

KNAUF



FRAMING A BETTER FUTURE

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY **2020**



OM DENNE RAPPORT

Velkommen til Knauf A/S' første CSR rapport. Rapporten dækker regnskabsåret 1. januar 2020 til 31. december 2020 og udgør vores årlige rapportering af CSR aktiviteter for året. I Rapporten beskriver vi virksomhedens sociale, etiske og miljømæssige indsatser og resultater. Vi bestræber os på at formidle transparente og relevante oplysninger om vores CSR aktiviteter og strategi i det forgangne år, samt vores mål på kort- og lang sigt inden for de områder, der er væsentlige for Knauf A/S, vores interessenter og vores kunder.

TRANSPARENT RAPPORTERING

Rapporten er en integreret del af ledelsesberetningen i Knauf A/S årsrapport 2020. Rapporten udgør vores redegørelse i henhold til kravene i årsregnskabslovens paragraf 99 a og b, hvor revisionsfirmaet Ernst & Young har påset, at rapporten er i overensstemmelse hermed. For yderligere oplysninger og regnskabsprincipper henvises til Knauf A/S årsrapport for 2020.

MÅL FOR BÆREDYGTIG UDVIKLING

Under hvert hovedtema beskriver vi vores ambitioner og udviklingsdata i forhold til vores bæredygtighedsmål. Rapporten omhandler Knauf A/S og vores medarbejdere og dermed kun der, hvor Knauf A/S har bestemmende indflydelse.

COVID-19

Grundet den verdensomspændende coronapandemi har vores ledelse det seneste år været præget af krisestyring. Vi har i tæt dialog med vores interne og eksterne interessenter forsøgt på bedste vis at sikre et fortsat højt fokus på health & safety for at kunne fastholde vores produktion og forsyning af materialer til den danske byggeindustri.

SPØRGSMÅL RETTES TIL:

Head of Marketing & Sustainability,
Lise Munk-Schaltz: lise.munk@knauf.com

/ INDHOLD

04 VI ER KNAUF

- 05** CEO beretning
- 06** COVID-19: Social bæredygtighed i en krisetid
- 09** En del af Knauf gruppen
- 11** Vision / Mission
- 12** 2025 strategi – vores ambitioner
- 14** Knauf og FN's verdensmål

16 MILJØ OG KLIMA

- 17** Vores forpligtigelse til miljøbeskyttelse
- 19** Grusgrav omdannet til oase for natur og mennesker
- 21** Knauf leverer overskudsvarme til lokalsamfundet
- 25** Gips – Et råmateriale, der forpligter os til naturen
- 28** Partnerskab for Cirkulær Gips
- 29** Bæredygtig udvikling igennem tiden

31 PEOPLE

- 32** Health & Safety
- 35** Medarbejderengagement
- 36** Udvikling og kompetencer

39 ANSVARLIGHED

- 40** Compliance
- 42** Ansvarligt indkøb
- 43** Udviklingsdata

VI ER KNAUF

- 05** CEO beretning
- 06** COVID-19: Social bæredygtighed i en krisetid
- 09** En del af Knauf Gruppen
- 11** Vision og Mission
- 12** 2025 strategi – vores ambitioner
- 14** Knauf og FN's Verdensmål

CEO BERETNING

2020 blev året, hvor en verdensomspændende viruspandemi vendte op og ned på vores hverdag og satte en ny dagsorden for samfund og virksomheder verden over.

Betydningen af vores virksomheds værdier; Menschlichkeit, Engagement, Partnerskab og Iværksætterier har aldrig været vigtigere, og vi har med det rette fokus og tætte samarbejde med leverandører og kunder opretholdt forsyningen af byggematerialer til den danske byggebranche.

Sjældent har vi i Danmark oplevet så omfattende forandringer med så kort varsel, som da corona-pandemien gjorde sit indtog i marts 2020. Det stillede store krav til vores samfund, virksomheder og medmennesker, og vi har hver især måttet mobilisere al vores fleksibilitet, kreativitet og udholdenhedskraft for at komme så godt igennem krisen som muligt.

De første måneder bød på meget usikkerhed omkring, hvordan aktiviteten i den danske byggebranche ville udvikle sig, men jeg er taknemmelig for, at man fra politisk side besluttede at holde produktionsdanmark kørende. Det har betydet, at vi i Knauf har haft fuld tryk på produktionen til det danske marked og kun været ramt på eksporten til lande, hvor der har været fuld lockdown.

Den nye hverdag med corona har for alvor vist styrkerne og svaghederne i vores samfund, og vi er som virksomhed blevet mere bevidste om, hvor vigtig en rolle

vi spiller for balancen i samfundet. Vi har gennem året øget vores sociale bæredygtighedsindsats og initiativer på Health & Safety området for at sikre trivlsen blandt vores medarbejdere, der har måttet omstille sig til nye arbejdsformer og hårde vilkår med social distancering. Vi har accelereret i nye metoder at servicere vores kunder på ved hjælp af digitale værktøjer, online møder og webinarer. Og vi er på mange måder kommet styrket ud af krisen. Selvom året 2020 har udfordret os, har det ikke sat en stopper for vores vision om at skabe rammerne for bæredygtig udvikling i byggeriet.

Jeg er stolt af, at vi med vores første bæredygtighedsrapport kan fremvise vigtige milepæle i vores bidrag til udvikling af den cirkulære økonomi i Danmark. Særligt investeringen i nyt varmeveksleranlæg med levering af overskudsvarme til lokalsamfundet i Hobro markerer, hvordan vi som virksomhed ønsker at gå forrest og drive den grønne omstilling. Ligeledes glæder vi os over at være en del af det nyetablerede Partnerskab for Cirkulær Gips, hvor vi på tværs af værdikæden arbejder for at udnytte det fulde potentiale for gipsaffald fra byggeriet for en optimal cirkulær genanvendelse.

Vores forpligtelse til at investere i den cirkulære økonomi har aldrig været større. De danske politikere ønsker

at gøre Danmark til et grønt foregangsland. Men vi kan ikke komme uden om, at kompleks lovgivning og uforståelige afgifter spænder ben for den bæredygtige omstilling. Vi er parate til at udfordre den komplekse lovgivning og skabe de rette rammebetingelser for, at danske virksomheder kan drive forretning og bidrage til den grønne omstilling på én og samme tid.

Vi vil i 2021 fortsætte vores tætte samarbejde med kunder, leverandører og øvrige partnere for at skabe innovative og bæredygtige produkter og byggesystemer til den danske byggebranche. Dette opnår vi kun ved at være branchens bedste og have branchens bedste medarbejdere. Derfor skal vi i 2021 fortsætte vores sociale bæredygtighedsindsats med fokus på trivsel, engagement og medarbejderudvikling.

MORTEN ØRNSTRAND-SØBORG

Adm. direktør






COVID-19: SOCIAL BÆREDYGTIGHED I EN KRISETID

I 2020 har vi sat alle kræfter ind på at fastholde såvel vores produktion som den sociale bæredygtighedsindsats i en situation, hvor samfundet har været hårdt ramt af COVID-19. Der har været udfordringer undervejs, men vi har som virksomhed klareret os godt igennem med højt engagement og stor medarbejdertilfredshed.

TASKFORCE OG ZONER

Da Danmark lukkede ned 11. marts 2020, nedsatte vi en taskforce gruppe, som har stået i spidsen for håndteringen af pandemien. Gruppens formål er at beskytte medarbejderne bedst muligt og undgå smitte samtidig med at fastholde produktionen og forsyning til den danske byggebranche.

For at mindske smitterisikoen mest muligt har langt de fleste af vores funktionærer arbejdet hjemmefra. De resterende medarbejdere i produktionen og på lageret er for hvert team instrueret i at arbejde i en boble uden kontakt med andre.

Vi har indført afstandskrav, mundbind, opsat beholdere med håndsprit og gjort brug af nudging tiltag for at minde vores medarbejdere om de nye og strikse retningslinjer.

Ligeledes har vi indført et zonesystem med en grøn, gul, orange og rød zone, hvor hver zone udløser et bestemt regelsæt, så der ikke hersker usikkerhed om, hvordan medarbejderne skal forholde sig i bestemte situationer. Om vi befinder os i den ene eller anden zone afhænger af sundhedsmyndighedernes anbefalinger og eventuel smitte i virksomheden. Zonerne styrer eksempelvis betingelserne for vores kantinedrift og hvilke bemandingsplaner, der træder i kraft.

Hvis en medarbejder bliver syg meldes det ind til vores taskforce, som straks igangsætter en række actions til at begrænse smitten. Og takket være vores fælles indsats har vi i hele 2020 kun haft et enkeltstående smittetilfælde i Knauf A/S.

UDFORDRENDE ARBEJDSBETINGELSER

Pandemien har medført nye og udfordrende arbejdsbetingelser for vores medarbejdere. For at fastholde vores produktion og forsyning til den danske byggebranche har vores ansatte i produktionen mødt fysisk på arbejde hver dag. Her har de skulle forholde sig til ekstraordinære krav om sikkerhed og hygiejne samt begrænset færden på virksomheden og kollegerne imellem.

Pandemien har ligeledes medført store forandringer i hverdagen for funktionærerne på hjemmekontorerne. Den daglige sociale interaktion og faglige ansigt-til-ansigt-udveksling på arbejdspladsen er fra det ene øjeblik til det andet forsvundet, og vi har skulle finde ud af at fungere alene og samtidig fastholde samarbejdet.

Skiftet til den nye hverdag er overordnet set gået godt. Medarbejderne har været imponerende omstillingsparate – og vi har som virksomhed gjort alt, hvad vi kan, for at imødekomme individuelle behov. Særligt børnefamilierne har været under stort pres for at jonglere både arbejde og hjemmeskoling. Det har været en stor mundfuld for mange. Derfor har vi i vores kommunikation haft fokus på at italesætte denne udfordring overfor medarbejdere og ledere.

En del af vores enlige medarbejdere har også haft deres udfordringer. Man skal ikke underkende betydningen af arbejdspladsen som et socialt mødested. Ikke mindst i en periode, hvor vi i fritiden er forhindret i at deltage i kulturelle arrangementer, foreningsliv mv. Derfor har vi åbnet op for, at man kan indgå i vores nødbemanding i virksomheden, eller blive koblet på udviklingsprojekter, som ikke kan køres hjemmefra.

