



INDHOLD

INTRODUKTION

- 03** Om denne rapport
- 04** CEO beretning
- 05** Key highlights 2025

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
- 25** Produkter og løsninger til ansvarligt byggeri
- 27** Væsentlige risici og handlinger

SOCIAL

- 29** En sikker og sund arbejdsplads
- 32** Medarbejderengagement & udvikling
- 35** Diversitet & inklusion
- 38** Væsentlige risici og handlinger

GOVERNANCE

- 40** Ansvarlig forretningsførelse
- 42** Ansvarligt indkøb
- 43** IT-sikkerhed og databeskyttelse
- 45** Væsentlige risici og handlinger

DATA

- 47** ESG nøgletal
- 51** Anvendt regnskabspraksis

OM DENNE RAPPORT

Velkommen til Knauf A/S' ESG rapport, som er den sjette i rækken siden første udgivelse i 2020. Rapporten dækker regnskabsåret 1. januar 2025 til 31. december 2025 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 2025 og indeholder den lovpligtige redegørelse for samfundsansvar jf. Årsregnskabsloven §99a.



CEO BERETNING

Kære læser,
2025 har været et begivenhedsrigt år for Knauf og et særligt år for mig personligt, da jeg tilbage i september sidste år tiltrådte som Managing Director for Knauf i Danmark og Nordisk ansvarlig. Jeg har brugt den første tid på at lære virksomheden, vores medarbejdere, kunder og samarbejdspartnere rigtigt godt at kende. Denne tid har bekræftet mig i, at Knauf står på et stærkt fundament af høj faglighed, en stærk kultur og en tydelig vilje til at tage ansvar.

Hos Knauf tager vi ansvar for den måde, vi producerer og driver forretning på. For os handler ESG ikke kun om krav og rapportering, men om at skabe en sund, sikker og ansvarlig virksomhed. Og ikke mindst, handler det om at skabe langsigtet værdi for vores virksomhed og det samfund, vi er en del af.

Efter flere turbulente år i byggebranchen, oplevede vi i 2025 en forsigtig fremgang i byggeaktiviteten. Samtidig så vi et markant skift i fokus fra traditionel nybyggeri til boligtransformation, renovering og genanvendelse, som vi glæder os meget over. De skærpede klimakrav på nybyggeri fra 2025, har ligeledes bidraget yderligere til behovet om at nedbringe CO₂-belastning og tænke i nye løsninger. Her er det vores fornemmeste opgave, som en af Danmarks førende materialeproducenter, at levere veldokumenterede klimadata på produkt- og systemniveau, som bidrager positivt til at imødekomme både nutidige og fremtidige krav.

I årets løb har vi taget vigtige skridt inden for både miljø, arbejdsmiljø og god selskabsledelse. Vi har skabt fremskridt, men vi ved også, at vi ikke er i mål. Der er fortsat områder, hvor vi skal blive bedre, og det ansvar tager vi på os.

1. januar 2025 investerede vi massivt i omlægningen til vedvarende energi med indkøb af dansk biogas og strøm fra nærliggende sol- og vindenergiparker. Et vigtigt skridt på rejsen for at nedbringe vores klimaaftryk og levere produkter med et dokumenteret lavere CO₂-aftryk.

I forlængelse heraf, kunne vi i efteråret 2025 udgive nye produkt EPD'er på vores danskproducerede gipsplader med hele 40-60% lavere CO₂-aftryk på eget produktsortiment. Væsentlige forbedringer som i høj grad er drevet af overgangen til vedvarende energi og cirkulær økonomi. I 2025 formåede vi nemlig at skruer yderligere op for brugen af genanvendt gips fra markedet, som udgjorde hele 36% af gipsforbruget i 2025. En stor indsats som er med til at fremme genanvendelsen af gips i Danmark og tilbyde byggematerialer med en høj cirkularitetsgrad.

Arbejdsmiljø og sikkerhed er et centralt fokusområde for os i Knauf. Som produktionsvirksomhed har vi et særligt ansvar for, at vores medarbejdere kan gå trygt på arbejde og komme sikkert hjem hver dag.

Vi ser med stor alvor på arbejdsulykker og arbejder løbende på at styrke vores indsats for at skabe en stærk sikkerhedskultur i hele virksomheden.



Jeg er personligt stolt over de mange gode initiativer omkring sikkerhed og arbejdsmiljø, som vi har arbejdet med i det forgangne år. I særdeleshed, vores fælles sikkerhedsdag, hvor alle medarbejdere mødes på kryds og tværs af afdelinger for at inspirere og lære af hinanden, så vi sammen kan gøre det trygt at gå på arbejde.

