

Troldhøj Holdings ESG-rapport 2022



Indhold – Trolldhøj Holdings ESG-rapport 2022



Forord

Aktivt ejerskab og resultater gennem mennesker

Ejerskab af selskaberne

Bestyrelse og direktion

Trolldhøjs forretningsmodel

ESG som grundlag for Trolldhøjs samfundsansvar

ESG hovedpunkter 2022

Trolldhøj og FN's verdensmål

Trolldhøjs virksomheder

BSI Group

BSI

Hundested Propeller

JEFA Steering

GORI Propeller

DAV Nordic Group

DAV Nordic Sverige

Interne retningslinjer for samfundsansvar

Redegørelse for samfundsansvar ift vigtige interne retningslinjer

Redegørelse for virksomhedens mangfoldighed

Redegørelse for kønsmæssig sammensætning af ledelsen

Forord

I 1995 oprettede Thomas Jørgensen Bjerrum Dansani Holding A/S. I 2008 blev navnet ændret til Trolldhøj Holding A/S og var indtil 2022 ejet alene af Thomas Jørgensen Bjerrum via sit personlige Holding selskab. Ved succession i 2022 forblev Thomas Jørgensen Bjerrum den reelle ejer, men nu med sine tre døtre som medejere. Koncernen drives uændret videre ud fra ejerfamiliens værdier omkring ansvarlighed og troværdighed, og et langsigtet fokus på at drive og udvikle sine virksomheder. Grundidéen for Trolldhøj Holding er, at dette skal ske ud fra såvel kommercielle, som sociale hensyn.

Positive økonomiske resultater er vigtige, men højest mulig indtjening kan aldrig blive et mål i sig selv. Koncernens aktiviteter er koncentreret omkring to hovedområder: infrastruktur og maritimt udstyr.

Det er vigtigt for koncernen at alle interessenter og stakeholders, ud over den regnskabsmæssige rapportering, kan danne sig et billede af den værdi virksomhederne skaber, når der ses på de ikke-finansielle parametre.

Derfor har koncernens selskaber i 2022 arbejdet videre med sin ESG rapportering, for endnu bedre at kunne gøre rede for, hvordan der arbejdes med samfundsansvar og bæredygtighed.

Der er i 2022 arbejdet videre med at få systematiseret de indsatser der allerede gøres, medens der stadig mangler en tilvejebringelse af det datagrundlag, som på sigt skal gøre det muligt at måle effekten af ESG indsatsen.

Koncernen vil i sin udvikling fortsat forstærke sit samfundsansvar og øge bæredygtigheden gennem en endnu tydeligere ESG dagsorden.

