



# CSR-RAPPORT 2023

Redegørelse for samfundsansvar for  
Saint-Gobain Distribution Denmark A/S

# INDHOLD

## 03 Hvem er vi?

## 04 Indledning

## 06 Saint-Gobain - Det stærke fundament

## 07 Saint-Gobain i tal

## 08 Vores fokusområder

## 09 Socialt ansvar

09 Bæredygtig organisation/Klima-workshop til alle...

10 Socialt ansvar

12 Medarbejdere

13 Flere kvinder på vej/Sikkerhed hos BD/Et ambitiøst mål

14 Internt virksomhedsakademi bygget op på få år

15 Benjamins særlige vaner.../Cycling4Cancer samler...

16 Opbakning til talentfulde håndværkere

17 Logistik & centrallager

18 Social indsats med tydelige resultater

19 En arbejdsplads i bevægelse

## 20 Klima & Miljø

22 Plastkasser sparer både CO<sub>2</sub> - og kunden for tid

23 Strøm på logistikken

24 Dokumentation og data bliver vigtigere

25 Mindre klimaaftryk i egne bygninger

26 Take Back - genanvendelse og meningsfyldt arbejde

27 Stadig flere firmabiler kører grønt

28 Partnerskab for grøn omstilling/Kolleger bytter tøj

29 Rejser med omtanke/En gang bliver til flere

30 Øland med fokus på FN's verdensmål

31 Brødrene Dahl's verdensmål

32 Supplier Charter

33 Mod korruption

## 34 Fokus 2024

# HVEM ER VI?



**AIR = FORCE**

Øland er Danmarks førende leverandør af ventilations-, brand- og isoleringsprodukter. Virksomheden udvikler, producerer og sælger produkter til ventilations- og isoleringsbranchen i Danmark og er branchens eneste totalleverandør af komplette ventilationssystemer.



**Brødrene Dahl**

Brødrene Dahl er Danmarks største grossist på VVS, Vand & Kloak og el og er specialiseret i produkter og rådgivning inden for VVS, vand & afløb, elværktøj, rør & ventiler og klima- og køle-løsninger. Virksomheden er kompetenceleverandør og har 53 butikker i Danmark.



Distribution Denmark

Saint-Gobain Distribution Denmark er ejet af Saint-Gobain koncernen. Saint-Gobain Distribution Denmark distribuerer produkter og løsninger af høj kvalitet til bygge- og anlægssektoren i Danmark, Island og Grønland.

**Zupply<sup>++</sup>**

Zupply er et datterselskab til Brødrene Dahl, som leverer varer til landets byggemarkeder og internetbutikker. Varesortimentet består primært af VVS- og værktøjsartikler og produkt- og logistikløsninger.





Virksomheder er alle forpligtet til at støtte og bidrage til udviklingen af det samfund, de er en del af. Det er netop det samfundsansvar CSR – Corporate Social Responsibility – sætter på dagsordenen.

Som den gamle talemåde om de bredeste skuldre, der skal bære de tungeste læs, har en international koncern, som Saint-Gobain, naturligvis et særligt ansvar. Imidlertid betyder det også, at vi i kraft af vores størrelse og udbredelse har muskler til at tage initiativer, som er de færreste virksomheder forundt. Med andre ord forventes det, at Saint-Gobain i høj grad er med til at præge den sociale og klimamæssige indsats og således viser vejen til et samfund i større balance.

Alle ved, at klimaforandringerne er en særlig presserende udfordring, der kræver hurtig handling. Hele koncernen har for år tilbage forpligtet sig til at være CO<sub>2</sub>-neutral i 2050, men jo før vi når vores mål, desto bedre.

Derfor fortsætter vi vores utrættelige arbejde

henimod en mere bæredygtig verden, og vi gør det med kompetente og dedikerede medarbejdere. Som denne rapport understreger, er trivsel og tryghed nemlig også højt prioriteret i Saint-Gobain.

*Peter Møller,  
CEO Saint-Gobain Nordic and Baltic*

Saint-Gobain blev grundlagt i 1665 og har siden etableringen været respekteret og kendt for kvalitet og etisk forretningsdrift.

Hos Saint-Gobain er vi forpligtet til at sikre, at vores aktiviteter, vores medarbejdere og vores partnere i fællesskab er involveret i at opbygge en mere bæredygtig og inkluderende verden.

I Saint-Gobain Distribution Denmark er samfundsansvar en naturlig del af vores forretningsdrift. Internt har vi et mål om at have motiverede og kompetente medarbejdere med høj trivsel, samt et stort fokus på sikkerhed og tryghed på arbejdspladsen.

Eksternt har vi et mål om at bidrage positivt til det omkringliggende samfund gennem bæredygtig forretningsdrift og besparelse på samfundets ressourcer.

I vores rapportering om samfundsansvar redegør vi for vores politikker, handlinger og resultater af vores daglige arbejde, samt vores bestræbelser på at leve op til vores forpligtelser til at drive virksomhed på en ansvarlig måde. Redegørelsen for samfundsansvar er en del af ledelsesberetningen i årsrapporten for Saint-Gobain Distribution Denmark A/S for 2023 og den lovpligtige redegørelse for samfundsansvar i henhold til årsregnskabslovens § 99 a.



CSR handler om mennesker, miljø og økonomi – tre områder, der alle har meget stor betydning for den måde, vi driver vores virksomhed på i Saint-Gobain Distribution Denmark.

Når det kommer til mennesker, viser vores årlige trivselsmåling endnu engang tilfredshed blandt medarbejderne. F.eks. scorer vores tre virksomheder, Brødrene Dahl, Øland og Zupply, højt på punkterne engagement, lyst til at være i virksomheden om to år, stolthed og anerkendelse, og vi anbefaler gerne vores arbejdsplads til andre. Derudover har vi siden 2016 modtaget den internationale certificering Top Employer, der netop vægter en lang række punkter inden for CSR.

Medarbejderloyalitet er på ingen måde noget, vi kan tage for givet. Det kræver, at vi er vores sociale ansvar bevidst, og konstant fokuserer på, hvordan vi udvikler vores fælles arbejdsplads. Det gør vi blandt andet i form af et stort fokus på karriere- og uddannelsesmuligheder, sikkerhed og sundhed, men også ved at tilbyde en arbejdsplads, der vægter diversitet og rummelighed højt.

I denne CSR-rapport beskriver vi nogle af de initiativer, der i 2023 var med til at styrke vores position som en attraktiv og innovativ arbejdsplads, der også kigger ud over egne interesser og tager samfundsansvar.

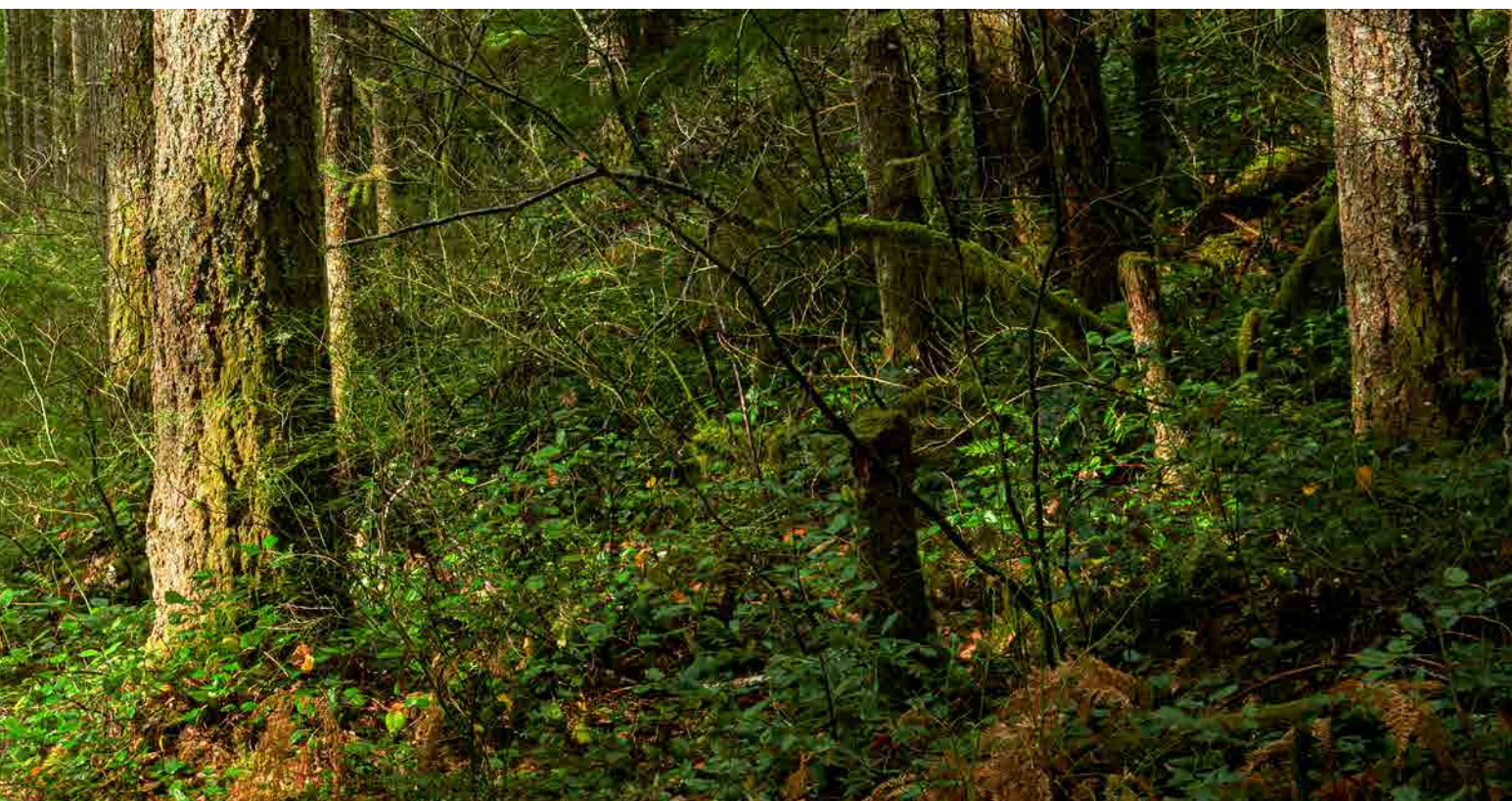
Miljø og bæredygtighed er i disse år et altoverskyggende emne, også for os i Saint-Gobain. Klimaforandringer viser tydeligt, at vi ikke kan blive ved med at producere og forbruge, som vi tidligere har gjort. Vi vil derfor være med til at drive en positiv forandring,



