



INDHOLD

INTRODUKTION

- 03** Om denne rapport
- 04** CEO beretning
- 05** Key highlights 2024

VI ER KNAUF

- 07** En del af Knauf Gruppen
- 10** Bæredygtighedsstrategi og målsætninger

ENVIRONMENT

- 15** Vores forpligtigelse til miljøbeskyttelse
- 16** Gips – et genanvendeligt råmateriale
- 18** Ressourceeffektivitet og klimahandling
- 22** Produkter og løsninger til bæredygtigt byggeri
- 24** Væsentlige risici og handlinger

SOCIAL

- 26** En sikker og sund arbejdsplads
- 29** Medarbejderengagement & udvikling
- 31** Diversitet & inklusion
- 33** Væsentlige risici og handlinger

GOVERNANCE

- 35** Ansvarlig forretningsførelse
- 37** Ansvarligt indkøb
- 38** IT-sikkerhed og databeskyttelse
- 40** Væsentlige risici og handlinger

DATA

- 42** ESG nøgletal
- 45** Anvendt regnskabspraksis

OM DENNE RAPPORT

Velkommen til Knauf A/S' ESG rapport, som er den femte i rækken siden første udgivelse i 2020. Rapporten dækker regnskabsåret 1. januar 2024 til 31. december 2024 og omfatter aktiviteter i det danske selskab i Knauf Gruppen, Knauf A/S som er lokaliseret i Hobro.

Rapporten beskriver virksomhedens arbejde med samfundsansvar og dækker rapporteringskravet for ikke-finansielle nøgletal inden for områderne Environment (miljø), Social (samfund) og Governance (ledelse).

Rapporten skal ses som en integreret del af ledelsesberetningen i Knauf A/S' årsrapport for 2024 og indeholder den lovpligtige redegørelse for samfundsansvar jf. Årsregnskabsloven §99a. Revisionsfirmaet EY har påset, at rapporten er i overensstemmelse hermed.



CEO BERETNING



Kære læser,

Det er med stor stolthed, at jeg præsenterer vores ESG rapport for 2024. Denne rapport er ikke blot en opgørelse over vores resultater, men også en refleksion af vores værdier og løbende forpligtelse til at skabe en positiv indvirkning på verden omkring os.

2024 har været endnu et år, hvor den danske byggebranche har været mærket af lav byggeaktivitet. Til trods for de udfordrende markedsvilkår, har vi styret virksomheden sikkert gennem året og leveret mange flotte resultater. Dette er kun lykkedes takket være vores engagerede medarbejdere og stærke strategiske samarbejde med kunder og leverandører. Den tillid og fælles indsats skaber grundlaget for vores resultater hver dag året rundt.

Klimakravene fra 2023 har for alvor rodfastet sig i dansk byggeri og med den skærpede regulering vokser efterspørgslen på lette byggematerialer med en lav klimapåvirkning. Det er her alfa omega, at vi som producent kan tilbyde verificerede klimadata på produkt- og systemniveau, så vi sammen med vores partnere kan levere CO2-besparende byggeløsninger, der imødekommer både nutidige og fremtidige krav.

Vi glæder os samtidig over, at opmærksomheden på transformation og øget genanvendelse i byggeriet stiger. Bygge- og anlægsbranchen står i dag for 40% af affaldsbyrden i Danmark, og vi skal derfor blive langt bedre til at reducere spild på byggepladen og genbruge eller genanvende vores byggematerialer.

Knauf genanvender hver dag store mængder gipsaffald fra den danske byggebranche. De seneste fem år har vi i samarbejde med vores faste partnere mere end fordoblet mængden af gipsaffald fra markedet, som er gået til genanvendelse hos Knauf. I 2024 lykkedes det os at øge vores produkters cirkularitetsgrad, og vi leverer nu

nye gipsplader og akustiske gipslofter, som består af op til 40% genanvendt gipsindhold.

Virksomhedens scope 1&2 CO2-emissioner er det seneste år reduceret med godt 7%, og med en samlet reduktion på 32% siden vores basisår i 2021, er vi et godt stykke af vejen mod målsætningen om 70% CO2-reduktion inden 2032. Den store CO2-reduktion er et resultat af kontinuerlige energioptimeringer, et ændret produktmix og produktionsvolumen de seneste år.

I 2024 havde vi desværre én arbejdsulykke, hvor en medarbejder kom til skade med sin hånd. Til trods for et stort fokus på sikkerhed gennem de senere år, vidner dette om, at vi fortsat kan og skal gøre mere for at sikre, at alle medarbejdere kommer sikkert hjem fra arbejde hver dag. Vores medarbejdere er vores vigtigste ressource, og vi skal gøre alt, hvad vi kan for at værne om deres sikkerhed, sundhed og trivsel. Dette arbejde er vi i løbet af året blevet bekræftet i med lavt sygefravær og rekordhøj engagementsmåling blandt alle medarbejdere.

2025 bliver endnu et spændende år, hvor flere afgørende beslutninger skal træffes i omstillingen til en mere klimavenlig og cirkulær gipsproduktion. Vi skal fortsat gøre det attraktivt at arbejde med Knauf som partner i fremtidens byggeri. Dette kræver veldokumenterede, CO2-reducerede produkter og byggesystemer, samt et komplet digitalt datasæt, der tæller mere end blot en produkt EPD.

Stay safe, always!

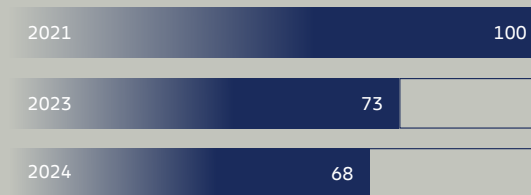
MORTEN ØRNSTRAND-SØBORG
Adm. direktør, Knauf A/S

KEY HIGHLIGHTS 2024

CO₂-EMISSIONER SCOPE 1 & 2 (INDEKS)

▼ 32%

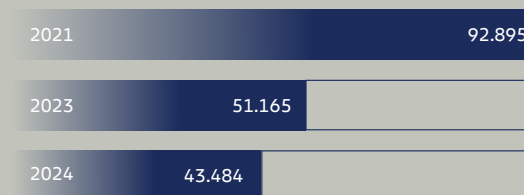
REDUKTION FRA 2021 BASELINE



VANDINDTAG m³

▼ 53%

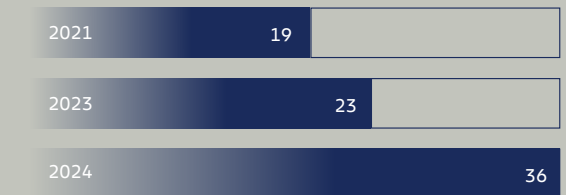
REDUKTION FRA 2021 BASELINE



GENANVENDT GIPSINDHOLD %

▲ 89%

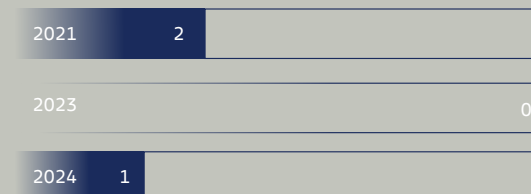
STIGNING FRA 2021 BASELINE



ARBEJDSULYKKER ANTAL

▼ 1

REDUKTION FRA 2021 BASELINE



ENGAGEMENT-SCORE 0-5 SKALA

▲ 0,09

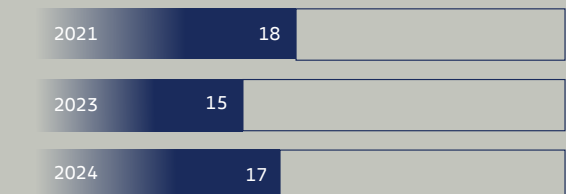
STIGNING FRA 2021 BASELINE



KØNSDIVERSITET I LEDELSE %

▼ 6%

REDUKTION FRA 2021 BASELINE



VI ER KNAUF

Build
on us.

- 07 En del af Knauf Gruppen
- 10 Bæredygtighedsstrategi og målsætninger

EN DEL AF KNAUF GRUPPEN

KNAUF GRUPPEN

Knauf A/S er en del af den verdensomspændende Knauf Koncern med oprindelse og hovedsæde i Iphofen, Tyskland. Knauf Koncernen er en af verdens største globalt positionerede familieejede virksomheder og har siden begyndelsen i 1932 været ledet af Knauf familien.

På verdensplan tæller koncernen omkring 41.500 medarbejdere på mere end 300 fabrikker i 90 forskellige lande. Dette gør Knauf Koncernen til en af verdens førende producenter af lette byggematerialer til byggeriet.

KNAUF I DANMARK

Knauf A/S har lokal gipsproduktion og hovedkontor i Hobro, Nordjylland, hvorfra den danske virksomhed beskæftiger ca. 200 medarbejdere.

Knauf har i Danmark egenproduktion af gipsplader og akustiske gipslofter og kan med den samlede Knauf portefølje levere 75% af komponenterne ind til en bygning. Dette gør Knauf til en af Danmarks førende materialeproducenter og totalleverandører til byggeriet.



Vi har produceret byggematerialer og leveret knowhow og services til den danske bryggebranche i mere end 50 år. Sammen med vores kunder og partnere skaber vi hver dag rammerne for mere bæredygtigt byggeri i Danmark.

GRUNDLAGT

1932

FABRIKKER

300

LANDE

90

MEDARBEJDERE

41.500

OMSÆTNING

15 MIA. €

PURPOSE

***MAKE TOMORROW
A HOME FOR
ALL OF US***



VORES VÆRDIER



MENSCHLICHKEIT

Vores kolleger, forretningspartnere og interessenter anses som en stor familie, hvor principper som integritet og medmenneskelighed tillægges stor værdi. Social ansvarlighed formes gennem retfærdig behandling af hinanden samt accept af hinandens forskelligheder. Sammen tager vi os af hinanden, samfundet og miljøet.



PARTNERSKAB

Vi bestræber os på at skabe et miljø med gensidig tillid, hvor vi tilskyndes til at tage individuel ansvar og tage beslutninger, fordi vi stoler på hinandens dømmekraft. Vi er ét team, som støtter hinanden og andre medlemmer af Knauf-fællesskabet.



IVÆRKSÆTTERÅND

Gennem iværksætterånd og villighed til at tage risici er vi vokset fra at være et lille familiefirma til en stor familieejet, global aktiv organisation. Vores succes er drevet af pionérånd, innovation og forandringer kombineret med pragmatisk og resultatorienteret tilgang.



ENGAGEMENT

Vi er engageret i vores arbejde, kolleger og fællesskab. Stolthed og glæde over det, som vi udarbejder, kommer naturligt. Vi går altid den ekstra længde for hinanden, opnår bæredygtige resultater og giver vores kunder de bedste løsninger.

BÆREDYGTIGHEDSSTRATEGI

Hos Knauf tager vi ansvar for større bæredygtighed i byggeriet. Vi har en helhedsorienteret tilgang, som skal sikre bæredygtig udvikling i hele værdikæden.

BÆREDYGTIGHED HOS KNAUF

For Knauf handler bæredygtighed om at imødekomme nutidens behov uden at gå på kompromis med fremtidige generationers behov. Vi ønsker at bevare naturens ressourcer bedst muligt til fremtidens generationer.

Bæredygtighed er en integreret del af vores langsigtede forretningsstrategi, som favner både den miljømæssige, sociale og økonomiske bæredygtige udvikling i hele værdikæden.

GLOBAL BÆREDYGTIGHEDSSTRATEGI

I 2022 udarbejdede Knauf en global bæredygtighedsstrategi frem mod koncernens 100-års jubilæum i 2032.