Søren Vidamo Petersen
Administrerende direktør, Trolldhøj Holding A/S



GORI PROPELLER
experience the difference



HUNDESTED PROPELLER A/s

Aktivt ejerskab og resultater gennem mennesker

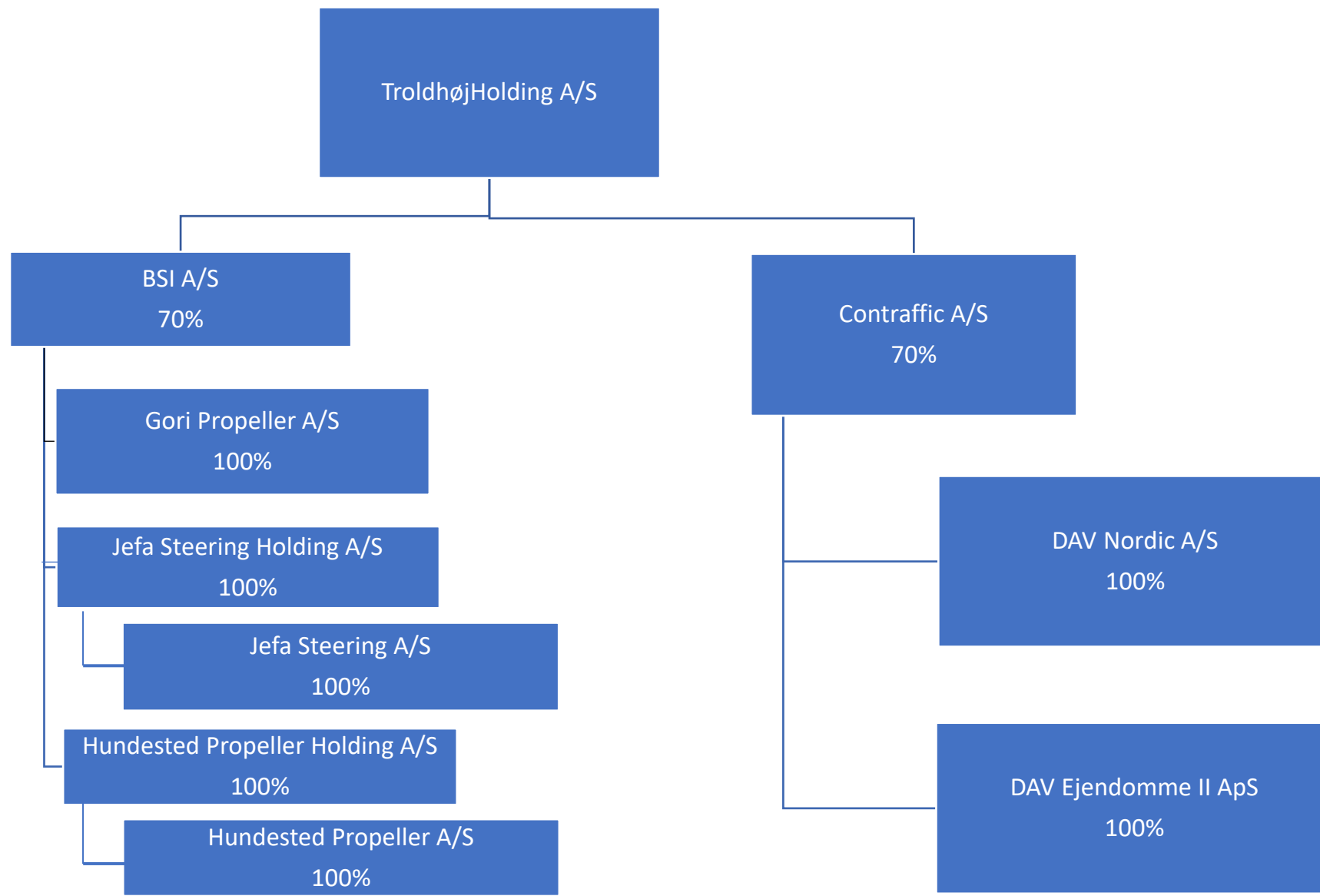


Grundfilosofien i Trolldhøj Holding er et aktivt ejerskab, hvor bestyrelser og ledelser er tydelige i, at de grundlæggende værdier ”ansvarlighed og troværdighed”, skaber de bedste resultater. Det kræver god og ordentlig selskabsledelse, hvor samfundsansvar og gode medarbejderforhold er vigtige parametre.

Medarbejderne er koncernens vigtigste aktiv, og da resultater skabes gennem mennesker prioriteres ordentlige ansættelsesforhold højt.

Vi tror på at stolthed, udviklingsmuligheder og tryghed for den enkelte medarbejder, har en positiv indflydelse, så den enkelte, på ansvarlig vis, medvirker til at sikre vores fælles fremtid

Troldhøj Holding A/S – ejerskab i selskaberne



Bestyrelse og direktion

- Thomas Rask Jensen (formand)
 - Thomas Jørgensen Bjerrum
 - Lilian Bjerrum
 - Sidsel Bjerrum Fossat
 - Stine Bjerrum Runge
 - Anne Bjerrum Juhl
-
- Søren Vidamo Petersen, adm. direktør

Troldhøjs forretningsmodel



Troldhøj koncernens aktiviteter er koncentreret omkring to hovedområder:

- Infrastruktur, med én virksomhed
- Maritimt udstyr, med fire virksomheder

Virksomhederne drives som selvstændige selskaber med egne organisationer, direktion og bestyrelse og har operationel selvstændighed, hvor ansvaret er placeret lokalt

I selskaberne BSI, Hundested Propeller, Gori Propeller og Jefa Steering er der i en vis udstrækning personsammenfald i ledelse og bestyrelse, hvilket betyder at der sker en koordinering på niveauet betegnet BSI Gruppen