og vi sætter løbende initiativer i gang, der trækker i en grønnere retning. Eksempelvis udrullede vi i 2023 genanvendelige plastkasser i vores distribution, som sparer store mængder pap både hos os og hos vores kunder.

Vi er sat i verden for at betjene vores kunder, og når vi samtidig kan introducere effektive løsninger med mindre klimaaftryk, så er vi et skridt tættere på et bedre miljø.

*Pernille Hyldgaard,  
CEO Saint-Gobain Distribution Denmark*





# SAINT-GOBAIN

## – DET STÆRKE FUNDAMENT



Saint-Gobain er en af verdens førende inden for letvægts- og bæredygtigt byggeri. Saint-Gobain designer, fremstiller og distribuerer materialer og løsninger til byggebranchen og industrien. Disse løsninger findes overalt i vores boliger og i vores dagligdag: i bygninger, transport, infrastruktur og i mange industrielle applikationer. Målet er, at løsningerne skal bidrage til øget komfort, ydeevne og bæredygtighed, samtidig med at de imødekommer udfordringerne i forbindelse med dekarbonisering af byggebranchen og industrien, bevarelse af ressourcerne og den hurtige urbanisering.

Hos Saint-Gobain forpligter vi os til at sikre, at vores aktiviteter, vores medarbejdere og vores partnere i fællesskab er med til at opbygge en mere bæredygtig og inkluderende verden, og vores grundlæggende ambition er: "Making the world a better home". Som en del af koncernen står vi på et stærkt og ambitiøst internationalt fundament for vores arbejde med bæredygtighed. Saint-Gobain har et mål om at være CO<sub>2</sub>-neutral i 2050.

For at øge bevidstheden om bæredygtighed blandt medarbejdere, har Saint-Gobain lanceret Climate Fresh. Det er en workshop, som ved hjælp af kreativitet og samarbejde gør det muligt for folk at forstå de menneskelige aktiviteterets effekt på klimaforandringerne. Målet er, at 80 pct. af alle medarbejdere skal have gennemført workshoppen inden udgangen af 2025.

Hos Saint-Gobain er Corporate Social Responsibility (CSR) en del af vores virksomheds grundlag. Vi er styret af vores værdier, som kommer til udtryk i form af principper for adfærd og handling. Vi skærper konstant vores egne krav til forretningsetik, miljø, sundhed og sikkerhed. Vi arbejder også for at fremme mangfoldighed, og vi støtter uddannelse af vores teams for at sikre personlig og faglig kompetenceudvikling, og for at ansøre til aktiv deltagelse i virksomhedens liv.

Saint-Gobains arbejde og fremskridt er anerkendt af følgende større uafhængige organisationer:

- Science- Based Targets initiative (SBTi) definerer og fremmer bedste praksis inden for fastsættelse af videnskabelige mål, samt vurderer og godkender uafhængigt virksomhedsmål, for at fremskynde overgang til lavemissionsøkonomi. Saint-Gobains CO<sub>2</sub>-reduktionsmål for 2030 og 2050 er valideret og godkendt af SBTi
- CDP's "A-liste" (Carbon Disclosure Project)
- Bloomberg Gender-Equality Index 2023: 5. år i træk
- Top Employer Global 2024: 9. år i træk



# SAINT-GOBAIN I TAL

Repræsenteret i 76 lande med mere end 160.000 medarbejdere

Omsætning: € 47,9 milliard

EBITDA: € 7,0 milliard

CO<sub>2</sub>-reduktion ift. 2017: 34%\*

\* På scope 1 og 2

# VORES FOKUSOMRÅDER

Vores arbejde med bæredygtighed har vi identificeret fire fokusområder, som vi arbejder videre med.

## Sortiment, der understøtter et mere bæredygtigt byggeri

- Vi vil have et sortiment, som har 3. parts certificering eller -mærkning
- Vi vil have et sortiment, som har dokumentationen, der understøtter et mere bæredygtigt byggeri



## Reduktion af CO<sub>2</sub>-udledning fra egen drift

- Vi arbejder på at reducere vores CO<sub>2</sub>-udledning mod at blive CO<sub>2</sub>-neutrale i 2050
- Vi mindsker vores CO<sub>2</sub>-udledning, ved at mindske miljøpåvirkningen fra vores lokationer, vores transport og vores emballage



## Viden og tilgængelighed for kunderne

- Vi vil supportere vores kunder med viden om bæredygtighed inden for vores branche
- Vi vil have dokumentation let tilgængeligt på BD.dk. Dokumentation, som understøtter miljøkrav og certificeringer inden for byggeriet



## En organisation med høj trivsel, og som er en aktiv del af vores bæredygtige udvikling

- Vi vil fastholde og videreudvikle vores fokus på trivsel og uddannelse hos vores medarbejdere
- Vi vil fastholde og videreudvikle vores fokus på at have en sikker arbejdsplads





# BÆREDYGTIG ORGANISATION

I 2023 har vi fortsat vores engagerede arbejde med bæredygtighed. Vores bæredygtighedschef, Henriette Berring-Langberg, har sammen med en dedikeret tværfaglig arbejdsgruppe gennemført flere vigtige initiativer, og skubbet på i vores rejse mod en grønnere fremtid. Arbejdet med bæredygtighed sker med forankring i den øverste ledelse.



Som et led i vores arbejde med bæredygtighed har de første 75 kollegaer været igennem Climate Fresk workshop. Workshopen giver deltagere videnskabelig funderet viden omkring klimaforandringer - og viden skaber basis for at handle.

Som førende grossist på VVS, Vand & Kloak og El i Danmark, vil vi gerne gå forrest i den bæredygtige udvikling inden for vores felt, og her er det nødvendigt, at vi får de grønne muligheder ud i alle dele af vores forretning.

## KLIMA-WORKSHOP TIL ALLE MEDARBEJDERE

Ekstremt vejr over store dele af kloden i disse år er et tydeligt tegn på, at det haster med at få rettet op på de menneskeskabte klimaforandringer. Men for at kunne handle, er der også behov for at mobilisere en viden og bevidsthed hos os verdensborgere.



Saint-Gobain har derfor besluttet at sætte gang i en workshop under navnet Climate Fresk, med det formål at udbrede kendskabet til klimaforandringer internt i koncernen. Det gælder både fabriksarbejdere, lagerarbejdere, butiksansatte og administrativt personale, hvor hovedparten af medarbejdere på verdensplan skal gennemføre workshopen. Climate Fresk er skabt af den franske ingeniør Cedric Ringenbach, og blev for snart ti år siden udtænkt som et let tilgængeligt værktøj til hans universitetsstuderende - nærmest en slags "videnskab i pixiformat". Ideen var at tage udgangspunkt i eksisterende videnskabelig forskning fra FN's IPCC klimarapport. Med denne viden præsenteres sammenhænge i klimaforandringerne med billedkort, så det får deltagerne til at reflektere over de ting, de selv foretager sig.

