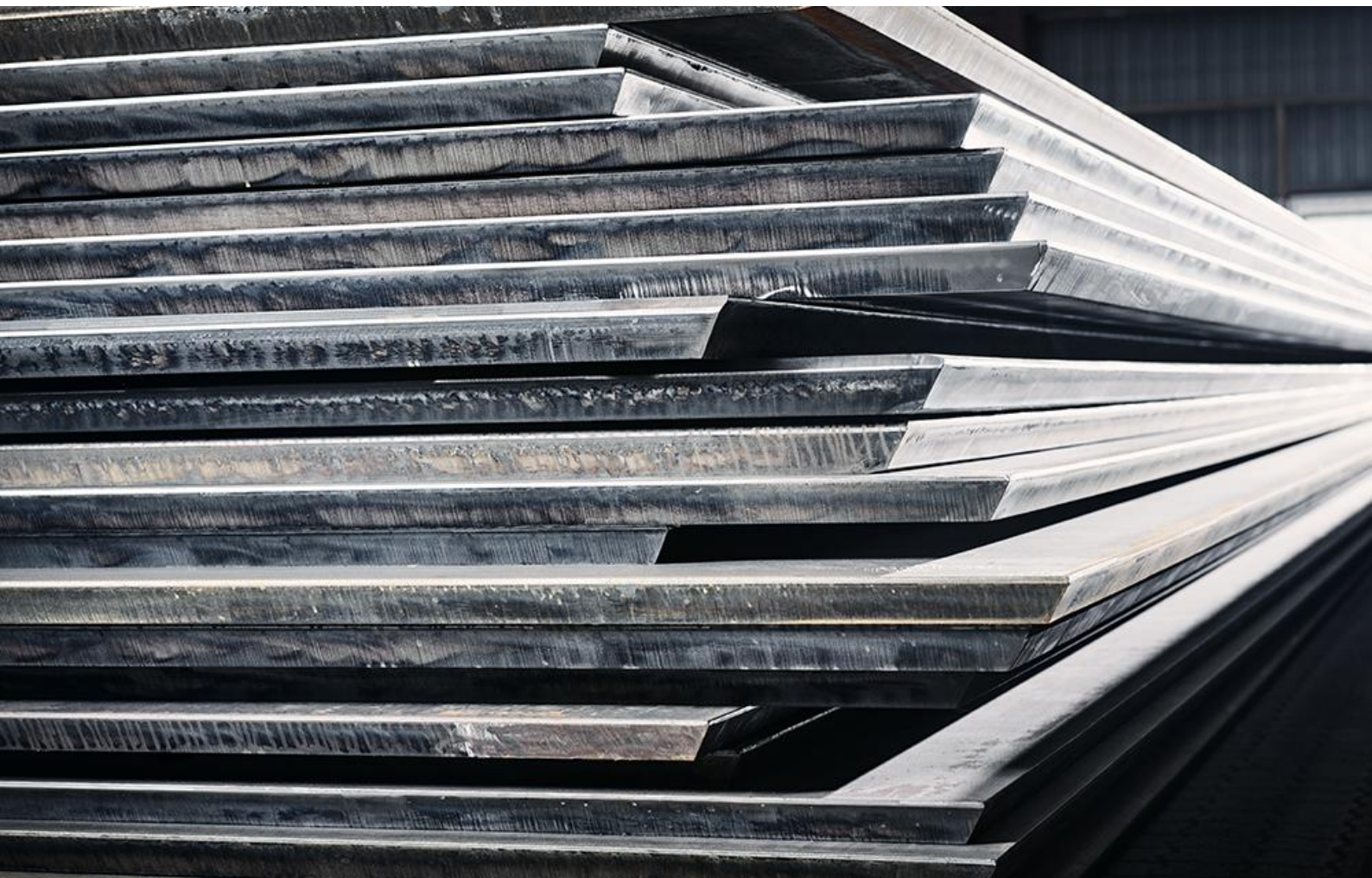




ImpactReport™

HRS A/S

CVR 63098817

25.53: Maskinforarbejdning af metal



Introduktion til virksomheden

Hos HRS A/S har bæredygtighed gennem flere år været et strategisk fokusområde og en integreret del af virksomhedens udvikling og drift. Virksomheden er miljøcertificeret, anvender grøn strøm og arbejder aktivt med egenproduktion af vedvarende energi.