Til slut, vil jeg gerne takke vores medarbejdere og samarbejdspartnere for deres fantastiske engagement og indsats i hele 2025. Jeg tror på, at de bedste resultater skabes i fællesskab, og at vi med tillid og fælles indsats fortsat vil udvikle Knauf som en stærk og ansvarlig virksomhed i fremtiden.

HENRIK DIETRICHSEN

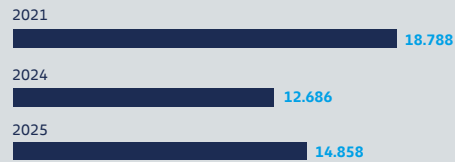
Managing Director
Knauf Danmark & Cluster Head Nordic

KEY HIGHLIGHTS 2025

SCOPE 1 CO₂-EMISSIONER TON

▼ **21%**

UDVIKLING FRA 2021 BASELINE

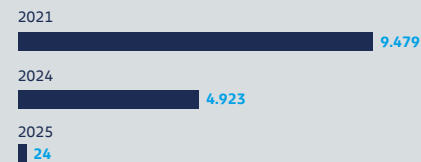


LÆS MERE PÅ SIDE 19

SCOPE 2 CO₂-EMISSIONER (MARKEDSBASERET) TON

▼ **99,7%**

UDVIKLING FRA 2021 BASELINE

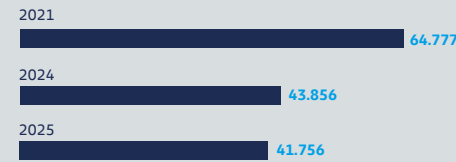


LÆS MERE PÅ SIDE 19

SCOPE 3 CO₂-EMISSIONER TON

▼ **36%**

UDVIKLING FRA 2021 BASELINE

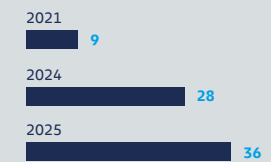


LÆS MERE PÅ SIDE 20

GENANVENDT GIPS FRA MARKEDET%

▲ **27PP**

UDVIKLING FRA 2021 BASELINE

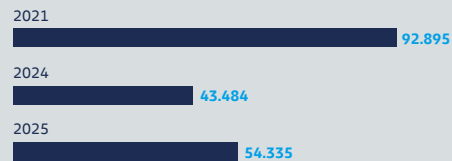


LÆS MERE PÅ SIDE 16

VANDINDTAG M³

▼ **42%**

UDVIKLING FRA 2021 BASELINE

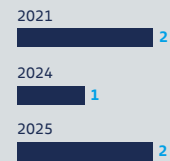


LÆS MERE PÅ SIDE 23

ARBEJDSULYKKER ANTAL

▼ **0**

UDVIKLING FRA 2021 BASELINE

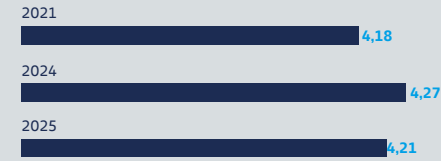


LÆS MERE PÅ SIDE 30

ENGAGEMENT-SCORE 5-PUNKT SKALA

▲ **0,03**

UDVIKLING FRA 2021 BASELINE

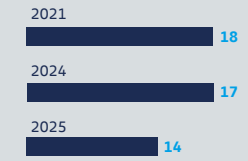


LÆS MERE PÅ SIDE 32

KØNSDIVERSITET I LEDELSE %

▼ **4PP**

UDVIKLING FRA 2021 BASELINE



LÆS MERE PÅ SIDE 35

VI ER KNAUF

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

EN DEL AF KNAUF GRUPPEN

OM KNAUF

Knauf A/S er en dansk materialeproducent og totalleverandør af byggematerialer til den danske byggebranche. Virksomheden har produktion og hovedkontor i Hobro, Nordjylland, hvorfra vi beskæftiger ca. 180 medarbejdere.

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

På verdensplan tæller Knauf Gruppen omkring 43.500 medarbejdere på 320 fabrikker og er repræsenteret i 90 forskellige lande. Dette gør Knauf til en af verdens førende producenter af byggematerialer til let byggeri, som med den samlede produktportefølje kan levere ca. 75% af komponenterne ind til en bygning.



