



CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Bygmas samfundsengagement 2020



Indhold

Forord	s.	3
Hvem er vi?	s.	4
Nøgletal	s.	5
Forretningsmodel	s.	6
Selskabsskat	s.	7
Koncernens risici	s.	8
Fælles værdier	s.	9
CSR Definition & Strategi	s.	10
FN Global Compact.....	s.	11
FN's 17 Verdensmål	s.	12
Bygma Fonden.....	s.	13
De fire grundlæggende CSR politikker	s.	14
MILJØ & KLIMA	s.	15
SOCIALE- & MEDARBEJDERFORHOLD	s.	30
MENNESKERETTIGHEDER	s.	43
ANTI KORRUPTION & FORRETNINGSETIK	s.	49
Bilag		
Overblikket CSR-indsatserne 2009 - 2020	s.	52-58
Data	s.	60-65

Forord

Bygma Gruppens lovpligtige redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens §99a. Redegørelsen følger regnskabsåret 1. januar - 31. december 2020 og udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i årsrapporten, der er godkendt af bestyrelsen og direktionen.

Velkommen til Bygma Gruppens CSR (Corporate Social Responsibility) Rapport 2020

2020 blev et usædvanligt år med en verden, der balancerede på en knivsæg - hvor ingen kendte konsekvenserne af pandemiens indtog. Også i byggebranchen gik vi et usikkert forår i møde. Det skulle dog vise sig, at byggeriet gik relativt fri af Covid-19. Byggeaktiviteten i Danmark steg markant, og vi fik i stedet det privilegie at være med til at holde hjulene kørende i et marked, der i øvrigt hurtigt stod meget stille. Alle Bygma Gruppens medarbejdere har det forgangne år ydet en usædvanlig stor holdindsats, hvilket ledelsen og bestyrelsen anerkender i særlig høj grad.

Trods ekstraordinær travlhed og udfordrende Covid-19-restriktioner har vi i årets løb implementeret en række vigtige strategiske tiltag, hvor især bæredygtighed er blevet en konstant større og mere fasttømrede del af vores dagligdag. I efteråret ansatte vi vores første klima- og bæredygtighedschef; en ansættelse vi betragter som et vigtigt skridt i vores fortsatte bestræbelser på at yde professionel vejledning og kvalificeret sparring - både internt og eksternt - inden for bæredygtigt byggeri. Samtidig har vi defineret en ambitiøs målsætning for koncernens CO₂-reduktion, idet vi i kraft af tiltagende indsats har en ambition om, at vores CO₂-forbrug er reduceret med 70 % i 2030. Et mål der er identisk med den danske regerings målsætning om, at Danmark skal reducere sine drivhusgasudledninger med 70 % i 2030 i forhold til niveauet i 1990. Vores mål er ambitiøst, men vi er godt i gang.

Et andet vigtigt og samfundsrelevant tiltag er tydeliggørelsen af koncernens nul-tolerance over for seksuelt krænkende adfærd. En holdning og kultur, vi altid har stået ved, men som vi - i takt med samfundsudviklingen - har fundet relevant at italesætte og tydeliggøre i år. I 2020 har vi således ageret på to fronter: dels har vi synliggjort ledelsens indiskutable holdning til krænkende adfærd på arbejdspladsen. Dels har vi gennemført en APV, hvor vi har målt på krænkelse. Resultatet af undersøgelsen viser, at meget få medarbejdere har været udsat for krænkelse som mobning, chikane og uønsket seksuel opmærksomhed.

Med udgivelsen af CSR-rapporten 2020 håber jeg, at læseren vil få et godt indblik i Bygma Gruppen og vores mange CSR-aktiviteter.

Rapporteringen omfatter hele koncernen - dvs. Bygma A/S samt vores øvrige datterselskaber i Danmark, Færøerne, Sverige og Island.

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 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 59 trælastforretninger.

Bygma Gruppen har i dag mere end 25 % af sine aktiviteter uden for Danmark. I perioden 1998 til 2020 har vi opkøbt 18 trælastforretninger i Sverige; I 2008 opkøbte vi Balslev Tømmerhandel & Byggemarked på Færøerne, og i 2011 overtog vi aktierne i Húsasmiðjan, Island med i dag 21 forretninger.

I foråret igangsatte vi byggeriet af et topmoderne trælast- og logistikcenter i København. Vores flagship store, Bygma København, forventes at stå klar primo 2022, hvor ca. 60 nye medarbejdere glæder sig til at åbne dørene.

Bygma Gruppen har mere end 2.400 medarbejdere fordelt på over 100 forretningsenheder i Danmark, Sverige, Island og 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.

En attraktiv arbejdsplads

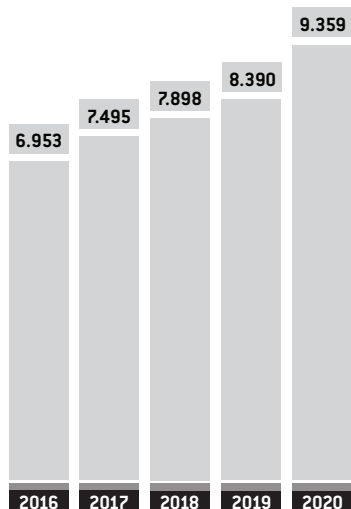
Glæde, stolthed og fællesskab er det fundament, som stærke resultater bygges på. Det er derfor afgørende, at medarbejderne i Bygma fortsat rater Arbejdsglæde og Loyalitet højt på skalaen, så vi kan fastholde vores seneste Top in Class (GELx, Danmark) placering på disse to parametre. Vi skal fortsat fortælle omverdenen, at Bygma er en attraktiv arbejdsplads, så vi kan blive ved med at tiltrække nye, dygtige medarbejdere.

Derfor har vi udviklet og implementeret et digitalt preboarding og onboarding koncept, der sikrer, at nye medarbejdere i Bygma bydes professionelt og ordentligt velkommen, så de oplever en god start på jobbet, uanset hvor i koncernen, de har deres første arbejdsdag.

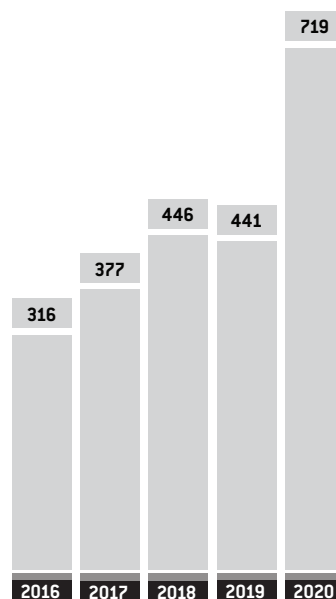


Nøgletal for **Bygma** Gruppen A/S

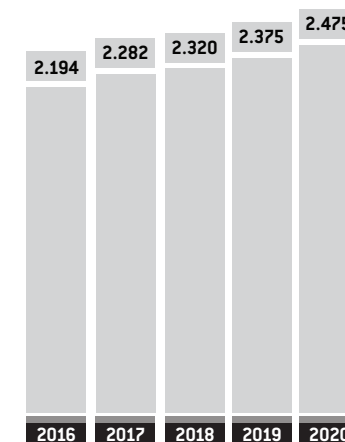
Omsætning i DKK mio.



Driftsresultat før skat i DKK mio.



Antal ansatte



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 Sverige og på Færøerne 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 2020 varer for mere end 6,8 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.

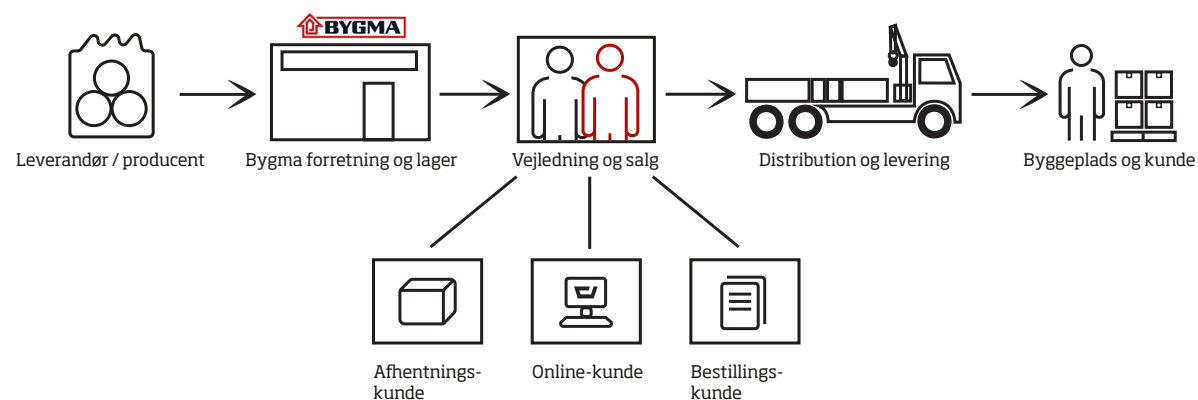
Bygma Gruppens kvalificerede og veluddannede medarbejdere har stor viden om byggeri og byggematerialer. Personlig betjening og indsigt i kunders behov gør, at vores medarbejdere kan tilføre værdi gennem kompetent vejledning og service og herigennem bidrage til kundernes forretning og projekter.

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

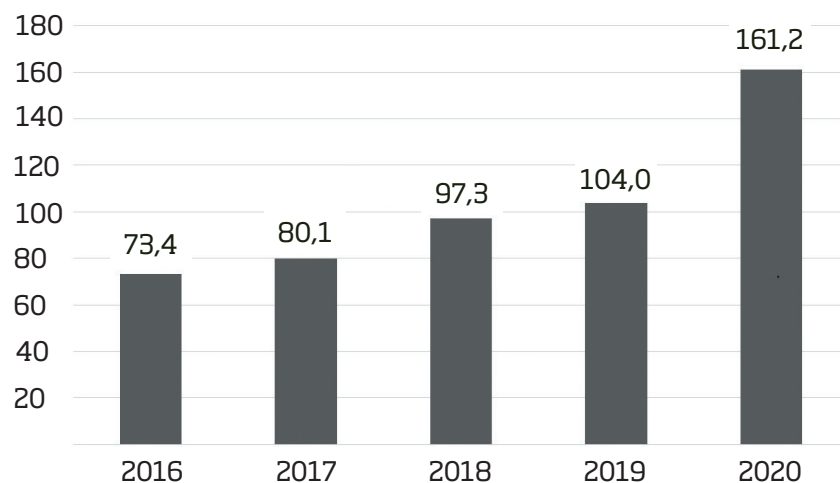
Bygma Gruppen er blandt de 100 virksomheder, der betaler mest i selskabsskat i Danmark

Bygma Gruppen realiserede i regnskabsåret 2020 et resultat før skat på MDKK 719,2 og forventer at betale MDKK 161,2 i selskabsskat for indkomståret 2020. 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.



Skatteministeriet

Bygma Gruppen A/S
Peter H. Christiansen

Kære Peter H. Christiansen

10. marts 2020
J.nr. 2020 -

Skatteministeriet
Nicolai Eigved
DK 1402 - København

Telefon +45 33 93 33 33
Mail skm@skat.dk

"Jeg vil gerne anerkende det store bidrag, jeres selskab yder til det danske samfund i både gode og hårde tider. På vegne af regeringen stor tak til både dig og dine medarbejdere."

Bygma Gruppen og andre selskaber i 2019 bidrog med i alt 72 mia. kr. til fællesskabet gennem selskabsskatten. Det tangerer den tidligere rekord, som blev sat i 2017, og 2019 var altså et rigtig godt år for mange danske selskaber.

For mig personligt virker 2019 dog som en fjern fortid. Det kan jeg forestille mig, at det også gør det for mange administrerende direktorer – ikke bare i Danmark, men over hele verden. Ved udgangen af 2019 havde mange af os stadig endnu ikke hørt ordet "coronavirus", men det kom vi hurtigt til. Og af den grund vil vi muligvis se et mindre glædeligt resultat, når vi opgør selskabernes skattebetaling for 2020.

De åbne skatteministerier blev indført i 2012, fordi vi havde et politisk ønske om at skabe synlighed om betalingen af selskabsskat i Danmark. Det er der stadig brug for.

Jeg sender dig – sammen med 99 andre direktorer for store selskaber – en personlig tak med dette brev. Jeg vil gerne anerkende det store bidrag, jeres selskab yder til det danske samfund i både gode og hårde tider. På vegne af regeringen stor tak til både dig og dine medarbejdere.

Uanset, hvordan I har valgt at håndtere 2020 og alle dets udfordringer, håber jeg, at det vil gå jer godt, og at I også i de kommende år vil være en af de helt store bidragsydere til vores velfærdssamfund – ligesom I var det i 2019.

Med venlig hilsen

Morten Bødskov

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 forretningsenheder 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 % 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 hjørnesten 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 renomme.

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 renomme.



Miljømærket for ansvarligt skovbrug



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.

Vi fortsætter 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

4 KVALITETS-
UDDANNELSE



12 ANSVARLIGT
FORBRUG
OG PRODUKTION



15 LIVET
PÅ LAND



Bygma Gruppen bakker 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. Alt 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.

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:



Læger uden Grænser

Et større beløb fra Bygma Fonden tilfaldt i 2020 Læger uden Grænser (MSF), der er verdens største humanitære nødhjælpsorganisation, der yder medicinsk nødhjælp til udsatte mennesker i verdens brændpunkter. Bygma Fondens donation går bl.a. til Læger uden Grænser's generelle arbejde, som i 2020 har været fokuseret omkring Corona, og om at hjælpe med kriseberedskab, forebyggelse, screening og behandling. Ligeledes går hjælpen til at kunne forsætte med patientkonsultationer samt mor og barn-indsatser som bl.a. fødselshjælp og vaccinations-indsatser. Helt konkret svarer Bygma Fondens donation til, at Læger uden Grænser kan være i stand til f.eks. at beskytte over 2.600 sundhedspersonaler med værnemidler i felten i en hel dag, så de kan give sikker hjælp til patienter i kampen mod Corona eller vaccinere over 68.000 børn mod mæslinger, der fortsat hærger i store dele af verden.



Foto: Yann Libessart, MSF

Danmarks Indsamling

Coronakrisens konsekvenser er fatale for verdens mest udsatte, og ofte er det børnene, det går hårdest ud over. Byggeriet er gået relativt fri af Coronakrisen, og som en stor danskejet virksomhed ønsker vi at tage et medansvar for den verden, vi er en del af, herunder sikre at de børn, der har brug for hjælp, får den hjælp, der er nødvendig.

Derfor valgte Bygma Fonden i 2020 ekstraordinært at støtte Danmarks Indsamling 2021 med 5 millioner kroner til 'Hjælp Coronakrisens børn'.

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 menneskerettigheder og samfundet omkring os, sociale- og medarbejderforhold, antikorrruption og forretningsetik samt miljø og klima.

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 & 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 & 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

De bæredygtige materialer

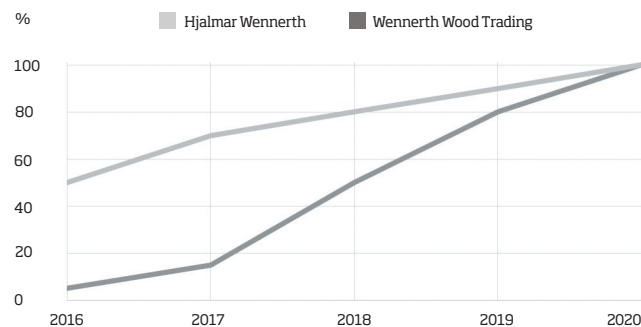
Koncernens omdrejningspunkter har i mere end seks årtier været solide materialer og respekt for det gode håndværk. Det seneste årti har vi i takt med markedsudviklingen tilføjet bæredygtige materialer som endnu et strategisk punkt på vores dagsorden. Bæredygtighed er blevet et grundvilkår for at drive forretning, hvor forbrugernes interesse og politikernes ageren er steget markant år for år - internationalt såvel som nationalt. Det mærkes i byggebranchen - og i Bygma. Siden 2010 har vi skridt for skridt intensiveret vores indkøb af certificeret træ (PEFC og FSC), ligesom vi de sidste par år har udvidet vores portefølje med bæredygtige produkter til byggeriet.

I en kubikmeter træ lejres 1 ton CO₂. Ved et salg på 300.000 m³ træ har man således medvirket til at indkapsle 300.000 tons CO₂, idet størstedelen af materialerne anvendes til byggeri og dermed ikke udledes i atmosfæren.

Certificeringer

Alt træ, som Bygma leverer over lager, kommer fra certificerede skove og er enten FSC- eller PEFC-certificeret, jf. figur. Udover at understøtte det bæredygtige byggeri, tager vi et medansvar for at sikre ansvarlig skovdrift med respekt for mennesker og biodiversitet. FSC er typisk tilknyttet oversøisk træ, mens PEFC typisk gælder for nordisk nåletræ, der som minimum er 70 % PEFC-certificeret. De to certificeringer er ligestillede i forhold til bæredygtighed og tæller ens i både DGNB, Svanemærket byggeri og øvrige.

Udvikling i salg af certificeret træ til Bygma



Alt træ, som Bygma leverer over lager, kommer i dag fra certificerede skove og er enten FSC- eller PEFC-certificeret.

De vigtige samarbejder

Stærke og engagerende partnerskaber på tværs af virksomheder, foreninger og interesseorganisationer er afgørende for en bæredygtig udvikling og et fælles afsæt for et bæredygtigt samfund. Den stigende efterspørgsel efter bæredygtige produkter blandt vores kunder og vores kunders kunder er katalysator for, at vi intensiverer samarbejdet med bl.a. vores produkt- og certificerings-leverandører, brancheforeninger, universiteter og (interesse-) organisationer, private og offentlige instanser.

FX Bygma har været med til at udvikle ByggeBasen, som er Danmarks største produktdatabase for leverandører og medlemmer af Danske Byggecentre. Vi har samarbejdet med virksomhederne under Danske Byggecentre om at gøre miljøcertificeringer og dokumentation tilgængelig i den webbaseret portal, BygDok. BygDok er en integreret del af ByggeBasen og tilgængelig for byggeriets parter og alle, der vil bygge bæredygtigt. I 2020 har Bygma arbejdet fokuseret på at motivere sine leverandører til at uploade dokumentationen for deres certificerede produkter i databasen, og vi har løbende været i dialog med BygDok for at sikre den kontinuerlige opdatering af leverandørernes dokumentation.