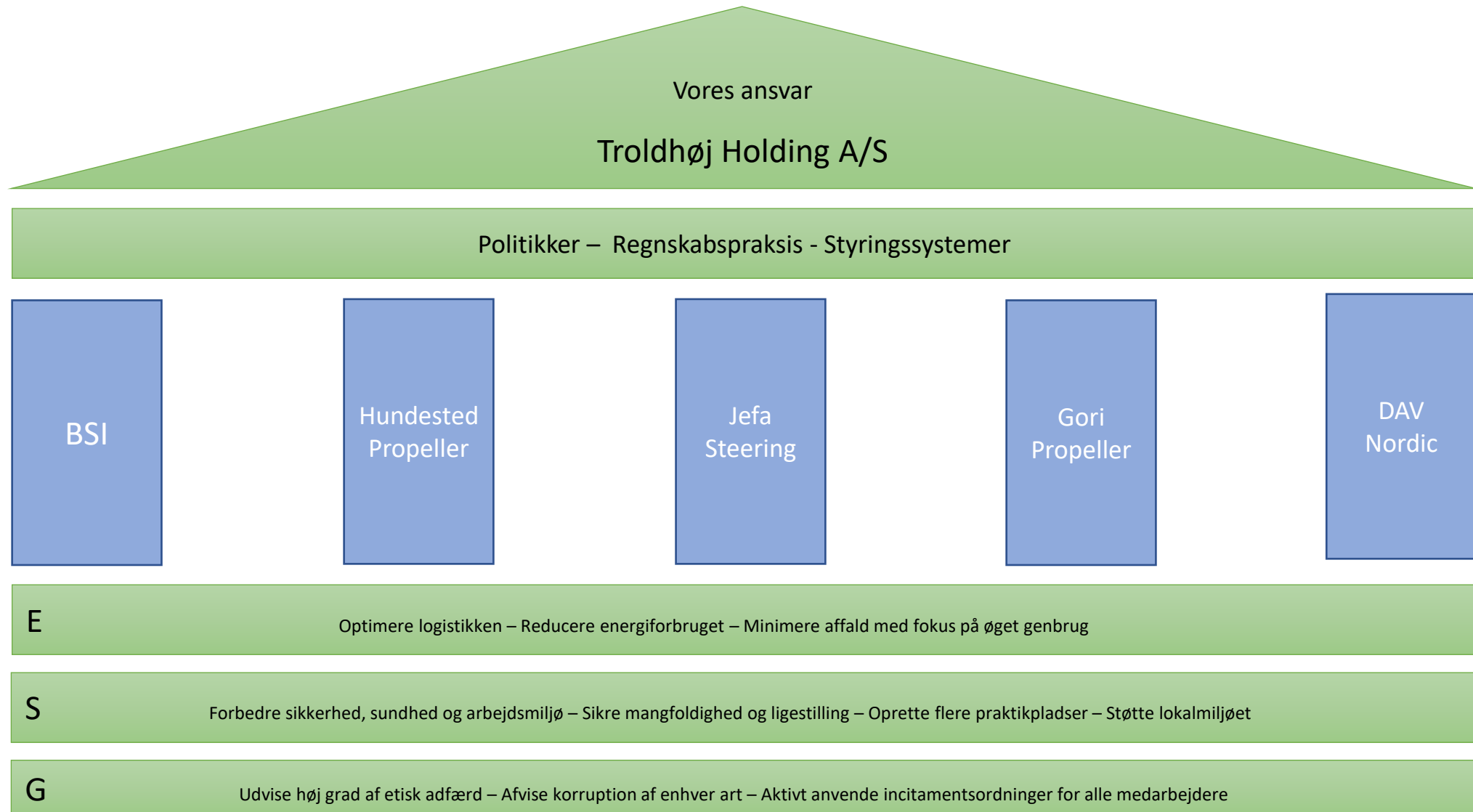
Koncernens hovedaktiviteter er i Danmark, men der er i og udenfor Europa opbygget vigtige supplerende aktiviteter. Uanset placering tilstræbes det at forretningerne drives efter ensartede standarder

Omsætningen kommer fra

- dels teknisk forarbejdningsproduktion, hvor indkøbte råvarer forarbejdes til produkter der videresælges til professionelle kunder, som bruger dem i deres slutprodukt
- dels indkøb af råvarer og halvfabrikata fra internationale leverandører, som forarbejdes eller bruges direkte som slutprodukt til kunden

Afhængig af det enkelte selskab er der tale om B2B-, B2G-salg. Der er ingen salg til private forbrugere

ESG Som grundlag for Troldhøjs arbejde samfundsansvar



ESG som grundlag for Troldhøjs arbejde med samfundsansvar



Troldhøj tilstræber at skabe værdi på en ordentlig og troværdig måde, og forpligter såvel Holdingselskabet som porteføljevirkksomhederne til, i et motiverende arbejdsmiljø, at tage ansvar og agere bæredygtigt

ESG rapport 2022 er Troldhøjs tredje trin i et langsigtet arbejde med at synliggøre hvordan Troldhøj tager samfundsansvar frem mod 2030

Når det gælder samfundsansvar skal porteføljevirkksomhederne følge Troldhøjs overordnede interne retningslinjer for etisk adfærd; sikkerhed, miljø og klima; mangfoldighed; sociale forhold; medarbejderforhold og antikorruption

Koncernens virksomheder har en høj grad af frihed til at lægge indsatsen, hvor den er mest relevant, så længe indsatsen støtter op om de overordnede interne retningslinjer

Som en del af ESG arbejdet er den lovpligtige whistleblower ordning blevet forberedt og er klar til at blive indført i virksomhederne i løbet af 1. halvår 2023

Arbejdet med alle områder indenfor samfundsansvar er blevet intensiveret i virksomhederne i 2022, og indholdet i denne redegørelse viser det foreløbige resultat af dette arbejde. Et arbejde der vil fortsætte i 2023 og efterfølgende år, og derved føre til, at ESG-rapportering bliver mere fyldestgørende

ESG-hovedpunkter i 2022

Covid-19 pandemien slap sit tag i samfundet i 2022, medens manglen på materialer fortsat var udpræget og prisen holdt sig på et højt niveau. Effekten af dette, sammen med forholdene i Ukraine, blev bl.a. en tiltagende inflation med betydelig negative indflydelse på samfundsøkonomien. ESG arbejdet har været påvirket af disse meget udfordrende forhold, hvor det afgørende har været at opretholde en så normal drift som muligt.

