



CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Bygma Gruppens samfundsengagement 2021





Indhold

Forord	s.	3
Hvem er vi?	s.	4
Nøgletal	s.	5
Nøgletalsfordeling	s.	6
Forretningsmodel	s.	7
Selskabsskat	s.	8
Koncernens risici	s.	9
Fælles værdier - fælles forventninger	s.	9
Koncernens rapporteringsform	s.	10
Ejer- og ledelsesstruktur	s.	11
Bygmas værdier	s.	12
CSR Definition & Strategi	s.	13
FN Global Compact	s.	14
FN's 17 Verdensmål	s.	15
Bygma Fonden	s.	16
De fire grundlæggende CSR politikker	s.	18
MILJØ OG KLIMA	s.	19
SOCIALE- OG MEDARBEJDERFORHOLD	s.	35
MENNESKERETTIGHEDER & SAMFUNDET	s.	42
ANTIKORRUPTION OG FORRETNINGSETIK	s.	46
Overblikket CSR-indsatserne 2009 - 2021	s.	48-55
BILAG		
Data	s.	56-61

Alle billeder tilhører Bygma Gruppen A/S, medmindre andet er anført.

Forord

Bygma Gruppens lovpligtige redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens §99a. Redegørelsen følger regnskabsåret 1. januar - 31. december 2021 og udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i årsrapporten, der er godkendt af bestyrelsen og direktionen.

Velkommen til Bygma Gruppens CSR (Corporate Social Responsibility) Rapport 2021

2021 fortsatte i samme spor som 2020 - et usædvanlig år præget af den globale pandemi og de mange udfordringer, der fulgte i kølvandet, med katastrofale konsekvenser til følge. Det er derfor også med en vis ydmyghed, at vi i byggebranchen har gennemlevet endnu et år med stor aktivitet og høje omsætningstal. Vi er dog ikke gået fri af den globale forsyningskrise og de eksplosive prisstigninger. Den ekstraordinært store aktivitet sammenlagt med mangel på arbejdskraft samt prisstigninger og leveringsforsinkelser på byggematerialer har også trukket store vekslers på vores medarbejdere og har stillet mange krav til alle i koncernen. Den holdindsats, som alle medarbejdere har udvist, anerkendes i særlig grad af koncernens ledelse og bestyrelse, hvilket bl.a. kom til udtryk i et restaurationsgavekort til medarbejderne, som tak for deres vedholdende og dedikerede indsatser.

Samtidig med at vi har skullet håndtere endnu et udfordrende år, har vi arbejdet intensivt på en ny og omfattende koncernstrategi, som implementeres primo 2022. Vi glæder os til at præsentere de mange spændende strategiske tiltag, der forventes at komme i fokus over de næste år - ikke mindst på medarbejdersiden og på bæredygtighedsområdet, hvor Best Place to Work og Bæredygtig vækst står øverst på agendaen i samtlige selskaber i Bygma Gruppen.

I 2020 ansatte vi vores første klima- og bæredygtighedschef. Siden ansættelsen har vi oplevet en konstant stigende efterspørgsel efter professionel vejledning og sparring inden for det bæredygtige byggeri - internt såvel som eksternt. Som et resultat af dette igangsatte vi i efteråret 2021 processen med ansættelse af fire regionale bæredygtighedskonsulenter for at bakke op om den generelt tiltagende interesse for de certificerede byggerier. Samtidig integreres bæredygtighed fortsat som en naturlig del af medarbejdernes daglige arbejde, der understøttes af vores bæredygtighedsambassadører og spydspidser i DK.

Vores nordiske datterselskaber mærker en tilsvarende interesse for bæredygtig vækst og har ligeledes ansættelse af bæredygtighedskonsulenter på agendaen. Vi har en forventning om, at disse tiltag vil få stor opbakning internt og eksternt og samtidig udbygge vores position på markedet yderligere.

Endelig ser vi frem til at arbejde endnu mere fokuseret med koncernens ambitiøse klimamål om at nå en 70 % CO₂ reduktion i 2030 set i forhold til niveauet i 1990. De tre primære indsatsområder, hvor vi vurderer de største CO₂-besparelser på Scope 1 og 2, ligger i koncernens bygninger, affaldssortering og brændstofforbrug. Udfærdigelse af konsoliderede, valide ESG-nøgletal baseret på Nasdaq's beregningsmodeller er igangsat således, at samtlige selskaber i koncernen fremadrettet skal rapportere ud fra samme model og i udgangspunkt adressere fælles indsatser. En samlet handlingsplan, der inkluderer dette, er under udarbejdelse og indgår som et hovedtema i vores nye strategiplan.

I Bygma Gruppen arbejder vi kontinuerligt og seriøst med social ansvarlighed - dvs. klima, miljø, medarbejdere, antikorruption, menneskerettigheder, m.v. Vi håber, at vores CSR-rapport giver læseren et godt og overskueligt indblik i, hvordan vi som virksomhed udlever vores ansvar.

Rapporteringen omfatter hele koncernen - dvs. de danske selskaber i Danmark (Bygma A/S, Scandinova A/S, Hjalmar Wennerth A/S, Wennerth Wood Trading A/S, Profile A/S, P/F Bygma Balslev på Færøerne) samt vores datterselskaber i Sverige (Bygma AB) og Island (Húsasmiðjan ehf, Iskraft og Blomaval).

God læselyst.

Peter H. Christiansen
Koncernchef



Hvem er vi

Bygma Gruppen er en solid nordisk koncern placeret blandt Top100 virksomhederne i Danmark. Godt købmandskab, troværdighed og evnen til at tænke nyt har været omdrejningspunktet for Bygma Gruppens virke siden grundlæggelsen. Vi har en ambition om både vækst og lønsomhed men også om at drive en ansvarlig virksomhed og bidrage positivt til samfundet.

Et solidt fundament

Grundstenen til Bygma Gruppen blev lagt i 1952, hvor Lars Børge Christiansen startede en agenturvirksomhed og handel med træ. Fra 1972 og frem til nu er der blevet opkøbt og etableret trælastforretninger i Danmark, så vi i dag er landsdækkende med 61 trælastforretninger.

Bygma Gruppen har i dag mere end 25 % af sine aktiviteter uden for Danmark. Fra 1998 til 2021 har vi opkøbt 19 trælastforretninger i Sverige, og flere er på vej. I 2008 opkøbte vi Balslev Tømmerhandel og Byggemarked på Færøerne. I 2011 overtog vi aktierne i Húsasmiðjan, Island med i dag 14 forretninger. I 2021 er byggerierne af to topmoderne forretninger igangsat i hhv. Akureyri og Selfoss. Begge forretninger forventes at slå dørene op i 2022.

I foråret 2020 igangsatte vi byggeriet af et top professionelt trælast- og logistikcenter, Bygma København. Den nye forretning forventes at stå klar til august 2022, hvor ca. 75 nye medarbejdere glæder sig til at åbne dørene. I 2021 har vi tilsvarende igangsat byggeriet af et trælast- og logistikcenter i Thisted - vores første DGNB-byggeri, der forventes at stå klar i 2. halvår af 2022. Også i Svendborg fik vi ultimo 2021 byggetilladelse til endnu et DGNB-byggeri, som forventes færdigt ultimo 2022.

Bygma Gruppen har mere end 2.600 medarbejdere fordelt på over 100 forretningsenheder i Danmark, Sverige, Island og på Færøerne.



Mission

Bygma Gruppen skal via aktivt ejerskab af selskaber i de nordiske og omkringliggende lande varetage salg og distribution af byggematerialer til byggeri og renovering og sikre synergier i gruppens selskaber inden for ledelse, indkøb, IT og finansiel styring.

Vision

Det er Bygma Gruppens vision at være ejer af selskaber, som er blandt de ledende leverandører af byggematerialer og logistikløsninger i de nordiske og omkringliggende lande. I de lande, hvor gruppen er repræsenteret, vil vi tilstræbe at være blandt de tre største aktører i branchen.

På tværs af de lande og forretninger, hvor koncernen er repræsenteret, har vi et mål om både at være branchens bedste arbejdsplads og om konstant at forbedre vores forretning. Som supplement til de overordnede mål har vi defineret konkrete handlinger, der skal sætte os i stand til at indfri vores målsætning.

Top in Class på arbejdsglæde & loyalitet

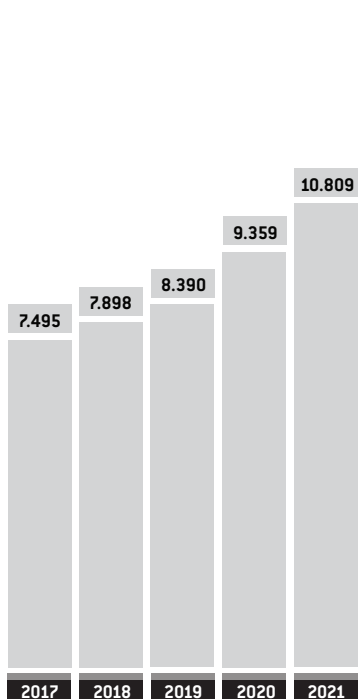
Bygmas seneste medarbejdermåling dokumenterer endnu en gang, at vi rater højt på Arbejdsglæde og Loyalitet, og vi kan dermed fastholde vores Top in Class (GELx, Danmark) placering på disse to parametre. Den flotte placering skyldes tre afgørende faktorer - et godt image, beføjelser til at træffe beslutninger samt en god balance mellem job og privatliv - tre faktorer, der hver især og tilsammen har afgørende effekt på engagementet og trivslen på jobbet. Væsentlige parametre i en tid, hvor der lokalt og globalt ses stor efterspørgsel på arbejdskraft.

Vores systematiske arbejde med pre- og onboarding fortsætter derfor også med intensiveret kraft for at sikre en professionel og imødekomende velkomst af vores nye medarbejdere, så de alle får en god start på deres nye arbejdsplads.

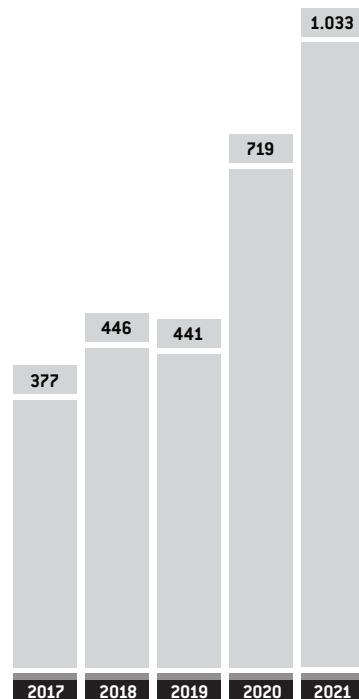


Nøgletal for **Bygma** Gruppen A/S

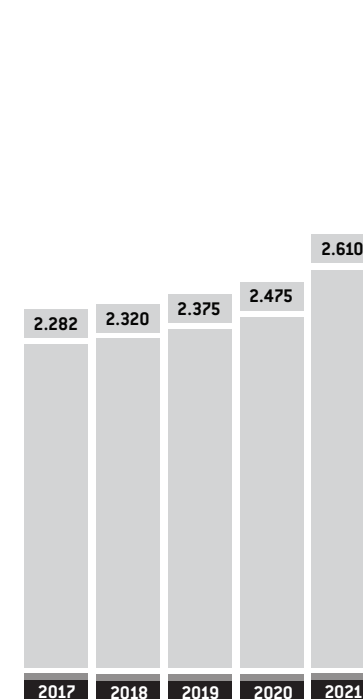
Omsætning i DKK mio.



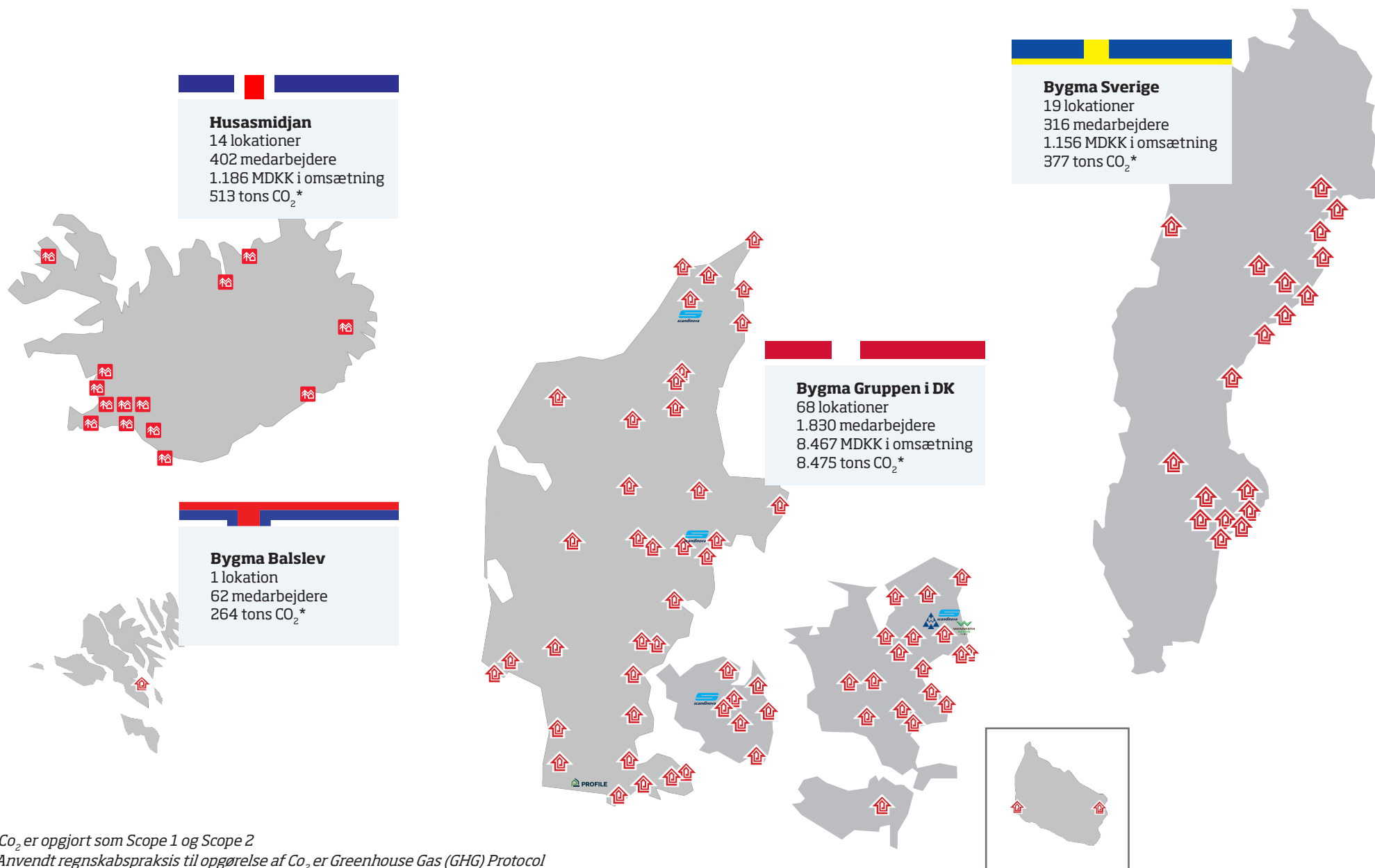
Driftsresultat før skat i DKK mio.



Antal ansatte



Nøgletalsfordeling i Bygma Gruppen A/S



*Co₂ er opgjort som Scope 1 og Scope 2
Anvendt regnskabspraksis til opgørelse af Co₂ er Greenhouse Gas (GHG) Protocol

Forretningsmodel

Siden sin grundlæggelse har koncernen ekspanderet ved organisk vækst og opkøb og er i dag den største danskejede leverandør af trælast og byggematerialer i Danmark inden for salg og distribution til det professionelle og semi-professionelle marked. Ud over trælastforretninger driver koncernen agenturvirksomhed og handelselskaber, der forsyner både trælastforretninger og industrikunder med trælast og byggematerialer. I både Danmark, Island, på Færøerne samt i Sverige (især omkring Stockholm og Norrland) har Bygma Gruppen betydelige markedsandele.

Bygma er "Ikke for Amatører", og det er vores mål at være det oplagte valg for professionelle håndværkere og semi-professionelle kunder. Det har betydning for vores indkøb, markedsføring, kundebetjening, indretning af forretninger, varesortiment og logistik.

Vi har aftaler med et stort antal leverandører og producenter. Bygma Gruppen købte i 2021 varer for mere end 8,1 mia. DKK fordelt på mere end 100 forretningssteder. Med vores volumen kan vi sikre vores kunder kvalitetsprodukter til konkurrencedygtige priser og certificerede produkter til bæredygtigt byggeri.

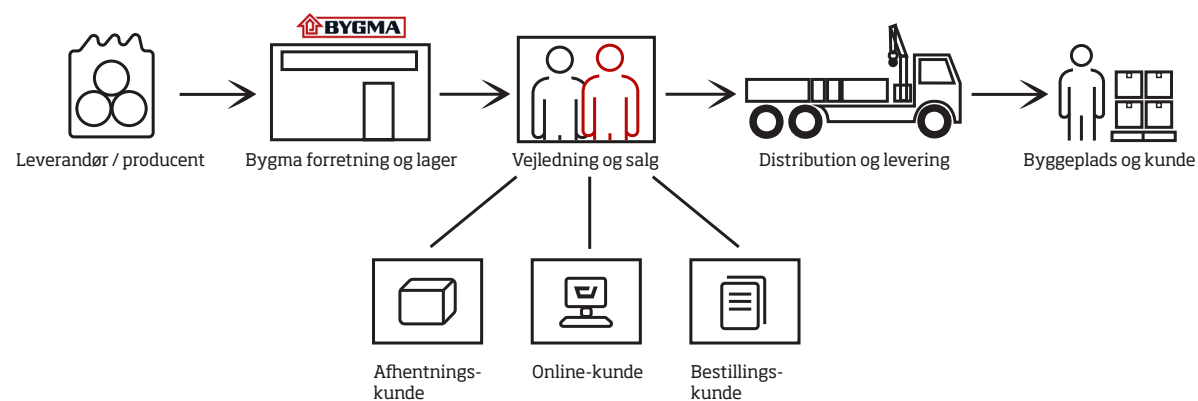
Bygma Gruppens kvalificerede og veluddannede medarbejdere har stor viden om byggeri og byggematerialer. Personlig betjening og indsigt i kunders behov gør, at vores medarbejdere kan tilføre værdi gennem kompetent vejledning og service og herigennem bidrage til kundernes forretning og projekter.

Vi servicerer vores kunder med træ- og byggematerialer, som kunder kan hente i vores forretninger, eller som vi kan levere på en byggeplads eller til en kunde. Vores forretninger er indrettet, så det er nemt og hurtigt at handle.

Vi har lager og sortiment, så kunder kan få alt til deres byggeri hos os og kan nøjes med kun at handle et sted. Varer, der ikke er på lager, skaffes.

Gennem vores medarbejdere og forretninger skaber vi værdi for kunder og samfund.

Bæredygtighed er et vigtigt skridt i vores fortsatte bestræbelser på at være på forkant med kundernes behov for professionel og kvalificeret sparring på området og ikke mindst påvirke vores leverandører til at gå mod flere bæredygtige materialer og produkter. Vores store fokus og krav til bæredygtighed tilføjer en merværdi til hele værdikæden.



Selskabsskat

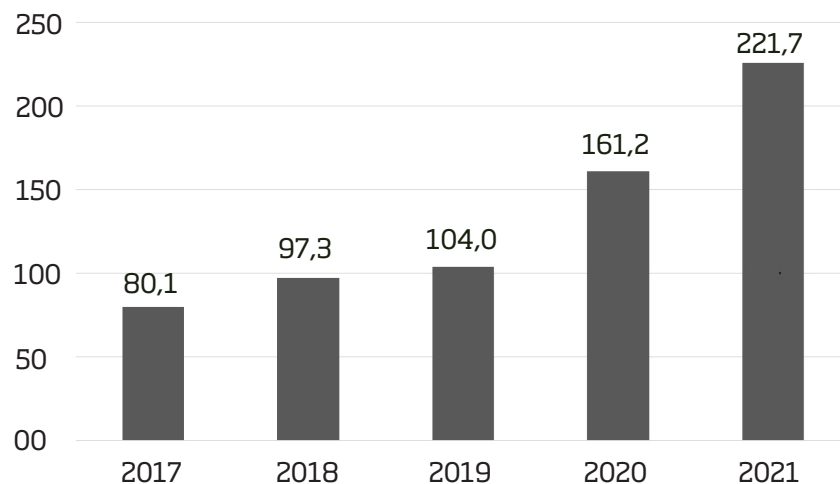
Bygma Gruppen er blandt de 100 virksomheder, der betaler mest i selskabsskat i Danmark

Bygma Gruppen realiserede i regnskabsåret 2021 et resultat før skat på MDKK 1.033,4 og forventer at betale MDKK 221,7 i selskabsskat for indkomståret 2021. Herudover bidrager koncernen til det offentlige samfund gennem afgifter og andre indirekte skatter.

Bygma Gruppen betaler skat i de lande, hvor vi driver virksomhed. Bygma Gruppen har ikke selskaber i andre lande end de nordiske lande (Danmark, Island, Færøerne, Sverige) og deltager ikke i ekstraordinære aktiviteter med henblik på at nedbringe eller unddrage sig skattebetaling.

Betalt selskabsskat

DKK mio.



"På vegne af regeringen vil jeg gerne sige en stor tak til både dig og dine medarbejdere for jeres stærke indsats i en svær tid - og for jeres store bidrag til fællesskabet"

Men det er ikke tilfældet. Faktisk ligger resultatet for 2020 over gennemsnittet, hvis man ser på indbetalingerne siden 2012. Det er stærkt, og det er jeres virksomheds og medarbejders fortjeneste. På trods af lockdown, hjemsendelse af medarbejdere og alle usikkerheder er ærmerne blevet smøget op, og der er blevet tænkt nyt for at komme igennem.

Regeringen har haft det som en topprioritet, at danske virksomheder skulle så helskindet igennem pandemien som overhovedet muligt. Derfor er der sammen med Folketingets partier løbende lavet hjælpepakker og på skatteområdet udstedt rentefrie moms- og A-skattelån for at sikre likviditeten hos økonomisk trængte virksomheder.

Dansk økonomi er heldigvis kommet godt ud af krisen. Derfor er min forhåbning, at når vi offentliggør de åbne skattekort de kommende år, så er konklusionen den samme - danske virksomheder fortsætter med at vokse, bliver stærkere og skaber nye spændende arbejdspladser.

På vegne af regeringen vil jeg gerne sige en stor tak til både dig og dine medarbejdere for jeres stærke indsats i en svær tid - og for jeres store bidrag til fællesskabet.