FX Bygma har et tæt samarbejde med PEFC Danmark, hvor vi i 2010 fik vores første PEFC-certifikat. Tilsvarende har vi et tæt samarbejde med FSC Danmark, hvor vi i 2014 opnåede vores FSC-certifikat. Internt medfører det tætte samarbejde bl.a., at Bygma er bedre rustet til at udbrede budskabet om bæredygtig skovdrift til vores medarbejdere og elever. Fx bliver vores elever i løbet af deres uddannelsesforløb undervist af FSC Danmark, og senest i 2020 har vi haft et tæt samarbejde i bæredygtighedsuddannelsen af vores spydspidser. Eksternt tilbyder både PEFC Danmark og FSC Danmark at tage uddybende dialoger med vores kunder, når dette efterspørges. Sammen hjælper vi kunden videre i den rigtige retning i forhold til de forskellige mulige certificeringer.

FX Bygma har et tæt samarbejde med mange af vores leverandører om at uddanne og dygtiggøre vores medarbejdere også på produktsiden. Det giver god mulighed for at videreudvikle deres kompetencer og sikrer et fælles afsæt, når de vejleder kunderne om de bæredygtige materialer.

Den samlede løsning

En stor del af bæredygtigt byggeri og bæredygtighedscertificeringer, som fx Svanemærket byggeri eller DGNB-byggeri, handler meget om, at de bæredygtige valg, der er truffet og indarbejdet i det specifikke byggeri, skal dokumenteres.

Det er ofte en ekstremt ressourcekrævende del af bæredygtighedscertificeringer at skulle indsamle al dokumentation på en fyldestgørende måde, som er tilfredsstillende ved Svanemærket byggeri og DGNB.

Derfor har Bygma udarbejdet en samlet løsning for at understøtte vores kunders behov bedst muligt i forhold til at komme i mål med de bæredygtige byggerier. Via vores online løsning på Bygma.dk/proff kan vi nu tilbyde kunderne fuldt overblik lige fra ordre til dokumentation.

Websiden er integreret i ByggeBasen og BygDok, hvilket betyder at kunderne meget nemt kan trække den nødvendige dokumentation direkte via vores platform. Kunderne vælger selv - og uanset om det er kvalitetssikringsdokumentation, lovpligtig dokumentation eller dokumentation ift. bæredygtighed, der er behov for, så samler vi det automatisk, så det kan printes samlet eller leveres i en fil til videresendelse.



De interne kræfter

Fordi efterspørgslen efter bæredygtigt byggeri er stærkt stigende har vi i 2020 ansat en klima-og bæredygtighedschef, der skal rådgive og vejlede internt og eksternt. Ligeledes har vi de seneste to år kontinuerligt uddannet en landsdækkende kerne af medarbejdere, Spydspidser & Ambassadører, der i dag vejleder og servicere kollegaerne og vores kunder om bæredygtigt byggeri.

Spydspidser: Er medarbejdere, der har særlig interesse for bæredygtighed og har lyst til at være med til at drive denne udvikling. Gennem løbende uddannelsen opnår de en dyb 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: Er vores landsdækkende korps af delegerede 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.

Bæredygtig uddannelse for alle: Vi tilbyder en række interne digitale læringsinitiativer til alle medarbejdere i Bygma. Disse 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.

Særligt fokus på vores elever: Vi ønsker fra start at give vores nye elever en basal viden om bæredygtighed. Som en del af deres uddannelse i Bygma bliver de introduceret til certificeringer og mærkningsordninger bl.a. i samarbejde med FSC Danmark, ligesom de bliver undervist i branchens portal, Byg-Dok.

I 2020 valgte tæt på 60 % af afgangseleverne at behandle bæredygtige emner i deres fagprøver!

Medio 2020 udgav Bygma denne brochure, som inspiration til vores håndværkere, bygherrer, arkitekter og entreprenører til i højere grad at anvende bæredygtige materialer i byggeriet. Udover det certificerede træ handler bæredygtighed i høj grad også om de mange øvrige materialer, der indgår i byggeriet - beton, gulve, døre, vinduer, tag, skruer, lim, maling, fuger. Listen er lang. Derfor samarbejder Bygma med leverandører og øvrige partnere om kontinuerligt at udvide paletten af miljørigtige produkter på vores hylder, så vi sammen tænker bæredygtighed ind i alle byggeriets materialer - uanset om vi taler nybyg eller renovering.



Når unge ledere skal vælge deres arbejdsplads, har det en vis betydning for deres valg, hvorvidt virksomheden går op i klima, miljø og bæredygtighed. To ud tre unge ledere, som arbejder på en bæredygtig arbejdsplads, har planer om at blive i virksomheden de næste fem år. Blandt ledere i virksomheder uden et bæredygtigt fokus er tallet langt lavere.

Kilde: Lederne, sept. 2020



Begrebet "bæredygtighed" optræder første gang med den tyske betegnelse Nachhaltigkeit, der betyder vedholdenhed eller holdbarhed. Forstmanden Hans Carl von Carlowitz introducerede det i en bog om skovdrift først i 1700-årene. Carlowitz brugte også betegnelsen Konservierung, bevarelse, og på engelsk har conservation været brugt næsten synonymt med sustainability, som i dag er det engelske ord for bæredygtighed.

Kilde: Finn Arler, professor, Aalborg Universitet

Brundtland rapporten. (efter kommissionsformand Gro Harlem Brundtland) "The World Commission on Environment and Development" fra 1987 under FN, var den første til at sætte fokus på global bæredygtighed. Rapporten lancerede en omfattende indgang til bæredygtighed, som inkluderede sociale, økonomiske og miljømæssige aspekter.

Case: Første klima- og bæredygtighedschef i koncernen



Elnaz Ehsani er Bygma Gruppens første klima- og bæredygtighedschef. Hun er civilingeniør med speciale i energi og indeklima fra DTU og har, udover brancheerfaring, en bred erfaring inden for bæredygtighed bl.a. som DGNB-auditor og et indgående kendskab til kravene til Svanemærket byggeri.

Ansættelsen af en klima- og bæredygtighedschef er et vigtigt skridt i Bygma Gruppens fortsatte bestræbelser på at være på forkant med kundernes behov for professionel og kvalificeret sparring inden for bæredygtigt byggeri. Et fortsat stigende antal bygherrer efterspørger sparring og dokumentation omkring bæredygtighed. Vores dialog med kunderne er vigtig og afgørende for, at de betragter Bygma som 'den grønne materialeleverandør'.

Den primære opgave for klima- og bæredygtighedschefen er at gøre både organisationen og kunderne tryk ved bæredygtighed, så alle arbejder mod de samme mål. Det ligger derfor i funktionen at bistå forretningerne i kundedialogen i forhold til bæredygtighed, at videreudvikle materialer til Bygmas interne bæredygtighedsuddannelse og at samarbejde tæt med Bygmas leverandører omkring bæredygtige produkter og dokumentation af disse.

Case: Elever tilvælger bæredygtighed

Bygma har hvert år ca. 80 elever under uddannelse. Eleverne gennemgår en 2-årig uddannelse som enten handelselever/salgstrainees eller som lager- og logistikoperatørelver. En fagprøve markerer afslutningen på de unges uddannelse. De vælger selv emnet for fagprøven i tæt samarbejde med deres nærmeste leder i Bygma og deres faglærer på den skole, de er tilknyttet. Fagprøven forholder sig til en praktisk problemstilling i virksomheden.

I 2020 valgte tæt på 60 % af afgangseleverne at behandle bæredygtige emner i deres fagprøver. Ved at holde fokus på bæredygtighed og investere i at informere vores kunder, uddanne vores medarbejdere og stille krav til vores leverandører, er Bygma med til at mindske byggeriets samlede klimabelastning. Og den dagsorden er de unge med til at videreføre, når de selv vælger bæredygtighed som tema.

Blandt de emner, der blev valgt til årets fagprøver, var bl.a.: "Træfiber-isolering sat i relation til FN's Verdensmål", "Svanemærket maling", "FSC-certificeret hårdt træ", "Bambusgulve og bæredygtighed".



Mikkel Jellesen, projekt Bambus.

Det grønne valg

Som led i den digitaliseringsproces, der er i gang i Bygma, og som vil strække sig over de kommende år, indføres elektronisk prisskiltning på alle hyldeforkanter i Bygmas byggecentre, som udgør ca. halvdelen af vores forretninger. Systemet er testet i Bygma Rønne og Bygma Silkeborg, og udrulningen i resten af vores byggecentre over hele landet er i gang.

Effektivisering og styrket troværdighed ligger til grund for denne beslutning, og de elektroniske hyldeforkanter kommer både kunderne og medarbejderne til gode. Kunderne vil opleve, at der altid er overensstemmelse mellem priserne på de elektroniske hyldeforkanter og priserne ved kassen, da hyldeforkanterne bliver opdateret automatisk. Og medarbejderne sparer tid på håndtering og udskiftning af papir på alle hyldeforkanterne, og har dermed mere tid til at servicere kunderne. Erfaringerne viser, at vores forretninger, ved daglige prisrettelser, sparer ca. 3-5 arbejdstimer om ugen.

I løbet af 2021 vil de elektroniske hyldeforkanter desuden blive suppleret med en grøn markering, der hvor kunderne har mulighed for at træffe "det grønne valg". Det sker for at gøre det lettere for forbrugerne at træffe bæredygtige valg og omfatter de produkter, der har en miljømærkning, fx Svanemærket, EU-blomst, In-deklímamærke mv.

Det grønne valg

Bygma bygger blæredygtigt

I København: Bygma er i fuld gang med at bygge et trælast- og logistikcenter på Kløvermarken i København. I den nye forretning fokuseres på at optimere indeklimaet for både medarbejderne og kunder. Vi lægger stor vægt på at anvende materialer, som er miljøcertificerede og dermed bidrager til et sundt og optimalt indeklima i forretningen. Det har været vigtigt for os ikke at anvende materialer, der påvirker miljøet negativt eller bidrager til, at håndværkere udsættes for giftig kemi i byggefasen. I udvælgelsen af materialer har vi desuden valgt klimavenlige materialer, så vi på den måde reducerer byggeriets samlede CO₂ aftryk. Dette afspejles bl.a. i valg af facadematerialer.

Den nye proff-forretning kommer til at bestå af 10.000 m² bebygget areal med lagerhaller, proff-butik og distributionscenter. Hertil kommer 4.800 m² overdækket areal, bl.a. med drive-in og et parkeringshus i 2 etager. Bygma København forventes at komme til at beskæftige op til 100 medarbejdere, når forretningen er fuldt udviklet. Forretningen forventer at slå dørene op primo 2022.



Bygma København



Bygma Thisted

I Thisted: Bygma skal i gang med at bygge sin første DGNB-GULD-certificeret trælast i Jylland. Forretningen kommer til at omfatte en håndværkerbutik, drive-in-hal og et stort overdækket areal herimellem samt logistikplads med kørselskontor og to bulkhaller. Vi lægger stor vægt på den lokale forankring og forventer at indgå et tæt samarbejde med entreprenører og lokale håndværksmestre i regionen, ligesom vi regner med at ansætte ca. 20-25 medarbejdere fra lokalområdet.

Det nye 'greenfield-projekt' igangsættes primo 2021, og Bygma Thisted forventer at åbne medio 2022.

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. afgangningen - dermed afgangningstid 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

70 procents CO₂-reduktion i 2030

Bygma Gruppen støtter den danske regerings målsætning om at reducere drivhusgasudledninger med 70 procent i 2030 i forhold til niveauet i 1990.

Det er vores vurdering, at Bygma - med de tiltag, vi allerede har implementeret i årenes løb - følger den generelle udvikling i Danmark og kan i dag notere en samlet CO₂-reduktion på ca. 36 % siden 1990.

Dette baserer vi bl.a. på data og beregninger fra Energistyrelsens Energistatistik 2017 samt Basisfremskrivning 2019 præsenteret af Boston Consulting Group i juni 2020 ("Klimaplan for Danmark" version 1.2).

Eksempler på implementerede CO₂-reducerende tiltag i koncernen i perioden 1990-2020:

- Udskiftning af oliefyr i samtlige filialer til miljøvenlig opvarmingskilde
- Udskiftning af eksisterende lysarmaturer til LED belysning i mange af vores filialer, og fortsatte udskiftninger indtil alle filialer har installeret LED
- Energireovering af vores filialer
- Løbende udskiftning af køretøjer med gældende og lovpligtige "miljømærker"
- Reduktion og optimering af antal servere
- Udskiftning af vores truckflåde fra diesel til el
- Etablering af solceller

Vores målsætning om at reducere med yderligere 34 % over de næste 10 år vurderer vi som både ambitiøst og realistisk, idet vi intensiverer vores indsats der, hvor vores CO₂ vejer tungest. Det vil sige, at vi optimerer specifikt på bygninger, affaldshåndtering og bilflåde (lastbiler, personbiler).

Eksempler på CO₂-reducerende tiltag, der implementeres i perioden 2021-2030:

Bygninger - målsætning om at reducere 10% over en 2-årig periode (2021-2022):

- Bæredygtigheds certificering ved opførelse af nye bygninger
- Energieffektivisering af vores ejendomsportefølje
- Vedvarende energiløsninger
- Køb af grøn strøm fra 2022

Miljø - målsætning om at reducere 15 % over en 2-årig periode (2021-2022):

- Affaldshåndtering med fokus på optimal sortering
- Affaldshåndtering med fokus på genanvendelse af plastaffald
- Udskiftning af papirlabels til PE-labels, der bidrager til en optimeret genanvendelsesproces

Transport - målsætning om at reducere 15% over en 2-årig periode (2021-2022):

- Løbende udskiftning af vores bilflåde til miljøvenlige og emissionsfrie drivmidler. Gælder både elbiler, el-lastbiler og CO₂ neutrale lastbiler
- Kørselsoptimeringsuddannelse

2021 - 2022

10% CO₂ reduktion



15% CO₂ reduktion



15% CO₂ reduktion



Affaldshåndtering med fokus på dokumentation og genanvendelse

Med udgangspunkt i vores overordnede målsætning om at reducere vores CO₂-udslip med yderligere 34 % over de næste 10 år igangsatte vi i 2020 et landsdækkende projekt, der skal ensrette affaldshåndteringen i Bygmas forretninger i Danmark og via genanvendelse bidrage til en kraftig CO₂-reduktion. Tidligere har bortskaffelsen af affald påhvilet lokale transportører, der har udført opgaven som en del af deres øvrige engagement med den lokale Bygma forretning. Men med et stigende fokus på klima og miljø ønsker vi at entrere med regionale/nationale affaldstransportører, der har substantiel viden og erfaring inden for genanvendelse.

Som virksomhed modtager vi mange emballerede varer fra vores leverandører, og som en bæredygtig og ansvarlig virksomhed ønsker vi at mindske påvirkningen af miljøet ved at genanvende mest muligt. Det er derfor vigtigt for os at have samarbejdspartnere, der er på forkant med udviklingen inden for genanvendelse, og som kan vejlede vores medarbejdere i at affaldssortere i de rigtige fraktioner i henhold til gældende lovgivning, såsom: plast, træ, gips, jern pap, blandet affald mv. Derudover stiller vi krav til os selv om, at vi fremover kan dokumentere og synliggøre genanvendelsen af de affaldsmængder, som vi er med til at generere, så vi løbende kan fremlægge data, der dokumenterer en kontinuerlig positiv udvikling inden for dette indsatsområde for alle Bygmas filialer.

Efter en kortlægning af de hidtidige affaldsmængder fra de enkelte forretninger vil der primo 2021 blive iværksat en forsøgsordning i Bygma Års med en ny regional transportør, der skal danne basis for udrulning i alle Bygmas regioner i det nye år.

Rene fraktioner på emballage og labels

Sammen med vores samarbejdspartner vil vi optimere genanvendelsesprocenten og stræbe efter at kunne bidrage med så rene fraktioner som muligt på de indsamlede plasttyper.

Som et led i vores bestræbelser på at højne genanvendelsesprocenten har vi også initieret en forsøgsordning, hvor vi udskifter vores standard papirlabels med samme plasttype, som vores indpakningsemballage. På den måde vil vores kunder få 100 % rene produkter, når de modtager varer fra Bygma, og når de sorterer deres plast på byggepladserne, vil vores labels ikke have forurenede produkterne. Sådan bidrager vi til at højne genanvendelsesprocenten - også for vores kunder.

Folie - regenerat

I godt halvandet år har en projektgruppe arbejdet på at udvikle Bygmas emballagefolie til potentielt 100 % regenerat. I det forløbne år har projektgruppen forholdt sig til tekniske detaljer og teknologiske udfordringer, og uanset udviklingen undervejs så fornuftig og realistisk ud, måtte projektgruppen ved udgangen af 2020 konkludere, at kompleksiteten med brændingsprocessen ikke kunne løses uden at gå på kompromis med kvaliteten af vores folie. Derfor er folieprojekt p.t. sat på pause.

Så snart eksterne specialister får knækket de teknologiske udfordringer, forventer vi at køre folieprojektet i mål.

Miljørigtig transport sparer brændstof og CO₂

Da køretøjer og transportmidler udgør den største andel af koncernens CO₂-udslip, sætter vi nu ekstra fokus på, hvordan vi kan nedbringe vores diesel- og benzinforbrug. Vi allierer os bl.a. med Scania for at fremme en bæredygtig kørsel.

Med udgangspunkt i vores overordnede målsætning om at reducere vores CO₂-udslip med 34 % over de næste 10 år har vi i 2020 testet et system - Scania Driver Support - der skal hjælpe Bygmas chauffører med at reducere deres brændstofforbrug, CO₂ udledning og slitage samtidig med, at vejsikkerheden øges.

Den enkelte chaufførs kørestil influerer på en række miljørelaterede faktorer. Målingssystemet giver øjeblikkelig feedback på, hvordan bremsning, acceleration, kørsel op og ned ad bakke samt gearskifte påvirker dieselforbrug og vejsikkerhed.

Systemet vil hjælpe vores rutinerede chauffører med at oprettholde gode kørevaner, der maksimerer brændstoffektiviteten, fokuserer på sikkerhed og reducerer CO₂-udledningen.

Efter en vellykket test af lastbilerne bl.a. i Bygma Kolding, rulles systemet i 2021 ud til Bygmas vognpark i hele landet. For at sikre at der fremover er fokus på miljøkorrekt og besparende kørsel, deltager alle Bygmas chauffører i et undervisningsforløb.