Der arbejdes løbende og systematisk med at reducere energiforbrug og miljøpåvirkning gennem investeringer i energieffektive løsninger, optimering af tekniske installationer samt udvikling af produktions- og arbejdsprocesser. Indsatserne omfatter blandt andet energieffektiv drift, forbedret ressourceudnyttelse og anvendelse af teknologier, der understøtter en mere bæredygtig produktion.

Denne rapport dækker virksomhedens aktiviteter på tværs af lokationer og forretningsområder og giver et samlet billede af, hvordan der arbejdes med bæredygtighed i praksis.

Rapporten omfatter primært scope 1 og 2 samt udvalgte områder inden for scope 3.

Jim Jensen
Administrerende Direktør



Energiforbrug- & effektivitet

Vi har et særligt fokus på at reducere vores energiforbrug, da produktionen er energiintensiv og en væsentlig kilde til miljøpåvirkning. Vores indsats for energieffektivitet sker både gennem teknologiske investeringer og løbende optimering af vores arbejdsprocesser.

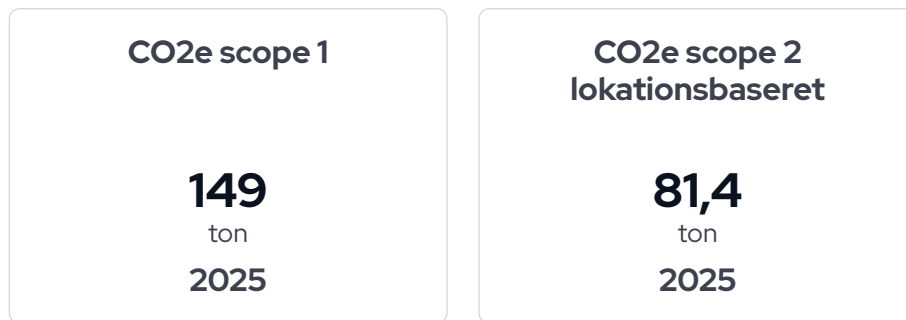
Energiforbrug 4.491.367 MJ 2025	Energiforbrug fra fossile energikilder 78.624 MJ 2025	Energiforbrug fra vedvarende energikilder 391.752 MJ 2025
---	---	---

Opsætning af solceller og anvendelse af udelukkende grøn strøm betyder, at vi har reduceret vores afhængighed af ikke-vedvarende energikilder. Samtidig har vi nedbragt energiforbruget gennem konkrete tiltag som LED-belysning, opgradering af kompressorer og bedre isolering i bygningerne.

Vi vil fortsat prioritere energieffektive løsninger i vores investeringer og følge udviklingen tæt, så vi kan reducere både vores omkostninger og klimaaftryk.

CO₂ & klima

Hos HRS A/S arbejder vi målrettet med at reducere vores klimaaftryk og har i 2025 kortlagt vores udledninger inden for både scope 1 og 2. Vores **scope 1-udledning** (primært fra arbejdsbiler og egen drift) udgjorde **149 ton CO₂e**, mens **scope 2** (energi til el og varme) lå på blot **81,4 ton CO₂e** takket være brugen af grøn strøm.



Transport er en væsentlig kilde til vores samlede CO₂e-udledning. Vi har undersøgt muligheden for at udskifte vores arbejdsbiler til el, men har vurderet, at det i øjeblikket ikke er en praktisk eller bæredygtig løsning. Vores biler er ofte tungt lastede og kører på opgaver langt fra lademuligheder – f.eks. på Storebæltsbroen – og flere medarbejdere kører direkte ud fra hjemmet, hvilket yderligere komplicerer opladningslogistikken.

Vi følger markedet tæt og vil genoverveje muligheden for eldrevne varebiler, når teknologi og ladeinfrastruktur er bedre tilpasset vores arbejdsforhold. I mellemtiden optimerer vi på andre områder – som ruteplanlægning, vedligeholdelse og bevidsthed om brændstofforbrug – for at nedbringe vores CO₂-aftryk i det daglige.



Ressourceeffektivitet & affaldshåndtering

Hos HRS A/S har vi et stærkt fokus på ressourceeffektivitet og korrekt affaldshåndtering. Vi arbejder målrettet med at minimere vores miljøpåvirkning gennem bevidste materialevalg, klare sorteringsordninger og træning af medarbejdere.



I 2025 genererede vi i alt

67,9 ton affald, her til **8,52 ton farligt affald**. Hele den mængde, der ikke kunne genanvendes, udgjorde kun **0,08 ton**, hvilket betyder, at **over 99 %** af vores affald blev gjort klar til genanvendelse. Det er et resultat af vores systematiske tilgang til sortering, genbrug og materialeforståelse.