De første workshops á tre timers varighed blev gennemført i 2023. Der vil typisk være otte deltagere på et hold, og formen lægger op til sjove diskussioner rundt om bordet. Ansvarlig for afviklingen er de medarbejdere, som forinden har gennemført en uddannelse som facilitator, hvor man via samarbejde finder frem til den rigtige løsning.

# SOCIALT ANSVAR

Saint-Gobain Distribution Denmark har vi kontinuerligt fokus på den sociale bæredygtighed: Hvordan vi tager socialt ansvar over for medarbejdere ved at skabe optimale rammer for udvikling og trivsel, er nemlig også et vigtigt element under bæredygtighed.

Vores arbejdsmiljøpolitik i Saint-Gobain sikrer, at vi til stadighed kan udvikle os og være en attraktiv arbejdsplads, hvor der er respekt for mennesker og arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøorganisationen, som er repræsenteret ved både medarbejdere og ledere, arbejder hele tiden på at sikre medarbejdere et sundt og sikkert arbejdsmiljø gennem en forebyggende arbejdsmiljøindsats. En indsats, som er et stort fokusområde i hele vores organisation.

Vi prioriterer at drive en virksomhed, hvor ordentligheden er i højsædet. Et sted, hvor alle arbejdsmiljø-regler naturligvis bliver overholdt, hvor vi passer på hinanden og giver plads til mangfoldighed. Mange mennesker har af forskellige årsager svært ved at passe ind på det danske arbejdsmarked. Når vi

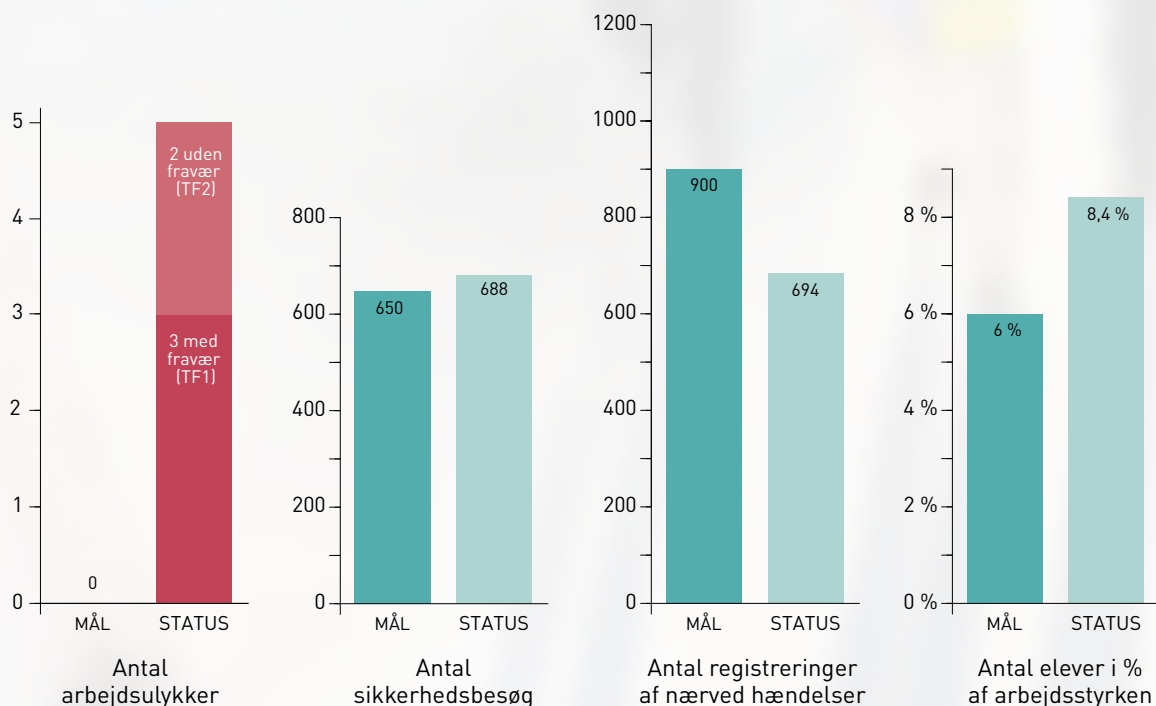
lykkes med at få nogle af dem ind i fleksjob på eksempelvis vores centrallager i Randers, har det store fordele. Ikke bare for individet, der oplever at have noget at stå op til og blive del af et fællesskab. Men også for os i Saint-Gobain Distribution Denmark, som kan hente tiltrængt arbejdskraft ind. Hele samfundet sparer samtidig sociale ydelser og kan i stedet se frem til flere skatteindtægter.

Vi har også et stort fokus på elever. Det gør vi fordi elever og unge mennesker er en del af fremtiden, og besidder den nyeste viden og de kompetencer, der er afgørende for koncernens udvikling. Vi er stolte af, at flere end otte ud af ti elever efter endt elevtid vælger at fortsætte hos os.

Socialt ansvar og medarbejderforhold er et vigtigt område for vores virksomhed. Vi fastholder derfor fremadrettet vores store fokus, og fortsætter vores arbejde med forbedringer af områder i de igangsatte initiativer.

På de følgende sider fortæller vi om nogle af vores sociale indsatsområder.





2023 bød desværre på i alt fem alvorlige arbejdsulykker ovenpå et 2022, der ellers havde vist en meget positiv udvikling. Vi fik derfor igangsat forskellige projekter, for at minimere risici og styrke vores kontinuerlige fokus på sikkerhed i virksomheden yderligere.

I forhold til 2010, hvor vi indledte vores sikkerhedsrejse, er det lykkedes os at reducere antallet af alvorlige ulykker med ikke færre end 90 pct., og vores mål er fortsat helt at undgå ulykker.

I forbindelse med etablering af et nyt IT-system faldt vores indrapportering af næved-ulykker med ca. 40 pct., og da dette system i stor udstrækning giver øget kendskab til risici, har

det været en medvirkende årsag til faldet. Vi har nu systemet på plads, og der er iværksat lokale tiltag for at bringe niveauet op igen. Vi arbejder på to fronter for at anvende registreringerne bedst muligt:

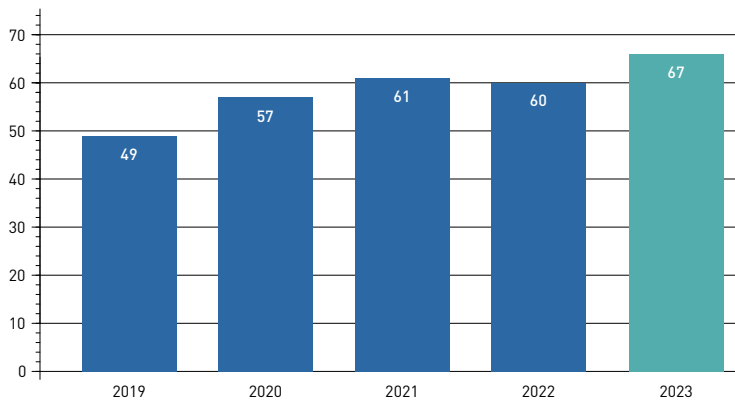
- Dels analyse af småulykker for at kunne arbejde med at minimere "simple accidents" - dvs. vi kigger på brug af personligt sikkerhedsudstyr, gentagne risici og adfærd.
- Check af alle ulykker og næved-hændelser i forhold til "serious incident potential" - dvs. ulykker eller hændelser, hvor der er en høj risiko for en alvorlig ulykke. Disse analyseres yderligere i arbejdsmiljøorganisationen, og der iværksættes handlingsplaner.



# MEDARBEJDERE

**B**rødrene Dahl er en virksomhed, som har fokus på opbygning af de bedste teams i et mangfoldigt og inkluderende arbejdsmiljø. Forbedring af vores medarbejderes rejse gennem intern forfremmelse og uddannelse er hovedmålene i vores HR-politik.

## EMPLOYEE NET PROMOTER SCORE:



## FOKUSOMRÅDER I 2023:

I 2023 har vi haft fokus på at få HR strategien til at passe til BD strategien.

Vi vil have fokus på ledelsesudvikling, grundlag og medarbejderrejsen, samt bibeholde vores stærke medarbejdertrivsel.



# FLERE KVINDER PÅ VEJ

Byggebranchen under ét, er der fortsat en skæv kønsfordeling med under 10 pct. kvinder på de danske arbejdspladser, ligesom minoritetsgrupper i øvrigt fylder ganske lidt. I Saint-Gobain Distribution Denmark er vi meget bevidste om at skabe en kultur, hvor diversitet og rummelighed trives. I bestræbelserne på at vinde elevernes gunst, er der bl.a. stor synlighed på skoler og uddannelsesmesser. I den forbindelse spiller kvinderne en vigtig rolle, både ved deres tilstedeværelse og gennem det grafiske udtryk.