Strategien sætter retning for en bæredygtig omstilling af virksomheden og inkluderer konkrete målsætninger for hvorledes, vi vil reducere vores klimaaftryk, minimere vores ressourceforbrug og skabe bæredygtige leverum for fremtidens generationer.



REDUCERE VORES MILJØMÆSSIGE AFTRYK

Vi forpligter os til at værne om naturens ressourcer og reducere vores samlede miljømæssige aftryk.



BIDRAGE TIL CIRKULÆR ØKONOMI

Vi vil være førende aktør i omstillingen til cirkulær økonomi og omdanne affald til ny ressource.



SKABE BÆREDYGTIGE PRODUKTER OG LØSNINGER

Vi vil skabe bæredygtige og innovative produkter og byggeløsninger, der former og forbedrer den måde, vi lever og bygger på.



ØGE LIVSKVALITETEN

Vi vil øge livskvaliteten for medarbejdere og kunder gennem vores løsninger, værdier og adfærd.



REDUCERE VORES MILJØMÆSSIGE AFTRYK

Hos Knauf forpligter vi os til at værne om naturens ressourcer og reducere virksomhedens samlede miljømæssige aftryk. Knauf satte i 2022 en ambitiøs målsætning om at reducere vores CO₂-emissioner i scope 1 & 2 med 70% inden 2032 samt reducere vores CO₂-emissioner i scope 3 med 30% inden 2032 med 2021 som baseline år. Vi støtter op om målsætningerne i Parisaftalen og har en ambition om at opnå net zero CO₂-emissioner i scope 1, 2 & 3 inden 2045.

Det primære fokus vil i første omgang være vores direkte udledninger, som skal reduceres ved hjælp af energioptimeringsprojekter og erstatning af fossile brændstoffer med alternativ vedvarende energi samt innovation af nye bæredygtige løsninger og processer. Hertil vil vi arbejde for at reducere vores indirekte udledninger, hvori de primære emissionskilder er indkøbte varer og transport. Her følger et betydeligt arbejde med leverandører på tværs af værdikæden for at sikre fuld transparens og fokus på valg af produkter og services med reduceret CO₂-emission.

Vand er mange steder i verden en knap ressource, og vandmangel betegnes som en af de største globale risici, vi står overfor. Vand er en af de primære tilsætningsstoffer i produktionen af gipsplader, hvorfor Knauf har sat sig som mål at reducere vores vandindtag med 2% årligt og 20% frem mod 2032. Dette skal ske ved løbende optimeringer af recepter og genanvendelse af overskudsvarme som procesvand i produktionen.

VORES VEJ TIL CO₂-REDUKTION

REDUCÉR

Vi skal reducere energi- og ressourceforbrug via effektivisering, optimering af processer og ændret adfærd.



RECIRKULÉR

Vi skal genanvende energi, ressourcer og materialer i størst muligt omfang.



KONVERTÉR

Vi skal konvertere brugen af fossile brændstoffer til alternativ vedvarende energi.



INNOVÉR

Vi skal nytænke processer og skabe innovative produkter og byggeløsninger til det bæredygtige byggeri.





BIDRAGE TIL CIRKULÆR ØKONOMI

Knauf ønsker at være førende aktør i omstillingen til cirkulær økonomi, hvor affald omdannes til ny ressource. Dette indebærer et komplet ophør med affald til deponi og forbrænding fra egen drift inden 2032.

Knauf har i Danmark i mange år haft fokus på at anvende genanvendelige materialer og minimere spild og affald fra vores produktionsprocesser, hvorfor størstedelen af vores affald allerede sendes til genanvendelse i dag.

Vi vil i de kommende år styrke vores indsats yderligere for minimering af affald og afsøge nye muligheder for genanvendelse af de enkelte affaldsfraktioner, som i dag sendes til deponi og forbrænding.

For at spare på naturens ressourcer, vil vi i videst muligt omfang anvende genvundne materialer til fremstillingen af nye produkter. Vores primære råmateriale er gips, og Knauf har i Danmark allerede stor erfaring med genanvendelse af gips, som i dag udgør op til 40% af vores gipssammensætning. Der er dog stadig et stort potentiale for yderligere genanvendelse af affaldsgips og afskær fra byggeriet.

Vi har hos Knauf derfor sat os en målsætning om at anvende op mod 70% genvindingsgips i 2032, som skal ske via et styrket samarbejde på tværs af værdikæden for at fremme genanvendelse af gips i et lukket cirkulært kredsløb.



SKABE BÆREDYGTIGE PRODUKTER OG LØSNINGER

Vi vil fremme bæredygtigt byggeri med innovative produkter og byggeløsninger, som former og forbedrer den måde, vi lever og bygger på.

Vi vil dokumentere vores produkter og byggeløsningers samlede miljøpåvirkning i hele livscyklussen og sikre fuld transparens og bevidsthed om vores produkters bidrag ind i byggeriet. Dette skal primært ske gennem udarbejdelse af tredjepartsverificerede produktspecifikke EPD'er samt livscyklusanalyser på færdiginstallerede byggeløsninger.

Vi arbejder kontinuerligt på at reducere vores produkters miljøpåvirkning, som skal ske gennem energieffektivisering, overgang til vedvarende energikilder, anvendelse af sekundære råmaterialer, minimal produktemballering og øget produktinnovation.

Vi har stort fokus på at skabe cirkulære byggematerialer, som i størst muligt omfang er fremstillet af genvundne materialer og som kan genanvendes på ny i et lukket cirkulært kredsløb. Vi bevarer tilsætningsstoffer på et minimum og undgår skadelig kemi, som kan resultere i afgang og forringelse af genanvendelsesmulighederne for produktet. Vi undgår i videst muligt omfang brug af kemikalier, som er angivet på EU's kandidatliste for særligt problematiske stoffer.



ØGE LIVSKVALITETEN

Vi vil øge livskvaliteten for medarbejdere og kunder gennem vores løsninger, værdier og adfærd. Sundhed og sikkerhed skal derfor tænkes ind i alt, hvad vi gør – fra fremstilling, til håndtering og anvendelse af vores produkter og byggesystemer.

Vores medarbejdere er vores allervigtigste ressource. Vi arbejder i Knauf derfor for at opbygge en stærk Health & Safety kultur med det mantra, at vi alle skal komme sikkert hjem fra arbejde hver dag. Via kontinuerligt fokus på sikker adfærd, arbejdsmiljø og implementering af forebyggende tiltag vil vi skabe en sikker arbejdsplads uden arbejdsulykker.

Vores fokus på sikkerhed stopper dog ikke ved os selv, men gælder også for de mennesker, som anvender vores produkter. Vi vil derfor fremstille sunde og ergonomiske produkter og byggesystemer, som sikrer et godt arbejdsmiljø for håndværkeren og sundt indeklima for slutbrugeren.

Knauf ønsker at være en attraktiv arbejdsplads med engagerede medarbejdere, der sikrer høj performance og udvikling af vores virksomhed. Vores fire værdier, menschlichkeit, engagement, partnerskab og iværksætterånd skal guide os i alt, hvad vi gør og skabe en arbejdskultur med trivsel, sammenhold og udvikling af den enkelte medarbejder.

Vi vil engagere vores medarbejdere gennem en udviklings- og læringskultur, der bygger på tillid, kommerciel tænkning og høj performance. Målsætningen er at opnå en høj engagementsscore i Gallups engagementsmåling samt sikre vores medarbejders udvikling og trivsel gennem kontinuerlige performance- og udviklingssamtaler samt minimum 25 årlige udviklingstimer om året.



ENVIRONMENT

- 15 Vores forpligtigelse til miljøbeskyttelse
- 16 Gips – et genanvendeligt råmateriale
- 18 Ressourceeffektivitet og klimahandling
- 22 Produkter og løsninger til bæredygtigt byggeri
- 24 Væsentlige risici og handlinger

VORES FORPLIGTELSE TIL MILJØBESKYTTELSE

Hos Knauf begynder miljøbeskyttelse med udvinding af råmaterialer. I den efterfølgende behandling bruger vi vores effektive produktionsprocesser til at sænke vores miljømæssige aftryk og optimere den cirkulære genanvendelse af vores grundmateriale gips.

MILJØPOLITIK

Beskyttelse af miljøet og bevarelse af naturens ressourcer er af stor betydning for Knauf. Vi overholder gældende miljølove, standarder og andre juridiske krav og arbejder proaktivt for at minimere vores samlede miljøpåvirkning.

Vi har et integreret miljøledelsessystem og er certificeret efter ISO 9001 og ISO 14001 inden for kvalitet- og miljøledelse.

BIODIVERSITET

Som produktionsvirksomhed har Knauf et stort ansvar for at beskytte biodiversiteten i forbindelse med mineudvinding af naturgips, som i dag sker fra miner rundt omkring i Europa.

Knauf Koncernen har siden 2016 forpligtet sig til den internationale Business and Biodiversity Pledge, som skal beskytte biodiversitet og økosystemer ved bæredygtig ressourceudnyttelse.

Knauf Koncernen har en streng protokol for at gendanne og reetablere økosystemer i de områder, hvor virksomheden har haft minedrift. Der er en klar proces for, hvordan området skal reetableres og genopdyrkes for at gendanne den naturlige flora og fauna, herunder forbedringer af miljøet.

MILJØPOLITIK RETNINGSLINJER

Vi anvender miljøvenlige restmaterialer til fremstilling af vores produkter

Vi bruger emballage, som kan genbruges eller genanvendes i størst muligt omfang

Vi anvender energi, emballage og råvarer bedst muligt

Vi bruger genvundne materialer som råvarer i størst muligt omfang

GIPS - ET GENANVENDELIGT RÅMATERIALE

Gips er kernen i vores forretning. Et genanvendeligt råmateriale, som forpligter os til at handle og tænke cirkulært. Hos Knauf anvendes tre typer gips; naturgips, industrigips og genanvendt gips.

NATURGIPS

Gips er et naturligt forekommende mineral, som findes på alle jordens kontinenter i krystallisk form. Naturgips udvindes fra over- og underjordiske miner, hvor det over tid skabes ved sedimentering, når søer udtørres. Vi modtager vores naturgips fra Spanien, hvor det transporteres med skib til Aalborg Havn og med lastbil til Knauf i Hobro.

Anvendelsen af naturgips udgjorde i 2024 47% af vores gipssammensætning, hvilket er en væsentlig reduktion fra 2023, hvor naturgips udgjorde 56%. Udviklingen skyldes, at vi det seneste år har modtaget og anvendt langt større mængder genanvendt gips fra markedet, som har erstattet brugen af naturgips som råmateriale.

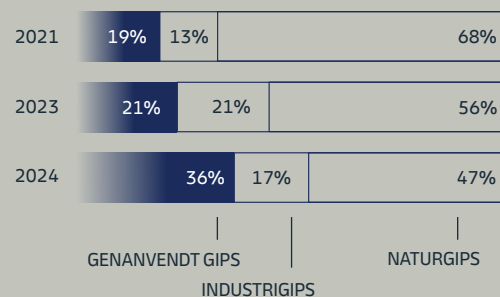
INDUSTRIGIPS

Industrigips er et restprodukt, som ekstraheres fra afsvling af røggas fra kraftværker. Industrigips har i mange år udgjort en høj andel af Knaufs gipssammensætning som et sekundært råmateriale, men i takt med, at kulraft-varmeverker lukkes og erstattes af andre vedvarende energikilder, reduceres mængden

af industrigips til rådighed på markedet. Dette bevirker, at vi de seneste 5 år har modtaget væsentligt færre mængder og vi forventeligt vil modtage endnu mindre de kommende år. I 2024 udgjorde andelen af industrigips 17% af den samlede gipssammensætning, som er et lille fald fra 21% i 2023.

