. fordi den inden for vores branche påvirker hele værdikæden. Det er ganske enkelt med til at legitimere vores indsats for at skubbe til grænserne for bæredygtighed.

Al produktion er i større eller mindre grad en belastning for miljøet, men vi kan hver især gøre vores yderste for at reducere belastning-



gen så meget som muligt. Hos os har vi flere aktive tiltag i gang end nogensinde før – både på eget initiativ og via vores europæiske brancheorganisation EDANA. Hos os er bæredygtighed øverst på dagsordenen, og vi er ikke bange for at være fanebærere under overskriften "Sustainable is possible". Faktisk ser vi det som en forpligtigelse. ✖

Mikael Staal Axelsen

Adm. direktør, Fibertex Personal Care



ESG giver konkurrencefordele

Fibertex Personal Care har i 2020 arbejdet videre med udgangspunkt i mindsettet "Sustainable is possible". Virksomheden har foretaget betydelige investeringer i alt fra forskning og udvikling i nye produkter og produktionsmetoder til medarbejderudvikling og sociale forhold.

En bæredygtig værdikæde

Blandt de største milepæle er en ISCC Plus-certificering, som Fibertex Personal Care har opnået som den første nonwovens-producent i verden. ISCC er en forkortelse for International Sustainability and Carbon Certification, og ISCC Plus er en ambitiøs supply chain-certificering inden for anvendelse af cirkulære og biobaserede materialer. Certificeringen tager afsæt i et system, der gør det muligt at spore ressourcforbruget gennem værdikæden samt ikke mindst ressourcernes bæredygtighedskarakteristika.

- Vi er meget stolte over, at vi har opnået en ISCC Plus-certificering. Vi har en klar målsætning om at gå forrest og er ikke et øjeblik i tvivl om, at flere vil følge efter. En certificering af denne kaliber giver os nogle

klare konkurrencefordele, og på den måde kan vi være med til at skubbe på udviklingen i branchen, siger QA & Sustainability Director Mette Due Søgaard fra Fibertex Personal Care og fortsætter:

- Certificeringen er et udtryk for vores kontinuerlige fokus på at søge nye bæredygtige løsninger. Vores mindset er "Sustainable is possible", og i dette tilfælde havde vi fokus på at gentænke vores råvareforsyningskæde, og det har givet pote.

Sådan forebygger vi plastikspild

I 2020 har Fibertex Personal Care også taget aktiv del i Operation Clean Sweep, som er et frivilligt globalt initiativ, der har til formål at undgå plastikspild. I første omgang deltager virksomhedens to største produktionssites i Danmark og Malaysia:

- Hos Fibertex Personal Care håndterer vi hvert år mere end 100.000 ton plastikgranulat. Det er ekstremt vigtigt, at vi minimerer vores forbrug af plastikgranulat, og at det

ikke ender i naturen, og derfor ser vi Clean Sweep som et oplagt projekt at bakke op om, forklarer Mette Due Søgaard videre.

Værdifuld coronainsats

2020 blev også året, hvor hele verden blev ramt af en alvorlig pandemi. Coronavirussen, der først blev opdaget i Kina og siden spredte sig til alle andre lande, medførte et enormt behov for mundbind og værnemidler i det hele taget. Nonwovens er et af de bedste materialer til at opfange og filtrere bakterier, og derfor blev en stor del af produktionskapaciteten i hele nonwovens-industrien omlagt til dette formål i løbet af året:

- Vi har set det som vores samfundspligt at støtte op om produktionen af de vigtige værnemidler under coronakrisen. Tidligere har vores produktion af nonwovens til værnemidler kun været et beskedent nicheområde, men i år er det blevet mere betydende. Det gælder alt fra mundbind til heldragter syet af nonwovens, siger Mette Due Søgaard, der forventer, at forbruget af værnemidler fortsat vil være højt i 2021.

Hun siger supplerende, at Fibertex Personal Care i 2021 vil arbejde endnu mere med seks udvalgte verdensmål, og at arbejdet fortsat vil være baseret på et stort engagement blandt virksomhedens medarbejdere. ✂



Mohd Redzuan bin Mohd Issa, Production Technician, Malaysia



Muhammad Asrul Fazli Bin Abdul, Senior Print Specialist, Malaysia

INNOWO PRINT MY LINE 2



VIDSTE DU, AT ...

Innovation og produktudvikling er en kernekompetence i Fibertex Personal Care. På fabrikkerne i Danmark og Malaysia udvikles materialerne til fremtidens bleer, og en stigende andel efterspørger certificerede cirkulære eller biobaserede råvarer.

Fibertex

Nonwovens

Fibertex Nonwovens er en førende producent af avancerede og værdiskabende nonwovens-løsninger.



1,8

Omsætning på 1,8 mia. kr. i 2020



Opererer i Europa, Afrika samt Nord- og Sydamerika

2002

Har været 100% ejet af Schouw & Co. siden 2002



Produkterne anvendes blandt andet i biler, til wiper og mundbind samt i filterløsninger

70

Sælger produkter i mere end 70 lande

Sundhed og liv

Jeg har haft fornøjelsen af at arbejde med nonwovens siden slutningen af 1980'erne, hvor jeg fik mit første job i Fibertex. Nonwovens har som materiale udviklet sig gennem mere end 50 år til at være et højteknologisk performancemateriale, og i 2020 fik nonwovens endnu et gennembrud. Sådan føles det i hvert fald her hos os, da coronapandemien var årsag til en dramatisk øget efterspørgsel inden for værnemidler og desinfektion til sundhedssektoren.

Mange kender nonwovens som geotekstiler eller som et materiale til biler. Men nonwovens anvendes i dag også til mange andre formål – blandt andet til filtrering af mikro- og nanopartikler. Her kan nonwovens eksempelvis designes til forskellige typer af mundbind – det kan være til beskyttelse af læger og patienter i kritiske situationer, men det vil typisk også være nonwovens-baserede mundbind, der benyttes i det daglige.

Omstilling af produktionen

Allerede i starten af året begyndte efterspørgslen at stige voldsomt. Overalt blev sundhedsmyndigheder opmærksomme på, at deres lagre af mundbind, beskyttelsesdragter og andre værnemidler ikke var tilstrækkelige, og derfor blev en lang række virksomheder pålagt at omlægge produktionen. Hos Fibertex Nonwovens har vi i flere år arbejdet på at udvikle avancerede produkter til sundhedssektoren, og vi kunne således

forholdsvis hurtigt omstille vores fabrikker i hele verden til at afhjælpe situationen. Vi indledte derudover et arbejde på tværs af vores globale organisation med at udvikle nye produkter. I 2020 er vi også blevet leverandør til en af verdens største producenter af åndedrætsværn. Det gør mig lidt stolt.

Produktionen af nonwovens til sundhedsrelaterede formål er en del af den værdikæde, der er med til at afhjælpe krisen, og derfor blev vi ikke pålagt de samme restriktioner som andre produktionsvirksomheder. Til gengæld skulle vi værne ekstra meget om vores medarbejderes helbred, og jeg er imponeret over den indsats og det engagement, som alle vores medarbejdere over hele verden har lagt for dagen. Jeg tror, at alle i Fibertex Nonwovens har følt, at de har gjort en forskel, og at vi har været med til at redde liv.

Verden er blevet et bedre sted

Coronakrisen har vist os, at verden godt kan stå sammen, når vi rammes af en fælles udfordring. Derfor tror jeg, at en af de positive konsekvenser af pandemien bliver et stigende fokus på ordentlighed og samfundssind.



Hos Fibertex Nonwovens er integritet, ansvarlighed og troværdighed nogle af de iboende nøgleværdier, der altid har været gældende. Vi oplever nu, at vores værdisæt bliver mere og mere værdsat af vores kunder og interessenter. Det er blevet en grundlæggende forudsætning for at drive forretning, og den bevægelse er til gavn for den nødvendige bæredygtige omstilling. ✂

Jørgen Bech Madsen

Adm. direktør, Fibertex Nonwovens

Grøn omstilling af verdens produktion

Det globale produktionsapparat er godt i gang med en grøn omstilling. Her spiller Fibertex Nonwovens' produkter en afgørende rolle inden for mange industrier, idet nonwovens med fordel kan erstatte en lang række andre og mere miljøtunge produkter.

Den globale udledning af blandt andet CO₂ er for alvor kommet på dagsordenen i FN og i store dele af verdens lande de seneste år. På COP21 i Paris i 2015 tiltrådte 196 lande en ny klimakonvention, der har til formål at begrænse udledningen af drivhusgasser blandt andet gennem en grøn omstilling. Siden er der kommet flere andre vigtige initiativer – heriblandt også EU's Green Deal, der sætter retningen for et klimaneutralt Europa i 2050:

- Det er svært at pege på en enkelt årsag til, at klimadagsordenen nu er blevet en fælles og allestedsnærværende dagsorden. Det er vel snarere en kombination af mange faktorer, der spiller sammen i den rigtige retning, men uanset hvad er det glædeligt og en udvikling, vi i den grad hilser velkom-

men, siger COO Lars Bertelsen fra Fibertex Nonwovens.

Mere miljøvenlige materialer

Fibertex Nonwovens har på forskellig vis været en del af denne grønne omstilling i årtier. Virksomheden har gennem dens produkter blandt andet medvirket til, at personbiler har reduceret deres vægt, at fremstillingen af vindmøllevinger effektiviseres, og at luftfiltrering inden for industri og personkomfort har fået en markant bedre ydeevne med brug af den nyeste nanoteknologi:

- Nonwovens er et fantastisk produkt, der kan designes til at have en lang række forskellige egenskaber. Det kan erstatte andre og mindre miljøvenlige materialer – materialer, der kan indebære en større miljøbelastning at producere, kræver anvendelse af flere råvarer eller i det hele taget har dårligere egenskaber. Der er meget vide muligheder for, hvad nonwovens kan anvendes til, og derfor ser vi et stort potentiale i den igangværende grønne omstilling, fortsætter han.



J.P. Fallaw, Assistant Operator – Needlepunch, Greenville, USA

Egen grøn omstilling

Fibertex Nonwovens er også selv i gang med en grøn omstilling, idet produktionen af nonwovens også udgør en belastning af miljøet. Energiforbruget i produktionsprocessen er højt, og derfor arbejder virksomheden hele tiden med nye initiativer, der kan reducere energiforbruget. Derudover arbejder Fibertex Nonwovens blandt andet med bionedbrydelige fibre, der kan erstatte de oliebaseerede plastprodukter, der indgår i en traditionel nonwovens-produktion:

- Vi har altid haft hensynet til klimaet højt på dagsordenen og som en del af vores DNA. Vores produkter indgår ikke bare i andre industriers grønne omstilling. Vi er eksem-

pelvis netop nu selv i gang med en udvikling, der skal sikre, at nogle af vores produkter bliver bionedbrydelige. Her har vi blandt andet haft et godt samarbejde med den store tæppeproducent Egetæpper om udvikling af cradle-to-cradle produkter, siger han videre.

Fibertex Nonwovens har i 2020 fuldstændt udrulningen af intern Code of Conduct samt Supplier Code of Conduct, der er med til at sætte retningen for den videre udvikling af virksomheden og dens samarbejdspartnere på vejen mod endnu stærkere bæredygtighed. ☒

Britt Bumgarner, Lab Technician – Spunlace, Greenville, USA



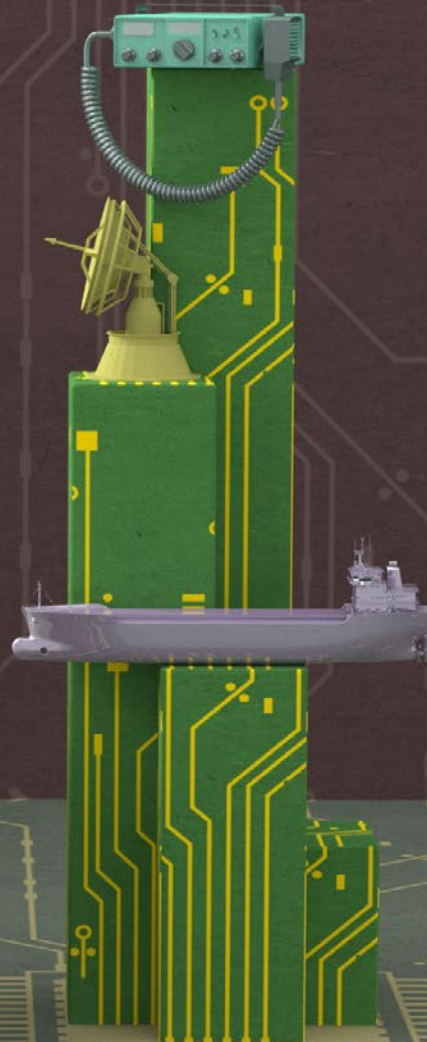
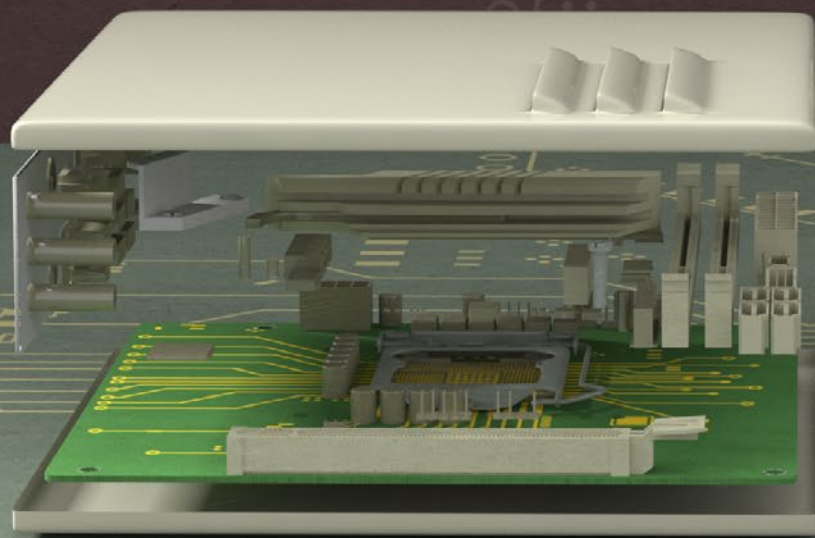
VIDSTE DU, AT ...