Selvom det tager tid at ændre på kønssammensætningen i et traditionelt mandefag, så er der allerede sket noget, som peger i en ny retning. Normalt er der et markant flertal af mænd i den gruppe af unge, Brødrene Dahl optager som handelselever i butikkerne, men i efteråret 2023 var det anderledes. Denne gang var nemlig hele 10 ud af 23 nye elever piger, svarende til 43 pct. Når blot pigerne er med i søgefeltet, vil de i mange tilfælde også blive valgt. Ikke pga. deres køn, men fordi de ofte kommer med stærke menneskelige kompetencer i forhold til kundekontakt og service.

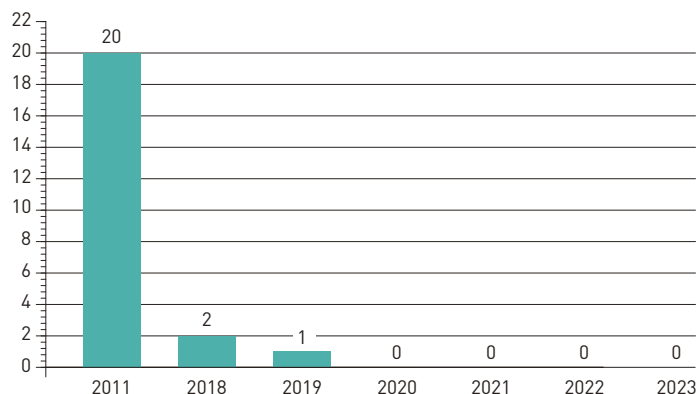
# SIKKERHED HOS BRØDRENE DAHL

## 2023 I TAL

- 688 sikkerhedsbesøg med fokus på adfærd
- 694 registreringer af nærved-hændelser
- Løbende dialogbaseret APV på alle lokationer
- Hjertestarter på 85% af alle vores lokationer



# ET AMBITIØST MÅL



Den målrettede indsats, som omfatter blandt andet sikkerhedsbesøg baseret på adfærd og registreringer af nærved-ulykker og -hændelser, har for alvor givet pote de seneste år.

Tilbage i 2011 var der 20 ulykker med fravær i Brødrene Dahls butikker. I 2018 var tallet faldet til to. I 2019 var vi nede på en, og i 2020 nåede vi det eftertragtede runde nul. Vi har siden fastholdt det flotte resultat.

# INTERNT VIRKSOMHEDS- AKADEMI BYGGET OP PÅ FÅ ÅR

**B**rødrene Dahl og de øvrige Saint-Gobain-virksomheder i Danmark har siden 2018 i den grad oprustet tilbuddet om kompetencegivende uddannelser til medarbejderne.

Det begyndte som et enkelt salgskursus, og er foreløbig vokset til 11 forskellige fag i samarbejde med Erhvervsakademi Aarhus. Noget, som 254 medarbejdere i 2023 benyttede sig af.

Fra ledelsens side har ønsket været at bygge en række akademifag op på en måde, så der ikke er langt fra teori til praksis. Den praksisnære tilgang er nemlig med til at klæde medarbejderne bedre på til hverdagen – og er derfor en gevinst for alle parter.

Fagene kan f.eks. være bæredygtig forretningsforståelse, strategisk salg og markedsføring og salg, der alle afsluttes med en afgangsprøve og point efter det internationale ECTS-system.

I Brødrene Dahl/Saint-Gobain er man ikke i tvivl om de positive perspektiver i, at konsolidere og udbygge det brede uddannelsesstilbud til medarbejderne. Udover at optimere på kompetencer, spiller det således også en væsentlig rolle i forhold til at fastholde og rekruttere medarbejdere.



## TOP EMPLOYER FOR 10. ÅR I TRÆK

Vi har modtaget certificering som Top Employer uafbrudt siden 2016. Certificeringen tildes af Top Employers Institute på baggrund af målinger på en lang række parametre inden for bl.a. personalepolitik, karrieremuligheder, uddannelse, kommunikation mv.



# BENJAMINS SÆRLIGE VANER ER EN STYRKE PÅ JOBBET

Den 28-årige Benjamin Schönebeck har en autisme-spektrum-forstyrrelse (ASF) og ADD, men hos Brødrene Dahl i Haderslev er det ingen hindring for at kunne passe et job som lagermedhjælper – snarere tværtimod. Opskriften er at skabe trygge rammer, og gå langsomt frem, når der skal ske noget nyt, for Benjamin er mildt sagt ikke typen, der er nysgerrig og sætter pris på større forandringer.

*”Jeg elsker vaner og struktur, men jeg kan godt mærke, at jeg nogle gange har brug for at bryde en vane. Hvis jeg for eksempel har skiftet stregkoder en hel uge, er det fint at lave noget andet”,* lyder det fra Benjamin. Hovedparten af de 18 timer om ugen arbejder han på lageret, men han løser også andre opgaver, og har jævnligt kundekontakt. Der er tale om et fleksjob, og inden da var han i praktik samme sted. Allerede dér mærkede Benjamin fornemmelsen af at blive værdsat og hørt til, som han aldrig havde oplevet tidligere.



## EN ATTRAKTIV ARBEJDSKRAFT

Brødrene Dahl ville sagtens kunne gøre brug af Benjamin i mere end de 18 timer om ugen. Da Benjamin har en nærmest fotografisk hukommelse, kan han for eksempel huske stort set alle 7.000 varer på lageret, og det er også hans store fortjeneste, at lageret fremstår snorlige. Den tidligere så tavse og selvudslettende Benjamin har fundet sin rette hylde, og med årene fået meget mere selvtillid. Lige nu kan han slet ikke se sig selv arbejde andre steder end hos Brødrene Dahl.

# CYCLING4CANCER SAMLER KOLLEGERNE



I 2023 deltog Brødrene Dahl for tredje år i træk i det årlige cykelevent til støtte for kræftsagen. Denne gang foregik det på Scandic Spectrum i København, hvor flere end 100 virksomheder dystede på spinning-cykler, og samtidig samlede penge ind til det gode formål.

I sveddryppende 24 timer non-stop blev der trådt i pedalerne, mens musik og lydeffekter fyldte rummet. Udover at bakke op om kræftsagen, bruger masser af virksomheder eventet til at styrke både det kollegiale netværk og deres kunderelationer med de bløde værdier, men lader også familiemedlemmer og venner stille op i deres firmatrøjer.

Brødrene Dahl donerede i forbindelse med eventet 25.000 kr. Derudover blev Cycling4Cancer endnu en gang et vigtigt samlingspunkt for både dem, der kom og bakkede op, og dem, der fik sig mindst en times velgørende motion på cyklen.

# OPBAKNING TIL TALENTFULDE HÅNDVÆRKERE

Hvert år samles landets bedste og mest dedikerede unge på erhvervsuddannelserne til DM i Skills, for at vise deres evner inden for en lang række håndværksfag. I 2023 dystede henved 300 unge i 45 forskellige fag over tre dage i Fredericia.

I lighed med tidligere år, sørgede Brødrene Dahl for at støtte gruppen af unge VVS-lærlinge med komplet værktøj og materialer til konkurrencerne. Varerne til de fire lærlinge blev leveret i Brødrene Dahls genanvendelige leveringskasser lige til at gå ombord i.

For Brødrene Dahl er det en fin måde at vise opbakning til branchen på. Dertil kommer, at vi også selv får testet vores formåen som en kompetent samarbejdspartner over for de nye generationer af VVS'ere.

Guldvinder som den bedste VVS-energispécialist ved det store arrangement i 2023 blev Simon Plauborg fra Hanning VVS i Skjern.



# LOGISTIK & CENTRALLAGER

Vores Centrallager tager et særligt socialt ansvar og har opnået en CSR-certificering af Randers Kommune. Det gennemsyrrer hele fokus på Centrallageret. Langt de fleste medarbejdere har fået tilbudt og gennemført uddannelse. Det betyder at vi – med få undtagelser – ikke har ufaglærte medarbejdere ansat på vores Centrallager. Vi har ca. 20 elever ansat – hvilket udgør 15% af arbejdsstyrken – og i 2023 blev alle færdiguddannede elever fastansat på lageret efter endt uddannelse. Der er kontinuerligt fokus på videreuddannelse af medarbejdere og på hver enkelt medarbejders udviklingsplaner.