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

KNAUFS FORRETNINGSMODEL

Knauf A/S har egenproduktion af gipsplader og akustiske gipslofter i Hobro og sælger derudover en lang række byggematerialer til konstruktion af let byggeri. Knauf A/S' byggematerialer forhandles gennem danske trælaster og byggemarkeder og anvendes primært i det professionelle byggeri i Danmark.

Knauf A/S' forretningsmodel er tæt forbundet med væsentlige påvirkninger inden for samfundsansvar, særligt relateret til virksomhedens ressource- og energikrævende produktion af byggematerialer. Dette omfatter blandt andet CO₂-udledning, forbrug af råmaterialer og håndtering af affald. Samtidig spiller Knauf en væsentlig rolle i byggebranchens værdikæde, hvor virksomhedens produkter kan bidrage til mere ansvarligt byggeri. Arbejds miljø og sikkerhed er ligeledes centrale områder som følge af produktionsaktiviteterne.

GRUNDLAGT

1932

FABRIKKER

320

LANDE

90

MEDARBEJDERE

43.500

OMSÆTNING

15

 MIA. €

PURPOSE

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



VORES VÆRDIER



MENSCHLICHKEIT

Menschlichkeit handler om at acceptere at forskelligheder er med til at gøre en forskel samtidig med, at vi alle har et medansvar for vores omgivelser, samfundet og miljøet. Social ansvarlighed formes gennem retfærdig behandling af hinanden samt accept af hinandens forskelligheder.



PARTNERSKAB

Vi bestræber os på at skabe et miljø med gensidig tillid, hvor vi tilskyndes til at tage individuelt 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

Alle er vi engageret i vores arbejde, kollegaer og det fællesskab vi alle er en del af. Stoltheden og glæden over det vi opnår, kommer naturligt. Vi går altid en ekstra meter for hinanden, opnår bæredygtige resultater og giver vores kunder de bedste løsninger.

BÆREDYGTIGHEDSSTRATEGI

Hos Knauf arbejder vi hver dag sammen med vores kunder og partnere om at skabe rammerne for et mere ansvarligt byggeri i Danmark. 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 MILJØ- OG KLIMAAFTRYK

Vi forpligter os til at værne om naturens ressourcer og reducere vores samlede miljø- og klimaaftryk.



BIDRAGE TIL CIRKULÆR ØKONOMI

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



SKABE INNOVATIVE OG CO2-BESPARENDE BYGGESYSTEMER

Vi vil skabe innovative og CO2-besparende produkter og byggesystemer, 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 MILJØ- OG KLIMAAFTRYK

Hos Knauf forpligter vi os til at værne om naturens ressourcer og reducere virksomhedens samlede miljø- og klimaafttryk. 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. Begge målsætninger om CO₂-reduktion i 2032 tager udgangspunkt i virksomhedens CO₂-belastning i 2021. 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 scope 1 og 2 udledninger, som skal reduceres ved hjælp af energioptimeringsprojekter og en overgang til vedvarende energi. Hertil vil vi arbejde for at reducere vores indirekte udledninger i scope 3, hvor den største CO₂-belastning kommer fra indkøb af råvarer og handelsvarer samt transport. Her følger et betydeligt arbejde med leverandører på tværs af værdikæden for at sikre fuld transparens og fokus på valg af CO₂-beparende produkter og services.

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/eller 20% frem mod 2032 med udgangspunkt i virksomhedens vandindtag i 2021. Dette skal blandt andet ske ved genanvendelse af procesvand, udnyttelse af overskudsvarme og alternative vandkilder.

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 et mere ansvarligt byggeri.



BIDRAGE TIL CIRKULÆR ØKONOMI

Knauf ønsker at være førende aktør i omstillingen til cirkulær økonomi, hvor affald omdannes til ny ressource. 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. Der er dog stadig et potentiale for at genanvende mere gipsaffald fra byggeriet, som i dag ender i blandede affaldsfraktioner eller sendes på deponi som forurenede affald.

Knauf har i Danmark i mange år haft fokus på at anvende genanvendelige materialer og minimere spild og affald fra vores produktionsprocesser. Derfor sender vi størstedelen af vores affald til genbrug eller genanvendelse i dag. Vi har en målsætning om, at 100% af affald fra egen drift skal sendes til genbrug / genanvendelse inden 2032. For at nå målsætningen skal vi minimere vores generede affald samt afsøge nye muligheder for genbrug / genanvendelse af de affaldsfraktioner, som i dag sendes til deponi eller forbrænding.