Miljømæssige forhold

E

DAV har fortsat sit arbejde med at dokumentere kvalitets- og miljøegenskaber for endnu flere af sine produkter via produktvaredeklarationer (EPD)

DAV har via nogle af sine kontrakter øget genbruget af materialer efter at det i 2021 lykkedes få tilladelse dette

DAV har investeret i to lastbiler med Euro6 lavemissionsmotorer til erstatning for to ældre lastbiler

DAV har delvis udfaset NG og besluttet at investere i solceller i 2023

BSI har som produktionsvirksomhed løbende registrering af klima- og miljødata, som både for CO2 emission, energiforbrug (el og gas) og vandforbrug, som også i 2022 viser en relativt faldende tendens

BSI har igen i 2022 investeret i nye maskiner der optimerer energiforbruget, reducerer materialespild og forbedrer arbejdsmiljøet

Samfundsmæssige forhold

S

DAV har fortsat indsatsen med at øge sikkerheden og trivslen bl.a. gennem analyser og medarbejdertilfredsmålinger

Der er i DAV investeret i to nye lastbiler hvor der er lav indstigning til førerhus samt udstigning fra førersædet til både venstre og højre side (udstigning væk fra trafikken muligt)

I et arbejdsmarked med stigende mangel på kvalificeret arbejdskraft, har virksomhederne, ud fra branchespecifikke forhold, øget optaget af lærlinge, elever og praktikanter, samt levet op til sit ansvar for højere diversitet i medarbejderstaben ved at anvende arbejdsprøvning og flexjob

Opgradering af lokaler og faciliteter er fortsat for at forbedret de fysiske rammer for et godt arbejdsmiljø og der vil også i 2023 blive gjort tiltag

Ledelsesmæssige forhold

G

Med baggrund i den eksplosive udvikling i materialepriserne og stigende inflation, har alle virksomhederne, specielt for deres primære råvarer, arbejdet med risikostyring i beslutningsprocesserne

De langvarige forretningsrelationer har i et år med uforudsigelige råvarepriser og leveringstider betydet, at virksomhederne har påtaget sig ekstra byrder i nogle samarbejdsrelationer

Med stigende risiko for cyber kriminalitet, har virksomhederne gennemgået deres IT systemer for at sikre sig så godt som muligt

Der tilstræbes i alle virksomheder en kultur, hvor alle frit kan ytre sig uden risiko for repressalier (whistleblower ordning etableres i 2022)

Troldhøj og FN's verdensmål



FN's verdensmål med 17 konkrete mål og 169 delmål som rammerne for arbejdet mod en mere bæredygtig fremtid i 2030, er fortsat ledestjernen for Troldhøjs virksomheder

Derfor støtter Troldhøjs virksomheder loyalt op om disse, og vil yde sit aktive bidrag til, at samfundsudviklingen kan tage yderligere skridt indenfor bæredygtige, troværdige og socialt ansvarlig rammer

Virksomhederne har i 2022 fortsat indsatsen med at blive mere konkrete i sit arbejde med de 17 verdensmål, et arbejde der vil blive fortsat i 2023 og efterfølgende år

Porteføljevirksomhedernes produkter og løsninger spænder vidt, hvilket gør, at de i større eller mindre grad, er i berøring med mange af verdensmålene

Troldhøj Holdings bidrag til verdensmålene ses overordnet, som vist på næste side



BSI og DAV leverer produkter til vindmølleindustrien samt vej- og baneinfrastrukturen, hvor der konstant er brug for innovation så der skabes nye miljø- og klimavenlige løsninger



Alle virksomheder i koncernen arbejder på at implementere cirkulære løsninger, så forbruget af naturens ressourcer minimeres



Gori Propeller og Hundested Propeller bidrager til at skåne havmiljøet ved at reducere forbruget af fossile brændstoffer gennem effektive drivsystemer



Alle virksomheder i koncernen, arbejder aktivt med at skabe attraktive arbejdspladser, med den højeste standard i arbejdsmiljøet, hvor det enkelte individ har lige muligheder for faglig og personlig udvikling



Alle virksomheder i koncernen, har en ambition om at give lige muligheder og fremme ligestilling uanset den enkeltes baggrund, samt tilstræbe ligelig kønsfordelingen ved besættelse af lederstillinger

Environmental

Social

Governance

Positiv samfundsudvikling

BSI

Hundested Propeller

GORI Propeller

JEFA Steering



GORI PROPELLER
experience the difference



Målet handler om at fremme økonomisk vækst gennem fuld og produktiv beskæftigelse samt sikre anstændigt arbejde til alle frem mod 2030.

Vi tager ansvar for at sikre anstændige arbejdspladser for alle medarbejdere i virksomhederne, der ligeledes skal føre til højere vækst for alle.

Vi påtager os et socialt ansvar for vores medarbejdere og lokalsamfundet som virksomhederne er en del af. Vi arbejder med lokale jobcentre, med det formål at hjælpe med indslusning af mennesker der skal ind på arbejdsmarkedet, hvor deres evner kan være nedsat fra begyndelsen.

Gennem teknologisk opgradering og innovation, sikre vi en balance mellem arbejdsintensivt arbejde og automation, med det formål at skabe højere vækst og anstændige jobs.