I forbindelse med dette fokus på det sociale ansvar, har vores Centrallager modtaget en del priser og anerkendelser de seneste år, blandt andet: Transporterhvervets Uddannelsers Uddannelsespris, Årets læreplads fra Tradium, Lærepladsprisen fra Dansk Industri, og mange flere.

På vores centrallager er:

- 15% af arbejdsstyrken elever
- 10% ansat med særlige hensyn (fleksmedarbejdere eller lign.)
- 80% af eleverne bliver fastansat
- Der er altid en praktikant i arbejdsprøvning eller en EGU-elev







# SOCIAL INDSATS MED TYDELIGE RESULTATER

**B**rødrene Dahls centrallager (LCR) i udkanten af Randers har en lang tradition for at integrere medarbejdere, som kæmper med særlige udfordringer på det danske arbejdsmarked. I 2023 udløste det en særlig hæder, da Randers Kommune for 3. gang tildelte virksomheden sin CSR-pris.

*"Det har stor betydning, at I tilbyder praktikpladser til de udsatte - enten i CSR-job eller i flexjob-ansættelse - der på sigt udmønter sig i en fastansættelse. Det gør, at de vokser med opgaven og føler, at de bidrager i virksomheden",* fortalte Peter Gjandrup Møller, virksomhedskonsulent i Randers Kommune ved prisoverrækkelsen.

Gennem årene har Brødrene Dahl ansat en lang række personer på LCR med særlige udfordringer som f.eks. fysisk og psykisk sygdom og autisme. Også fire ukrainske flygtninge er hen ad vejen kommet i arbejde, heraf er den ene faldet så godt til, at han er gået i gang med en treårig uddannelse som Lager- og Logistikoperatør. I 2023 kunne LCR desuden fastansætte samtlige seks af de udsatte elever, som man har udlært.

I snit udgør gruppen omkring 10 pct. af medarbejderstaben. Arbejdstiden er for nogle måske kun 10-12 timer om ugen, andre har særlige vilkår, så de f.eks. kan nøjes med minimal social kontakt i løbet af dagen, men alle bidrager de til en succesfuld arbejdsplads.

Udover den menneskelige gevinst ved at have et job at stå op til, sparer Randers Kommune sociale ydelser, mens Brødrene Dahl forbedrer muligheden for at kunne rekruttere den fornødne arbejdskraft.

# EN ARBEJDSPLADS I BEVÆGELSE

Sundhed er vigtigt for enhver arbejdsplads. På vores centrallager LCR har vi uddannede sundhedsambassadører, som har fokus på at sikre muligheden for bevægelse i arbejdstiden.

Ambassadørerne sørger for, at deres kolleger hver dag får mulighed for 5-7 minutters let træning. Det kan være elastiktræning, udstræk, gåture eller en aktivitetsleg, der kan give lidt sved på panden. Al træning er frivillig, og foregår i arbejdstiden. Allerede kort inde i forløbet var der positive tilbagemeldinger fra deltagerne, såsom:

- Jeg kan mærke, jeg ikke har ondt i ryggen mere
- Jeg føler, at min krop er stærkere
- Jeg arbejder mere effektivt i løbet af dagen
- Jeg oplever, at der er kommet et bedre sammenhold

Da tiltaget har været en stor succes, har vi i 2023 også indført initiativet hos Øland i Kipleve.



# KLIMA & MILJØ

Vi er på en rejse mod at mindske vores aftryk på jorden. Det gælder i forhold til CO<sub>2</sub>-reduktion, begrænsning af vandforbruget og udbredelse i brugen af materialer, som understøtter et mere bæredygtigt byggeri, men også i andre aspekter af klima- og miljøarbejdet.

Det seneste år har vi i Saint-Gobain Distribution Denmark igangsat en række større og mindre tiltag, der mindsker vores eget og kundernes klimaaftryk. Det har vi gjort ved målrettet at arbejde med reduktion af vores CO<sub>2</sub>-udledning. Vi har i 2023 anskaffet 3 el-lastbiler, som leverer varer til vores kunder i Storkøbenhavn og Aarhus. Samtidig arbejder vi med at reducere vores brug af emballage, og har i hele 2023 benyttet vores genbrugskasser til butikslieferinger, og påbegyndt med genbrugskasserne til de første kundeleveringer. Vi har ligeledes konverteret til mindre CO<sub>2</sub>-udledende energiformer på flere af vores lokationer.

I 2024 fortsætter vi vores målrettede arbejde med at reducere vores CO<sub>2</sub>-udledning både på transport, emballage og lokationer. Selvom de mindre tiltag ikke gør den store forskel fra den ene dag til den anden, så er det den konstante stræben og de vedvarende initiativer, der tilsammen flytter os mod en grønnere fremtid.

Bæredygtighed og samfundsansvar er en naturlig del af vores forretning, og det ses på alle niveauer af vores organisation, hvor fokus på bæredygtighed former vores beslutninger og daglige handlinger. Ofte måles bæredygtighed i de konkrete klimaaftryk, virksomheder sætter, men det handler også om mennesker og adfærd. Derfor fokuserer vi i Saint-Gobain Distribution Denmark også på uddannelse, så klima og miljø bliver en naturlig del af tankegangen og fremtiden for koncernen. På den måde har vi fået skabt et stærkt fundament for at fortsætte udviklingen mod at blive mere bæredygtige.

De nye EU-rapporteringskrav for virksomheder er indenfor området ESG (Environmental, Social og Governance) eller CSR (Corporate Social Responsibility) – der benyttes flere



begreber, som dækker samme emne, nemlig bæredygtighed. Rapporteringskravene som trådte i kraft 1. januar 2024 for de største virksomheder, betyder en øget efterspørgsel efter dokumentation og data inden for bæredygtighed. Standarderne for rapporteringen dækker miljømæssige standarder, sociale standarder, governance standarder samt tværgående standarder. Konsekvensen er, at også mange underleverandører i de kommende år vil skulle rapportere om deres arbejde med den grønne omstilling.



#### **BESKRIVELSE AF VÆSENTLIGE RISICI - MILJØ:**

Vi oplever, at vores produktmix ændrer sig dels i forhold til ADR, men også i forhold til risiko for personer. Dette skal specielt ses i forhold til udviklingen inden for varmepumper og kølemidler. I forbindelse med at vi i 2023 etablerede et kølesortiment, har vi 20 afdelinger, hvor der er etableret gasbure i samarbejde med de lokale brandmyndigheder, og der er uddannet personale i alle afdelinger til at varetage opgaven i forhold til ADR. Samtidig har vi uddannet personale på hele kølesortimentet. Vi har uddannet ca. 50 personer i håndtering af flaskevarer og transport, ligesom vi har tilpasset lagerområder med ekstra varsling i forhold til udslip af gasser.

På de kommende sider fortæller vi om udvalgte miljøtiltag, vi har gennemført i 2023.





## PLASTKASSER SPARER BÅDE CO<sub>2</sub> - OG KUNDEN FOR TID

**G**rønne initiativer, som ikke alene letter klimaaftrykket, men ovenikøbet skaber en nytteværdi, er naturligvis i ekstra høj kurs. Et sådant eksempel er Brødrene Dahls genanvendelige plastkasser i distributionen.

I løbet af 2023 kom de første 75 kunder med i ordningen, ligesom butikkerne allerede fra starten af året begyndte at få leveret varer i de blå plastkasser, og det har allerede nedbragt behovet for pap markant. Ved at have ca. 12.000 kasser i cirkulation, har centrallageret over en periode på 14 måneder anvendt 230.000 færre papkasser - svarende til 92 tons sparet pap. Plastkasserne forventes i gennemsnit at kunne holde til at blive brugt mindst 100 gange, og allerede efter fire ture frem og tilbage, er der opnået en CO<sub>2</sub>-besparelse. Fordi kasserne er mere robuste end pap, bliver leveringen desuden mere sikker og tryk. Og helt tydeligt bliver det for kunderne, når de ikke længere skal stå ude på byggepladserne og rydde op i store mængder affaldspap.

*"Før i tiden kunne vi sagtens bruge en times tid på at håndtere emballage. Nu vil jeg tro, at vores tidsforbrug er halveret",* lyder det fra en projektleder i et større midtjysk VVS-firma, som i en årrække har været fast kunde hos Brødrene Dahl.

Dermed skaber de grønne tiltag en tydelig værdi i kundernes hverdag, og giver dem samtidig ekstra gode kort på hånden. Stadig flere bygherrer stiller nemlig krav til deres underentreprenører om, at bruge materialer og levere løsninger, der mindsker udledningen af CO<sub>2</sub>.