Med venlig hilsen

Morten Bødskov
Skatteminister

De forretningsmæssige risici

Bygma Gruppens primære aktiviteter med handel af byggematerialer medfører forretningsmæssige og økonomiske risici. Der foretages løbende en risikovurdering i forhold til økonomisk gevinst og udvikling af gruppen. Spredning af gruppens aktiviteter over flere lande og mere end 100 forretningssteder er med til at reducere risikoen ved forretningsdriften.

Byggebranchen og handel med byggematerialer er følsom overfor udvikling i konjunkturer. Dette gælder primært nybyggeri men også reparation og vedligeholdelse. Byggebranchen påvirkes af ændringer i offentlig- og privat efterspørgsel, finansieringsmuligheder og renteutvikling samt periodiske støtteordninger og tilskud.

Forretningsdriften og udviklingen af Bygma Gruppen planlægges med henblik på både at udnytte de muligheder, der opstår samt så vidt muligt at undgå trusler og tab.

Bygma Gruppens skadeforsikringer dækker tab forårsaget af pludselige eller uforudsete begivenheder. Der er tegnet forsikring mod erhvervs- og produktansvar samt lovpligtige og øvrige forsikringer, der er normale i forhold til virksomhedens aktivitet og størrelse. Der foretages delvis afdækning af rente- og valutarisici samt forsikring mod tab på debitorer.

Med en soliditet på 71,9 % er Bygma Gruppen velkonsolideret og har ressourcer til både at sikre den fortsatte udvikling af koncernen og til at modstå ikke afdækkede risici og tab, herunder ændringer i konjunkturer eller andre uforudsete begivenheder.

Politikker og indsats - risiko og konsekvens

Bygma Gruppen tilstræber altid at behandle kunder, medarbejdere, andre interessenter og de lokale samfund med hensyn og respekt. De fire grundlæggende CSR-politikker udgør til sammen en hjørnesteen i vores arbejde men er også hver for sig forbundet med risici for brud på vores intentioner.

Menneskerettigheder og samfund

- Respekt for menneskerettigheder. Forhindre børnearbejde og dårlige sociale forhold iht. Code of Conduct for aftaleleverandører.
- Overtrædelse af menneskerettigheder. Manglende kontrol med fx udenlandske leverandører. Overtrædelse af Code of Conduct kan medføre afbrydelse af samarbejde.

Sociale- og medarbejderforhold

- Godt arbejdsmiljø og sikre arbejdsforhold. Ligelig behandling af medarbejdere og ingen diskrimination eller fravalg af medarbejdere.
- Dårligt psykisk arbejdsmiljø og stress. Arbejdsrelaterede ulykker eller skader. Diskrimination af medarbejdere og minoritetsgrupper. Overtrædelse kan medføre advarsel eller afskedigelse.

Antikorruption og forretningsetik

- Overholdelse af dansk og international lovgivning. Forhindre korruption og bestikkelse iht. Code of Conduct for aftaleleverandører.
- Overtrædelse af lovgivning eller retningslinjer. Årlig inspektion af aftaleleverandører. Manglende overholdelse kan medføre bøde eller tab af omdømme eller renommé.

Miljø og klima

- Fremme uddannelse samt understøtte bæredygtigt byggeri fx gennem vores FSC®- eller PEFC™-certificerede træ. Reduktion af energiforbrug fx el og varme. Begrænse brændstofforbrug og udledning fra fx lastbiler ved kørselsplanlægning.
- Forøgede udgifter til energi og brændstof. Forurening og skade på omkringliggende miljø og samfund. Vil medføre korrigerende adfærd under hensyn til miljø og økonomi.

Bygma Gruppen tilstræber altid at optræde proaktivt og sikre opfyldelse af de fire grundlæggende CSR-politikker for både at undgå forretningsmæssige og økonomiske tab men også for at undgå skade på personer og samfund samt tab af omdømme og renommé.



Koncernens rapporteringsform

Synliggørelse af ESG-data styrker koncernens gennemsigtighed på det samfundsansvarlige område - både over for medarbejderne, kunderne, samarbejdspartnere og offentligheden generelt.

Bygma Gruppen har i mere end syv årtier arbejdet med social ansvarlighed - det indgår i koncernens DNA. Vores værdier er bygget op om denne grundholdning, der afspejles i vores indsatser og beskrives i vores rapporter.

Siden 2009 har CSR-rapporteringerne inkluderet store og små projekter og underbygget disse med relevante cases og succeshistorier fra koncernens og medarbejdernes hverdag. Tilsvarende har rapporteringen løbende skullet forholde sig til de udfordringer, vi som en stor virksomhed konfronteres med undervejs.

Særligt to kritiske rapporteringsforhold bliver adresseret og skal håndteres:

1. Rapportering på koncernniveau

Der skal rapporteres på koncernniveau. Projektet er igangsat og forventes implementeret i 2023.

Denne rapport er opdelt pr. land, i.e. Danmark (Bygma A/S, Scandionova A/S, Hjalmar Wennerth A/S, Wennerth Wood Trading A/S, Profile A/S, P/F Bygma Balslev), Sverige (Bygma AB) samt Island (Husasmidjan ehf, Iskraft, Blomaval).

2. ESG-data på koncernniveau

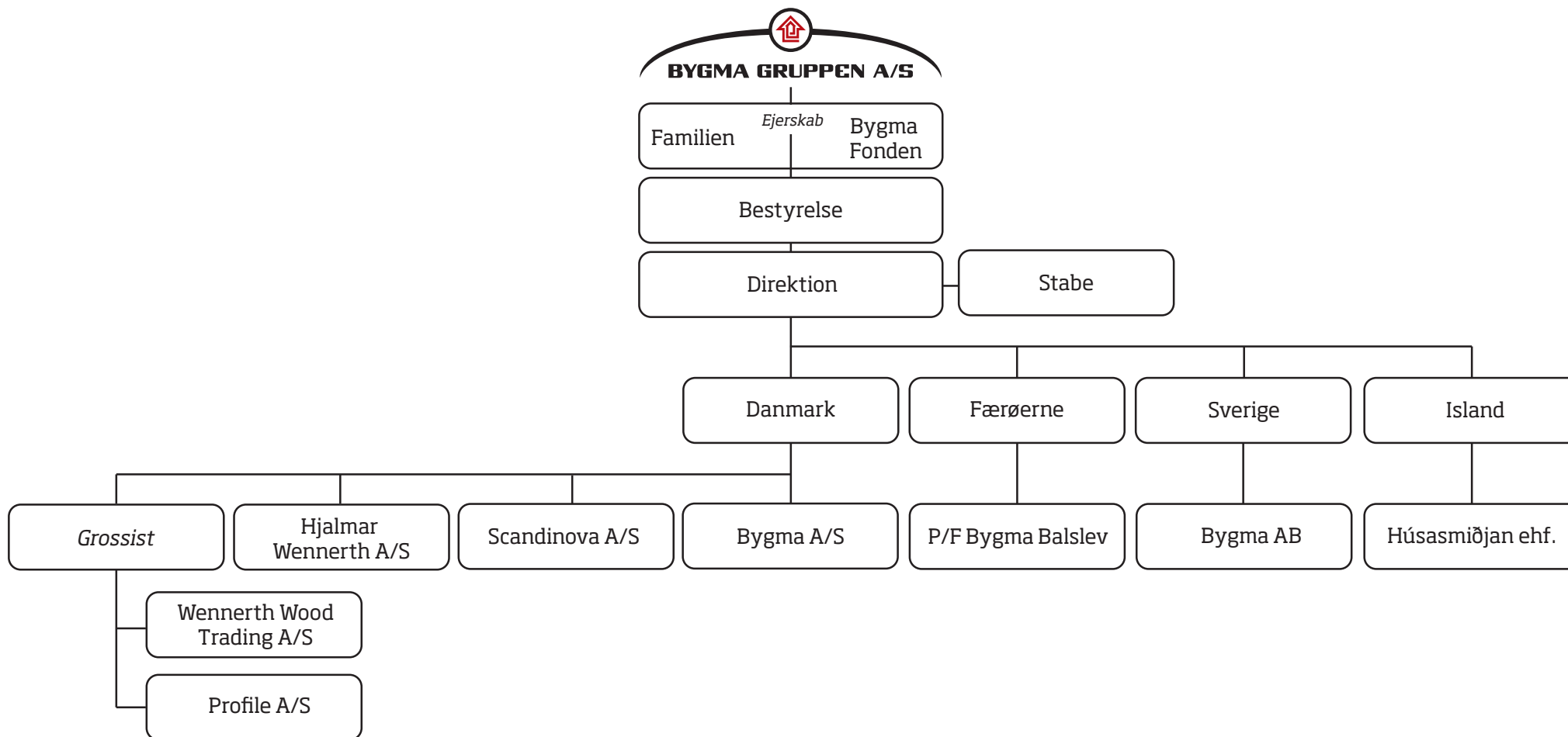
Der skal rapporteres på konsoliderede koncern ESG-data. Målet er, at samtlige selskaber i koncernen beregner ESG-data ud fra samme model og i udgangspunkt adresserer fælles indsatser, dog med forbehold for lokale initiativer. Vi har igangsat projektet og forventer at kunne præsentere de konsoliderede ESG-nøgletal på Miljø (Scope 1 og Scope 2) og Sociale forhold i 2023.

I denne rapport er der udarbejdet koncern ESG-data på udvalgte miljømæssige forhold (Scope 1 og Scope 2). Vi gør opmærksom på, at Scope 1 rapporteringen er påvirket af de enkelte landes distributionsforhold. Endvidere rapporteres der i nærværende rapport på nøgletal for udvalgte (forretnings)områder inden for de sociale forhold.

De rapporterede data for Miljø og Sociale forhold fremgår af rapportens Bilag, side 56-61.

Ejer- og ledelsesstruktur

Koncernens **selskaber**



Bygmas værdier

Vores CSR-arbejde tager udgangspunkt i seks værdier, som alle spiller sammen, og alle er forudsætninger for hinanden:

Købmandskab

Vi brænder for den gode forretning

Personlig læring

Det er også medarbejdernes ansvar at være klædt på til opgaven

Troværdighed

Vi holder, hvad vi lover

Personaleledelse

Vi investerer i godt lederskab

Holdspiller

Kun sammen vinder vi

Nytænkende

Vi tør tænke nyt og overveje alternativer

Bygmas CSR Definition & Strategi

CSR - Definitionen

I Bygma Gruppen definerer vi CSR som måden, vi integrerer og arbejder med sociale-, miljø- og samfundsmæssige forhold i virksomhedens forretning ud over, hvad der er fastlagt ved lov.

At Bygma Gruppen gør noget for samfundet og i samme proces forbedrer resultatet på bundlinjen, har vi altid anset for god forretning og sund fornuft.

At sige "CSR & bundlinje" i én og samme sætning er derfor helt legalt og acceptabelt i Bygma Gruppen. Den overordnede hensigt og udfordring for Bygma Gruppen er at få begge dele - CSR og bundlinje - til at spille sammen i størst muligt omfang.

CSR - Strategien

Bygma Gruppens strategi tilsigter, at:

- Vi arbejder med socialt ansvar ud over de lovgivningsmæssige krav for at forbedre forholdene for vores medarbejdere, miljøet samt for samfundet som helhed.
- Vi maksimerer den forretningsmæssige værdi af vores CSR-engagement, idet hovedreglen er, at CSR-initiativerne skal give et positivt økonomisk afkast, når de er implementeret.
- Vi arbejder overordnet i overensstemmelse med de 10 grundlæggende principper defineret af FN Global Compact, men er fortsat uafhængige af FN Global Compact (og andre CSR-organisationer).
- Vi arbejder dedikeret med tre af FN's 17 Verdensmål: (4) Kvalitetsuddannelse, (12) Ansvarligt forbrug og produktion samt (15) Livet på land.

FN Global Compact

Bygma Gruppen er i dag en aktiv medspiller i vores samfund, hvor vi bidrager til at videreudvikle arbejdet med social ansvarlighed. Vi ønsker at fastholde et højt ambitionsniveau, uden at vi går på kompromis med vores troværdighed.

Indtil videre fortsætter vi med at arbejde uafhængigt af FN Global Compact (og andre CSR-organisationer), men tilstræber at efterleve de 10 principper, som Global Compact har defineret således, at vi kan møde de sociale og miljømæssige udfordringer, vi som virksomhed stilles overfor.

De 10 FN Global Compact Principper, som Bygma ønsker at understøtte:

Menneskerettigheder

1. Støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder
2. Ikke medvirke til krænkelse af menneskerettighederne

Arbejdstagerrettigheder

3. Opretholde organisationsfrihed og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling
4. Støtte udryddelse af alle former for tvangsarbejde
5. Støtte effektiv afskaffelse af børnearbejde
6. Eliminere diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold

Miljø

7. Støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer
8. Tage initiativer til at fremme en større miljømæssig ansvarlighed
9. Tilskynde udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier

Antikorruption

10. Modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse.

FN's 17 Verdensmål

Vi sætter aftryk på en bæredygtig udvikling - og støtter op om FN's Verdensmål

Bygma Gruppen har valgt specifikt at fokusere på tre af FN's Verdensmål, hvor vi - gennem vores forretningsaktiviteter og ekspertise - kan sætte størst muligt aftryk på en bæredygtig udvikling. Det er verdensmål nr. 4, 12 og 15 - Kvalitetsuddannelse, Ansvarligt forbrug og produktion samt Livet på land.

Ved at arbejde med FN's Verdensmål er vi med til at løse nogle af verdens største udfordringer og samtidig fremtidssikre vores egen forretning. De tre mål, vi har valgt at fokusere på, udspringer naturligt af vores kerneforretning og kendetegner den måde, vi har ageret på, siden virksomheden blev grundlagt. Det er her, vi kan øve indflydelse og gøre en forskel.

4 Som en stor danskejet virksomhed har vi et samfundsansvar for at tiltrække og uddanne unge, og ca. 100 elever er til stadighed under uddannelse hos os. Derudover har vi gennem en årrække investeret stort i lederuddannelse. Vi uddanner medarbejderne til at møde både nutidens og fremtidens udfordringer, herunder i at vejlede om bæredygtige produkter og i at forstå behovet for bæredygtigt byggeri. Verdensmålene udgør en god basis, men det er mindst lige så vigtigt, at viden og kompetencer er forankret i organisationen, så alle kan være med til at tage den bæredygtige udvikling til det næste niveau - og at påvirke vores kunder til at gøre det samme. Derfor har vi uddannet mere end 200 bæredygtighedsambasadorer og regionale spydspidser, der skal løfte vidensniveauet om bæredygtighed yderligere.

12 For at blive leverandør til Bygma skal vores leverandører underskrive vores Code of Conduct, som sikrer, at samarbejdspartnere efterlever standarder og konventioner, både når det gælder miljø, menneskerettigheder, sociale forhold og antikorruption. Desuden tilskynder vi vores leverandører - via samarbejde, rådgivning og uddannelse - til at registrere deres bæredygtige produkter og dokumentation i branchens portal over bæredygtige produkter, BygDok, som henvender sig til byggeriets parter og alle, der vil bygge bæredygtigt. Vi ved, at bl.a. dokumentation for certificering vil blive differentierende for vores kunder i fremtiden.

15 Livet på land: Bygma Gruppen ønsker at være med til at præge udviklingen af det bæredygtige byggeri i Danmark. 95 % af Bygmas træ kan leveres som FSC- eller PEFC-certificeret, hvilket betyder, at vi er med til at sikre ansvarligt og bæredygtigt skovbrug, der tager hensyn til mennesker, dyr og planteliv. Certificeringerne er med til at sikre, at de mennesker, der arbejder i skoven, har den rette uddannelse, det rette sikkerhedsudstyr og får en fornuftig løn. Bygma Gruppen bakker op om og synliggør mærkningsordninger og certificerede produkter, så vores kunder kan træffe bevidste og bæredygtige valg.

Mange af de tiltag, der er beskrevet i de følgende kapitler, illustrerer vores arbejde med de tre verdensmål. Derudover arbejder koncernen med en palette af områder inden for FN's øvrige 14 verdensmål.

4 KVALITETS-
UDDANNELSE



12 ANSVARLIGT
FORBRUG
OG PRODUKTION



15 LIVET
PÅ LAND



Bygma Fonden

Bygma Fonden støtter danske og udenlandske humanitære hjælpeorganisationer, som arbejder i Danmark, på Færøerne og i Grønland, samt hjælpeorganisationer med relation til Danmark. Bygma Fonden, der blev etableret i 2007 af Bygma Gruppens grundlægger, donerer årligt et millionbeløb til kriseramte lande og befolkningsgrupper. Fonden bidrager dermed til FN's indsatser mod bl.a. fattigdom og sult og til indsatser for et sundt liv, lige adgang til uddannelse og læring, vand, sanitet mv.

Bygma Fonden bakker op om følgende seks udvalgte FN Verdensmål:



Mission Øst

Mission Øst var i 2021 blandt Bygma Fondens donationsmodtagere. Mission Øst er en international nødhjælps- og udviklingsorganisation, der både yder akut nødhjælp under katastrofer og langsigtet udviklingshjælp i kriseramte lande. Organisationen gennemfører projekter direkte eller gennem lokale partnere i Afghanistan, Armenien, Irak, Myanmar, Libanon, Syrien, Nepal, Nordkorea, Tadsjikistan og Nigeria.

”Takket være støtte fra fonde, virksomheder og private kan vi nå ud til sårbare og udsatte mennesker i de mest afsidesliggende egne af verden,” siger generalsekretær Betina Gollander-Jensen.

Bygma Fondens donation gik i 2021 til en akut indsats for at hjælpe internt fordrevne familier i Afghanistan. Mange af disse familier har forladt deres hjem i hast og uden de mest basale fornødenheder. I løbet af indsatsen hjælper organisationen over 2.000 internt fordrevne familier i Badakshan og Thakar provinserne i det nordøstlige Afghanistan samt i Kabul. Der bli-

ver uddelt kontantbaseret nødhjælp til indkøb af madvarer lokalt, uddelt hygiejne- og sanitetsudstyr og information om brugen af dette, ligesom der bliver uddelt pakker med fx tæpper, sæbe, tændstikker og madlavningsudstyr. Mission Øst har fokus på nødhjælp til de mest sårbare familier og familier med handicap; en indsats, der koordineres i samarbejde med FN.



FOTO: Mission Øst



FOTO: Mission Øst

DANMARKS INDSAMLING

Bygma Fonden støtter Coronakrisens børn

Coronapandemien har forandret verden; i de fattigste lande er situationen katastrofal. Konsekvenserne rammer alle, men det er børnene, der risikerer at blive de største ofre pga. mangel på mad, drikkevarer, basale fornødenheder og uden skolegang.

Som en stor danskejet virksomhed, med fokus på social ansvarlighed, ønsker vi at tage et medansvar for at sikre, at verdens udsatte børn får hjælp. Derfor valgte Bygma Fonden - for andet år i træk - ekstraordinært at støtte Danmarks Indsamling med 5 millioner kroner til 'Hjælp Coronakrisens børn'.

FOTO: Gabriella Bianchi



Bygma Danmarks Stafetten

Bygma lagde i år navn til Danmarks Indsamlings store, eksklusive cykelevent Bygma Danmarks Stafetten. Omkring 130 kunder og medarbejdere cyklede over hele landet til fordel for Coronakrisens børn. Der blev tilbagelagt seks udfordrende etaper af 80-90 km på strækninger fra Roskilde til Esbjerg med en enkelt etape i Nordjylland. De seks etaper havde løbsstart i vores forretninger, og hermed var hele Bygma med til at synliggøre den vigtige Danmarks Indsamling.

Bygma Danmarks Stafetten havde live ankomst i Danmarks Indsamlings store DR TV-show i Musikhuset i Esbjerg, hvor Bygma Fondens donation blev overrakt.



De fire grundlæggende CSR-politikker

- Politik for miljø og klima
- Politik for sociale- og medarbejderforhold
- Politik for menneskerettigheder
- Politik for antikorrruption og forretningsetik

I Bygma Gruppen har vi fire grundlæggende CSR-politikker, der overordnet beskriver, hvordan vi forholder os til miljø og klima, sociale- og medarbejderforhold, menneskerettigheder og samfundet omkring os samt antikorrruption og forretningsetik.

Politikkerne sætter fælles standarder for alle selskaber i koncernen og giver retning for medarbejderne i deres daglige arbejde inden for relevante forretningsområder.

I politikkerne beskriver vi vores holdning til hvert enkelt område samt visionerne for, hvad vi gerne vil opnå. Derudover beskriver vi, hvordan vi ønsker at videreudvikle hvert område.

CSR-politikkerne kommunikeres løbende til medarbejderne via vores interne nyhedsskærme, der er placeret i forretningernes kantiner. Medarbejderne henter også uddybende information om vores politikker fra vores intranet, medarbejderhåndbog, personaleblad, afdelingsmøder, mv.

Miljø og klima

Bygma Gruppen ønsker at bidrage til en bæredygtig udvikling i relation til miljø og klima samtidig med, at vi tilgodeser vores forretningsmål. Vi overholder miljølovgivningen og arbejder for at beskytte miljøet ved løbende at mindske vores negative påvirkning af klimaet.



Politik for miljø og klima

Bæredygtighed er et komplekst begreb, og bæredygtig udvikling er en lang proces, hvor gevinsterne ikke nødvendigvis fremstår umiddelbart synlige inden for en kort tidshorisont - men derimod viser sig løbende og på sigt flerdobler gevinsten. Bæredygtigt byggeri har både en miljømæssig, en social og en økonomisk dimension. Bygma Gruppen ønsker at være med i udviklingen af det bæredygtige byggeri, og vi har derfor fokus på nye initiativer og projekter, der støtter op om bæredygtige produkter og byggerier i Danmark samt byggerier i Norden.

Miljø - Fra politik til handling

ProffDok og intern uddannelse i bæredygtighed

I Bygma har vi en god forståelse for vores kunders behov, og vi er meget fokuseret på at tilbyde vores kunder helt konkrete løsninger, der skaber merværdi for dem. Vi hjælper vores kunder med at optimere de steder, hvor vi kan se, at der er unødvendig meget spildtid, herunder dokumentationsindsamling.

Derfor har vi udviklet ProffDok, som er en online dokumentationsplatform, hvor vores kunder - med ganske få klik - kan downloade den dokumentation, som de har behov for helt uden omkostninger. Værktøjet kan bruges i forbindelse med aflevering af kvalitetssikrings-, drifts- og vedligeholdelsesmapper eller dokumentation til bæredygtighedscertificerede byggerier. Det er ekstremt tidsbesparende, når vores kunder skal samle bæredygtighedsdokumentation som f.eks. EPD'er (miljøvaredeklarationer), sikkerhedsdatablade og certifikater på materialer til bæredygtigt byggeri. Indsamlingen, som før kunne tage dagevis, kan nu ordnes med få klik på bygma.dk/proff.