På Fibertex Nonwovens' fabrik i Greenville, USA, produceres wiper af højeste kvalitet til blandet andet desinfektion og rengøring. I en stigende andel af produkterne erstattes plastikbaserede råvarer med bæredygtige alternativer som viskose og bomuld.



GPV

GPV er en af Europas 10 førende EMS-virksomheder.



2,9

Omsætning på 2,9 mia. kr. i 2020



13 fabrikker i Europa, Asien og Mexico

2016

Har været 100% ejet af Schouw & Co.
siden 2016



Producerer elektronik, mekanik, kabel-
konfektionering og box-build til globale kunder

36

36% af produkterne har været på markedet i mindre
end to år

En bæredygtig vej

Det er vist ikke for meget at sige, at 2020 har udviklet sig anderledes, end hvad både vi og andre forventede. Den globale coronapandemi ændrede grundlaget for at drive forretning, og vores evne til omstilling blev sat på prøve.

For vores vedkommende bestod den vigtigste test i at skabe en god balance mellem at prioritere medarbejdernes sikkerhed først og samtidig så vidt muligt at holde hjulene i gang. En eventuel nedlukning af en af vores fabrikker på grund af smitteudbrud er nemlig ikke bare til skade for GPV. Det er også til skade for medarbejderne, deres familier, lokalsamfundet, kunderne og leverandørerne. Jeg tror, at alle var bevidste om denne alvor. Alle udviste en høj grad af forsigtighed og et ønske om at leve op til et fælles ansvar. En enkelt uheldig medarbejder kunne nemlig være årsag til, at 1.200 kolleger skulle sendes hjem i to uger.

En del af den kritiske værdikæde

Hos GPV er vi normalt ikke en del af den værdikæde, der er kritisk for at holde samfundet kørende. Men da vi i 2. kvartal modtog en kæmpeordre fra en amerikansk respiratorproducent, stod vi pludselig med en opgave, der var kritisk for patienter med

COVID-19 verden over. Vi følte ganske enkelt, at vi nu kunne være med til at redde liv.

Vi fik ordren på grund af vores gode ry i branchen, og alle stod sammen om at løse den så hurtigt og effektivt som muligt. Ordren blev således produceret og leveret på rekordtid, og jeg tror, at det er noget af det, vi alle vil huske, når vi tænker tilbage på 2020.

Syvmileskridt

2020 har ikke kun stået i coronakrisens tegn. 2020 blev også året, hvor vi fik taget flere vigtige skridt i en bæredygtig retning. Det gælder både internt i GPV og eksternt i samarbejde med vores kunder. Flere og flere af de projekter, vi designer, og produkter, vi leverer, løser en bæredygtighedsudfordring.

Internt har vi gennemført en global konkurrence blandt medarbejderne med henblik på at identificere projekter, der kan booste energibesparelser og automatisering. Vi modtog 31 forslag, og ikke mindre end 17 af disse er nu sat i gang – enten på enkelte fabrikker eller hos alle 13 fabrikker.



Med vores aktiviteter bevæger vi os inden for et stort antal industrier, men vi er særligt eksponerede i medtech, transport, industri og cleantech. Her har mange af vores kunder sat ambitiøse ESG-mål, og vi spiller en nøglerolle i at nå disse mål. Det gør mig stolt, og det vidner om det brand, vi har fået etableret på tværs af lande og kontinenter. ✂

Bo Lybæk

Adm. direktør, GPV



Bæredygtighed er en del af vores DNA

Hos GPV er bæredygtighed ikke noget nyt. Det er en grundlæggende del af den virksomhedskultur, som er udviklet over en længere årrække, og det er helt centralt for den måde, GPV agerer. I GPV har ordentlighed været nøgleordet, længe før bæredygtighed kom på alles læber, som Thomas Bæk, Director Strategy and Business Development, udtrykker det:

- Vi har kunder overalt i verden, og vores medarbejdere arbejder på tre forskellige kontinenter. Derfor kan det være en udfordring at garantere vores kunder en ensartet oplevelse, en ensartet høj service og en ensartet kvalitet. Det sørger vi i GPV for gennem fælles regler, værdier og holdninger til ordentlighed. Har vi det, så følger det ansvarlige med.

Grøn omstilling er også digital

GPV samarbejder med flere af de store internationale aktører om at sikre den grønne omstilling. Det sker gennem fremstilling af elektriske moduler eller færdige løsninger til deres produkter. Grøn omstilling og digital transformation italesættes nogle gange som

modsatninger, men i GPV's optik er der snarere tale om en gensidig afhængighed:

- Grøn omstilling blev etableret på et ideologisk fundament af personer og virksomheder, som tidligt anerkendte behovet for forandring. Teknologien, der kan understøtte omstillingen, har gennemgået en fantastisk udvikling, og producenterne kan i dag understøtte behovet stærkere end nogensinde. Det skyldes blandt andet, at flere elementer er blevet digitaliseret. Således er udvikling, produktion og vedligeholdelse

i dag baseret på langt flere data, opsamlet igennem elektroniske løsninger. Denne trend er vi i GPV stolte af og glade for at være en del af, fortæller Thomas Bæk.

Ordentlige vilkår for alle medarbejdere

Med salg, indkøb og produktionsenheder i ni lande og med ansatte fra langt flere kulturer nyder GPV godt af en diversificeret medarbejderskare, som bringer forskellige synspunkter og idéer på bordet for at skabe de bedste løsninger for kunderne.



Viktorija Shandyba, Montrice, Danmark

Det er helt grundlæggende i GPV, at medarbejdere bliver mødt på lige og ordentlige vilkår. Derfor blev håndteringen af to episoder i 2020, hvor medarbejdere indrapporterede en krænkende episode, også fulgt grundigt op. Ledelsen valgte at supplere den eksisterende Code of Conduct med yderligere kommunikation til alle niveauer i GPV, hvor det blev understreget, at GPV som helhed tager afstand fra alle former for diskrimination og krænkende adfærd.

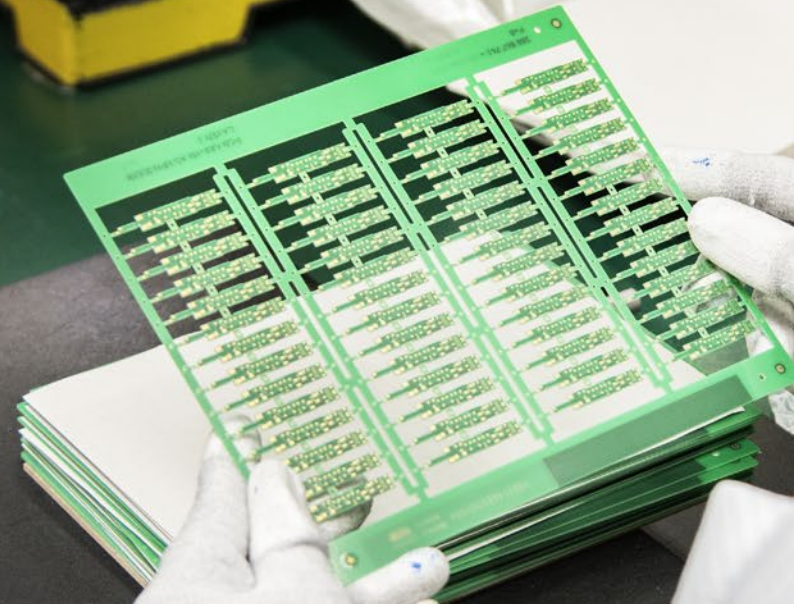
Nye ambitiøse målsætninger

I 2016 satte GPV en række ambitiøse mål for blandt andet nedbringelse af antallet af arbejdsulykker og reduceret energiforbrug. LTI (Lost Time Injuries) var eksempelvis på daværende tidspunkt 6,9 pr. million arbejdstimer, og målet var en halvering inden 2020. Det blev nået allerede i 2019, hvor tallet var reduceret til 2,4.

Nu arbejder GPV derfor med at definere nye ambitiøse målsætninger:

- Erfaringen er, at når vi alle arbejder frem mod de samme mål, så lykkes vi over al forventning. Det gælder både vores bæredygtighedsmål og senest også under coronakrisen, hvor samarbejdet om at løse udfordringerne har været forbilledligt. Derfor er vi ikke bange for at sætte os nye ambitiøse mål for de kommende år. Her kigger vi på et bredt spektrum af mål inden for ESG-feltet, slutter han. ❌

Tharukage Hiruni Apsara, Production Associate, Sri Lanka



VIDSTE DU, AT ...

For alle af de mere end 3.600 medarbejdere i GPV gælder samme høje standarder for arbejdsmiljø, sikkerhed og respekt for forskellighed. På fabrikken i Sri Lanka starter hvert år med en ceremoni med både en buddhistisk, katolsk og hindu præst, som velsigner fabrikken og dens medarbejdere.

HydraSpecma

Markedsledende specialist
inden for hydrauliske løsninger.

2,0

Omsætning på 2,0 mia. kr. i 2020



Produktion i 12 lande i Europa, Asien og Sydamerika

1988

Har været 100% ejet af Schouw & Co.
siden 1988



Mere end 100 års erfaring
med hydraulik

5

Producerer mere end 5 mio.
hydraulikslanger hvert år



En ny verden åbner sig

I mine otte år i HydraSpecma er der sket nogle markante ændringer med den verden, vi opererer i. Det er særligt de seneste år, at holdningen til ESG-relaterede forhold virkelig har ændret sig, og det mærker vi positivt i HydraSpecma.

Finansiell performance er stadig øverst på dagsordenen i mange virksomheder, men ESG og ordentlighed fylder mere og mere. Det er nu i langt mindre grad acceptabelt at skabe profit på andres eller naturens bekostning. Du tænker måske, at sådan har det da været i mange år, men der er stadig mange steder, hvor eksempelvis indkøbschefen opnår bonus efter, at tingene indkøbes billigst muligt – uden den store hensyntagen til ESG.

Fra umoden til moden global industri

Hos HydraSpecma har vi om nogen haft gavn af udviklingen de seneste år. Vores vækst i 00'erne og 10'erne er i høj grad kommet via det danske vindmølleeventyr. Vi er opvokset tæt på verdens førende vindmølleviden og har i mange år været underleverandør til de største danske vindmølleproducenter. I begyndelsen var det en umoden

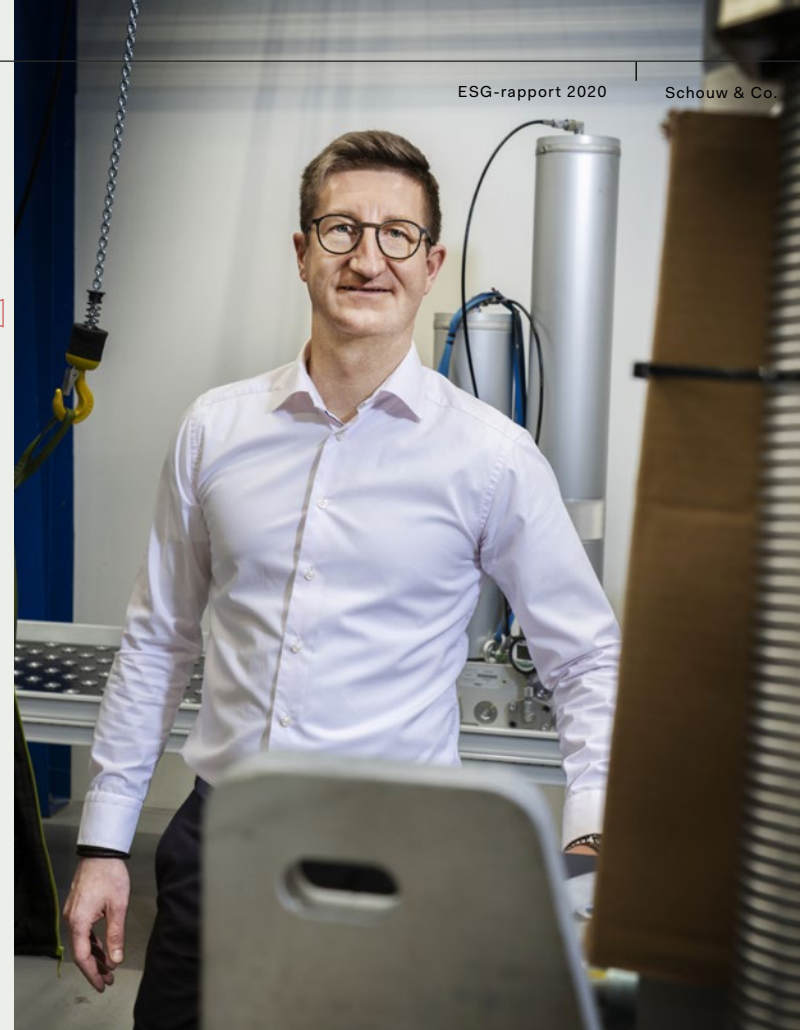
branche, men i dag er det en milliardindustri, hvor nogle af verdens førende virksomheder fortsat er danske.