Potentialet for Bygmas lastbiler er en CO₂ reduktion på ca. 440 tons og ca. 160.000 liter diesel pr. år.



Genanvendt plast til at bære og pakke

Salget af plastposer har de sidste tre år været markant nedadgående i Bygma, hvilket vi vurderer dels skyldes de stigende priser på bæreposer men i høj grad også skyldes, at samfundet generelt er blevet betydelig mere bevidst om plastmisbrug.

Uanset vi har set landsdækkende nedgang i vores salg af plastbæreposer ønsker vi fortsat at tilbyde vores kunder en ansvarlig løsning. I 2020 erstattede Bygma sine plastbæreposer med genbrugsplastposer, produceret på 100 % regenerat (genanvendt plast). Se figur nedenfor.

Samtidig implementerede vi et alternativ til genbrugsplastposen og den gængse flyttekasse i pap, idet vi i dag tilbyder tre størrelser flytte- og opbevaringsposer produceret på 80 % genbrugte PET-flasker (polyethylenterephthalat).

Ifølge producenten, Re-bag A/S, vurderes denne type rebags at kunne holde til at blive genbrugt op til 300 gange i modsætning til en ordinær plasticpose, der i gennemsnit genbruges 4 gange.

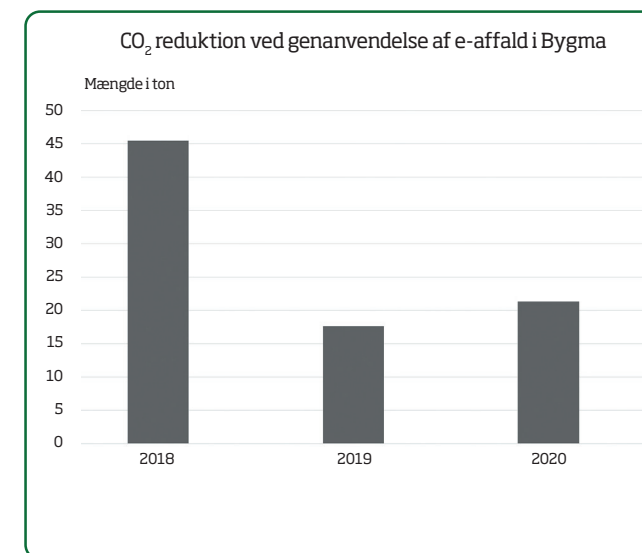
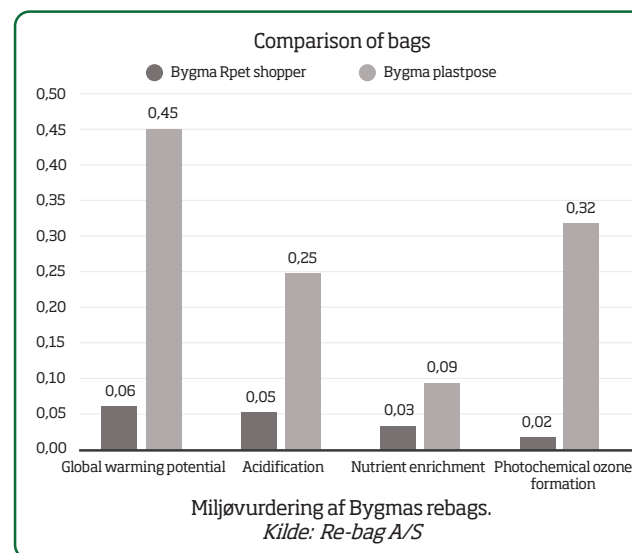
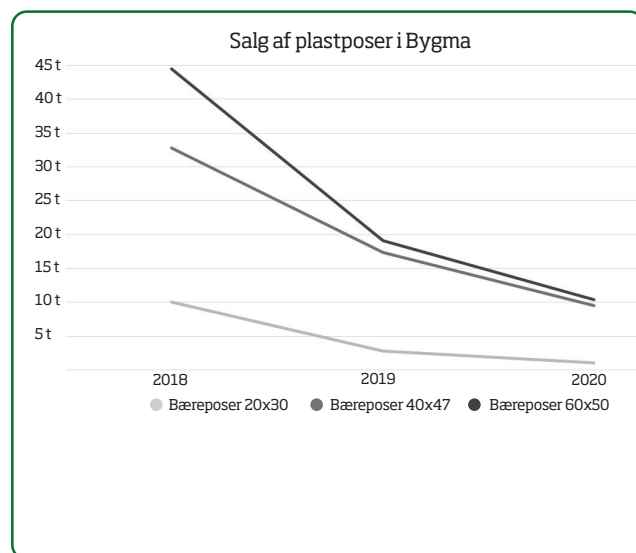
Se figur nedenfor.

Genanvendelse af udtjente PC'ere

I 2018 indgik Bygma et samarbejde med virksomheden Dansk Computer Center (DCC) om håndtering af den danske del af koncernens it-affald. Tidligere har vi typisk sendt vores elektronikaffald til de individuelle, lokale genbrugsstationer; men ved at vælge DCC som samarbejdspartner opnår vi i dag en konkret større gevinst - både økonomisk og samfundsmæssigt, hvilket hænger godt sammen med vores målsætning.

DDC indhenter, indsamler, datasletter (iht. GDPR) og opdaterer det afhentede elektronikaffald fra Bygmas landsdækkende lokationer og sikrer dermed, at størstedelen af vores e-affald får en yderligere levetid på 3-4 år. For computerenheder, der ikke kan genanvendes direkte, anvender DCC i stedet komponenter fra enheden til øvrig brug, og eventuelt øvrigt restaffald sendes til destruering, hvor materialerne genbruges til ny produktion.

Af figuren nedenfor fremgår den miljømæssige gevinst, vi har opnået de sidste par år, ved at benytte denne fremgangsmåde.





Om Island

Húsasmiðjan forpligter sig til med målrettede indsatser at arbejde på at minimere virksomhedens miljømæssige aftryk og gøre miljøvenlige indsatser lettere.

- Fungere i overensstemmelse med regler og love, der gælder for miljøbeskyttelse i Island, og bestræbe sig på altid at spare energi, mindske affald og fungere i den størst mulige harmoni med virksomhedens omgivelser.
- Have som ledetråd, at driftsbeslutninger skal sigte mod at skabe et sundt arbejdsmiljø og en fornuftig udnyttelse af ressourcerne.
- Styrke samarbejdet med leverandører, der værner målbevidst om deres miljø, er certificerede og producerer produkter så miljøvenligt som muligt. Vores mål er at tilbyde miljøvenlige alternativer i alle de vigtigste varekategorier.
- Arbejde målbevidst på information og træning af medarbejderne til at øge kendskab til miljøforhold og også dele denne viden med vores kunder.
- Endelig opfordrer vi alle forretningsforbindelser til at udvise respekt for miljøet og til regelmæssigt at opstille målbare målsætninger.

I Húsasmiðjans forretninger bestræber vi os særligt på at hyldemærke forretningernes miljøvenlige varer og varer, der kan betegnes som et grønnere alternativ end andre tilsvarende varer. Kategorien „Grønne varer“ er dels varer med anerkendte certificeringer, f.eks. Svanen (det nordiske miljøcertifikat), Europablomsten eller produkter, der ikke indeholder de samme skadelige stoffer, som tilsvarende produkter og er godkendt og tilladt i miljøcertificerede byggeprojekter, eller produkter der er miljøvenlige ud fra andre klare forudsætninger.

I begyndelsen af 2021 vil godt 2.500 varenumre på Húsasmiðjans webseite være anført som enten miljøcertificerede eller "Grønne varer", og vi arbejder målbevidst på at øge andelen af denne type varer i varetilbuddet. Desuden udkommer der i første kvartal af 2021 en særlig brochure med et udvalg af miljøvenlige byggematerialer.

Certificering af 80 år gammelt hus

Húsasmiðjan er en nøgledeltager i et spændende byggeprojekt på Þinghóltsstræti, hvor man arbejder med renovering af et 80 år gammelt hus i centrum af Reykjavík. Det bliver den første renovering af en beboelsesejendom i Island med Svanecertifikat. Som opbakning til initiativet vil Húsasmiðjan præsentere projektet offentligt og samtidig øge kommunikationen om de miljøcertificerede byggematerialer.



Magnús Magnússon og Gísli Sigmundsson foran den 80 år gamle beboelsesejendom i Reykjavík

Slut med plast

I Húsasmiðjans butikker sælges der ikke længere plastposer. Der tilbydes genbrugsposer fremstillet af majs-fiber.

Vi lægger endvidere vægt på at genbruge kasser og emballage, som kunderne får tilbudt til transport af deres varer fra forretningerne.

CO₂

- Húsasmiðjan var den første byggematerialeforretning, der tilbød ladestandere til elbiler i 2017. Húsasmiðjans datterselskab, Ískraft, er nu en af de ledende i salg af ladestandere til biler og har solgt godt 400 ladestandere i 2020.
- Húsasmiðjan har udformet en målsætning om at øge andelen af elbiler i driften af firmaets bilpark. Der er allerede kommet 4 100 % elbiler og én hybridbil er i brug, og ved fornyelse af bilerne tager vi særligt hensyn til miljøvenlige alternativer. Næsten alle firmaets trucks er eltrucks bortset fra de allerstørste trucks til udendørs brug.
- Húsasmiðjans forretning for professionelle i Kjalarvogur er Islands mest miljøvenlige tømmerhandel i den forstand, at størstedelen af det tømmer og de byggematerialer, der sælges dér, losses på kajen ved butikken og derfor bringes med eltruck på hylderne og aldrig på lastbilspaller til indenlands transport før salg. Dette sikrer et lavere CO₂-aftryk end normalt.
- I Kjalarvogur er der tredobbelt energibesparende glas i bygningerne, al belysning er led, et bygningsstyringssystem fra Ískraft minimerer energiforbruget, og restgas udsuges fra tømmerhandelen via riste i gulvet. Desuden har kunder og personale mulighed for at benytte ladestandere.
- Húsasmiðjans syv butikker med haveprodukter under navnet Blómaval er samtidig et af Islands største markeder for blomster-, træ- og plantesalg, og en stor del dyrkes i Island. Dette må anses for et positivt bidrag til nedbringelse af kulstofudledning og forbedring af luftkvaliteten.
- I Húsasmiðjan har vi sorteret affald i mange år. Eksempelvis har der ikke været affaldsspande på Húsasmiðjans kontor de sidste seks år, kun en central genbrugsstation. Printerne befinder sig centralt og har adgangsstyring, og papirforbruget på kontoret er nedbragt betydeligt.

Elektronisk drift og automatisering

Fakturaer for Húsasmiðjans daglige drift modtages for 90 %'s vedkommende elektronisk. Det har nedbragt mængden af modtaget papir og øget personalets produktivitet. Elektroniske fakturaer for indkøb er øget fra 25 % i 2019 til 37 % i 2020, og den udvikling vil fortsætte ind i 2021 med håb om endnu bedre resultater. Antallet af trykte salgsfakturaer er reduceret med 13 % i løbet af året og med 52 % siden 2018.

Húsasmiðjans ESG-opgørelse 2020

Húsasmiðjan bruger EnviroMaster-løsningen fra firmaet Klappir til at monitorere virksomhedens vigtigste miljøelementer, herunder forbrug af elektricitet, brændstof og varmt vand samt affaldsmængderne. Systemet indsamler data online om brug direkte fra leverandørerne og beregner samtidig Húsasmiðjans kulstofaftryk, jf. bilag.

Der føres et nøjagtigt regnskab over sortering af affald og energiforbrug i alle afdelinger med den målsætning at gøre driften mere miljøvenlig og lønsom. Ved udarbejdelsen af Húsasmiðjans affaldsopgørelse har man valgt "operational control"-metoden, der redegør for al Húsasmiðjans udledning af drivhusgasser fra de driftsenheder, den bestyrer lokaler, biler og maskiner anvendt og ejet af Húsasmiðjan.

Ved Húsasmiðjans miljøopgørelse anvendes "The Greenhouse Gas Protocol", som er en standardiseret metode anvendt med gode resultat af mange virksomheder over hele verden. Húsasmiðjan har lagt vægt på, at klimaprojektet udføres inden for rammerne af de islandske og internationale love og bekendtgørelser, der gælder for miljøforhold.

- Scope 1 omfatter direkte udledning af drivhusluftarter fra firmaets virksomhed. I Húsasmiðjans tilfælde begrænser scope 1 sig til udledning fra biler og maskiner ejet af eller i drift hos Húsasmiðjan.
- Scope 2 opsamler indirekte udledning af drivhusluftarter i forbindelse med brug af elektricitet og brug af varmt vand. Udledning af denne type eksisterer ikke inden for firmaets virksomhed og regnes derfor under indirekte udledning.
- Scope 3 opsamler indirekte udledning af drivhusluftarter i Húsasmiðjans værdikæde. Den udledning, der opgives i denne opgørelse, er udledning på grund af affald.
- Der angives udledning af drivhusluftarter i ton af CO₂ ækvivalenter.

De vigtigste resultater 2020

- Udledning af CO₂ er nedbragt med 11 % fra 2019 til 2020.
- Affald er nedbragt med 9 % mellem 2019 og 2020. Deraf er "sorteret affald" nedbragt med 5 % og "usorteret affald" med 13 %.
- Húsasmiðjans samlede brændstofforbrug mellem 2019 og 2020 er nedbragt med 17 %.
- Elforbruget er nedbragt med 4 %.
- Forbrug af varmt og koldt vand er uændret fra år til år.

Om SVERIGE

Bæredygtighed er i endnu højere grad i fokus i den svenske byggematerialebranche i 2020, hvor undersøgelser viser, at bæredygtigt arbejde ifølge otte ud af ti kunder bidrager til rentabiliteten på både kort og langt sigt. Tre ud af fire kunder oplyser, at det er vigtigt at handle med en virksomhed, der har fokus på bæredygtighed (kilde: Graviz Telescope).

Bygma Sverige fortsatte i 2020 sin udvikling af miljøarbejde, dels for at opfylde et tydeligt kundebehov for bæredygtigt samarbejde, løsninger og materialevalg, men også for at overholde den gældende miljølovgivning.

CO₂

I 2020 fortsatte vi vores arbejde med at videreudvikle vores miljømål med en ambition om at reducere CO₂-aftrykket, øge salget af miljømærkede artikler og forbedre vores affaldshåndtering.

For at nå målene beskrives de centrale og lokale rutiner og arbejdsmetoder i Bygmas ledelsessystem (ISO-14001), hvordan vi følger op på disse, og hvornår vi forventer at nå i mål.

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. Dermed kan vi sikre gennemførelsen.

- Vi vil reducere vores CO₂-aftryk i form af emissioner med 30 % inden 2023 og med 50 % frem til 2025, hvilket indebærer en årlig reduktion på 10 %. For at nå målet tager vi udgangspunkt i den energiundersøgelse, der blev gennemført i 2019/2020:
 - a. Gennemførelse af alle de foreslåede foranstaltninger i energiundersøgelsen med en tilbagebetalingsperiode på under to år.
 - b. Evaluering af de øvrige foranstaltninger fra undersøgelsen og beslutning om, hvilke der skal gennemføres og hvornår.

- Forøgelse af salgsandelen af miljøgodkendte varer med 15 % i forhold til den samlede omsætning for 2019 og derefter yderligere 5 % om året frem til og med 2025.
- Affaldssortering
 - a. Sortering af ubehandlet træ, behandlet træ, bølgepap, papir, gips, skrot og farligt affald i alle forretninger. Depo-nering kan forekomme, når det er nødvendigt. Blandet og brændbart affald skal holdes på et minimum.
 - b. Sikring af, at vores pallehåndtering i videst muligt omfang håndteres inden for rammerne af retursystemet for paller.

Internt kører vi et projekt for at sikre, at det meste af Bygmas affald anvendes som råmateriale hos en anden operatør, og at vores miljøpåvirkning dermed reduceres. En del af projektet handler om at øge den interne viden om at adskille materialefraktioner, og f.eks. er der plast i 15 forskellige sorteringsfraktioner, så det er vigtigt ikke at smide al plast i samme beholder, fordi det hele derved håndteres som brændbart. Her finder vi i stedet ud af, hvilke materialer (fraktioner) der har stor miljøpåvirkning, for dels at sikre, at vi genererer så lidt som muligt af dette affald, og dels at vi har klare instruktioner og den rette viden om, hvordan vi håndterer dette materiale.

Andre dele af projektet omfatter:

- Håndtering af mørtel, der har passeret sidste salgsdato.
- Håndtering af træovertræk, som bliver affald hos os.
- Håndtering af varer, der ikke anses for at være i salgbar stand, fx skæve trævarer. I stedet for at kassere kan vi donere materialer til fx skoler (som vi samarbejder 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 miljøgodkendte varer - baseret på sortiment og salg

Vi foretager allerede miljøvurderinger af alle varer i vores sortiment i vores fysiske butikker samt 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. Og vi værdsætter vores mange leverandører, som aktivt arbejder med miljø- og bæredygtighedsspørgsmål (beskrevet i adfærdskodeksen), hvilket i praksis betyder, at de fleste af vores varer har en miljøvurdering. Vi fortsætter også med at fremme udvalget af bæredygtige materialer via vores forpligtelse inden for 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 valg af bæredygtige materialer og bæredygtigt byggeri blandt både kunder og leverandører.

I 2021 vil vi udvikle webfunktionen til at foreslå et mere miljøvenligt alternativ til den vare, som kunden har valgt. På den måde kan vi også øge kendskabet til miljøvenlige valg blandt kunderne og forsøge at opnå en større salgsandel af miljøvenlige varer.

Bygma Sverige kan allerede i dag garantere, at 70 % af vores volumen af nordiske nåletræsprodukter har certificeringen PEFC og FSC på varebaseret niveau. Alt tropisk hårdttræ er allerede 100 % certificeret for den svenske del af Bygma Koncernen.

Vi arbejder også aktivt på at videreudanne vores egne medarbejdere. Der er i øjeblikket 51 træeksperter hos Bygma Sverige, som er certificeret gennem den uafhængige brancheforening for svensk træ. Certifikatet indebærer en todages uddannelse om bl.a. de miljømæssige fordele ved træ som materialevalg.