KONTINUERLIG KOMMUNIKATION

Vi har gennem hele forløbet haft fokus på den interne kommunikation. Hver fredag har vi samlet alle funktionærer til online Teamsmøde. De enkelte afdelinger har med deres nærmeste leder også været kreative med at holde det sociale i gang – på daglig eller ugentlig basis. Udover at stille skarpt på arbejdsopgaverne, gør vores ledere meget ud af at holde humøret oppe og fokusere på de positive ting i hverdagen.

Vi har haft stor opmærksomhed på at sikre et sundt arbejdsmiljø for de hjemmearbejdende. I samråd med en fysioterapeut har vi udarbejdet et træningsprogram, og medarbejderne kan ringe ind til fysioterapeuten og få råd til, hvordan de undgår skader og får hjemmearbejdspladsen til at fungere bedre.



Vi er også begyndt at afholde walk-and-talk-møder i naturen for at bevare den sociale interaktion på afstand og ude i den friske luft. Vi udsender ligeledes forslag til fysiske aktiviteter og konkurrencer, som man kan koble sig på. Aktiviteterne på tværs af afdelinger og funktioner er også med til at fastholde sammenholdet i en turbulent tid.

En del af vores enlige medarbejdere har også haft deres udfordringer. Man skal ikke underkende betydningen af arbejdspladsen som socialt mødested. Ikke mindst i en periode, hvor man i fritiden er forhindret i at deltage i kulturelle arrangementer, foreningsliv mv.



VIGTIG NY VIDEN

Vi har været igennem store omvæltninger det seneste år, og det er imponerende, at vores medarbejdere har formået at tilpasse sig og bevare engagementet og arbejdsglæden. Vi har som virksomhed opbygget vigtig ny viden, som vil komme os til gavn på den anden side af krisen.

Vi har implementeret nye digitale værktøjer og forretningsgange, som gør det nemmere at kommunikere såvel internt som eksternt. Digitale møder med kunder er blevet en fast del af hverdagen. Vejledning på byggepladser foregår nu også digitalt ved brug af video, ligesom vi benytter video til intern kommunikation, så afstanden til hinanden føles mindre.

I det hele taget har vi med succes reduceret fysiske møder til et minimum – og dét tager vi med os ind i fremtiden i form af ny hjemmearbejdspolitik. Vi vil uden tvivl også se en udvikling, hvor flere arbejder hjemmefra. Samlet set vil vi fremover spare timer og omkostninger, som vi i stedet kan skyde i produktinnovation, kompetenceudvikling og skabe større værdi for vores kunder. Samtidig reduceres vores transportrelaterede CO₂-udledning.

EN STÆRK HEALTH & SAFETY KULTUR

Først som sidst er der én afgørende årsag til, at vi er kommet godt igennem Coronakrisens første år: det skyldes vores tilgang til social bæredygtighed, og hvordan vi samtænker arbejde, performance, trivsel, sundhed, sikkerhed og privatliv.

Knaufs Safety Family-program handler i bund og grund om, at vi som kollegaer er opmærksomme på hinandens ve og vel. Vores Knauf Health-koncept har i en årrække sat høje standarder for arbejdsmiljøet. Før pandemien havde vi et sygefravær på 2,7% - og det tal er stort set ikke vokset under Coronakrisen. Samtidig er tilfredsheden og engagementet fortsat i top.

Vi er stærkt optaget af medarbejdernes trivsel, og vores ledere har en vigtig rolle i at være tæt på de mennesker, de har ansvar for – nu også på distancen. Glade, tilfredse og engagerede medarbejdere og ledere, der passer på hinanden i hverdagen, giver stærkere teamånd og en bedre, sjovere, mere stabil og effektiv arbejdsplads – både når det stormer og når forholdene er mere rolige.

EN DEL AF KNAUF GRUPPEN

KNAUF I DANMARK

Knauf A/S beskæftiger i dag 200 medarbejdere og har på hovedkontoret i Hobro egenproduktion af gipsplader og akustiske gipslofter.

Vi kan med vores samlede produktportefølje levere over 75% af komponenterne til et byggeri, hvilket gør os til en af de førende materialeproducenter på levering af totalløsninger til den danske byggebranche.

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

VI ER EN DEL AF KNAUF GRUPPEN

Knauf A/S er en del af Knauf Gruppen med hovedsæde i Iphofen, Tyskland. Knauf Gruppen er en af verdens største globalt positionerede familievirksomheder og har siden begyndelsen i 1932 været ledet af Knauf familien.

Flere familiemedlemmer arbejder stadig i ledelsesfunktioner rundt om i verden i dag. Vi er med 250 produktionsfaciliteter og 36.000 medarbejdere på verdensplan en af de største spillere på markedet.



/ 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.

VISION / MISSION

VISION

FRAMING A BETTER FUTURE

Vi vil lede markedet og skabe rammerne for banebrydende udvikling i byggeriet. For større bæredygtighed. For øget livskvalitet. For fremtiden.

Se vores film her



MISSION

SHAPING THE WAY PEOPLE LIVE AND BUILD

Vi udfordrer vanetænkning og skaber innovative produkter og byggesystemer, der former og forbedrer den måde, hvorpå vi lever og bygger. Med respekt for de mennesker, der fremstiller dem. De mennesker, der bruger dem. Og den verden, vi er en del af.

2025 STRATEGI

I 2020 udviklede og introducerede vi en ny strategi frem mod 2025 som med udgangspunkt i vores vision – Framing a Better Future – skal sikre en bæredygtig udvikling og profitabel vækst af Knauf A/S de næste 5 år.

Med vores 2025 strategi ønsker Knauf at udvikle bæredygtige løsninger inden for vores indflydelsessfære på sociale og miljømæssige udfordringer. Udviklingen af vores forretning skal afspejle den globale verden, vi er en del af og tage højde for de tre overordnede dimensioner af bæredygtighed: Sociale forhold, økonomiske forhold og miljømæssige forhold.



VORES AMBITIONER



VI SKABER KUNDEVÆRDI

Vi vil skabe høj kundeværdi gennem en fuld forståelse for vores kunder og markedet. Vi ønsker sammen med vores samarbejdspartnere at skabe rammerne for mere intelligent og fleksibelt byggeri i fremtiden, hvor lette byggematerialer baner vejen for større bæredygtighed i byggeriet.



VI FREMMER BÆREDYGTIGHED

Vi vil skabe rammerne for bæredygtig udvikling i byggeriet og indgå i stærke partnerskaber på tværs af værdikæden for at fremme den grønne omstilling og udnytte gipsen fulde potentiale for cirkulær genanvendelse.



VI ØGER LIVSKVALITETEN

Knauf ønsker at øge livskvaliteten for vores medarbejdere og kunder gennem øget fokus på sundhed og sikkerhed. Sundhed og sikkerhed skal derfor tænkes ind i alt, hvad vi gør – fra fremstilling, til håndtering og brug af vores produkter og byggesystemer.



VI HAR ILD I ØJNENE

Hos Knauf er vi ét team og hver medarbejders engagement er vigtig for os. Vi vil være branchens bedste, og for at opnå dette, vil engagere vores medarbejdere gennem en udviklings- og læringskultur, der bygger på tillid, kommerciel tænkning og høj performance.



VI SKABER INNOVATIV VÆKST

Vi vil skabe innovativ vækst ved at udfordre vane-tænkning og i højere grad engagere vores kunder og samarbejdspartnere gennem digitale løsninger. Vi vil skabe kundedrevet produktinnovation og derigennem introducere innovative produkter og løsninger, som former og forbedrer, den måde vi bygger og lever på.

KNAUF OG FN'S VERDENSMÅL

FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling markerer en ambitiøs og transformativ udviklingsdagsorden, der frem mod 2030 skal sikre en global verden i balance med fokus på social, økonomisk og miljømæssig udvikling. Hos Knauf er bæredygtighed en integreret del af vores virksomhedsstrategi. Vi bidrager derfor til opnåelse af FN's verdensmål i flere dimensioner, med særligt fokus på målsætninger inden for 4 verdensmål.



VERDENSMÅL NR. 3

OVERORDNET MÅL: Sikre et sundt liv for alle og fremme trivsel for alle aldersgrupper.

Hos Knauf vægter vi sikkerhed og sundhed højest i alt, hvad vi foretager os. Vi ønsker at øge livskvaliteten hos vores medarbejdere, kunder og brugere af vores produkter og byggesystemer gennem øget fokus på sikkerhed og fysisk og mental sundhed. Vi har en stærk Health & Safety kultur, hvor sikkerhed kommer før drift. Ligeledes arbejder vi målrettet med vores medarbejders engagement for derigennem at skabe trivsel, udvikling og læring.



VERDENSMÅL NR. 11

OVERORDNET MÅL: Gøre byer, lokalsamfund og bosættelser inkluderende, sikre, robuste og bæredygtige.

Vi tager ansvar for at skabe rammerne for bæredygtig udvikling i byggeriet og bidrage til mere intelligent og fleksibelt byggeri, hvor lette byggematerialer baner vejen for fremtidens bæredygtige byer. Ligeledes er vi en lokalforankret virksomhed med stærke rødder i det Nordjyske. Derfor lægger det os på sinde at bidrage positivt til vores lokalsamfund.



VERDENSMÅL NR. 12

OVERORDNET MÅL: Sikre bæredygtigt forbrug og produktionsformer.

Vi arbejder løbende på at energi- og ressourceoptimere vores produktion og reducere vores miljømæssige aftryk ved effektiv udnyttelse af vores ressourcer.

Vi vil fremme bæredygtig udvikling gennem en 'Zero Waste' tankegang og øget brug af rene og miljøvenlige processer og produkter.



VERDENSMÅL NR. 17

OVERORDNET MÅL: Styrk det globale partnerskab for bæredygtig udvikling og øg midlerne til at nå målene.

Hos Knauf bifalder vi stærke partnerskaber på tværs af værdikæden for i fællesskab at løfte den grønne omstilling. Vi ønsker at indgå i stærke partnerskaber for at sikre vidensdeling og udvikling inden for innovation, bæredygtig udvikling og optimal udnyttelse af energipotentialer.

MILJØ OG KLIMA

A person in a blue shirt and dark pants stands with their back to the camera in a vast field of tall, golden-brown grass. The field stretches to the horizon under a sky with soft, golden light from a low sun, creating a silhouette effect on the person and the distant trees. The overall mood is serene and contemplative.