GENANVENDT GIPS

Med en snarlig udfasning af industrigips, er genanvendt gips et vigtigt sekundært råmateriale for Knauf for at begrænse brugen af naturgips. Knauf anvender genanvendt gips i form af gipsaffald og afskær fra byggeriet samt spild fra egen gipsproduktion.



Gipspladeaffald fra byggeriet indsamles, nedknuses og forarbejdes til gipspulver af specialiserede affaldsbehandlere.

Vi benytter et omfattende kvalitetssikrings-system for at sikre gipsens kvalitet og renhed. Den høje kvalitetskontrol sikrer, at vi bevarer en ren sammensætning af råmaterialer i vores produkter, som gør, at gipskernen i en Knauf gipsplade altid kan indgå i et lukket cirkulært kredsløb ved genanvendelse i nye gipsplader. Internt spild og gipsafskær nedknuses og genvindes på samme måde i produktionen på ny.

I 2024 har vi gennemført et udviklingsprojekt, hvor vi er lykkedes med at øge den tekniske kapacitet på andelen af genanvendt gipsindhold i nye produkter fra 30 til 40%. Knauf bryder dermed en mangeårig branchestandard for danskproducerede gipsplader, som har ligget solidt på 20-30% genanvendt indhold.

Takket være projektet, har vi i 2024 modtaget og anvendt langt større mængder

genanvendt gips fra markedet. Den gennemsnitlige andel af genanvendt gips er derved steget fra 23% i 2023 til 36% i 2024.

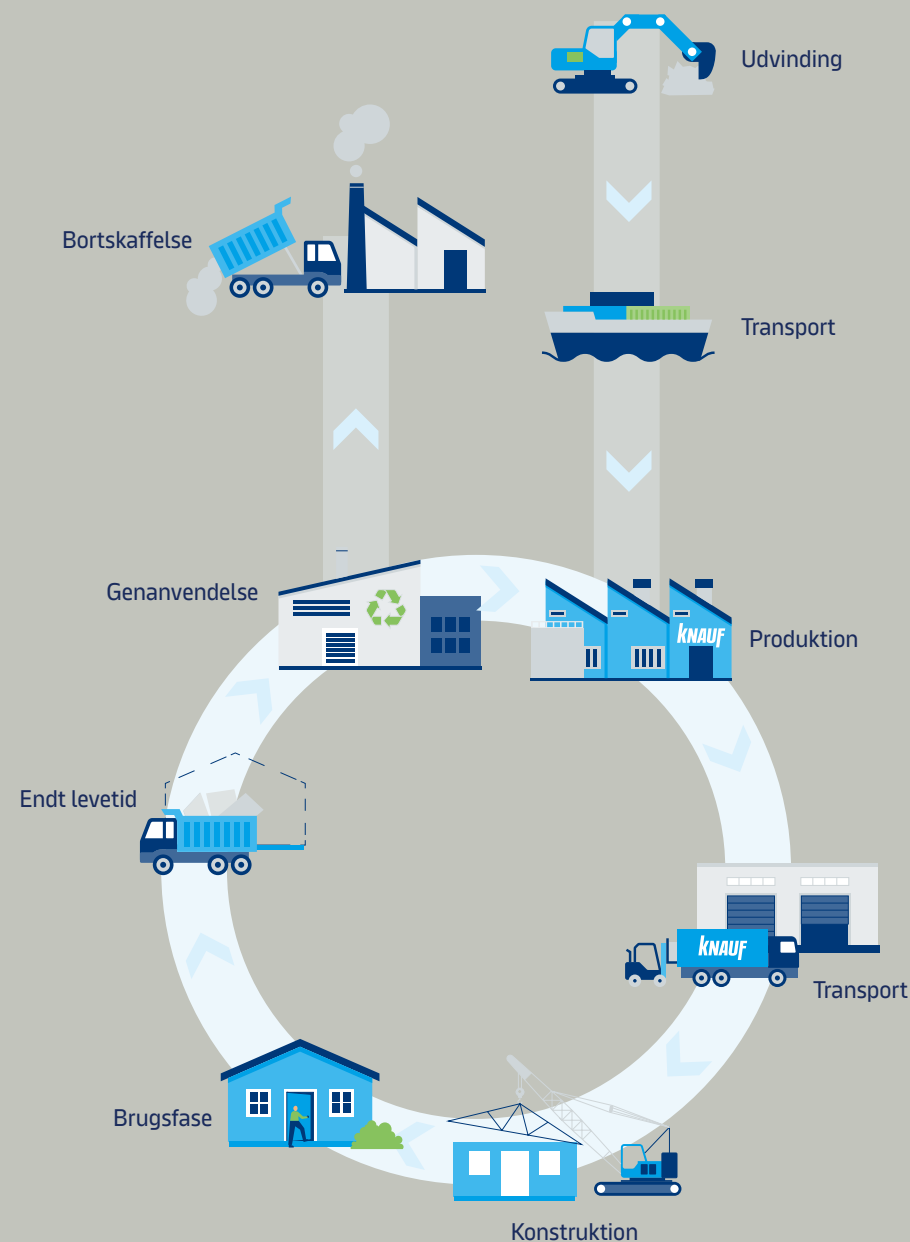
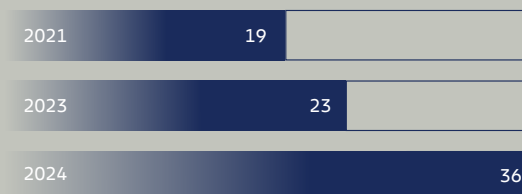
Resultaterne i 2024 har været afgørende for Knaufs strategiske arbejde med omstilling til en mere cirkulær produktion. Samtidig understøtter vi et stort behov i den danske byggebranche om øget cirkularitet og højkvalitetsgenanvendelse af byggeaffald, som idag udgør 40% af affaldsbyrden i Danmark.

Vi satte i 2020 en målsætning om at øge andelen af genanvendt gips til 50% i 2032. Med de positive takter det seneste år, har vi nu øget målsætningen frem mod 2032 til 70% genanvendt gipsindhold i ny produktion. Dette kræver yderligere produktionstekniske tilpasninger for at sikre en stabil produktion med en højere andel af genanvendt gips, samt et øget indtag af returgips fra markedet, som skal komme via Knauf Take Back ordning.

GENANVENDT GIPSINDHOLD %

▲ 89%

STIGNING FRA 2021 BASELINE



RESSOURCEEFFEKTIVITET OG KLIMAHANDLING

Klimaforandringerne anses som værende vores generations største udfordring. Hos Knauf forpligter vi os til at reducere virksomhedens samlede miljømæssige påvirkning for at bevare naturens ressourcer bedst muligt for fremtidens generationer.

REDUCERING AF CO₂-EMISSIONER

Reducering af CO₂-emissioner er for Knauf en integreret del af virksomhedens langsigtede forretningsstrategi og anses derfor som en grundlæggende vækstdriver for virksomheden.

I 2022 satte Knauf Koncernen en ambitiøs målsætning om at reducere vores CO₂-emissioner i scope 1 & 2 med 70% inden 2032 ift. basisåret 2021. En konkret plan for 70% CO₂-reduktion i scope 1 & 2 er udarbejdet for Knauf A/S og inkluderet i dette års rapportering.

Arbejdet med at kortlægge scope 3 emissioner forventes færdigt i løbet af 2025 og indgår derfor ikke som en del af dette års rapportering.

SCOPE 1 EMISSIONER

Scope 1 emissioner udgør Knauf A/S' direkte udledninger i forbindelse med drift af anlæg til varme- og energiproduktion samt emissioner fra egne køretøjer.

Gipsproduktion er en energikrævende proces, hvor den primære kilde til CO₂-emissioner sker i gipsens kalcinerings- og tørreproces ved afbrænding af gas. Afbrænding af gas udgjorde i 2024 99% af vores samlede scope 1 emissioner, hvoraf de resterende 1% tilskrives diesel og benzinforbrug fra egne køretøjer.

En stor del af virksomhedens maskinpark er løbende konverteret til el-drevne køretøjer, som el-trucks og el-biler. Målsætningen er at have 100% el-drevne køretøjer inden 2032.

Vores CO₂-udledning i scope 1 er reduceret med 7% fra 2023 til 2024 og samlet set 32% siden basisår 2021. Den reducerede CO₂-udledning er et resultat af kontinuerlige energioptimeringsprojekter samt ændringer i produktmix og produktionsvolumen, grundet en markedsafmatning i dansk byggeri.

SCOPE 2 EMISSIONER

Emissioner i scope 2 udgør virksomhedens indirekte udledninger fra indkøbt energi. Indkøb af el udgør langt størstedelen af CO₂-udledningen i scope 2, idet fjernvarmeforsyningen i 2024 var baseret på vedvarende energikilder.

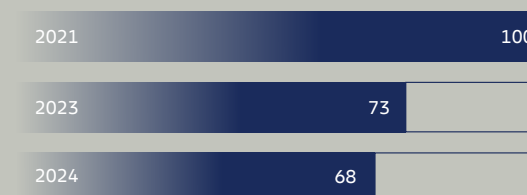
Scope 2 udledninger er reduceret med 8% fra 2023 til 2024 og samlet set 31% siden basisår 2021. Reduceringen i CO₂-udledningen sker på baggrund af et lavere elforbrug samt en lavere emissionsfaktor på det danske elnet, som i større og større grad udgøres af produktion fra vedvarende energi.

Vi vil i de kommende år arbejde målrettet for yderligere at nedbringe vores CO₂-udledninger i scope 1 & 2. Dette skal ske ved energieffektivisering samt konvertering af fossile brændstoffer til alternativ vedvarende energi.

CO₂-EMISSIONER SCOPE 1 & 2 (INDEKS)

▼ 32%

REDUKTION FRA 2021 BASELINE



ENERGIEFFEKTIVITET

Reducering af energiforbrug er det primære fokus for Knauf for at reducere virksomhedens CO₂-emissioner. Vi overvåger derfor løbende virksomhedens energiforbrug og afsøger nye muligheder for energibesparelser.

Knauf gennemførte i 2022 en kortlægning af virksomhedens interne opvarmning for at sikre en optimal anvendelse af energiforbruget. Der blev her identificeret flere energioptimeringsprojekter, som i de seneste år er gennemført.

Til trods for et fortsat stort fokus på energioptimering, har de seneste to år været udfordret på energieffektiviteten, som i 2023 og 2024 har ligget på et indeks 105 sammenlignet med basisår 2021. Dette skyldes primært den ændrede gipssammensætning med en højere andel af genanvendt gips samt et ændret produktmix og produktionsvolumen.

VARMEGENVINDING MWh

2021	16.578
2023	11.782
2024	13.828

VARMEGENVINDING

Hos Knauf genanvender vi overskudsvarmen fra vores tørreprocesser i gipsproduktionen og har siden slutningen af 2020 leveret overskudsvarme til fjernvarmenettet efter investering i et nyt varmegenvindingsanlæg. Vi er certificeret leverandør af overskudsvarme og indgår i energieffektiveringsordningen for overskudsvarme, EFO.

I 2024 har vi i alt genereret 13.828 MWh overskudsvarme, svarende til 23% af vores totale gasforbrug. Af den totale mængde overskudsvarme, sendte vi i 2024 90% videre til fjernvarmenettet, mens de resterende 10% er anvendt til intern opvarmning hos Knauf.