Alle medarbejdere modtager oplæring i affaldshåndtering og miljøbevidsthed, og vi oplever en høj grad af engagement og ansvarlighed på tværs af organisationen. Det betyder, at medarbejdere ofte selv er med til at identificere forbedringsmuligheder og bringer idéer i spil, der styrker vores bæredygtige praksis.

Vi prioriterer løbende at optimere vores materialeforbrug og emballagehåndtering, og vi genanvender, hvor det er muligt – både internt i produktionen og gennem vores affaldsleverandører.

Forurening & miljøpåvirkning

Hos HRS har vi generelt lav miljøpåvirkning i forhold til vand, luft og jord. Vores vandforbrug er primært sanitært, og vi overvåger det løbende i alle afdelinger. Skulle der opstå unormale udsving, bliver de hurtigt identificeret og håndteret i dialog med ledelsen.

Vandforbrug

859
m³
2025

Vi har klare procedurer og adfærd for at undgå utilsigtede udledninger, og al lovpligtig udledning sker efter tilladelse og kontrol – f.eks 200 liter til kloak i henhold til tilladelse.

Vi arbejder systematisk med at reducere risici for miljøpåvirkning og vurderer løbende vores anvendelse af materialer og stoffer. Alle tre afdelinger drøfter årligt miljødata og -mål som en del af den samlede ledelsesevaluering.



De ansattes rettigheder & arbejdsmiljø

Hos HRS A/S prioriterer vi et sundt og sikkert arbejdsmiljø højt. Vores arbejdsmiljøorganisation (AMO) er velfungerende og dækker alle tre afdelinger. Den arbejder systematisk med både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø gennem faste møder, handlingsplaner og tæt dialog mellem ledelse og medarbejdere.

Sygefravær

0,14
7,5t-Dage/FTE
2025

Arbejdsulykker pr. 100 ansatte

5,16
pr. 100 fuldtidsansatte
2025

Vi har stort fokus på forebyggelse og sikkerhed. Alle medarbejdere modtager oplæring og relevant instruktion, og der gennemføres løbende intern træning i arbejdsmiljø og sikkerhed – særligt ved nyansættelser og ved ændringer i arbejdsopgaver. Derudover vægtes trivsel, samarbejde og åbenhed højt i hverdagen.

I 2025 har virksomheden registreret 7

arbejdsulykker, hvilket svarer til **5,16 arbejdsulykke pr. 100 medarbejdere** ud fra et gennemsnit på 143 ansatte. Der arbejdes målrettet med forebyggelse og læring af nærværd-hændelser for at reducere risikoen for fremtidige ulykker.

Vi indsamler løbende data for sygefravær og analyserer disse sammen med øvrige arbejdsmiljødata. De endelige fraværstal for 2025 er endnu ikke tilgængelige, men indgår i den samlede evaluering i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse og ledelsesevaluering i alle afdelinger.



Uddannelse & lærlinge

Hos HRS prioriterer vi læring og udvikling højt – både for at sikre en kompetent og opdateret arbejdsstyrke og for at tiltrække nye medarbejdere til branchen. Vi har aktuelt 8 lærlinge og elever i virksomheden og ønsker at bidrage aktivt til at uddanne den næste generation af faglært arbejdskraft.



Vi registrerer i gennemsnit 14 efteruddannelsestimer pr. medarbejder årligt. Det dækker primært over formel ekstern undervisning.

Derudover foregår en væsentlig del af læringen hos os gennem

sidemandsoplæring, praktisk træning og videndeling i hverdagen, som ikke nødvendigvis registreres som undervisningstimer. Ofte inviterer vi specialister og tekniske eksperter fra maskinproducenter til at undervise vores medarbejdere direkte i udstyr og produktionsudstyr – en praksis, der sikrer høj teknisk forståelse og hurtig omsætning af ny viden i praksis.

Vores tilgang er at udvikle både den enkelte medarbejder og virksomheden samlet – med fokus på opkvalificering, praktisk erfaring og et stærkt fagligt miljø.

Ligebehandling & inklusion

Hos HRS A/S er der plads til alle. Vi lægger stor vægt på at skabe en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere – uanset køn, alder, religion, baggrund eller ansættelsesform – behandles lige og med respekt. Vi har både fuldtidsansatte, deltidsansatte og flexjobbere, og vi diskriminerer ikke i rekruttering eller daglig ledelse.