- 17** Vores forpligtelse til miljøbeskyttelse
- 19** Grusgrav omdannet til oase for natur og mennesker
- 21** Knauf leverer overskudsvarme til lokalsamfundet
- 25** Gips – Et råmateriale, der forpligter os til naturen
- 28** Partnerskab for Cirkulær Gips
- 29** Bæredygtig udvikling igennem tiden

VORES FORPLIGTIGELSE 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 genvinding af vores grundmateriale - gips.

MILJØPOLITIK

Beskyttelse af miljøet og bevarelse af naturens ressourcer er af stor betydning for Knauf. Som en del af virksomhedens Code of Conduct, forpligter vi os ikke kun til at overholde alle gældende miljølove, standarder og andre juridiske krav. Vi arbejder også proaktivt for at forebygge miljøforurening fra vores virksomheder over hele verden og på løbende at forbedre vores indsats i forhold til miljøet.

Vi har et integreret ledelsessystem, som omfatter kvalitet, miljø og arbejdsmiljø. Vores ledelsessystem opfylder internationale standarder og er certificeret efter ISO 9001, ISO 14001 og ISO 45001.

Vi arbejder hele tiden på at minimere vores miljøpåvirkninger og forebygge forurening under forudsætning af relevant lovgivning, myndighedskrav og andre forpligtelser.

MED VORES MILJØ- POLITIK UDSIKTES FØLGENDE RETNINGSLINJER:

- Vi anvender miljøvenlige restmaterialer til fremstilling af vores produkter.
- Vi bruger emballager, som kan genbruges eller genanvendes.
- Vi udnytter energi, emballager og råvarer bedst muligt.
- Vi bruger genvundne materialer som råvarer i størst muligt omfang.



PROCES- OG PRODUKTUDVIKLING

Vi benytter i stigende grad livscyklusvurderinger i vores proces- og produktudvikling. Ved udvælgelse af råvarer og processer indgår reduktion af miljøpåvirkninger derfor på lige fod med økonomiske og tekniske overvejelser.

Vi arbejder konstant på at reducere miljøpåvirkningen gennem hele gipsproduktionens livscyklus - fra råvarefase, produktionsfase, byggefase, brugsfase og helt frem til nedrivningsfasen. Ydermere arbejder vi målrettet på, at vores emballager er sammensat på en sådan måde, at de enten kan genbruges direkte eller genanvendes efter brug.

Som emballage benytter vi derfor i stor udstrækning gipsstrøer, som kan genanvendes. Vi er meget opmærksomme på, at vi ikke efterlader unødvendig affald, de steder, hvor vores produkter leveres og i dialog med vores kunder, stiller vi kontant større krav til os selv. En vigtig målsætning er her, at det affald som opstår i forbindelse med leverancer til vores kunder kan genanvendes. I samarbejde med vores kunder og affaldsbehandlere er vi løbende i dialog omkring, hvordan vi kan optimere på løsninger, der sikrer højest mulig genanvendelsesgrad.

INGEN FARLIGE TILSÆTNINGSSTOFFER

Vi udvikler 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. Derfor tilføjer vi ingen farlige kemikalier i vores produkter, som kan afgasse over tid og er løbende opmærksom på, at vores produkter ikke indeholder kemikalier, som er angivet på EU's kandidatliste over farlige kemikalier.

Et af vores fokusområder er at sikre et godt arbejdsmiljø for håndværkeren. Det er vigtigt, at dem som arbejder med vores materialer ikke udsættes for kemikalier, som kan give langvarige skadevirkninger. Ligeledes er det vigtigt, at materialerne ikke afgasser for at sikre et sundt indeklima for de mennesker, som anvender bygningen. Sidst men ikke mindst er det vigtigt, at der ikke indbygges materialer, som senere besværliggør renoveringer eller forhindrer genanvendelse af byggematerialerne.

I Knauf arbejder vi ud fra en 'zero waste' tilgang og vil derfor ikke tillade, at der bruges kemikalier i vores produkter, der besværliggør genanvendelsen af gips i et lukket cirkulært kredsløb.

Med dette stræber vi efter at skabe en cirkulær fremtid, der vil bidrage til at reducere forbruget af naturens ressourcer. Med rene materialer i bygningen sikrer vi på længere sigt, at vi kan betragte bygningen som en midlertidig 'opbevaring' af materialer. Det betyder, at selv ved endt brug af bygningen, vil det fortsat være en lukrativ forretning at adskille bygningen for at genbruge og genanvende materialerne i næste produktsystem.



Vi udvikler 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.



GRUSGRAV OMDANNET TIL OASE FOR NATUR OG MENNESKER

I 2020 etablerede vi et partnerskab med Mariagerfjord Kommune om at omdanne vores gamle grusgrav i Hobro til et bynært rekreativt naturområde. Vores grusgrav står i dag som et vildnis af blomster og insekter, som er til stor glæde for områdets biodiversitet, men også for Hobros borgere, der kan besøge området og gå på opdagelse i naturen og finde de flotte blomster og insekter.



BIODIVERSITET SPREDER GLÆDE

Vores grusgrav står i dag som et vildnis af blomster og insekter, som er til stor glæde for områdets biodiversitet, men også for Hobros borgere, der kan besøge området og gå på opdagelse i naturen og finde de flotte blomster og insekter.

Særligt vilde insekter og blomster er trængte i Danmark, og det er derfor oplagt for os at bruge jorden til at forbedre disse forhold. Udviklingen fra græsområde til vildnis for blomster og insekter er gået over al forventning, og allerede kort tid efter etableringen af naturområdet skød det op med nye blomster på marken. Biodiversiteten kommer dog ikke helt af sig selv. Ved hjælp fra en lokal landmand, som har sine fire køer til at gå på arealet og græsse, trampes jorden op, og på den

måde bliver jorden eksponeret og bliver modtagelig for små frø fra blomster og andre planter.

Bidraget til øget biodiversitet kunne ikke være gjort alene. Partnerskabet med Mariagerfjord Kommune er essentielt for at det lykkes at dyrke området succesfuldt. Etableringen af det nye rekreative område er sket med tæt rådgivning fra en lokal biolog om, hvordan arealet naturplejes bedst muligt.

Vores område er i dag offentligt tilgængeligt, og vi håber at både almindelige borgere i Hobro, skoleelever mv. har lyst til at bruge arealet aktivt i forbindelse med læring om biodiversitet, blomster og insekter.



Vi har som virksomhed et stort ansvar for at beskytte biodiversiteten i forbindelse med udvinding af naturgips ved overfladiske eller underjordiske gipsminer.

BESKYTTELSE AF BIODIVERSITET

Som virksomhed har vi et stort ansvar for at beskytte biodiversiteten i forbindelse med udvinding af naturgips ved overfladiske eller underjordiske gipsminer. Derfor forpligter vi os til at gendanne og reetablere områder i stor skala, ofte ud over det lovmæssige krav.

Beskyttelse af biodiversiteten har stor betydning for os, da eksistensen og bæredygtigheden af jordens forskellige økosystemer afhænger af biodiversiteten. På den måde skal alle former for liv på jorden beskyttes. Med stabile økosystemer, vil forekomsten af naturkatastrofer og miljøkriser være mindre sandsynlige.

I slutningen af 2016 underskrev og forpligtede Knauf Gruppen sig til Business and Biodiversity Pledge i forbindelse med den 13. konference i den internationale konvention om biologisk mangfoldighed (CBD). Her forpligtede mere end 130 internationale virksomheder sig til at drive løsninger til beskyttelse af biodiversitet og økosystemer, samt at sikre en retfærdig balancefordeling og bæredygtig ressourceudnyttelse.



KNAUF LEVERER OVERSKUDSVARME TIL LOKALSAMFUNDET

I 2020 investerede vi knap 10 millioner kroner i et nyt varmeveksleranlæg, der skal forsyne vores lokalområde med overskudsvarme fra vores gipsproduktion.

Vi har i mange år genanvendt overskudsvarmen fra vores produktion til opvarmning internt, men potentialet rækker langt ud over vores eget behov.

Overskudsvarmen stammer fra vores tørreovn og sendes gennem 700 meter lange nedgravede rør til Hobro Varmeværk og videre ud til Hobros borgere. I alt modtager ca. 1.200 husstande i lokalsamfundet overskudsvarme fra vores produktion – svarende til en tredjedel af Hobro Varmeværks kunder.

“Vi er virkelig glade for, at overskudsenergien fra vores produktion nu kommer lokalområdet til gode. Vi har i mange år brugt en del af vores overskudsvarme internt, men vi har stadig en del varme at dele ud af. Derfor har vi investeret knap 10 millioner kroner i et anlæg, der gør det muligt

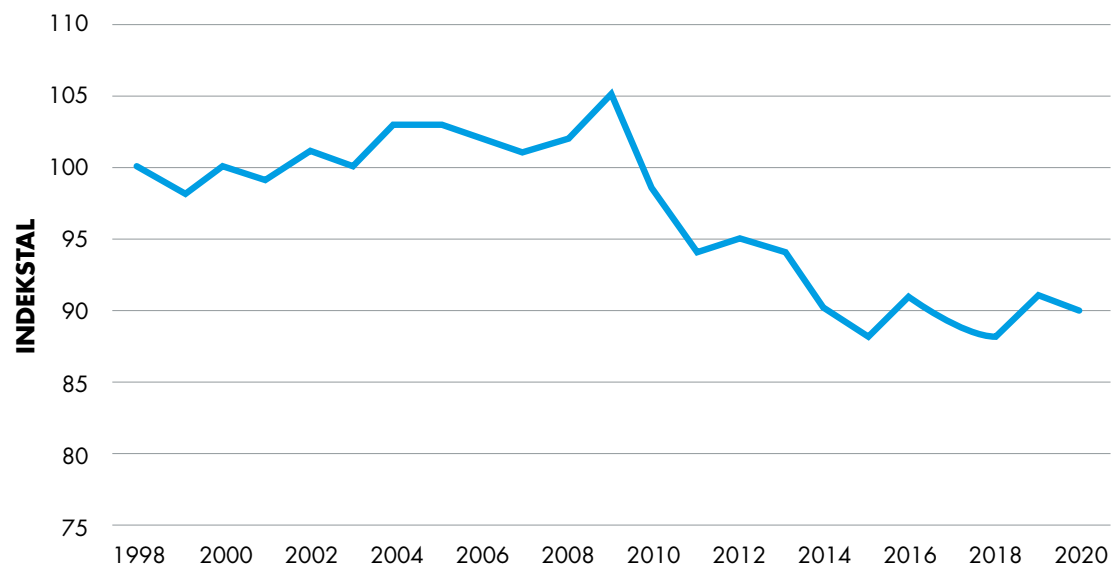
at sende varmen til Hobro Varmeværk og videre ud til forbrugerne”, fortæller Morten Søborg, CEO Knauf A/S.