ProffDok platformen udvikles løbende, så vi hele tiden matcher de krav, som vores kunder skal leve op til, når der arbejdes med bæredygtigt eller certificeret byggeri. Vi arbejder desuden på at integrere DGNB-kriterierne i platformen, så de er klar til download og let kan leveres videre til DGNB-auditører.

For at hjælpe vores kunder bedst muligt igennem de bæredygtige projekter har vi udviklet en intern "alarm" på vores it-systemer. Det betyder, at Bygmas sælgere får en notifikation på deres skærm om, at netop dette projekt skal bæredygtighedscertificeres, hvorfor vi skal være særligt opmærksomme på de bæredygtige produkter. På den måde skabes et sikkerhedsnet for vores kunder: Hvis det pludselig er underentreprenører, der står i vores butikker og ikke er opmærksomme på, at der er særlige hensyn, de skal tage, så kan Bygma gøre dem opmærksom på dette.

Intern uddannelse

Fordi efterspørgslen efter bæredygtigt byggeri er stærkt stigende, har Bygma de seneste to år kontinuerligt uddannet et landsdækkende net af medarbejdere, bæredygtighedsspydspidser og ambassadører, der i dag vejleder og servicerer kollegaerne og vores kunder om bæredygtigt byggeri.

Grundet COVID-19 har der været meget begrænsede fysiske møder i 2021, så undervisningen foregik primært via webinarer både for medarbejdere og kunder samt faste online møder, som har været skræddersyet til, at vores ambassadører og spydspidser er udstyret med en fyldt værktøjskasse i forhold til de kundehenvendelser, som de møder i hverdagen.

Spydspidser

Spydspidser er medarbejdere, der har særlig interesse for bæredygtighed og har lyst til at være med til at drive denne udvikling.

Gennem løbende uddannelse opnår de en bedre forståelse for certificering og mærkningsordninger og ved hvilke krav, der stilles ift. fx DGNB og Svanemærket byggeri. De agerer som resourcepersoner for resten af regionen, hvor de sikrer forankring af viden. De er klædt på til at stille de rigtige spørgsmål til vores kunder, så projekterne kommer rigtigt fra start. Indtil videre har vi uddannet 21 spydspidser.

Ambassadører

Ambassadørerne er vores landsdækkende korps af dedikerede medarbejdere, der alle gennemgår en bæredygtighedsuddannelse, der rækker ud over den obligatoriske træning, der kræves for at være PEFC- og FSC-certificeret. Vi har sammensat en uddannelsespakke, hvor vi tager vores ambassadører på en bæredygtig rejse fra skovens oprindelse, over krav til certificeringerne til dokumentation af det bæredygtige træ, vi sælger. Endelig giver vi dem en præsentation af et færdigt DGNB-projekt. Vi har indtil videre uddannet mere end 200 ambassadører fordelt på vores godt 60 danske lokationer.

Vi tilbyder en række interne digitale læringsinitiativer til alle medarbejdere i Bygma samt fysiske undervisningsdage i alle regioner. Disse digitale initiativer synliggøres på vores intranet, så også medarbejdere, der ikke er direkte involveret i bæredygtighed, har mulighed for at få en grundlæggende indsigt i området.

Citater fra vores kunder - om Bygma ProffDok



Jesper Bruun, ejer af Beder Murerforretning ApS

"Jeg bruger Bygmas ProffDok til at bistå min kvalitetssikring, hvilket sparer mig mange timers arbejde og sikrer datablade og følgesedler med et enkelt klik. Jeg arbejder nu med dokumentationen for bæredygtige materialer i mine opgaver, og det fungerer meget smidigt.

Jeg sætter pris på, at min materialeleverandør tager ansvar og tilbyder mig forskelligt 'værktøj', som bidrager indirekte til min bundlinje og skaber en hverdag, hvor jeg kan koncentrere mig om det, jeg er bedst til."

Rita Paul, bæredygtighedskonsulent, MT Højgaard A/S

"Jeg er meget glad for at bruge Bygma ProffDok som værktøj i mit arbejde med byggesager, som skal DGNB-certificeres. Man kan hurtigt få overblik over materialerne, som er blevet bestilt og hvilke krav, de overholder. Opdeling i undermapper passer næsten 1:1 med DGNB-kriterierne, så det er kun at 'copy paste' dem til vores arkiv. Det er også en nem måde at lave kvalitetskontrol på produkterne og byggevarer på sagen, så byggeledelsen kan holde øje med, at produkterne som er aftalt, faktisk er dem, som bliver leveret til byggepladsen.

I et entreprenørfirma med så stor en del egenproduktion som MT Højgaard er det også rigtig fedt, at vi kan samle alle dokumenterne ét sted på vores del af entreprisen."

Michael Niemann Falkenberg, afdelingsleder, Buus A/S

"Hos Buus A/S synes vi, at det er både praktisk og smart med den lettilgængelige dokumentation i Bygmas ProffDok. I Buus er vi optaget af digitalisering, der skal være med til at gøre vores hverdag lettere og kvaliteten af vores arbejde endnu bedre. Det er rigtig dejligt, når leverandører og samarbejdspartnere gør det samme.

Vi synes, det er lovende med Bygmas bæredygtigheds spydspidser og -ambassadører. I Buus er vi meget optaget af den grønne dagsorden og ser os selv som leverandører af grøn omstilling.

Vi ønsker at gøre det let for vores kunder at gøre en tydelig og mærkbar forskel. At Bygma spiller med på den grønne dagsorden med konkrete og nye initiativer er et kvalitetsstempel for os."



Det grønne valg

Synliggørelse af bæredygtige produkter for kunder og medarbejdere

I 2021 indførte vi "Det grønne valg, som en synliggørelse af de produkter, der har en miljø- eller indeklimamærkning (fx Svanemærket, M1, indeklimamærket, godkendte til svanemærket byggeri, etc.) og bidrager til certificeret byggeri.

Det grønne valg finder kunderne i vores forretninger, på vores hjemmeside, tilbud, ordrer, fakturaer, følgesedler mv.

Disse produkter og den tilhørende bæredygtighedsdokumentation har vi samlet og mærket "Det grønne valg" for at give kunderne en nem guideline, når de skal træffe et bæredygtigt materialevalg.

Bæredygtighedsplatform

I takt med et større fokus på bæredygtighed og vores ambitiøse målsætning om at understøtte regeringens plan om i alt 70 % CO₂ reduktion i 2030, har vi også fået et øget behov for data-drevne bæredygtighedstiltag internt i vores virksomhed. Derfor indgik vi i 2021 et koncern-samarbejde med en ekstern partner, hvor vi samler op på data i realtid i en samlet bæredygtighedsplatform. Via denne platform får vi mulighed for rettidigt at foretage justeringer, når vi kan se på vores data, at der er afvigelser i forhold til vores fastlagte mål. Med adgang til data i realtid får vi også mulighed for at spore vores CO₂ aftryk. Vi kommer til at kunne handle hurtigt og foretage nødvendige ændringer og tilpasninger baseret på et validt datagrundlag og samtidig sikre, at vi er på rette spor ift. optimering af interne processer, som munder ud i vores samlede CO₂ aftryk.

Partnerskaber

Som en værdidrevet virksomhed lægger Bygma stor vægt på at være en stærk samarbejdspartner, der har fokus på kvalitet og bæredygtighed. Som partner byder vi, udover byggematerialer, ind med høj faglig viden og professionel distribution. Vi sætter en ære i at spille en aktiv rolle ved at udfordre og supportere, og vi tilbyder vores samarbejdspartnere bæredygtig sparring om

løsninger, materialevalg og dokumentation. I partnerskabet ligger netop også, at vi selv rykker os og tænker i nye, innovative baner.

Et sådant partnerskab har Bygma med bl.a. HusCompagniet (HC). Siden 2019 har Bygma været hovedleverandør af byggematerialer til Danmarks største producent af type- og enfamiliehuse, og vi har leveret materialer til ca. 1.000 huse om året i Jylland og på Fyn. I 2021 valgte HusCompagniet at udvide sin eksisterende aftale med Bygma til at omfatte leverancer til hele Danmark.

"Vi lægger vægt på tilgængelighed, tillid, logistik og kvalitet" siger Ulrich Chrone, indkøbsdirektør i HusCompagniet. "Vi er glade for den sparring, vi får omkring nye løsninger og alternative produkter. Det er desuden en afgørende parameter - i takt med de stigende krav til bæredygtighed - at vi har et frugtbart samarbejde med Bygma om at optimere husbyggeri i en bæredygtig agenda".

Fra 2021 er Bygmas forretninger Øst for Storebælt således også en del af aftalen, og partnerskabet med HusCompagniet opleves som en stor fordel for begge parter.



FOTO: HusCompagniet

PEFC/FSC I BYGMA

I mere end syv årtier har nordisk træ været omdrejningspunktet og fundamentet for vores forretning. Det sidste årti har vi skridt for skridt intensiveret vores indkøb af PEFC- og FSC-certificeret træ både med nordisk og oversøisk oprindelse.

I dag er 95 % af alt indkøbt træ leveret af Bygma A/S enten FSC- eller PEFC-certificeret. Processen har været lang, udfordrende og lærerig for Bygmas ledelse og medarbejdere, med årlige auditeringer og løbende opstramninger, uddannelse og vidensdeling - alt sammen for at sikre, at Bygma til hver en tid efterlever de gældende certificeringskrav.

I 2021 gennemførte DNV (ekstern auditor) Bygmas årlige auditering vedrørende vores PEFC- og FSC-certifikater - uden en eneste anmærkning. Et resultat, vi er stolte af og glade for at kunne dele med vores medarbejdere. Det har krævet en stor indsats af alle at nå så langt. Målet er fortsat at fastholde dette resultat, og der er derfor igangsat initiativer til at sikre de anmærkningsfrie audits.

Tilsvarende er målet, at øvrige relevante datterselskaber i koncernen bliver PEFC- og FSC-certificeret inden for nær fremtid. Der er igangsat initiativer til dette tiltag.



Bygma dropper trykte aviser til det private segment

Bygma har truffet beslutning om udelukkende at anvende digitale kanaler i vores markedsføring af produktkampagner og tilbudsaviser til det private segment. Det sker efter længerevarende test med en delvis udfasning af de trykte reklamer til private kunder. Baggrunden for beslutningen er dels miljøhensyn, øgede omkostninger tillige med vores gode erfaringer med digital markedsføring. Danskerne har generelt taget det digitale univers til sig.

Klimabelastningen fra trykte tilbudsaviser kan være vanskelig at opgøre helt nøjagtigt. Baseret på beregningsmodel fra Dansk Erhvervs Fakta estimerer vi, at overgangen til de digitale kanaler for årets sidste måneder resulterede i en CO₂-reduktion på 96.217 kg.

Ultimo 2021 dropper Bygma produktion af trykte tilbudsaviser til private kunder. Det svarer til en CO₂ reduktion på knapt 100.000 kg

(1,34 kg CO₂ pr. kg tryksag)*
*Dansk Erhvervs Fakta 2011



Professionelt bæredygtigt byggeri



Hvad er PEFC?

- PEFC står for Programme for the endorsement of Forest Certification
- Miljømærke, der sætter standarden for bæredygtig skovdrift
- Global alliance, ikke profit forening
- Verdens største skovcertificerings system
- 60 % af verdens certificerede skovområder er PEFC-certificerede
- Beskytter biologisk vigtige skovområder og sørger for socialt gavnlige og økonomisk levedygtig skovforvaltning.



Hvad er FSC?

- FSC står for Forest Stewardship Council
- En international non-profit mærkningsordning
- FSC-mærket er en sikkerhed for, at du kan købe træ og papir med god samvittighed
- I en FSC-skov bliver der ikke fældet mere træ, end skoven kan nå at reproducere
- FSC er en sikkerhed for, at dyr og planteliv bliver beskyttet
- De mennesker der arbejder i skoven, er sikret uddannelse, sikkerheds udstyr og ordentlig løn.



Hvad er Green Building Council?

- En medlemsorganisation, der arbejder for at fremme bæredygtighed i bygninger og det bebyggede miljø
- Organisationen består af et netværk af aktører (virksomheder/organisationer/personer), der spænder over hele værdikæden
- Med fokus på både miljø, økonomi og sociale forhold ønsker organisationen at fremme en helhedsorienteret tilgang til byggeri og byområder - både nationalt og internationalt
- Administrerer certificeringsordningen DGNB.



Hvad er DGNB?

- DGNB står for Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen og er den tyske bæredygtigheds-certificering for bygninger.
- Den første danske version af DGNB-certificeringen blev lanceret i 2012 og administreres af Green Building Council
- Ordningen er tilpasset dansk lovgivning og normer
- Kriterier og underkriterier er samlet under 5 hovedområder: miljø, økonomi, social, teknik og proces.



Hvad er Svanemærket og EU-Blomsten?

- Svanemærket er det officielle nordiske miljømærke
- Svanen er stiftet af Nordisk Ministerråd og Danmark tilsluttede sig i 1997
- EU-Blomsten er det officielle europæiske miljømærke. Blomsten blev etableret i 1992 af EU-Kommissionen, og Danmark har været med fra starten
- Når du vælger et produkt mærket med Svanen eller Blomsten, er du med til at mindske miljøbelastningen. Uanset hvilket produkt du vælger, kan du være sikker på, at det er blandt de miljømæssigt bedste i deres kategori.



Hvad er Dansk Indeklimate Mærkning?

- Dansk Indeklimate Mærkning er en frivillig mærkningsordning for produkter og materialer, der har dokumentation for bl.a. afgasningen - dermed afgasningstid og lugtgener. 'Indeklimatemærket' er ordningens logo. Det er det synlige tegn på, at produktet overholder kravene.
- Hvis du vælger indeklimatemærkede produkter, har du en større sikkerhed for, at luftkvaliteten i den færdige bygning lever op til kravet i DGNB.

Klima - Fra politik til handling

Målet er 70 % CO₂-reduktion i 2030

Bygma Gruppen bakker op om den danske regerings målsætning om at reducere CO₂-udslippet med 70 % i 2030 i forhold til niveauet i 1990. Med de tiltag, koncernen allerede har initieret siden 1990, vurderer ledelsen, at koncernen har fulgt den generelle udvikling i Danmark, idet Bygma Gruppen kan notere sig for en samlet CO₂-reduktion på ca. 36 % i dag ift. 1990. For at nå 2030-målet skal koncernen således reducere yderligere 34 % CO₂ inden udgangen af dette årti.

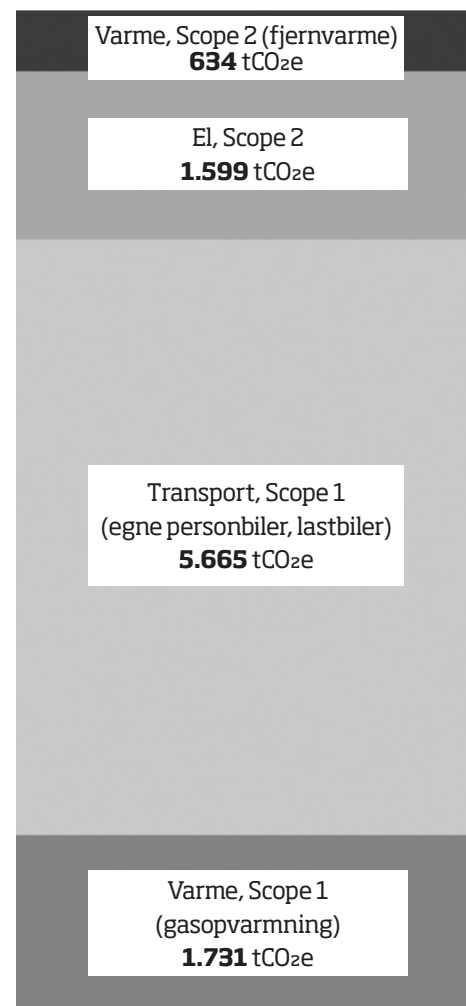
Et ambitiøst mål, som ledelsen vurderer realistisk med udgangspunkt i de intensiverede og tungtvejende indsatser, vi har igangsat eller igangsætter i løbet af den nye strategiperiode (2022-2025), særligt inden for Bygninger, Affaldshåndtering og Brændstof - tre områder, der udgør størstedelen af koncernens CO₂ forbrug, og hvor indsatserne derfor har størst effekt.

Status på ovenstående tre fokusområder er beskrevet i de følgende afsnit.

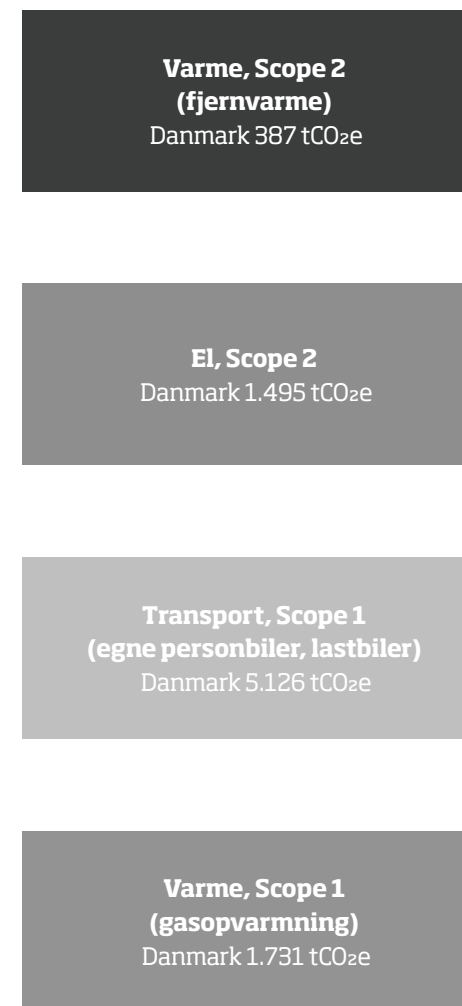
En handlingsplan for koncernens CO₂-indsatser (KPI, ESG, etc.) frem mod 2030 er under udarbejdelse og forventes præsenteret i CSR-rapporten for 2022.

CO₂-data Scope 1 og Scope 2:

Total for Bygma Gruppen A/S



Breakdown Danmark



Anvendt regnskabspraksis til opgørelse af CO₂ er Greenhouse Gas (GHG) Protocol

Bygma Bygger

Bygma ønsker at inspirere til i højere grad at benytte bæredygtige materialer i byggeriet. Vi støtter op om nye initiativer og har en ambition om, at det skal være lettere for håndværkere, bygherrer, rådgivere, arkitekter og entreprenører at bygge med bæredygtige materialer. Efterspørgslen efter bæredygtige byggerier er markant stigende i markedet - en klar tendens, som mærkes i vores dagligdag. Vi vil derfor ikke blot kunne tilbyde de rette produkter, vi vil også påvirke vores kunder og kunders kunder til at indkøbe certificeret og til at bygge bæredygtigt.

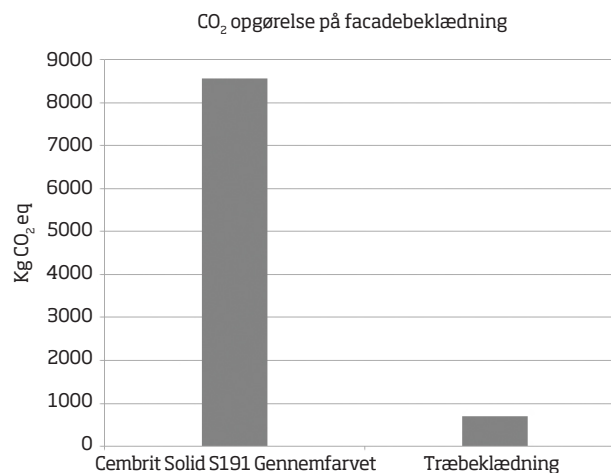
Vi er meget bevidste om vores ansvar og ønsker at gå forrest som det gode eksempel. Vi arbejder målrettet med at reducere vores CO₂-udledning gennem løbende initiativer, og vi intensiverer vores indsats der, hvor vores CO₂ vejer tungest. Derfor optimerer vi specifikt på bl.a. vores egne bygninger. Vi har bl.a. truffet beslutning om, at alt nybyggeri i Bygma skal DGNB-certificeres, og vi har pt. to byggerier i gang - ét proffcenter i Thisted og ét i Svendborg. Nogle af de væsentligste grunde til denne beslutning er, at vi ønsker at bygge med bæredygtige materialer til gavn for både miljø, klima, vores kunder og ikke mindst vores medarbejdere. Vi har stort fokus på at skabe de bedste indeklimaforhold, herunder gode dagslysforhold, luftkvalitet, akustik mv.

Gennem vores DGNB-certificerede nybyggerier er der en stor læringsproces både internt for os i Bygma, og for alle de fagentreprenører som er involveret i byggeprocessen. De udvalgte entreprenører har ikke tidligere erfaring med DGNB-byggerier, hvilket vi ser som en fordel, for på den måde er vi med til at udbrede budskabet og læringen om bæredygtige byggerier - også steder i Danmark, som ligger langt fra storbyerne.

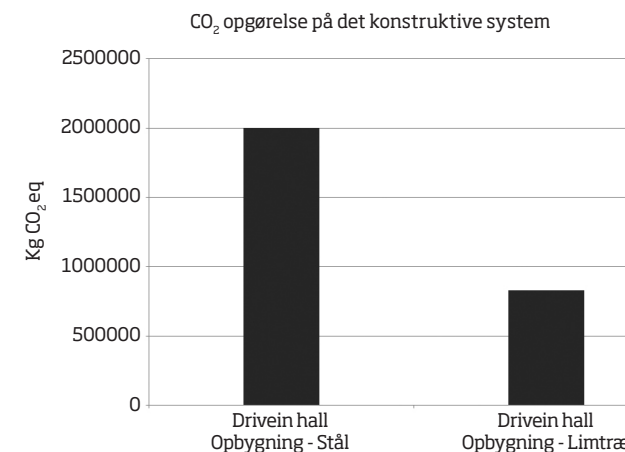
Vi investerer derfor meget tid i vores samarbejdspartnere for at dygtiggøre dem inden for bæredygtighedscertificeringer. Helt konkret gør vi det via infomails, møder og målrettede workshops, så vi sikrer, at alle har den nødvendige information og de rette forudsætninger for at kunne gennemføre et succesfuldt DGNB-byggeri. Vi har også et tæt samarbejde med vores rådgivere igennem hele byggeprocessen, som er klar til at rådgive vores entreprenører ift. retningslinjerne i DGNB.

Nedenfor er eksempler på, hvordan DGNB har haft direkte indflydelse på Bygmas egne nybyggerier:

Vi har bl.a. valgt at udskifte vores "traditionelle" facadebeklædning på baggrund af LCA-analyser, som påviste, at bygningernes samlede klimabelastning kunne reduceres væsentligt ved at udskifte fibercementløsning med træbeklædning. De totaløkonomiske beregninger viste desuden, at træbeklædning også er det rigtige valg set fra et økonomisk perspektiv. Nedenfor ses CO₂ belastningen for hhv. en fibercementløsning vs. træbeklædning. Udregningen er baseret på 1000 m².