Vi ansætter og uddanner medarbejdere i alle aldersgrupper. Vi sikrer at vi bidrager positivt til den kæde der er livsgrundlaget for virksomhederne og deres udvikling, via uddannelse og oplæring. Der er 2022 ansat flere under uddannelse

BSI

Hundested Propeller

GORI Propeller

JEFA Steering



GORI PROPELLER
experience the difference



Målet handler om økonomisk vækst og bæredygtig udvikling. Vi skal reducere vores fodaftryk på naturen ved at ændre den måde vi producere og forbruger vores varer og ressourcer på, frem mod 2030.

Vi tager ansvar for en økonomisk og bæredygtig udvikling ved fremstillingsprocesser og anvendelse af fremstillingsmaterialer med det formål at optimere den cirkulære økonomi for selskaberne samt sikre en høj andel af genanvendelse.

Vi anvender og investerer i moderne energibesparende teknologi til fremstillingsprocesser. Vi har fokus på høj udnyttelsesevne ved investeringer, der bidrager til en højere økonomisk vækst og en bæredygtig anvendelse af naturressourcer.

Den løbende reduktion af udledningen af CO2 fra virksomhederne sker bl.a. gennem reduktion af logistik mellem virksomhederne og ved investeringer i nye maskiner og udstyr. Der er i 2022 investeret i én ny maskine til erstatning for fire gamle maskiner, hvilket har øget produktiviteten, reduceret elforbruget og forbedrer arbejdsmiljøet ved betjening af maskinen

Alle materialer der bortskaffes fra virksomhederne genanvendes. Materialer sorteres og inddeles i typer og materialer, således disse er let genanvendelige, hvilket ligeledes sikrer en lønsom bortskaffelse fra virksomhederne.

BSI

Hundested Propeller

GORI Propeller

JEFA Steering



GORI PROPELLER
experience the difference



Målet handler om Verdenshavene – deres temperatur, kemi, strøm og liv, som gør Jorden beboelig for mennesker. Målet sigter mod en bæredygtig udvikling i verdenshavene frem mod 2030.

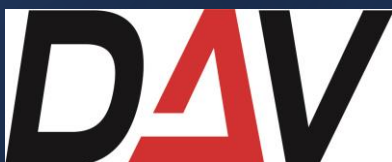
Vi tager ansvar for klodens have og oceaner, gennem teknologiske løsninger til fremdrift af skibe og både.

Vi udvikler og producerer fremdriftssystemer til skibe der reducerer den kemiske påvirkning af verdenshavene via innovative metoder for smøring og fremdriftsmetoder.

Vi udvikler hybrid teknologi, der reducerer anvendelsen af fossile brændstoffer på verdenshavene og hermed reducere den kemiske udledning i verdenshavene og CO2 til atmosfæren.

Vi arbejder med fremdriftsløsninger der anvender vind som energikilde, hvilket reducerer udledning af kemi i verdenshavene som igen sikre liv og trivsel i havene.

DAV Nordic



Målet handler om at fremme økonomisk vækst ved at skabe højere produktivitet og teknologiske gennembrud og opnå fuld og produktiv beskæftigelse og anstændige jobs for alle kvinder og mænd i 2030.

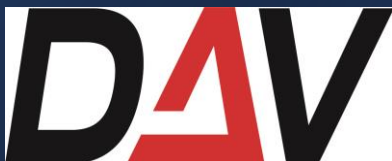


Anstændige jobs og økonomisk vækst

Det er vigtigt for DAV NORDIC at forblive en attraktiv arbejdsplads med et arbejdsmiljø, hvor

- Virksomheden påtager sig **sociale ansvar** ved blandt andet at ansætte fleksjobbere og praktikanter – antallet af fleksjobbere og elever/lærlinge er øget i 2022.
- Virksomheden lægger vægt på at kunne tilbyde en arbejdsplads med rum til forskellighed – ikke kun med udgangspunkt i ansættelsesforhold.
- En vigtig del af at skabe økonomisk vækst i virksomheden er koblet til en høj grad af **diversitet i medarbejderstaben**. Diversitet i form af forskellige kompetencer, køn, baggrunde, uddannelser, demografi osv. Vi lader ikke ét forhold være bedre end et andet, men giver plads til individuelle ambitioner og udvikling. Derved sikrer vi at der er ligestilling og ingen gruppe får overvægt. Der er i 2022 ansat kompetencer som ikke tidligere har været repræsenteret i virksomheden.
- Vi tror på, at den enkelte medarbejder arbejder med størst motivation ved frihed under ansvar. Derfor arbejder vi aktivt med at udvise **tillid til vores medarbejdere**. Dette bl.a. ved at lade medarbejderne drive deres egen forretning i forretningen, uden at det går ud over helheden. Naturligvis støttet via en klar og handlingsorienteret ledelse.
- Sikkerhed med ordentlige fysisk og psykisk arbejdsforhold er helt afgørende, når medarbejderne udfører deres arbejde på vejen, ved jernbanen eller bag et skrivebord. Arbejdet med at sikre de bedste forhold tager udgangspunkt i proaktivitet ved tiltag som struktureret sikkerhedsarbejde, registrering af "nærved-ulykker", kontinuerlige sikkerhedskampagner samt en nedfældet politik for krænkelse og stress. Der har ikke været arbejdsulykker med fravær i 2022.