# STRØM PÅ LOGISTIKKEN

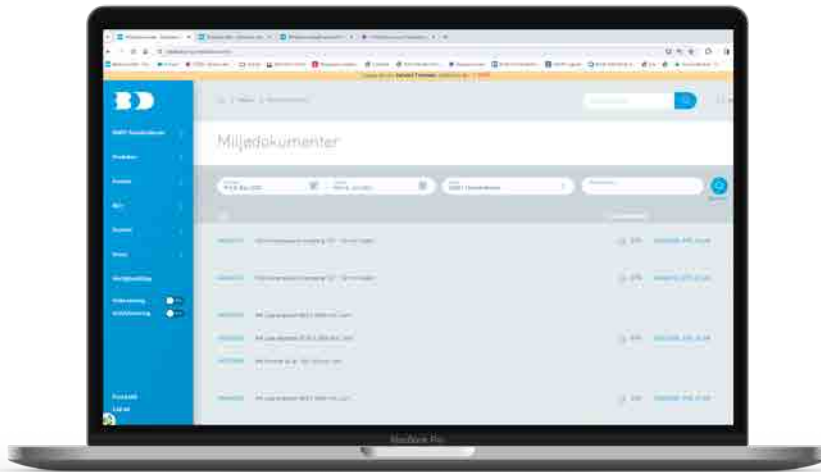
**B**rødrene Dahl begyndte i 2023 at levere varer på el i både København og Aarhus. Foreløbig er der tale om tre kassevogne med en kapacitet på op til 12 paller, hvor kørslen til butikker og byggepladser nu kan ske med el-biler og dermed reduceret CO<sub>2</sub>-udledning ift. traditionel diesel.

Endnu er vi i den tidlige fase i udrulningen af el-lastbiler herhjemme. Batteriteknologien - inkl. ladestruktur - opfylder endnu ikke de mest basale krav til den tunge transport.

Brødrene Dahls el-biler har en rækkevidde på lidt over 300 km på en opladning. Derudover er der monteret solceller på taget, som driver løftebagsmækken. Det er nemlig med til at forlænge rækkevidden på de to hovedbatterier. Det er planlagt at udvide med yderligere el-varevogne i 2024, og i skrivende stund er de næste 2 el-varevogne startet med at levere varer. Dermed imødekommer Brødrene Dahl ønsket fra stadig flere kunder om grøn levering.







## DOKUMENTATION OG DATA BLIVER VIGTIGERE

I 2023 oplevede Saint-Gobain Distribution Denmark en stadig større efterspørgsel fra kunderne i forhold til dokumentation og data. Dette skyldes flere faktorer – et øget antal frivillige certificerede byggerier, klimakrav i bygningsreglement og det kommende EU-direktiv Sustainability Reporting Directive (CSRD).

Vi kan hjælpe vores kunder i forhold til klimakravene til byggeriet og det stigende antal frivillige bæredygtighedscertificeringer som f.eks. DGNB. Bygherrerne - og i praksis ofte de små håndværkerfirmaer - skal nemlig med klimakravet kende den miljøpåvirkning, som deres valg af materialer og løsninger påvirker alt nybyggeri med, inklusiv dokumentation for dette.

Behovet for at kunne understøtte kunderne med dokumentation og data er således en vigtig og stadig mere presserende opgave for Saint-Gobain Distribution Denmark.

I flere år har vi indhentet EPD'er (Environmental Product Declaration) og andre former for miljøcertificeringer fra vores leverandører. Dette arbejde blev intensiveret i 2023, hvor antallet af EPD'er og øvrige miljøcertificeringer hos Brødrene Dahl nåede op på mere end 10.000.

EPD'erne og øvrige miljøcertificeringer gøres løbende tilgængelige via hjemmesiden [BD.dk](https://www.bd.dk)

# MINDRE KLIMAAFTRYK I EGNE BYGNINGER

Overgang fra gas til varmepumper og fjernvarme i en række butikker og øvrige bygninger gav i 2023 Brødrene Dahl et pænt skub i en grønnere retning.

Alene på centrallageret i Randers, vil der ske en CO<sub>2</sub> besparelse ved at have skiftet gas ud med fjernvarme. Ydermere kom 2.300 kvm solceller på plads på taget af tre lagerbygninger. På de sidste otte måneder af 2023, hvor solcellerne var i drift lykkedes det, at producere 333,5 MWH grøn strøm – nogenlunde svarende til elforbruget for 210 gennemsnitsdanskere på et helt år.

På Park Allé i Brøndby, hvor Brødrene Dahl og Øland ligger side om side, blev to luft-til-vand-varmepumper installeret. Det forventes, at give en besparelse på CO<sub>2</sub>.

2023 blev også året, hvor en større renovering af hovedkontoret i Brøndby blev besluttet. En såkaldt klimaskærm rundt om bygningen med nye vinduer vil både være energibesparende, samt sikre en væsentlig forbedring af indeklimaet. Ud fra princippet "Mange bække små..." er det vigtigt at tænke grønne løsninger ind, også selvom det foregår i mindre skala. Da Brødrene Dahl i 2023 f.eks. overtog sin nye butik i Svendborg, betød det, at der - ud over solceller på taget og en varmepumpe - var installeret opsamling af regnvand. Dermed er den sydfynske butik den første af sin art i landet, hvor toiletskyl foregår uden at belaste vandforbruget.



# TAKE BACK - GENANVENDELSE OG MENINGSFYLDT ARBEJDE

I en årrække har Brødrene Dahl, gennem sit netværk af butikker, indsamlet udtjente cirkulationspumper i samarbejde med Grundfos. Initiativet gavner både den grønne omstilling, og skaber meningsfyldt arbejde i Grundfos' Flex-afdeling, der beskæftiger medarbejdere med nedsat arbejdsevne.

At Take Back-kampagnen virker, ses tydeligt ved, at Brødrene Dahl får indleveret over dobbelt så mange pumper som de øvrige grossister.

I 2023 lykkedes det at indsamle i alt 11.331 kg pumper, der blev sendt retur til Grundfos. Virksomheden forsøger derefter at genanvende mest muligt, og derved spare på knappe og værdifulde ressourcer som f.eks. kobber og aluminium.

Som noget nyt inddrog Brødrene Dahl denne gang sine handelselever på 1. år i en af kampagnerne for Take Back. Formålet var at gøre eleverne til ambassadører for den gode sag, og samtidig give dem praktisk viden om projektet, så de også kunne få mulighed for at bidrage med nye og værdifulde ideer.

Med stor entusiasme og gå-på-mod bød de unge ind med spændende og kreative forslag, der kobede både indlevering og salg sammen. Det resulterede i en succesfuld kampagne med rekord for en enkelt indleveringsperiode.







## STADIG FLERE FIRMABILER KØRER GRØNT

Saint-Gobain Distribution Denmark (SGDD) har de seneste år skruet op for brugen af el-biler til medarbejdere med firmabil, og som udgangspunkt opfordres alle, der står over for at skulle erhverve sig ny bil, til at vælge el.

Ganske vist er el-bilerne dyrere i indkøb end tilsvarende fossildrevne biler, men udover de grønne perspektiver er der også en gevinst ved selve driften. F.eks. svarer et fuldt batteri på en Tesla Model Y Longe Range og en rækkevidde på op til 533 km blot til 7,5 liter brændstof.

Specielt i 2023 gik det stærkt i SGDD med at øge antallet af el-biler, der næsten blev tredoblet i forhold til året før. Det betød, at godt og vel hver femte firmabil ud af de knap 200 firmabiler nu kører på el, eller er en model plug in-hybrid.

# PARTNERSKAB FOR GRØN OMSTILLING

Øland er en del af Grønt Partnerskab, som Brøndby Kommune har taget initiativ til. Formålet er at styrke de lokale virksomheders adgang til netværk, kompetencer og tilskudsordninger, der kan hjælpe den grønne omstilling på vej. Det er planen, at der vil blive holdt 5-6 netværksmøder om året for alle interesserede virksomheder i kommunen.

I 2023 var Øland værter for et sådant netværksmøde i Grønt Partnerskab med ressourcer og affald som tema. Udgangspunktet er, at affald skal ses som en ressource, der blot er det forkerte sted, og i andre sammenhænge vil kunne genanvendes. Det kan være forskellige typer af træ, plast, glas og køkkenaffald, som hidtil er gået til forbrænding eller deponi. For Øland drejer det sig om ca. et par hundrede tons om året – nogenlunde ligeligt fordelt mellem forbrænding og deponi.

Foreløbig er der sat et analysearbejde i gang, der skal se nærmere på, hvad affaldet indeholder. Dernæst vil en grundigere sortering kunne gå i gang, og dermed bane vejen for at gøre affaldet til en "salgsvarer", som har værdi for andre virksomheder, og ved at blive genanvendt nok så vigtigt kan mindske klimaaftrykket.