Klimaneutral transport - på plads i løbet af 2021

Bygma Sverige vil fra og med den 1. februar 2021 kunne tilbyde 100 % klimaneutral transport i Stockholm og omegn. Vores mål på sigt er at kunne tilbyde et tilsvarende initiativ for hele Bygma Sverige. I den forbindelse vil vi stille høje miljøkrav til vores transportører. Målet er at reducere det nuværende CO₂-aftryk, men bevare leveringskapaciteten. Det gør vi ved at:

- Sikre, at der i så stor udstrækning som muligt anvendes moderne motorer og vedvarende brændstoffer.
- Planlægge vores leverancer for at optimere bilernes udnyttelsesgrad og derved reducere det samlede kilometertal.
- Stille krav om miljøolier i hydrauliksystemer osv. for at reducere eventuelle miljøpåvirkninger i tilfælde af lækage.
- Anmode om kørselsdata for at kunne følge op og se, hvordan vi kan blive endnu bedre fremover.

De emissioner, vi genererer via transport, klimakompenserer vi allerede for gennem CDM, som er FN's egen certificering, med det formål at sikre, at investeringen genererer den lovede CO₂-kompensation.

Sociale- & 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- & 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

Onboarding

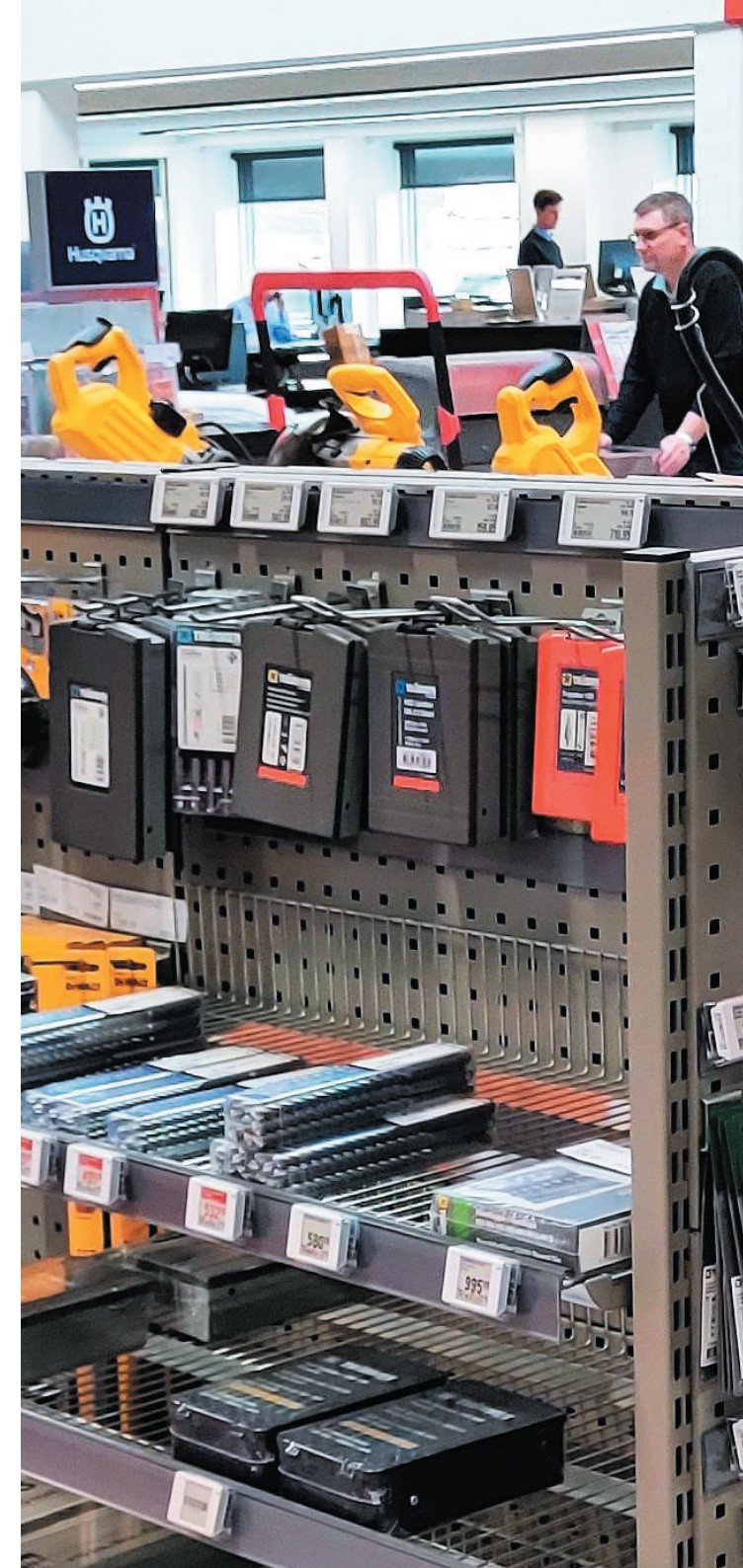
I forlængelse af lanceringen af vores preboarding i 2019, og i tråd med vores strategiplan, gik vi i efteråret 2020 live med vores nye onboarding koncept. Konceptet skal dels sikre, at vores nye medarbejdere oplever en professionel og tryk velkomst og opstart i Bygma. Og dels sikre at vi på tværs af vores mange forretninger og afdelinger har én fælles standard for, hvordan vi som ét Bygma byder nye medarbejdere velkommen i koncernen. Konceptet sætter fokus på tre grundsten:

- Vi er velforberejede: Når der starter en ny medarbejder, er det vores højeste prioritet at sikre, at vi er velforberejede, og at alt er på plads til den første arbejdsdag.
- Vi tager godt imod: Når den nye medarbejder har første arbejdsdag, er det vores fornemste opgave at tage godt imod. Den nye medarbejder skal vises rundt og præsenteres for alle kolleger. Alle nye medarbejdere får bl.a. et intromøde med deres leder, ligesom de inviteres til et møde med deres arbejdsmiljørepræsentant, som fortæller om sikkerhed og forholdsregler på deres nye arbejdsplads.
- Vi følger op: Vi har sat fokus på at følge op på den nye medarbejders opstart. Derfor får alle nye medarbejdere en opfølgningssamtale med deres nærmeste leder efter ca. en måneds ansættelse. Samtalen sætter rammen for en mere dybdegående dialog, hvor der følges op på det første stykke tid og forventningsafstemmes omkring fremtiden.

De digitale programmer

I løbet af opstartsperioden vil den nye medarbejder automatisk blive inviteret til at gennemføre en række interaktive onboarding-programmer på Bygmas e-learning platform; programmer, som er relevante for lige præcis den medarbejder. Onboarding-programmerne giver også vigtig viden om Bygmas kultur, vores måde at arbejde på, faglig viden der er relevant for den nye medarbejders funktion - og bidrager alt i alt til, at den nye medarbejder kommer godt fra start og hurtigt føler sig som en del af vores hold af BygMakkere.

Vi forventer, at et vellykket onboarding forløb afspejles i bedre trivsel og samarbejde, stærkere kompetencer og et længere ansættelsesforhold.

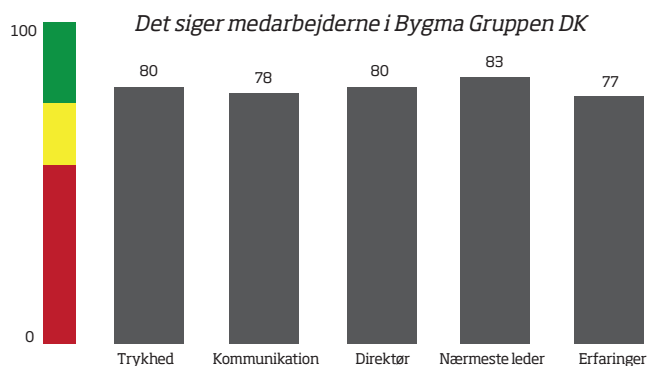


Den psykiske arbejdspladsvurdering

I slutningen af 2020 gennemførte vi en måling af trivsel og arbejdsmiljø for alle fastansatte medarbejdere i Bygma Gruppen i Danmark, og vi kan med tilfredshed konkludere, at vi overordnet set har et godt arbejdsmiljø, hvor medarbejderne trives.

Når vi taler arbejdsmiljø, måler vi også på krænkelser. Det kan være af seksuel karakter, mobning samt vold. Det overordnede resultat i vores APV ultimo 2020 viser, at meget få medarbejdere i Bygma Gruppen i Danmark har været udsat for krænkelser på arbejdspladsen. De få lokale steder, hvor der er registreret krænkelser, vil der blive reageret øjeblikkeligt og i henhold til koncernens klare politik på området - Bygma Gruppen tolererer ikke krænkelser. Se bilag.

I vores APV spurgte vi også medarbejderne, om de syntes, at deres ledere passede godt på dem i et år, der var præget af Covid-19 restriktioner, en markant øget travlhed i alle vores forretninger og et generelt stort arbejdspress fra mange fronter. Medarbejderne responderede med en høj score både på trykthed, kommunikation og ledelse, hvilket vi betragter som meget tilfredsstillende, jf. figur nedenfor:



Siden det meste af verden lukkede ned, har Bygma Gruppen holdt sine butikker åbne i hele Norden. Det har krævet meget af vores medarbejdere, der har handlet ansvarligt og med stor fleksibilitet over hele linjen i en meget hård periode. Den indsats honorerede bestyrelse og direktion medio 2020 med et flot kontantbeløb til alle medarbejderne.

Arbejdsulykker

Arbejdsmiljøorganisationen i Bygma Gruppen i Danmark har to vigtige opgaver:

Den ene er løbende at analysere omstændigheder og konsekvenser, når der sker en arbejdsulykke. Analysen udmøntes i en statistik over de bagvedliggende årsager til arbejdsulykkerne. Statistikken viser et generelt mønster og peger på tre hensigtsmæssige indsatser. Analysen har bl.a. resulteret i en målrettet indsats overfor vores chauffører. I 2021 implementeres en digital sikkerhedsinstruks, som er obligatorisk for alle chauffører ansat i Bygma Gruppen i Danmark.

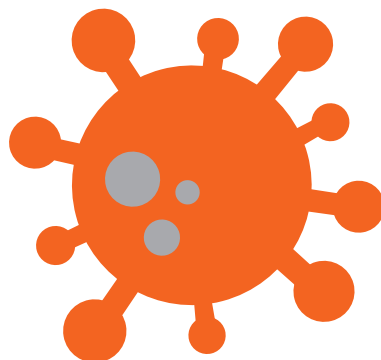
Den anden vigtige opgave er løbende at sætte fokus på det forebyggende sikkerhedsarbejde. Vi har i vores onboarding koncept implementeret obligatoriske samtaler mellem den nye medarbejder og arbejdsmiljørepræsentanten. Samtalen finder sted i umiddelbar forlængelse af tiltrædelsen.

I Bygma Gruppen i Danmark defineres arbejdsulykke som en pludselig hændelse i forbindelse med arbejdet, som fører til, at en person kommer fysisk eller psykisk til skade.

Der henvises til bilag.

Sygefravær & Medarbejderomsætning

Det er besluttet, at sygefravær og medarbejderomsætningshastighed skal rapporteres via vores Business Intelligence afdeling. Arbejdet med løbende ledelsesrapportering vil blive igangsat i 2021.



Bygma Akademiet

Fundamentet for Bygmas succes er vores medarbejdere. Vi ønsker derfor fortsat at tiltrække og fastholde branchens dygtigste medarbejdere. I mere end et årti har vi arbejdet systematisk med udvikling af medarbejderne via Bygma Akademiet, hvor vi udbyder ambitiøse lederprogrammer og trainee-uddannelser. Her videreuddanner vi løbende vores medarbejdere med fokus på ledelse, salg og logistik. Vi tilbyder internationalt kompetencegivende uddannelser, der giver ECTS-point, som vores medarbejdere kan bygge videre på i deres uddannelse.

Gennem de seneste år har vi haft mere end 250 ledere gennem Bygma Akademiets lederuddannelser, startende med den øverste ledelse, der gennemførte et omfattende træningsforløb i formidling og forandringsledelse. Derefter gennemgik mere end 100 salgsledere en 1½ år lang uddannelse inden for salg og ledelse, og nu er vi i gang med at gennemføre en tilsvarende uddannelse for lager- og logistikledere. Disse tiltag skal sikre et fælles afsæt for ledelse i koncernen og er med til at skabe et endnu stærkere Bygma.

I Bygma Akademiets regi giver vi også vores salgstrainees en solid handelsuddannelse inden for B2B, og Bygma har valgt at lægge en overbygning på elevuddannelsen. Derfor tilbyder vi, allerede i elevtiden, et ekstra akademikeronomfag, der giver 10 ECTS-points. Dermed får de unge udover den obligatoriske fagprøve, et eksamensbevis for faget salg og salgspsykologi. Hvis de bliver hos Bygma og har ambitioner om at læse videre, finansierer vi også en fuld akademikeronomuddannelse, hvorefter de har, hvad der svarer til 1. del af HD-studiet.

Den digitale tidsalder

Digitalisering er allerede en del af vores hverdag. I 2021 sætter vi yderligere fokus på digitaliseringen, idet den bliver et omdrejningspunkt i vores nye strategiplan for de næste 3-4 år. Det vil bl.a. betyde en koncentreret integrering og eskalering af digitale værktøjer i vores arbejdsprocesser, så vi hele tiden er på forkant med egne og markedets behov. En væsentlig ressource i mange henseender, fx i forbindelse med udvikling af medarbejdere:

I 2020 lancerede vi Bygma Akademiets digitale læringsplatform, som skal være med til at understøtte og fremme det lærende miljø i Bygma. Den digitale læringsplatform har brugervenlighed i høj-sædet og kan tilgås fra medarbejderens computer og mobiltelefon.

Nye medarbejdere stifter allerede bekendtskab med platformen via vores digitale pre- og onboarding-programmer, hvor de automatisk bliver inviteret til at gennemføre digitale programmer, som skal sikre, at de lærer vores kultur, adfærd og værdier og får faglig viden, der er relevant for netop deres funktion, jf. afsnittet Onboarding.

Læringsplatformen er også et vigtigt element for udviklingen af vores eksisterende medarbejdere. De vil løbende blive tildelt aktuelle kurser, som er relevante for netop deres funktion. Fx har mere end 250 ledere i den danske del af koncernen gennemført et læringsprogram omkring Bygmas nye onboarding koncept, hvor de har fået et overblik over, hvad de som ansættende leder skal gøre, når de ansætter en ny medarbejder.

Platformen indeholder også et kursus-katalog, hvor alle vores e-learning kurser er frit tilgængelige for alle medarbejdere. Her kan vores medarbejdere lade sig inspirere og selv vælge at gennemføre de kurser, som de er nysgerrige på og har interesse i at lære mere om.

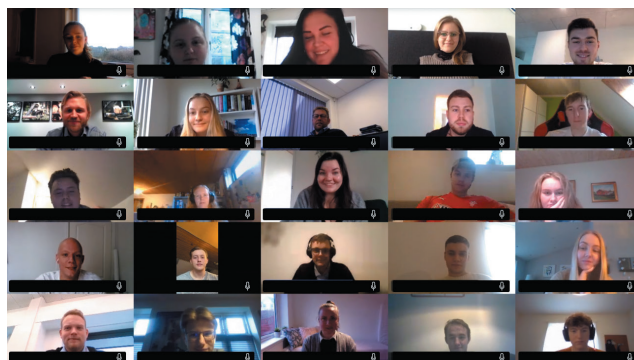
De virtuelle møder - er kommet for at blive

Bygma har under Covid-19 pandemien skruet på en række tiltag, der på sigt kan være med til at styrke forretningen. Der er ændret på processer og fundet nye måder at operere på; fx foregår mødeaktiviteten i organisationen nu i stor udstrækning digitalt.

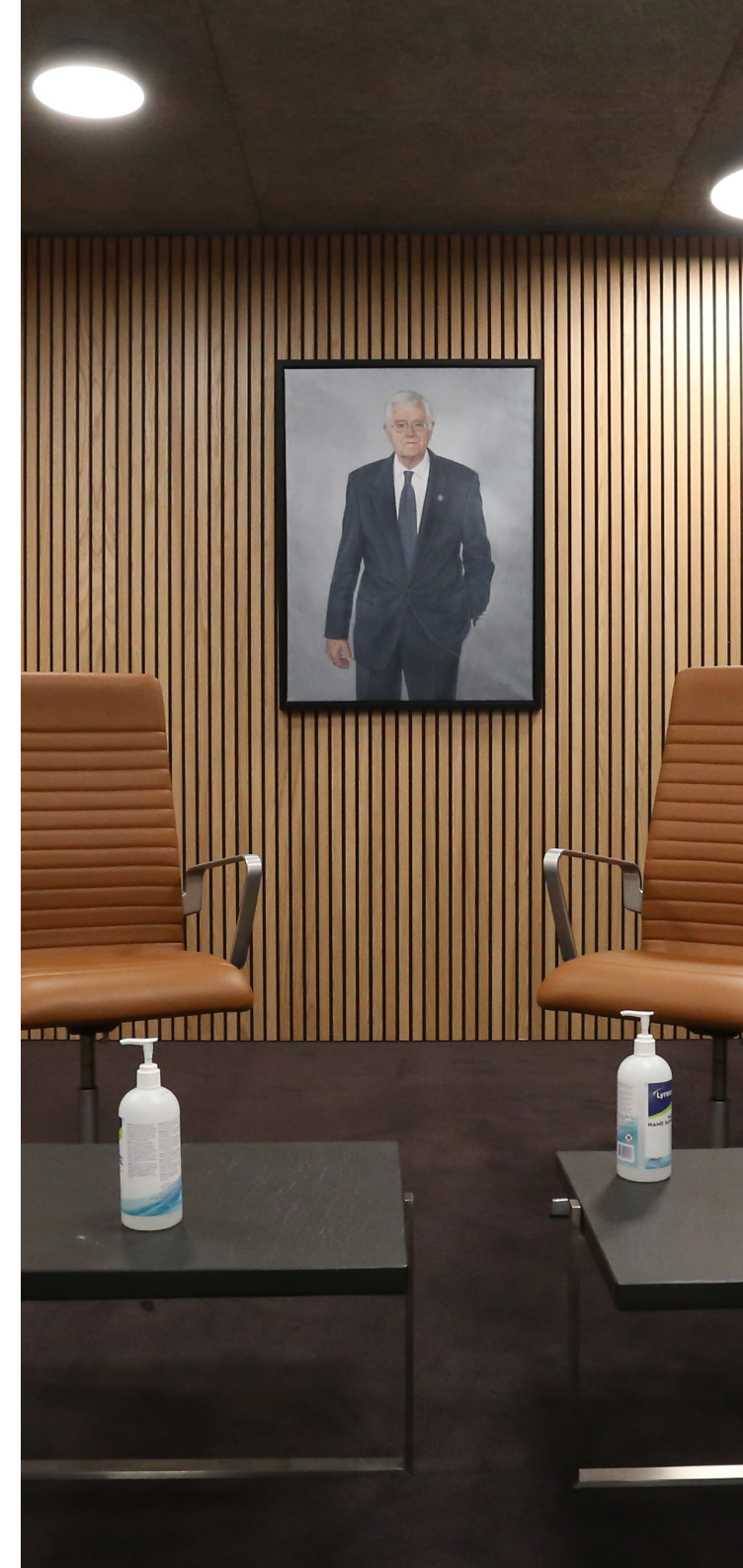
Da pandemien brød ud, etablerede Bygmas IT-afdeling flere end 500 hjemmearbejdspladser. Ledere, salgspersonale og øvrige medarbejdere vænnede sig til at kommunikere online og til at afholde virtuelle møder. Erfaringerne fra 2020 - med større fleksibilitet og effektivitet til følge - kan danne basis for en ny måde at samarbejde på, og færre fysiske møder vil være påkrævet i fremtiden.