Et andet eksempel er det konstruktive system i vores drive-in haller. Traditionelt har vi bygget konstruktionen i stål, men en nærmere analyse af LCA-resultaterne viste, at vi igen kunne foretage en væsentlig reduktion i bygningens klimabelastning ved at udskifte stålkonstruktionen med trækonstruktion. Udskiftning af stålkonstruktionen viste sig også at være et mere fordelagtigt totaløkonomisk valg. Nedenstående er beregnet for 250 m³.





Bygmas lastbiler & kraner følger den grønne retning

Når Bygmas store, nye trælast- og logistikcenter Bygma København står færdigt i 2022, bliver det med en batterielektrisk Scania-lastbil (BEV) i bilflåden. Beslutningen om at investere i en elektrisk lastbil er et led i Bygmas målsætning om at nedbringe CO₂-udledningen fra vores egne aktiviteter, hvor køretøjer og transportmidler udgør en stor andel. Samtidig er beslutningen med til at imødekomme udviklingen om nedbringelse af støj i byområder.

De eldrevne lastbiler er nu så langt fremme at vi - med BEV-lastbilen - vil kunne opnå en rækkevidde, der er stor nok til, at den kan indgå i den daglige drift inden for storbyernes grænser, uden at der skal tages hensyn til, at den er 100 % eldrevet. Det har bl.a. stor betydning, når vi skal servicere kunder i hele Storkøbenhavn.

Bygma kommer desuden til at køre med gaslastbiler med eldrevet kran - som kan give en CO₂-reduktion på op til 90 % - i flere større byer i Danmark. Under en byggeproces med større leverancer er kranen ofte i brug en stor del af arbejdsdagen. Det giver derfor rigtig god mening, at kranen ikke er afhængig af tændt motor på lastbilen, men støjer så lidt som muligt samtidig med, at den skåner miljøet.

I første omgang sættes gaslastbiler med elkran i drift i Sønderborg, Odense og København. Et tiltag, der skulle have været implementeret ultimo 2021, men blev lettere forsinket på grund af den globale leveringsmangel på elektronik-komponenter.

Fra 2022 vil vores nyanskaffede lastbiler i Bygma, hvor det er teknisk muligt, blive leveret med eldrevet kran.

Bygmas chauffører sparer brændstof og CO₂

I forlængelse af koncernens miljøstrategi har Bygma i 2021 lanceret Ecolution Drivers Support (EDS), der skal hjælpe Bygmas rutinerede chauffører med at reducere brændstofforbrug, CO₂ udledning og slitage samtidig med, at vejsikkerheden øges.

Det er besluttet at rulle systemet ud i Bygmas vognpark i hele landet over en 4-årig periode; 60 % af vores lastbilflåde har allerede fået installeret systemet. Det er desuden et krav, at alle nye lastbiler leveres med Ecolution.

For at sikre, at der fremover er fokus på miljøkorrekt og besparende kørsel, deltager alle Bygmas chauffører i et EDS-undervisningsforløb, ligesom vores chauffører har adgang til en chauffør-app udviklet af Scania. Da dette er et højt prioriteret område i Bygma, er der også udpeget EDS-ansvarlige i alle vores danske regioner.

De EDS-regionsansvarlige har til opgave at undervise og sikre, at chaufførerne er fortrolige med at bruge systemet og opnår de ønskede effekter. I tilfælde af væsentlige afvigelser rapporteres dette til Bygmas hovedkontor.

Affaldssortering

I 2020 igangsatte vi et landsdækkende projekt, der skal ensrette affaldshåndteringen i samtlige vores forretninger i Danmark og via genanvendelse bidrage til koncernens målsætning om at reducere vores CO₂-udslip med yderligere 34 % frem mod 2030.

Projektets første step var en kortlægning af vores nuværende samarbejdspartnere/affaldstransportører samt hvilke fraktioner, forretningerne sorter og dokumenterer på i dag. Vi kunne konstatere, at der eksisterer et stort antal samarbejdspartnere og mange divergerende sorteringskrav - afhængig af lokation og forretningsstørrelse. Det er således afgørende for os fremadrettet at fokusere på få, professionelle samarbejdspartnere, der er på forkant med udviklingen inden for genanvendelse og kan uddanne vores medarbejdere i affaldssortering i korrekte fraktioner i henhold til gældende lovgivning (fx plast, træ, gips, jern, pap, blandet affald).

Desuden har vi et mål om, at vi helt ned på forretningsniveau skal kunne dokumentere og synliggøre genanvendelsen af de affaldsmængder, som vi genererer. Hensigten er at kunne fremlægge ESG-data, der dokumenterer en kontinuerlig positiv udvikling inden for dette indsatsområde og samtidig følger ledelsens handlingsplan (70 % CO₂-reduktion i 2030).

I 2021 har vi analyseret vores nuværende og mange affaldsleverandører, kortlagt vores hidtidige affaldsmængder, gennemført fuld udbudsproces, og ved udgangen af året har vi udvalgt en samarbejdspartner for den første region som danner kravbasis for efterfølgende udrulning i vores fire øvrige regioner. Affaldsoptimering i Region Øst er således initieret på mere end 20 Bygma-lokationer.

I 2022 igangsættes tilsvarende optimering for vores fire andre regioner (Nord, Midt, Syd, Fyn), som alle forventes afsluttet inden udgangen af 2022.

Det betyder, at vi pr. 1. januar 2023 forventer at kunne dokumentere valide ESG-data på vores affaldssortering (CO₂-forbrug) på stort set alle vores danske lokationer; Målet er, at denne rapportering skal foregå på koncernniveau ved udgangen af 2023.

Sideløbende med ensretning og dokumentation af vores affaldshåndtering vil medarbejderne i samarbejde med vores nye transportører løbende blive uddannet i sortering af de nye fraktioner og ikke mindst få en forståelse for, hvordan deres arbejde bidrager til den fælles indsats omkring koncernens samlede CO₂ reduktion.

De rapporterede data for Miljø fremgår af rapportens Bilag, side 56-61.



Om Island

Húsasmiðjan har forpligtet sig til målrettede indsatser inden for miljø og klima for at minimere virksomhedens negative indvirkning på miljøet, samt at gøre de miljøvenlige indsatser lettere:

- Húsasmiðjan fokuserer løbende på at mindske vores energiforbrug, nedbringe vores affald, herunder sikre genbrugsprocesser samt generelt at efterleve de love og regler, der gælder for miljøbeskyttelse i Island.
- Driftsbeslutninger træffes med fokus på at udnytte ressourcerne fornuftigt og skabe et sundt og givende arbejdsmiljø.
- Húsasmiðjan ønsker at styrke og udvide samarbejdet med leverandører, der tager hensyn til miljøet, er certificerede og som producerer varerne miljøvenligt.
- Húsasmiðjans mål er at kunne tilbyde miljøvenlige valg i alle de vigtigste varegrupper.
- Húsasmiðjan arbejder målrettet på vidensdeling og træning af medarbejderne for at udbrede kendskab til miljøforholdene og for at dele denne erfaring med vores kunder.
- Húsasmiðjan opfordrer alle til at udvise respekt for omgivelserne og til at opstille realistiske, målbare mål med henblik på at nedbringe de negative miljøpåvirkninger.

For at lette adgang til miljøcertificerede varer og varer, der er vurderet eller certificeret af tredjepart, bestræber Húsasmiðjan sig på at mærke dem med sin egen mærkning "Grønne varer". Det drejer sig enten om varer, der har anerkendte certifikater såsom Svanemærket, Europablomsten og Den Blå Engel eller om varer, der er godkendt til brug i Svanemærkede projekter og varer, der opfylder de forskellige krav, der stilles i BREEAM-certificeringen. "Grønne varer" er varer, der ifølge bekræftelse fra tredjepart indeholder en mindre mængde skadelige stoffer end tilsvarende varer, eller som opfylder kravene fra andet miljøcertificeringssystem.

Sidste år voksede det samlede antal "Grønne varer" hos Húsasmiðjan fra ca. 2.500 til ca. 3.700 eller knapt 50 %. Vi arbejder desuden løbende på at udvide antallet af "Grønne varer" i vores

sortiment og samtidig forbedre præsentationen af disse varer i vores butikker og netbutik for at gøre det lettere for kunderne og medarbejderne at forstå forskellen på de forskellige certificeringer.

Húsasmiðjan arbejder løbende på at gøre det lettere for vores kunder at få adgang til den nødvendige dokumentation gennem deres konto; det gælder såvel dokumentation om miljøcertificeringer, der er gyldige i Island, som dokumentation der er nødvendig for at opfylde love og bekendtgørelser.

Húsasmiðjan indgår i et spændende samarbejde om restaurering af et rækkehus på Seltjarnarnes ved Reykjavík. I samarbejde med ejeren af huset (dr.techn. i bygningsingeniørvidenskab) er det planen at beregne og nedbringe projektets CO₂ aftryk med særlig vægt på byggematerialers kulstofaftryk samt at vælge byggematerialer med mindst mulig miljøbelastning og/eller certificerede materialer.

Samtidig sigter Húsasmiðjan efter at angive CO₂ aftrykket på kundernes fakturaer og på vores webside, så man kan sammenligne materialernes pris og CO₂ aftryk ved køb samtidig med, at man gør det lettere for kunderne at beregne CO₂ aftryk af deres anlægsarbejder.

Húsasmiðjan har deltaget i mange projekter, hvor man anvender enten Svanemærkning eller BREEAM-certificering; bl.a. det nye centrum af Selfoss, som er under opførelse. Desuden har vi deltaget i restaureringen af et ældre hus ved Þingholtsstræti i Reykjavík, og vi leverer varer og vejledning til byggeriet Kársnesskóli i Kópavogur, der skal Svanecertificeres.

Den anden certificering, der er mest udbredt i Island, er BREEAM-certificeringen - og interessen for BREEAM-certificerede byggeprocesser er konstant voksende. Det har skabt et pres ift. at kunne fremskaffe dokumentation for, at varerne lever op til kravene for at opnå point i BREEAM-certificering. Vi arbejder på at fremskaffe dokumentation for, at varerne opfylder disse krav.

I 2021 ansatte Húsasmiðjan en projektleder inden for Miljø & CSR, der har til opgave at lede firmaets bæredygtige udvikling både hvad angår varesortiment og vejledning til kunder og medarbejdere og til at udforme vores målsætninger i miljøforhold, samt hvordan vi opnår koncernens erklærede målsætninger om minimering af negativ miljøindvirkning.



Húsasmiðjans erklærede mål om at reducere vores CO₂-udslip med 70 % inden 2030

De seneste år har Húsasmiðjan arbejdet kontinuerligt på at nedbringe vores CO₂-udslip bl.a. ved at øge andelen af elkøretøjer. Húsasmiðjans elbilpark vokser derfor til stadighed (i modsætning til antallet af diesel- og benzindrevne biler), og stort set alle firmaets gaffeltrucks anvender el i dag.

Húsasmiðjans trælast for professionelle håndværkere i Kjalavogur, hvor firmaets hovedkontor også ligger, åbnede i 2017. Den er én af Islands mest miljøvenlige trælastere; træ og andre byggematerialer, der sælges fra forretningen, opskibes på kajen ved forretningen, hvilket reducerer transporten af byggematerialerne og dermed sikrer en reduktion af et CO₂-udslip.

Ved byggeriet af trælasten blev der lagt stor vægt på at anvende energibesparende materialer; blandt andet er alt glas i bygningerne tredobbelt energibesparende glas. Al belysning er LED, og styreanlægget fra Ísorka minimerer energiforbruget i bygningen. Endvidere er der på bygningens parkeringsplads opsat fire ladestanderer til kunder og medarbejdere.

I Húsasmiðjans nye bygning i Akureyri, der åbner i første kvartal af 2022, inkluderes de samme energibesparende elementer som i Kjalavogur. På den nye forretnings parkeringsplads i Akureyri bliver der opstillet seks ladestanderer, heraf en hurtiglader.

Húsasmiðjan igangsætter også byggeriet af en ny forretning i Selfoss, hvor vi planlægger at gå endnu længere ift. bæredygtigt byggeri. Der vil i byggeprocessen blive lagt særlig vægt på anvendelse af miljøvenlige byggematerialer, ligesom dele af processen vil blive miljøcertificeret. Det samlede byggeri bliver dog ikke certificeret.

Húsasmiðjan ejer desuden en af Islands største gartnerier - Blómaval - der driver syv filialer i tilknytning til Húsasmiðjans forretninger. En stor del af planterne dyrkes i Island, hvilket bidrager positivt til nedbringelse af CO₂-udledning samt forbedring af luftkvaliteten.

I en årrække har vi sorteret affald i Húsasmiðjans forretninger. Vi har anvendt en ekstern islandsk leverandør til at finde løsninger til bl.a. at registrere andelen af vores sorterede og usorterede affald. Nu har Húsasmiðjan sat som mål, at andelen af virksomhedens sorterede affald, skal være 90 % i 2025. I 2022 skal der igangsættes en samlet gennemgang af vores affaldsforhold med henblik på at kunne opnå denne målsætning, bl.a. gennem samarbejde med særlige genbrugsfirmaer.

Vi vil også undersøge, hvordan vi kan nedbringe vores affaldsmængder. Blandt de indsatser, der er iværksat for at nedbringe mængden af affald, er udsendelse af elektroniske fakturaer. Vi forlanger elektroniske fakturaer fra vores vare- og serviceleverandører, og fakturaer for Húsasmiðjans almene drift modtages i 93 % tilfælde elektronisk. Dette har nedbragt mængden af modtaget papir og øget produktiviteten. Elektroniske fakturaer for indkøb er vokset fra 41 % i 2020 til 72 % i 2021.

I 2021 lancerede Húsasmiðjan en app, som gør det lettere for kunderne at handle elektronisk i firmaets butikker. Med Húsasmiðjan appen er alle fakturaer elektroniske, hvilket også reducerer mængden af papirforbrug.

Samarbejdspartneren

Húsasmiðjan samarbejder også med ovennævnte islandsk leverandør om at følge firmaets vigtigste miljøelementer og anvender deres løsning, Environmaster. Softwaren kan løbende indsamle data om brugen af forskellige forhold, og herudfra beregne firmaets CO₂-udslip. De elementer, der beregnes, er det samlede CO₂-udslip, elforbrug, brug af varmt og koldt vand, brændstofforbrug, affald der opdeles i sorteret, usorteret og udefineret affald samt udslip forbundet med flyrejser i firmaet.

Húsasmiðjan har de seneste år ført regnskab over affaldssortering og energiforbrug i alle filialer med henblik på at gøre driften mere miljøvenlig og økonomisk rentabel. Ved udarbejdelsen af Húsasmiðjans affaldsregnskab har man valgt metoden "Operational Control". Ifølge den redegør firmaet for alt udslip af drivhusgasser fra de driftsenheder, som firmaet råder over,

herunder bygninger, biler og maskiner ejet og drevet af Húsasmiðjan.

Ved opgørelsen af miljøregnskabet anvendes „The Greenhouse Gas Control“, en standardmetode der - med gode resultater - anvendes globalt af et stort antal virksomheder. Húsasmiðjan lægger vægt på, at klimaprojektet udføres i overensstemmelse med islandske og internationale love og bestemmelser omkring miljøforhold.

- Scope 1 omfatter direkte udslip af drivhusgasser fra firmaets drift. I Húsasmiðjans tilfælde er område 1 begrænset til udslip fra biler og maskiner ejet eller drevet af Húsasmiðjan.
- Scope 2 omfatter indirekte udslip af drivhusgasser i forbindelse med brug af elektricitet og varmt vand. Udslip af denne kategori findes ikke inden for firmaets rammer.
- Scope 3 omfatter indirekte udslip af drivhusgasser i Húsasmiðjans værdikæde. Det udslip, der anføres i Scope 3, er udslip forårsaget af fjernelse af affald. Desuden sigter man mod at tilføje udslip fra forretningsmæssige flyrejser.
- Udslippet af drivhusgasser opgives i ton CO₂-ækvivalenter.

De vigtigste resultater fra 2021

- Udslip af CO₂ er nedbragt med knap 5 % fra 2020 til 2021.
- Affald fra 2020 til 2021 er nedbragt med 3,5 %. Deraf er "sorteret affald" nedbragt med ca. 2 % og "usorteret affald" med ca. 6 %.
- Húsasmiðjans samlede brændstofforbrug er gået ned fra 2020 til 2021 med 1,1 %.
- Elforbruget er gået ned med 11,3%.
- Brugen af varmt vand er gået ned med 0,5 %.
- Brugen af koldt vand er gået ned med 17,1 %.

De rapporterede data for Miljø fremgår af rapportens Bilag, side 56-61.



 **HÚSASMÍÐJAN**

 HÚSNÁÐ

 Húsnáð og gæfuvæðing

 Lítubúur

 Pakki og flúsi

 Vorkent

 Tímur sálgætt

 Tímur sálgætt

Tímur sálgætt

Tímur sálgætt

 Tímur sálgætt







Om SVERIGE

I 2021 er bæredygtighed i endnu højere grad end tidligere i fokus i den svenske byggebranche. Undersøgelser viser, at ifølge otte ud af ti kunder bidrager bæredygtighed til lønsomheden på både kort og langt sigt. Desuden oplyser tre ud af fire kunder, at det er vigtigt at handle med en virksomhed med fokus på bæredygtighed (kilde: Graviz Telescope).

I Bygma Sverige fortsatte vi i 2021 videreudviklingen af vores arbejde med miljøet, dels for at imødekomme kundernes ønske om at samarbejde om bæredygtige løsninger og materialevalg, dels for at overholde den gældende miljølovgivning.

Mål

Vi arbejder bl.a. med at videreudvikle vores miljømål med en ambition om at reducere CO₂-aftrykket, øge salget af miljømærkede varer og forbedre vores affaldshåndtering.

For at nå målene er de centrale og lokale rutiner og arbejdsmetoder beskrevet i vores miljøstyringssystem (ISO-14001), ligesom der er en beskrivelse af, hvordan vi følger op på, at de efterleves, så vi kan nå målene.

For yderligere at sikre og forbedre opfølgningen har vi besluttet fra 2021 at flytte ansvaret for de lokale miljømål over i en central enhed med en central handlingsplan og opfølgning. På den måde kan vi sikre, at de bliver gennemført.

Målene er:

1. Vi vil reducere vores CO₂-aftryk i form af emissioner med 70 % frem til 2030. For at nå målet tager vi udgangspunkt i den energiundersøgelse, der blev udarbejdet i 2019/2020:
 - Gennemførelse af alle de foreslåede initiativer i energiundersøgelsen med en tilbagebetalingsperiode på under to år.
 - Evaluering af de øvrige initiativer fra undersøgelsen og beslutning om, hvilke der skal gennemføres og hvornår.

2. Øge andelen af miljøgodkendte varer med 15 % i forhold til den samlede omsætning for 2019 og derefter yderligere 5 % om året frem til og med 2025.

3. Affaldssortering

- Sortere på ubehandlet træ, behandlet træ, bølgepap, papir, gips, skrot og farligt affald i samtlige forretninger. Deponering kan forekomme, når det er nødvendigt. Blandet og brændbart affald skal holdes på et minimum.
- Sikre at vores pallehåndtering i videst muligt omfang sker i overensstemmelse med retursystemet for paller.

Internt kører vi et projekt for at sikre, at det meste affald hos Bygma anvendes som råmateriale hos en anden operatør, og at vores negative miljøpåvirkning dermed reduceres. En del af projektet handler om at øge den interne viden om at adskille materialefraktioner. Hvis der fx er plast i 15 forskellige sorteringsfraktioner, er det vigtigt ikke at smide al plast i samme container, så man undgår, at det hele håndteres som brændbart.

På den måde finder vi i stedet ud af, hvilke fraktioner der har stor miljøpåvirkning, så vi kan sikre, at vi genererer så lidt som muligt af dette affald, og så vi har klare instruktioner og den rette viden om, hvordan vi håndterer de enkelte materialer.

Andre dele af projektet omfatter:

- Håndtering af mørtel, der har passeret sidste salgsdato.
- Håndtering af træbelægning, som bliver til affald hos os.
- Håndtering af varer, der ikke anses for at være i salgbar stand, fx skæve brædder. I stedet for at kassere dem, kan vi donere materialer til fx skoler (som vi arbejder med i forbindelse med Bygma-stipendiet), sælge materialer til jagtforeninger til opførelse af jagttårne eller andre områder, hvor kravene til træet ikke er så høje.

Vi øger andelen af miljømæssigt godkendte varer baseret på sortiment og salg.

Vi foretager allerede miljøvurderinger af alle varer i vores sortiment, både i vores butikker og i vores webshop, bygma.se. Vi henter alle data fra Finfo, som er en fælles partner inden for varedata for hele branchen. På den måde har vi altid direkte adgang til alle klima- og miljødata relateret til alle registrerede varer.

I næste fase fremhæver vi leverandører, som aktivt arbejder med miljø- og bæredygtighedsspørgsmål (jf. Code of Conduct) hvilket i praksis betyder, at de fleste af vores varer har en miljøvurdering. Vi fortsætter også med at øge udvalget af bæredygtige materialer via vores medlemskab af Sveriges Green Building Council.

Vi gør det nemmere for kunderne at få overblik over bestilte varer i form af miljø- og produktoplysninger via vores digitale værktøj Event Viewer. På den måde kan vi fortsætte med at øge kendskabet til bæredygtige materialer og bæredygtigt byggeri blandt vores kunder og leverandører.

EL-optimeringer

Vi arbejder bredt i hele virksomheden med at reducere vores CO₂-belastning for at nå vores fastlagte mål. Vi arbejder løbende på at implementere en række projekter på området, herunder optimere vores elforbrug.

LED-lys

I 2021 fortsatte vi med at udskifte ældre lysstofrør og kviksløvpærer med LED, og i løbet af året blev ca. 2.500 armaturer erstattet med LED-belysning. I 2022 øger vi investeringerne og udskifter ca. 5.500 lysarmaturer med LED-belysning, som har længere holdbarhed, lavere elforbrug og mindre vedligeholdelsesbehov.

Køretøjer

I 2021 er vi fortsat med at udskifte vores firmabiler fra fossildrevne biler til plug-in-hybridbiler.

91 % af vores dieseltrucks er blevet udskiftet med eltrucks. I 2022 vil de resterende fossildrevne trucks blive udskiftet, hvor det er muligt, hvilket betyder, at 98 % af vores trucks i 2022 vil være gået over til eldrift.

De rapporterede data for Miljø fremgår af rapportens Bilag, side 56-61.