Uden den danske vindmølleindustri ville vi ikke være den, vi er i dag. Vi har været en pioner inden for hydraulikløsninger til vindmøller, og vi er blevet løftet ud i verden, efterhånden som den danske vindmølleindustri blev global. Det har ført til nye relationer og nye kompetencer inden for et bredt felt af industrier, og i dag opererer vi med aktiviteter i Norden, Polen, England, Kina, Indien, Brasilien og USA.

Det forpligtiger at være nordisk

Det tæller i stigende grad positivt at være nordisk, når virksomheder verden over skal finde nye leverandører. I fremtiden vil flere og flere indkøbschefer også blive målt på compliance og på de valgte leverandørers ESG-indsats. Vi ser det allerede hos flere af vores kunder, hvor der er opsat rammer for, at overholdelse af ESG-relaterede krav skal indgå i den samlede vurdering af vores tilbud.

Men vores gode ry og rygte må ikke blive en sovepude. I morgen skal vi sætte endnu højere standarder, og de skal udleveres i alle grene af virksomheden. Og vi møder de vigtige beslutninger dagligt. Det kan eksempelvis



være "tilbud" om at få vores varer hurtigere igennem tolden på fjerne markeder, men her må vi ikke et øjeblik være i tvivl om, at vi skal takke nej.

Jeg ser frem til en fortsat positiv udvikling, og 2020'erne tegner til at blive de mest bæredygtige år i nyere tid. Det gavner danske virksomheder og ikke mindst HydraSpecma. ✖

Morten Kjær

Adm. direktør, HydraSpecma



Bæredygtig udvikling

Bæredygtig produktion er et stort og tungt hjul, der er sat i bevægelse, og som skal accelerere i de kommende år. Her er det ifølge HydraSpecma vigtigt at have in mente, at de perfekte løsninger ikke nødvendigvis eksisterer endnu. Derfor bliver vinderne i den grønne omstilling dem, der formår at tage mange små skridt sammen med deres kunder, frem for at forvente et stort skridt, der løser alle problemer:

- Vi er alle klar over, at den grønne omstilling er vigtig, og at vi i fællesskab skal arbejde frem imod en industriproduktion, der ikke belaster miljø og klima unødigt. Men det er også vigtigt at være bevidst om, at vi ikke kender alle de faser, der skal til, for at nå derhen. Teknologien er ganske enkelt ikke færdigudviklet endnu, forklarer Daniel Andreasen, der er Head of Group Strategy & CSR hos HydraSpecma.

Hybrider er en lavthængende frugt
Elektrificering er ifølge Daniel Andreasen et eksempel på et slutmål, der endnu ikke

helt er muligt, når det handler om tunge og udfordrende opgaver. El kan nemlig ikke altid umiddelbart erstatte den store kraft, som hydraulik kan levere til eksempelvis tung industriproduktion eller store entreprenørmaskiner. Derfor bliver der nogle trædesten på vejen i form af hybrider, hvor el og hydraulik kombineres:

- Vi er ikke et øjeblik i tvivl om, at hybrider bliver et vigtigt mellemstadium de næste 10-15 år. En hybrid kan eksempelvis opstå, hvis maskinens fremdrift elektrificeres, mens arbejdsfunktionerne med de store kræfter fortsat er hydraulik. Det er en lavthængende frugt og den mest effektive måde at tænke grøn omstilling i vores industri i de kommende år, fortsætter Daniel Andreasen.

Han siger supplerende, at HydraSpecma i øjeblikket driver flere projekter for kunder, hvor dele af kundens produkt elektrificeres, mens den tilbageværende nødvendige hydraulik optimeres:



Xing Chunlin, Operator, Tianjin, Kina

- Vi vil være med helt fremme og have den nyeste viden, når vores kunder søger rådgivning inden for dette område. Her skal vi kunne bringe elektrificering i spil, når det giver mening, og vi skal kende betydningen af energioptimering – ikke mindst hvis energien skal komme fra batterier, pointerer han.

Ambitiøse mål om CO₂-reduktion frem mod 2030

Hos HydraSpecma er 2020 året, hvor der blev sat en ny baseline for virksomhedens CO₂-udledning. I de seneste år har der

primært været fokus på at reducere energiforbruget.

- Vi har været i gang med at indsamle data, så vi fik et mere præcist overblik over vores klimaaftryk. Det har givet os en ny baseline som udgangspunkt for vores indsats, men det har også givet os et bedre overblik over, hvilke håndtag vi kan dreje på, når vi skal nå vores mål for de kommende 10 år. Det er en øvelse, som alle medarbejdere deltager engageret og aktivt i – og som samtidigt bibringer viden, vi kan bruge i rådgivningen af vores kunder, slutter han. ❌



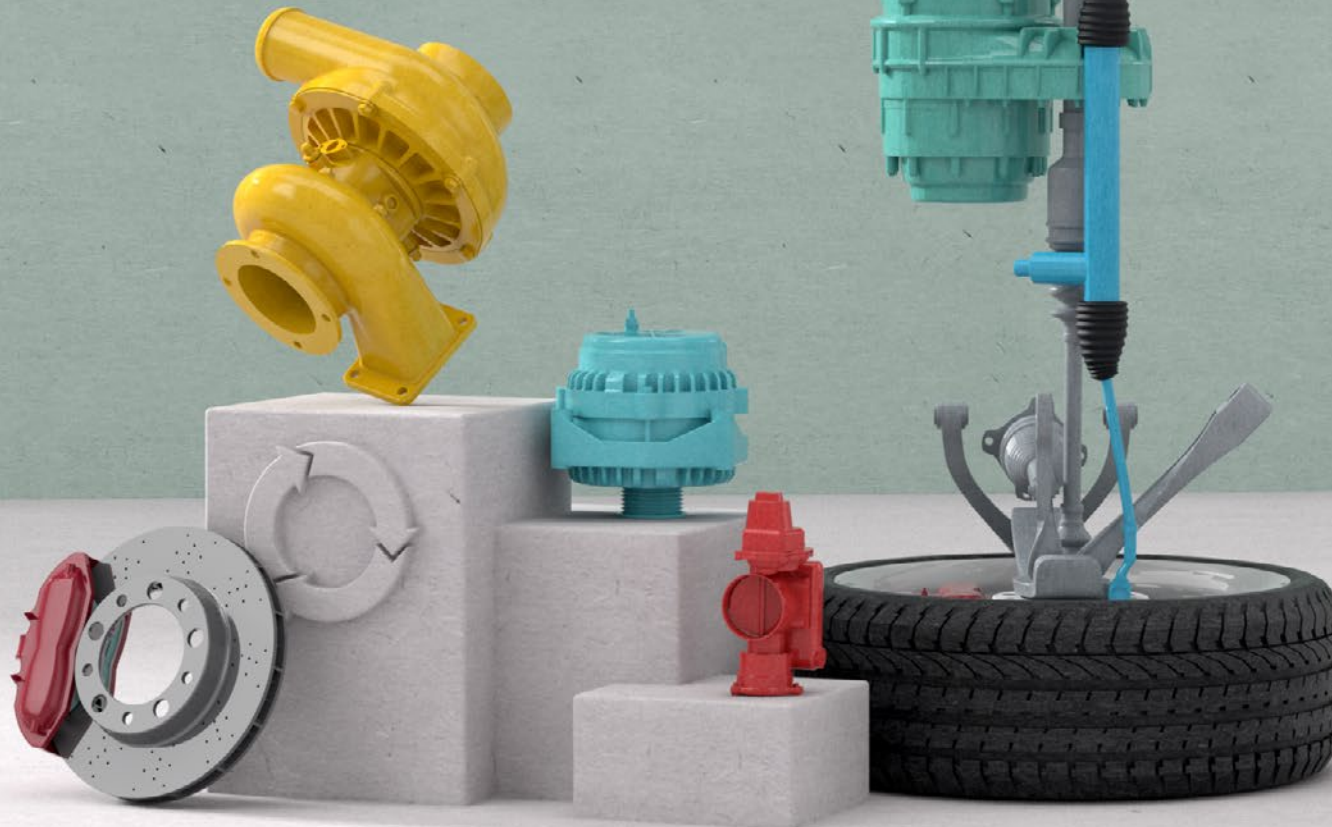
VIDSTE DU, AT ...

Igennem mere end 30 år har HydraSpecma leveret hydraulikkomponenter til vindmølleindustrien. I de seneste år er systemerne og løsninger blevet mere avancerede og komplekse med store krav til kvalitet og dokumentation.

Dennis Tang Pedersen, rørbukker, Skjern, Danmark

Borg Automotive

Europas største uafhængige virksomhed inden for refabrikation af autoreservedele.



0,9

Omsætning på 0,9 mia. kr. i 2020



Produktion i Polen, England og Spanien og salg i hele Europa

2017

Har været 100% ejet af Schouw & Co. siden 2017



Refabrikation er cirkulær økonomi i en nøddeskal

2

Refabrikere årligt mere end 2 millioner produkter

Den grønne omstilling

Autoindustrien har i mange år været en af Europas vigtigste sektorer. Men autoindustrien er udfordret og er som mange andre sektorer i gang med en grøn omstilling. Her spiller Borg Automotive en afgørende rolle.

Det er i år 45 år siden, at vores virksomhed blev startet i et lille autoværksted på Lange-land. Jeg tænker ofte på, om de mon den-gang vidste, hvor fremsynede de egentlig var? Renovering af reservedele til biler er jo ikke noget, vi har opfundet, men vi har været med til at løfte refabrikerede autoreservedele op til at være et fuldgældigt alternativ til fabriksnye dele. Vi har industrialiseret refabrikationen, og vi har kvalitetssikret i en sådan grad, at der i dag er fuld tillid til, at en refabrikeret enhed er mindst lige så god som en ny.

Man kan hævde, at jo større forretnings-omfang vi får hos Borg Automotive, jo mere cirkulær bliver driften af den europæiske bilpark. Der er i dag ca. 280 millioner biler i drift i Europa, og en stor del af dem får hvert år udskiftet en eller flere reservedele. Her er det helt afgørende, om disse reservedele er

fabriksnye dele, der er fragtet til Europa fra Kina, eller om de er refabrikerede, så man genbruger defekte reservedele fra Europa. Hos Borg Automotive refabrikerer vi to millioner enheder om året, og hver eneste gang sparer vi op til 85% af den energi, der anvendes til at fremstille en ny. Derudover sparer vi råstoffer, vi reducerer fragt, og vi fjerner miljøbelastningen i forbindelse med skrotning.

Vi vil være dobbelt så store i 2025

Vi vil gerne bidrage endnu mere til den grønne omstilling, og derfor er vi godt i gang med at udvide forretningsomfanget. Faktisk har vi en ambition om at fordoble det frem mod 2025. Det første store skridt blev taget i september 2020, hvor vi underskrev en aftale om køb af den spanske virksomhed Turbo Motor Inyección, som er specialiseret inden for refabrikation af turboladere. Herved får vi et syvende ben i vores produktportefølje, og vi får adgang til en stor sydeuropæisk kundebase, hvor vi også kan sælge vores øvrige produkter, dvs. bremsekalibre, startere, generatorer m.v.

Der er vigtigt at bemærke, at vi de næste fem år forventer 10-15% vækst pr. år inden for vores nye produktserie. Det er mere end markedet for udskiftning af turboladere vokser, og vi har således en klar ambition om at



tage markedsandele fra de fabriksnye turboladere til gavn for den grønne omstilling.

Jeg er stolt over at være med til at drive den grønne omstilling i en af Europas mest betydende sektorer, og jeg føler mig privilegeret over hver dag at kunne arbejde med at udbygge den. 🚀

Kim Kruse Andersen

Adm. direktør, Borg Automotive

Mere cirkulær økonomi

Pilen peger på vækst hos Borg Automotive, og virksomheden har de seneste år arbejdet intenst på at forberede sig på både organisk vækst og integration af opkøb. En udvikling, som skal føre til mere cirkulær økonomi i Europa.

Store dele af erhvervslivet er i gang med den grønne omstilling. Nogle har været i gang i flere år, mens andre først er ved at starte. Men hos Borg Automotive forholder det sig anderledes. Her har cirkulær økonomi udgjort forretningsmodellen siden grundlæggelsen i 1975, og det er derfor ikke for meget at sige, at virksomhedens DNA, værdier og kultur særligt peger i en retning – nemlig den cirkulære.