## KOLLEGER BYTTER TØJ

Øland er medarbejderne gået videre med en konkret ide, der udsprang af workshoppen Climate Fresh i 2023. (se også side 9)

Et koncept med at udveksle brugt tøj blandt medarbejderne i Brøndby er således kommet i stand under titlen "Ølands TøjBytteBix". Det betyder i praksis, at personalet kan møde op med deres aflagte skjorter, bukser, bluser osv., som bliver hængt på bøjler på samme måde som i enhver anden genbrugsbutik.

Der er nogle ganske enkle regler, som skal overholdes. Bl.a. at tøjet er pænt og rent, for som de siger i Øland: *"Du kan risikere at se dine kolleger i det"*.

Endnu er initiativet med at bytte tøj blandt medarbejderne i sin vorden, men det taler fint ind i den generelle tendens, der viser, at danskerne i stor stil er begyndt at handle brugt tøj. Da produktion af tekstiler på verdensplan står for over 10 pct. af den samlede CO<sub>2</sub>-udledning, er selv små bidrag, der kan være med til at give tøjet en længere levetid derfor vigtige.



# REJSER MED OMTANKE

Øland forsøger man at begrænse medarbejdernes brug af flytransport til et minimum, da flyrejser jo notorisk har et kraftigt klimaaftryk. Når det nødvendigvis skal være med fly, så foregår rejserne i det mindste uden mellemlandinge på de kortere ture. Derfor betaler Øland gerne ekstra for at kunne sende personalet afsted med direkte fly, og for eksempel undgå, at en tur til Gdansk i Polen starter med, at man først flyver til Amsterdam.

Kan rejsen i arbejdsmedfør alternativt klares med tog eller i el-bil, bliver medarbejderne også opfordret til at benytte denne løsning. Når der er flere, der skal afsted på samme tid til møder og konferencer, gælder det også, at man samles i bilerne, så der ikke kommer fire biler kørende fra Jylland til København med kun en enkelt person i hver. Dermed bliver der nu tilskyndet til at vise hensyn på områder, som de færreste indtil for få år siden gjorde sig nogen tanker om.

# EN GANG BLIVER TIL FLERE

Ikke alle engangsprodukter har nødvendigvis en levetid, der kun rækker til en enkelt gang, og det giver mulighed for en bedre ressource-udnyttelse. Det har Øland erfaret med sine såkaldte engangspaller.

Da Rusland indledte sin krig mod Ukraine, ramte det også logistikken i Europa, og gjorde pludselig paller til en mangelvare. Derfor opstod idéen med at udnytte engangspallerne på en mere hensigtsmæssig måde. Resultatet blev, at de samme paller nu i gennemsnit bruges tre gange. Nogle måske endda 4-5 gange, mens en mindre del på skønsnæssig ca. 20 pct. stadig må kasseres efter blot en enkelt tur.

Engangspallerne udgør mellem en tredjedel og en fjerdedel af alle paller i Øland. De er i tyndere træ og en halv gang bredere end de velkendte europaller, og modtages hovedsageligt hos Ølands fabrik i Kliplev syd for Aabenraa. Den større bredde gør dem velegnede til at kunne rumme de isoleringsmaterialer, som Isover leverer til Øland. At disse paller nu vender retur til Isover er, udover en besparelse i brugen af træ, også med til en mere optimal udnyttelse af transporter, som i højere grad undgår at køre retur med en tom bil.

I 2023 var det ca. 3.000 engangspaller, som blev sendt tilbage til leverandørerne, så de kan bruges flere gange.





# ØLAND MED SÆRLIG FOKUS PÅ FN'S VERDENSMÅL

## 4 KVALITETS- UDDANNELSE



### KVALITETSUDDANNELSE

Fire medarbejdere er kommet i voksenlære inden for lager og logistik. Vi vil fortsat opgradere arbejdsstyrken inden for denne uddannelse. Samtidig er ambitionen for Øland at blive placeret i det udvalg, der påvirker, hvilke kompetencegivende efteruddannelser, der er brug for.

Derudover har Øland i 2022 taget initiativ til at ansætte en voksen handelselev. Der er to unge lærlinge som Lager- og Logistikoperatører, og en ungelærling som industrioperatør, og vi vil fortsat have lærlinge i fremtiden.

Generelt er vi en organisation i udvikling på vidensområdet.

## 12 ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION



### ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION

Som producent arbejder vi på at reducere spild, og sikre os, at så meget som muligt genanvendes eller genbruges. Der er indgået et samarbejde med to leverandører om, at de "engangspaller", de leverer varer på, tages med retur og genbruges. I snit vil disse paller kunne genanvendes mere end tre gange.

Alt affald sorteres i flere fragmenter end tidligere, således at det kan genanvendes bedre. Der arbejdes på at begrænse mængden, der sendes til deponi gennem en bedre sortering. Øland samarbejder med hele branchen og Teknologisk Institut om at udvikle EPD'er på egenproduktion af kanaler og rør. Dette tilfredsstiller de krav, der er fra markedet på komponenter til bl.a. DGNB-byggeri. Det er vigtigt for branchen, at vi kender CO<sub>2</sub>-aftrykket for Ølands produkter. Dette arbejde fortsætter i fremtiden.

## 17 PARTNERSKABER FOR HANDLING



### PARTNERSKABER FOR HANDLING

Det er et bredt samarbejde, der blev etableret i 2022 med Brøndby kommune. Dette samarbejde dækker flere forskellige parametre. Der er jobcenteret, hvor Øland tester borgere med andre problemer end ledighed. Der er en direkte dialog omkring, hvordan vi bliver bedre til at håndtere affald. Der er indgået en samarbejdsaftale, som forpligter begge parter på, at alle skal gøre det bedre.

Øland var i den forbindelse med i opløbet om at blive årets virksomhed i Brøndby Kommune.

# BRØDRENE DAHLS VERDENSMÅL



**B**rødrene Dahl har udvalgt 4 af FN's Verdensmål, som vi i særlig grad har fokus på at arbejde med.

## 6 RENT VAND OG SANITET



### RENT VAND OG SANITET

Rent vand og sunde sanitære forhold er kernen i vores forretning og formål.

Med fokus på bæredygtige produkter hjælper Brødrene Dahl bl.a. med at reducere vandforbruget.

## 8 ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST



### ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST

Vi har fokus på et sikkert arbejdsmiljø, samt bidrag til beskæftigelse via fokus på medarbejderforhold. Derudover fokuserer vi på at optage elever og ansætte flexmedarbejdere. Vi ønsker at bidrage til øget ressourceeffektivitet via bæredygtige produkter og fokus på materialer.

## 9 INDUSTRI, INNOVATION OG INFRASTRUKTUR



### INDUSTRI, INNOVATION OG INFRASTRUKTUR

Brødrene Dahl har opstillet mål om reduktion af CO<sub>2</sub>-udledning, som også omfatter reduktion af CO<sub>2</sub> fra transport.

Hos Brødrene Dahl fokuserer vi på innovation, og på at skabe grønnere jobs hos os selv og i branchen.

## 17 PARTNERSKABER FOR HANDLING



### PARTNERSKABER FOR HANDLING

Hos Brødrene Dahl samarbejder vi med partnere på tværs af værdikæden, for at opnå vores målsætninger inden for bæredygtighed.

Som en del af Saint-Gobain, er Brødrene Dahl en del af en større organisation, som internationalt støtter FN's Verdensmål.

# SUPPLIER CHARTER

**V**i stiller høje krav til vores leverandører. Vi vil være en professionel samarbejdspartner for vores kunder, og vores egne leverandører er en vigtig nøgle i denne sammenhæng. Saint-Gobain Distribution Denmark opererer på et gennemreguleret marked med god beskyttelse af medarbejderrettigheder.

Vi stiller krav til vores leverandører, særligt i forhold til sikkerhed og børnearbejde, og har et meget stærkt fokus på menneskerettigheder i hele vores værdikæde. Alle vores vareleverandører skal underskrive en supplier charter med særlige krav til deres samfundsansvar. Aftalen er bindende, og det har juridiske konsekvenser, hvis den ikke overholdes. Desuden foretages en risikovurdering af alle primærleverandører i henhold til CSR. Det understøttes bl.a. af EcoVadis, der er en af verdens mest anerkendte udbydere af CSR- og bæredygtighedsvurdering af virksomheder.

Mange af kravene i supplier charter er inspireret af Den Europæiske Menneskerettighedskonvention, og har bl.a. til formål at fremme vilkårene for medarbejdere, og minimere miljøpåvirkningen hos vores leverandører. De medarbejdere hos os, der har et tæt samarbejde med vores leverandører, er også omfattet af supplier charter.