Bygma er geografisk spredt over hele landet, og online-møder på tværs af regioner betyder bl.a. reducerede transportudgifter og CO₂-udledning. Både ledere og medarbejdere har taget godt imod den virtuelle mødeform, der har været med til at styrke det interne samarbejde.

I foråret 2020 forhindrede pandemien, at Bygma kunne afholde trainee-events for de kommende elever. I stedet gennemførtes mere end 100 digitale screenings af potentielle kandidater, der overvejende var positive over for fremgangsmåden. Bygmas elevrekruttering vil også i 2021 komme til at foregå delvist virtuelt.



Vi mødes virtuelt!



Case : FUT's Læreplads- pris gik til Bygma Rønne

Lærepladsprisen, der er indstiftet af FUT (Foreningen for Trælaster- og Byggemarkedsfolk), uddeles årligt til den trælaster eller det byggemarked, der har været årets mest fantastiske læreplads.

FUT valgte på sin årlige generalforsamling at uddele Lærepladsprisen 2020 til Bygma Rønne. "Virksomheden har udvist stor diversitet i, hvad en elev får lov til at lære, de har taget imod eleven på ekstraordinær vis, og det er en forretning, hvor alle uanset titel og alder - hjælper hinanden", hed det i indstillingen.

Trælastelev Lonnie Kastberg Andersen indstillede sin læreplads til prisen, fordi forretningen på alle måder lever op til et godt sted at være for et ungt menneske, der gerne vil uddanne sig. Lonnie er født og opvokset i Skive, og flyttede mere end 500 km til Rønne efter lærepladsen. I Bygma Rønne får Lonnie en professionel elevuddannelse, hvor hun bliver udfordret både fagligt og personligt. Hun bliver mødt med stor tillid, og lærepladsen har været med til at give hende troen på, at hun kan klare tingene selv.

Bygma ønsker at tage et ansvar for at investere i den unge generations fremtid, og i den bornholmske forretning er man stolt over at være med til at profilere Bygma som en attraktiv arbejdsplads.



Case : Til tops i Bygma

Unge direktører fra egne rækker

I Bygma er der mange karrieremuligheder for dygtige medarbejdere inden for både salg, logistik og ledelse. Vi giver bl.a. vores ledere et solidt fundament og en god lederuddannelse, og der er mulighed for at tage karrieren langt, inden for koncernens rammer, for de medarbejdere, der tager et medansvar for egen læring og karriere. Det glæder os, når kandidater til direktør- og filialchefstillinger kommer fra egne rækker.

Fra folkeskolelærer til trælastdirektør

I december 2020 blev Christian Christiansen Svane udnævnt til trælastdirektør for Bygma Haderslev. Den 35-årige Christian Christiansen Svane er rekrutteret fra egne rækker og er udlært i Bygma Esbjerg, hvor han blev salgschef i 2016. Det seneste år inden udnævnelsen til direktør var Christian konstitueret filialchef for Bygma Sønderborg.

Christian var oprindelig under uddannelse til folkeskolelærer, da han på en jobmesse fik øje for de mange karrieremuligheder, der er i Bygma. Han skiftede uddannelsesvej, og efter to års elevuddannelse satte han kronen på værket som vinder af 'FUT Fagprøvepris'. Som led i sin efterfølgende uddannelse i Bygma gennemførte han salgslederuddannelsen på Bygma Academy.

"Uddannelsen påvirkede mig positivt både professionelt og personligt," siger Christian. "Jeg lærte meget om ledelse, og udviklede mig meget i de 1½ år, det tog at gennemføre den. Da Bygma Sønderborg manglede en stedfortrædende filialchef, sagde jeg ja tak til udfordringen". Her fik Christian værdifulde erfaringer, der sammen med den branche- og salgsmæssige uddannelse, han også har fået i Bygma, har rustet ham til et direktørjob i koncernen.

Direktør Christian Christiansen Svane

Den yngste direktør i Bygma

Tidligere på året kunne Bygma udnævne sin hidtil yngste trælastdirektør, den kun 31-årige Caspar Blatt, der ligeledes startede som elev i Bygma, og som med flid og talent har arbejdet sig op gennem rækkerne. Caspar begyndte som lagermedarbejder i Bygma Horsens og gennemgik derefter Bygmas elevuddannelse. I 2011 kom han til Bygma Jelling som sælger, og få år senere blev han udnævnt til salgschef og derefter til salgsdirektør. I sommeren 2020 valgte Bygma at udnævne Caspar til trælastdirektør for Bygma Jelling.

"Jeg er konkurrencemenneske og elsker udfordringer" siger Caspar Blatt om sin beslutning om - som kun 31-årig - at takke ja til direktørjobbet, og dermed til ledelsen af 30 medarbejdere og en velfungerende Bygma-forretning. Man lærer mere ved at være direktør for en trælast end ved at sidde mange år på skolebænken. Det passer langt bedre til mit temperament". Caspar har dog også gennemført både Bygmas omfattende 1½-årige salgslederuddannelse og supplerende fag på aftenskole. "Den interne uddannelse gav mig mange gode værktøjer og et godt netværk blandt kolleger i organisationen. Aftenskolen blev mulig i kraft af de ECTS-point, som Bygmas lederuddannelse generede. Hvis man gider at knokle, og ellers har talent, er der uanede muligheder i koncernen", siger han.



Direktør Caspar Blatt



Sommerhuse i Lille Skagen

I Bygma har vi en række medarbejderfordele. Halvvejs igennem 2020 havde vi fornøjelsen at annoncere endnu et medarbejdergode: På toppen af Danmark præsenterede vi tre nybyggede feriehus på hver 180 m². Boligerne er bygget som lavenergihuse i bæredygtige materialer og fremstår som moderne og energirigtige feriehus. Mange af vores medarbejdere fik dermed mulighed for at nyde et ferieophold i det smukke Skagen i en periode, hvor pandemien desværre begrænsede vores frie bevægelighed.

Vi håber, at alle medarbejdere i Bygma Gruppen i Danmark over tid får lejlighed til at opleve de tre skønne feriehus.



Om Island

Information

Vi mener, at uddannelse og viden er en af de vigtigste forudsætninger for, at medarbejderne trives i jobbet. Derfor lægger vi vægt på at styrke og udvikle vores medarbejders faglige og personlige kompetence og viden. Hvert år tilbyder vi en lang række kurser og informationsmøder med tre hovedtemaer: Varer, Service og Systemer. Desuden skræddersyr vi kurser efter medarbejdergruppernes aktuelle behov. Som eksempel kan nævnes kurser om miljøforhold, ledelse, kommunikation og sundhed og trivsel.

Covid-19 har dog betydet, at en stor del af disse tilbud blev aflyst. Men vi nåede ikke desto mindre at afholde ca. 100 arrangementer i løbet af året med 576 deltagere. De fleste af disse events var virtuelle eller blev afholdt som videokonferencer.

Servicekurser over hele landet

Húsasmiðjan har udformet en klar servicemålsætning og fremsat fire serviceløfter til at bakke op om målsætningen. Målet er, at alle medarbejdere kender løfterne og ved, hvordan de kan efterleve dem. Før Covid-19, og mellem Covid-bølgerne, nåede vi også at holde servicekurser i alle filialer over hele landet med præsentation af målsætningen og grundig gennemgang af hvert enkelt løfte, og desuden blev der uddelt en flot servicebrochure til alle medarbejdere.

Virtuel information

Vi intensiverede endvidere den virtuelle information på forskellig måde, fx ved at genudgive eksisterende virtuelt informationsmateriale. Informationsmøder om varer og systemer blev afholdt i en tom sal og optaget og indsat på Workplace eller informationssystemer, som alle har adgang til.

Der blev desuden lagt særlig vægt på at tilgodese medarbejdernes sundhed og trivsel i forbindelse med Covid-19: Medarbejderne fik tilbud om virtuelle informationsmøder om disse forhold, og samtidig fik lederne tilbud om virtuelt informationsmateriale eller opmuntringer ift. de udfordringer, som lederne står over for i Covid-19-tidene. Samlet blev Húsasmiðja-skolens informationsmateriale brugt 835 gange. I alt gennemførte 124 nye medarbejdere Húsasmiðja-skolens virtuelle kursus for nye medarbejdere.

Elektroniske informationsmuligheder

Vi arbejder fortsat på at styrke elektroniske informationsmuligheder. For eksempel igangsatte Húsasmiðjans it-afdeling en ny app til medarbejderne. Appen er yderst nyttig for medarbejderne på flere måder, fx kan de indscanne et varenummer i deres mobil og få en række nyttige oplysninger; en beskrivelse og information om varen, lagerstatus i alle butikker og på lageret, miljøcertificeringer m.m. I år blev der så tilføjet en ny facilitet: Medarbejdere med firmakort kan indscanne kortkvitteringer til bogføring via appen. Der er også tilføjet kontaktinformation til alle medarbejdere. I begyndelsen var appen kun tilgængelig i Playstore, men nu findes den også i Appstore. Den hjælper på mange forskellige måder vores medarbejdere til at give vores kunder god service og nedbringer antallet af procedurer og tids- og papirspild.

Et nyt oplæringssystem

I andet halvår besluttede vi at indføre et nyt oplæringssystem, der i høj grad udvider vores muligheder for at tilføje nye oplysninger, får bedre styr på information til medarbejderne, giver større og lettere adgang for medarbejdere og ledelsen til oplæring samtidig med, at systemet har bedre styr på relevante nøgletal. Nu arbejder vi på implementering af systemet, og vi håber at kunne igangsætte det primo 2021.

Videreudvikling af vores onboarding-system

For to år siden indførte vi et nyt ansættelses- og onboarding-system, som vi haft særdeles positive erfaringer med. Det har sparet os megen tid og har nedbragt risikoen for fejl, idet man via systemet let kan indføre en nyansat medarbejder i andre HR-systemer, tidsregistreringssystemer, Workplace og andet. Systemet opbevarer alle informationer, der er nødvendige for at gennemføre ansættelsen, så man kan udsende en ansættelseskontrakt til elektronisk underskrivelse. I systemet kan vi også sende mail til en nyansat medarbejder og byde velkomme velkommen.

Vi er ved at lægge sidste hånd på en endnu bedre udnyttelse af systemet, hvor ledelsen blot skal oprette den nyansatte medarbejder i onboarding-systemet, hvorefter der automatisk sendes mail til andre afdelinger, der skal involveres i oprettelsen af den nye medarbejder. Tidligere skulle ledelsen sende mail til alle afdelinger, der havde med oprettelsen af den nye medarbejder at gøre. Det nye system letter i høj grad ledelsens arbejde og øger sandsynligheden for en vellykket og sikker proces ved oprettelsen af nye medarbejdere.



Team Fagmenn - vinder af "På cykel til arbejde" 2020

Styrket helbred

Húsasmiðjan opmuntrer i høj grad medarbejderne til at sætte fokus på deres helbred via forskellige sundhedstiltag. Hvert år får medarbejderne tilbud om vaccination mod influenza, de tilbydes støtte til idræt, og de opfordres til at deltage i Livsløbet og På Cykel til Arbejde. En stor del af medarbejderne cykler dagligt til arbejde. Medarbejderne i Húsasmiðjans butik for professionelle vandt i foråret 2020 i kampagnen "På cykel til arbejde". De cyklede i alt 5.695 km svarende til fire og en halv gang rundt om Island.

Sidst på året blev der præsenteret en ny mulighed for at styrke helbredet, og samtidig støtte firmaets målsætning i miljøforhold. Her opmuntrer Húsasmiðjan sine medarbejderne til at bruge miljø- og helbredsvenlig transport til og fra arbejde, fx at gå, cykle eller bruge offentlig transport. Medarbejdere, der bruger den form for transport til og fra arbejde, kan oprette en såkaldt transportaftale med firmaet og få en månedlig transportstøtte på ISK 5.000 eller få tilskud til et buskort. Udbyttet kan fx være mere bevægelse, bedre helbred, bedre miljø og øget trivsel på arbejde.

Húsasmiðjan støtter sociale projekter

Húsasmiðjan lægger vægt på at være i dialog med en række organisationer og virksomheder, der støtter gode projekter i samfundet. Húsasmiðjan har ydet god støtte til lokale sportsklubber i de kommuner, hvor Húsasmiðjan har filialer samt støttet forskellige frivillige organisationer som fx Redningskorpset.

En lille kommune på Østisland, Seyðisfjörður, blev ved juletid sidste år udsat for en naturkatastrofe, da byen blev ramt af et stort jordskred, der gav omfattende skader. Ca. 10 bygninger blev ødelagt eller skadet af jordskredet. Húsasmiðjan donerede ca. 2 mio. ISK til Røde Kors i Múlasýssel, som viderebragte donationen til de hårdest ramte.

Om Sverige

Best Place to Work - et højt medarbejder-tilfredshedsindeks

Hos Bygma Sverige har vi et mål om at blive branchens bedste arbejdsplads i 2023 ved hjælp af det interne initiativ "Best Place to Work". I december 2020 implementerede vi et medarbejder-tilfredshedsindeks, som vil være udgangspunktet for at forme milepæle for medarbejder-/ledelsesindeks og opliste individuelle initiativer, der driver vores overordnede mål. Der vil derefter være opfølgning på dette i form af en samarbejdsundersøgelse hvert andet år.

Bygma i branchen

I efteråret 2020 blev der gennemført en medarbejderundersøgelse på bestilling af brancheforeningen Bygmaterialhandlarna. Resultaterne viser, at Bygma ligger over gennemsnittet i branchen på alle sammenlignelige områder og har mere motiverede medarbejdere end branchen som helhed. Undersøgelsen fremhævede emner som trivsel, ledelse, udvikling og karriere, arbejdsmiljø og ønsket om at anbefale branchen og arbejdsgiveren til andre.

Bygmas resultater ligger over branchen i alle de nævnte kategorier. Frem for alt kan vi være stolte over, at vores medarbejdere trives og har et godt samarbejde med deres kolleger, og at de meget gerne vil anbefale Bygma som arbejdsgiver.

Uddannelse

I løbet af 2020 har vi udarbejdet et uddannelseskatalog, som giver alle medarbejdere mulighed for at tilmelde sig interne kurser i deres respektive professionelle roller. I 2019-2020 har mere end 170 af vores medarbejdere gennemgået en uddannelse i interne værktøjer, ledelse og salg, og i 2021 har vi yderligere 90 tilmeldinger.

Modtagelse af kunder og kollegaer

I løbet af 2020 har vi arbejdet aktivt for at implementere vores retningslinjer for interne arbejdsmetoder og ekstern kundeservice i form af Service og Kvalitet. På den ene side er indholdet et fast element i de tilbagevendende årlige/halvårlige møder, som vi afholder for det lokale ledelsesteam med elementer af lokale succes historier og lokale workshops om vores fælles kerneværdier - forretning, troværdighed og innovation.

Velgørende formål

I julegaven 2020 til medarbejderne fokuserede Bygma Sverige igen på at donere penge til velgørende formål i form af en donation til den svenske børnecancerfond (Barncancerfonden).

Håndtering af Covid-19

I løbet af året blev der iværksat en stor informationsindsats omkring Covid-19. Ledelsesteamet har på månedsbasis (og i starten hyppigere end dette) løbende orienteret via intranettet og e-mail om tilgange og retningslinjer for butik- og anlægsdrift i form af udstyr og materialer, som gør det lettere at holde afstand, afspritte hænder, overflader, m.v. samt implementeret skifteholdsarbejde, distancearbejde osv. Vi gennemførte også en intern medarbejderundersøgelse om oplevelsen af disse informationer, hvor medarbejderne udtrykte stor tilfredse med håndteringen.

Sygefravær

Da pandemien ramte Sverige i marts 2020, steg sygefraværet, da alle medarbejdere tog ansvar og blev hjemme ved de mindste symptomer. En vigtig og afgørende indsats for at opretholde vores kundeservice. I andet halvår faldt sygefraværet og var ved årets udgang lavere end i de foregående år. Arbejdspladserne er blevet tilpasset, så vores medarbejdere og kunder kan arbejde sikkert, og i perioder med pandemien har personalet også i videst muligt omfang arbejdet hjemmefra. Se bilag.

Bygma Sveriges definition på sygefravær er fravær, som skyldes egen sygdom og som resulterer i minimum én tabt arbejdsdag.

Fordeling af køn og alder

I dag afspejler vi branchen generelt med hensyn til kønsbalance, men vi vil gerne have en udvikling i retning af en mere afbalanceret kønsbalance inden for Bygma. Vi ser gerne flere kvindelige medarbejdere og arbejder i brancherådet for at øge interessen for branchen generelt og specifikt for Bygma som arbejdsgiver. Se bilag.

Bygma stræber efter en god blanding af erfarne medarbejdere, nye kompetencer og en tilvækst af yngre medarbejdere i virksomheden. Vi har en god aldersfordeling i virksomheden med en god blanding af erfaring og yngre medarbejdere, som sikrer, at vi opbygger kompetencer fremadrettet. Se bilag.