Til daglig fyrer Hobro Varmeværk med biomasse i form af træflis. Ved vores investering på 10 millioner kroner kan varmeværket i dag reducere forbruget af træflis med 6500 tons årligt. Det betyder, at mindre træ går op i røg og 250 lastbiler bliver fjernet fra vejene. Herudover er det en væsentlig økonomisk gevinst for Hobro Varmeværk, som betaler mindre for overskudsvarmen fra Knauf end deres oprindelige energikilde, træflis.

Partnerskabet med Hobro Varmeværk er blot et af vores tiltag til at finde nye metoder til at udnytte vores ressourcer mest optimalt og sikre et ansvarligt forbrug og produktion i fremtiden.



1.200 husstande i lokalsamfundet modtager overskudsvarme fra vores produktion – svarende til en tredjedel af Hobro Varmeværks kunder.

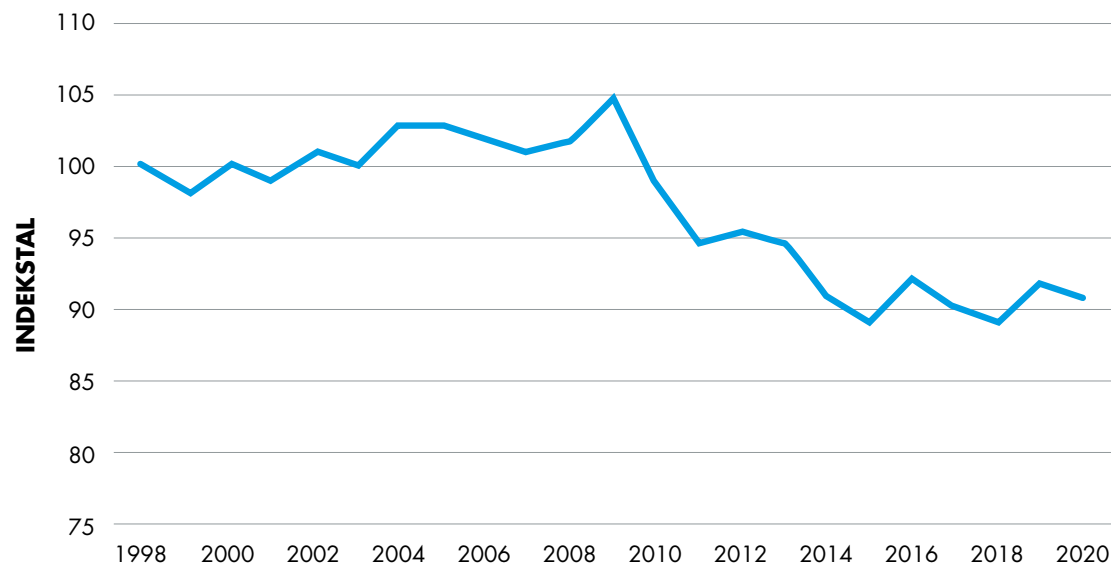
UDVIKLING I ENERGIFORBRUG PR. PRODUCERET ENHED

For at reducere vores energiforbrug og fremtidssikre vores produktion har vi i løbet af 2019 og 2020 effektiviseret vores kalcineringsproces og etableret nyt og moderne energivenligt udstyr i produktionen. Derudover har vi udskiftet alle elpærer til LED og udskiftet vores dieseltrucks til el-trucks.

// ENERGI

For at sikre bedst mulig udnyttelse af den energi, som vi benytter til fremstilling af vores produkter, skal vi løbende overvåge energiforbruget med henblik på at finde muligheder for endnu bedre udnyttelse af energien.

Vi skal følge med i de teknologiske fremskridt, der åbner muligheder for at reducere energiforbruget. Vi vil gennemføre alle identificerede energibesparelserprojekter med en tilbagebetalingstid på mindre end 4 år, hvis det er teknisk muligt, hvis levetiden overstiger tilbagebetalingstiden, og hvis det ikke resulterer i væsentlige uønskede bivirkninger som f. eks. negativ indflydelse på produktkvaliteten.

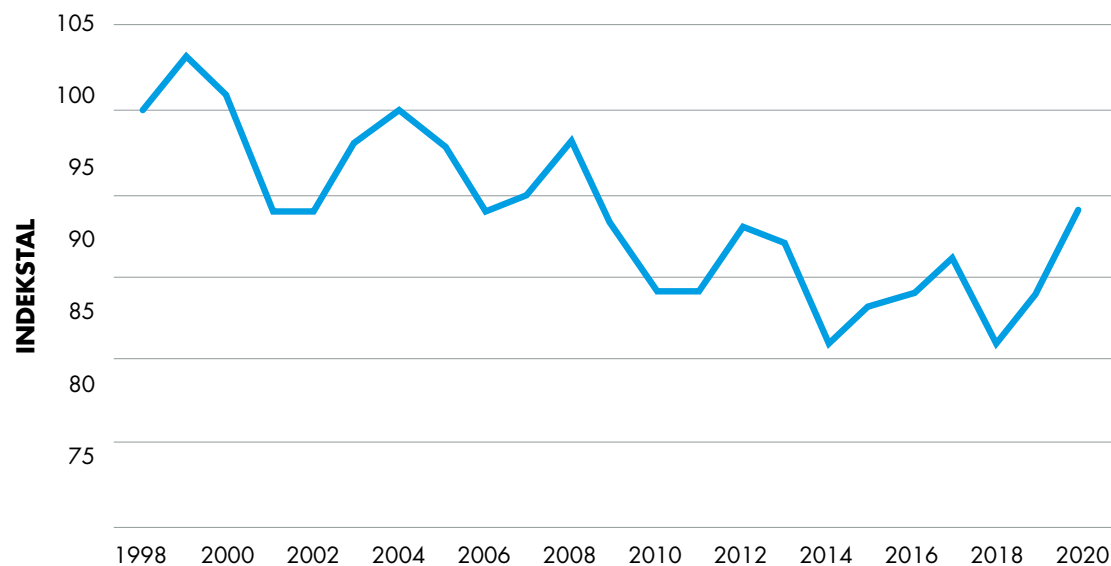
UDVIKLING I CO₂-UDLEDNING PR. PRODUCERET ENHED

Fra 2019 til 2020 har vi reduceret vores vores CO₂-udledning med endnu 8%. Dette skyldes primært, at gassen har haft mindre brændværdi, hvorfor vi har udledt mindre CO₂.

**EMMISSIONER
TIL LUFT**

Emissioner fra vores produktionsanlæg indeholder primært vanddamp og forbrændingsgasser. Den vigtigste af forbrændingsgasserne er CO₂, som bidrager til drivhuseffekten, og som siden 2005 er blevet reguleret via tildeling af CO₂-kvoter.

Vi har et kontinuerligt fokus på vores energiforbrug, som er den største kilde i forhold til vores CO₂-udledning. Vi har de seneste 10 år formået at reducere vores udledning ved hjælp af flere energioptimerende tiltag. Nogle af de væsentligste tiltag ses i 2009, hvor tilsætningen af ukalcineret industrigips, som kræver mindre energi, blev godkendt i produktionen. Derfor ses et markant fald i CO₂-udledningen fra 2009. Hertil har vi i de senere år arbejdet på at optimere vand- kontra gipsforholdet i vores recepter for at spare energi på den efterfølgende tørreproces af gipspladerne.

UDVIKLING I VANDFORBRUG PR. PRODUCERET ENHED

Vi følger vores vandforbrug tæt og energioptimerer løbende vores recepter til produktionen for at kontrollere og reducere vores forbrug af vand. Ligeledes forventer vi fremadrettet at kunne genvinde fordampningen af vand i ny produktion.

VANDFORBRUG

Som produktionsvirksomhed har Knauf et vandforbrug svarende til ca. 500 husstandes vandforbrug. Selvom det er et stort forbrug, udgør det ikke en stor miljøbelastning for det område, hvor virksomheden er placeret. Vi har siden 2001 reduceret vores vandforbrug med 8% ved at genanvende en del af det overskydende vand, som dampes af og bruges som procesvand.

Ligeledes genbruges en del af det overskydende vand på ny i vores pladeproduktion. I 2019 og 2020 ses en stigning i vandforbrug, hvilket skyldes vores ombygning af calcineringsanlæg, hvor vi i denne periode har brugt en større andel naturgips, som i vores produktion har krævet øget vandforbrug for at bevare gipspladernes kvalitet og egenskaber.

GIPS — ET RÅMATERIALE, DER FORPLIGTER OS TIL NATUREN

Produktansvar hos Knauf begynder med valget af råmaterialer. Vores grundmateriale er gips - et rent, naturligt råmateriale, der kan genanvendes igen og igen. Brugen af genvindingsgips spiller en vigtig rolle i det cirkulære byggeri, og vi arbejder derfor målrettet på at optimere andelen af genvindingsgips i ny produktion.



Foto: Nordjyske / Henrik Bo

UDVINDING AF NATURGIPS

Gips er et naturligt råmateriale, som findes på alle jordens kontinenter i krystallisk form. Naturgips udvindes hovedsageligt fra overfladiske eller underjordiske miner, hvor det gennem tiden skabes ved sedimentering, når søer udtørres.

Det er vigtigt for Knauf, at vores naturgips udvindes på en miljøvenlig måde, som viser hensyn til den omkringliggende flora og fauna. Derfor genindfører og gendyrker vi de ubrugte miner og stenbrud, og i tilfælde af større områder gøres dette, mens driften stadig er igang. Ved genvinding returneres områderne til skovbrug eller landbrug uden forurening ved at udjævne stedet gennem genopfyldning og genudlægning af den oprindelige jord. Dermed bliver tidligere mineområder en del af det omkringliggende landskab. Med disse og lignende foranstaltninger går Knauf ud over de lovmæssige krav, der gælder for restaurering af minedrift. Det lykkedes endda ofte at forbinde tilstødende restaurerede områder på en sådan måde, der tilgodeser biodiversiteten.