SKABE INNOVATIVE OG CO2-BESPARENDE BYGGESYSTEMER

Vi vil skabe innovative og CO2-besparende produkter og byggesystemer, som former og forbedrer den måde, vi lever og bygger på.

Vi vil dokumentere vores produkter og byggesystemers samlede miljøpåvirkning i hele livscyklusen 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 byggesystemer.

Vi arbejder kontinuerligt på at reducere vores produkters miljøpåvirkning, som skal ske gennem energieffektivisering, overgang til vedvarende energikilder, anvendelse af genanvendte materialer, 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 overholder som minimum lovgivningens krav til kemiindhold i byggematerialer, og arbejder herudover på at efterleve krav i EU taksonomiforordningen og øvrige certificeringsordninger såsom DGNB og Nordisk Miljømærkning.



ØGE LIVSKVALITETEN

Hos Knauf er vores medarbejders, entreprenørers og alle involveredes sundhed og sikkerhed vores højeste prioritet. Vi bestræber os på at skabe et arbejdsmiljø, hvor mennesker møder sunde og raske på arbejde – og forlader det igen sunde, uden ulykker og uden sundhedsrisici.

I tråd med Knauf Gruppens globale Zero harm-vision, stræber vi efter at undgå alle arbejdsrelaterede ulykker og sygdomme ved at gå længere end blot at overholde reglerne, ved proaktivt at identificere og eliminere risici samt integrere sikkerhed i alle aspekter af vores virksomhed.

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 byggeløsninger, 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
- 25 Produkter og løsninger til bæredygtigt byggeri
- 27 Væsentlige risici og handlinger

VORES FORPLIGTELSE TIL MILJØBESKYTTELSE

Hos Knauf begynder miljøbeskyttelse med udvinding og anvendelse 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 naturligt forekommende mineral, hvis sammensætning og egenskaber forbliver de samme over tid. Disse egenskaber gør, at materialet kan genanvendes igen og igen.

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 naturgips fra Spanien, hvorfra det fragtes med skib til Aalborg Havn og videre med lastbil til Knauf i Hobro.

Andelen af naturgips i vores gipsforbrug udgjorde 53% i 2025, hvilket er en mindre stigning fra 2024, hvor naturgips udgjorde 47%. Stigningen af naturgips var forventelig og skyldes et stort fald i tilgængeligheden af industrigips.

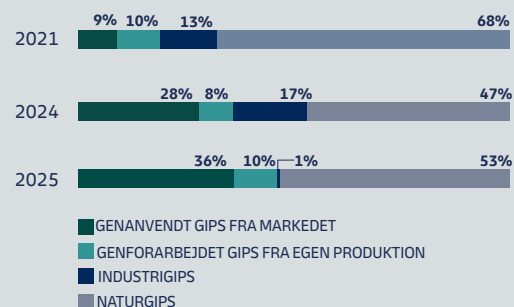
INDUSTRIGIPS

Industrigips er et restprodukt, som ekstraheres fra afsvovling af røggas fra kraftværker. Industrigips har i mange år udgjort en høj andel af Knaufs gipssammensætning som et alternativt råmateriale til naturgips. Men i takt med, at kulraftvarmeværkerne lukkes, er mængden af industrigips til rådighed på markedet reduceret markant. Dette bevirker, at industrigips i 2025 kun

udgjorde 1% af vores samlede gipsforbrug til sammenligning med 17% i 2024. Tilgængeligheden af industrigips forventes ikke at stige i de kommende år.

GENANVENDT GIPS FRA MARKEDET

I takt med udfasningen af industrigipsen, er genanvendt gips et vigtigt alternativt råmateriale for Knauf for at begrænse brugen af naturgips. Knauf anvender genanvendt gipspladeaffald fra markedet, som indsamles fra danske byggepladser og genbrugsstationer og forarbejdes til gipspulver af specialiserede affaldsbehandlere via Knauf Take Back ordning. Vi benytter et omfattende kvalitetssikringssystem 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 kan indgå i et lukket cirkulært kredsløb ved genanvendelse i nye gipsplader.

De sidste to år har vi arbejdet på et omfattende udviklingsprojekt med ombygning af vores produktion. Projektet har resulteret i, at vores tekniske kapacitet på anvendelse af genanvendt og/eller genforarbejdet gips i ny produktion er steget fra 30 til 50%. Takket være projektet, har vi i 2025 kunne modtage langt større mængder genanvendt gips fra markedet, som er steget fra 28% i 2024 til 36% i 2025.