Medarbejderne har første prioritet

Borg Automotive refabrikerer i dag ca. to millioner autoreservedele om året og er den største uafhængige aktør inden for refabrikation af autoreservedele i Europa. Denne position skal udbygges i de kommende år, og forberedelserne har været i gang længe:

- Vi har gennemført en lang række tiltag, der skal professionalisere organisationen og arbejdet. Eksempelvis har vi de seneste 2-3 år arbejdet med at dokumentere alle processer og procedurer i vores ERP- og katalogplatform, så vores best practice hurtigt og let kan implementeres på tværs af alle fabrikker. Det gælder også vores nye spanske familied medlem, Turbo Motor Inyección, forklarer Sten Højland, der er Director of Compliance hos Borg Automotive.

Sten Højland er ansvarlig for en lang række ESG-tiltag, og ikke mindst medarbejdertilfredshed er et område, der ligger både ham og virksomheden på sinde:

- Medarbejdertilfredshed er alfa og omega for os og gavner jo både medarbejdere, virksomhed og kunder. Her har vi via forskellige proaktive tiltag øget tilfredsheden, mindsket sygdom og rotation samt opnået en større effektivitet og kvalitet. Resultaterne viser



Marcin Barada, Electromechanic, Polen



sig selvsagt ikke den første dag, men hos Borg Automotive tør vi tænke langsigtet. Vi er nemlig mere bønder end jægere, og det er en grundlæggende værdi i vores stærke virksomhedskultur.

Skånsom metode giver konkurrencefordele

Sideløbende med de organisatoriske forbedringer arbejder Borg Automotive også konstant på at optimere arbejdsgangene i produktionen. Jo mere konkurrencedygtig de refabrikerede autodeler er, jo mere bæredygtig bliver driften af den europæiske bilpark. Her er Borg Automotive nu i gang med at implementere en ny og mere skånsom metode til refabrikation af aluminiumsemner:

- Bremsekalibre består for en stor dels vedkommende af aluminium. Det er et blødt materiale, der let beskadiges, når det rengøres og renses. Her vælger mange af vores konkurrenter at udskifte dele af bremsekalibre med nyt, og derved mister en del af gevinsten, forklarer Sten Højland og fortsætter:

- Vi har i stedet i samarbejde med et dansk firma udviklet en ny og mere skånsom rensemetode, der betyder, at vi kan genbruge en større andel af de bremsekalibre, som vi får ind. Samtidig får vores kunder et langt renere produkt, så der ikke bliver sat spørgsmålstegn ved kvaliteten af den refabrikerede reservedel. Det er ekstremt vigtigt for os, slutter han. ✂

Jakub Rutecki, Electromechanic, Polen

VIDSTE DU, AT ...

Borg Automotive har to fabrikker i Polen med tilsammen næsten 1.300 medarbejdere. Refabrikation er godt for miljøet og energi- og vandforbruget blot en femtedel af tilsvarende nyproduktion af reservedele til biler.

Handlinger og resultater i 2020



Schouw & Co. har en grundlæggende ambition om at drive ordentlig og ansvarlig forretning med et langsigtet perspektiv. Koncernens virksomheder har traditionelt arbejdet med de indsatsen inden for samfundsansvar, som har været mest relevante for den enkelte virksomhed, og den individuelle rapportering er sket med fokus på virksomhedens primære interessenter – typisk store kunder eller interessenter af samfundsmæssig karakter.

I 2016 definerede koncernens virksomheder i fællesskab et sæt overordnede politikker for samfundsansvar. I forlængelse heraf blev der etableret et ESG-strategihus, som dannede fundament for arbejdet med samfundsansvar, og hver af de seks koncernvirksomheder udvalgte nogle individuelle målepunkter med en defineret målsætning for 2020. De udvalgte målepunkter fokuserede især på reduktion af energiforbrug og affaldsmængder, øget genbrug og ikke mindst forbedret arbejdssikkerhed. I de mellemliggende år har virksomhederne løbende rapporteret på deres udvalgte målepunkter, og i år kan resultatet af de seneste års indsats så gøres op.

I de efterfølgende tabeller på side 39 vises opgørelserne for de enkelte virksomheder i forenklet form, hovedsageligt med indekserede tal, som viser den relative udvikling over tid. I de fleste tilfælde er det lykkedes at opfylde de individuelle målsætninger, men i andre tilfælde er det af forskellige årsager ikke lykkedes – det kan eksempelvis skyldes væsentlige aktivitetsændringer. Uanset om målsætningerne i absolutte tal er opfyldt eller ej, er der dog ingen tvivl om, at de løbende målinger og den afledte indsats har givet værdifuld opmærksomhed om den vigtige ESG-rejse, som koncernen, og hele vores samfund i øvrigt, skal gennemføre i de kommende år.

Arbejdet med ESG på tværs af koncernen i de seneste år har givet et godt udgangspunkt for at definere et bredere felt af målepunkter for det fremadrettede arbejde, og på side 40 introduceres det nye datagrundlag, som vil være reference for de kommende års målinger. På side 35-38 redegøres der endvidere for de enkelte virksomheders konkrete handlinger og resultater i 2020 – inden for de fire overordnede samfundsansvarsområder: menneskerettigheder, sociale forhold og medarbejderforhold, anti-korruption og forretningsetik samt miljø og klima. ✘

Menneskerettigheder

HANDLINGER OG RESULTATER I 2020

Schouw & Co. har aktiviteter i en lang række lande verden over, men uanset hvilket land, vi opererer i, bestræber vi os på at overholde menneskerettighederne og på at behandle vores medarbejdere med værdighed og respekt.

Arbejdet med menneskerettigheder blev tillagt fornyet struktur i 2017-2018 gennem et større projekt på tværs af koncernen, hvor de enkelte virksomheder i detaljer identificerede, hvilke potentielle negative påvirkninger de kunne have på menneskerettigheder – både i forhold til vores egne medarbejdere, men også i forhold til leverandører, kunder og det omgivende samfund. Virksomhederne forholdt sig i den forbindelse til, hvordan man kan monitorere og reducere de potentielle negative påvirkninger.

Projektet har givet koncernens virksomheder et godt udgangspunkt for efterfølgende at kunne vurdere den løbende udvikling og identificere eventuelle nye risici. Koncernen har i 2020 udvidet aktiviteterne, men udvidelserne er sket inden for allerede eksisterende aktivitetsområder, og det vurderes derfor, at det overordnede risikobillede for koncernen som sådan ikke er ændret. Arbejdet med menneskerettigheder i 2020 har således primært været en fortsættelse af de hidtidige indsatser, men i det nedenstående refereres udvalgte eksempler på konkrete handlinger og resultater i de enkelte virksomheder.

På globalt plan har situationen med coronavirus dog givet implikationer, som i visse lande har kunnet påvirke den generelle situation omkring menneskerettigheder. Flere af koncernens virksomheder har derfor taget forskellige tiltag for at støtte i lokalområder, men disse tiltag omtales i denne sammenhæng i afsnittet om sociale forhold og medarbejderforhold.

BioMar er en global virksomhed, som bestræber sig på at operere på en måde, der inspirerer andre. Der lægges vægt på at sikre menneskerettigheder og på at drage fordel af en diversificeret arbejdsstyrke. For yderligere at styrke fokus på menneskerettigheder besluttede BioMar i 2020 at indtræde som aktivt medlem af Nordic Business Network for Human Rights, som faciliteres af det danske Institut for Menneskerettigheder, og som omfatter en lang række toneangivende nordiske virksomheder. Gennem medlemskabet forventer BioMar at kunne udveksle erfaringer om best practice og fælles ambitioner.

BioMar accepterer ikke forskelsbehandling eller chikane og tilstræber altid upartiskhed i beslutninger. Der arbejdes konkret med kønsdiversitet i ledelsen, hvor andelen af kvinder i ledelsesroller er øget for fjerde år i træk. I 2020 er andelen af kvinder i ledelse således højere end den generelle andel af kvinder i virksomheden. I det øverste ledelseslag er repræsentationen af kvinder dog

fortsat ikke høj, selvom topledelsen i øvrigt afspejler stor mangfoldighed i den forstand, at den omfatter 13 forskellige nationaliteter.

Fibertex Personal Care har i 2019 gennemarbejdet og opstrammet processerne for leverandørstyring, blandt andet med en ny og udvidet Supplier Code of Conduct. Den forbedrede leverandørstyring omfatter procedurer for evaluering af eksisterende leverandører og godkendelse af nye leverandører samt værktøjer som eksempelvis adfærdskodeks for leverandører. Det nye leverandørstyringskoncept blev implementeret i Danmark og Malaysia i 2020, og implementeringen fortsætter på fabrikkerne i Tyskland og USA i 2021.

Siden persondataforordningens ikrafttræden har Fibertex Personal Care kontinuerligt arbejdet med at sikre gode procedurer for beskyttelse af personoplysninger, og i 2020 er de interne procedurer blevet revideret for at overskueliggøre det løbende arbejde med persondatabeskyttelsen. Fibertex Personal Care har en målsætning om at behandle oplysninger om alle medarbejdere, uanset om de har EU-borgerskab eller ej, på en måde, der gør det muligt at tilgodese den enkeltes ret til sikker og respektfuld behandling af disse personoplysninger. For at sikre et ensartet højt niveau i behandlingen er der i 2020 igangsat et arbejde med at ensrette procedurer på alle lokationer.

Fibertex Nonwovens ønsker at fremme en mangfoldig arbejdsplads, hvor medarbejderne kan udnytte og udvikle deres kompetencer bedst muligt – uden nogen form for diskrimination. Virksomheden har i 2020 fortsat arbejdet med menneskerettigheder, med fokus på at iværksætte initiativer, der kan sikre et ensartet globalt niveau for de områder, der prioriteres, selvom rammerne for at drive virksomhed varierer fra land til land. I alle enheder er det muligt for den enkelte medarbejder at påpege eventuelle problemstillinger, uden nødvendigvis at skulle tage problemstillingen op med nærmeste chef. Det kan enten ske ved at rette henvendelse til en veldefineret arbejdsmiljøorganisation eller ved at benytte det mere formaliserede whistleblowersystem.

De øvrige virksomheder har fortsat deres arbejde fra tidligere år med at udøve koncernens politik for menneskerettigheder, først og fremmest i egne enheder, men i det mulige omfang også bagud i leverandørkæden.

Sociale forhold og medarbejderforhold

HANDLINGER OG RESULTATER I 2020

I Schouw & Co. mener vi, at resultater skabes gennem mennesker. Vi tilstræber at være en ansvarlig arbejdsgiver, som sikrer ordentlige ansættelsesforhold, sunde og sikre arbejdsforhold og et motiverende arbejdsmiljø for vores medarbejdere.

I 2020 gav situationen med coronavirus imidlertid arbejdet med sociale forhold og medarbejderforhold et helt nyt perspektiv. Flere af koncernens virksomheder blev klassificeret som kritisk industri, hvilket gav en særlig forpligtelse til at sikre medarbejdernes sundhed og sikkerhed, så driften kunne opretholdes, og i flere lande belastede pandemien samfundet så meget, at virksomhederne måtte påtage sig særlige forpligtelser i lokalområderne. I det efterfølgende refereres udvalgte eksempler på konkrete handlinger og resultater i de enkelte virksomheder.

BioMar blev i 2020 kategoriseret som en kritisk industri med betydning for produktionen af fødevarer. Virksomhedens produktionsenheder var derfor fritaget for restriktioner, men måtte til gengæld påtage sig et stort ansvar for at beskytte medarbejdernes sundhed og sikkerhed. Der blev gennemført grundige risikovurderinger og truffet omfattende sikkerhedsforanstaltninger i tæt dialog med faglige organisationer og medarbejdere. Resultatet blev da også overordentligt vellykket, så BioMar i al væsentlighed har kunnet opretholde en normal drift gennem hele året. Det øgede fokus på sundhed og

sikkerhed har også påvirket arbejdsulykkesraten positivt, og den er nu på det laveste niveau, som er registreret i det seneste årti.

BioMar er meget opmærksomme på, at virksomhedens ansvar rækker ud over egen arbejdsstyrke. I kampen mod coronapandemien har BioMar således i 2020 støttet lokalsamfundet omkring fabrikkerne flere steder i verden, herunder først og fremmest i Chile, Ecuador, Costa Rica og Rusland, hvor lokalsamfundene er blevet støttet med mad, medicinsk udstyr og uddannelsesmæssige aktiviteter.

Fibertex Personal Care har som leverandør til hygiejneindustrien været fritaget for restriktioner under coronapandemien i 2020, og virksomheden har naturligt haft forhøjet opmærksomhed på medarbejdernes sundhed og sikkerhed. Det gælder specielt medarbejdere med kritiske funktioner, hvor fysisk tilstedeværelse er en nødvendighed, hvilket har afstedkommet en række tryghedsskabende praktiske foranstaltninger. Virksomheden har dog også fundet alternative løsninger for at fremme trivsel og socialt sammenhold i perioden, hvor de sædvanlige sociale aktiviteter har været begrænset af pandemien.

De senere års nedgang i antallet af arbejdsulykker med tabt arbejdstid er fortsat i 2020. For yderligere reduktion har der i 2020 været fokus på at fremme en god sikkerhedskultur

og foretage tekniske forbedringer på fabrikkerne.