**Lønfor-
skel mellem
kvindelige og mandlige
medarbejdere**

6,98
%

2025

**Antal indrapporterede
tilfælde af
diskrimination og
chikane**

0,00

2025

Vi arbejder aktivt med inklusion og udvikling ved blandt andet at tage lærlinge og elever ind og tilbyde efteruddannelse til både mænd og kvinder. Løn fastsættes objektivt og retfærdigt, og der er ligeløn i organisationen. Vi har ingen lønfor- skel mellem kvinder og mænd i samme jobtype. Samtaler om udvikling og trivsel sker bl.a. gennem årlige MUS-samtaler.

Vores bestyrelse består af fire mænd og én kvinde. Sammensætningen afspejler ikke et fokus på køn, men på at sikre de rette kompetencer og erfaringer til opgaverne. Vi vurderer løbende, hvordan vi bedst understøtter mangfoldighed – både i ledelse og blandt medarbejdere.

Der er generelt høj medarbejdertilfredshed og lav personaleomsætning, hvilket vi ser som et tegn på, at vores tilgang virker i praksis. Vi oplever dog udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft til visse produktionsstillinger, hvilket afspejler en bredere mangel i branchen – ikke vores rekrutteringspraksis.



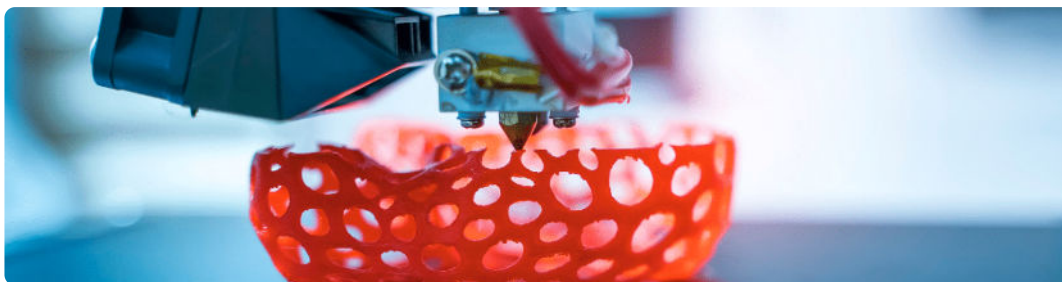
Lokalsamfundet

Hos HRS A/S vægter vi et godt samarbejde med lokalsamfundene omkring vores afdelinger i Kalundborg, Korsør og Slagelse. Vi ønsker at bidrage positivt og være til stede som både arbejdsplads, samarbejdspartner og nabo.

Vi stiller gerne vores faciliteter til rådighed i forbindelse med netværksmøder og lokale arrangementer, og vi tager også mindre opgaver ind fra private borgere – f.eks. fremstilling af en stænkplade, en specialtilpasset bådplade eller andre små opgaver, hvor vi kan bruge vores maskiner og faglighed til gavn for lokalsamfundet. På den måde viser vi, at vi både mestrer de store opgaver for virksomheder som NOVO, Forsvaret og Storebæltsforbindelsen – og samtidig er nærværende og hjælpsomme i det nære.

Vi overholder gældende miljølovgivning og har interne systemer, der sikrer, at eventuelle klager eller henvendelser fra borgere og interessenter bliver behandlet hurtigt og konstruktivt. Vi har ikke i nogen af vores afdelinger modtaget klager fra lokalsamfundet.

Mange af de tiltag, vi har beskrevet i denne bæredygtighedsrapport – f.eks. reduceret energiforbrug, affaldshåndtering, opkvalificering og social ansvarlighed – har også en positiv afsmittning på de lokalsamfund, vi er en del af. Det ser vi som en naturlig del af at drive en moderne og ansvarlig virksomhed.



Ansvarligt indkøb

Hos HRS A/S har vi en systematisk og ansvarlig tilgang til indkøb og leverandørstyring. Som både miljø- og kvalitetscertificeret virksomhed stiller vi krav til vores leverandører og samarbejdspartnere om at overholde gældende lovgivning, arbejdsmiljøregler og miljøstandarder.

Vi handler primært med danske leverandører og har fokus på materialernes oprindelse og sporbarhed. Transport og logistik indgår som en del af vores bæredygtighedsovervejelser, og vi prioriterer leverandører, der kan dokumentere ansvarlig drift.