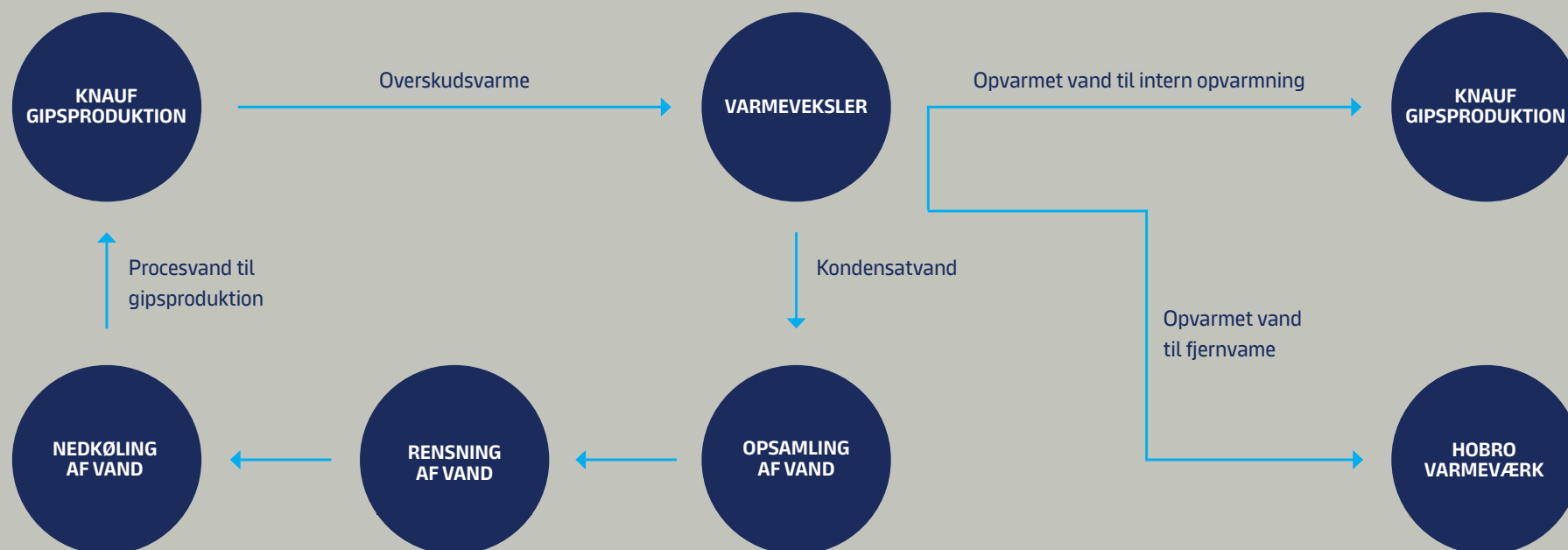
VANDFORBRUG

Vand er mange steder i verden en knap ressource, og vandmangel betegnes som en af de største globale risici, vi står overfor. Vand er en af de primære tilsætningsstoffer i produktionen af gipsplader, hvorfor Knauf har sat sig som mål at reducere vores vandindtag af rent postevand med 2% årligt. Dette skal i høj grad ske ved løbende optimeringer og genanvendelse af overskudsvarme som procesvand i produktionen.

I 2022 installerede vi et køletårn til afkøling af kondensatvand, som genereres under varmevekslingen i forbindelse med varmegenvindingsanlægget. Det afkølede



VARMEGENVINDING OG OPSAMLING AF KONDENSATVAND



kondensatvand genanvendes som procesvand i produktionen som erstatning for rent postevand. I 2024 genererede anlægget 27.181 m³ kondensatvand, svarende til 38% af virksomhedens totale vandforbrug. Den opsamlende kondensatvand har derfor været en væsentlig

bidragsyder til at reducere forbruget af rent postevand. Vi har i 2024 formået at reducere vores vandindtag af postevand med hele 15% fra 2023 og samlet set 53% siden basisår 2021. Vi er derfor nu langt foran 2032 målsætningen om en reduktion på 2% årligt.

VANDINDTAG m³

53%

REDUKTION FRA 2021 BASELINE

2021	92.895
2023	51.165
2024	43.484



AFFALDSHÅNDTERING

Knauf ønsker at være førende aktør i omstillingen til cirkulær økonomi, hvor affald omdannes til ny ressource. Dette indebærer et komplet ophør med affald til deponi og forbrænding fra egen drift inden 2032.

Knauf har i Danmark i mange år haft fokus på at anvende genanvendelige materialer og minimere spild og affald fra vores produktionsprocesser, hvorfor størstedelen af vores affald allerede sendes til genanvendelse i dag.

I 2023 igangsatte vi et optimeringsprojekt på bedre affaldssortering. Projektet omfattede alle produktionsområder, administration og kantine og startede med en kortlægning af affaldskategorier i de forskellige områder. I efteråret 2023 er alle områder blevet forsynet med optimerede affaldssorteringsløsninger og skiltning med vejledning til korrekt affaldssortering.

Vores kantine er Refood certificeret og arbejder dagligt for at reducere madspild. Vi samarbejder med Daka Refood om at sende vores organiske madaffald til genanvendelse til biogasproduktion og gødning. I 2024 sendte vi 4.064 kg madaffald til genanvendelse, bidragende til opvarmning af en husstand i 160 dage og gødning af 6.600 kg gulerødder, jf. beregning fra Daka Refood.

I 2024 genererede vi 9.353 tons affald, hvoraf 89% er sendt til genanvendelse, 1% til forbrænding og 10% til deponi. Deponiaffald er de seneste år steget markant fra at udgøre 1% af den totale mængde affald i 2021 til 10% i 2024. Dette skyldes primært ændrede afsætningsmuligheder for kartonrestfraktionen fra vores interne gipsaffald, som i tidligere år er sendt til genanvendelse i landbruget.

Vi har på baggrund heraf igangsat et udviklingsprojekt, som skal afsøge nye muligheder for genanvendelse af restfraktionen. En del af udviklingsprojektet har ligeledes bestået i bedre adskillelse af gips og karton i neddelingsprocessen.

Det er i 2024 lykket os at adskille 30% mere gips fra kartonrestfraktionen, som derved er genanvendt i ny gipspladeproduktion. Udviklingsprojektet fortsætter i 2025.

AFFALD TIL GENANVENDELSE %

9%

UDVIKLING FRA 2021 BASELINE

2021	98,6
2023	94
2024	89



PRODUKTER OG LØSNINGER TIL CERTIFICERET BYGGERI

Hos Knauf tror vi på, at dokumentation er nøglen til mere bæredygtigt byggeri. Ved at dokumentere vores byggematerialers miljøpåvirkning, sikrer vi kvalitet, gennemsigtighed og ikke mindst grøn omstilling af byggeriet.

EPD MILJØVAREDEKLARATIONER

EPD'en danner grundlag for udarbejdelse af bygnings-LCA, som fra januar 2023 er lovbestemt i det danske bygningsreglement på alt nybyggeri.

Knauf har stort fokus på at tilbyde produktspecifikke EPD'er på alle byggevarer og har i løbet af 2024 udgivet flere nye EPD'er. Vi tilbyder derfor produktspecifikke EPD'er på langt størstedelen af vores produktsortiment.

Alle EPD'er er udarbejdet og tredjepartsverificeret i henhold til den europæiske standard EN15804.

CO2-AFTRYK PÅ HELE KONSTRUKTIONER

Knauf tilbyder integrerede CO2-data i vores digitale projekteringsværktøj, Knauf Systemfinder

Vores kunder oplyses som standard om CO2-aftrykket på færdiginstallerede Knauf konstruktioner. Ved at oplyse om CO2-aftryk allerede i de indledende projekteringsfaser, giver vi vores kunder de bedste forudsætninger for at træffe bæredygtige materialevalg i byggeriet.

Foruden at oplyse om CO2-aftryk, tilbyder Knauf også skræddersyede LCABygkonstruktionsfiler til direkte import i klimaberegningsværktøjet, LCAByg, som sparer rådgiver for potentielle fejl samt mange timers manuelt indtastningsarbejde.

GENANVENDELSE OG TAKE BACK

Vi udvikler altid vores byggematerialer efter et princip om, at de skal skabe værdi i byggeprocessen, komfort i brugsfasen – og efter udtjent levetid skal de kunne adskilles og genvindes i produktion af nye produkter.

En nyproduceret gipsplade fra Knaufs fabrik i Hobro består i dag af op til 40% genanvendt gips. Pladernes gipskerne er omsluttet af en for- og bagsidekarton, som er produceret på 90-100% genanvendt papir.

Alle Knauf gipsplader kan sendes til genanvendelse efter endt levetid gennem Knauf Take Back ordning, som er en returordning af gipsaffald i samarbejde med autoriserede affaldsbehandlere.

DANSK INDEKLIMA CERTIFICERING

Vi tilbringer i dag op til 90% af vores tid indendørs. Det er derfor vigtigt, at vi omgiver os med materialer i vores bygninger, som ikke indeholder skadelig kemi og afgasser i bygningen. Alle egenproducerede gipsplader og akustiske gipslofter er certificeret med Dansk Indeklima Mærkning, emissionsklasse lav. Certificeringen sikrer, at vores materialer bidrager til et sundt indeklima uden afgasning.

EU TAKSONOMI

Knauf tilsætter ikke skadelig kemi i vores byggematerialer og følger gældende krav i REACH forordningen, herunder REACH godkendelsesliste, begrænsningsliste og kandidatliste for særlige problematiske stoffer.

Vi har gennem 2024 haft et stort fokus på at sikre dokumentation på alle Knauf byggematerialer i henhold til EU Taksonomiens Do-No-Significant-Harm (DNSH) kriterie på kemiindhold i byggematerialer.

EMBALLAGE

Vi tilstræber kun at bruge emballage, når det er nødvendigt ved fragt og for at beskytte produktet tilstrækkeligt. Hertil arbejder vi på, at vores emballage er sammentæt på en sådan måde, at det enten kan genbruges direkte eller genanvendes efter brug.

Vi har i flere år anvendt gipsstrøer som erstatning for træstrøer til stabling af gipsplader. Gipsstrøerne laves af fraserede gipsplader og kan genanvendes på samme vilkår som almindelige gipsplader. Vores kunder skal aktivt tilvælge plastemballagering af gipsplader ved bestilling. Dette er med til at undgå unødigt brug af plastemballage. Vi er løbende i dialog med kunder og leverandører om at optimere emballering og sikre højst mulig genanvendelsesgrad.



I 2024 har vi begyndt arbejdet omkring udvidet producentansvar på emballage, som officielt træder i kraft fra oktober 2025. Vi forventer i denne proces at få et langt større indblik i vores forskellige emballagetyper og hvilke indsatser, vi kan tage for at sikre mere miljørigtig emballage i fremtiden.

EN GOD ERGONOMI

Knauf har lanceret Ergoline produktserie, som er en serie af ergonomiske byggematerialer, udviklet til at forbedre arbejdsmiljøet for håndværkeren og øge effektiviteten på byggepladsen.

Når ergonomien øges i byggeriet, nedbringes den fysiske belastning på håndværkeren og minimerer nedslidning og træthed. Dette medvirker til færre sygedage og øget trivsel.

Alle produkter i Knaufs Ergoline serie har ergonomiske egenskaber, som nedbringer den manuelle håndtering, såsom reduceret vægt og form samt færre og smartere arbejdsprocesser.