Fibertex Nonwovens har i 2020 haft særlig fokus på at opretholde sikre arbejdsforhold under coronapandemien, hvor ambitionen har været, at alle medarbejdere trygt skulle kunne arbejde i alle produktionsenheder. Det har været vigtigt at opretholde produktionen på et højt niveau, da en stor del heraf indgår som materialer i produkter til sundhedssektoren. Der har således siden pandemiens udbrud været indført strenge interne procedurer. I den forbindelse har eksterne besøg været begrænset mest muligt, og Fibertex Nonwovens har udarbejdet en Prevention Guide, der indeholder retningslinjer for både medarbejdere og besøgende.

På fabrikkerne i Tjekkiet, USA, Tyrkiet, Brasilien og Sydafrika har der gennem de seneste år været gennemført fokuserede sikkerhedskampanjer for at nedbringe antallet af arbejdsulykker, og i 2020 indførte Fibertex Nonwovens nye sikkerhedstiltag for besøgende på alle virksomhedens fabrikker. Endelig har Fibertex Nonwovens i 2020 taget initiativ til en global Health & Safety Policy, som lanceres primo 2021.

GPV har i 2020 rettet yderligere fokus på arbejdsvilkår og har igangsat implementering af en ensartet opfølgning på arbejdsmiljøet på tværs af alle produktionssteder. Det inkluderer procedurer for rapportering med

det formål at sikre forebyggende handlinger og læring. 2020 har naturligvis været påvirket af coronapandemien, og der er taget betydelige foranstaltninger for at sikre et sikkert arbejdsmiljø, ligesom GPV har støttet lokalsamfundene omkring fabrikkerne i udsatte lande.

HydraSpecma har i 2020 igangsat implementeringen af et nyt centralt HR-system, som skal danne grundlag for den fortsatte udvikling af virksomhedens HR-processer. I 2020 har der naturligvis også været fokus på at sikre de nødvendige foranstaltninger for en sikker drift under coronapandemien, ligesom der har været fokus på trivsel for de mange medarbejdere, som har måttet arbejde hjemmefra under disse særlige omstændigheder.

Borg Automotive har en produktion, som er kendetegnet ved mange manuelle arbejdsprocesser, som ikke let kan automatiseres. Det medfører en naturlig risiko for arbejds-skader, men selvom alle uheld i 2020 var af mindre alvorlig grad, så foretager virksomheden i hvert tilfælde en grundig undersøgelse og årsagsanalyse, så der kan handles for at forhindre tilsvarende fremtidige uheld. I 2020 er der endvidere gennemført en række tiltag for at beskytte medarbejderne mod coronavirus, herunder omorganisering af arbejdsstationer og kontorpladser for bedre at kunne holde afstand.

Anti-korruption og forretningsetik

HANDLINGER OG RESULTATER I 2020

Schouw & Co. har igennem årene opbygget et omdømme som en virksomhed, der opretholder en høj grad af integritet og etisk adfærd. Vi modarbejder alle former for korruption, herunder bestikkelse og facilitation payments.

Visionen i Schouw & Co. er at være blandt de bedste til at skabe værdi på en ordentlig og troværdig måde, og visionen er dybt forankret i den måde, Schouw & Co. driver forretning på.

Codes of Conduct

Anti-korruption og forretningsetik betragtes som et grundlæggende vilkår, og alle koncernens virksomheder forventes at leve op til samme høje standard. De enkelte virksomheder har fastlagt udførlige Codes of Conduct, som er indarbejdet i virksomhederne. Det løbende arbejde med anti-korruption og forretningsetik består således først og fremmest i at sikre fastholdelse af den gode standard.

Alle koncernens virksomheder arbejder med at sikre, at medarbejderne løbende er opdateret på virksomhedens Code of Conduct. I 2020 har specielt GPV benyttet sig af e-learning til denne opdatering, mens andre foretager opdateringen på anden vis. Som koncern er Schouw & Co. eksponeret i mange lande og dermed i forskellige kulturer, som hver kan have egne holdninger til, hvordan man skal drive forretning. Det er koncernens virksomheder naturligvis helt

opmærksomme på, og alle gør en stor indsats for at sikre, at vi handler troværdigt og med integritet i alle vores enheder – uanset hvor i verden, de befinder sig.

Flere af virksomhederne har opstrammet deres interne retningslinjer mod seksuel chikane. I 2020 har eksempelvis Fibertex Nonwovens og GPV suppleret deres eksisterende Codes of Conduct med nye politikker herom.

Supplier Codes of Conduct

Virksomhedernes interne Codes of Conduct er en vigtig forudsætning for vores aktiviteter, men koncernens virksomheder har også en opgave i at inspirere leverandører og samarbejdspartnere til at fastlægge en tilsvarende høj standard. Heldigvis medfører karakteren af koncernens aktiviteter, at hovedparten af koncernens leverandører er professionelle virksomheder, som selv har fastlagt gode standarder.

Ikke desto mindre opererer koncernens virksomheder med specifikke Supplier Codes of Conduct, som løbende opdateres i takt med udviklingen af forretningsomfang og andre forhold. Der lægges stor vægt på at sikre, at leverandører og samarbejdspartnere agerer korrekt i forhold til både lovgivning og vedtagne gode normer.

Alle koncernens virksomheder har arbejdet med forholdet i 2020, herunder ikke mindst

med opfølgning på udvikling og efterlevelse hos leverandører og samarbejdspartnere. BioMar vurderer eksempelvis alle leverandører med hensyn til arbejdsforhold og potentielle krænkelse af menneskerettigheder, men i 2020 har de fleste vurderinger dog måttet foretages virtuelt. BioMar har endvidere forberedt, at der i 2021 kan foretages en opdatering af Supplier Code of Conduct efter nye standarder med øget fokus på ESG. Som et andet konkret eksempel kan det nævnes, at Fibertex Personal Care i 2020 har implementeret et nyt leverandørstyringskoncept med en ny og udvidet Supplier Code of Conduct på fabrikkerne i Danmark og Malaysia, og implementeringen fortsætter på fabrikkerne i Tyskland og USA i 2021.

Whistleblowersystem

Schouw & Co. ønsker at stå for åbenhed og ansvarlighed i alt, hvad vi gør, ligesom vi ønsker at fremme en åben kultur baseret på dialog, hvor alle frit kan ytre sig uden risiko for repressalier. Den gennemgående situation i koncernens virksomheder er således den, at medarbejdere trygt kan henvende sig til ledelsen med forhold, som de måtte ønske at adressere.

Vi respekterer imidlertid, at nogen kan foretrække at adressere et forhold anonymt. Schouw & Co. har derfor i 2019 etableret et whistleblowersystem, som gør det muligt for alle medarbejdere og andre interessenter at foretage anonyme indberetninger på bag-

grund af viden eller begrundet mistanke om alvorlige og kritisable forhold eller ulovligheder relateret til koncernen. Whistleblowersystemet styres fra koncernens moderselskab; det er tilgængelig på alle relevante sprog, og det kan benyttes til indberetning vedrørende alle koncernens enheder i alle lande.

Den gode værdi af et whistleblowersystem forudsætter naturligvis et bredt kendskab til ordningen. I 2020 har vi derfor arbejdet med at udbrede kendskabet til det nye whistleblowersystem på tværs af koncernen, så det kan blive et værdifuldt supplement til den direkte ledelsesadgang.

Miljø og klima

HANDLINGER OG RESULTATER I 2020

Virksomhederne i Schouw & Co. arbejder i stor udstrækning med forarbejdning af råmaterialer i stor skala, og vi anerkender den påvirkning, vores produktion har på miljøet. Vores politik i forhold til miljø og klima går hånd i hånd med ordentligt købmandskab. Vi arbejder for at beskytte miljøet og for løbende at nedbringe vores forbrug og udledninger relativt til output.

Alle koncernens virksomheder har fokus på løbende forbedringer inden for miljø og klima – typisk i form af reduktion af forbrug og udledninger eller i form af øget genbrug – og nedenstående refereres udvalgte eksempler på konkrete handlinger og resultater i de enkelte virksomheder.

BioMar har ved etableringen af det nye produktionsanlæg i Wesley Vale, Tasmanien, udnyttet muligheden for genbrug af eksisterende infrastruktur (veje, dræning, fundament osv.) i et forladt industriområde, og har dermed reduceret de anvendte ressourcer til anlæggets opførelse.

I 2020 har BioMar fortsat haft fokus på forbedret energieffektivitet. Udviklingen blev imidlertid påvirket af volumenændringer gennem den første fase af coronapandemien kombineret med lavere opstartsvolumener for de nye produktionslinjer i Australien og Ecuador, så de opnåede forbedringer ikke udmøntede sig i forbedrede effektivitetstal for året. I august overgik fabrikken i Skotland

fra traditionelle energikilder til certificeret vindmøllestrøm, hvilket forventes at reducere fabrikken fremtidige årlige CO₂-udledning med over 30%. Endelig har BioMar nedsat en arbejdsgruppe med nøglepersoner til at udvikle den langsigtede strategi for arbejdet med reduktion af udledninger.

Fibertex Personal Care implementerede i 2019 en mere bæredygtig logistikløsning med en betydende plastleverandør, hvor lastbiltransport erstattes med skib. Virksomheden har i 2020 undersøgt mulighederne for mere bæredygtige logistikløsninger med andre leverandører, og det forventes, at det fra 2021 vil være muligt at erstatte yderligere lastbiltransport med jernbane.

Fibertex Personal Care i Danmark og Tyskland er energicertificerede efter ISO 50001, og der er stort fokus på at nedbringe energiforbruget. I 2020 er der konkret arbejdet med isolering af procesudstyr og udskiftning af motorer og pumper. Herudover er et potentielt projekt omkring overskudsvarme ved at tage form, idet mulighederne for et samarbejde med Aalborg Forsyning undersøges. Endelig blev Fibertex Personal Care i 2020 den første nonwovens-producent, som opnåede en ISCC Plus-certificering med henblik på at kunne producere og sælge produkter med lavere CO₂-belastning.

I 2020 påbegyndte Fibertex Personal Care installation af mere end 4.000 solceller på taget af fabrikken i Nilai, Malaysia. Solcellerne dækker et areal på ca. 10.000 m², og de forventes årligt at producere ca. 2.600 MWh grøn strøm til fabrikken forbrug.

Fibertex Nonwovens arbejder løbende med at reducere ressourceforbruget og de negative miljøpåvirkninger fra produkter og processer i alle virksomhedens produktionsenheder. I 2020 er der blandt andet konkret arbejdet med reduktion af tomgangsforbrug på ventilationssystem i produktionen, tilpasning af aftræk på thermosetting-ovn, og fortsat udrulning af skift fra traditionelle lysstofrør til LED-belysning. Endvidere blev fabrikken i Danmark i 2020 re-certificeret i henhold til ISO 50001 om energiledelse.

Fibertex Nonwovens i Danmark har i to årtier været certificeret inden for miljøledelse i henhold til ISO 14001. Derudover er fabrikkerne i Frankrig, Tjekkiet, Tyrkiet og Brasilien ligeledes certificeret i henhold til ISO 14001. I USA blev forberedelser til ISO 14001-certificering af fabrikken i Ingleside påbegyndt i 2020, men af praktiske årsager forventes certificeringen dog først gennemført i 2022.

GPV har i 2020 fortsat haft fokus på reduktion af energi- og vandforbrug, og på begge områder er de forventede besparelser realiseret. GPV er ligesom andre af koncernens virksomheder certificeret inden for miljø-

ledelse i henhold til ISO 14001, og virksomheden arbejder systematisk med forbedringer, som eksempelvis øget genanvendelse af affaldsmaterialer.

HydraSpecma har i 2020 haft fokus på etablering af en ny model for registrering og rapportering af forbrug og udledninger, som kan danne grundlag for fremtidige handlingsplaner for forbedringer på området. Herudover har HydraSpecma ændret virksomhedens største facilitet fra gasopvarmning til fjernvarme, mens man i Sverige er i gang med at opføre et nyt regionalt hovedkvarter efter de nyeste klimastandarder, hvilket også vil føre til et forbedret klimaaftryk, når det erstatter den eksisterende facilitet.

Borg Automotive har en forretningsmodel, som er baseret på cirkulær økonomi. Borg Automotive genbruger brugte autoreserverdele til refabrikation og sammenlignet med at fremstille nye produkter, udgør det en stor ressourcebesparelse for miljøet. Tanken om genbrug og reduktion af forbrug går igen i dagligdagen hos Borg Automotive, og aktuelle eksempler på indsatser er genbrug af brugte paller i England frem for deponering eller forbrænding, installation af energibesparende belysning i Danmark og England samt introduktion af en ny materialebesparende emballagetype i Polen.






Mål og resultater 2016-2020

Den anvendte regnskabspraksis er anført under hver tabel

BioMar




Index

	2016	2017	2018	2019	2020	2020 target
 CO ₂ -udledning	100	98	94	91	91	<80
 Arbejdsulykkesrate	100	70	55	77	33	<22
 Emballagegenbrug	>99%	>99%	>99%	97%	97%	100%

CO₂-UDLEDNING CO₂e efter IEA-data i kg pr. ton produceret foder (Indekseret) **ARBEJDSULYKKESRATE** Antal ulykker med fravær pr. mio. arbejdstimer (Indekseret) **EMBALLAGEGENBRUG** Andel (kg) indsamlet i 3R-program (reuse/recycle/recover) (Indekseret).