Ny og effektiv rapporteringsstruktur

I løbet af 2019-2020 har Bygma Sverige arbejdet aktivt for at udvikle vores tilgang til håndtering af afvigelser. Registrering i systemet og feedback er blevet lettere, mens vi har videreuddannet personalet i butikkerne i nye arbejdsmetoder. Dette har medført, at systemet i højere grad bliver brugt, og at problemerne hele tiden er relevante både i hverdagen og for det lokale ledelsesteam i butikken. Den nye tilgang har medført, at der nu også gennemføres lokale projekter om forbedringsforanstaltninger.

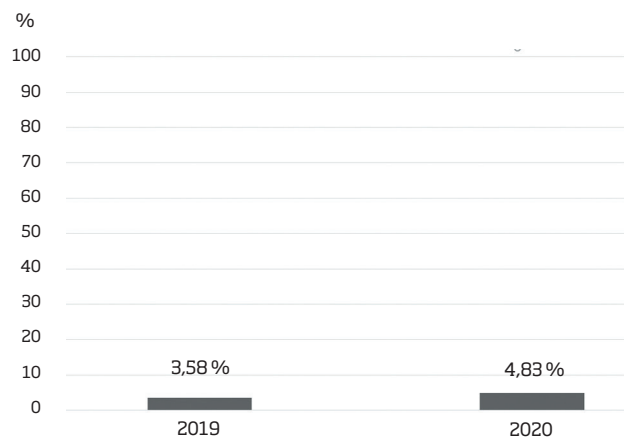
I 2019 blev der i alt registreret 60 foranstaltninger. Det samme tal i 2020 oversteg 500, hvilket skyldes de nye arbejdsmetoder. Det betyder, at vi nu har basis for en løsningsdatabase, hvor vi kan se, hvilke udfordringer filialerne står over for, og hvordan de har valgt at løse dem. Løsningerne ligger derefter til grund for mere omfattende ændringer i alle filialer eller tjener som bedste praksis. Det betyder, at vi kan arbejde mere proaktivt og sikre, at vi undgår problemer, som vi ellers ville stå over for.

Status for arbejdsulykker

Grafen nedenfor angiver antallet af indberettede arbejdsulykker. Stigningen skyldes til dels, at vi har indført en ny intern rapporteringsstruktur i 2020 (beskrevet på forrige side) for at sikre, at alt af både mindre eller større karakter rapporteres.

Bygma Sverige definerer arbejdsulykke som en pludselig hændelse i forbindelse med arbejdet, som fører til, at en person kommer fysisk eller psykisk til skade.

Arbejdsulykker



Arbejds miljø

Vi har igangsat en videreudvikling af vores systematiske arbejdsmiljøarbejde, et projekt, som er langsigtet. Vi har etableret en arbejdsmiljøgruppe på servicekontoret, et forum for samarbejde mellem arbejdstagere og arbejdsgivere inden for arbejdsmiljø.

Arbejds miljøet har høj prioritet i virksomheden. Der gennemføres regelmæssigt og mindst én gang om året (i god tid før arbejdsmiljøgruppens møde) sikkerhedsrunderinger vedrørende både det fysiske og det psykosociale arbejdsmiljø. Der foretages risikovurderinger i forbindelse med større ændringer af arbejdsudstyr, arbejds metoder, ombygning eller reorganisering. Der afholdes medarbejdersamtaler én gang om året med løbende opfølgning, og hvert andet år og ved særlige behov gennemføres der en samarbejdsundersøgelse (NMI). Den centrale og den lokale arbejdsmiljøgruppe mødes mindst to gange om året og gennemgår arbejdsmiljøgruppens fastlagte dagsorden, som danner grundlag for det årlige systematiske arbejdsmiljøarbejde.

Derudover har vi fornyet vores sundheds- og sikkerhedspolitik i 2020.

Mindst tre gange om året afholdes informationsmøder for alle medarbejdere i forbindelse med oplysninger fra koncernledelsen. Ledelsesteamet indsamler oplysninger baseret på svenske forhold, og mødet bookes og afholdes centralt af den administrerende direktør og lokale filialchef. På møder i begyndelsen af hver måned informerer det svenske ledelsesteam det lokale ledelsesteam om virksomhedens løbende resultater samt giver en statusrapportering om langsigtede projekter. Der sendes billeder fra mødet til de lokale filialchefer med det formål at informere yderligere lokalt i hver enkelt filial.

Bygma-stipendiet

Vi fortsætter med at uddele vores årlige byggestipendium til studerende på uddannelsesinstitutioner inden for byggeriet de steder, hvor Bygma opererer. Ud over at motivere de studerende til at søge ind i vores branche skaber det også et vigtigt samarbejde med bestyrelsen i de kommuner, hvor vi er aktive.

I 2020 uddelte vi 15 legater, og fremover vil vi udvide dette program yderligere med mulighed for praktikophold/-programmer inden for Bygma.

Case: Bygma-stipendiet i Piteå

Byggelinjen i Piteå er unik, fordi man allerede som 2. års studerende kommer ud og arbejder på byggepladser med både renovering, ombygning og tilbygning, men også med nyopførelse. Bygma i Piteå behandler således undervisere og studerende på byggelinjen som en kundevirksomhed, hvor blandt andet Bygma-stipendiet gør det muligt at skabe tidlig viden om Bygmas brand, og hvordan vi arbejder som virksomhed. Bygma deltager i undervisningen med en virksomhedspræsentation, formidling af værdier og mulighed for at tilbyde praktikpladser til de studerende. Dette sætter Bygma på kortet for studerende, som ellers ikke ville have kendt til virksomheden, og mange af dem får job i byggefirmaer direkte efter uddannelsen. Alternativt kan Bygma tiltrække studerende til at vælge Bygma som fremtidig arbejdsgiver. Med andre ord en win-win-situation for alle parter.

Case: Fra servicemedarbejder til filialchef

Tobias Danielsson begyndte sin rejse i Bygma Sverige som servicemedarbejder i Bygma Spånga i januar 2017. Med sig i bagagen havde Tobias erfaring fra en bred vifte af salgsstillinger og en baggrund som ejer af en golfbutik, som han drev parallelt med sine jurastudier. I starten bestod Tobias' opgaver af lager- og kassearbejde - men det blev snart erstattet af assistance med kundeaftaler og arbejde med prisændringer og forskellige assistentopgaver for den daværende filialchef, Daniel Lundmark. Det stod hurtigt klart, at Tobias havde et stort potentiale for at udvikle sig inden for Bygma, ikke mindst fordi han på en positiv måde hjalp med at udvikle interne processer med det formål at styrke kundeværdien, og fordi han påtog sig projektlederrollen for Spångas større udbud.

Da Daniel Lundmark i efteråret 2020 blev udnævnt til salgschef for Bygma Sverige, overtog Tobias stillingen som filialchef i Spånga, en rolle, som han i dag ser som udfordrende, men også spændende, fordi den giver ham mulighed for at påvirke og inspirere medarbejderne til en fælles holdindsats.



Tobias Danielsson, filialchef



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 mangfoldighed

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

Mangfoldighed på arbejdspladsen

I Bygma Gruppen har vi brug for dygtige medarbejdere, uanset køn, alder, etnisk oprindelse og funktionsevne. Bygma er en virksomhed med mange forskellige arbejdsopgaver på mange niveauer med plads til alle typer medarbejdere (LGBTQ+). Og lokalt engagerer vi os i individuelle integrations- og inklusionsprojekter - ofte i samarbejde med de lokale myndigheder.

Kønsfordeling

Helt overordnet er byggebranchen en mandsdomineret branche, hvilket betyder en ubalance mellem kønnene. I Bygma arbejder vi løbende på at skabe en mere ligelig fordeling - dog altid forudsat at de rette kompetencer er tilstede uanset køn.

I øverste led har vi koncernens bestyrelse, hvor andelen af kvindelige medlemmer i dag udgør 40 %, svarende til 2 kvinder, hvoraf den ene kvinde bestrider posten som bestyrelsesformand for koncernen. Vi betragter dette, som en tilfredsstillende balance.

På øvrige ledelsesniveauer udgør andelen af kvindelige ledere i den danske del af koncernen i dag 6 %, hvilket understreger den fortsatte ubalance mellem kønnene. I arbejdet med at skabe en

mere ligelig fordeling har vi afprøvet forskellige scenarier dog uden at opnå den ønskede fremgang. Vi har derfor valgt at ansøge og angribe udfordringen fra et andet og formentlig mere realistisk perspektiv, idet vi har besluttet at tiltrække og rekruttere flere unge kvindelige elever til koncernen, hvorfra de kan videreudvikle sig og gøre karriere hos os.

Over de seneste 5 år har vi noteret os en gradvis stigning i antallet af kvindelige ansøgere til vores elevuddannelse. I 2020 udgjorde antallet af kvindelige elever 35,3 %. Vi arbejder i dag målrettet på at opnå en ligelig fordeling af mandlige og kvindelige elever inden for B2B Handel.

I kraft af vores løbende tiltag forventer vi en stigende andel af kvinder fra den yngre generation, der på sigt vil træde ind i rækken af kvindelige ledere.

Anette Sondrup, HR-direktør i Bygma Gruppen uddyber: "Vi startede arbejdet i 2017, hvor begge køn for første gang var repræsenteret i vores rekrutteringskampagne inden for B2B Handel samtidig med, at vi øgede eksponeringen af kvindelige frontfigurer på vores sociale medier. I 2020 valgte vi en kvindelig hovedrolleindehaver til vores rekrutteringskampagne for derigennem at signalere, at Bygma er en virksomhed, der tilbyder spændende job til både unge mænd og kvinder, der på lige fod får mulighed for at gøre karriere i koncernen.

I dag ser vi en positiv udvikling i fordelingen af kvindelige og mandlige elever, idet vi gennem de seneste år har fået flere kvinder ind på vores uddannelse inden for især B2B Handel, jf. bilag. Vi begynder også at se en bevægelse med flere og flere kvindelige ansøgere inden for Logistik".



Anette Sondrup, HR-direktør



De unge

I Bygma ser vi det som et grundlæggende ansvar at være med til at investere i den unge generations fremtid. Udover en grundlæggende handelsuddannelse omfatter Bygmas elevuddannelse et obligatorisk akademimerkonomfag, der giver 10 ECST-point, som de unge kan bygge videre på i deres fremtidige uddannelse.

Vi tilstræber, at ca. 3 % af vores arbejdsstyrke udgøres af elever, og vi har hvert år op til 100 elever under uddannelse. I 2020 udgjorde antallet af elever 4 % af vores arbejdsstyrke. Bygmas mål er at fastholde de dygtige færdiguddannede unge ved at tilbyde dem gode job inden for B2B salg, ledelse, specialistfunktioner, m.v.

I forbindelse med en mere ligelig fordeling mellem kønnene indgår dette i vores arbejde med elevrekruttering, jf. afsnit Kønsfordeling.

*Cathrin Klejs Deleurand - Elev 2016-2018.
I 2020 udnævnt til ekspeditionsleder i vores
trælast P.t. på barsel med sit første barn.*

Seniorordning i Bygma Gruppen

Bygma er en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads med motiverede og engagerede medarbejdere og ledere i alle aldre - fra ung til senior, jf. bilag. Vi har brug for de erfarne medarbejdere, derfor har vi de seneste år arbejdet på at kortlægge mulighederne for at kunne tilbyde vores seniorer attraktive vilkår i den sidste del af deres arbejdsliv i Bygma for at lette deres arbejdsbyrde.

Ultimo 2020 blev linjerne trukket op, og de endelige beslutninger for en ny seniorpolitik blev vedtaget. Indholdet af den nye seniorordning præsenteres for medarbejderne til foråret, hvorefter den implementeres i.a. sommeren. Pr. 1.9. 2021 vil alle medarbejdere i målgruppen modtage et tilbud om at blive en del af den nye seniorordning.

Integration & Inklusion

Vi engagerer os lokalt i individuelle integrations- og inklusionsprojekter - ofte på initiativ fra og i samarbejde med lokale myndigheder, hvor det giver mening for alle parter.

Praktikpladser

Som en del af vores samfundsansvar ønsker vi - i dialog med offentlige instanser - også at tilbyde praktikpladser til udsatte og/eller ledige borgere for at hjælpe dem på vej til et stabilt fodfæste på arbejdsmarkedet eller for at komme i job for første gang.

Case : Fleksjobbere udfører vigtige opgaver

Som en del af social ansvarlighed ansætter vi medarbejdere i fleksjob, hvor det giver mening for alle parter. I Bygma Ringe er fx ansat 4 medarbejdere, der pga. en varig, nedsat arbejdsevne ikke kan varetage et job på normale vilkår, men i stedet er ansat i fleksjob, hvor der tages hensyn til den enkeltes arbejdsevne.

Direktør Martin Domaille fra Bygma Ringe er en stor fortæller for ordningen. "Mange af de opgaver, som typisk udføres af medarbejdere i fleksjob, ville ellers blive udført af servicemedarbejdere, som ofte er ansat for en kortere periode; enten fordi de er mellem jobs, eller fordi de skal videre til et studie. Fleksmedarbejderne er her permanent og skal ikke nødvendigvis videre til noget andet. Min erfaring er, at de er overordentlig stabile, udfører nogle vigtige opgaver med stor dedikation og er vellidte blandt kollegerne. Det giver en god balance at have kollegaer med forskellige forudsætninger ansat".

Kender branchen til bunds

Disponent Brian Grøndahl Jørgensen er pga. en kronisk sygdom ansat i Bygma Ringe i et fleksjob 16 timer om ugen. Han er tidligere trælastdirektør og gør i dag stor fyldest i en logistikfunktion, hvor han foretager indkøb af byggematerialer, lageroptælling og en række administrative opgaver.

Brian har salgsansvaret for nogle få kunder, som har fulgt ham fra tidligere, og så er han arbejdsmiljørepræsentant for Bygma Ringe. "Jeg var længe om at indse, at jeg måtte gå ned i tid, men min familie fik mig omsider tilskyndet til det, da de kunne se nødvendigheden af det" fortæller Brian. "Jeg var heldig at få dette job, hvor jeg kan arbejde hver formiddag med en ugentlig fridag - og oven i købet i en branche, som jeg kender. Det er en dejlig følelse, at jeg stadig kan bruges, og at jeg kan være med til at gøre en forskel".



Disponent Brian Grøndahl Jørgensen

Bruger fortsat sin faglige viden

Jesper Thygesen pådrog sig en række følgesygdomme efter et trafikuheld for 10 år siden. Han arbejder nu som pladsmedarbejder ca. 9 timer om ugen i Bygma Ringe. Her pakker han varer, sætter varer på plads og ekspederer kunder på lageret. "Inden ulykken havde jeg et tilsvarende fuldtidsjob i en anden trælast, og jeg har tidligere været entreprenør. Så jeg er utrolig glad for, at jeg har bevaret min tilknytning til branchen, og at jeg stadig kan bruge min faglige viden" siger Jesper. "Der bliver taget meget hensyn til mig her. Fx er vagterne tilrettelagt, så jeg arbejder skiftevis lørdage og hverdage i hver anden uge, så jeg kan være frisk, når jeg møder på arbejdet. Og de dage, hvor jeg ikke har vagter, er her en anden fleksjobber med de samme arbejdsopgaver, så vi supplerer hinanden".



Pladsmedarbejder Jesper Thygesen

Om Island

Ligeretsplan

For at gøre Húsasmiðjan til en attraktiv arbejdsplads, hvor ligestilling og ligeberettigelse er en del af hverdagen, har Húsasmiðjan udarbejdet en ligerets- og ligeberettigelsesplan, som omfatter samtlige medarbejdere.

Húsasmiðjans Ligeretsplan sigter mod ligestilling i løn, advancement i arbejdet, harmonisering af familie- og arbejdsliv samt at mobning, seksuel chikane og vold ikke tolereres på arbejdspladsen.

Der fremsættes mål i planen om, at man særligt skal overveje ligestilling mellem kønnene fsv. angår arbejdsudvikling, karriere, træning, kønsfordeling i lederstillinger samt ligestilling mellem kønnene ift. harmonisering af familieliv og arbejde.

Endelig er der klare målsætninger og en veldefineret indsatsplan for sikkerhed på arbejdspladsen med særligt henblik på forhold som mobning og seksuel chikane.

Ligelønscertifikat

I 2017 vedtog Altinget en lov om ligelønscertificering, der trådte i kraft den 1. januar 2018. Hovedmålsætningen med ligelønscertificeringen er at modarbejde kønsbaserede lønforskelle og bidrage til ligestilling mellem kønnene på arbejdsmarkedet.

Med implementering af ligelønsstandard indfører Húsasmiðjan et styringssystem, der sikrer, at sagsbehandling og fastsættelse af lønninger ikke indebærer forskelsbehandling på grund af køn eller andre forhold.

En faggyldig certifikator bedømmer, om alle standardens betingelser er opfyldt, og at det dermed er muligt at give omhandlende firma eller institution ligelønscertifikat.

Húsasmiðjan fik ligelønscertifikat i marts 2019 og var den første virksomhed i byggematerialebranchen, der fik certifikatet.

Når en virksomhed har fået certifikatet, foretages der hvert år en vedligeholdelsescertificering, og hvert tredje år skal virksomheden forny sin certificering.

Húsasmiðjan har nu gennemgået tre undersøgelser, og i begyndelsen af 2022 er det igen tid til en certificering. Den ikke-forklarede lønforskel er mindsket, siden systemet blev taget i brug. Den var 3,3 % ved første gennemgang, gik så ned til 3,0 % ved anden gennemgang og er nu på 2,3.

Medarbejdere med nedsat arbejdsevne

I samarbejde med Arbejdstilsynet støtter Húsasmiðjan mennesker med nedsat arbejdsevne på grund af psykiske og/eller fysiske handicap ved at finde passende job til dem i vores organisation.

Vi oplever, at det er et udviklende projekt for alle involverede.

I 2020 arbejdede der syv med nedsat arbejdsevne i Húsasmiðjan.



Om Sverige

Case: Mangfoldigt hit

Hos Bygma Sverige tilstræber vi en jævn fordeling, når det gælder køn og etnicitet under hensyntagen til, hvordan en sådan fordeling kan bidrage positivt til Bygmas resultater.

Et eksempel på dette er, at medarbejdere med et andet modersmål end svensk kan møde kunder på deres modersmål, hvilket bidrager til et langsigtet og sikkert kundeforhold.