Case: **Kernetræ erstatte imprægneret træ**

Normalt sælger vi ca. 1,3 millioner løbende meter imprægneret træ til vores kunder om året. Inden sæsonen udviklede vi i 2021 et miljøvenligt produkt bestående af kernetræ i fyr, der har en naturlig rådbeskyttelse, som hverken kræver tilsætningsstoffer eller imprægnering, men som har en rådbeskyttelse, der svarer til imprægnerede træprodukters.

I år er 15 % af vores samlede salg af træ konverteret til kernetræ. Det betyder, at vi har reduceret behovet for varer, der indeholder imprægneringsmidler, svarende til en mængde på 9.500 kg imprægneringsmidler.

Selvom moderne imprægneringsmetoder udelukkende er baseret på salte og kobber og siden 2004 ikke indeholder miljøfarlige stoffer, er miljøbelastningen ved kernefyrrertræ væsentligt lavere sammenlignet med imprægneret træ. Desuden skal eventuelt byggeaffald ikke behandles inden deponering, men kan genanvendes eller forbrændes direkte.

Logbogen (Proff doc)

I logbogen giver vi kunderne et overblik over, hvilke materialer der indgår i deres projekter, og hvilke miljømærker materialerne har, fx Svanen, Basta, PEFC eller FSC. Vi inkluderer også byggemateriale vurderinger, deklARATIONER og EPD'er i vores produkt-dokumentation.

For at en vare kan klassificeres som miljøgodkendt af Bygma, skal den:

- Være registreret i Basta og/eller
- Være godkendt i Byggvarubedömningen og/eller
- Opnå C+ eller bedre i Sunda hus og/eller
- Være godkendt eller opført på Svanens boligproduktportal.

Trævarer er godkendt, hvis de er certificerede til mindst 70 % FSC eller PEFC.

I 2021 har vi videreudviklet vores webfunktion til også at foreslå et mere miljøvenligt alternativ til den vare, kunden har valgt. På den måde kan vi øge kendskabet til miljøvenlige valg hos kunderne og forsøge at opnå et øget salg af miljøvenlige produkter.

I 2021 er vi desuden helt gået over til indkøb af PEFC- eller FSC-certificeret træ. Vi har uddannet alle relevante medarbejdere i certificeringssystemerne PEFC og FSC. Alt tropisk hårdtræ er 100 % certificeret.

Case: Vi reducerer klima-påvirkninger i samarbejde med vores serviceudbydere

I Bygma Umeå har vi gennemført et pilotprojekt om genbrug af affald i samarbejde med vores leverandør. Ved at udnytte den returordning, som finder sted, når vi har leveret byggematerialer til en byggeplads, kan vi tage det byggeaffald retur, der opstår på kundernes byggepladser. Det sker ved sortering på byggepladsen i specialudviklede storsække til byggeaffald, som tages retur efter levering af byggematerialer.

På den måde kører vi aldrig med tomme lastbiler, og vi bliver dermed mere miljøvenlige. Affaldet indsamles på et særligt område ved butikken og genbruges derefter af vores samarbejdspartner.

Desuden har Bygma Umeå investeret i elektrisk drift af lastbilernes kraner. Det betyder, at vi reducerer dieseludledningen med 2,5 timer pr. lastbil om dagen, da lastbilen nu altid er slukket ved af- og pålæsning med kran. Dette har også den fordel, at det er mere sikkert at løfte, når arbejdet ikke generes af støj, og det giver et bedre arbejdsmiljø.

Der er to ladestandere på anlægget til opladning af elkranerne, som kan oplades om aftenen, så de er klar til brug næste morgen.

Sociale- og medarbejderforhold

Bygma Gruppen er en værdidrevet virksomhed, der tilstræber at sikre ordentlige ansættelsesvilkår og trygge arbejdsforhold for vores medarbejdere. Vi ønsker at være en arbejdsplads, hvor medarbejderne trives og udvikler sig, og vi arbejder for en åben og ærlig dialog i hele organisationen. Et sundt og motiverende miljø står højt på vores agenda.



Politik for sociale- og medarbejderforhold

I Norden værner vi om vores etiske værdier; det bærer vores samfund præg af. Og det afspejles i Bygma Gruppen, der sætter etik højt på agendaen. I koncernen bestræber vi os på at give vores medarbejdere sikre og lige arbejdsvilkår, håndtere og forebygge sygefravær - samt generelt udføre vores forretning på en ansvarlig og etisk korrekt måde, så vi har stolte, trygge og glade medarbejdere.

Fra politik til handling

Byggebranchens generelle udfordringer med at rekruttere kvalificeret arbejdskraft har i 2021 også kunnet mærkes i Bygma. Det er blevet vanskeligere at tiltrække nye medarbejdere inden for stort set alle jobkategorier. For fortsat at kunne tiltrække og fastholde branchens bedste medarbejdere - og for at nedbringe medarbejderomsætningen - har Bygma igangsat en række initiativer, der skal sikre gode udviklingsmuligheder, fortsat uddannelse og trivsel på arbejdspladsen. I det følgende rapporterer vi på et udvalg af de mange tiltag, vi har igangsat.

Rekruttering og onboarding

Alle nye medarbejdere gennemgår nu Bygmas onboarding-program for hurtigst muligt at falde godt til i Bygma og for at blive klædt på til jobbet. Her får alle nye, via en læringsportal, indsigt i Bygmas kultur, adfærd og værdier allerede inden starten på det nye arbejde.

Vi er meget opmærksomme på branchens og Bygmas egne rekrutteringsudfordringer. Derfor har vi fra 2021 styrket både rekruttering og onboarding via et omfattende kursusforløb i rekruttering for alle koncernens danske direktører for at sikre en professionel og ensartet tilgang til rekruttering.

E-learning til læring og inspiration

Bygmas læringsportal er desuden et vigtigt element i udviklingen af vores eksisterende medarbejdere. Platformen indeholder e-learning-kurser i alt fra IT-sikkerhed, bæredygtighed, GDPR, til faglige kompetencekurser og onboarding for ledere.

Uddannelse på alle niveauer

Gennem en årrække har Bygma arbejdet målrettet på at uddanne alle ledere, og vi forventer, at nye ledere, gennemgår vores lederuddannelser.

Vi uddanner også hvert år et stort hold elever; det seneste optag var på over 50. Udover at give vores elever en solid handelsuddannelse inden for b2b, læser de et ekstra obligatorisk akademikerfag i salg og salgopsykologi, der giver 10 ECTS-points, som de kan bygge videre på i deres fremtidige uddannelse.

For at fastholde vores unge, dygtige medarbejdere tilbyder vi fra 2021 en ny ambitiøs overbygning på salgstraineeruddannelsen - Sales Excellence - for sælgere med 1-5 års erfaring.

Hvis nogen har ambitioner om at læse videre, finansierer Bygma en fuld akademikeruddannelse, forudsat at vedkommende vælger en uddannelse, der relaterer sig til hans eller hendes daglige arbejde.

Fælles for Bygmas uddannelser er, at de afsluttes med eksamen, da erfaringen viser, at dette højner både læring og den enkeltes markedsværdi. For Bygma er kursusbeviset tillige dokumentation for, at vi har veluddannede medarbejdere inden for salg, logistik og ledelse.

Seniorordning med stor tilslutning

I 2021 introducerede vi en Seniorordning i hele Bygma Gruppen i Danmark. Vi har brug for erfarne medarbejdere, og vi tilbyder derfor nu vores seniorer særlige vilkår i den sidste del af arbejdslivet

i form af ekstra seniorfridage og mulighed for nedsat tid. Seniorerne udgør en vigtig ressource; de er loyale, de bidrager med stor erfaring, og de har en værdifuld faglig viden om, hvordan opgaver skal løses. Ca. 100 medarbejdere har takket ja til seniorordningen, og de der er i målgruppen vil løbende blive inviteret.

Medarbejdergoder i Bygma

Som en del af Bygmas rekrutterings- og fastholdelsespolitik tilbyder vi en attraktiv sundhedsforsikring, som alle medarbejdere får del i, når de bliver ansat. Firmaordningen giver mulighed for hurtig adgang til behandling til fordelagtige priser. Ligeledes får alle medarbejdere firmabetalt pension, og alle har hurtig adgang til en pensionsrådgiver, som kan give et detaljeret overblik over den enkeltes pensionsforhold. Endelig har vi i 2021 valgt at udvide Bygmas fritvalgsordning, så den nu også omfatter ledere. Hermed har størstedelen af Bygmas medarbejdere nu del i fritvalgsordningen.

Medarbejdermåling med flotte resultater

Vi har gennemført en medarbejdermåling for 2021 i hele den danske del af koncernen, som kom ud med meget flotte resultater. Til trods for et meget travlt år, viste målingen - der havde en deltagelse på 90 % af medarbejderne - en arbejdsglæde, der er helt i top på tværs af koncernen.

Status på elevrekruttering

Udfordringer i markedet - og hos Bygma

I Bygma ser vi det som et samfundsansvar at investere i den unge generation. Vi giver vores salgstrainees en solid 2-årig handelsuddannelse, som vi styrker med et ekstra obligatorisk akademimerkonomfag, der udløser ECTS-point.

Vi uddanner også lager- og logistikoperatørelver, som gennemgår en 2½-årig uddannelse. Vi har til stadighed ca. 80 elever under uddannelse, og alene i 2022 tilbyder vi 80 nye elever ansættelse i Bygma.

Vi bruger mange ressourcer på at rekruttere og uddanne vores elever. Målet er at fastholde de dygtige unge i Bygma, når deres elevuddannelse er gennemført. Men branchens udfordringer med at skaffe dygtige medarbejdere gælder også, når det drejer sig om at tiltrække og fastholde elever. Derfor er netop rekruttering og fastholdelse fortsat et betydeligt indsatsområde. Vi inddrager vores nuværende elever i rekruttering og markedsføring af elevuddannelserne, ligesom vi deltager i jobmesser og karrieredage over hele landet.

De seneste år har vi desuden været massivt til stede på sociale medier såsom Facebook og LinkedIn, og fremover vil vi forsøgsvis indtage både Snapchat og TikTok.

Fordeling mellem kønnene

Byggebranchen er generelt en mandsdomineret branche, hvilket medfører en kønsmæssig ubalance i medarbejdersammensætningen. Vi arbejder på at skabe en mere ligelig fordeling forudsat, at de rigtige kompetencer er til stede.

I første omgang har vi sat ind på at tiltrække og rekruttere flere unge kvindelige elever, som kan udvikle sig og gøre karriere i Bygma. Gennem de seneste 5 år har vi noteret os en eksponentiel stigning i antallet af kvindelige ansøgere til vores elevuddannelser; både som salgstrainees og lager- og logistikoperatørelver. Målet er at opnå en 50-50 % fordeling af mandlige og kvindelige elever inden for b2b-handel.

I 2021 har denne strategi dog måttet vige for at få løst udfordringerne med at tiltrække arbejdskraft. Det har været vanskeligt at besætte elevstillingerne overhovedet. Vi har derfor fokuseret på at ansætte de bedste uden skelen til kønsfordeling, med det resultat at der kun er få kvindelige elever på hold 2021-23. Det samme kommer formentlig til at gøre sig gældende for nyoptag i det kommende år. Vi vil dog fortsat arbejde målrettet på at opnå en bedre balance mellem kønnene, og har bl.a. valgt en kvindelig hovedrolleindehaver i årets rekrutteringskampagne.

Til gengæld glæder vi os over, at kvindelige kursister på Bygmas nye ambitiøse videreuddannelse Sales Excellence - som er et af vores fastholdelsestiltag for yngre sælgere - udgør 25 %.

En hjælpende hånd fra Bygma Bygma Gruppen støtter restaurationsbranchen i Danmark

Gennem hele Corona-pandemien har byggebranchen haft fart på, og aktivitetsniveauet i Bygmas mange forretninger og datterselskaber har været tårnhøjt. Medarbejderne har løbet stærkt og ydet en kæmpe indsats. Derimod har restaurationsbranchen været under økonomisk hårdt pres, og med Finansloven 2021 blev der indført skattefritagelse af arbejdsgiverbetalt gavekort på op til 1.200 kr til restaurationsydelser.

For at støtte den hårdt trængte restaurationsbranche - og samtidig anerkende vores medarbejders utrættelige indsats - uddelte Bygma Gruppen i Danmark op mod sommerferien et gavekort på 1.200 kr til sine medarbejdere, som de kunne benytte til et restaurantbesøg. "Som en stor dansk virksomhed, der opererer i en branche, der har haft medvind under Corona-pandemien, føler vi en forpligtelse til at give en hjælpende hånd til restaurationsbranchen. Det giver derfor rigtig god mening for os at koble disse to formål sammen", udtalte adm. direktør Peter H. Christiansen i sommer.

Inflenzavaccine på arbejdspladsen

I efteråret 2021 blev alle medarbejdere i Bygma Gruppen i Danmark tilbudt at blive vaccineret mod influenza på arbejdspladsen. Vaccinen skulle bidrage til at undgå en influenzaepidemi, som sundhedsmyndighederne frygtede skulle indtræffe samtidig med, at Corona-pandemien fortsat huserede i samfundet. Interessen for vaccine på arbejdspladsen var stor, idet 40 % valgte at takke ja.



Om Island

I Húsasmiðjan glæder vi os over diversiteten i virksomheden og vægter, at sammensætningen af vores medarbejdere så vidt muligt afspejler vores kunder.

Hos Húsasmiðjan, Blómaval og Ískraft ser vi stor mangfoldighed blandt vores medarbejdere. Vi byder alle velkommen uanset køn, seksuel orientering eller race. Vi byder specielt folk "i deres bedste alder" velkommen hos os, fordi vi sætter pris på bredden af erfaring, viden og uddannelse, fx fra håndværk, el, blomster, trælast, vvs eller bare almen livserfaring. Vores klare mål er at være en eftertragtet arbejdsplads, der tilbyder et sundt og godt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne kan udvikle sig, føle sig godt tilpas og dermed levere en god arbejdsindsats. Vi tilstræber, at alle medarbejdere er bevidste om deres opgaver og har firmaets værdisæt - troværdighed, service og viden - som ledetråd i deres daglige arbejde, og når de skal træffe beslutninger. Vi ser på forskellige indsatser for at opnå dette mål.

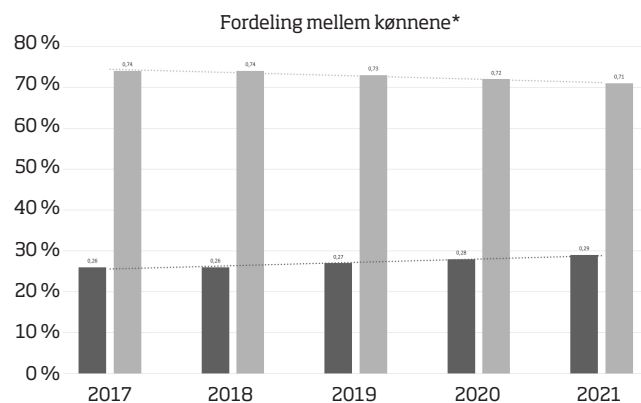
Húsasmiðjans skole

Vi mener, at uddannelse og viden er nogle af de vigtigste forudsætninger for, at medarbejderne føler sig godt tilpas på arbejdet. Derfor lægger vi stor vægt på at styrke og udvikle medarbejdernes faglige og personlige kompetencer og viden. Hvert år tilbyder vi en række kurser og afholder mange informationsmøder samtidig med, at medarbejderne støttes i at tilegne sig viden og uddannelse uden for firmaet, der kan være til gavn i arbejdet.

I 2021 var der rekord i ansøgning til Húsasmiðjans skole, den var til gengæld gået lidt ned året før på grund af Corona-pandemien. Vi har lært meget af pandemien og har udviklet os i takt med denne viden og tidsånd, fx den hurtige digitale udvikling på arbejdsmarkedet. Vi mener, at den øgede diversitet i læringstilbuddene og et generelt øget behov er en del af forklaringen på medarbejdernes øgede interesse for Húsasmiðjans skole. Vores mål er, at medarbejdernes deltagelse øges med 20 % i 2022.

Diversitet på arbejdspladsen

Det har været en vis udfordring at udligne kønsfordelingen blandt vores medarbejdere. Igennem tiden har fordelingen været omkring 70 % mænd og 30 % kvinder. I 2017 var andelen af kvinder 26 %. I 2021 var andelen 29 %, så fordelingen udvikler sig stille og roligt i den ønskede retning. Andelen af kvinder i lederstillinger er nu 30 %, og i den øverste ledelsesgruppe er den 13 %. For at gøre Húsasmiðjan til en eftertragtet arbejdsplads med ligeret og ligestilling og for at udligne kønsfordelingen har Húsasmiðjan fremsat en ligerets- og indsatsplan, som omfatter alle medarbejdere.



Húsasmiðjans ligeretsplan sigter mod at sikre lige ret til løn, advancement, harmonisering af familie- og arbejdsliv og at sikre at mobning, seksuel chikane, kønsspecifik chikane eller vold ikke tolereres på arbejdspladsen. I planen fremsættes mål om, at ligeret mellem kønnene skal overvejes særligt i forbindelse med ledige stillinger, kompetenceudvikling og advancement i arbejdet, virksomhedspraktik og kønsfordeling i lederstillinger. Endvidere skal man overveje ligestilling mellem kønnene omkring mulighederne for harmonisering af familieliv og arbejde.

Endelig fremsættes klare målsætninger og en indsatsplan om sikkerhed på arbejdspladsen med særligt henblik på forhold som mobning og seksuel chikane.

* Global Reporting Initiative (GRI): 102-8, 405-1. Sustainability Accounting Standards Board (SASB): General Issue/Employee Engagement, Diversity & Inclusion

Jobannoncer, markedsforhold og image

Når stillinger bliver ledige, vurderes det altid, om der er interne kandidater til jobbet. Vi gennemgår medarbejdernes kompetencer, erfaring og kursusdeltagelse og sammenholder dem med firmaets behov. Desuden opslås stillingerne enten internt eller i en ekstern annonce eller begge dele. Målet er altid at ansætte den bedst kvalificerede person til jobbet.

I alle vores jobannoncer forsøger vi at henvende os til en bred gruppe; vi sørger fx for at opfordre alle interesserede til at ansøge, uanset køn. Og billederne i vores annoncer illustrerer vores ønske om diversitet blandt medarbejderne. Húsasmiðjans marketingafdeling har sat sig det mål at tage 'kønsbriller' på ved valget af modeller i firmaets annoncemateriale. Annoncer afspejler firmaets holdning og former den forestilling, som vores kunder og mulige fremtidige medarbejdere har af firmaet.

Húsasmiðjan har også indgået aftale med Foreningen af Fagkvinder som består af kvinder, der arbejder i maskuline håndværk som fx el-installatører, elektroinstallatører, bygnings- og møbelsnedkere, vvs, murværk og haveanlæg. Målet med aftalen er at støtte foreningens arbejde, som sigter mod at styrke antallet af kvinder i maskuline håndværk og ændre det standardimage, som visse håndværk har - og dermed opfordre unge kvinder til at overveje muligheden for at vælge et håndværksfag.

Professionelt ansættelsesforløb, modtagelse af nye medarbejdere og onboarding

Det er vigtigt, at medarbejderomsætningen ikke bliver for høj. Sker det, kan det nedbringe produktiviteten og have en negativ indvirkning på jobtilfredshed og på virksomhedens vidensbank.

I 2021 ansatte vi ca. 200 i hhv. vikarjob (sommer, jul, fritidsjob) og i fuldtidsjob. Af dem var 26 % kvinder og 74 % mænd. Nogle af disse er genansættelser, mens andre er nyansatte. 25 % af dem, der søgte job hos os i 2021, var kvinder. Nøglen til en vellykket ansættelse og tilpasning af medarbejderne er professionelle og omhyggelige rutiner og god modtagelse af nye medarbejdere. Vi har opnået gode resultater med vores ansættelses- og onboardingsystem, som sikrer, at ansøgerne får en god oplevelse. Samtidig øger det firmaets positive image hos alle, der søger job hos os.

I en årlig medarbejdermåling spørger vi medarbejderne om deres oplevelse af onboarding og modtagelsen af nye medarbejdere, og her scorede vi i 2021 5 % højere end ved sidste måling. Det er vores mål at opnå en stigning på 10 % i 2022.

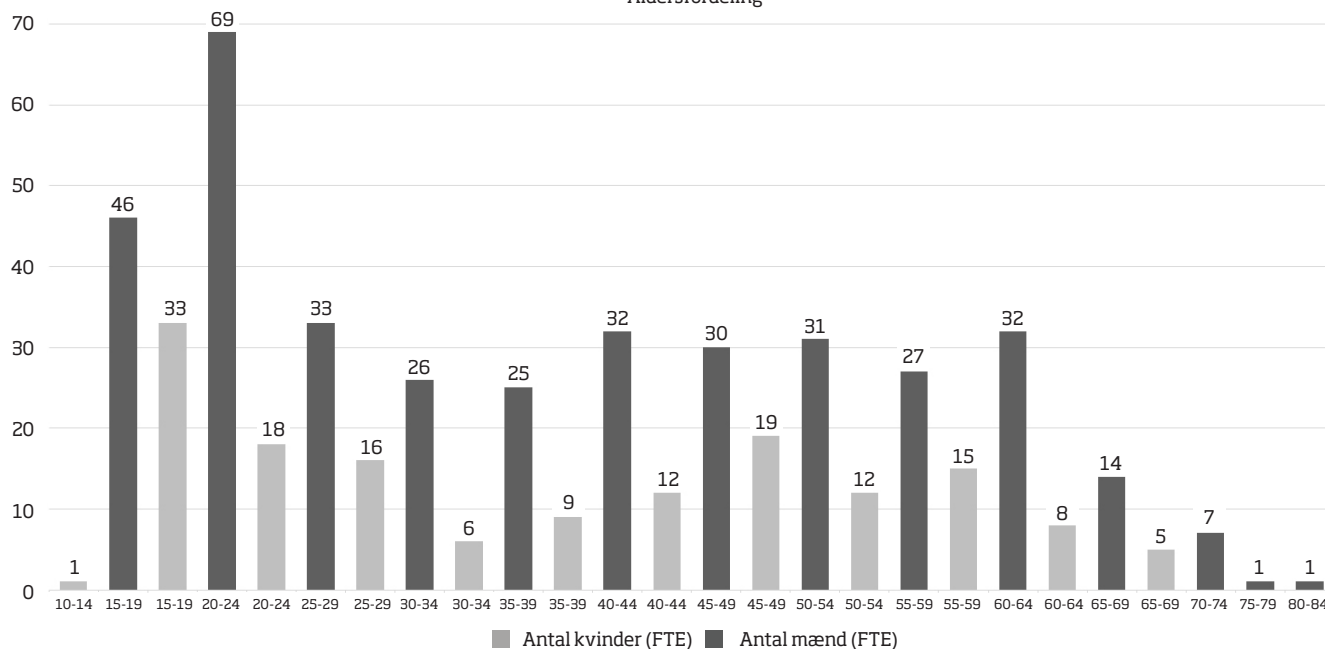
At lære som ung og aldrig glemme

Aldersfordelingen blandt medarbejderne er forholdsvis ligelig, men den største gruppe er mænd i alderen 20-30, og sådan har det været i mange år. Det mener vi er meget positivt. De unge lærer af de ældre og omvendt. Gensidig udveksling af viden er vigtig.