Fibertex Personal Care




Index

	2016	2017	2018	2019	2020	2020 target
 Reduktion af energiforbrug (MWh)	0	1.090	2.800	5.550	6.700	>5.000
 Arbejdsulykkesrate	100	73	64	64	45	<80
 Leadership Training Quota	71%	85%	88%	96%	96%	>90%

ENERGIREDUKTION Opgjort årlig besparelse på gennemførte projekter (MWh) **ARBEJDSULYKKESRATE** Antal ulykker med fravær pr. mio. arbejdstimer (Indekseret) **LEADERSHIP TRAINING QUOTA** Opgjort andel af relevante medarbejdere (%)

Fibertex Nonwovens




Index

	2016	2017	2018	2019	2020	2020 target
 Energiforbrug	n/a	100	89	91	88	<96
 Arbejdsulykkesrate	n/a	100	70	54	84	<90
 Affaldsmængde	n/a	100	93	83	78	<96

ENERGIFORBRUG Forbrug i kWh pr. kg produceret materiale (Indekseret) **ARBEJDSULYKKESRATE** Antal ulykker med fravær pr. mio. arbejdstimer (Indekseret) **AFFALDSMÆNGDE** Materialespild i kg pr. kg produceret materiale (Indekseret)

GPV



Index

	2016	2017	2018	2019	2020	2020 target
 Energiforbrug	100	87	84	64	70	<90
 Arbejdsulykkesrate	100	133	77	35	28	<50
 Vandforbrug	100	104	95	79	70	n/a

ENERGIFORBRUG Forbrug i kWh pr. mio. kr. omsætning (Indekseret) **ARBEJDSULYKKESRATE** Antal ulykker med fravær pr. mio. arbejdstimer (Indekseret) **VANDFORBRUG** Forbrug i m³ pr. mio. kr. omsætning (Indekseret).

HydraSpecma




Index

	2016	2017	2018	2019	2020	2020 target
 Energiforbrug	100	108	91	79	80	<90
 Arbejdsulykkesrate	100	124	184	93	69	<65

ENERGIFORBRUG Forbrug i kWh pr. mio. kr. omsætning (Indekseret) **ARBEJDSULYKKESRATE** Antal ulykker med fravær pr. mio. arbejdstimer (Indekseret)

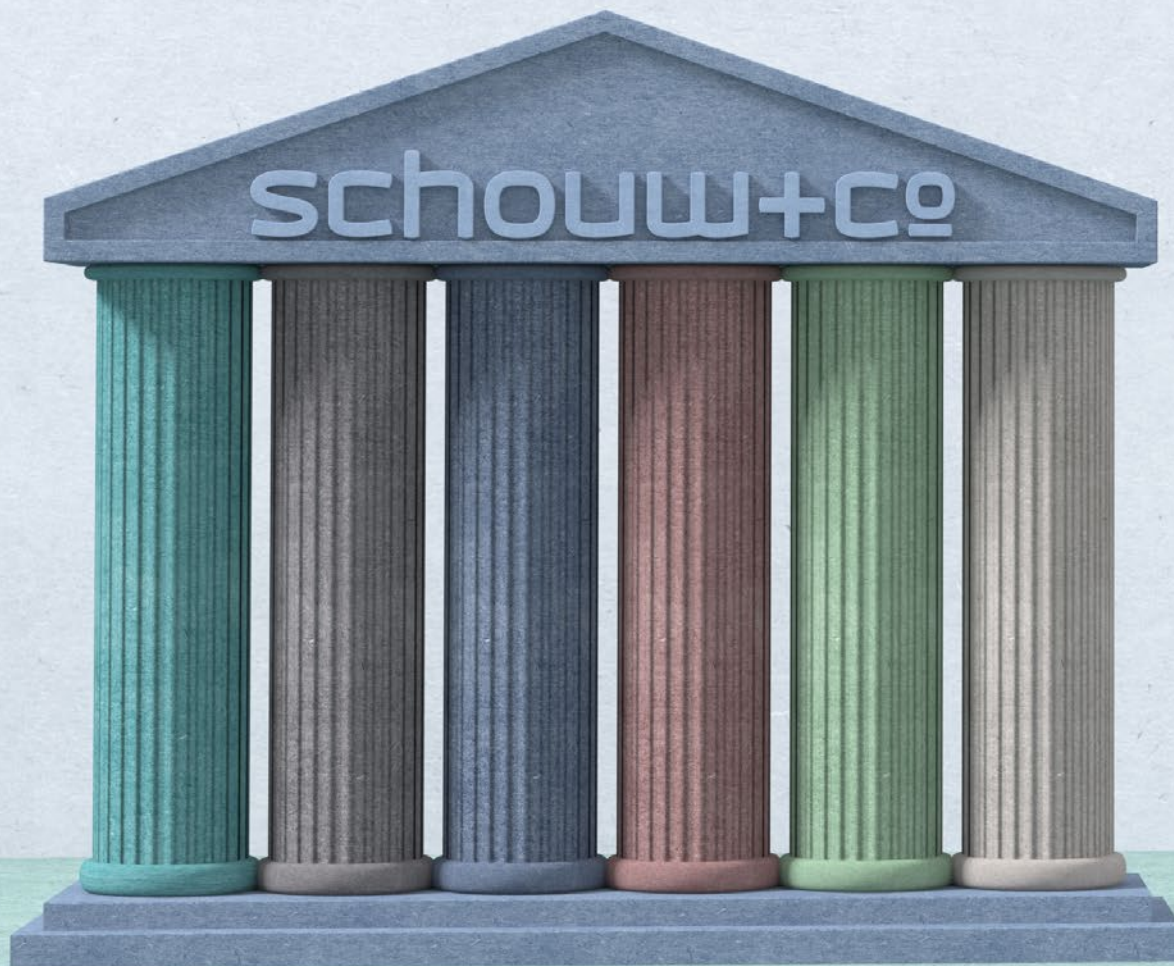
Borg Automotive

Index

	2016	2017	2018	2019	2020	2020 target
 Elforbrug	n/a	100	102	110	128	<93
 Arbejdsulykkesrate	n/a	100	124	94	112	<85
 Emballageforbrug	n/a	100	96	97	88	<94

ELFORBRUG Forbrug i kWh pr. produceret enhed (Indekseret) **ARBEJDSULYKKESRATE** Antal ulykker med fravær pr. mio. arbejdstimer (Indekseret) **EMBALLAGEFORBRUG** Forbrug i gram pr. produceret enhed (Indekseret)

En ny begyndelse – grundlag for en styrket indsats



Strategi for arbejdet med samfundsansvar

Virksomhederne i Schouw & Co. koncernen vedtog i fællesskab et sæt overordnede politikker for samfundsansvar i 2016, og i forlængelse heraf etablerede Schouw & Co. et ESG-strategihus som grundlag for koncernens langsigtede arbejde med samfundsansvar.

ESG-strategihuset er traditionelt opbygget med koncernens politikker og systemer som fundament og med de to samfundsansvarsområder – menneskerettigheder samt anti-korruption og forretningsetik – som helt grundlæggende forudsætninger for koncernen.

ESG-strategihusets søjler omfatter samfundsansvarsområderne sociale forhold og medarbejderforhold samt miljø og klima, hvor koncernens virksomheder har en stor frihedsgrad til at lægge indsatsen der, hvor den er mest relevant for den enkelte virksomhed.

Endelig udgøres ESG-strategihusets tag af den helt overordnede vision om ansvarlighed, hvor Schouw & Co. ønsker at være blandt de bedste til at skabe værdi på en ordentlig og troværdig måde ved at forpligte os selv og vores virksomheder til at tage ansvar og agere bæredygtigt, samtidig med at vi skaber et motiverende arbejdsmiljø.

En ny begyndelse – grundlag for en styrket indsats

Meningsfulde data

For en fokuseret virksomhed giver det i høj grad mening at vurdere de konkrete tal for forbrug af materialer, energi, vand osv. Man kan måle forbruget præcist i forhold til den præsterede produktion målt i ton, m², antal enheder eller andre relevante referencer. Nogle gange vil man endda kunne finde gode referencer fra tilsvarende produktion til sammenligning.

For et diversificeret konglomerat som Schouw & Co. kan de konsoliderede forbrugstal være mere vanskelige at vurdere, og oftest vil omsætningen være det eneste fælles udtryk for produktionen på tværs af forskelligartede virksomheder. Der vil typisk heller ikke være meningsfulde referencer tilgængelige til sammenligning med de konsoliderede tal.

Hvis man eksempelvis blander energitilgudsproduktion med ren handelsvirksomhed, vil den konsoliderede udvikling i forbrugstal påvirkes af vægtmæssig forskydning mellem de enkelte virksomheder. Man kan således godt forestille sig en situation, hvor alle virksomhederne i konglomeratet hver for sig reducerer deres relative energiforbrug, mens det konsoliderede forbrug alligevel stiger, fordi den indbyrdes vægt mellem virksomhederne er blevet forskudt.

Ikke desto mindre er den eneste farbare vej at vise tallene, som de er. Det giver et billede

af de enkelte virksomheder og med tiden også et billede af den relative udvikling i virksomhederne. De konsoliderede tal for koncernen vil så blot være en konsekvens heraf.

En ny referenceramme

I 2020 har koncernens virksomheder i fællesskab arbejdet med at fastlægge en ny referenceramme for det fortsatte arbejde med ESG. Arbejdet har fundet inspiration i Nasdaqs ESG Reporting Guide 2.0, som foreslår ti målepunkter på hver af de tre overordnede ESG-områder: Environmental (E), Social (S) og Corporate Governance (G).

Med det udgangspunkt har vi defineret et antal målepunkter på de tre ESG-områder, som præsenteres på de efterfølgende sider. For de fleste målepunkter gives der detaljerede tal og oplysninger for hver af de seks porteføljevirkomheder, men enkelte målepunkter er dog kun relevante på koncernniveau.

Særligt på E-området (Environmental) er der mange data, og vi har bestræbt os på at præsentere et så retvisende billede som muligt. Det er sket ved indsamling af faktuelle forbrugsdata fra produktionsenheder og kontorer over hele verden, så omfanget af rapporteringen afspejler den samme konsolidering som i koncernens årsrapport. For enkelte mindre enheder med begrænset forbrug kan der dog være anvendt anslåede

data. De mange enheder og geografiske forskelle medfører, at tallene i første omgang er behæftet med en vis usikkerhed, men over tid må det forventes, at praktisk erfaring og forbedrede opgørelseskonventioner vil øge præcisionen.

Rapporteringen på E-området om forbrug og udledninger er for nærværende afgrænset til at omfatte Scope 1 (procesemission og forbrænding på egne faste anlæg) og Scope 2 (indkøb af elektricitet og fjernvarme). Ud fra en væsentlighedsbetragtning og af sammenlignelighedshensyn, da størstedelen af koncernens transport sker via tredjepart, er forbrug og udledning fra egne transportmidler ikke medtaget. Ved tilrettelæggelsen af rapporteringen har vi søgt inspiration i Greenhouse Gas Protocol, og ved beregning af udledninger har vi anvendt emissionsfaktorer fra IEA (International Energy Agency).

En dynamisk rapportering

Rapporteringen på de følgende sider udgør den basis, som vi kan opgøre for 2020, og som kan udgøre en reference for vurdering af forbedringerne i de kommende år. Den præsenteres uden historik og i første omgang også uden fastlagte målsætninger, men naturligvis med en underforstået forventning om, at alle virksomheder i de kommende år vil præstere væsentlige forbedringer.

ESG-rapportering er stadig i sin vorden i modsætning til traditionel regnskabsrapport-

tering, hvor mange års erfaring har givet en mere veletableret praksis efter internationalt anerkendte principper. Mange forskellige organisationer og andre interessenter har deres egne meninger om, hvorledes man ideelt set skal rapportere om ESG. I mange af ønskerne er kompleksiteten høj, og ofte er de mere oplagte til en fokuseret virksomhed end til et diversificeret konglomerat.