VÆSENTLIGE RISICI OG HANDLINGER

Fokusområde	Væsentlige risici	Politikker/ procedurer	2024 handlinger	Fremtidige handlinger
Ressourceeffektivitet og klimahandling	Gipsproduktion er en energikrævende proces og med afbrænding af gas udledes CO ₂ -emissioner til luften, hvilket bidrager til global opvarmning.	· Bæredygtighedsstrategi · Miljøpolitik · ISO 14001	· Scope 1 og 2 CO₂-emissioner reduceret med 7% fra 2023 til 2024 gennem kontinuerlig energioptimering og et lavere energiforbrug.	· Fortsætte fokus på energioptimering og gennemførelse af allerede identificerede energisparelserprojekter. · Afsøge muligheder for overgang til alternativ vedvarende energi.
Recirkulering af gips	Med den snarlige udfasning af industrigips i Europa, risikerer Knauf at øge andelen af naturgips, såfremt vi ikke formår at erstatte mængden af industrigips med recirkuleret gips, som har en lavere klimapåvirkning og bidrager til omstilling af cirkulær økonomi.	· Bæredygtighedsstrategi · Miljøpolitik · ISO 14001	· Andel af recirkuleret gips øget fra 23% i 2023 til 36% i 2024. · Udviklingsprojekt for øget andel af genanvendt gipsindhold i produktionen gennemført.	· Fortsat fokus på at fremme recirkulering af gips i hele værdikæden. · Produktionsoptimering for øget teknisk kapacitet på genanvendt gipsindhold.
Vand	Vand er et af de primære tilsætningsstoffer i gipsproduktion og da vandmangel betegnes som en af de største globale risici, har Knauf en målsætning om at reducere det årlige vandintag.	· Bæredygtighedsstrategi · Miljøpolitik · ISO 14001	· Vandindtag reduceret med 15% fra 2023 til 2024.	· Fortsætte fokus på reducere vandindtag.

SOCIAL

- 26 En sikker og sund arbejdsplads
- 31 Medarbejderengagement og udvikling
- 34 Diversitet & inklusion
- 36 Væsentlige risici og handlinger

EN SIKKER OG SUND ARBEJDSPLADS

I Knauf arbejder vi for at opbygge en stærk Health & Safety kultur med det mantra, at vi alle skal komme sikkert hjem fra arbejde hver dag.

ARBEJDSMILJØPOLITIK

Vores medarbejdere er vores absolut vigtigste ressource. Et sundt og sikkert arbejdsmiljø samt motiverende arbejdsklima er derfor naturligt for os.

Vi arbejder for kontinuerlig forbedring af arbejdsmiljøforholdene, forebyggelse af ulykker og arbejdsrelateret sygdom samt at fremme sundhed gennem:

- Fokus på sikkerhed og sundhed
- Gennemførelse af arbejdspladsvurderinger
- Aktiv støtte til sundhedsfremmende foranstaltninger
- Rettidig omtanke ved ændringer og nyanlæg

Knauf er certificeret inden for arbejdsmiljøledelse i henhold til ISO 45001 og overholder gældende lovgivning, myndighedskrav og overenskomster.

Arbejdsmiljøarbejdet er desuden i overensstemmelse med Knauf Koncernens interne Health & Safety Standarder, som forpligter alle medarbejdere til efter bedste evne at skabe sikre arbejdsforhold.

ARBEJDSMILJØORGANISATION

Vi arbejder kontinuerligt for at have en aktiv og synlig arbejdsmiljøorganisation, som er bredt funderet i virksomheden. Dette for at sikre, at vores arbejdsmiljørepræsentanter indtager en proaktiv rolle i hverdagen og er med til at gøre en forskel. For at sikre tilstrækkelig høj faglighed, overholder vi forpligtelsen om supplerende efteruddannelse. Alle arbejdsmiljørepræsentanter har i 2024 gennemført tilbuddet om en halvanden dages supplerende efteruddannelse med et virksomhedsrettet undervisningsforløb.

EN STÆRK SIKKERHEDSKULTUR

Hos Knauf kommer sikkerhed før drift. Det betyder, at ingen opgave er så vigtig, at den skal komme forud for vores medarbejders sundhed og sikkerhed. Vi arbejder derfor



løbende på at opbygge en stærk sikkerhedskultur, hvor vi værner om vores egen og andres sikkerhed i alt, hvad vi gør. Det gør vi med konceptet 'Knauf Safety Family', som er skabt ud fra et mantra om, at alle medarbejdere skal komme sikkert hjem fra arbejde hver dag.

Undersøgelser viser, at 90% af alle arbejdsulykker skyldes usikker adfærd. Vi har derfor både fokus på sikkerhed i vores faste arbejdsrutiner og i særdeleshed i forhold til adfærd.

Til at hjælpe vores medarbejdere med at udvise en sikker adfærd, anvender vi i høj grad nudging initiativer. Hver måned kan medarbejdere eksempelvis nominere kollegaer til månedens 'Safety Hero'. Titlen gives til en kollega, som har udvist ekstraordinær adfærd for at fremme sikkerheden.

REGISTRERING AF HÆNDELSER OG FOREBYGGENDE TILTAG

Vi anvender en systematisk tilgang til forebyggelse af ulykker gennem dokumentation af risici og forbedringspotentialer vedrørende sikkerhed og arbejdsmiljø. Registreringerne inddeles i kategorierne; ulykke, nær-ved-og-næsten, usikre forhold, positiv sikkerhedsadfærd og negativ sikkerhedsadfærd. Alle registreringer, som indberettes i systemet skal evalueres og afsluttes med en passende løsning.

Vi havde i 2024 en målsætning om at registrere 1.000 hændelser og havde ved årets udgang registreret i alt 1.256 hændelser. Målsætningen for 2025 er fortsat 1.000 registreringer.

Vi gennemfører kontinuerligt arbejds- miljørunder og 5S-runder, hvor synlige arbejdsforhold inspiceres. Arbejdet indgår i arbejdspladsvurderingen (APV), som gennemføres minimum hvert 3. år eller ved væsentlige ændringer, som påvirker arbejdsmiljøet. I 2024 gennemførte vi APV'er i pladeproduktion og administration samt to mini-APV'er efter implementering af nye maskiner.

Gennem 2024 har vi testet et nyt LOTOTO system (log-out, tag-out, test-out), som skal sikre aflåsning af produktionsområder eller maskiner ved nedbrud eller reparation, hvor oplagret energi kan forekomme. Tilpasning af systemet og fuld inplementering fortsætter ind i 2025.

ÅRLIG SIKKERHEDSDAG

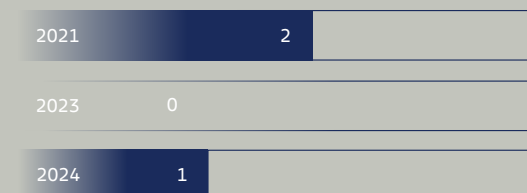
Hvert år afholder vi en årlig sikkerhedsdag, hvor produktionen holdes lukket og alle medarbejdere deltager i en hel arbejdsdag, som er dedikeret til emnet: arbejdsmiljø og sikkerhed.

Dagen inderholder workshops, hvor eksterne arbejdsmiljøkonsulenter underviser i viden om relevante arbejdsmiljøemner.

ARBEJDSULYKKER ANTAL



REDUKTION FRA 2021 BASELINE



Undervisningen understøttes af aktiviteter, som giver både bevægelse, refleksion og fællesskab på tværs. Emnerne på sikkerhedsdagen i 2024 var kommunikation, samarbejde, hjernetræning og førstehjælp.

ARBEJDSULYKKER

Alle arbejdsulykker med og uden fravær registreres jf. gældende regler for indberetning af arbejdsulykker. Hos Knauf er én ulykke én ulykke for meget, og vi arbejder derfor målrettet for at skabe en sikker arbejdsplads helt uden ulykker.

I 2024 havde vi desværre én arbejdsulykke med fravær, hvor en medarbejder kom til skade med hånden. Derudover havde vi fire mindre arbejdsulykker uden fravær i

kategorien 'sår og overfladiske skader'. Korrigerende handler er identificeret og gennemført efter alle hændelser for at minimere risici for lignende ulykker sker i fremtiden.

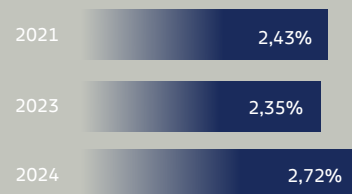
MEDARBEJDERSUNDHED OG -TRIVSEL

Knauf har en lang række personalepolitikker, som skal sikre vores medarbejderes sundhed og trivsel, herunder trivselspolitik, mobning- og chikane politik samt balance toolbox til håndtering af stress symptomer.

Work-life balance er noget af det, som vi kan se vores medarbejdere vægter højt. Vi tilbyder her blandt andet seniorordning og mulighed for hjemmearbejde, som giver vores medarbejdere øget fleksibilitet i hverdagen og bidrager til fastholdelse.

Medarbejdernes sundhed og trivsel måles i arbejdspladsvurderingen (APV), Gallup engagementsmåling og sygefraværsstatistikker. Vi har i 2024 formået at fastholde et samlet lavt sygefravær på 2,75%, som bevidner om en generel høj medarbejdersundhed og trivsel. Sygefraværsprocenten er dog steget en smule fra tidligere år, som primært skyldes antallet af langtidssygemeldinger.

SYGEFRAVÆR PROCENT



I 2025 forventer vi at igangsætte et ekstraordinært forløb for ledere, hvor vi vil arbejde i dybden med håndtering og forebyggelse af stress. Forløbet skal styrke vores lederes evne til at opdage og håndtere tegn på stress blandt medarbejdere.

SUNDHEDSFREMMENDE INITIATIVER

Vi sætter stort fokus på vores medarbejderes sundhed og fysiske velvære gennem Knauf Health programmet, som bygger på mental balance, krop & motion samt kost & sundhed. Vi tilbyder her en række sundhedsfremmende aktiviteter, som giver vores medarbejdere mulighed for at sætte fokus på deres sundhed samtidig med at socialisere sig på tværs af afdelinger og styrke sammenholdet med øvrige kollegaer.

I 2024 har vi blandt andet deltaget i offentlige arrangementer som DHL og Tæl Skridt og tilbudt egne event som floorball, padel tennis og curling. Vi gentog i 2024 ligeledes to store medarbejdersucceser med initiativet 'Fodboldtrøje-Fredag' og 'Knæk-cancer uge', hvor medarbejdere samles på tværs af virksomheder og bidrager ind til et større formål.

PERSONALEFORENING

Alle ansatte har mulighed for at melde sig ind i Knauf Personaleforening, som afholder forskellige medarbejderarrangementer i løbet af året, hvilket i høj grad bidrager til fællesskab og socialt samvær. Derudover administrerer foreningen en



fælles gavekasse, som anvendes til at fejre medarbejdere på bestemte mærkedage.

FROKOSTORDNING

Knauf tilbyder en attraktiv frokostordning til alle medarbejdere, som bygger på principperne om en sund og varieret kost. Foruden frokostordning tilbydes medarbejdere frisk frugt, kaffe, the og vand.

MEDARBEJDERENGAGEMENT & UDVIKLING

Knauf ønsker at være en attraktiv arbejdsplads med engagerede medarbejdere. Vi anser derfor vores medarbejders engagement, som et af de vigtigste målepunkter, vi kan foretage.

Engagerede medarbejdere er med til at sikre en høj performance og udvikling af vores virksomhed. Netop derfor er det vigtigt, at vi arbejder med engagement og forstår, hvad der skal til for at skabe den rette platform for udvikling af den enkelte medarbejder.

ÅRLIG ENGAGEMENTSUNDERSØGELSE

Knauf gennemfører hvert år en engagementsundersøgelse i samarbejde med Gallup. Undersøgelsen baserer sig på medarbejderengagement samt spørgsmål vedrørende sikkerhed, som et af vores vigtigste fokusområder.