Vi har i 2023 fastholdt kravene om, at vores leverandører underskriver supplier charter vedrørende menneskerettigheder. Primærleverandører risikovurderes af EcoVadis, og vi har fortsat fokus på, at nye leverandører ligeledes underskriver supplier charter. Disse krav til leverandørerne fastholdes i vores fremtidige arbejde.

## **BESKRIVELSE AF VÆSENTLIGE RISICI - MENNESKERETTIGHEDER:**

Det vurderes, at der er begrænsede risici i forhold til menneskerettigheder, såsom sikkerhed og børnearbejde, eftersom vores leverandører skal underskrive leverandør-erklæring, og vi desuden overvejende handler med store og anerkendte leverandører.







# MOD KORRUPTION

Saint-Gobain Distribution Denmark har, som et led i koncernens complianceprogram, indført en politik for at forhindre korruption. Vores anti-korrupsionspolitik udstikker retningslinjer for, hvordan medarbejdere skal optræde og handle i situationer, hvor der kan være tale om korruption.

Dette gælder både i interne og eksterne sammenhænge. Vi opdaterer og revurderer retningslinjerne, når det er nødvendigt. Vores politik kan findes på [Saint-Gobain.com](https://www.saint-gobain.com).

Alle ledere og medarbejdere, der kan risikere at stå i en potentiel korruptionssituation, har gennemført anti-korruptionstræning. Saint-Gobain Distribution Denmark benytter ACT (Anti-Corruption-Training), som er et e-læringskursus i to moduler. Modulerne præsenterer nøgleproblemstillinger i kampen mod korruption, og tester vores medarbejdere i den korrekte måde at agere på i de præsenterede eksempler. Under kurset forklares det, hvordan Saint-Gobain forholder sig til antikorrupsion med udgangspunkt i de præsenterede problemstillinger.

I efteråret 2023 har vi kortlagt korruptionsrisici i Saint-Gobain Distribution Denmark, for at dokumentere arbejdet mod korruption. Det kunne her konstateres, at vi i selskabet har dedikeret intern kontrol og compliance-ressourcer, til at sikre risikodækning i et miljø med begrænset eksponering.

Vores mål er at fremme et miljø, der sikrer en højere åbenhed omkring korruption samt en større gennemsigtighed i alt, hvad vi foretager os. Vi har i 2023 ikke haft nogen tilfælde af overtrædelse af overstående politikker. Vi fortsætter fremadrettet med vores fastlagte politikker og ACT.

## **BESKRIVELSE AF VÆSENTLIGE RISICI - ANTIKORRUPTION OG BESTIKKELSE:**

Det vurderes, at der ikke er væsentlige risici for korruption og bestikkelse, da alle medarbejdere skal gennemføre ACT, og dermed er gjort opmærksomme på problemstillinger, og hvordan der skal ageres for at undgå, at det forekommer.

# FOKUS 2024

Vores meget ambitiøse mål, at vi helt kan undgå ulykker, er stadig vores endelige mål - via et fortsat fokus på at fortsætte den positive udvikling på sikkerhedsbesøg og registrering af næved ulykker.

Yderligere udrulning af levering af varer til kunderne i genanvendelige kasser af genbrugsplast frem for engangspapkasser. Den grønne omstilling fra pap til genanvendelige kasser i genbrugsplast vil spare klimaet for både pap affald og CO<sub>2</sub>.

Uddannelse i bæredygtig forretningforståelse, ergonomi, førstehjælp og psykisk førstehjælp.

Forøgelse af antallet af el-varevogne til levering af varer.

Gennemføre intern ESPR-audit ift. arbejdsmiljø og risikoforebyggelse i ca. 30% af alle enheder.

Climate Fresk træning gennemført af mere end 1/2 af medarbejderne.

Anvende EcoVadis, som er en del af evalueringen af leverandører, i forhold til parametre som: Miljø, Arbejdstagers rettigheder og Etik.



2024

Øge diversiteten  
i organisationen.

Fortsætte  
dialogbaseret  
APV.

Etablere  
toiletter med  
regnvand i udvalgte  
butikker.

Kurser på  
køreteknisk  
anlæg.

Skift til  
bæredygtige  
varmekilder på  
flere lokationer.

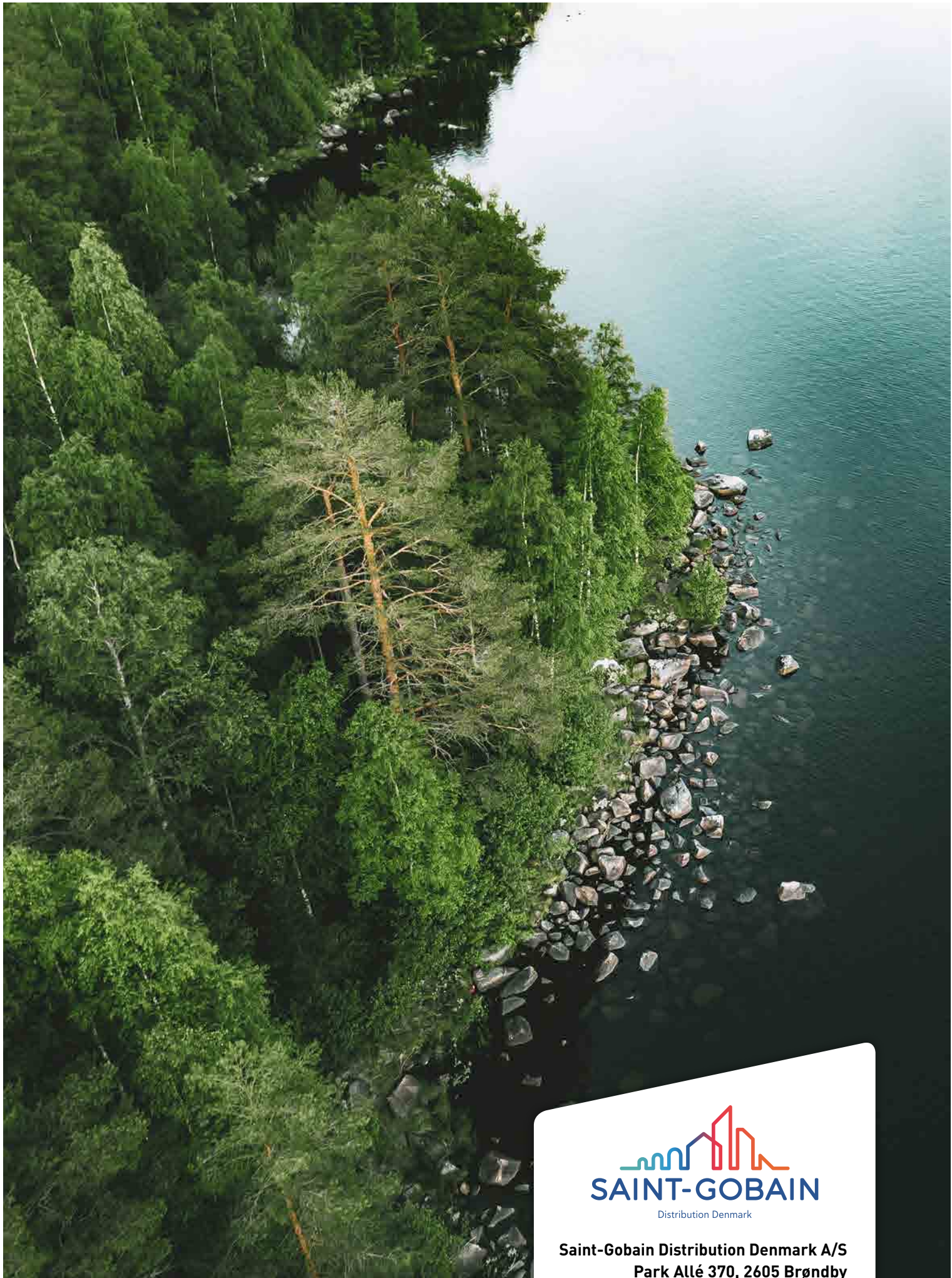
Træning i  
sikkerheds-  
besøg.

Tilbyde uddannelse  
inden for  
bæredygtighed til  
vores kunder.

Lave formidlings-  
værktøjer til kunder  
vedr. bæredygtigheds-  
certificeringer og  
- mærkninger på  
produkter og  
byggeri.

Fortsætte  
samarbejde med  
vores leverandører for at  
øge antallet af produkter,  
som har dokumenterede  
bæredygtigheds-  
mærkninger eller  
-certificeringer.





Distribution Denmark

**Saint-Gobain Distribution Denmark A/S**  
**Park Allé 370, 2605 Brøndby**  
**CVR-nr. 81 82 25 14**  
**Tlf. 48 78 40 00**  
**SGDD.dk**