Den gennemsnitlige ansættelsestid er seks år. Knapt 40 % af medarbejderne har arbejdet hos os længere end fem år og 20 % længere end 10 år.

Som det fremgår grafen nedenfor, har mange medarbejdere arbejdet i firmaet i lang tid (og i forskellige job). De er derfor i besiddelse af en stor og bred viden, som er vigtig for kollegerne og firmaet. Jobbene er meget forskellige, og der er mange muligheder for kompetenceudvikling. Man kan gå mange veje for at udvikle sig i jobbet, påtage sig mere ansvar i sit eget job, skifte job i samme filial eller til en anden filial og endelig avancere.

Aldersfordeling



Interview

Jón Örn Bragason. Produktchef for værktøj, beslag og isenkram:

Hvornår begyndte du i Húsasmiðjan?

I 1975 var jeg 19 og fik job hos stifteren af Húsasmiðjan, Snorri Halldórsson; Jeg var i lære som tømrer hos ham. I de år producerede og solgte Húsasmiðjan elementhuse og havde et stort og omfattende tømrerværksted. Der arbejdede jeg de første år bl.a. som arbejdsleder.

Hvilke job har du haft i Húsasmiðjan?

Húsasmiðjan åbnede en byggematerialeforretning i 1984, og lidt senere begyndte jeg at arbejde der som sælger. I 1988 åbnede Húsasmiðjan en stor butik i Skútuvogur i Reykjavík. Der arbejdede jeg først som afdelingschef for værktøjsafdelingen og sørgede for indkøb af værktøj. I 1990 overtog jeg så driften af forretningen som driftschef og var der i godt fire år. Derefter blev jeg indkøbschef i proff-afdelingen, hvor jeg styrede alle indkøb af værktøj, beslag, maling m.m. Virksomheden voksede meget hurtigt i de år, og der kom flere kunder over hele landet. I dag er jeg indkøbschef for værktøj, beslag og fugemasse m.m.

Hvad er det bedste ved at arbejde i Húsasmiðjan - og hvilket råd vil du give til dem, der vil udvikle sig i jobbet?

Det bedste ved at arbejde i Húsasmiðjan er den utrolige bredde af job og opgaver. Jeg havde ikke været her i så mange år, hvis jeg ikke havde fået udfordringer og forskelligartede og krævende opgaver. Det vigtigste er være samvittighedsfuld, interesseret og udvise initiativ!



Styrket helbred

Húsmiðjan lægger vægt på at opfordre medarbejderne til at styrke deres helbred på forskellig måde. Hvert år får medarbejderne tilbud om influenzavaccination, tilskud til idræt samt tilskud til miljø- & sundhedsvenlig transport til/fra job. Vi tilskynder også vores medarbejdere til at deltage i projekter, der styrker deres sundhed, fx "Livsløbet" og "Vi cykler til arbejde". En stor del af medarbejderne cykler dagligt til arbejde.

Det var derfor også med stolthed, at medarbejderne i Húsmiðjans proff-forretning sidste år kom ind på en 1. plads i kampagnen "Vi cykler til arbejde". Gevinsten viser sig på mange måder, fx bedre motion, bedre helbred, mindre sygdom, færre ulykker, bedre miljø og mere tilfredse medarbejdere.

Siden 2019 er sygefraværet gået ned. I 2019 var andelen 6,0 %, og nu er den 4,6 %. I 2021 var der ikke mange, der blev syge af Coronavirus, hvilket formentlig skyldes, at beskyttelsesforanstaltninger og mindre kontakt generelt har modvirket smitte.

Vi har også registreret færre arbejdsulykker. I 2021 var det samlede antal skader og dødsulykker som andel af det samlede antal medarbejdere 1,3 %. I 2020 var det 2,3 %.

I begyndelsen af 2022 begynder arbejdet med gennemgang af alle arbejdsprocesser og risikovurdering af alle jobs i alle filialer i firmaet for at optimere medarbejdernes arbejdssikkerhed og nedbringe risikoen for ulykker yderligere. Vi regner med, at dette er gennemført ultimo 2022.



Om Sverige

Helbredsundersøgelse for alle medarbejdere

Bygma har i årets løb tilbudt alle medarbejdere en helbredsundersøgelse, som omfattede et forberedende spørgeskema med fokus på helbred og arbejdsmiljø, der blev fulgt op med et besøg hos den svenske "bedriftssundhedspleje". Formålet med helbredsundersøgelsen er dels at motivere medarbejderne til at styrke deres egen sundhed og trivsel, men også at kortlægge arbejdsmiljø og sundhed hos Bygma på et overordnet niveau. Helbredsundersøgelsen udføres af "bedriftssundhedsplejen" og munder ud i en rapport, som skal bruges til at planlægge den fremtidige indsats på området.

Medarbejdermåling

Fra og med 2021 gennemfører Bygma sin medarbejdermåling årligt. Formålet er at måle styrker og forbedringspotentiale for medarbejdernes engagement. Målingen blev gennemført blandt alle medarbejdere i slutningen af november. Den samlede svarprocent var 87 %, hvilket var en fremgang i forhold til den foregående måling, hvor svarprocenten lå på 82 %.

Spørgsmålene i undersøgelsen er opdelt i fem kategorier: arbejdsmiljø, arbejdsopgaver og udvikling, ledelse, intern kommunikation og "Om virksomheden". I alle kategorier har resultatet udviklet sig positivt i forhold til sidste måling. Den generelle tilfredshed blandt Bygmas medarbejdere har udviklet sig positivt, og det samme gælder loyaliteten. Bygmas resultater er bedre end benchmark på alle sammenlignelige områder (26) bortset fra ét.

Resultatet af medarbejdermålingen er generelt meget stærkt, men der er også et stort udviklingspotentiale. Resultaterne analyseres på overordnet og lokalt plan for at identificere styrker og områder med plads til forbedring, som vi vil fokusere på i 2022. Det resulterer i handlingsplaner, som vi følger op på i løbet af året.

Case: Medarbejder fik en ny start

- er snart medicinfri efter sundhedskonkurrence hos Bygma

Lars Hokkanen fra Bygma i Eskilstuna har type 2-diabetes og har i flere år løbende været på medicin. Sundhedskonkurrencen blev startskuddet til denne store livsændring, og Lars er nu ved at uddanne sig til personlig træner i fritiden.

Havde mistet håbet

Tidligere havde træningen ikke haft nogen effekt på vægt eller velvære på trods af forskellige kostvaner og træningsformer. Så Lars gav op. "Jeg skiftede læge og fik nu en medicin, der normaliserede mit stofskifte. Men da havde jeg mistet håbet, og jeg hverken trænede eller bekymrede mig om kosten," fortæller Lars. "Jeg var træt og nedtrykt og tænkte meget over, hvad der ville ske i fremtiden. Ville jeg sove ind mange år for tidligt? Hvor længe kunne jeg være familiefar?"

Negativ i starten

I februar kom Bygma med i Challengize, som er en app, hvor man i dagens løb indtaster oplysninger om, hvad man har lavet. De ting, man gør, giver efterfølgende point - alt lige fra at vaske op, gøre rent og gå ture til rigtige træningspas. Hos Bygma genererede disse point senere penge til velgørenhed. "Jeg prøvede mig langsomt frem, men var negativ i starten. Men pointene steg, og det samme gjorde mit engagement, så derefter toppede jeg mine point op hver dag. Jeg registrerede ikke kun simple ting som rengøring, men begyndte også at registrere den træning, som jeg var begyndt på igen," fortæller Lars.

Begyndte at se resultater

"I denne periode betød hverken vægten eller størrelsen noget. Det handlede om at få flest mulige point og ligge øverst hos Bygma Eskilstuna hver dag. Jeg begyndte at kunne se resultaterne, og det blev sjovt at se på vægten igen. Jeg begyndte at tro på en fremtid med gode værdier, energi og livsglæde. Efter otte uger sluttede sundhedskonkurrencen, men jeg var nu for alvor i gang. Jeg havde besluttet mig for at blive en energisk familiefar, og jeg ville være så medicinfri, som jeg kunne."

Helt ny livsstil

"Ved en livsstilsændring som denne må man spise alt, men i den rigtige mængde. Hvis resultaterne skal vare ved, har du brug for støtte fra familie og venner, og det kan også være en god idé at kontakte en diætist," fortsætter Lars. For ham er det blevet utroligt vigtigt at efterlade en form for arv til sine børn, og derfor er han for nylig også begyndt at uddanne sig til personlig træner og diætist i sin fritid.

"Jeg vil gerne lære så meget som muligt om kroppen, så jeg kan formidle det til andre, der ønsker at skabe forandringer. Jeg vil gerne give mine tre døtre viden om, hvad kost og træning indebærer, og mit store håb er, at jeg om et halvt år vil kunne sige, at jeg er medicinfri. Så har jeg nået mit mål. Endelig!"

I foråret arrangerede Bygma i Sverige en sundhedskonkurrence for alle medarbejdere. Hver butik skulle samle point ved valgfrie fysiske aktiviteter, så teamet kunne vinde. Aktiviteterne genererede point til teamet, og for Bygmas vedkommende genererede disse point også penge til velgørenhed.

Menneske- rettigheder

Bygma Gruppen respekterer menneskerettighederne, som fremgår af FN's menneskerettighedserklæring og ILO's (den Internationale Labour Organisation) konventioner og anbefalinger.

I Bygma Gruppen bestræber vi os på at behandle hinanden med værdighed og respekt og anerkender forskellighed som en styrke. Vi gør ikke forskel på personer ud fra køn, hudfarve, seksuel orientering, religion eller politisk orientering. Og vi tolererer ikke diskrimination eller chikane.



Politik for menneskerettigheder

- og samfundet omkring os

I Vesten har vi en bestemt opfattelse af, hvad menneskerettigheder betyder. Det er holdninger, der er en integreret del af vores kultur og forekommer os helt naturlige og universelle. Men det betyder ikke, at folk i resten af verden deler denne opfattelse. Over hele verden sker der overtrædelser af menneskerettighederne. Derfor er det afgørende, at større, vestlige virksomheder som Bygma Gruppen forholder sig kritisk til disse overtrædelser og tager afstand fra enhver handling, der krænker menneskerettigheder.

Fra politik til handling

Code of Conduct - leverandører

Vi kræver, at vores leverandører lever op til national lovgivning og internationalt anerkendte standarder og konventioner - både når det gælder miljø, menneskerettigheder, sociale forhold og antikorrupsion. Vores etiske regelsæt (Code of Conduct) underskrives af leverandøren inden start af samarbejde. I 2021 har ca. 99 % af vores aftaleleverandører samt nye ikke-aftaleleverandører tilsluttet sig vores etiske regelsæt, hvilket er en fremgang på 1 % i forhold til seneste rapportering i 2020.

For at sikre at de etiske regler bliver overholdt foretager vi hvert år uanmeldte besøg hos vores aftaleleverandører. Hvis en leverandør ikke lever op til kravene, indgår vi en konstruktiv dialog om, hvordan vi finder en løsning - med udgangspunkt i en handlingsplan udarbejdet af leverandøren med delmål, deadline og et opfølgende møde. Dette har dog indtil videre ikke været aktuelt.

Audit

Volumen fra vores aftaleleverandører udgør ca. 94 % af vores samlede varekøb. Vi har en målsætning om, at 4-6 Bygma aftaleleverandører med egenproduktion skal besøges årligt.

Årsforhandlingerne ligger til grund for udvælgelsen af, hvilke leverandører det vil være mest hensigtsmæssigt at besøge. I 2021 har vi - pga. restriktioner som følge af COVID-situationen - været afskåret fra at aflægge de planlagte besøg. Disse vil blive genoptaget i takt med, at situationen tillader det. Det er dog vores vurdering, at alle aftaleleverandører lever positivt op til Bygma Gruppens regelsæt.

Et nyt besøgssekema, der skal sikre en struktureret og homogen tilgang til besøgsprocessen, er under udarbejdelse og vil blive implementeret i 2022.

Bygma Gruppens Code of Conduct gælder i hele koncernen, for alle aftaleleverandører og disses eventuelle underleverandører, forretningspartnere mv, samt leverandører af enkeltstående produkter med undtagelse af visse engangsliverancer.

Code of Conduct - medarbejdere

Tilsvarende er der udfærdiget et Code of Conduct (etiske retningslinjer) gældende for vores medarbejdere i Bygma Gruppen i Danmark. Retningslinjerne, der er indarbejdet i vores medarbejderhåndbog, annonceres jævnligt på vores nyhedsskærme og intranet for at sikre, at medarbejderne er orienteret

om deres ansvar. Code of Conduct for medarbejderne fokuserer bl.a. på vores etiske adfærd, overholdelse af konkurrenceregler, håndtering af fortrolige informationer, imødegå anti-korrupsion og bestikkelse.

Vores datterselskaber i Island og Sverige har tilsvarende etiske retningslinjer gældende for deres medarbejdere.

Inklusion

I Bygma ser vi det som et grundlægende ansvar at være med til at investere i den unge generations fremtid. Derfor tilstræber vi, at ca. 3 % af vores arbejdsstyrke udgøres af elever. I 2021 udgjorde andelen af elever 4 % ift. den samlede arbejdsstyrke i Bygma Gruppen i Danmark.

Tilsvarende ønsker vi - i dialog med offentlige instanser - at tilbyde praktikpladser til udsatte og/eller ledige borgere for at hjælpe dem godt på vej til et stabilt fodfæste på arbejdsmarkedet. Desuden engagerer vi os lokalt i individuelle integrations- og inklusionsprojekter; oftest i samarbejde med lokale myndigheder og/eller organisationer, hvor det giver mening for alle parter.

Case : Starten på noget stort!

I 2021 indgik Bygma et lidt utraditionelt sponsorat med Copenhagen Panna House, der støtter engagement, ansvar og lederskab i ungdomskulturen gennem gadefodboldspillet Panna. Panna opstod oprindeligt i Holland i udsatte boligområder for unge, der manglede træningsfaciliteter eller ikke havde råd til træning. Spillet foregår til musik med fokus på tekniske aspekter, hvor man besejrer modstanderen gennem tricks og finter.

I Danmark er spillet startet af 28-årige Kristoffer Liicht, der i 2013 sammen med to andre, etablerede Copenhagen Panna House - et street-fællesskab omkring panna, der i dag vinder kraftigt frem i ungdomskulturen. Copenhagen Panna House er på få år blevet en ledende kraft inden for den internationale gadefodboldverden.

"Formålet harmonerer godt med Bygmas fokus på at styrke og motivere unge mennesker til at tage ansvar for deres egen læring, og det har en direkte værdikobling til vores Bygma Akademi" siger marketingdirektør i Bygma Lasse Weien Svendsen. "Vi har haft nogle gode snakke med Copenhagen Panna House om, hvordan deres virke i miljøet på forskellige måder bidrager til at være 'starten på noget stort'. Svarene rækker lige fra venskaber over udvikling til et nyt og livsændrende kapitel i livet, så der er ingen tvivl om, at fællesskabet styrker de unge".

I august 2021 blev VM i Panna afviklet Under buen i København, hvor spillere fra ca. 25 lande mødtes til en flot og underholdende turnering, der blev streamet over hele verden. Det er også under Bispeengbuen at Copenhagen Panna House har sine daglige aktiviteter og et fællesskab, hvor mange unge kommer for at finde sig selv som individ.



Lasse Weien Svendsen sammen med to unge holdspillere fra Copenhagen Panna House

Om Island

Ligelønscertifikat

I 2017 vedtog Altinget en lov om ligelønscertificering, der trådte i kraft den 1. januar 2018. Formålet med ligelønscertificeringen er at modarbejde kønsbaserede lønforskelle og bidrage til ligestilling mellem kønnene på arbejdsmarkedet. Med implementering af ligelønsstandarden indfører Húsasmiðjan et styringssystem, der sikrer, at sagsbehandling og fastsættelse af lønninger ikke indebærer forskelsbehandling på grund af køn eller andre forhold. En auditor vurderer, om alle standardens betingelser er opfyldt, så virksomheden kan få udstedt ligelønscertifikat.

Húsasmiðjan fik sit ligelønscertifikat i marts 2019 som den første virksomhed i byggematerialebranchen. Når en virksomhed har fået certifikat, foretages der hvert år en vedligeholdelsescertificering, og hvert tredje år skal virksomheden have fornyet certificeringen. Húsasmiðjan har nu gennemgået fire audits, og i begyndelsen af 2022 forventer vi at få en certificering gældende til 2025.

Den generelle lønforskel er mindsket siden systemet blev taget i brug. Den var 3,3 % til fordel for mændene ved første gennemgang og er nu efter fjerde gennemgang på 1,3 %.

Medarbejdere med nedsat arbejdsevne

I tæt samarbejde med Arbejdstilsynet støtter Húsasmiðjan folk med nedsat arbejdsevne på grund af psykiske og/eller fysiske handicap, ved at finde passende job til dem i Húsasmiðjan. Vi synes, at det er et udviklende projekt for alle involverede.

I 2021 arbejdede otte med nedsat arbejdsevne i Húsasmiðjan.



Om Sverige

Code of Conduct

For at sikre, at alle vores leverandører overholder internationale standarder og konventioner, er det fortsat en del af vores aftaler med leverandører, at de skriftligt bekræfter, at de overholder vores Code of Conduct.

I forbindelse med Bygmas leverandørevaluering foretager vi løbende en bedømmelse af vores leverandører over en treårig periode.

I løbet af 2021 har vi kontrolleret mere end halvdelen af leverandørerne for at sikre, at de overholder de aftalte regler, og det har givet et godt resultat.

Et bidrag til menneskerettigheder - Indsamling til Musikhjælpen

Under Bygma Challenge, en sundhedskonkurrence for Bygmas medarbejdere, blev fysisk aktivitet konverteret til penge, som Bygma donerede til en velgørende organisation. Det indsamlede beløb udgjorde starten på Bygmas indsamling, som blev gennemført af medarbejdere og kunder.

I kraft af engagementet fra kunder, medarbejdere og andre samarbeidspartnere kunne vi øge indsamlingen og bidrage til tv-programmet Musikhjælpen Indsamling under temaet "For en verden uden børnearbejde".



Antikorrruption og forretningsetik

Bygma Gruppen modarbejder enhver form for korrruption og bestikkelse og overholder alle love og regler for antikorrruption og forretningsetik. Vi opretholder derfor en høj grad af integritet og ansvarlighed i alle vores eksterne relationer.

Politik for antikorruption og **forretningsetik**

Korruption er misbrug af magt og position. På visse vækstmarkeder kan forretningskulturen og markedsvilkårene være fundamentalt anderledes, med korruption og bestikkelse som en del af dagligdagen sammenlignet med Norden. Bygma kan ikke afskaffe korruption og bestikkelse alene. Men vi kan hjælpe med at bekæmpe den globale udfordring ved at have en klar holdning og en politik på området; vi tolererer hverken korruption eller bestikkelse.

Fra politik til handling

Whistleblowerordning

Ultimo 2021 trådte et direktiv om whistleblowerordning i EU i kraft. Trods lovkravet har vi valgt at nævne ordningen i CSR-rapporteringen, da vi vurderer den yderst relevant både for vores virksomhed og vores medarbejdere og for samfundet som helhed. Med en whistleblowerordning viser ledelsen overfor sine medarbejdere, at den ønsker at blive orienteret om eventuelle problemer, som den kun sjældent får indsigt i.

Whistleblowerordningen blev effektueret i Bygma Gruppen i Danmark i december. Vores politik beskriver nøje, hvordan indberetninger håndteres, og hvordan man som medarbejder er beskyttet, når man i god tro indberetter alvorlige lovovertrædelser og andre alvorlige forhold. Bygma er en ansvarlig virksomhed med en åben kultur, hvor alle kan føle sig sikre og ytre sig, hvis man oplever potentielle brud på lovgivningen.

Som udgangspunkt opfordres medarbejdere til at tale med deres nærmeste chef, HR-afdelingen eller et medlem af direktionen, alternativt at benytte sig af whistleblowerordningen, der administreres af et eksternt bureau.

Whistleblowerordningen indgår i vores Medarbejderhåndbog, og samtlige medarbejdere i Bygma Gruppen i Danmark har modtaget et orienterende brev om den implementerede whistleblowerordning.

Tilsvarende implementeres whistleblowerordning i vores datterselskaber i Island og Sverige.

Om Island

Etiske retningslinjer

Húsasmiðjans etiske retningslinjer (Code of Conduct) og adfærdskodeks introduceres for alle nye medarbejdere, når de starter. Retningslinjer og adfærdskodeks fremgår af vores medarbejderhåndbog, ligesom der skiltes synligt om vores adfærdskodeks for medarbejderne i alle vores butikker.

Alle nye medarbejdere underskriver også en kontrakt om sikkerhed og fortrolighed, og via vores online uddannelsessystem skal de sætte sig grundigt ind i vores konkurrenceregler, m.v. Yderligere er der indført etiske regler for produktchefer, ligesom der er indført regler om modtagelse af kontantbeløb.

Whistleblowerordning

I 2021 blev der indført en lov i Island (nr. 40/2020) om beskyttelse af whistleblowere. Loven gælder for medarbejdere der i god tro oplyser om forhold eller viderebringer dokumenter om overtrædelse af loven eller anden kritisabel adfærd i deres arbejdsgivers virksomhed, hvad enten de er ansat hos det offentlige eller på det private arbejdsmarked.

Formålet med loven er at bidrage til, at lovovertrædelser eller anden kritisabel adfærd oplyses, og at en sådan adfærd ophører.

Húsasmiðjan har indført procedurer - som fremgår af Húsasmiðjans kvalitetshåndbog - for medarbejderes oplysninger om lovovertrædelser eller anden kritisabel adfærd.

Om Sverige

Etiske retningslinjer

Alle medarbejdere hos Bygma AB skal til enhver tid overholde gældende love, regler og politikker. For at opdatere og understrege vigtigheden af dette, har vi i årets løb opdateret vores håndbog for compliance og vores politik mod bestikkelse. Gennem vores nye uddannelsesportal og onboarding-proces kan vi nu sikre, at alle følger virksomhedens regler. Repræsentanter for Bygma AB må aldrig komme i situationer, hvor der er mistanke om bestikkelse.

Vores Code of Conduct gælder for alle vores relationer til leverandører og partnere; herunder forretningsforbindelser. Vi stiller høje krav til integritet og overholdelse af regler - både internt og eksternt.