Vores ledelsessystem sikrer, at leverandørplysninger opdateres løbende, og at der sker dokumenteret opfølgning. Vi er i løbende dialog med vores leverandører, og vi monitorerer både kvalitet og leveringssikkerhed som en del af vores kundetilfredshedsmålinger og interne evalueringer.

Vi anerkender, at vores leverandørvalg har betydning både socialt og miljømæssigt, og vi arbejder derfor kontinuerligt på at sikre en ansvarlig og gennemsigtig værdikæde.

Forretningsetik

Hos HRS A/S har vi et stærkt værdisæt og en klar holdning til ordentlighed og ansvarlig virksomhedsdrift. Vi arbejder målrettet på at opbygge og bevare tillidsfulde, langsigtede relationer til medarbejdere, kunder, leverandører og lokalsamfund – baseret på integritet, respekt og gensidig forståelse.

**Antal bekræftede
tilfælde af korruption**

0,00

2025

**Antal bekræftede
tilfælde af bestikkelse**

0,00

2025

Vi har ingen bekræftede tilfælde af korruption eller bestikkelse, og der er et fælles kendskab til virksomhedens værdier og adfærdsregler i hele organisationen. Vores ledelse og medarbejdere er bevidste om, hvordan vi opfører os ansvarligt – både internt og i samarbejder med eksterne partnere.

Vi har udarbejdet en Code of Conduct, som anvendes i dialogen med leverandører og samarbejdspartnere for at tydeliggøre vores forventninger om ordentlighed, ansvar og bæredygtighed. Derudover har vi etableret en whistleblowerordning, som giver både medarbejdere og samarbejdspartnere mulighed for fortroligt at indberette eventuelle bekymringer eller brud på regler og etik.

HRS A/S tilstræber at imødekomme interessenters ønsker og behov, i det omfang det er muligt og forsvarligt – altid med etiske principper og bæredygtighed som styrende ramme.



FN's Verdensmål

HRS A/S har ikke officielt udvalgt specifikke af FN's Verdensmål som strategiske pejlemærker, men mange af vores handlinger og prioriteringer bidrager aktivt til at opfylde flere af målene.

Gennem vores indsats for arbejdsmiljø, ligebehandling, uddannelse og energieffektivitet arbejder vi i tråd med mål som

#3 Sundhed og trivsel, #4 Kvalitetsuddannelse, #8 Anstændige jobs og økonomisk vækst og #12 Ansvarligt forbrug og produktion. Vores miljøcertificering, grønne energiløsninger og systematiske håndtering af affald og ressourcer bidrager også til **#13 Klimaindsats**.

Vi ser bæredygtighed som en integreret del af vores forretningsdrift, og vi vil fremover se nærmere på, hvordan FN's Verdensmål kan bruges mere aktivt og synligt i vores strategiske arbejde.



Sundhed og Trivsel

Vi skal sikre et sundt liv for alle og fremme trivsel for alle aldersgrupper



Kvalitetsuddannelse

Vi skal sikre alle lige adgang til kvalitetsuddannelse og fremme alles muligheder for livslang læring



Ligestilling Mellem Kønnene

Vi skal opnå ligestilling mellem kønnene og styrke kvinders og pigers rettigheder og muligheder



Anstændige Jobs og Økonomisk Vækst

Vi skal fremme vedvarende, inklusiv og bæredygtig økonomisk vækst, fuld og produktiv beskæftigelse samt anstændigt arbejde til alle



Industri, Innovation og Infrastruktur

Vi skal bygge robust infrastruktur, fremme inklusiv og bæredygtig industrialisering og understøtte innovation



Ansvarligt Forbrug og Produktion

Vi skal sikre bæredygtigt forbrug og produktion



Klimaindsats

Vi skal handle hurtigt for at bekæmpe klimaforandringer og deres konsekvenser

Første bæredygtighedsrapport – en lærerig proces

Denne rapport er virksomhedens anden bæredygtighedsrapport. Den første rapport blev igangsat i efteråret 2025 og bidrog med væsentlig indsigt i arbejdet med data, struktur og rapportering.

Tidsrummet mellem første og anden rapport har været relativt kort, og arbejdet er derfor fortsat i en udviklingsfase med fokus på at styrke datagrundlag, konsistens og processer.

I anden rapport er der arbejdet med en øget systematik i dataindsamlingen, hvilket har forbedret grundlaget for opgørelser og vurderinger.