Derfor bestod vores produktion af nye gipsplader i 2020 af hele 38% sekundære råmaterialer i form af industrigips, genvindingsgips og glasfiber omsluttet af 100% genbrugskarton.

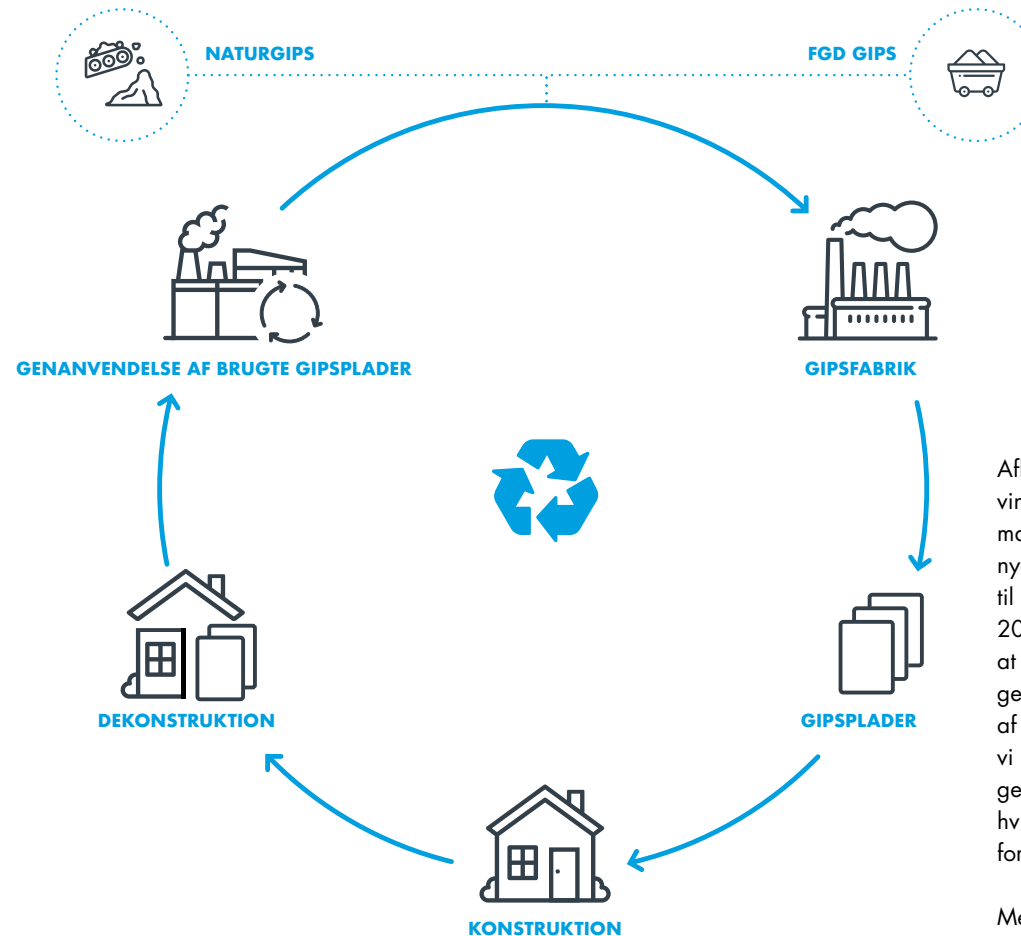
HØJ ANDEL AF SEKUNDÆRE RÅMATERIALER

Selvom naturgips ikke betragtes som en begrænset ressource, er det meget vigtigt for os at beskytte vores naturlige gipsressourcer og øge effektiviteten i brugen af vores ressourcer. Derfor bestod vores produktion af nye gipsplader i 2020 af hele 38% sekundære råmaterialer i form af industrigips, genvindingsgips og glasfiber omsluttet af 100% genbrugskarton. Det er dog vigtigt at pointere, at andelen af sekundære råmaterialer afhænger af, hvad der er til rådighed i markedet.

Industrigips ekstraheres i vid udstrækning fra røggasafsvovlingsanlæg i kraftværker og har i mange år udgjort en høj andel af Knaufs gipspladeproduktion. Industrigipsen fra kraftværkerne er dog ikke et restmateriale, som vi kan udnytte i fremtiden. I takt med at kulkraftværkerne lukkes og erstattes af andre vedvarende energikilder, reduceres mængden af industrigips til rådighed. Derfor bliver anvendelsen af genvindingsgips gradvist større og anses nu som det vigtigste sekundære råmateriale til naturgips.

GENVINDING AF GIPS

Knauf anvender genvindingsgips i form af spild fra egenproduktion og indsamler gipsplader fra byggepladser og genbrugsstationer via byggeriets parter, som forarbejdes af specialiserede genvindingsfirmaer for at sikre den rette kvalitet. Vi stiller hos Knauf høje krav til vores genvindingsgips, som kommer igennem et kvalitetssikringssystem med prøvetagning hos affaldsbehandleren og igen hos os selv, før gipspulveret indgår i produktionen. Den høje kvalitetskontrol sikrer, at vi bevarer en ren sammensætning af råmaterialer i vores produkter, som gør at Knaufs gipsplader altid er designet til adskillelse og nemt kan forarbejdes og indgå i produktion på ny.



Afhængigt af mængden af genvindingsgips til rådighed på markedet, producerer vi i perioder nye gipsplader bestående af op til 30% genvindingsgips. I løbet af 2020 har vi dog været udfordret på at producere med en høj mængde genvindingsgips grundet ombygning af vores kalcineringsanlæg. Derfor har vi i gennemsnit i 2020 anvendt 17% genvindingsgips i vores produktion, hvilket er mindre end gennemsnittet for tidligere år.

Med den snarlige udfasning af industrigips og et nyt kalcineringsanlæg, har vi en målsætning om at anvende op mod 50% genvindingsgips i 2030. Et af initiativerne hertil er Partnerskab for Cirkulær Gips, som arbejder for at optimere håndteringen af gipsaffald i byggebranchen.



Med den snarlige udfasning af industrigips og et nyt kalcineringsanlæg, har vi en målsætning om at anvende op mod 50% genvindingsgips i 2030. Et af initiativerne hertil er Partnerskab for Cirkulær Gips, som arbejder for at optimere håndteringen af gipsaffald i byggebranchen.



PARTNERSKAB FOR CIRKULÆR GIPS

I 2020 indgik Knauf sammen med fire øvrige aktører på tværs af værdikæden i et nyt Partnerskab for Cirkulær Gips. Partnerskabet har til formål at fremme genanvendelsen af gips i Danmark i et lukket cirkulært kredsløb, hvor den brugte gips fra byggeriet i langt større omfang indsamles og genvindes i produktion af nye gipsplader.

Genanvendelse af gips kan ske et utal af gange. Det er ét af gipsens helt unikke egenskaber. I dag ser vi desværre en tendens til, at gipsaffald fra byggeriet enten bliver smidt ud, brugt til cementproduktion eller som jordforbedring på marker og som strøelse til køer. Derved er gipsen brugt og væk - her er altså tale om downcycling frem for recycling.

I Partnerskab for Cirkulær Gips undersøger og udfordrer vi de nuværende rammebetingelser i lovgivningen, der understøtter genanvendelse af gips til nye gipsplader. Der er behov for klare retningslinjer og initiativer til at give gipsaffald højere prioritering i affaldshierakiet. Vi arbejder målrettet på at udfordre og tilmed ændre

de lovgivningsmæssige og økonomiske incitamentter til at oparbejde mere gips fra nedrivning og renovering. Dette skal blandt andet ske ved at etablere et fælles håndterings- og kvalitetskrav for gipsaffald samt fælles standarder for gipspulver som råmateriale.

Initiativet er et led i at højne den cirkulære produktion og fremme bæredygtigt byggeri. Også bestræbelserne på at reducere CO₂-udledningen, når klimamålene for 2030 og spare på klodens naturlige råstoffer er elementer, der driver partnerskabet. Ambitionen er at overføre modellen til andre affaldsstrømme og brancher for måske at opnå en fælles standard.

VI SATSER PÅ FLERE PARTNERSKABER

Mangel på gips til cirkulær produktion betyder, at Knauf i fremtiden vil blive udfordret på andelen af sekundære råmaterialer i vores produktion, og dermed er nødsaget til at anvende en større andel naturgips end nødvendigt. Derfor har vi en målsætning om, at vi i 2021 etablerer et yderligere stærkt partnerskab på tværs af værdikæden, hvor vi i samarbejde med aktører tæt på affaldsgipsen vil undersøge, hvilke rammebetingelser, der er væsentlige for, at gipsaffald bliver sorteret korrekt, samt sendes til forarbejdning for igen at indgå i ny gipsproduktion.

”Der er et kæmpe potentiale for at genvinde gips i langt større grad end vi gør i dag. Vi har derfor i Knauf en ambition om at anvende op til 50% genvindingsgips i vores produktion i 2030”.

SOFIE WITTE

Sustainability Manager Knauf A/S

BÆREDYGTIG UDVIKLING GENNEM TIDEN

Vi har gennem tiden reduceret flere af de miljøpåvirkninger, som virksomhedens aktiviteter forårsager - særligt i forhold til vores energi- og ressourceforbrug. Ved fortsat kortlægning af disse, kan vi prioritere vores indsatser og fortsætte arbejdet for en grøn omstilling.



PEOPLE

- 32 Health & Safety
- 35 Medarbejderengagement
- 36 Udvikling og kompetencer

/ HEALTH & SAFETY

Vores medarbejders sundhed og sikkerhed er vores højeste prioritet i alt, hvad vi gør. I Knauf arbejder vi for, at alle medarbejdere skal komme sikkert hjem fra arbejde hver dag.

Med dette følger en kultur, hvor vi sætter fokus på adfærd for at passe på hinanden for at skabe en sund og sikker arbejdsplads.

ARBEJDSMILJØPOLITIK

Vores medarbejdere er vores absolut vigtigste ressource. Derfor er et sundt og sikkert arbejdsmiljø en forudsætning for at engagere og motivere vores medarbejdere til hver dag at yde en ekstra indsats og skabe større værdi for vores kunder.