Vi forventer, at der i de kommende år gradvist vil udmønte sig en mere alment anerkendt praksis for rapportering om ESG, og vi indstiller os på løbende at tilpasse vores rapportering herefter. I den mellemliggende periode vil vi først og fremmest bestræbe os på at måle og rapportere de data, som vi vurderer, har størst værdi for vores virksomheder i deres indsats for at sikre den langsigtede bæredygtighed i deres aktiviteter. ✂

Miljømæssige forhold 2020



	BioMar	Fibertex Personal Care	Fibertex Nonwovens	GPV	Hydra- Specma	Borg Automotive	Koncern
Omsætning (mio. kr.)	11.649	2.118	1.791	2.887	1.977	871	21.273
Alternativ virksomhedsspecifik skaleringsfaktor (ton)	Foder 1.362.195	Nonwovens og print 150.413	Nonwovens og fibre 75.860	n/a	n/a	n/a	n/a
CO₂-ækvivalenter i alt, scope 1* og 2 (ton)	80.961	86.482	40.704	9.207	1.653	3.689	222.713
CO ₂ -ækvivalenter, scope 1 (ton)	60.905	3.884	12.839	815	377	473	79.293
CO ₂ -ækvivalenter, scope 2 (ton)	20.056	82.597	27.866	8.392	1.276	3.216	143.420
CO ₂ -ækvivalenter i alt pr. mio. kr. omsætning (ton)	7,0	40,8	22,7	3,2	0,8	4,2	10,5
CO ₂ -ækvivalenter i alt pr. alternativ skaleringsfaktor (ton)	0,06	0,57	0,54	n/a	n/a	n/a	n/a
Energiforbrug i alt, scope 1* og 2 (MWh)	382.935	189.784	160.938	26.278	10.098	8.413	778.613
Direkte energiforbrug, scope 1 (MWh)	262.546	19.086	62.900	3.350	1.733	2.337	351.951
Indirekte energiforbrug, scope 2 (MWh)	120.390	170.698	98.038	22.928	8.366	6.076	426.662
Energiforbrug i alt pr. mio. kr. omsætning (MWh)	32,9	89,6	89,9	9,1	5,1	9,7	36,6
Energiforbrug i alt pr. alternativ skaleringsfaktor (MWh)	0,3	1,3	2,1	n/a	n/a	n/a	n/a
Vandforbrug i alt (m³)	669.978	193.815	210.385	94.299	12.457	18.596	1.199.720
Virksomheden følger en formel miljøpolitik	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
Virksomheden følger en specifik affalds-, energi- og/eller genbrugspolitik	⊕	⊕	⊕	⊕	⊖	⊕	n/a
Virksomheden anvender et anerkendt energistyringssystem	⊖	⊕	⊖	⊕	⊖	⊖	n/a
Bestyrelsen overvåger og/eller styrer klimarelaterede risici	Under formalisering						
Den øverste ledelse overvåger og/eller styrer klimarelaterede risici	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕

* Scope 1 inkluderer ikke transport

Koncernen indeholder også moderselskab

Samfundsmæssige forhold 2020



	BioMar	Fibertex Personal Care	Fibertex Nonwovens	GPV	Hydra- Specma	Borg Automotive	Koncern
Arbejdsulykkesrate/LTIFR (antal arbejdsulykker med fravær pr. mio. arb. timer)	3,0	9,8	19,8	1,9	8,2	12,0	6,6
Den adm. direktørs samlede løn i forhold til den gennemsnitlige løn i koncernen							51,2
Gennemsnitlig løn for mænd i forhold til gennemsnitlig løn for kvinder	1,0	0,7	1,4	1,8	1,1	1,3	1,7
Gennemsnitligt antal medarbejdere	1.377	745	1.019	3.611	1.161	1.466	9.393
Medarbejderomsætning for fuldtidsansatte	7%	13%	17%	24%	15%	17%	17%
Medarbejderomsætning for deltidsansatte	15%	19%	9%	6%	14%	9%	8%
Andel af kvindelige medarbejdere	21%	17%	23%	60%	22%	35%	38%
Andel af kvindelige medarbejdere i øverste ledelseslag	8%	29%	11%	11%	11%	17%	14%
Andel af kvindelige medarbejdere med ledelsesansvar	20%	34%	20%	34%	17%	16%	25%
Andel af deltidsansatte	3%	2%	1%	8%	2%	3%	5%
Andel af midlertidige ansatte (konsulenter, sæsonarbejdere eller vikarer)	9%	1%	1%	3%	11%	3%	4%
Virksomheden følger en politik mod diskrimination og sexchikane	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
Virksomheden følger en arbejdsmiljøpolitik	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
Virksomheden følger en politik mod børne- og tvangsarbejde	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
Politik mod børne- og tvangsarbejde gælder også for leverandører	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
Virksomheden følger en menneskerettighedspolitik	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
Menneskerettighedspolitik gælder også for leverandører	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕

Koncernen indeholder også moderselskab

Ledelsesmæssige forhold 2020



	BioMar	Fibertex Personal Care	Fibertex Nonwovens	GPV	Hydra Specma	Borg Automotive	Moderselskab
Andel af kvinder i bestyrelsen *	0%	0%	0%	0%	0%	0%	17%
Andel af kvinder med udvalgsposter *	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	33%
Andel af uafhængige bestyrelsesmedlemmer *	25%	0%	0%	50%	0%	60%	50%
Adm. direktør kan ikke også være bestyrelsesformand	⊕	⊕	⊖	⊕	⊕	⊕	⊖
Leverandører skal følge en Code of Conduct	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
Andel af virksomhedens leverandører, der formelt har bekræftet, de lever op til Code of Conduct	100%	92%	80%	42%	60%	77%	n/a
Virksomheden følger en politik for anti-korruption og forretningsetik	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
Andel af den arbejdsstyrke der formelt har bekræftet, de følger politikken	Under formalisering						
Virksomheden følger en politik for persondatabeskyttelse	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
Virksomheden bestræber sig på at følge GDPR-reglerne	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
Virksomheden offentliggør en bæredygtigheds- eller ESG-rapport **	⊕						⊕
Virksomheden inkluderer ESG-data i lovpligtig rapportering	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
Virksomheden fokuserer på udvalgte FN verdensmål (SDG'er)	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕	⊕
Virksomheden har målsætninger og rapporterer udvikling inden for SDG'erne	⊕	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖	⊖

* Omfatter kun generalforsamlingsvalgte medlemmer opgjort ultimo 2020

** Alle virksomheder er omfattet af koncernens ESG-rapport

Oversigt over politikker og guidelines

Schouw & Co. koncernens decentrale struktur medfører, at koncernens virksomheder hver for sig har et ansvar for at overholde koncernens politikker. Som støtte hertil findes der en række interne guidelines, som dækker relevante ESG-emner. Det centrale indhold af disse interne guidelines refereres kort herunder.

OMRÅDE	DET CENTRALE INDHOLD	
Miljømæssige forhold (E)		
Miljø og klima	▶ Vi vil beskytte miljøet og løbende nedbringe vores udledninger relativ til output.	
Værdikæde	▶ Vi vil nedbringe vores samlede miljøpåvirkning i værdikæden relativ til output.	
Energi og udledning	▶ Vi vil nedbringe vores energiforbrug og CO ₂ -udledninger relativ til output.	
Vand	▶ Vi vil nedbringe vores vandforbrug relativ til output.	
Materialer	▶ Vi vil forbedre vores materialeudnyttelse.	
Affald og genbrug	▶ Vi vil nedbringe vores affaldsmængder og øge vores genbrug relativ til output.	
Samfundsmæssige forhold (S)		
Menneskerettigheder	▶ Vi vil overholde menneskerettighederne og behandle vores medarbejdere med værdighed og respekt.	
Anti-diskrimination	▶ Vi tolererer ikke diskrimination eller chikane på grund af religion, race, hudfarve, køn, handicap, alder, seksuel orientering, politisk anskuelse eller anden form for chikane.	
Børnearbejde	▶ Vi tolererer ikke børnearbejde. Vi ansætter ikke børn under 15 år eller børn, som er omfattet af undervisningspligt, medmindre der er tale om helt forsvarlige undtagelser og et stærkt begrænset omfang.	
Tvangsarbejde	▶ Vi tillader ikke brug af tvangsarbejde eller arbejde, der på anden måde udføres ufrivilligt eller under trussel om straf.	
Sundhed og sikkerhed	▶ Vi tilstræber at sikre sunde og sikre arbejdsforhold og at tage de nødvendige forholdsregler til forbyggelse af skader.	
Organisationsfrihed	▶ Vi respekterer de ansattes ret til frit at forenes, organisere sig og til at føre kollektive forhandlinger.	
Mangfoldighed	▶ Vi har en offentliggjort politik til sikring af relevant mangfoldighed.	
GDPR	▶ Vi behandler persondata omhyggeligt og i overensstemmelse med den relevante lovgivning.	
Ledelsesmæssige forhold (G)		
Forretningsetik	▶ Vi tilstræber en høj grad af integritet og etisk adfærd. Vi påskønner langvarige forretningsrelationer og lægger vægt på fair konkurrence.	
Anti-korruption	▶ Vi modarbejder alle former for korruption, herunder bestikkelse og facilitation payments.	
Whistleblowersystem	▶ Vi har et etableret whistleblowersystem dækkende alle koncernens virksomheder, hvor alle frit kan ytre sig uden risiko for represalier.	
Informationspolitik	▶ Vi tilstræber, at al kommunikation på en retvisende måde understøtter det samlede billede af koncernen og den etablerede troværdighed, samtidigt med at alle koncernens formelle oplysningsforpligtelser overholdes.	
Finansiell information	▶ Vi udarbejder årsrapport og delårsrapporter efter de internationale regnskabsstandarder som godkendt af EU og danske oplysningskrav for børsnoterede selskaber.	
Skat	▶ Vi har en ansvarlig tilgang til skattebetaling med henblik på at sikre, at lokale og internationale regler overholdes.	
Insiderhandel	▶ Vi har veletablerede interne regler, der skal sikre forsvarlig behandling af intern viden og modvirke insiderhandel i enhver form.	
Risikostyring	▶ Vi tilstræber, at væsentlige risici skal indgå i en kvalificeret beslutningsproces, hvor det besluttes, hvilke risici der betragtes som acceptable, hvilke der skal reduceres/afdækkes, og hvilke der skal elimineres.	
Krisestyring	▶ Vi tilstræber at forebygge potentielle kriser, og koncernens virksomheder skal etablere politikker og forretningsgange, der sikrer, at en eventuel krisesituation behandles bedst muligt.	
IT-sikkerhed	▶ Vi opererer i væsentlig grad med separate IT-systemer i koncernens virksomheder, som derfor selv fastlægger hensigtsmæssige politikker for IT-sikkerhed, under hensyntagen til virksomhedens forhold.	

Jf. årsregnskabslovens § 99a

Politikker

for samfundsansvar og risikovurdering

Schouw & Co. har siden 2016 haft et sæt vedtagne politikker for samfundsansvar inden for områderne menneskerettigheder, sociale forhold og medarbejderforhold, anti-korruption og forretningsetik samt miljø og klima. Koncernens politikker for samfundsansvar udgør rammen for en fælles tilgang blandt vores medarbejdere i forhold til vores værdier og vores målsætning om at agere bæredygtigt og ansvarligt. Politikkerne beskriver en række overordnede retningslinjer samt vores forventninger til hinanden og sammenfatter, hvordan vi bør opføre os som henholdsvis medarbejdere og arbejdsgiver. Politiken tager udgangspunkt i de ti principper i FN's Global Compact.

I forlængelse af vedtagelsen af politikkerne for samfundsansvar har Schouw & Co. endvidere foretaget en samlet risikovurdering af disse samfundsansvarsområder. Koncernen har i 2020 udvidet aktiviteterne, men udvidelserne er sket inden for allerede eksisterende aktivitetsområder, så det overordnede risikobillede ikke er ændret. På følgende side beskrives de vigtigste risici i sammenhæng med politikken for de enkelte samfundsansvarsområder.

Politikker for samfundsansvar og risikovurdering

Jf. årsregnskabslovens § 99a

Menneskerettigheder

Schouw & Co. har aktiviteter i en lang række lande verden over. Uanset hvilket land vi opererer i, bestræber vi os på at overholde menneskerettighederne og på at behandle vores medarbejdere med værdighed og respekt. Vi støtter og respekterer beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder som formuleret i FN's menneskerettighedserklæring samt i ILO's konventioner og anbefalinger.

Schouw & Co. har foretaget en overordnet risikovurdering i relation til menneskerettigheder. Koncernen opererer i mange forskellige lande, herunder også lande der kan defineres som højrisikolande. Virksomhedernes produktionsenheder på tværs af alle landegrænser er dog gennemgående helt sammenlignelige, og vi bestræber os på at holde samme høje standard på alle produktionsenhederne – uanset geografisk tilhørsforhold. Sidstnævnte vurderes som medvirkende til at reducere risikoen for negative påvirkninger på menneskerettigheder.

Sociale forhold og medarbejderforhold

I Schouw & Co. mener vi, at resultater skabes gennem mennesker. Vi tilstræber at være en ansvarlig arbejdsgiver, som sikrer ordentlige ansættelsesforhold, sunde og sikre arbejdsforhold og et motiverende arbejdsmiljø for vores medarbejdere.

Schouw & Co. har foretaget en overordnet risikovurdering i relation til sociale forhold og medarbejderforhold. Da Schouw & Co. anser medarbejderne som koncernens vigtigste aktiv, vurderes risici i forbindelse med sociale forhold og medarbejderforhold som et område af særdeles væsentlig karakter. Koncernens høje andel af automatiseret produktion og håndteringen af de mange forskelligartede tekniske produkter stiller imidlertid betydelige krav til medarbejdernes kompetencer. Såvel i Europa som i de øvrige lande beskæftiges der således overvejende veluddannet arbejdskraft og medarbejdere, som efter oplæring og træning har erhvervet de nødvendige kompetencer, der muliggør overholdelse af porteføljevirkomhedernes kvalitets- og sikkerhedsstandarder. Det er medvirkende til at sikre, at der kan opretholdes et højt niveau inden for arbejdsmiljø, og der foretages kontinuerligt forbedringer for at minimere risici inden for området.

Anti-korruption og forretningsetik

Schouw & Co. har igennem årene opbygget et omdømme som en virksomhed, der opretholder en høj grad af integritet og etisk adfærd. Vi modarbejder alle former for korruption, herunder bestikkelse og facilitation payments.