Vi ser fortsat på hvordan vores data registreres, opbevares og anvendes – og hvilke oplysninger der fremadrettet bør struktureres anderledes for at sikre både nøjagtighed og tilgængelighed.

Rapporteringen har samtidig givet anledning til vigtige refleksioner og konkrete handlingspunkter – både i forhold til ansvar og ejerskab på dataområder, og i forhold til at sikre en tydelig og grafisk fremstilling af vores bæredygtighedsarbejde. Det skaber et godt grundlag for dialog i ledelsen, til brug i ISO-audits og som input til ledelsens årlige evaluering.

Vi ser rapporten som et redskab til at skabe synlig forpligtelse og fremdrift, men også som et udtryk for, at bæredygtighed er en udviklingsrejse. Alt er ikke perfekt fra starten, og det vigtigste er at tage ansvar, lære af processen og løbende forbedre både indsats og dokumentation.

Afslutning

Denne bæredygtighedsrapport giver et indblik i, hvordan HRS A/S arbejder med miljømæssig, social og etisk ansvarlighed som en naturlig del af virksomhedens drift. Vi har fortsat fokus på løbende forbedringer, dokumentation og dialog – både internt og eksternt – og vi arbejder aktivt for at skabe en bæredygtig balance mellem forretning, mennesker og miljø.

Mange af vores initiativer bidrager allerede til FN's Verdensmål, og vi vil fremover arbejde for at gøre denne sammenhæng tydeligere i vores strategiske arbejde. HRS er i dag en virksomhed med solide værdier, høj faglighed og dybe rødder i de lokalsamfund, vi er en del af – og vi ser bæredygtighed som et fælles ansvar, vi gerne tager på os.

Vi arbejder fortsat på de relevante værdier for os ift. scope 3. Vi forventer på sigt, at der kommer mere med herfra i vores bæredygtighed rapportering. Vi ser også på biodiversitet som en ny og vigtig parameter til rapporteringen, da vi her kan hente værdi på både miljø og arbejdsmiljø, i det nære- og globale miljø.

Oversigt over data

Dette er en oversigt over alle de data der bliver brugt i rapporten. Alle data tilføjet til rapporten vil automatisk blive vist her.

	2024	2025
Andel af affald bortskaffet uden genanvendelse	0,08 %	0,13 %
Antal bekræftede tilfælde af bestikkelse	0,00	0,00
Antal bekræftede tilfælde af korruption	0,00	0,00
Antal indrapporterede tilfælde af diskrimination og chikane	0,00	0,00
Antal lærlinge og elever i virksomheden	8,00	8,00
Arbejdsulykker pr. 100 ansatte	8,16 pr. 100 fuldtidsansatte	5,16 pr. 100 fuldtidsansatte
CO2e scope 1	141 ton	149 ton
CO2e scope 2 lokationsbaseret	0,05 ton	81,4 ton
Energiforbrug	4.358.221 MJ	4.491.367 MJ
Energiforbrug fra fossile energikilder	272.052 MJ	78.624 MJ
Energiforbrug fra vedvarende energikilder	419.584 MJ	391.752 MJ
Gns. efteruddannelsestimer for alle ansatte over året	12,0	14,0

	2024	2025
Gns. efteruddannelsestimer for kvindelige ansatte	16,0	14,0
Gns. efteruddannelsestimer for mandlige ansatte	8,00	14,0
Lønforskel mellem kvindelige og mandlige medarbejdere	2,29 %	6,98 %
Mængde affald genereret	67,9 ton	101 ton
Mængde affald gjort klar til genanvendelse	67,9 ton	99,4 ton
Mængde farligt affald genereret	8,52 ton	13,0 ton
Sygefravær	8,96 7.5t-Dage/FTE	0,14 7.5t-Dage/FTE
Vandforbrug	898 m ³	859 m ³
Verdensmål	SDG 9; SDG 8; SDG 5; SDG 4; SDG 3; SDG 13; SDG 12	SDG 9; SDG 8; SDG 5; SDG 4; SDG 3; SDG 13; SDG 12

Bemærkninger til rapporten

Rapporten verificeres ikke af en uafhængig tredjepart. Selvom vi har bestræbt os på at sikre, at indholdet af rapporten er retvisende, garanteres der ikke for nøjagtigheden og/eller fuldstændigheden heraf, og vi fraskriver os derfor ansvar for enhver skade eller tab, som måtte opstå som følge af dispositioner foretaget på baggrund af rapporten.