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

- / Overvågning af sikkerhed og sundhed.
- / Gennemførelse af arbejdspladsvurderinger.
- / Aktiv støtte til sundhedsfremmende foranstaltninger.
- / Rettidig omtanke ved ændringer og nyanlæg.

Knauf er certificeret i henhold til OHSAS 18001 og overholder gældende lovgivning, myndighedskrav og overenskomster. Arbejdsmiljøarbejdet er desuden i overensstemmelse med Knauf Gruppens interne Health & Safety standarder og vores Code of Conduct, som forpligter alle medarbejdere til efter bedste evne at skabe sikre arbejdsforhold.

HEALTH & SAFETY KULTUR

Vi arbejder løbende med at forbedre og sikre vores arbejdsmiljø – både i forhold til rutiner, men i særdeleshed i forhold til vores adfærd. Der er ikke noget der er så vigtigt, at vi ikke kan stoppe op og tænke sikkerhed før drift. Som led i vores arbejde med sikkerhed har vi implementeret en række nye initiativer, der skal hjælpe os alle med at se sikkerhed fra et nyt perspektiv og blive mere bevidste om vores adfærd. Undersøgelser viser, at 90% af alle arbejdsulykker skyldes adfærd, og det vil vi i Knauf gerne være med til at ændre.

I efteråret 2019 lancerede vi nyt Knauf Safety Family program med flere initiativer, der skal sætte fokus vores adfærd - herunder månedlige nomineringer af kollegaer, som gør en ekstra indsats for at fremme sikkerheden på arbejdspladsen.



Undersøgelser viser, at 90% af alle arbejdsulykker skyldes adfærd, og det vil vi i Knauf gerne være med til at ændre.

Vores health & safety kultur har specielt vist sit værd under coronakrisen, hvor den har haft en afgørende betydning for, at vi er kommet godt igennem pandemiens første år. Dette skyldes vores tilgang til social bæredygtighed, som kort fortalt går ud på, at vi sammentænker arbejde, performance, trivsel, sundhed, sikkerhed og privatliv. Med vores Safety Family program sikrer vi, at vi alle er opmærksomme på hinandens ve og vel. Samtidig har vi formået at fastholde vores i forvejen lave sygefravær i hele 2020.

**FOKUS PÅ SUNDHED**

Vi har i flere år haft stor fokus på vores medarbejderes sundhed gennem vores Knauf Health program, som bygger på mental balance, krop & motion og kost & sundhed. Knauf Health giver vores medarbejdere en enestående mulighed for at sætte fokus på netop den enkeltes sundhed, helbred og trivsel. Konceptet bygger både på sundhedsfremmende aktiviteter, som finder sted i arbejdstiden samt i fritiden, og det giver vores medarbejdere mulighed for at socialisere på tværs af afdelinger og styrke sammenholdet med øvrige kollegaer.

For at fremme vores medarbejderes sundhed har vi i løbet af 2019 til 2020 lanceret en række personalepolitikker, herunder blandt andet rygepolitik, alkoholpolitik, trivselspolitik og balance toolkit til forebyggelse af stress. Vi ser desværre en stigende tendens til, at folk føler sig mere og mere stressede i nutidens samfund, hvor der stilles høje krav til det enkelte individ. Derfor har vi ekstra fokus på at forebygge stress, hvor ledere og arbejdsmiljørepræsentanter uddannes i forebyggelse og håndtering af stress.

AMBITION OM 0 ARBEJDSULYKKER

Vi arbejder hele tiden på at forbedre vores medarbejders sikkerhed gennem øget fokus på adfærd. 1 ulykke er 1 ulykke for mange, og vi arbejder derfor kontinuerligt med en ambition om 0 arbejdsulykker. Hertil anvender vi en systematisk tilgang til forebyggelse af ulykker gennem dokumentation af risici og forbedringspotentialer.

Vi gennemfører hver anden måned arbejdsmiljørunder som et forebyggende tiltag. Formålet med disse runder er at få friske øjne til at se på de umiddelbare synlige arbejdsforhold, og derfor foretages arbejdsmiljørunderne altid af udvalgte medarbejdere blandt arbejdsmiljøgruppens medlemmer – og efter behov med faglig assistance fra

arbejdsmiljørådgivere. Med friske øjne er der stor sandsynlighed for, at risici opdages og forbedringsmuligheder identificeres. Resultaterne af arbejdsmiljørunderne indgår i arbejdet med vores arbejdspladsvurderinger, som gennemgøres minimum hvert 3. år eller, når der foretages ændringer, som kan påvirke arbejdsmiljøet.

Hver uge gennemføres 5S runder. 5S står for sortering, simplificering, systematisk rengøring, standardisering og selv disciplin. De handlinger, som gennemføres efter disse runder, bidrager ligeledes til at reducere potentielt farlige forhold.

I 2018 indførte Knauf Gold Dust systemet til at indrapportere hændelser og

observationer vedrørende arbejdsmiljø og sikkerhed. Gold Dust systemet anvendes på tværs af Knauf Nordeuropa til at registrere alle hændelser, der har en relation til sundhed, trivsel og sikkerhed. På denne måde sikrer vi os den optimale vidensdeling og forebyggelse af ulykker på tværs af landene.

Systemet indsamler og kategoriserer data på positive tiltag, usikre tilstande, usikre handlinger og nær-ved-og-næsten hændelser med henblik på forebyggelse af alvorlige ulykker. I 2020 satte vi i Knauf Danmark en målsætning om at øge antallet af Gold Dust registreringer til 1400 fra 908 registreringer i 2019. Dette skulle primært løftes af registreringer vedrørende adfærd for på denne måde at støtte op om vores Health & Safety kultur og fokus på sikker adfærd.

STØJ PÅ ARBEJDSPLADSEN

Som produktionsvirksomhed er støj en væsentlig miljøfaktor hos os, og vi har derfor i samarbejde med vores arbejdsmiljørådgiver kortlagt støjniveauet i produktionshallerne. Ved den første totale kortlægning i august 2001 blev der målt over 90dB ved flere arbejdspladser, hvilket ligger over den anbefalede støjgrænse på 85dB. Ved den opfølgende støj kortlægning i 2009 så vi store forbedringer, og ved den sidste totale støj kortlægning i 2016 var der kun ganske få steder, hvor støjniveauet var over 85dB.

Vores sikkerhedsudvalg arbejder løbende på forbedringstiltag for at mindske støjgener. Vores mål er, at ingen medarbejdere skal udsættes for høje støvniveauer der er til gene eller kan give anledning til skader senere for den enkelte medarbejder.

NY REKORD I 2020

I 2020 kunne vi fejre ny rekord i antal dage uden arbejdsulykker med fravær. Ved hjælp af en fælles indsats og et øget fokus på sikker adfærd nåede vi 734 dage arbejdsulykker med fravær. Desværre havde vi sidst på året to arbejdsulykker med fravær, herunder en mindre faldulykke og en ulykke, hvor en sikkerhedsskærm falder ned over en medarbejders håndflade. Tiltag er umiddelbart efter hændelserne blevet foretaget for at undgå lignende ulykker i fremtiden.

/ MEDARBEJDERENGAGEMENT

Vores medarbejdere er vores allervigtigste ressource, og 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 MEDARBEJDERUNDERSØGELSE

Knauf gennemfører hvert år en stor medarbejdertilfredshedsmåling. I slutningen af 2019 indgik vi nyt samarbejde med Gallup og kørte vores første måling, som baserer sig udelukkende på medarbejderengagement, tilført et par



Vi har i de senere år derfor igangsat flere strategiske initiativer på baggrund af vores tilfredshedsmåling, såsom kompetenceløft, ledelses-træningsforløb, struktureret medarbejderudviklingssamtaler, en styrket health & safety kultur samt udarbejdelsen af ny vision/mission.

yderligere spørgsmål omkring sikkerhed - som et af vores vigtigste fokusområder. Efter foretaget måling ligger der en klar proces for, hvordan målingen skal forstås, hvordan forbedringsområder identificeres og actions skal tages. Vi har i de senere år derfor igangsat flere strategiske initiativer på baggrund af vores tilfredshedsmåling, såsom kompetenceløft, ledelses-træningsforløb, struktureret medarbejderudviklingssamtaler, en styrket health & safety kultur samt udarbejdelsen af ny vision/mission.



I 2020 nåede vi en svarprocent på hele 93,23%. På en scala fra 1 til 5 lå vores engagement på 4,16, hvilket er utroligt flot og beregnes af Gallup som et højt engagement. Vores opgave frem mod næste engagementsmåling i 2021 bliver derfor at fastholde og forhåbentlig forbedre det høje niveau ved hjælp af konkrete handlingsplaner. I ambitionen om at blive branchens bedste ønsker vi at forbedre 2020-resultatet i Gallup til en engagementsscore på 4,20 i 2021.

STYRKET ONBOARDING PROCES

En god onboarding proces er med til at øge medarbejderens engagement, motivation, performance og fastholdelsesgrad. Kigger vi på forskning inden for området, viser undersøgelser,

at omkring 25% af alle nyansatte i Danmark har tendens til at stoppe inden for det første år, hvoraf 20% af dem stopper inden for de første 45 dage mens de resterende 5% slet ikke kommer igen efter første arbejdsdag.

Ovenstående er en statistik, vi i Knauf ønsker at gøre op med, og derfor arbejder vi kontinuerligt på at forbedre vores onboarding af nye medarbejdere. Vi erstattede i 2020 derfor vores manuelle onboardingproces med en digital onboarding platform, som følger medarbejderen i den første tid hos Knauf.



/ UDVIKLING OG KOMPETENCER

Vi har i 2020 arbejdet på at øge vores fokus på udvikling og opkvalificering af den enkelte medarbejder, da vi tror på, at dette skal være med til at flytte os strategisk.

Vi vil være branchens bedste og det kræver, at vi selv er i føresædet, når det kommer til udviklingsplaner og dermed også er i tæt dialog med vores ledere i forhold til, hvad der skal sættes fokus på for, at vi udvikler os.

MEDARBEJDERUDVIKLING

Hos Knauf har vi i 2020 arbejdet med medarbejderudvikling ud fra en struktureret proces, som starter hos ledelsen. Her gennemføres et Talent Review, hvor alle medarbejdere vurderes på individuel performance, potentiale og ricisi ved eventuel tab.