DAV Nordic



Målet handler om at udvikle pålidelig infrastruktur, fremme bæredygtig industri og investere i videnskabelig forskning og innovation.

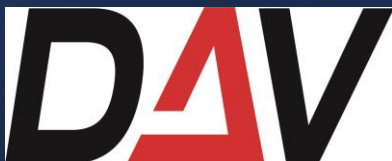


Industri, innovation og infrastruktur

Hverdagen i DAV Nordic handler om at være med til at bygge og vedligeholde en robust infrastruktur. Vi er en del af en industri med stort ressourceforbrug, hvis miljøregnskab vægter tungt. Med vores engagement følger også forpligtelsen til at investere i fremtiden.

- Vores bidrag inkluderer aktiv deltagelse i at styre og fremme vidensdeling blandt lande og aktører. Vi agerer bindeled mellem beslutningstagere og udførende parter. Vi bringer viden over landegrænser og vi investerer i digitalisering og optimering, der er med til at retrofite både arbejdsgange og industrien.
- Vi sikrer en robust infrastruktur ved at være med til at udvikle nye og eksisterende produkter. Vi indtænker bæredygtighed ved at forlænge levetid, udskifte materialer og reducere mængden af det forbrugte materiale. Vi implementerer desuden teknologi i de produkter vi kender i dag.
- En vigtig del af virksomhedens fremadrettede eksistens vedrører vores evne til at innovere. Der er i 2022 udviklet og markedsført nye produkter, ligesom eksisterende produkter er videreudviklet.

DAV Nordic



Målet handler om effektiv styring af vores fælles naturressourcer, og måden vi bortskaffer giftigt affald og forurenende stoffer samt at tilskynde industrier, virksomheder og forbrugere til at genbruge og reducere deres affald.



Ansvarligt forbrug og produktion

At tro på fremtiden indebærer et ansvar for en bæredygtig udvikling.

- Vi viser ansvar ved at tænke klimaet og miljø ind i de beslutninger og investeringer vi foretager. Der findes altid alternativer og disse undersøges forud for beslutningen.
- Kvalitets og miljøegenskaber for nogle af vores produkter dokumenteres via produktvaredeklarationer (EPD). Hermed opnås gennemsigtighed og viden om produkternes Co2-udledning, energiforbrug, affaldsgenerering etc. Det er en måde at være konkret klima- og miljøbevidst på.
- For vores ejendomme gælder, at strømmen forbrugt kommer fra danske vindmøller, som gør at vi udelukkende benytter grøn el. En del af vores maskinpark er ligeledes drevet af el. Der er i 2022 gjort klar til investering i solcelleanlæg på de væsentlige faciliteter i 2023.
- El er én ting, en anden er affaldshåndtering. Her sorterer medarbejderne i videst muligt omfang det affald der produceres. Det er en aktiv del af vores forretning at nedbringe ressourceforbruget. Genbrug og cirkulær tankegang er derfor også naturlige handlinger både i den interne produktion, i projekterne ude i de forskellige forretningsområder og i forbindelse med driften af vores fælles faciliteter.

Interne retningslinjer for samfundsansvar

I Trolldhøj Holding blev det i 2021 vurderet, om der på koncernniveau var behov for et sæt vedtagne politikker for samfundsansvar indenfor områderne menneskerettigheder; sociale forhold og medarbejderforhold; anti-korruption; data etik, samt miljø og klima.

Disse vurderinger førte til, at der på dette tidspunkt ikke var behov for at udarbejde koncernpolitikker for samfundsansvar. Der er i 2022 blevet fulgt op på om der var baggrund for at ændre dette i relation til ESG indsatsen. Det er vurderet, at det fortsat er mere relevant at anvende de interne retningslinjer for samfundsansvar på tværs af virksomhederne, i stedet for beskrive specifikke politikker

De interne retningslinjer udgør rammerne for, at henholdsvis medarbejdere og arbejdsgiver kan agere ansvarligt og bæredygtigt, og beskriver i overordnede termer de forventninger vi har til hinanden i forhold til vores værdier

Det er op til den enkelte virksomhed, ud fra egne branchevilkår at formulere den enkelte retningslinje, eller udarbejde en virksomhedsspecifik politik

Troldhøj Holding koncernens opbygning med porteføljevirkksomheder medfører, at porteføljevirksomhederne hver for sig har et ansvar for at følge de interne retningslinjer, der dækker relevante ESG-emner