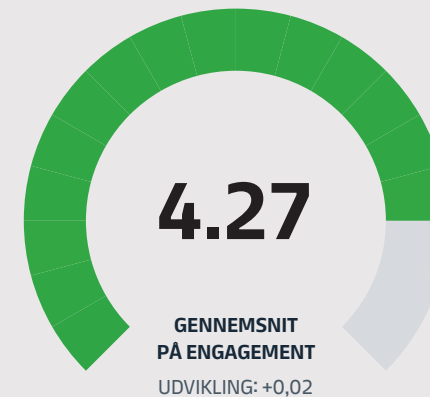
I 2024 nåede vi en samlet engagementsscore på 4,27. Resultatet er 0,02 point bedre end 2023-målingen og overgår målsætningen på 4,25 point. Vi er utrolig stolte over det flotte resultat, som viser et ekstraordinært højt engagement blandt vores medarbejdere.

Siden engagementsmålingen i 2023 har vi arbejdet med actionplaner i alle afdelinger for at fastholde og forbedre vores medarbejderengagement. Målsætningen for 2025 er at fastholde vores medarbejderengagement på 4,27.

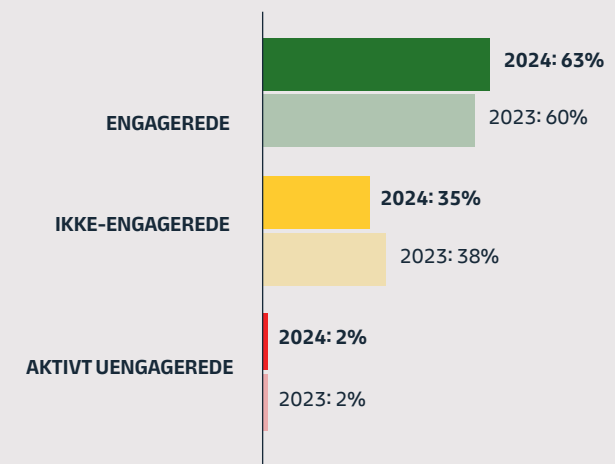
MEDARBEJDERUDVIKLING

Vi arbejder med medarbejderudvikling ud fra en struktureret proces, hvor alle medarbejdere én gang årligt gennemfører en People Performance Development (PPD) samtale med deres leder. Formålet er at evaluere året, der er gået og identificere udviklingsbehov for medarbejderen. Efter PPD'en er afholdt, følges samtalen op med kvartalvise opfølgninger. Alle medarbejdere gennemførte en PPD samtale med deres leder i 2024.

I forlængelse af vores PPD samtaler kigger ledelsen ind i et People Review, som har til formål at identificere talenter og succesorer til nøglepositioner.



ENGAGEMENT INDEX





Alle medarbejdere vurderes på individuel performance, potentiale og risici ved ententueft tab. Reviewet sker på baggrund af kalibreringsmøder i de enkelte ledelseslag, således alle ledere får feedback på sit team. Det årlige People Review indgår som en del af vores målsætning om, at 70% af ledelses- og specialist funktioner skal besættes internt.

LEDELSESUDVIKLING

Knauf har et globalt ledelsesprogram, som alle ledere tilkøbes. Vi arbejder her med en række ledelsesprincipper, som danner grundstenene for måden, vi ønsker at drive ledelse på. Det er vigtigt, at alle ledere i deres daglige virke udviser følgende ledelsesprincipper:

- Vær et forbillede
- Giv anerkendende kommunikation
- Opmuntre til initiativ
- Angiv en retning

Vi anser vores ledere som rollemodeller, der opnår respekt gennem integritet og troværdighed, mens deres relationer bygges på tillid via åben en god og åben dialog og feedback. Det er vigtigt, at vores ledere giver deres medarbejdere frihed under ansvar og uddelegerer opgaver, som giver lederen mulighed for at identificere potentiale blandt teamet.

25 TIMERS UDDANNELSE

Som led i vores arbejde for at sikre et højt engagement og udvikling hos vores medarbejdere, arbejder vi med en årlig

målsætning om 25 timers uddannelse til alle medarbejdere. De 25 timer fordeles ved en 70/20/10 fordeling, hvor sidemandsoplæring og træning på jobbet kombineres med formel uddannelse.

I 2024 lancerede Knauf en ny global læringsplatform, som skal favne alt online træning og uddannelsesforløb for Knauf ansatte. Med den nye læringsplatform har vores medarbejdere fået adgang til et langt større udbud af kurser, indeholdende både internt og eksternt træningsmateriale.

Implementeringen af vores nye læringsplatform har medvirket til en markant fremgang i registrerede uddannelsestimer i 2024, som er steget fra 22 til 30 timer det seneste år. Dertil har mange timelønnede medarbejdere været på et 4-ugers kursusforløb i efteråret 2024. Målsætningen for 2025 er fortsat et gennemsnit på 25 timers uddannelse blandt alle medarbejdere.

UDDANNELSESTIMER TIMER



DIVERSITET & INKLUSION

Hos Knauf ønsker vi en mangfoldig arbejdsplads, hvor alle medarbejdere kan udnytte deres fulde potentiale. Erfaring viser nemlig, at mangfoldighed fører til nye, kreative løsninger og er afgørende for virksomhedens overordnede succes.

LIGEVÆRDIGHED OG RESPEKT

Forskellige køn, generationer, nationaliteter, religiøse tilhørsforhold og seksuel orientering spiller alle en vigtig rolle for mangfoldigheden på en arbejdsplads.

Hos Knauf tolererer vi ingen form for diskrimination eller chikane på grund af alder, handicap, oprindelse, køn, race, religion eller seksuel orientering. Vores Code of Conduct og mobning- og chikanepolitik skal sikre et trygt arbejdsmiljø, hvor alle medarbejdere har ret til at blive behandlet med ligeværd og respekt.

KØNSDIVERSITET & INKLUSION

Vi har diversitet og inklusion for øje i vores medarbejdersammensætning og tror på, at øget mangfoldighed bidrager positivt til virksomhedens overordnede succes.

Som traditionel produktionsvirksomhed har Knauf historisk set haft udfordringer med kønsdiversitet med en generel underrepræsentation af kvindelige medarbejdere, som

idag udgør 25% af alle medarbejdere. Den største underrepræsentation af kvinder findes især blandt vores timelønnede medarbejdere på 16% og kvinder i øvrig ledelse med en underrepræsentation på 17%.

For at opnå en mere ligelig fordeling i kønsdiversiteten i virksomheden, har vi de senere år igangsat en række initiativer, herunder tilslutning til Dansk Diversitetspagt, hvor vi arbejder med fem grundprincipper for øget diversitet samt konkrete måltal for ligelig kønsfordeling i virksomhedens ledelseslag.

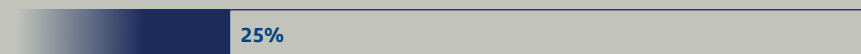
I 2025 forventer vi at opstarte et forløb omkring diversitet, inklusion og ligeværd blandt virksomhedens ledere, som skal være afsæt i udviklingen og forståelsen af Knauf som mangfoldig arbejdsplads.

ØVERSTE LEDELSESORGAN

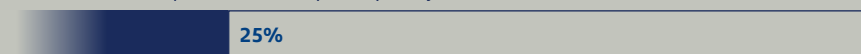
Knaufs bestyrelse defineres som virksomhedens øverste ledelsesorgan og består af fire generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, herunder tre mænd og én kvinde.

DIVERSITET & INKLUSION

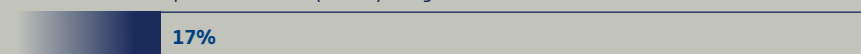
Andel af det underrepræsenterede køn (kvinder) i alt



Andel af det underrepræsenterede køn (kvinder) i bestyrelsen



Andel af det underrepræsenterede køn (kvinder) i øvrig ledelse



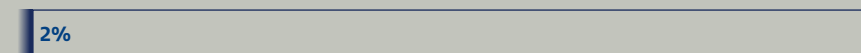
Andel af det underrepræsenterede køn (kvinder) blandt funktionærer



Andel af det underrepræsenterede køn (kvinder) blandt timelønnede



Medarbejdere med nedsat arbejdsevne



Der har i 2024 ikke været udskiftning i bestyrelsen, der med en kønsfordeling på tre mænd og én kvinde, opnår en kønsfordeling på 25/75, hvilket betragtes som en ligelig kønsfordeling i en bestyrelse bestående af fire personer, jf. Erhvervsstyrelsens definition.

Vi har i 2025 en målsætning om at fastholde en ligelig kønsfordeling på 25/75 med fire generalforsamlingsvalgte medlemmer og en langsigtet målsætning om at opnå 50/50 kønsfordeling i 2032.

ØVRIG LEDELSE

Knaufs øvrige ledelse består af direktionen og alle ledere med personaleansvar. Ledergruppen tæller i alt 23 medarbejdere, heraf 19 mænd og fire kvinder. Antallet af ledere er det seneste år faldet fra 27 til 23, hvilket bidrager til en mindre fremgang i andelen af kvinder fra 15% i 2023 til 17% i 2024.

Vi har en målsætning om at øge andelen af det underrepræsenterede køn i den øvrige ledelse i 2032 med en ligelig kønsfordeling på 40/60 eller tættest mulig derpå.

DANSK ERHVERVS DIVERSITETSPAGT

Knauf er tilmeldt Dansk Erhvervs Diversitetspagt, hvor vi forpligter os til at drive forandring lokalt i virksomheden ud fra fem principper.



MÅLBARHEDSPRINCIPPET

Vi forpligter os til at opstille et ambitiøst og realistisk måltal for det underrepræsenterede køn i virksomhedens øverste ledelsesorgan samt på øvrige ledelsesniveauer. Vi arbejder med en målsætning om at opnå en ligelig kønsfordeling på 50/50 i vores bestyrelse samt 40/60 i ledelsen i 2032.



INKLUSIONSPRINCIPPET

Vi vil arbejde med inkluderende ledelse og at sikre en inkluderende virksomhedskultur, hvor alle medarbejdere føler, de hører til og ikke møder usaglig forskelsbehandling.

I vores årlige engagementsundersøgelse måler vi, i hvor høj grad vores medarbejdere oplever, at de behandles retfærdigt uanset forskelle såsom etnisk baggrund, race, alder, køn, handicap mm. I 2024 opnåede vi en score på 4,54 på en skala fra 1-5 på dette spørgsmål, hvilket bevidner om, at vores medarbejdere føler en høj grad af inklusion.



FØDEKÆDEPRINCIPPET

Vi vil opbygge en balanceret fødekæde til ledende stillinger i virksomheden og stræbe efter at tiltrække, fastholde, udvikle og forfremme ledertalenter uden forskelsbehandling. I forbindelse med virksomhedens årlige people review, arbejder vi struktureret med talentudvikling, mentorordning og potentialer for forfremmelse af de enkelte medarbejdertalenter.

Knauf har en målsætning om, at 70% af ledelses- og specialistfunktioner skal besættes internt. I 2024 lykkedes vi med at besætte 50% af åbne ledelsespositioner med interne kandidater.



ROLLEMODELPRINCIPPET

Vi vil sikre anvendelse af mangfoldige rollemodeller i virksomheden. Derudover er vi opmærksomme på brugen af mangfoldighed i internt og eksternt kommunikationsmateriale.

Vores rekrutterings- og fastholdelsespolitik skal sikre, at vi ikke fravælger kandidater på baggrund af alder, køn, race, seksuel orientering eller nationalitet.



BESTYRELSESPRINCIPPET

Knauf har en intern bestyrelse bestående af fire generalforsamlingsvalgte medlemmer samt to medarbejderrepræsentanter. Ved rekruttering af nye bestyrelsesmedlemmer, indtænkes samme kompetence- og mangfoldighedsprincipper, som i øvrige rekrutteringssammenhæng.