Formålet med denne proces er, at flere ledere vurderer den enkelte medarbejders trivsel og performance for at klæde den pågældende leder bedst muligt på til medarbejdersamtalen. I forlængelse af Talent Review processen har vi afholdt People Performance Development (PPD) samtaler med fokus på performance og trivsel.

Til samtalen er udviklingsbehov identificeret og en plan for medarbejderens udviklingsmål og træningsbehov er fastlagt. PPD samtalen i starten af året er fulgt op af kvartalvis samtaler for at gøre status på målene og justere til i forhold til, hvordan det er gået.



Hos Knauf er vi af den opfattelse, at alle medarbejdere skal gennemføre en PPD samtale for at sikre trivsel og udvikling hos den enkelte medarbejder. Derfor er vi stolte af, at alle ansatte igen i år har gennemført en medarbejderudviklings samtale.

LEDELSESUDVIKLING

Med ønsket om at være branchens bedste er det afgørende, at vi har branchens bedste ledere – uanset lederniveau. Som led i vores ledelsesudvikling, har vi i 2020 arbejdet med en række ledelsesprincipper, som danner grundstenene for måden, vi ønsker at drive ledelse på. Det er vigtigt, at alle vores ledere i deres daglige virke udviser følgende ledelsesprincipper over for deres medarbejdere:

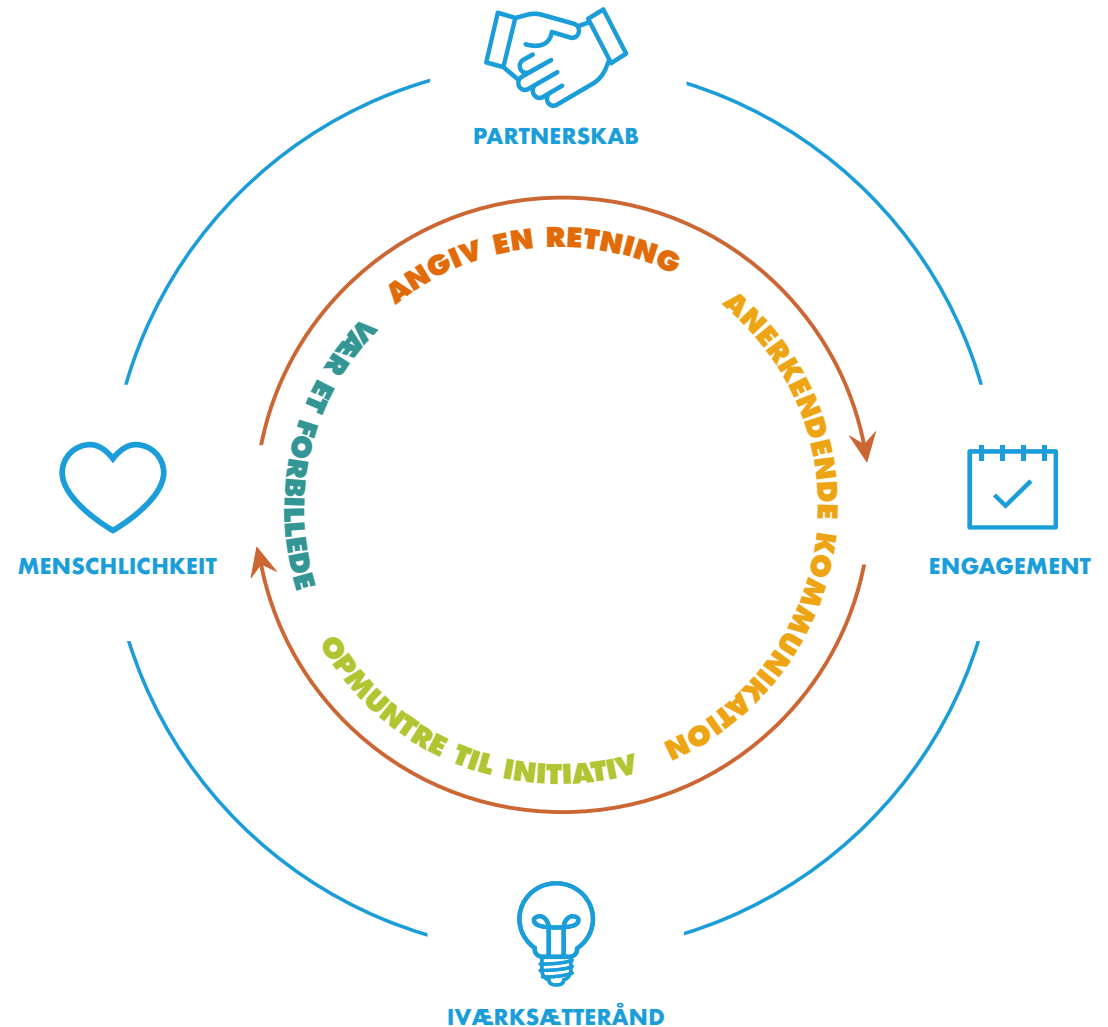
- // Vær et forbillede
- // Giv anerkendende kommunikation
- // Opmuntre til initiativ
- // Angiv en retning

Hos Knauf anser vi vores ledere som rollemodeller. De opnår respekt gennem integritet og troværdighed, mens deres relationer bygger på tillid. Det er vigtigt, at vores ledere afsætter tid til gode dialoger med deres teams, hvor der er plads til en åben kommunikation og gensidig respekt. Vi giver feedback og roser gode præstationer løbende.

At opmuntre til initiativ handler om, at vores ledere giver deres medarbejdere frihed under ansvar og dermed uddelegerer opgaver, hvilket giver lederen mulighed for at identificere potentiale blandt teamet. Til slut har vi arbejdet på, at medarbejderne skal involveres i beslutningsprocesserne og informeres om den strategiske retning, således de kan bidrage hertil.



Hos Knauf anser vi vores ledere som rollemodeller. De opnår respekt gennem integritet og troværdighed, mens deres relationer bygger på tillid.



20 TIMERS UDDANNELSE

Som led i vores arbejde for at sikre højt engagement, performance og udvikling hos vores medarbejdere, igangsatte vi i 2020 en såkaldt 20 timers målsætning, som har til formål at sikre hver medarbejder får 20 timers udvikling i løbet af 2020. Vi nåede desværre ikke helt i mål med et gennemsnit på 15 timers udvikling pr. medarbejder. Men når vi kigger tilbage på tidligere år, har vi opnået en stor fremgang, hvilket viser at vores fokus i 2020 har haft en direkte effekt på vores udviklingstal.

Målet for 2021 er fortsat 20 udviklingstimer pr. medarbejder ved en 70/20/10 fordeling, hvor hverdagslæring på jobbet kombineres med formel træning. Vi arbejder blandt andet med at finde den rette digitale e-læringsplatform, som skal gøre det nemmere for den enkelte medarbejder at finde inspiration til både faglig og personlig udvikling.

DIVERSITET OG 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. Forskellige generationer, nationaliteter, religiøse tilhørsforhold og sociale orienteringer spiller alle en vigtig rolle, og vi har derfor stort fokus på mangfoldigheden blandt vores medarbejdere. Vi tolererer ingen form for diskrimination eller chikane på grund af alder, handicap, oprindelse, køn, race, religion eller seksuel orientering.

Knauf er en traditionel produktionsvirksomhed, hvor vi især har udfordringer med kønsdiversiteten blandt vores timelønnede, hvor de kvindelige ansatte er langt underrepræsenteret. For 2020 var det en målsætning, at have minimum 25% kvinder i bestyrelsen. Ved udgangen af 2020 havde vi tre generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, heraf to mænd og en kvinde. De seneste år har vi i vores rekrutteringsproces haft ekstra fokus på diversiteten, således vi i fremtiden får en større andel af kvindelige ansatte. Vi ønsker at skabe en arbejdsplads, som i samme grad tiltrækker kvinder – både i administrationen og særdelsheden også i produktionen. Et af initiativerne er, at få skabt et stærkere employer brand, så vi kan tiltrække en mere mangfoldig arbejdsstyrke. Vores målsætning frem mod 2025 er at øge vores totale andel af kvindelige ansatte til 30% samt at øge andelen af kvindelige ledere til 22%.



Som et led i at øge diversiteten skal både kvinder og mænd kunne drage aktivt fordel af forældreorloven på Knauf.



DIVERSITET

Andel af kvinder i alt

26%

Andel af kvinder i ledelsesfunktioner

17%

Medarbejdere med nedsat arbejdsevne

1,5%

Andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer

33,3%

ANSVARLIGHED

- 40 Compliance
- 42 Ansvarligt indkøb
- 43 Udviklingsdata

/ COMPLIANCE

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 opererer 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.

Alle medarbejdere uddannes i Knaufs Code of Conduct ved jobstart og uddannes løbende om aktuelle emner relateret til denne adfærdskodeks. Lokale personalepolitikker udarbejdes løbende for at støtte op om vores Code of Conduct og måden, hvorpå vi i Knauf ønsker at udvise ansvarlig forretningsadfærd.

Enhver medarbejder har ret til anonymt at indberette ethvert forhold, som giver anledning til at antage, at vores adfærdskodeks er blevet overtrådt, til sin nærmeste chef, en compliance medarbejder eller arbejdsmiljørepræsentant.

RESPEKT FOR LOVEN

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 forbindelse med kunder, leverandører og offentlige myndigheder. Vi er bevidste om, at der i visse lande eksisterer kulturelle normer, som vi vil betegne som korruption.

Sådanne ricisi 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 innovative produkter og tjenesteydelser og tolererer ingen form for korruption eller bestikkelse.

Da vi i Knauf A/S primært fører forrenting i Danmark, vurderer vi, at de største ricisi i henhold til korrupsion og bestikkelse relaterer sig til samarbejdet med eventuelle leverandører, som ikke lever op til vores Code of Conduct for leverandører. Derfor styrker vi løbende vores interne kontroller og overvågningsaktiviteter for at sikre, at vores strategiske partnere overholder Code of Conduct for leverandører, mens øvrige leverandører opfordres til at efterleve denne. I 2020 har vi ikke registreret nogen form for korrupsion eller bestikkelse hos Knauf eller vores leverandører.