Område	Intern retninglinje
Miljømæssige forhold	(E)
Miljø og klima	Vi vil beskytte og løbende nedbringe vores udledninger
Værdikæde	Vi vil nedbringe vores samlede miljøpåvirkning i værdikæden
Energi og udledning	Vi vil nedbringe vores energiforbrug og CO2 udledning
Materialer	Vi vil forbedre vores materialeudnyttelse
Affald og genbrug	Vi vil nedbringe vores affaldsmængder og øge vores genbrug
Samfundsmæssige forhold	(S)
Menneskerettigheder	Vi vil overholde menneskerettighederne og behandle vores medarbejdere med værdighed og respekt
Anti-diskrimination	Vi tolerer ikke diskrimination eller cikan på grund af religion, race, hudfarve, køn, handicap, alder, seksuel orientering, politisk anskuelse eller anden form for chikane
Sundhed og sikkerhed	Vi tilstræber at sikre sunde og sikre arbejdsforhold og tager de nødvendige forholdsregler til forebyggelse af skader
Organisationsfrihed	Vi respekterer de ansattes ret til frit at forenes, organisere sig og til at føre kollektive forhandlinger
Mangfoldighed	Vi har i vores ESG-rapport redegjort for hvordan vi sikrer relevant mangfoldighed
GDPR	Vi behandler persondata omhyggeligt og i overensstemmelse med den releavnte lovgivning
Ledelsesmæssige forhold	(G)
Forretningsetik	Vi tilstræber en høj grad af integritet og etisk adfærd, og påskønner langvarige forretningsrelationer samt lægger vægt på fair konkurrence
Anti-korruption	Vi modarbejder alle former for korruption, herunder bestikkelse
Whistleblower ordning	Vi tager i løbet af 2023 det whistleblower system i brug, som er indkøbt i 2022 til dækning af koncenrens virksomheder således at loven overholdes ultimo 2023
Information	Vi tilstræber at informere på en retvisende måde, så koncernen og dens virksomheder fremstår troværdigt. De offentligt tilgængelige årsrapporter er en del af dette
Risikostyring	Vi tilstræber, at væsentlige risici indgår i en kvalificeret beslutningsproces, hvor der skelnes mellem hvad der er acceptabelt, hvad der skal reduceres og hvad der skal elimineres
IT-sikkerhed	De enkelte virksomheder arbejder med separate IT-systemer, hvorfor de hver især, ud fra virksomhedens forhold, etablerer egen IT-sikkerhed

Redegørelse for samfundsansvar ift vigtige interne retningslinjer



Miljømæssige forhold:

Miljø- og klima

Som aktør i fremstillingsindustrien og infrastrukturbranchen, er koncernen meget bevidst om koncernens CO2-udledning og aftryk på miljøet. Koncernen har fokus på, hvordan den kan medvirke til mindske CO2 udledning.

I 2022 er tiltagene i koncernen fortsat for at øge genanvendelsen af materialer samt for at reducere energiforbrug, for såvel egen producerede varer som indkøbte varer.

Der tages i koncernen løbende konkrete initiativer til reduktion af CO2-udledningen baseret på fakta (målte resultater). En systematisk dataindsamling er en udfordring og skal implementeres hensigtsmæssigt, men det er under forberedelse og vil over de kommende år medvirke til at koncernens CO2 aftryk kan dokumenteres.

Samfundsmæssige forhold:

Menneskerettigheder

Koncernen driver virksomhed i forståelse for menneskerettigheder, og forventer at koncernens samarbejdspartnere ligeledes støtter og respekterer internationalt erklærede menneskerettigheder. Vi anser risikoen for at vores partnere ikke opfylder menneskerettigheder, for meget lav, da vi har godt kendskab til vores samarbejdspartnere gennem mange år tætte relationer.

Vi vurderer derfor på baggrund af denne risikovurdering, at vi ikke behøver at have en politik for menneskerettigheder vedrørende vores samarbejdspartnere.

Med hensyn til koncernens personale sikrer vi altid gode arbejdsvilkår for medarbejderne, og vi har derfor ikke fundet det nødvendigt at indføre en særskilt personalepolitik for menneskerettigheder.

Håndtering af COVID-19 eller tilsvarende pandemier

COVID-19 pandemien slap sit tag i det danske samfund i 2022, men virksomhederne har ladet anbefalinger og retningslinjer udstukket af de danske sundhedsmyndigheder, fortsat være vejledende for den måde vi opfører os på. Herved sikres maksimal sikkerhed for de ansatte.

Tendensen fra pandemien, hvor nogle medarbejdere arbejder hjemmefra er fastholdt i en vis udstrækning, ligesom flere møder nu gennemføres virtuelt i sammenligning med perioden før pandemien.

Ledelsesmæssige forhold:

Sociale forhold og medarbejderforhold

Koncernen tilstræber at være en attraktiv arbejdsplads for at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere, og fokuserer derfor på medarbejdernes trivsel og udvikling. Bl.a. er antallet af lærlinge/elever i 2022 forøget med tre, fra fire til syv.

Et godt arbejdsmiljø med stærk fokus på sikkerhed er derfor højt prioriteret. Der investeres løbende i nyt udstyr, der er med til at forbedre arbejdsforholdene for vores medarbejdere, og der arbejdes med mange forebyggende aktiviteter, herunder en grundig oplæring ved betjening af produktionsfaciliteter og transportudstyr.