Vitali Rogozin, der har polsk som modersmål, er uddannet som sælger hos Bygma i Bandhagen :

I Bygmas butik i Bandhagen syd for Stockholm har vi særlig fokus på facader, primært omkring gips og mursten, men også facademaling. I 2018 blev der ansat en ny medarbejder - Vitali Rogozin - hvis modersmål er polsk.

Vitali blev hurtigt meget populær blandt et stort udvalg af vores håndværkskunder, fordi han taler og besvarer forespørgsler på sit modersmål, som han har til fælles med den store kunde-gruppe, der stammer fra Polen. Rekrutteringen viste sig derfor at være et hit på flere niveauer for Bygma i Bandhagen, som er i færd med at uddanne Vitali til i fremtiden at indgå i salgsteamet i stedet for at arbejde på lageret eller i butikken.

Vitali Rogozin



Antikorrupsion & forretningsetik

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



Politik for antikorruption & 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

Code of Conduct - Medarbejdere

I Bygma Gruppen forventer vi, at vores medarbejdere lever op til gældende love, regler og internationalt anerkendte standarder og konventioner. De etiske retningslinjer (Code of Conduct) for medarbejderne omfatter bl.a. etisk adfærd, antikorruption og bestikkelse samt håndtering af konkurrenceregler, fortrolige oplysninger og tavsheds klausul.

Retningslinjerne er indarbejdet i medarbejderhåndbogen i Danmark, og informationen kommunikerer løbende ud til medarbejderne via vores intranet og interne nyhedsskærme for at sikre, at alle medarbejdere er orienteret om deres ansvar. Et tilsvarende sæt etiske retningslinjer er implementeret i vores islandske og svenske datterselskaber.

Code of Conduct - Leverandører

Tilsvarende forventer vi, at vores leverandører lever op til national lovgivning og internationalt anerkendte standard og konventioner. I 2011 blev Bygmas etiske regelsæt (Code of Conduct) integreret i aftalegrundlaget med vores leverandører, og inden for ganske få år havde mere end 98 % af vores aftaleleverandører tilsluttet sig vores regelsæt - tallet er stadig aktuelt og vurderes fortsat som tilfredsstillende. Se bilag.

For at sikre at vores etiske regler overholdes, foretager vi hen over året uanmeldte besøg hos vores aftaleleverandører med egenproduktion. Skulle det ske, at en leverandør ikke lever op til kravene, indgår vi en konstruktiv, løsningsorienteret dialog. Indtil videre har vi ikke haft udfordringer med, at kravene ikke bliver efterlevet.

Vore etiske krav til leverandørerne er gældende for hele koncernen.

Persondataforordning (GDPR)

Europa-Parlamentet har vedtaget en forordning, der beskytter personer i forbindelse med behandling af personoplysninger. Reglerne i Persondataforordningen trådte i kraft i 2018 og omfatter blandt andet information om, hvordan personoplysninger skal behandles, indsamles, opbevares og slettes m.v.

Forud for GDPR-implementeringen i Bygma lå flere års procesarbejde, og i 2018 kunne vi med tilfredshed konstatere, at persondataforordningen var indarbejdet på alle vores danske og svenske lokationer. Siden da er fulgt et stort og krævende arbejde med at vedligeholde systemerne.

GDPR er i dag integreret i vores daglige arbejdsprocesser, og vores persondatamanual holdes løbende opdateret, så vores ledere og medarbejdere kender og overholder retningslinjerne. GDPR forbliver et komplekst ansvar med store krav til systemer og medarbejdere.

I 2021 skal alle medarbejdere gennemføre et e-learning-kursus om GDPR, hvor de skal genopfriske/lære om regler og forholdsregler, som de skal tage i forhold til GDPR, når de arbejder i Bygma.

Konkurrencelovgivning (Compliance)

For at sikre at medarbejdere i Bygma Gruppen overholder konkurrencelovgivning, er der udarbejdet en Compliance Manual med retningslinjer for, hvordan vi overholder konkurrencereglerne. Ingen medarbejdere må på nogen måde deltage i aktiviteter, der kan begrænse konkurrencen gennem koordineret forretningspraksis eller aftaler med konkurrenter, leverandører, forhandlere eller kunder. Medarbejdere har derimod pligt til at undgå, at Bygma Gruppen involveres i ulovlige konkurrencebegrænsende aftaler.

Compliance Manualen, der er tilgængelig på vores intranet, indgår som bilag i ansættelseskontrakten på direktørniveau. Det er ledelsens pligt at sikre, at alle medarbejdere er orienteret om og efterlever manualens retningslinjer. Compliance Manualen, der løbende holdes opdateret, er suppleret af en vejledning vedrørende Dawn Raid, der beskriver, hvordan medarbejdere skal forholde sig i tilfælde af, at konkurrencemyndighederne gennemfører en kontrolundersøgelse. Også vores Dawn Raid er tilgængelig på intranettet og indgår som bilag i ansættelseskontrakten på ledelsesniveau.



Om Island

Code of Conduct

Húsasmiðjan har klare etiske retningslinjer og en adfærdskodeks, der introduceres for alle nye medarbejdere. Retningslinjer og kodeks fremgår af vores medarbejderhåndbog, ligesom der skiltes synligt om vores adfærdskodeks for vores medarbejdere 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 produktledere. Der er endvidere indført regler om modtagelse af kontantbeløb.

Om Sverige

Code of Conduct

Alle medarbejdere hos Bygma AB skal til enhver tid overholde gældende love, regler og politikker. Compliance- og anti-korruptionsmanualer er tilgængelige for alle medarbejdere. Repræsentanter for Bygma AB må aldrig havne i situationer, hvor der er mistanke om bestikkelse.

Vores adfærdskodeks gælder for alle vores relationer til leverandører og partnere. Dette gælder også for vores forretningsforbindelser, og vi stiller høje krav til integritet og overholdelse af regler - både internt og eksternt.

Overblikket - CSR tiltag

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 - CSR tiltag

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 - CSR tiltag

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 byggeoplysninger	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 - CSR tiltag

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 2016	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 - CSR tiltag

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 %
Arbejds miljøuddannelse	2017	Arbejds miljøuddannelse 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 (oprindeligt 2013-mål)	Afventer
Sygefraværspolitik	2017	Sygefraværspolitik med implementering af Workforce Management (oprindeligt 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 - CSR tiltag

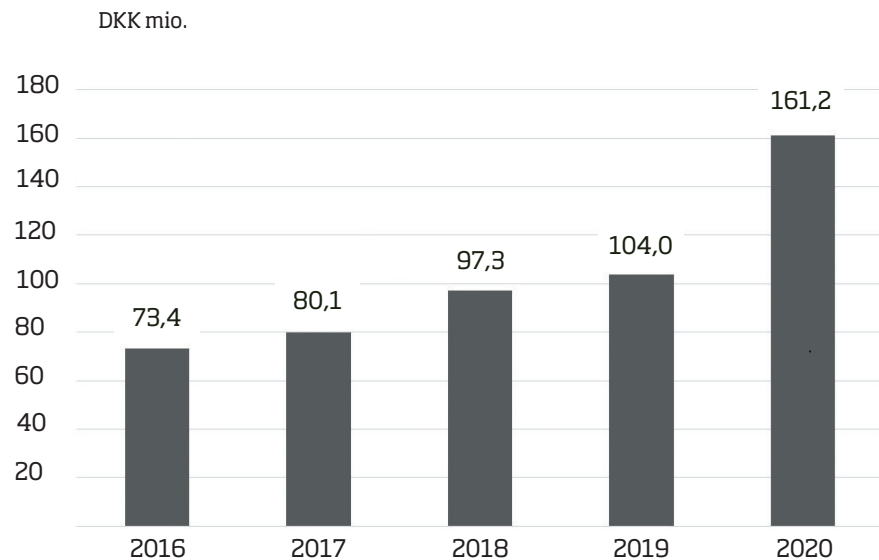
Projekt	Dato	Målsætning	Status
Info-skærme i Bygmas kantiner	2018	Ophænge infoskærme i alle Bygmas danske kantiner	100 %
Affaldsreduktion i Bygma Sverige	2018-	Reducere mængden af usorteret affald med 4 % p.a.	Pågår
Antal af kvindelige leder	2019	Øge antallet med minimum 10 % over de kommende år	Revideret
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	Pågår
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	Revideret
Preboarding	2019	Implementering af Preboarding	100 %
Certificeringerne	2020	Salg af alle træprodukter i Bygma er enten PEFC- eller FSC-certificeret	100 %
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 - CSR tiltag

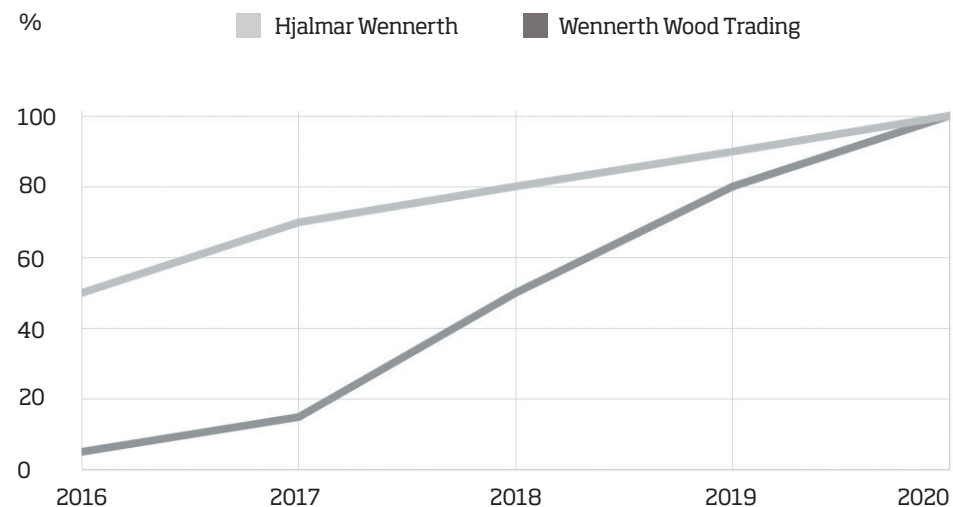
Projekt	Dato	Målsætning	Status
Folie	2020	Optimering af genbrugsplast	Afventer
Bæreposer	2020	Optimering af genbrugsplast	100 %
Verdensmål	2020	Synliggøre vores arbejde med tre af FN's 17 Verdensmål	100 %
Elektroniske hyldeforkanter	2021	Implementere elektroniske hyldeforkanter i vores byggecentre	Pågår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

Note:

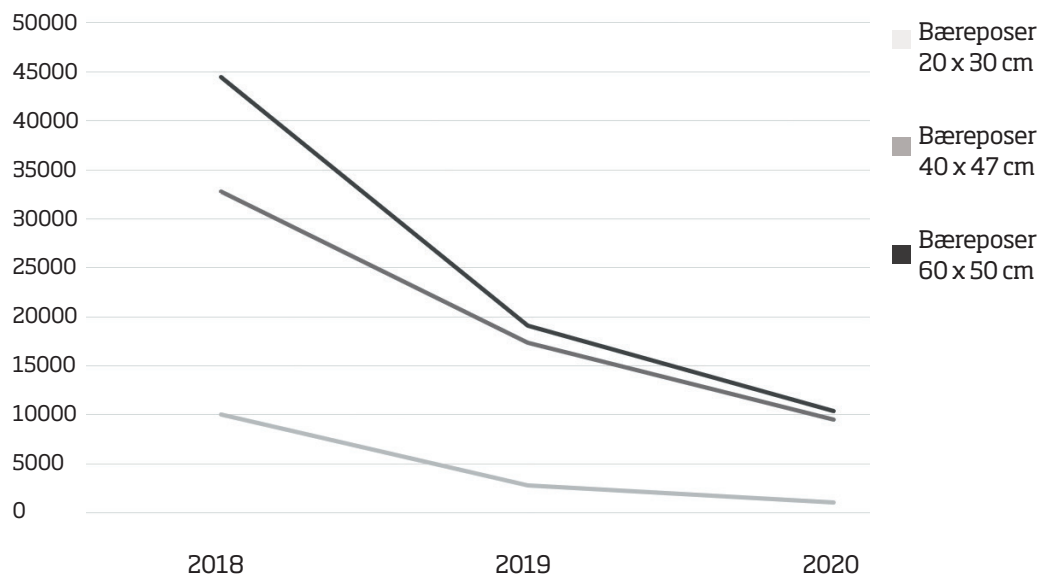
Betalt selskabsskat:



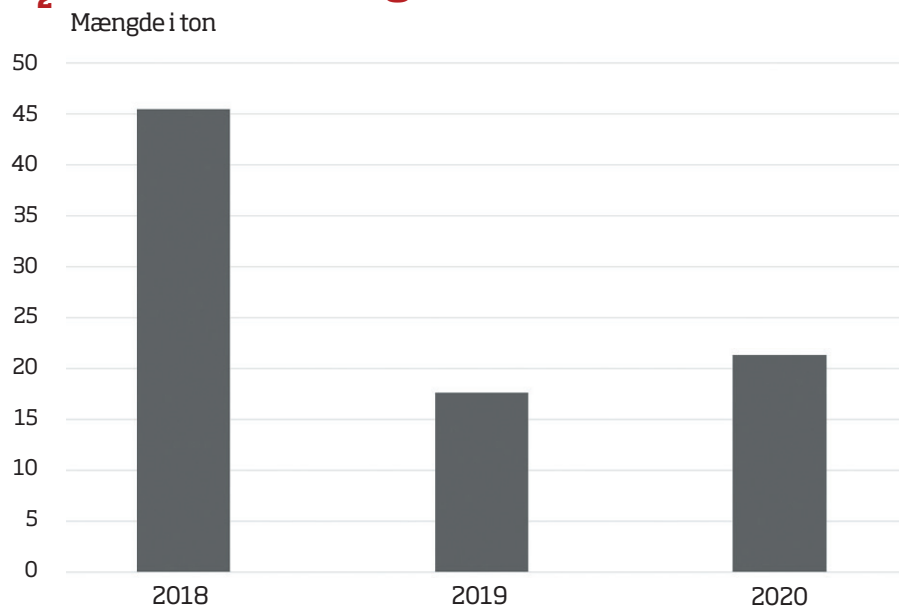
Salg af certificeret træ til Bygma:



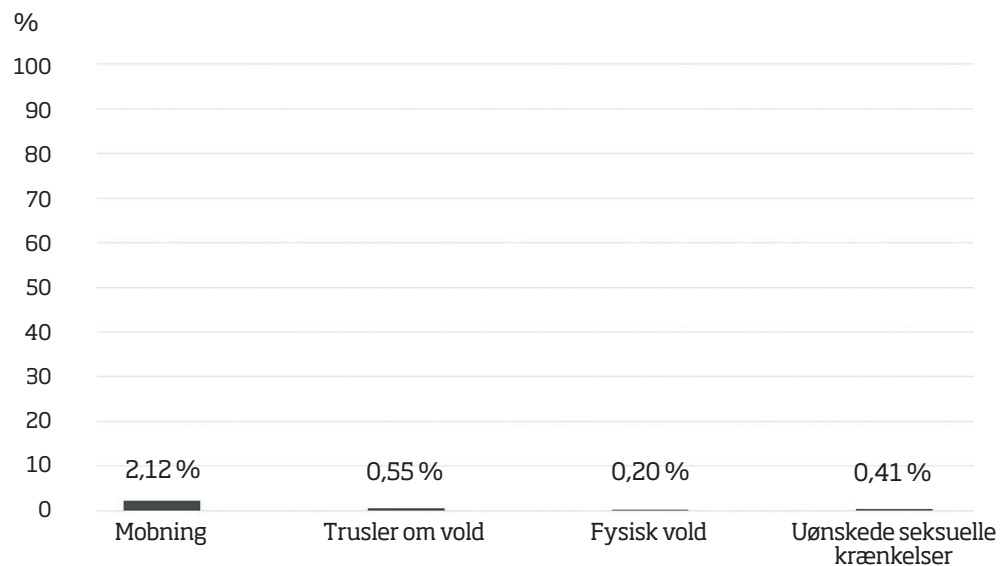
Antal solgte plastposer:



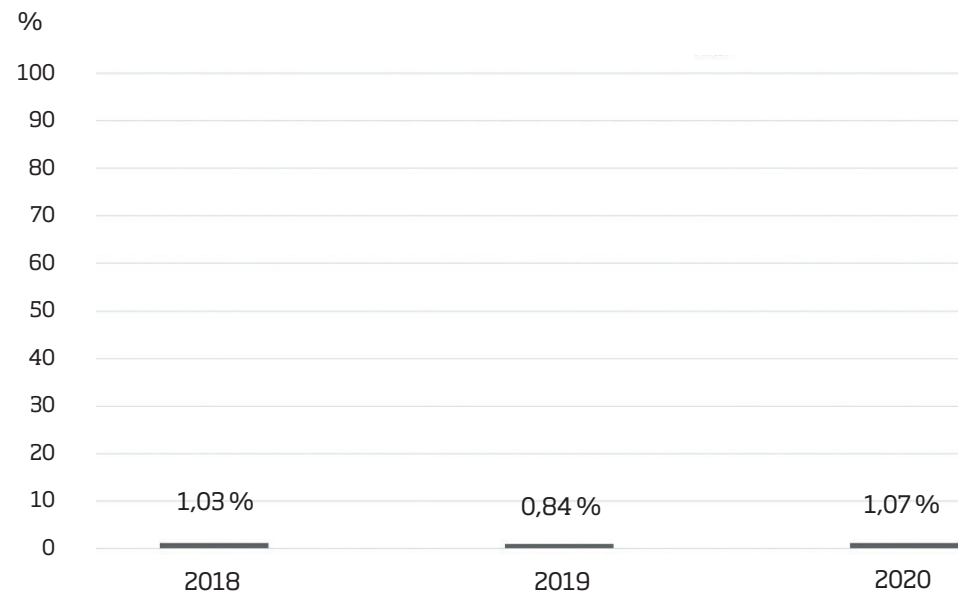
CO₂ reduktion ved genanvendt e-affald:



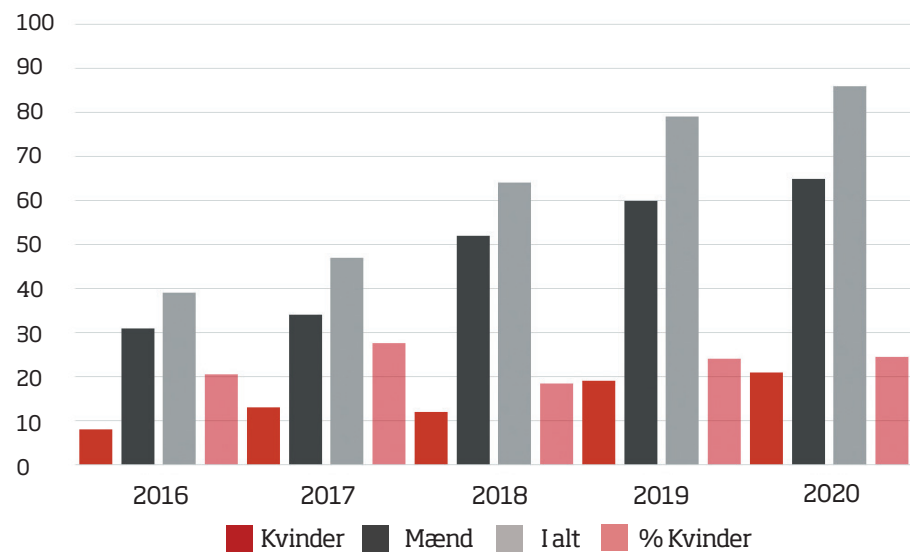
APV - krænkede adfærd:



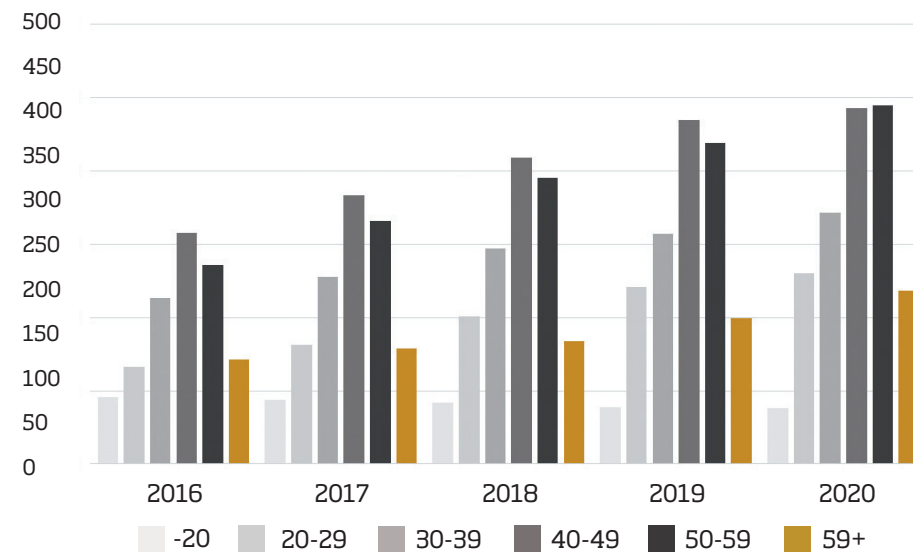
Arbejdsulykker:



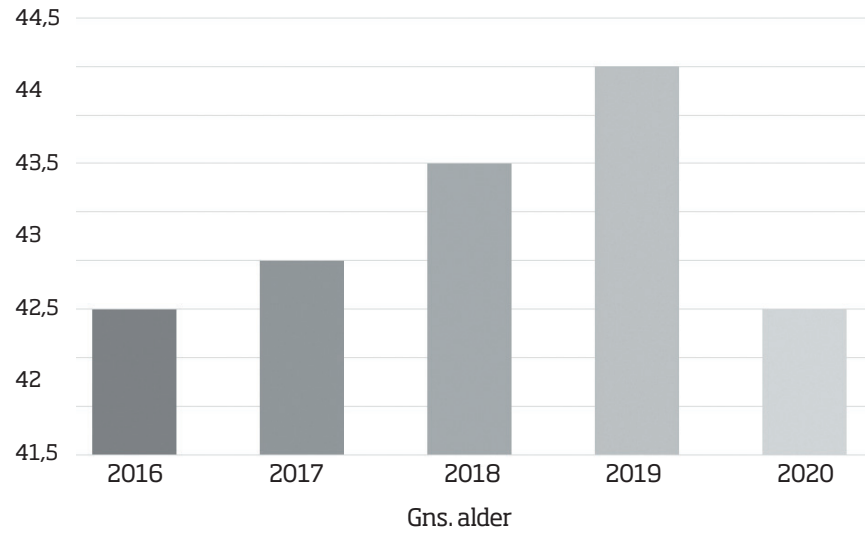
Antal elever - fordelt på køn:



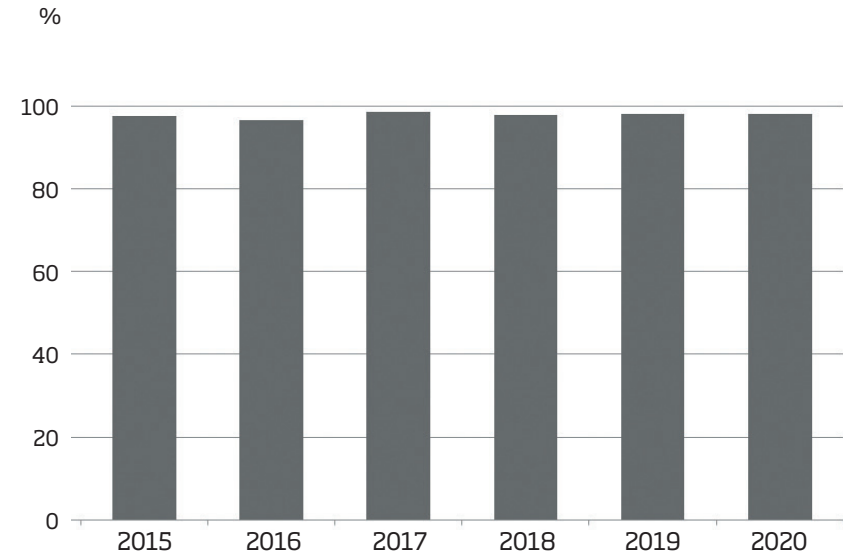
Aldersspredning - aldersgrupper:



Aldersspredning gennemsnit:

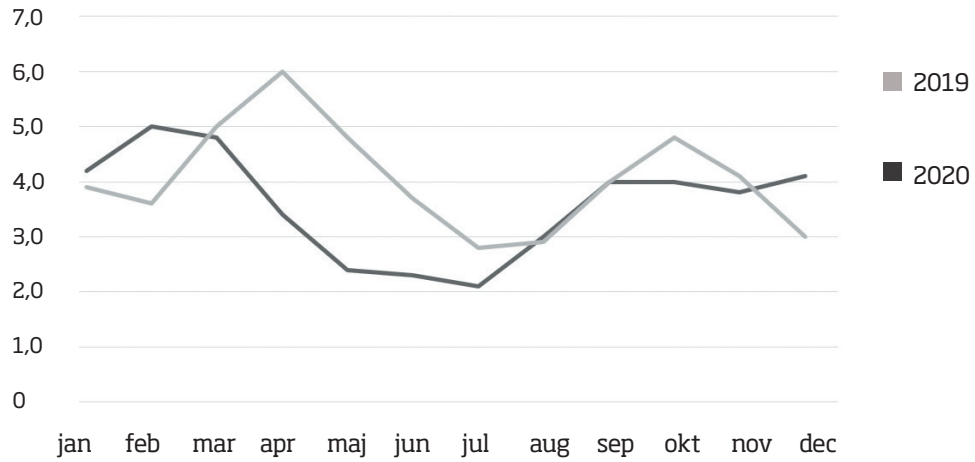


Code of Conduct - Leverandører:

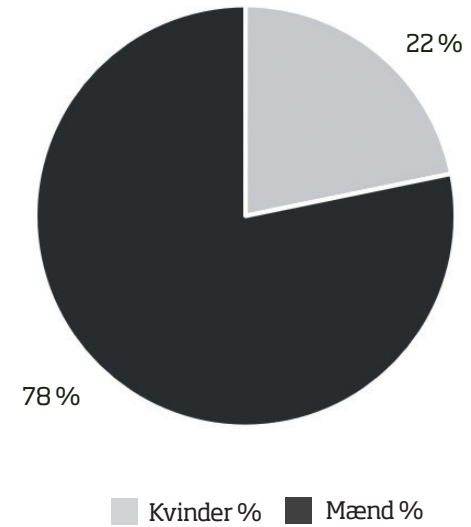


Om Sverige

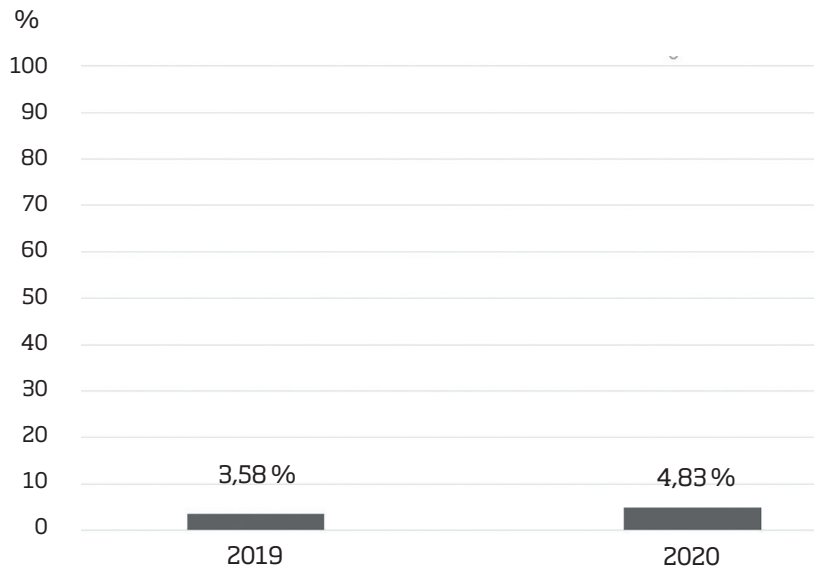
Sygefravær:



Kønsfordeling:

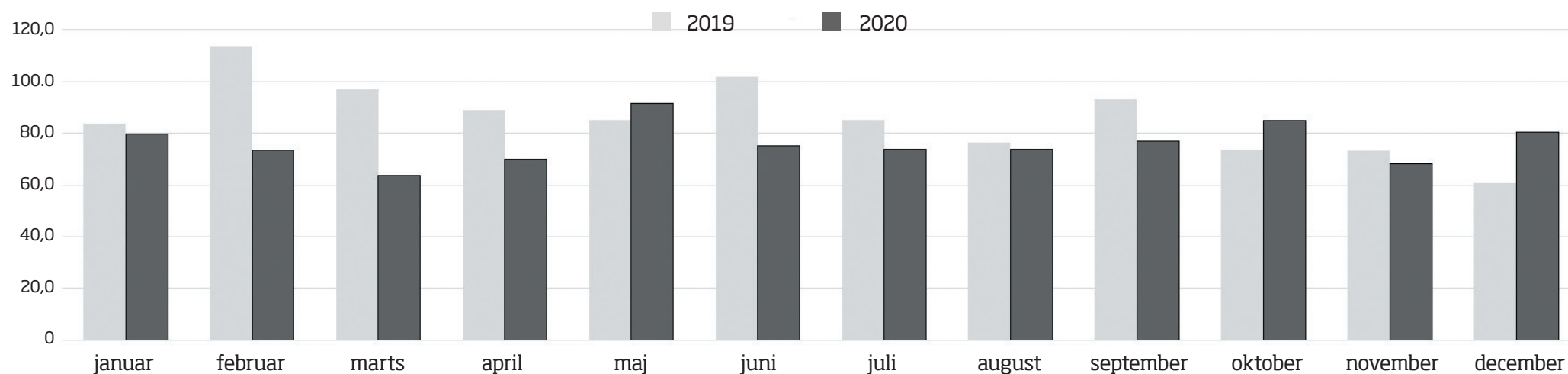


Arbejdsulykker:

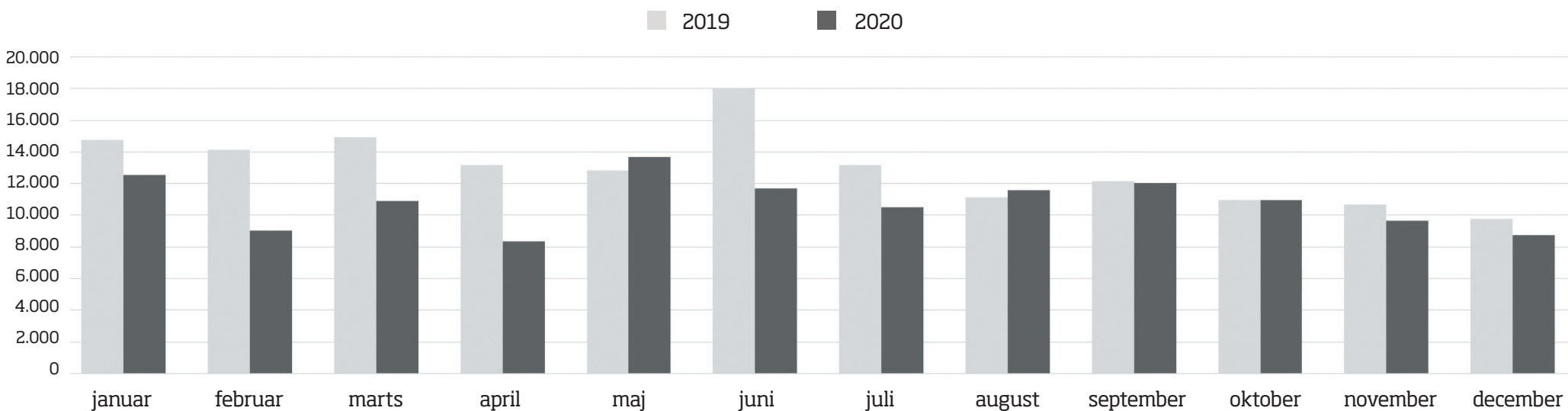


Om Island

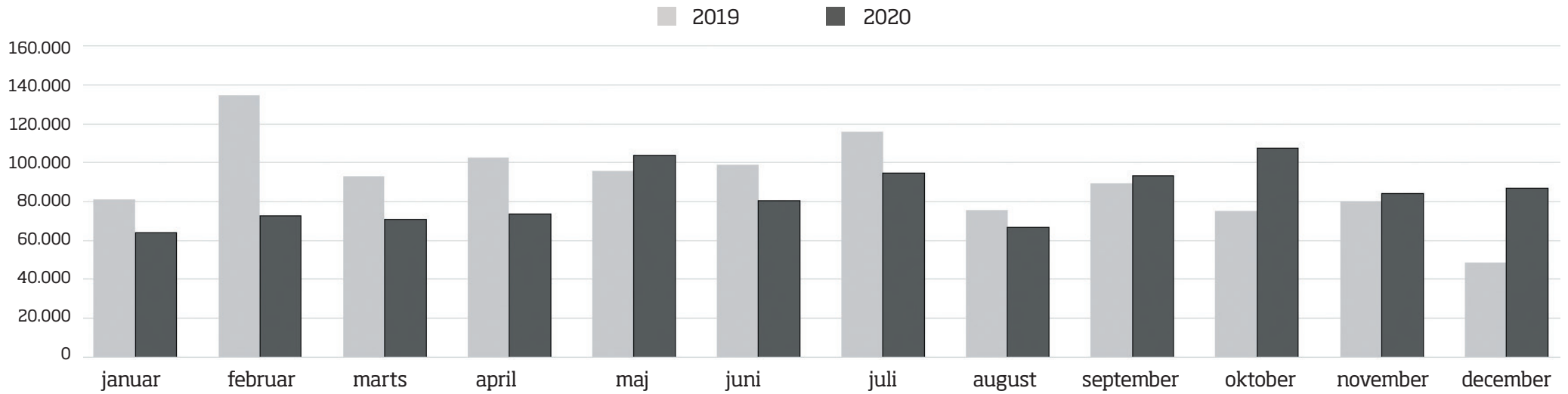
Reduktion i CO₂ (tons)



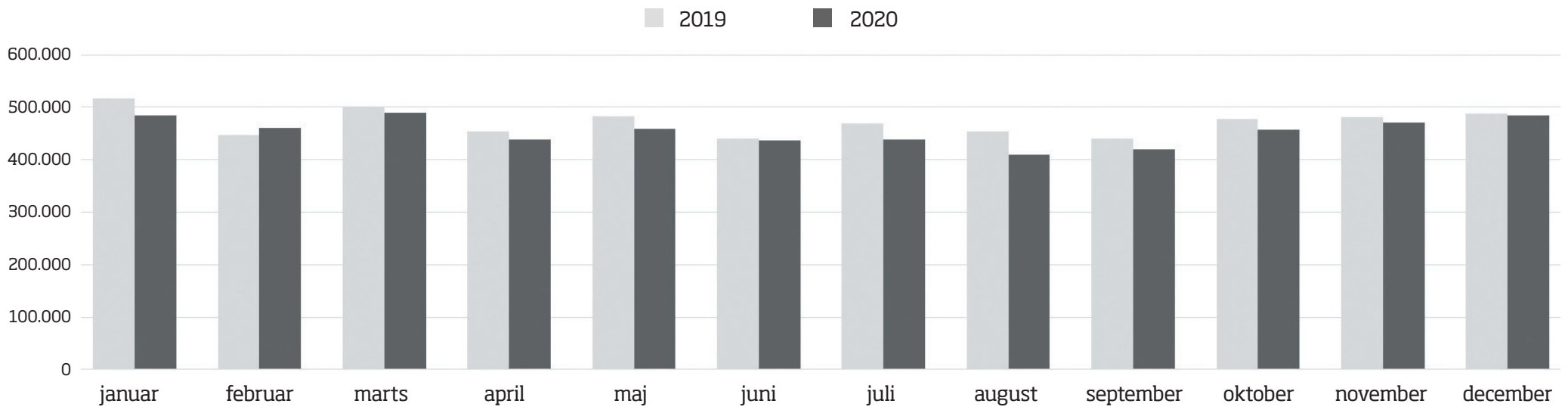
Brændstof



Affald (kg)



Strømforbrug (kWh)



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

www.bygma.dk/baeredygtigt-byggeri