Schouw & Co. har foretaget en overordnet risikovurdering i relation til anti-korruption og forretningsetik. Visionen i Schouw & Co. er at være blandt de bedste til at skabe værdi på en ordentlig og troværdig måde ved at forpligte os selv og vores virksomheder til at tage ansvar og agere bæredygtigt, uanset hvilket land vi opererer i. Visionen er dybt forankret i den måde, Schouw & Co. driver forretning på, hvilket har medvirket til at opbygge koncernens gode omdømme gennem mange år.

På baggrund af koncernens overordnede forretningsmodel og den mangeårige tradition for at drive ansvarlig virksomhed vurderes det ikke, at dette område udgør en væsentlig risiko, bortset fra den risiko der naturligt er, hvis ikke alle medarbejdere – herunder specielt nye medarbejdere – er opmærksomme på koncernens politik. Det er derfor nødvendigt med god information, for at sikre at den gode standard fastholdes.

Miljø og klima

Virksomhederne i Schouw & Co. arbejder i stor udstrækning med forarbejdning af råmaterialer i stor skala, og vi anerkender den påvirkning, vores produktion har på miljøet. Vores politik i forhold til miljø og klima går hånd i hånd med ordentligt købmandskab. Vi arbejder for at beskytte miljøet og for løbende at nedbringe vores udledninger relativt til output.

Schouw & Co. har foretaget en overordnet risikovurdering i relation til miljø og klima. Som følge af den omfattende anvendelse af oliebaseerede produkter og marine råvarer samt det betragtelige forbrug af energi til procesformål vurderes dette område at udgøre en væsentlig risiko for størstedelen af koncernens virksomheder.

Det er imidlertid en naturlig del af koncernens forretningsmodel at søge at optimere udnyttelsen af råvarerne og minimere mængden af affald, samtidigt med at det relative energiforbrug minimeres – for derved at reducere miljø- og klimapåvirkningen og nedbringe de relative udledninger af drivhusgasser. Også fremadrettet vil der i de enkelte virksomheder være fokus på løbende forbedringer inden for miljø og klima.

Redegørelse om virksomhedens mangfoldighedspolitik

Jf. årsregnskabslovens § 107d

► **Mangfoldighed i Schouw & Co.**

Bestyrelsen i Schouw & Co. har i januar 2019 vedtaget en politik til sikring af relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, som er offentliggjort på selskabets hjemmeside: www.schouw.dk/cg2020. Den offentliggjorte politik omfatter eksplicit Aktieselskabet Schouw & Co., hvor selskabets beskudne organisation og den deraf følgende enkle ledelsesstruktur medfører, at der ved anvendelsen af begrebet "ledelsesniveauer" i denne sammenhæng alene refereres til bestyrelse og direktion.

Politikken har som mål at øge og sikre værdiskabelsen i Schouw & Co. ved ansvarligt fokus på relevant diversitet i selskabets ledelsesniveauer som understøttende faktor for bredde og variation i kompetencer samt bedre dialog, vidensdeling og risikostyring.

Schouw & Co. tilstræber en mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, der sikrer en bred vifte af blandt andet kompetencer, synspunkter og erfaringer. En bred repræsentation af uddannelses- og erhvervs-mæssige baggrunde, alder og køn samt national såvel som international erfaring i ledelsesniveauerne vægtes højt. Selskabet ønsker herved blandt andet at sikre, at medlemmerne af selskabets ledelsesniveauer har tilstrækkelig kollektiv viden, faglig kompetence og erfaring til at kunne forstå koncernens aktiviteter og de dermed forbundne risici.

Politikken suppleres af "Kompetencebeskrivelse for bestyrelsen i Schouw & Co.", som

ligeledes er tilgængelig på selskabets hjemmeside, og som indeholder en angivelse af, hvilke generelle kvalifikationer og kompetencer der tillægges vægt ved valg af medlemmer til selskabets bestyrelse.

Politikken gennemgås og revurderes af bestyrelsen én gang årligt, hvilket senest er sket i november 2020, hvor gennemgangen ikke gav anledning til ændringer.

Der er i 2020 ikke foretaget ændringer i sammensætningen af selskabets bestyrelse og direktion.

Mangfoldighed på tværs af koncernen

Intentionerne i den offentliggjorte politik omfatter naturligt den samlede koncern, og det centrale indhold i politikken er derfor formidlet til koncernens virksomheder gen-

nem de interne guidelines, der blandt andet præciserer følgende:

Stillinger i koncernens ledelsesniveauer ønskes altid besat af de bedst kvalificerede kandidater. Det bærende element ved ansættelser er en kompetencevurdering med afsæt i de opgaver og den kontekst, den pågældende leder skal indgå i. Herudover lægges der i videst muligt omfang vægt på diversitet,

herunder kønsfordeling, ved ansættelse både internt og eksternt. Schouw & Co.s målsætninger og indsatser omkring mangfoldighed sigter blandt andet mod, at der er et bredt ansøgerfelt til lederstillinger i koncernen, og at der ikke er holdningsmæssige barrierer og (bevidste eller ubevidste) antagelser, som begrænser mangfoldighed eller modvirker lige ansættelses- og karrieremuligheder uanset alder, anciennitet, køn, etnicitet mv.

Historisk har indsatserne for øget mangfoldighed i koncernen især været rettet mod forbedring af den kønsmæssige sammensætning, hvilket også var tilfældet i 2020. Den detaljerede redegørelse for handlinger og resultater i den sammenhæng, findes i den efterfølgende redegørelse jævnfør årsregnskabslovens § 99b. ✕

CHR. FILTENBORGS PLADS

Schouw & Co. har hovedkontor i en historisk villa på Chr. Filtenborgs Plads i Aarhus. Ud over at huse moderselskabets 14 medarbejdere benyttes huset i høj grad til møder for alle koncernens virksomheder.



Redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen

Jf. årsregnskabslovens § 99b

Måltal for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen

Bestyrelsen i Schouw & Co. har i 2017 fastsat følgende måltal for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen: For måleperioden 1. april 2017 til 31. marts 2021 er det målsætningen, at antallet af generalforsamlingsvalgte kvindelige medlemmer af bestyrelsen i moderselskabet Schouw & Co. skal øges fra nuværende et medlem, svarende til mindst 14%, til mindst to medlemmer, svarende til mindst 28%. Endvidere er det målsætningen for koncernen, at der i alle danske virksomheder i regnskabsklasse store C i samme måleperiode skal opnås en repræsentation på mindst et kvindeligt medlem af bestyrelserne, svarende til mindst 20%. Ved måleperiodens start var der ingen generalforsamlingsvalgte kvindelige medlemmer af bestyrelserne i disse virksomheder. Der er i 2020 ikke foretaget ændringer i sammensætningen af bestyrelsen i Schouw & Co. Bestyrelsen består dermed uændret af seks medlemmer, hvoraf én er kvinde.

Koncernen har syv danske selskaber i den relevante regnskabsklasse. Det er BioMar Group A/S, BioMar A/S, Fibertex Personal Care A/S, Fibertex Nonwovens A/S, GPV International A/S, HydraSpecma A/S og Borg Automotive A/S, som hver traditionelt har haft mellem tre og fem generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer. Ved indgangen til 2020 var der ingen kvindelige generalforsamlingsvalgte medlemmer i disse bestyrelser. I forbindelse med et generationsskifte i direktionen i HydraSpecma i 2020 blev den afgangende

mandlige adm. direktør indvalgt i bestyrelsen. Endvidere blev bestyrelsen i HydraSpecma ved udgangen af 2020 udvidet med et mandligt bestyrelsesmedlem med særlige kompetencer og indsigt, som er relevant for forretningsområdet. Herudover har der ikke i 2020 været nyvalg af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer i disse selskaber.

Bestyrelsen i Schouw & Co. har i januar 2021 vedtaget uændrede måltal for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen for måleperioden 1. april 2021 til 31. marts 2025.

Politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn

Den offentliggjorte politik til sikring af relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer redegør for de objektive kriterier ved ansættelser. Politikken har herudover til formål at motivere en ønskelig udvikling i de tilfælde, hvor sammensætningen af ledende medarbejdere ikke er i balance med den generelle medarbejdersammensætning i virksomheden, og præciserer således:

Schouw & Co. er opmærksom på, at andelen af kvinder blandt de ledende medarbejdere i koncernen generelt er forholdsmæssigt lavere end medarbejdersammensætningen i koncernen i øvrigt. Schouw & Co. koncernens virksomheder skal derfor gøre en særlig indsats for at skabe nogle gode rammer for den enkelte kvindes karriereudvikling, eksempelvis gennem netværk, mentorordning eller andre konkrete initiativer, der kan styrke den enkeltes ledelseserfaring. Schouw & Co. koncernens virksomheder

skal endvidere gøre en målrettet indsats for at sikre den bedst mulige repræsentation af kvinder blandt kandidaterne ved besættelse af lederstillinger.

Blandt de registrerede direktører i koncernens danske datterselskaber i regnskabsklasse store C var der ved indgangen til den indeværende måleperiode ingen kvindelige repræsentanter, og der har i 2020 ikke været foretaget nyansættelser, bortset fra en intern rekruttering af en mandlig adm. direktør i forbindelse med et generationsskifte i direktionen i HydraSpecma. Anderledes ser det ud i det bredere ledelseslag i den samlede koncern, hvor andelen af kvindelige repræsentanter blandt de ledende medarbejdere i højere grad afspejler medarbejdersammensætningen generelt. I flere af porteføljevirkomhederne er andelen af kvinder blandt ledende medarbejdere højere end eller på niveau med den generelle medarbejdersammensætning i virksomheden. De seneste år er der foretaget en mere struktureret måling

af andelen af kvinder blandt henholdsvis ledende medarbejdere og alle medarbejdere i koncernen, som vises i tabellen.

Koncernens virksomheder er opmærksomme på intentionerne i den overordnede politik og tilstræber at imødekomme dem, i det omfang det kan lade sig gøre uden at være i konflikt med virksomhedernes egne interne politikker, som understreger, at virksomhederne ikke forskelsbehandler. Koncernen har også tidligere haft et internationalt talentudviklingsprogram med en høj andel af kvindelige deltagere, men grundet situationen med coronavirus har det ikke været muligt i 2020.

Organisationen i moderselskabet Schouw & Co. er af beskeden størrelse. Organisationens omfatter flere fagspecialister med overordnet ansvar på tværs af koncernen, herunder kvindelige specialister, som dog ikke indgår i opgørelsen i tabellen, hvor definition af ledelse baseres på formelt direkte ledelsesansvar over for andre medarbejdere. ❌

Andel af kvinder blandt medarbejdere og ledende medarbejdere

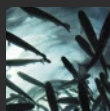
	2020				2019				2018				2017			
	Ledende medarbejdere		Alle medarbejdere		Ledende medarbejdere		Alle medarbejdere		Ledende medarbejdere		Alle medarbejdere		Ledende medarbejdere		Alle medarbejdere	
■ Moderselskabet Schouw & Co.	20%	20%	20%	20%	43%	43%	38%	33%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%
■ BioMar	20%	22%	19%	19%	21%	20%	20%	20%	20%	22%	19%	19%	21%	20%	20%	20%
■ Fibertex Personal Care	34%	32%	31%	29%	17%	16%	15%	15%	34%	32%	31%	29%	17%	16%	15%	15%
■ Fibertex Nonwovens *	20%	26%	25%	27%	23%	23%	24%	23%	20%	26%	25%	27%	23%	23%	24%	23%
■ GPV	34%	32%	26%	28%	60%	62%	55%	57%	34%	32%	26%	28%	60%	62%	55%	57%
■ HydraSpecma	17%	18%	18%	16%	22%	23%	23%	21%	17%	18%	18%	16%	22%	23%	23%	21%
■ Borg Automotive	16%	14%	13%	11%	35%	38%	35%	31%	16%	14%	13%	11%	35%	38%	35%	31%

* Opgørelsesdefinition ændret i 2020



RELEVANTE LINKS

Find mere viden om vores porteføljevirkksomheder på deres hjemmesider



BioMar
www.biomar.com



Fibertex Personal Care
www.fibertexpersonalcare.com



Fibertex Nonwovens
www.fibertex.com



GPV
www.gpv-group.com



HydraSpecma
www.hydraspecma.com



Borg Automotive
www.borgautomotive.com



Miljømerket tryksag
5041 0751



MDX
Papir fra
anvennings Skov
FSC® C016433

AKTIESELSKABET SCHOUW & CO.

ESG-RAPPORTEN ER UDGIVET
MARTS 2021 AF AKTIESELSKABET
SCHOUW & CO.

FOTOS: ALLAN TOFT, ANDRÉS LÓPEZ
CASTRO, HENRIK SØRENSEN, JOACHIM
WICHMANN, MO KET SENG, MATJAZ
TANČIĆ, MORTEN FAUERBY, RYAN ARRON,
SIYATH GOWIN, WOJTEK BIAŁY

DESIGN OG PRODUKTION: OTW A/S

schouw+co

Aktieselskabet Schouw & Co.

Chr. Filtenborgs Plads 1
DK-8000 Aarhus C
T +45 86 11 22 22
www.schouw.dk
schouw@schouw.dk
CVR nr. 63965812