Whistleblowerordning

I december 2021 indførte Sverige en ny lov om whistleblower, som betød ændringer til den allerede eksisterende whistleblowerlov. Selvom loven trådte i kraft den 17. december 2021, er reglerne om interne rapportering først gældende fra den 17. juli 2022.

Bygma Sverige planlægger således at implementere den nye whistleblowerordning fra juni 2022 - og arbejdet er allerede igangsat. I forbindelse med implementeringen ønsker Bygma Sverige internt i organisationen at dele viden og fremhæve vigtige områder, der er omfattet af den nye whistleblowerlov.

Overblikket **Status på CSR-tiltag i perioden 2009-2021**

Projekt	Dato	Målsætning	Status
Medarbejderhåndbog	2010	Implementering af en opdateret og moderne intranetbaseret håndbog	100 %
PU-samtale	2010	100 % af medarbejderne skal have afsluttet deres PU-samtaler indenfor fastsatte deadline	100 %
Bilflåden (personbiler)	2010	Reducere CO ₂ -udslip med ca. 5 % i 2010 svarende til ca. 24,5 tons CO ₂ på bilflåden	100 %
Elforbrug	2010	Reducere elforbruget med ca. 5 % i 2010 svarende til ca. 184 tons CO ₂	100 %
Miljøvenlige kampagner	2010	Samarbejde med eksterne leverandører og organisationer omkring miljøvenlige kampagner rettet mod forbrugeren	100 %
PEFC-certificering	2010	Afslutte PEFC-certificeringen i første halvår 2010 indenfor nåletræ af nordisk oprindelse	100 %
ISO 14.001 i Sverige	2010	Afslutte ISO 14.001 certificeringsprocessen inden udgangen af 2010 for alle vores svenske forretninger	100 %
Code of Conduct	2010	98 % af vores aftaleleverandører underskriver Bygmas etiske regelsæt (Code of Conduct) ifm. indgåelse af indkøbsaftaler 2011	100 %
Elevuddannelser	2010	Øge fokus og indsats på den unge generation	100 %
Intern CSR-kommunikation	2011	Styrke den interne CSR-kommunikation	100 %
Førstehjælpskursus	2011	Tilbyde alle vores medarbejdere et grundkursus i førstehjælp	100 %
Affaldssortering	2011	Optimere Bygmas forretninger på affaldssortering for at opnå større recyclingeffekt og reduktion i affalds-udgiften	100 %

Overblikket **Status på CSR-tiltag i perioden 2009-2021**

Projekt	Dato	Målsætning	Status
De grønne initiativer (kampagner, aviser, nyhedsbreve, m.v.)	2011	Fortsat skærpe bevidstheden omkring de miljørigtige produkter hos den professionelle såvel som den private forbruger	100 %
E-fakturering	2011	25 % af vores kontokortkunder skal overgå til elektronisk opkrævning i 2011. Målet er på sigt 98 %	100 %
Den udvidede elsparekampagne	2011	Reducere vores samlede CO ₂ -udledning pr. produceret kilo med 12 % i 2014 sammenholdt med 2009	100 %
Nyt avistryk	2011	Igangsætning af avistryk på genbrugspapir til vores semiprofessionelle kunder	100 %
Energirigtig kørsel (lastbiler)	2011	Gennem kørerigtige kurser gives vores lastbilschauffører gode råd og praktisk træning til gennem forbedret kørsel at reducere CO ₂ -udslippet	100 %
Energiambassadørerne	2011	Sund fornuftkampagne igangsættes via ambassadørerne i samtlige forretninger	100 %
Lancering af miljøvenligt produkt	2011	Lancering af Protex Regnvandsfaskine, der er et miljøvenligt og genanvendeligt produkt	100 %
Virksomhedsbesøg	2011	Årligt opfølgende virksomhedsbesøg blandt 2-4 af vores aftale-leverandører	100 %
Affaldshåndtering for vores professionelle kunder	2011	Vurdere behov blandt vores professionelle kunder for tilkøb af simpelt affaldshåndteringskoncept. Markedsføre dette, hvis konceptet vurderes positivt	100 %
Integrationsprojekt i samarbejde med offentlig aktør	2011	Samarbejde med kommuner om aktiveringsprojekt for lokalt socialt udsatte	100 %
Den elektroniske fremtid	2012	Udsende nyhedsbreve elektronisk til vores professionelle og private kunder	100 %
Energitemaer til vores kunder	2012	Fokuseret markedsføring omkring energirigtige tiltag (nybyg og renovering)	100 %
Telekonferencer	2012	Undersøge muligheden for at investere i videokonferenceudstyr i vores regioner	100 %

Overblikket **Status på CSR-tiltag i perioden 2009-2021**

Projekt	Dato	Målsætning	Status
Energirenoveringsuddannelse for 150 medarbejdere	2012	3-dages uddannelsesforløb under overskriften "Energirenovering" for 150 sælgere	100 %
HQ i intern all round praktik	2012	Alle HQ-medarbejdere på et 2-dages all round praktikbesøg i vores forretninger	100 %
Elektronisk lønseddel til medarbejderne	2012	Ca. 1.600 medarbejdere overgår til elektronisk lønseddel via e-boks	100 %
Nej tak til arbejdsulykker	2012	Reducere antallet af arbejdsulykker dokumenteret med valide data	100 %
Udskiftning af PC-skærme	2013	1.000 PC-LCD skærme udskiftes til LED	100 %
CO ₂ -neutral hjemmeside	2013	Tilmelding til CO ₂ neutral website i første halvår 2013	100 %
Nedlægning af 48 servere	2013	Reducere CO ₂ -udslip på 63.072 kWh gennem nedlægning af 48 servere i Bygma	100 %
Skrot apparaterne	2013	Tillbyde vores kunder omkostningsfri returnering af skrottede el- og batteridrevne apparater i specifikke containere i Bygma	100 %
Gamle Mursten	2013	Indgå leverandøraftale med Gamle Mursten mhp. markedsføring og salg af gamle mursten til gavn for bæredygtige byggeop- ninger	100 %
Nyt image	2013	I samarbejde med DI vende det støvede image, som byggebranchen har i dag især blandt unge, til en attraktiv og moderne arbejdsplads	100 %
Bygma Fonden	2013	Donationer til humanitære organisationer	100 %
Akutjob	2013	Bakke op omkring DI's aftale og tage vores del af ansvaret med Aktion Akutjob	100 %
Kvalitetsmåling	2013	Forbedre kvaliteten og videreudvikle konceptet baseret på de anonyme besvarelse	100 %

Overblikket **Status på CSR-tiltag i perioden 2009-2021**

Projekt	Dato	Målsætning	Status
Menneskerettigheder og Klimapåvirkning	2013	Redegørelse for vores samfundsansvar i relation til hhv. menneske- rettigheder og klimapåvirkning	100 %
Etablering af idékatalog/ best practice	2013	Grønne initiativer	100 %
Fakta-site på intranettet	2013	Synliggøre den aktuelle grønne besparelse.	100 %
PC Autosluk	2015	Automatisk slukning kl. 20.00, svarende til en reduktion på 149 tons CO ₂	100 %
FSC-certificeret	2015	Den 8. januar blev Bygma FSC-certificeret	100 %
Skrot brændeovne	2015	Skrot af gamle brændeovne, salg af svanemærkede	100 %
Bygma Fonden	2015	Donationer til humanitære organisationer	100 %
Management uddannelse	2016	Management uddannelsesforløb gennemført iht. planen	100 %
Kommunikationskonsulent	2016	Kommunikationskonsulent ansat ifm. medarbejderefterspørgsel af intern kommunikation	100 %
S&K Læringsportal	2016	S&K Læringsportal med intro og e-learning	100 %
Medlemskab	2016	Medlemskab af Green Building Council Denmark	100 %
Code of Conduct	2016	Code of Conduct også gældende for nye ikke-aftale-leverandører	100 %
Levering af vinduer og døre	2016	Levering af vinduer og døre i komposit på det danske marked (energikrav 2020)	100 %

Overblikket **Status på CSR-tiltag i perioden 2009-2021**

Projekt	Dato	Målsætning	Status
Proaktiv skadeforebyggelse	2016	Rygestopkurser: succesrate 61 % ift. mål 50 %. Førstehjælp: opfølgende kurser	100 %
Employer Branding	2017	Bygmas nye strategiske indsatsområde, Employer Branding, initieres i løbet af 2016-2017	100 %
Arbejdsmiljøuddannelse	2017	Arbejdsmiljøuddannelse med fokus på psykisk arbejdsmiljø	100 %
Service & Kvalitet	2017	S&K konceptet videreimplementeres bl.a. gennem personaleudviklingssamtalerne	100 %
Den unge generation	2017	Implementere ny uddannelse. Ansætte 35-40 nye elever i 2017	100 %
Risici	2017	Vurdere risici forbundet med de fire essentielle politikker	100 %
Datavalidering	2017-	Datavalidering generelt (oprindelig 2013-mål)	Pågår
Sygefraværspolitik	2017	Sygefraværspolitik med implementering af Workforce Management (oprindelig 2010-mål)	Redefineret
Processer og værktøjer	2018	Bedre og mere effektive processer og værktøjer til det daglige arbejde	100 %
Manual til dataforordning	2018	Udarbejdelse og implementering af manual til persondataforordningen	100 %
Ligeløn på Island	2018	Forberede og implementere certificeringsforløb i ligeløn	100 %
Etiske retningslinjer	2018	Implementering af interne formaliserede etiske retningslinjer	100 %
Udskifte 700 PC'ere	2018	Udskifte ca. 700 energitunge stationære PC'ere	100 %
Landsdækkende distributionscentre	2018	Etablering af regionale distributionscentre landet over	Udgår

Overblikket **Status på CSR-tiltag i perioden 2009-2021**

Projekt	Dato	Målsætning	Status
Info-skærme i Bygmas kantiner	2018	Ophænge infoskærme i alle Bygmas danske kantiner	100 %
Affaldsreduktion i Bygma Sverige	2018-	Reducere mængden af usorteret affald med 4 % p.a.	Redefineret
Antal af kvindelige leder	2019-	Øge antallet med minimum 10 % over de kommende år	Pågår
Antal af elever	2019	Vi tilstræber, at 3 % af vores arbejdsstyrke udgøres af elever	100 %
Bæredygtighedsambassadører	2019	Uddanne yderligere 150 medarbejdere til bæredygtighedsambassadører	100 %
Seniorpolitik	2019	Implementere en seniorpolitik	100 %
Code of Conduct	2019	Implementere et Code of Conduct (etiske retningslinjer) for medarbejderne	100 %
70 % PEFC-certificering	2019	Alt indkøb af savet nordisk nåletræ skal være minimum 70 % PEFC-certificeret	100 %
BygDok	2019	Udvikle og eksponere BygDok - løbende proces	100 %
Affaldssortering	2019	Optimere genanvendelighed fremfor deponi og forbrænding	Redefineret
Preboarding	2019	Implementering af Preboarding	100 %
Certificeringerne	2020	Salg af alle træprodukter i Bygma i DK er enten PEFC- eller FSC-certificeret	95 %
Spydspidser	2020	Etablering af spydspidser	100 %
Onboarding	2020	Implementering af Onboarding	100 %
S&K v. 2020	2020	Implementering af S&K version 2020	100 %

Overblikket **Status på CSR-tiltag i perioden 2009-2021**

Projekt	Dato	Målsætning	Status
Folie	2020-	Optimering af genbrugsplast	Afventer
Bæreposer	2020	Optimering af genbrugsplast	100 %
Verdensmål	2020	Synliggøre vores arbejde med tre af FN's 17 Verdensmål	100 %
Elektroniske hyldeforkanter	2021	Implementere elektroniske hyldeforkanter i vores byggecentre	100 %
Eget DGNB Guld byggeri	2021-	Opførelse af DGNB Guld certificeret trælast i Thisted og Svendborg	Pågår
CO ₂ -reduktion, overordnet mål	2021-	Reduktion af koncernens CO ₂ med 34 % i 2030 (jf. delmål eget Byggeri, Affald, Transport)	Pågår
CO ₂ -reduktion, delmål	2021-	Reducere CO ₂ -udslip med 10 % inden for egne bygninger (2021-2022)	Pågår
CO ₂ -reduktion, delmål	2021-	Reducere CO ₂ -udslip med 10 % på egen affaldssortering (2021-2022)	Pågår
CO ₂ -reduktion, delmål	2021-	Reducere CO ₂ -udslip med 15 % på egne lastbiler, personbiler (2021-2022)	Pågår
Sygefravær	2021	Dataindsamling samt ledelsesrapportering på sygefravær	100 %
Medarbejderomsætning	2021	Dataindsamling samt ledelsesrapportering på medarbejderomsætning	100 %
Det underrepræsenterede køn	2021-	Ligelig fordeling af kvindelige og mandlige elever (B2B Handel)	pågår
GDPR-opfølgning	2021	GDPR e-learningkurser for alle medarbejdere	100 %

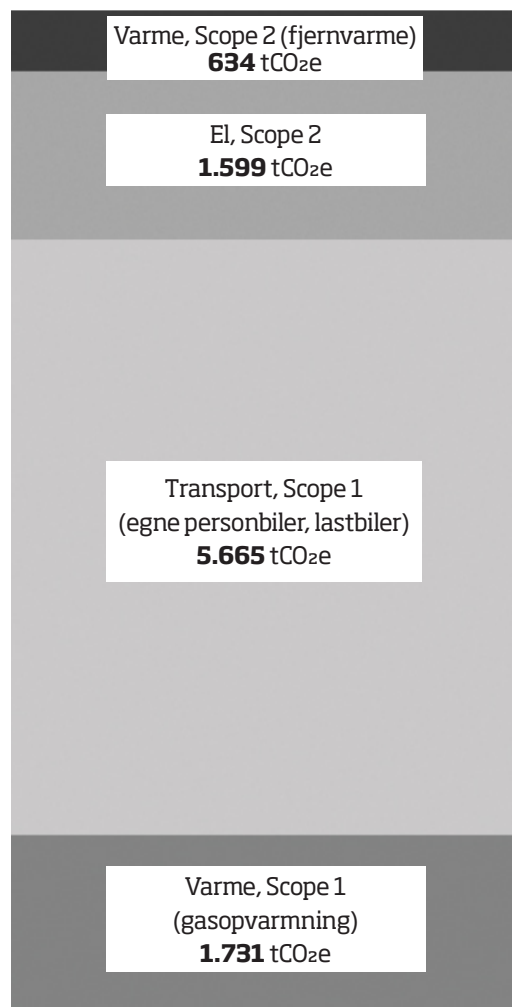
Overblikket **Status på CSR-tiltag i perioden 2009-2021**

Projekt	Dato	Målsætning	Status
Koncernrapportering	2021-	Udfærdige konsolideret CSR-koncernrapportering	Pågår
Konsoliderede ESG-nøgledata	2021-	Udfærdige konsoliderede ESG-nøgledata på koncernniveau, Sociale forhold og Miljø (Scope 1 og Scope 2)	Pågår
Handlingsplan for CO ₂ -reduktion	2022-	Udarbejde handlingsplan på koncernniveau for CO ₂ -reduktion mod 2030	Pågår

Koncernrapportering

CO₂-data Scope 1 og Scope 2:

Total for Bygma Gruppen A/S

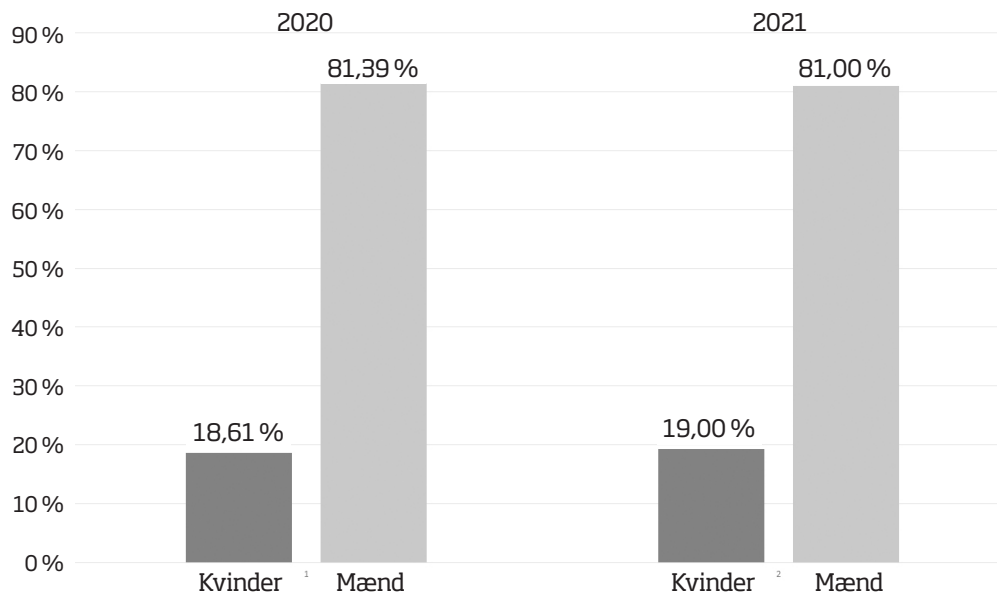


Breakdown pr. land



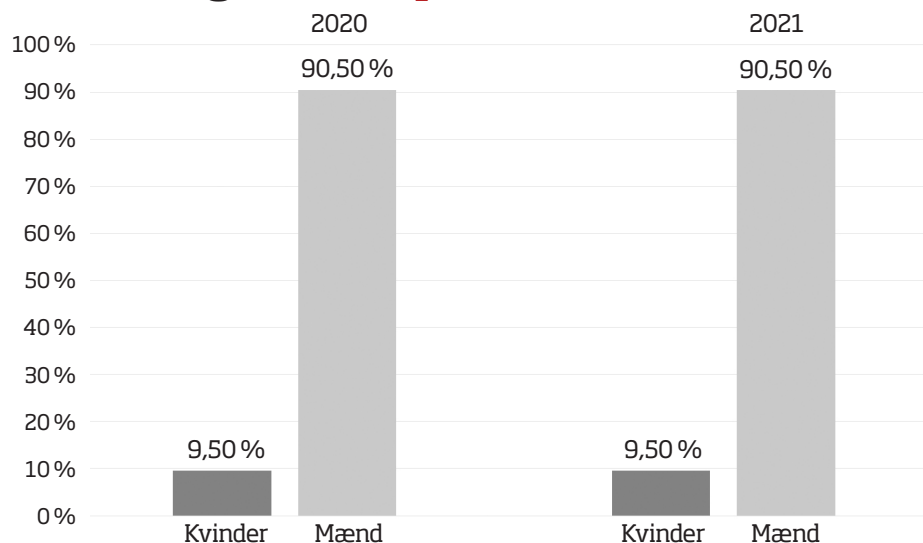
Anvendt regnskabspraksis til opgørelse af CO₂ er Greenhouse Gas (GHG) Protocol

Kønsfordeling i procent:



Global Reporting Initiative (GRI): 102:8, 405-1. Sustainability Accounting Standards Board (SASB): General Issue/ Employee Engagement, Diversity & Inclusion

Kvindelige leder i procent:

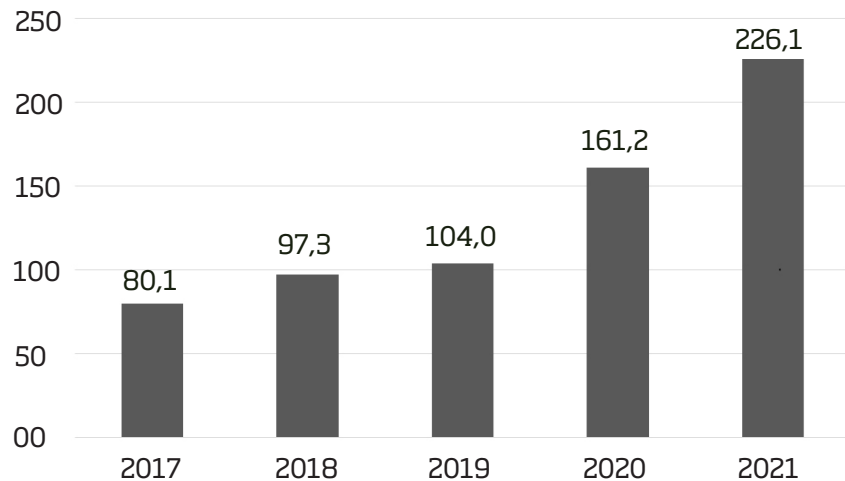


Global Reporting Initiative (GRI): 102:8, 405-1. Sustainability Accounting Standards Board (SASB): General Issue/Employee Engagement, Diversity & Inclusion

Danmark

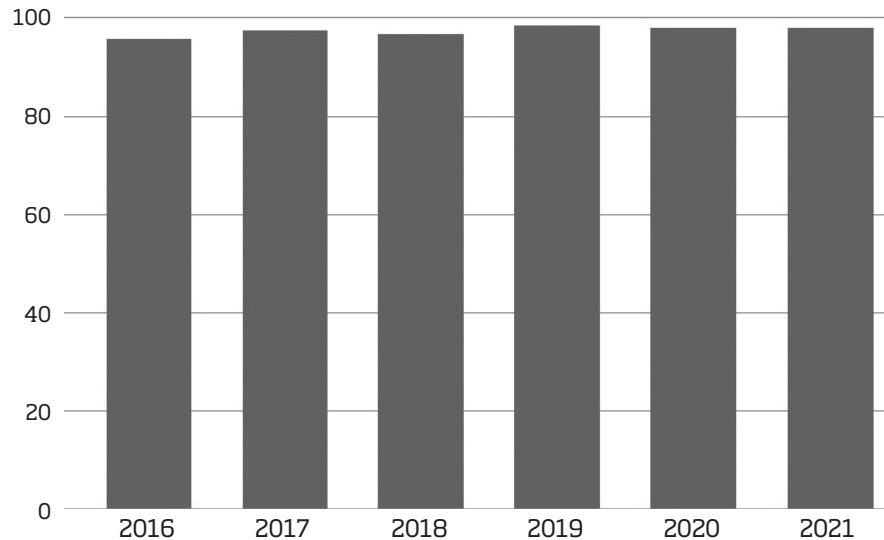
Betalt selskabsskat:

DKK mio.