VÆSENTLIGE RISICI OG HANDLINGER

Fokusområde	Væsentlige risici	Politikker/ procedurer	2024 handlinger	Fremtidige handlinger
Sikkerhed og sundhed	Som produktionsvirksomhed har vi en øget risiko for arbejdsrelateret sygdom, skader og arbejdsulykker hos vores medarbejdere, som i værste fald kan ende fatalt. Mange af vores processer er ikke høj-risiko, men ulykker kan forekomme.	- Arbejds miljøpolitik - Knauf Health & Safety standarder - Code of Conduct - ISO 45001	- Målsætning om systematisk registrering af hændelser vedrørende arbejdsmiljø og sikkerhed nået. - Alle planlagte APV'er gennemført i 2024 - Afholdelse af årlig sikkerhedsdag for alle medarbejdere. - Nominering af 12 månedlige 'Safety Heroes' gennemført.	- Fortsætte fokus på sikker adfærd gennem oplysning, træning og systematisk registrering af hændelser. - Lederforløb omkring håndtering og forebyggelse af stress.
Medarbejder-engagement og udvikling	Engagerede medarbejdere er med til at skabe høj performance og udvikling af vores virksomhed. Ved ikke at motivere og udvikle på vores medarbejdere risikerer vi en lav performance og høj medarbejderomsætning.	- Knauf ledelsesprogram - Knauf personalepolitikker - PPD-samtaler - Uddannelsesmål	- Afholdt PPD for alle medarbejdere. - Gennemført ledelsesprogram for alle nye ledere. - Gennemført 30 uddannelses timer i gennemsnit pr. medarbejder. - Implementeret ny læringsplatform til kurser og træning.	Fortsætte fokus på medarbejderengagement og udvikling gennem kontinuerlig opfølgning og feedback.
Kønsdiversitet	Som traditionel produktionsvirksomhed opererer vi historisk set i en mandsdomineret industri med en væsentlig underrepræsentation af kvindelige medarbejdere og i særdeleshed kvinder i ledelsesfunktioner. Vi risikerer derved at miste værdifuld arbejdskraft, såfremt vi ikke formår at skabe en attraktiv og mangfoldig arbejdsplads, som i samme grad tiltrækker kvinder som mænd.	- Code of Conduct - Dansk Erhvervs Diversitetspagt - Mobning- og chikanepolitik - Rekrutterings- og fastholdelsespolitik	Fortsat fokus på diversitet i rekrutteringssammenhæng.	Afholde lederforløb for at sikre lokal forankring af diversitet og inklusionsprincipper.

GOVERNANCE

- 35** Ansvarlig forretningsførelse
- 37** Ansvarligt indkøb
- 38** IT-sikkerhed og databeskyttelse
- 40** Væsentlige risici og handlinger

ANSVARLIG FORRETNINGSFØRELSE

Pålidelighed, troværdighed og integritet er alle væsentlige forudsætninger for vores forretning. For os er det en selvfølge, at vi overholder love og regler i de lande, som vi operer i.

KNAUF CODE OF CONDUCT

I Knauf Koncernen har vi et globalt Code of Conduct bestående af 14 principper, der vejleder vores medarbejdere i ansvarlig forretningsførelse. Lokale politikker udarbejdes løbende for at støtte op om vores Code of Conduct og måden, hvorpå vi i Knauf ønsker at udvise ansvarlig forretningsadfærd.

Alle medarbejdere skal uddannes i Knaufs Code of Conduct ved jobstart og løbende ved aktuelle emner relateret til denne adfærdskodeks. I december 2024 udrullede vi en ny træning i Code of Conduct på Knauf læringsplatform. I 2024 gennemførte 23 medarbejdere den nye træning, og vi forventer at alle medarbejdere har gennemført den nye Code of Conduct træning i 2025.

ANTI-KORRUPTION OG BESTIKKELSE

Vi er forpligtet til at overholde de love og bestemmelser, som gælder i de lande, hvor vi driver forretning. Vi forventer, at vores

medarbejdere opfører sig på en etisk og fair måde i deres arbejde og udfører deres opgaver professionelt og med integritet i samarbejdet med kunder, leverandører og myndigheder. Vi er bevidste om, at der i visse lande eksisterer kulturelle normer, som vi vil betegne som korruption. Sådanne risici afbøder vi ved at overholde principperne i vores Code of Conduct.

Vi får nye kunder på en retfærdig måde på grund af kvaliteten og priserne på vores produkter og tjenesteydelser og tolerer ingen form for korruption eller bestikkelse. Alle fakturaer og betalinger skal godkendes af minimum to personer, som følge af princippet om fire øjne, og vi arbejder kontinuerligt på styrkelse af denne proces.

Da Knauf A/S' produktion og hovedaktiviteter ligger i Danmark og vi på de internationale markeder primært sælger gennem partnere i Knauf Koncernen, vurderer vi, at de største risici i henhold til korruption og bestikkelse



relaterer sig til samarbejdet med leverandører, som ikke lever op til Knaufs Code of Conduct for leverandører. Vi afholder løbende kontroller og styrker overvågningsaktiviteter for at sikre, at vores store strategiske partnere overholder Code of Conduct for leverandører, mens øvrige leverandører opfordres til at efterleve denne ved aftaleindgåelse.

I 2024 har vi ikke registreret nogen form for korruption eller bestikkelse hos Knauf A/S eller vores samarbejdspartnere. I 2025 vil vi fortsat håndhæve virksomhedens Code of Conduct internt i Knauf samt hos blandt vores leverandører.

RESPEKT FOR MENNESKERETTIGHEDER

At udvise Menschlichkeit er en del af Knaufs fire grundlæggende værdier. Respekt for menneskerettigheder er derfor af afgørende betydning for vores forretningsførelse.

I 2023 udarbejdede Knauf Koncernen en ny politik for menneskerettigheder. Politikken præciserer Knaufs position til beskyttelse af menneskerettigheder hos Knauf og vores leverandører og skal ses som et supplement til virksomhedens Code of Conduct.

Vi overholder gældende arbejds- og ansættelsesret i de enkelte lande. Derudover er vi udtrykkeligt forpligtet til at have rimelige ansættelsesvilkår.

Vores politik for menneskerettigheder følger overordnet gældende internationale standarder:

- UN Universal Declaration of Human Rights
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights
- ILO Declaration on Fundamental Principles and Right at Work

Da Knauf A/S' produktion og hovedaktiviteter ligger i Danmark og vi på de internationale markeder primært sælger gennem partnere i Knauf Koncernen, vurderer vi, at de største risici i henhold til brud på menneskerettighederne relaterer sig til samarbejdet med leverandører, som ikke lever op til Knaufs Code of Conduct for leverandører. Derfor styrker vi løbende vores interne kontroller for at sikre, at vores strategiske partnere overholder Code of Conduct for leverandører, mens øvrige leverandører opfordres til at efterleve denne.

I 2024 har vi ikke registreret brud på menneskerettighederne hos Knauf A/S eller vores samarbejdspartnere. I 2025 vil vi fortsætte med at håndhæve vores Code of Conduct internt i Knauf samt Code of Conduct for leverandører og bestræber os på ikke at have brud på menneskerettighederne.



WHISTLEBLOWERORDNING

I 2023 etablerede Knauf Koncernen en global whistleblowerordning under navnet 'Knauf Speak Up Line'. Ordningen giver enhver medarbejder, kunde, samarbejdspartner eller interessent mulighed for at indberette lovovertrædelser og forhold, som strider imod Knauf's adfærdskodeks. Den nye ordning håndteres eksternt og sikrer fuld anonymitet og beskyttelse af

whistleblowere. Knauf Speak Up Line er offentligt tilgængelig på Knauf's hjemmeside og kan ligeledes tilgås af alle medarbejdere på virksomhedens intranet.

Vi har i 2024 ikke registreret indberetninger via vores whistleblowerordning, som berører Knauf A/S.



ANSVARLIGT INDKØB

Vi tænker ansvarlighed ind i hele værdikæden og anser samarbejdet med vores leverandører som en integreret del af vores sociale og miljømæssige indsatser.

CODE OF CONDUCT FOR LEVERANDØRER

Vi forventer en etisk, juridisk korrekt og social ansvarlig forretningsadfærd hos vores leverandører.

Knauf Koncernen har derfor udarbejdet et globalt Code of Conduct for leverandører, hvori vi opfordrer vores leverandører til at overholde gældende nationale og internationale love og regler – herunder rammer, som er fastlagt af den internationale arbejdsorganisation (ILO), menneskerettighedskonventionen og alle andre relevante juridiske direktiver.

Ligeledes forventes det, at vores leverandører følger Knaufs regler om overholdelse af integritet, sociale og arbejdsmæssige standarder, øget fokus på sikkerhed samt krav til miljømæssig ansvarlighed. I vores Code of Conduct for leverandører

beskrives de mest væsentlige krav inden for sociale- og arbejdsvilkår, børnearbejde og miljøbeskyttelse. Vi forventer, at vores leverandører deler denne forpligtelse og gør en rimelig indsats for at sikre overholdelsen hos deres egne leverandører og underleverandører.

KONTROL OG UDVIKLING

Knauf Koncernen gennemgår regelmæssigt Code of Conduct for leverandører og foretager ændringer, hvis det er nødvendigt og hensigtsmæssigt. Vigtige ændringer bliver altid sendt til leverandørerne.

Vi afholder løbende kontroller og styrker overvågningsaktiviteter for at sikre, at vores store strategiske samarbejdspartnere overholder Code of Conduct for leverandører, mens øvrige leverandører opfordres til at efterleve denne ved aftaleindgåelse.

I 2024 har vi ikke registreret brud på Code of Conduct for leverandører. I 2025 vil vi fortsætte med at håndhæve vores Code of Conduct for leverandører og bestræber os fortsat på ikke at have brud på denne.

IT-SIKKERHED OG DATABESKYTTELSE

Beskyttelse af digitale data og IT-infrastruktur er ikke længere blot en mulighed, men en nødvendighed i en hverdag, som bliver mere og mere digital. Det er derfor afgørende, at virksomheder tager proaktive skridt for beskyttelse af digitale aktiver.

IT-SIKKERHED

Med øget digitalisering af interne og eksterne systemer og arbejdsprocesser, har vi hos Knauf et stort fokus på IT-sikkerhed. I 2022 udrullede Knauf koncernen en global IT-politik, som definerer regler og retningslinjer omkring IT-sikkerhed hos Knauf. Hertil anvendes en global e-læringsplatform til træning i specifikke emner inden for IT-sikkerhed.

Alle funktionærer skal gennemføre en træning i IT-sikkerhed via vores læringsplatform. I 2024 gennemførte 112 medarbejdere træningen. Målsætningen om Målsætningen om en udvidet IT-sikkerheds træning for alle timelønnede blev indfriet og afholdt i efteråret 2024.

På baggrund af et stort brud på IT-sikkerheden i 2022, da Knauf koncernen

blev ramt af cyberangreb, har vi arbejdet massivt på at implementere nye sikkerhedsforanstaltninger for at afbøde fremtidige brud vores IT-sikkerhed. Nye krav og foranstaltninger for at øge IT-sikkerheden vil blive implementeret løbende.

HÅNTERING OG BESKYTTELSE AF PERSONDATA

Alle dokumenter og oplysninger relateret til vores forretningsprocesser behandles fortroligt og i henhold til enhver tid gældende lovgivning om databeskyttelse.