RESPEKT FOR MENNESKET

At udvise Menschlichkeit er en del af Knaufs fire grundlæggende værdier. Derfor er respekt for menneskerettigheder af afgørende betydning for vores forretningsførelse. Vi overholder gældende arbejds- og ansættelsesret i de enkelte lande. Derudover er vi udtrykkeligt forpligtet til at have rimelige ansættelsesvilkår. Igen relaterer de største ricisi for brud på menneskerettighederne til samarbejdet med eventuelle leverandører, som ikke lever op til vores Code of Conduct for leverandører. I 2020 har vi ikke registreret brud på menneskerettighederne hos Knauf eller vores leverandører.

I de senere år har vi arbejdet på at fremme en udviklings- og læringskultur, der værdsætter og tilskynder åben feedback fra alle involverede personer. De væsentlige kriterier for medarbejderudvikling er engagement og performance. Vi er forpligtet til en ærlig og fair dialog med vores medarbejderrepræsentanter.

RESPEKT FOR MILJØET

Beskyttelse af miljøet og bevarelse af naturens ressourcer er af stor betydning for Knauf. Som en del af virksomhedens Code of Conduct, forpligter vi os ikke kun til at overholde alle gældende miljølove, standarder og andre juridiske krav. Vi arbejder også proaktivt for at forebygge miljøforurening fra vores virksomheder over hele verden og på løbende at forbedre vores indsats i forhold til miljøet. Læs mere om vores arbejde for beskyttelse af biodiversitet og energioptimeringer i afsnit om Miljø og Klima.

ØGET FOKUS PÅ DATASIKKERHED

Alle dokumenter og oplysninger relateret til vores forretningsprocesser behandles fortroligt og i henhold til den enhver tid gældende lovgivning om databeskyttelse. I 2020 udarbejdede vi en række politikker på området for at sikre os et højt og rettidigt niveau for beskyttelse af personoplysninger hos Knauf. Formålet med politikkerne

er at fastlægge interne retningslinjer for behandling af persondata, således vores forpligtelser som virksomhed overholdes.

For at sikre os, at retningslinjerne følges fremadrettet, 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. Ligeledes uddannes alle nye medarbejdere i IT-sikkerhed og korrekt håndtering af persondata ved jobstart.

Målsætningen for 2021 er udrulning af et nyt GDPR e-learningprogram, som automatisk udsender en re-certificering en gang om året til alle relevante medarbejdere. Dertil arrangeres to årlige GDPR-dage med fokus oprydning af persondata – både på pc, tablet, telefon og kontor.



/ ANSVARLIGT INDKØB

Vi tænker ansvarlighed ind i hele værdikæden og anser samarbejdet med vores leverandører som en integreret del i at fremme den bæredygtige udvikling i byggeriet.

CODE OF CONDUCT FOR LEVERANDØRER

Ligesom vi forpligter os til en etisk, juridisk korrekt og social ansvarlig forretningsstyring, forventer vi det samme for vores leverandører. Derfor har vi udarbejdet en 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, et øget fokus på Health & Safety samt krav til miljømæssig ansvarlighed.

I vores Code of Conduct for leverandører beskrives de mest væsentlige krav, som forventes af vores leverandører med hensyn til overholdelse af love

og regler, korruption og bestikkelse, 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

Vi gennemgår regelmæssigt vores Code of Conduct for leverandører og foretager ændringer, hvis det er nødvendigt og hensigtsmæssigt. Vigtige ændringer vil altid blive sendt til leverandørerne.

Vi styrker løbende vores interne kontroller og overvågningsaktiviteter for at sikre, at vores strategiske partnere overholder Code of Conduct for leverandører, mens øvrige leverandører opfordres til at efterleve denne.

I 2020 har vi ikke registreret brud på vores Code of Conduct for leverandører.

UDVIKLINGSDATA

Miljø og Klima	Enhed	2020	2019	2018	1998
CO ₂ -udledning (indekseret)	CO ₂ /m ²	90	94	91	100
Total energiforbrug (indekseret)	kWh/m ²	90	91	88	100
Vandforbrug (indekseret)	M ³ /m ²	94	89	86	100
Genvindingsgips af samlet gipsforbrug	%	17	21	25	10

Reduceringen i CO₂-udledning fra 2019 til 2020 skyldes primært, at vores gas har haft mindre brandværdi og dermed udledt mindre CO₂. I 2019 og 2020 ses en stigning i vandforbrug, hvilket skyldes vores ombygning af kalcineringsanlæg, hvor vi i denne periode har brugt en større andel naturgips, som i vores produktion har krævet øget

vandforbrug for at bevare gipspladernes kvalitet og egenskaber.

Den reducerede mængde af genvindingsgips i 2020 skyldes ombygningen af vores kalcineringsanlæg, som har fordret, at vi i år ikke i lige så høj grad har kunne tilføje genvindingsgips i produktionen.

Affald og bortskaffelse	Enhed	2020	2019	2018	1998
Brændbart affald	ton	89,6	132,7	187,9	170,1
Ubrændbart affald	ton	122,1	151,2	101,2	26,2
Pap	ton	34,3	18,8	42,6	N/A
Plast	ton	4,4	4	3,2	7
Metal-skrot	ton	32	19,5	30,1	N/A

I takt med at vi har forbedret vores udsortering af brændbart affald er denne kategori faldet markant fra 2019 til 2020. Dette betyder således at pap, plast og træ fra paller er sorteret væk fra brændbart affald og indgår i deres respektive kategorier. Derfor stiger disse kategorier fra 2019 til 2020.

Stigningen i metalskrot i 2020 skyldes vores store ombygning af kalcineringsanlæg og deraf udskiftning af gammelt produktionsudstyr.

/ UDVIKLINGSDATA

Medarbejderudvikling	Enhed	2020	2019	2018	1998
People Performance Development (Gennemførte samtaler)	%	100	100	100	N/A
Medarbejderengagement	score	4,16	3,82	N/A	N/A
20 timers uddannelse	time	15	7	6,5	N/A

Vi skiftede i 2019 samarbejds-partner på vores årlige medarbejder-tilfredshedsundersøgelse, som nu udelukkende måler på medarbejderengagement og Health & Safety. Derfor er tal fra tidligere år ikke sammenlignelige hermed. 2018 fremgår derfor som N/A. Vi satte i 2020 ekstra fokus på uddannelse af medarbejdere med en målsætning

om 20 timers uddannelse om året pr. medarbejder. De 20 timer inkluderer både eksterne og interne kurser og uddannelse og træning i form af sidemandsoplæring. Dette adskiller sig fra den måde, hvorpå vi tidligere har registreret uddannelse, som udelukkende har været baseret på eksterne kurser og uddannelse.



/ UDVIKLINGSDATA

Health & Safety	Enhed	2020	2019	2018	1998
Arbejdsulykker med fravær	antal	2	0	2	1
Arbejdsulykker uden fravær	antal	9	15	11	9
Gold Dust registreringer	antal	1416	908	506	N/A
Sygefravær	%	2,87	2,74	2,72	N/A

Vi havde desværre i 2020 to arbejdsulykker med fravær, herunder en mindre faldulykke og en ulykke, hvor en sikkerhedsskærm falder ned over en medarbejders håndflade. Korrigerende handlinger er blevet foretaget for at undgå lignende ulykker i fremtiden. Gold Dust registreringerne er steget, da vi internt satte et mål om at registrere 1400 hændelser.

Dette blev gjort for, at vi alle blev mere opmærksomme på, hvor der kunne opstå situationer der kunne resultere i en hændelse. Vores sygefravær i 2020 steg med 0,13 procentpoint, hvilket må siges at være utroligt flot under et år med coronapandemi og ekstraordinære arbejdsforudsætninger.

Diversitet	Enhed	2020	2019	2018	1998
Andel af kvinder i alt	%	26	25,3	26,4	N/A
Andel af kvinder i ledelsesfunktioner	%	17	18,5	19	N/A
Medarbejdere med nedsat arbejdsevne	%	1,5	1,1	1,1	N/A
Andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer	%	33,3	33,3	33,3	N/A

Kønsdiversiteten for alle medarbejdere og for medarbejdere i ledelsesfunktioner har ligget på et stabilt niveau i flere år. Kvinder er generelt underrepræsenteret blandt Knaufs timelønnede medarbejdere og i mindre grad også blandt funktionærerne.



UDVIKLINGSDATA – ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

Total energiforbrug

Det totale energiforbrug inkluderer forbrug af naturgips, LPG og elektricitet til administration og alle processer samt opvarmning omregnet til energi ud fra gennemsnitlige brændværdier. Dette tal er divideret med antal producerede gipsplader, omregnet til 12,5 mm plader. Tallene er indekseret i forhold til 1998.

CO₂-Udledning

Indkøb af naturgas og LPG, eksklusiv udledning fra el-forbrug, til alle processer samt opvarmning omregnes efter Energi-styrelsens udledningsfaktorer til CO₂-udledning. Tallet er divideret med antal producerede gipsplader, omregnet til 12,5 mm plader. Tallene er indekseret i forhold til 1998.

Vandforbrug

Vandforbrug udgør forbrug i vores pladeproduktion og er eksklusiv forbrug for administration og forædlingsafdeling af lofter. Tallet er divideret med antal producerede gipsplader, omregnet til 12,5 mm plader. Tallene er indekseret i forhold til 1998.

Genvindingsgips

Mængden af tørt genvindingsgips er divideret med summen af genvindingsgips, industrigips og naturgips, omregnet til procent.

Affald og bortskaffelse

Tal for affald og bortskaffelse baserer sig på konkrete tal ud fra modtagne fakturaer og/eller følgesedler.

Sygefravær

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

Arbejdsulykker med/uden fravær

Registrering af arbejdsulykker med eller uden fravær inkluderer alle ansatte i Knauf A/S, undtaget eksterne håndværkere, som er hyret ind til en bestemt opgave. Dog vil hændelser vedrørende eksterne håndværkere fremgå i vores Gold Dust registrering.

Medarbejderengagement:

Data vedrørende medarbejderengagement er indsamlet via spørgeundersøgelse og bearbejdet af 2. part. Score på 4,16 skal forstås på en skala fra 0-5, hvor 5 er det bedste.



FRAMING A BETTER FUTURE

Knauf A/S
Kløvermarksvej 6
DK 9500 Hobro
knauf.dk



KNAUF