De væsentligste risici i koncernen er knyttet til produktion, montage og transport, hvor der kan forekomme ulykker i forbindelse med det fysiske arbejde. Koncernens målsætning er, at have nul ulykker. Der har i 2022 været én arbejdsulykke med fravær i koncernen. Denne arbejdsulykke er helt naturligt relateret til én af koncernens virksomheder, medens der ingen arbejdsulykker med fravær har været i de fire øvrige virksomheder.

Antikorruption

Koncernen tolererer ikke nogen former for korruption, herunder afpresning eller bestikkelse. Vi anser risikoen for korruption for meget lav i koncernen. For at udelukke risikoen for korruption er der indført en række procedurer, der indebærer godkendelse og/eller tilsyn med forskellige transaktioner af en tredje person.

Disse procedurer har også været gældende i 2022, og der er ikke i 2022 eller tidligere registreret tilfælde af korruption.

I 2023 vil vi fortsætte vores procedurer omkring godkendelse og/eller tilsyn med forskellige transaktioner

Dataetik

Koncernen har i øjeblikket ikke udarbejdet en redegørelse for dataetik.

Det er koncernens opfattelse, at den råder over et begrænset omfang af personfølsomme data, da koncernen opererer indenfor B2B og BtC.

Koncernen vil til enhver tid sikre overholdelse af gældende databeskyttelseslove.

På nogle af koncernens hjemmesider indsamles der data omkring besøgende på hjemmesiden. Der indsamles i den forbindelse oplysninger omkring brugerens ip-adresse, hvordan brugeren bevæger sig rundt på hjemmesiden, herunder hvor længe brugeren opholder sig på hver enkelt side. Vi bruger de indsamlede data til at analysere på, hvordan vi kan optimere hjemmesiden ud fra hvor brugeren viser størst interesse. Der indsamles kun data via cookies som brugeren har accepteret. Data om brugeren opbevares fortroligt og beskyttet. Der er 2023 via ekstern konsulent, gennemført kontrol af beskyttelse mod cybercrime i væsentlige dele af koncernen.

Redegørelse om virksomhedens mangfoldighed



Bestyrelsen i Trolldhøj Holding vil sikre en relevant mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer. Selskabets beskedne organisation og den deraf følgende enkle ledelsesstruktur medfører, at der ved anvendelsen af begrebet "ledelsesniveauer" i denne sammenhæng alene refereres til bestyrelse og direktion.

Målet er at øge og sikre værdiskabelsen i Trolldhøj Holding ved ansvarlig fokus på relevant diversitet i selskabets ledelsesniveauer, som understøttende faktor for bredde og variation i kompetencer, samt bedre dialog, vidensdeling og risikostyring.

Trolldhøj Holding tilstræber en mangfoldighed i selskabets ledelsesniveauer, der sikrer en bred vifte af bl.a. kompetencer, synspunkter og erfaringer.

Selskabet ønsker herved bl.a. 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.

Redegørelse for kønsmæssig sammensætning af ledelsen

- Som det fremgår af opgørelsen, er antallet af kvindelige ledere i koncernen, forholdsmeæssigt lavere end antallet af kvinder i koncernen i øvrigt. Udviklingen i 2022 er gået den forkerte vej og har betydet, at antallet af kvindelige ledere desværre er blevet endnu lavere end i 2021.
- En uhensigtsmæssig udvikling som Trolldhøj Holding A/S er opmærksom på og som der vil blive forsøgt rettet op på i 2023 ved at virksomhederne gør en særlig indsats for at skabe gode rammer for den enkelte kvindes karrieremuligheder – målet er at den procentvise andel af kvindelige ledere, som minimum skal matche den procentvise andel af kvindelige ansatte
- Virksomhederne skal ligeledes gøre en målrettet indsats for at sikre den bedst mulige repræsentation af kvinder blandt kandidaterne ved besættelsen af lederstillinger og bestyrelsesposter
- Der er ingen kvinder blandt de registrerede direktører i koncernens virksomheder
- Fordelingen af bestyrelsesposterne mellem kvinder og mænd i koncernens virksomheder matcher ikke fordelingen mellem ansatte kvinder og mænd, hvilket tiltag i 2023 skal rette op på

Redegørelse for kønsmæssig sammensætning af ledelsen jf. årsregnskabslovens § 99b

- Trolldhøj Holding
 - Ledelse: 1 mand
 - Bestyrelse: 4 kvinder og 2 mænd
- Med Trolldhøj Holdings organisation på et absolut minimum, og med den konkrete fordeling af ejerskabet, anses den kønsmæssige fordeling at være afbalanceret
- Der er i porteføljevirkksomhederne ansat 207 personer, der fordeler sig således:
 - Mænd: 159 → 77%, heraf 14 = 9% af anden etnisk herkomst
 - Kvinder: 41 → 20%, heraf 4 = 10% af anden etnisk herkomst
 - Lærlinge og elever 7 → 3%Heraf
 - Mandlige ledere: 22 → 92%
 - Kvindelige ledere: 2 → 8%
- Bestyrelserne i porteføljevirkksomhederne omfatter 23 poster:
 - Mænd: 23 → 100%
 - Kvinder: 0 → 0%