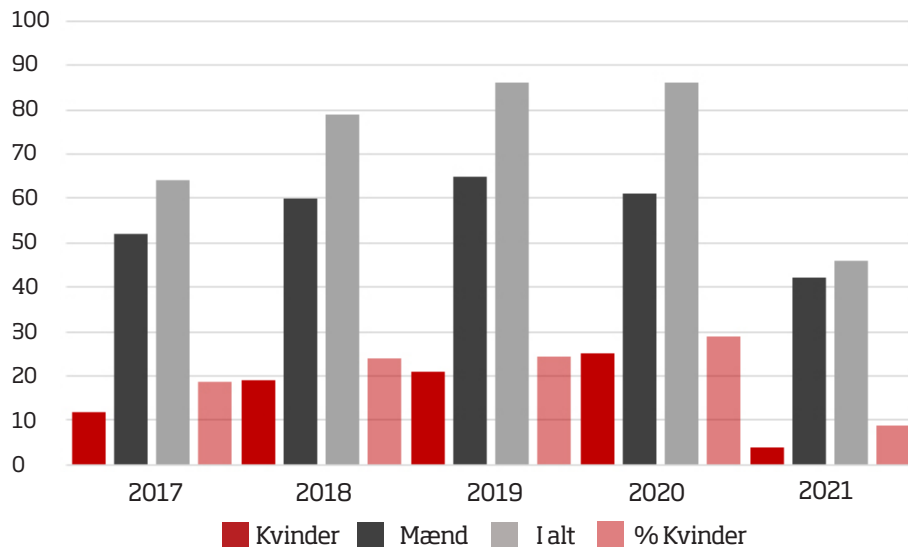


Code of Conduct - leverandører:

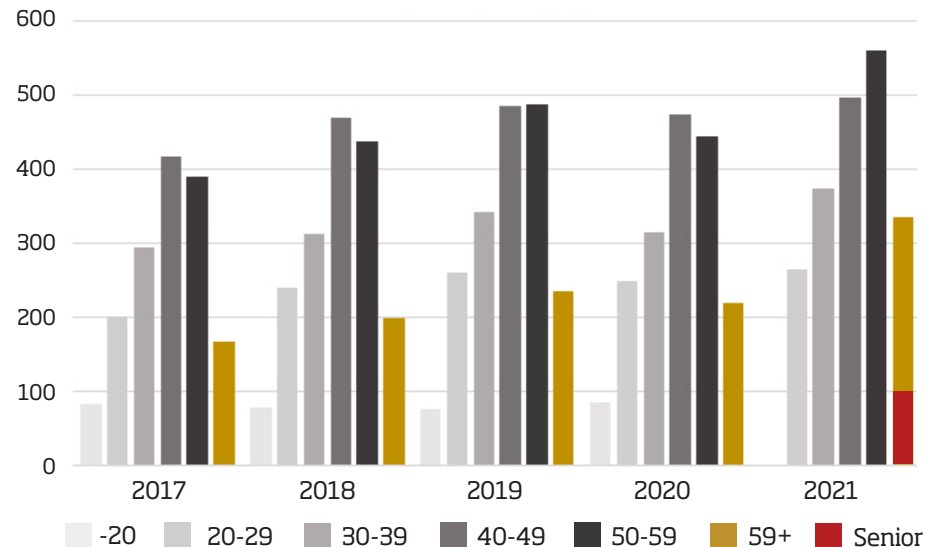
%



Antal elever - fordelt på køn:

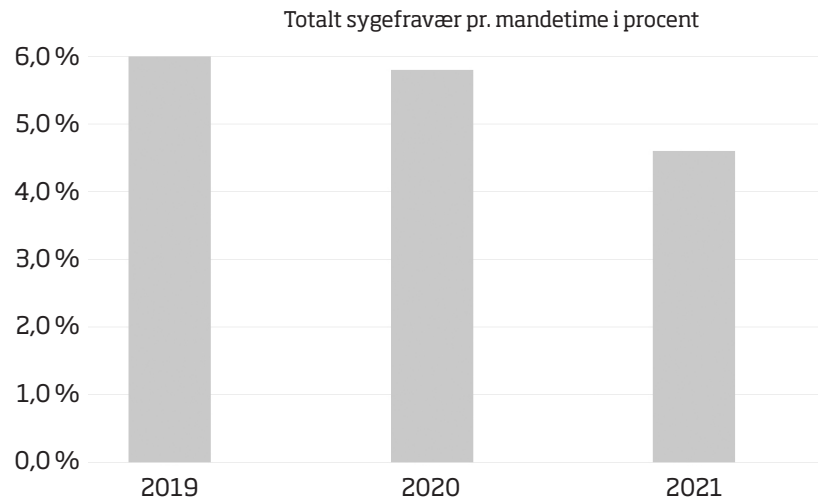


Aldersspredning - aldersgrupper:



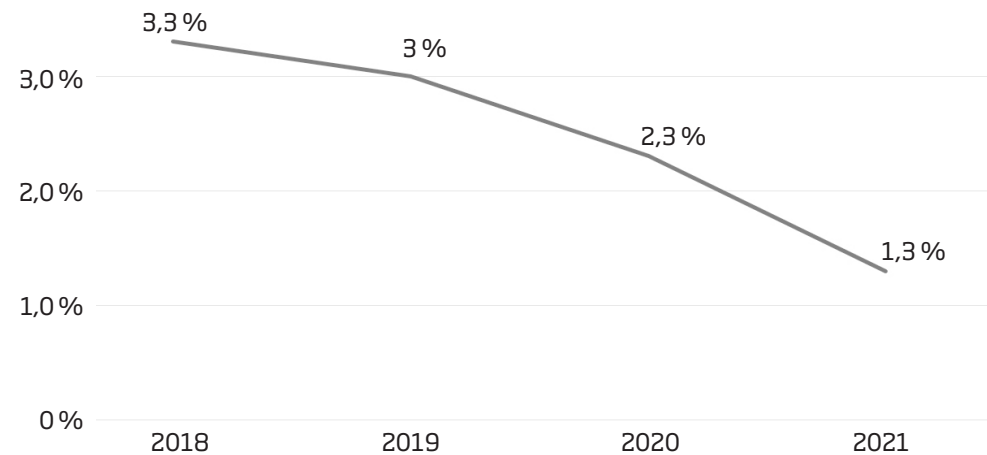
Island

Udvikling i sygefravær:



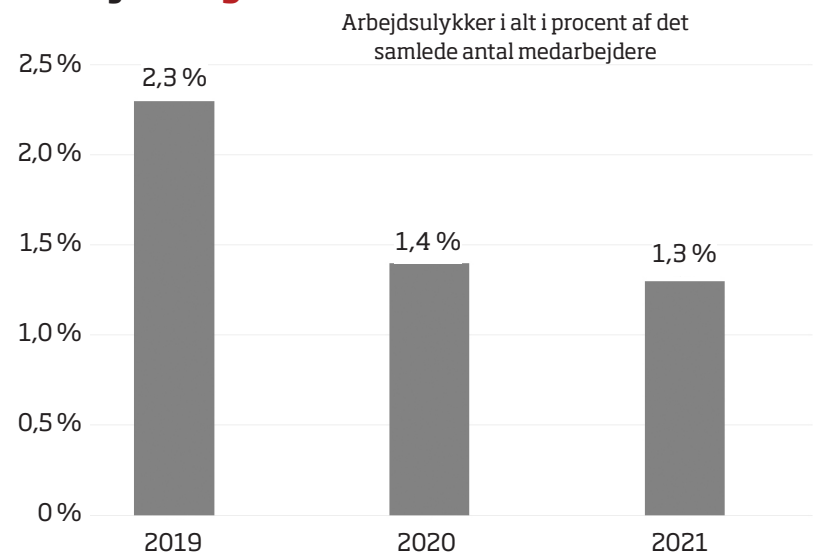
Global Reporting Initiative (GRI): 103-2. Sustainability Accounting Standards Board (SASB):
General Issue/Employee Health & Safety

Ligeløn:



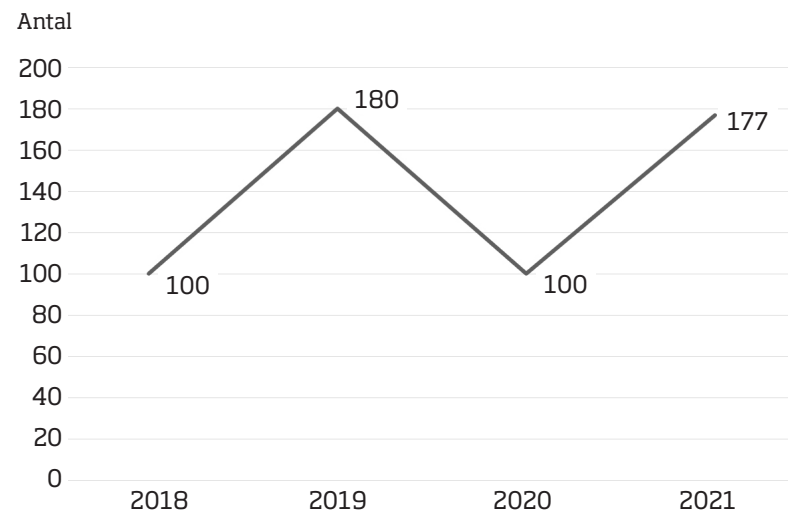
Global Reporting Initiative (GRI): 405-2. Sustainability Accounting Standards Board (SASB):
General Issue/Employee Engagement, Diversity & Inclusion

Arbejdsulykker:



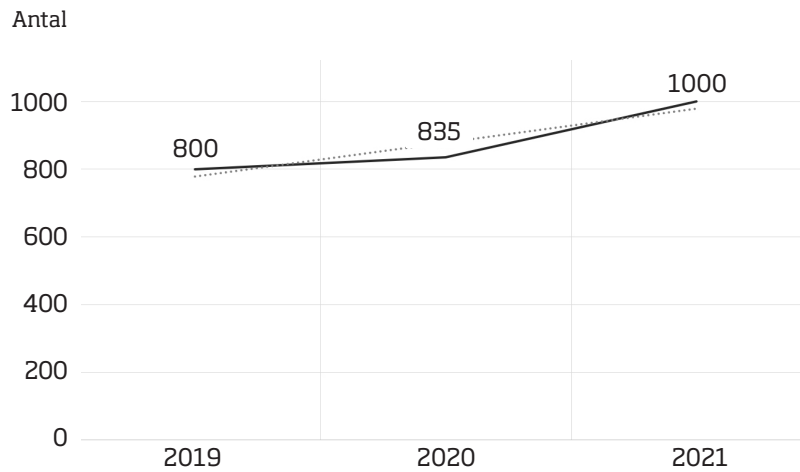
Global Reporting Initiative (GRI): 403-9. Sustainability Accounting Standards Board (SASB):
General Issue/Employee Health & Safety

Antal uddannelsevents:

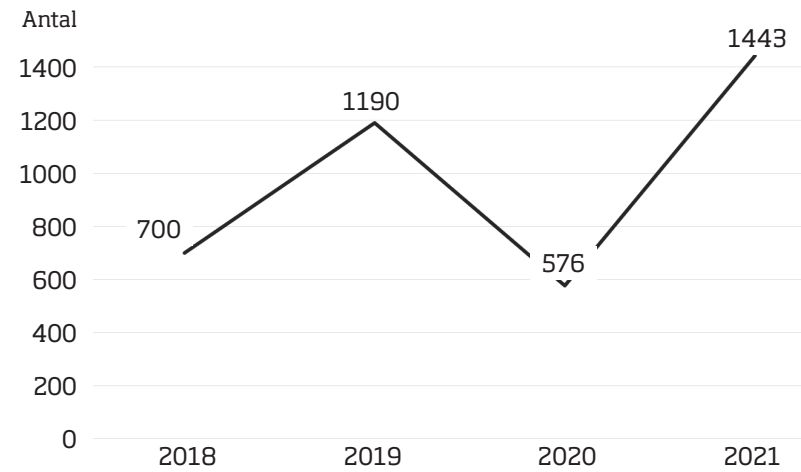


Island

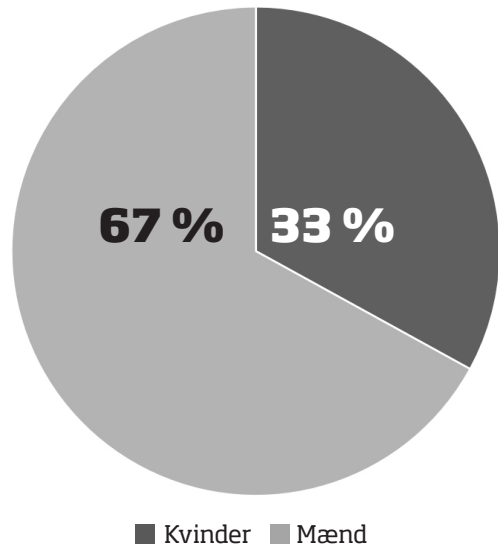
Antal gennemførte onlinekurser:



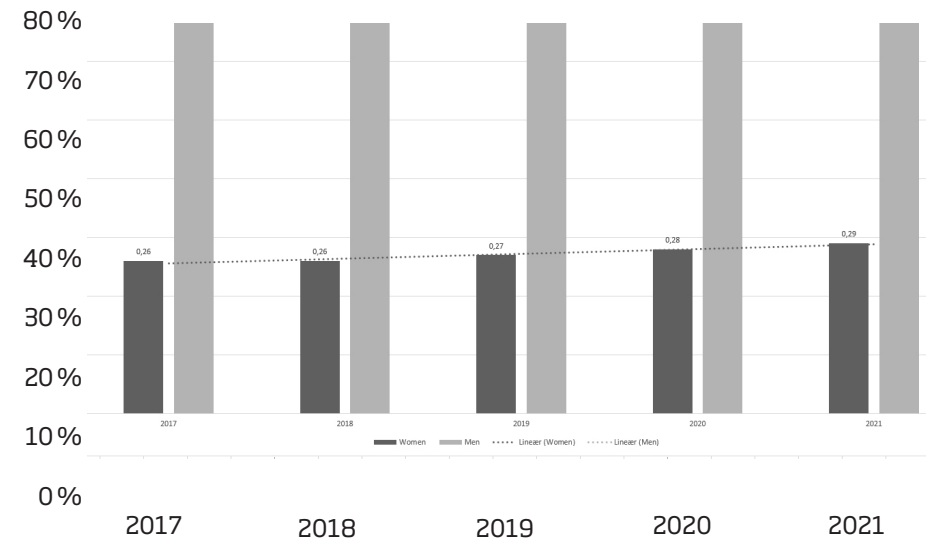
Antal deltager onlinekurser:



Antal deltager fordelt på køn - onlinekurser:



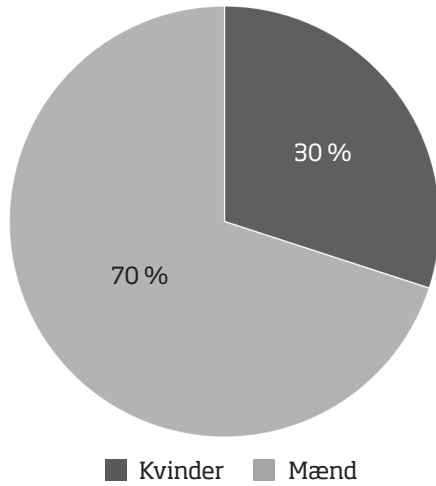
Fordeling mellem kønnene:



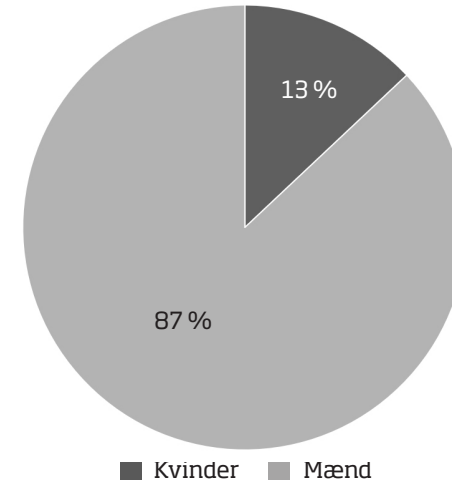
Global Reporting Initiative (GRI): 102:8, 405-1. Sustainability Accounting Standards Board (SASB): General Issue/Employee Engagement, Diversity & Inclusion

Island

Kønfordeling, lederstillinger:



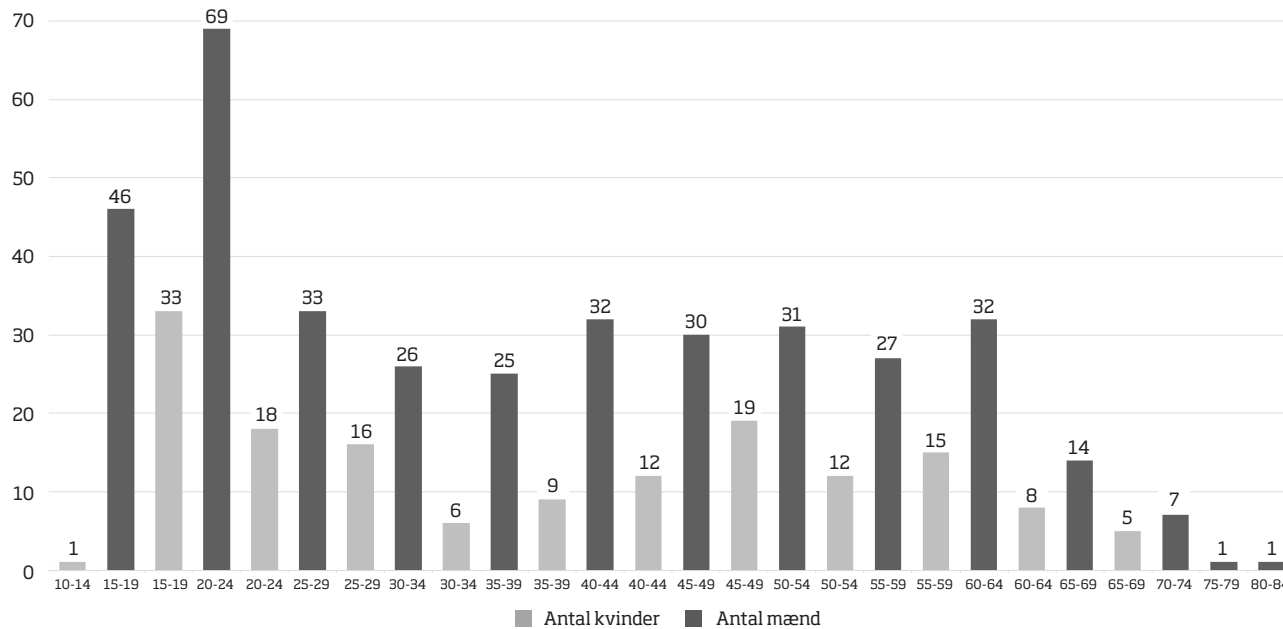
Kønfordeling, øverste ledelsesgruppe:



Global Reporting Initiative (GRI): 102:8, 405-1. Sustainability Accounting Standards Board (SASB):
General Issue/Employee Engagement, Diversity & Inclusion

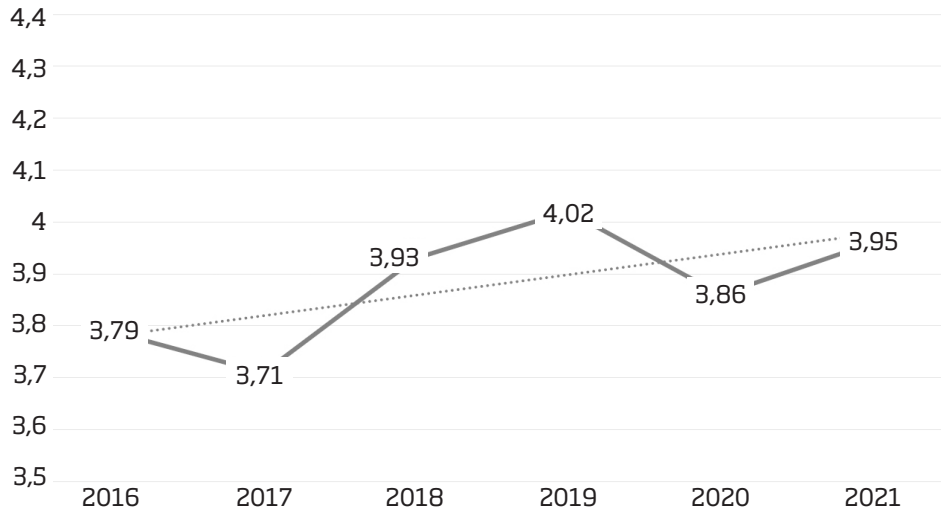
Global Reporting Initiative (GRI): 102:8, 405-1. Sustainability Accounting Standards Board (SASB):
General Issue/Employee Engagement, Diversity & Inclusion

Aldersfordeling:



Island

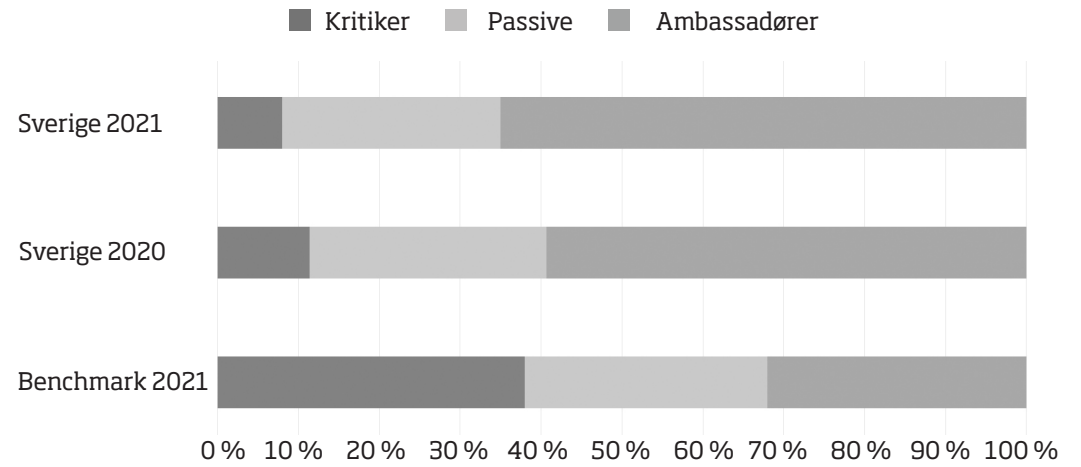
Arbejdsglæde:



Medarbejderundersøgelse - ratet fra 1-5, hvor 5 er bedst

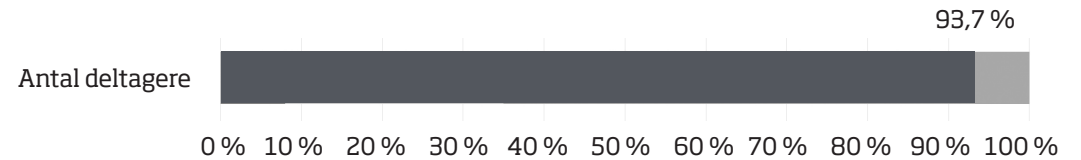
SVERIGE

Arbejdsglæde:



Medarbejderundersøgelse

Helbredsundersøgelse:



Bygma Gruppen A/S
Transformervej 12
2860 Søborg
CSR-kontaktperson
Helle Grevy, hgg@bygma.dk

www.bygma.dk/baeredygtigt-byggeri