Hos Knauf har vi en generel databeskyttelsespolitik, der skal sikre et højt og rettidigt niveau for beskyttelse af personoplysninger hos Knauf og hos eventuelle databehandlere. Formålet med politikken er at fastlægge retningslinjer for behandling af persondata, således vores





forpligtelser som virksomhed overholdes. Der er ikke registreret nogen former for sikkerhedsbrud i forbindelse med håndtering af data hos Knauf i 2024.

For at sikre, at retningslinjerne vedrørende data efterleves, har vi nedsat en arbejdsgruppe med repræsentanter på tværs af virksomheden, som jævnligt mødes og arbejder med interne procedurer og nye spørgsmål på GDPR-området. Arbejdsgruppen faciliterer hertil to årlige GDPR-dage, hvor alle medarbejdere skal sætte tid af til oprydning.

Fra 2024 skal alle funktionærer gennemføre en årlig GDPR-træning i vores læringsplatform, som styres automatisk. I 2024 gennemførte 47 medarbejdere den årlige GDPR-træning, hvor 41 var re-certificeringer. Målsætningen om en udvidet GDPR-undervisning til alle timelønnede blev indfriet og afholdt i efteråret 2024.

DATAETIK

Hos Knauf forpligter vi os til enhver tid at have en ansvarlig og ordentlig brug af data samt at skabe gennemsigtighed i vores dataindsamling og datahåndtering.

I 2023 lancerede vi en politik for dataetik, som skal sikre, at alle processer, der involverer håndtering af data, efterlever gældende lovgivning og følger højeste standarder for etik og integritet.

Vores arbejde med dataetik bygger på principper om nødvendighed, legalitet, etisk design, konsekvenser, sikkerhed, gennemsigtighed, respekt for menneskerettigheder, proportionalitet og ansvarlighed. Principperne for dataetik skal iagttages, når vi behandler data, designer, indkøber og implementerer nye løsninger og teknologier til behandling af data.

Obligatorisk træning på læringsplatform*	Enhed	2024
Code of Conduct	Antal	23
GDPR	Antal	47
IT sikkerhed	Antal	112

*Afholdte kurser for timelønnede ansatte indgår ikke i opgørelse.

VÆSENTLIGE RISICI OG HANDLINGER

Fokusområde	Væsentlige risici	Politikker/procedurer	2024 handlinger	Fremtidige handlinger
Menneskerettigheder og anti-korruption	Knauf A/S' primære aktiviteter foregår i Danmark, hvor menneskerettigheder er beskyttet ved lov og risici for korruption og bestikkelse generelt vurderes som lav. Det vurderes derfor, at de største risici findes i værdikæden og i samarbejdet med leverandører, som ikke lever op til Knauf Code of Conduct for leverandører.	• Code of Conduct • Code of Conduct for leverandører • Politik for menneskerettigheder • Whistleblowerordning	• Opdateret træning i Code of Conduct for alle medarbejdere. • Fokus på at strategiske samarbejdspartnere overholder Code of Conduct for leverandører.	• Fortsat håndhævelse af Code of Conduct og politik for menneskerettigheder hos Knauf og vores samarbejdspartnere.
IT-sikkerhed og databeskyttelse	I takt med at størstedelen af virksomhedens drift, databehandling og interaktion med kunder og samarbejdspartnere foregår digitalt, udgør brud på IT-sikkerheden en væsentlig risiko for både Knauf, vores medarbejdere, kunder og øvrige samarbejdspartnere. De væsentlige risici ses både i forhold til opretholdelse af virksomhedens daglige drift og håndtering og bearbejdning af data.	• Global IT-politik • Databeskyttelsespolitik • Politik for dataetik	• Gennemført træning i IT-sikkerhed for alle timelønnede medarbejdere. • Gennemført træning i GDPR for alle timelønnede medarbejdere. • Gennemført GDPR-træning samt to årlige GDPR-dage for alle funktionærer, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter.	• Fortsætte massiv fokus på IT-sikkerhed med nye foranstaltninger og træning til alle medarbejdere.

DATA

- 42 ESG-nøgletal
- 45 Anvendt regnskabspraksis

ESG-NØGLETAL

	Enhed	2024	2023	2022	2021	2020	Knauf målsætning	Udvikling fra 2021 baseline
CO2-emissioner					Baseline			
Scope 1&2 CO2 (ton)	indeks	68	73	101	100	N/A	70% reduktion i CO2-emissioner inden 2032	-32%
Scope 1 CO2 (ton)	indeks	68	73	102	100	N/A	70% reduktion i CO2-emissioner inden 2032	-32%
Scope 2 CO2 (ton)	indeks	69	78	88	100	N/A	70% reduktion i CO2-emissioner inden 2032	-31%
Energi								
Energiforbrug pr. produceret enhed (MWh)	indeks	105	105	94	100	102		
Varmegenvinding								
Til intern opvarmning	MWh	1.395	1.806	2.659	3.461	762		
Levering til fjernvarmenet	MWh	12.433	9.976	16.001	13.117	3.819		
Genanvendelsesfaktor	%	23%	19%	22%	19%	5%		
Vandforbrug								
Vandindtag	m3	43.484	51.165	80.225	92.895	97.106	2% reduktion i vandindtag årligt	-53%
Affald								
Affald generet	ton	9.353	10.065	11.395	16.646	N/A		
Til genbrug / genanvendelse	%	89	94	98,5	98,6	N/A	100% af affald til genanvendelse i 2032	-9%
Til forbrænding	%	1	1	0,5	0,4	N/A		
Til deponi	%	10	5	1	1	N/A		

	Enhed	2024	2023	2022	2021	2020	Knauf målsætning	Udvikling fra 2021 baseline
Gipssammensætning					Baseline			
Naturgips	%	47	56	64	68	65		
Industrigips (FGD)	%	17	21	21	13	18		
Recirkuleret gips	%	36	23	15	19	17	Op til 70% recirkuleret gips i 2032	+89%
Health & Safety								
Ulykker med fravær	antal	1	0	5	2	2	0 arbejdsulykker i 2024	-1 antal
LTAR	pr. million arbejdstimer	4,2	0	16,9	6,4	6,4		
Gold Dust registreringer	antal	1.256	1.197	1.144	944	1.416	1.000 Gold Dust registreringer i 2024	+312 antal
Sygefravær	%	2,72	2,35	N/A*	2,43	2,84		
Medarbejder engagement/ udvikling								
PPD-samtaler	%	100	100	100	100	100	100% gennemførte PPD-samtaler i 2024	-
Uddannelse & træning	time	30	22	N/A*	19	15	25 uddannelsestimer pr. medarbejder i 2024	+11 antal
Engagementmåling score	5-pointskala	4,27	4,25	4,11	4,18	4,16	Engagementsscore på 4,25 i 2024	+0,09 point

*Registrering ikke mulig grundet manglende systemadgang i forbindelse med cyber angreb i 2022.

	Enhed	2024	2023	2022	2021	2020	Knauf målsætning	Udvikling fra 2021 baseline
Diversitet & inklusion					Baseline			
Medarbejdere i alt	antal	180	176	188	188	N/A		
Andel af kvindelige medarbejdere	%	25	26	25	24	N/A		
Funktionærer i alt	antal	90	89	90	87	N/A		
Andel af kvindelige funktionære	%	34	38	38	36	N/A		
Timelønnede i alt	antal	90	87	98	101	N/A		
Andel af kvindelige timelønnede	%	16	14	13	14	N/A		
Medarbejdere med nedsat arbejdsevne	%	2	2	2	2	2		
Kønsdiversitet i ledelsen								
Ledere i alt	antal	23	27	26	28	27		
Andel af kvindelige ledere	%	17	15	15	18	15	40% kvindelige ledere i 2032	-6%
Bestyrelsesmedlemmer i alt	antal	4	4	3	3	3		
Andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer	%	25	25	33	33	33	50% kvindelige bestyrelsesmedlemmer i 2032	-24%

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

GHG-EMISSIONER

GHG-protokollen danner grundlag for vores emissionsrapportering i scope 1 & 2. Scope 1 dækker alle virksomhedens direkte emissioner fra drift af anlæg til varme- og energiproduktion samt egne køretøjer. Scope 2 dækker over alle virksomhedens indirekte udledninger fra indkøb af el og fjernvarme. Det totale energiforbrug er ganget med emissionsfaktorer for de forskellige energi- og brændselstyper. Tallet er af konkurrencehensyn indekseret i forhold til basisår 2021.

ENERGIFORBRUG

Det totale energiforbrug inkluderer forbrug af naturgas, LPG og elektricitet til alle produktionsprocesser og administration samt opvarmning omregnet til energi ud fra gennemsnitlige brændværdier. Tallet er af konkurrencehensyn indekseret i forhold til basisår 2021.

VARMEGENVINDING

Total mængde produceret overskudsvarme fra tørreproces, angivet i MWh. Genanvendelsesfaktor viser genanvendelsesgraden af det totale energiforbrug til tørreproces.

VANDINDTAG

Total vandindtag fra frisk postevand i alle produktionsprocesser og administrationsbygning.

AFFALD

Total mængde genereret affald fra alle produktionsprocesser baseret på egne opgørelser af spild og fakturadata. Herefter inddelt i affald sendt til genanvendelse, forbrænding og deponi.

GIPSSAMMENSÆTNING

Årlig gennemsnitlig gipssammensætning anvendt i produktionen fordelt på naturgips, industrigips (FGD) og recirkuleret gips.

ARBEJDSULYKKER MED FRAVÆR

Registrering af arbejdsulykker med fravær inkluderer alle ansatte i Knauf A/S, undtaget eksterne håndværkere.

LTAR

Lost Time Accident Rate (LTAR) angiver antal arbejdsulykker pr. 1 mio. arbejdstimer. Tallet inkluderer alle ansatte i Knauf A/S, undtaget eksterne håndværkere.

GOLD DUST REGISTRERINGER

Antal registrerede hændelser, der har en relation til sundhed, trivsel og sikkerhed. Medarbejderne står selv for at registrere hændelsen, som indsamles og kategoriseres i systemet. Registreringerne inkluderer alle ansatte i Knauf A/S.

SYGEFRAVÆR

Sygefravær inkluderer alle medarbejdere med undtagelse af medarbejdere på barsel, indlejede vikarer, samt langtidssygesygemeldte, som er overgået til kommunen. Data er registreret i lønssystem og opgjort som gennemsnit for året.

PPD-SAMTALER

Der afholdes fast 1 årlig PPD-samtale (People Performance Development) for alle ansatte i Knauf A/S. Samtalen registreres i et learning management system og følges op af kvartalsvise opfølgningssamtaler for alle medarbejdere.

UDDANNELSE & TRÆNING

Registrering af uddannelse vedrører alle fastansatte i Knauf A/S. Den enkelte medarbejder er selv ansvarlig for at registrere sine uddannelses timer, som vedrører alle eksterne og interne

kurser samt uddannelse i form af træning, workshops, webinarer og sidemandsoplæring. Data er registreret i vores quality management system og opgjort som gennemsnit for året.

MEDARBEJDERENGAGEMENT

Data fra online engagementsmåling, som er indsamlet og bearbejdet af Gallup. Medarbejderengagement angives på en skala fra 1-5, hvor 5 er det højest opnåede medarbejderengagement.

DIVERSITET

Tal for diversitet inkluderer alle medarbejdere ansat i Knauf A/S. Dataudtræk er lavet fra vores learning management system og opgjort pr. 31. december 2024.

BESTYRELSE

Bestyrelsesmedlemmer består af alle generalforsamlingsvalgte medlemmer, ekskl. medarbejdervalgte medlemmer.

LEDELSE

Ledelsen i Knauf A/S består af direktionen og alle ledere, som har personaleansvar.



***Build
on us.***