Resultaterne i 2025 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 høj kvalitetsgenanvendelse af byggeaffald, som totalt udgør 40% af affaldsbyrden i Danmark.

GENFORARBEJDET GIPS FRA EGEN PRODUKTION

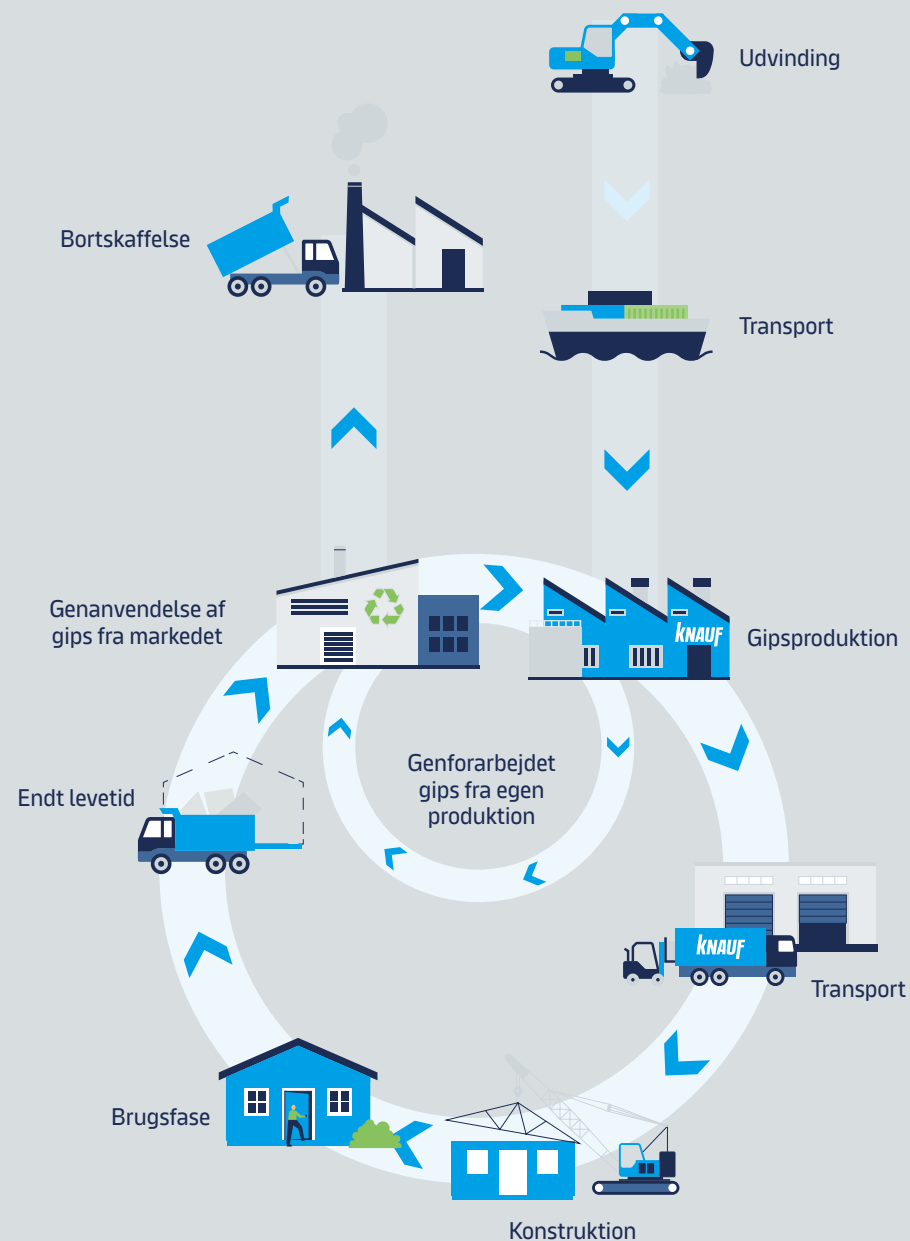
Knauf har i mange år genforarbejdet gipsaffald fra egen produktion som en del af vores affaldsforebyggelse, hvor materialestrømme genanvendes internt i virksomheden. Det er et vigtigt initiativ, som både forebygger driftaffald og minimerer indkøb af nye råmaterialer.

I 2025 udgjorde genforarbejdet gips fra egen produktion 10% af vores samlede gipsforbrug.

UDVALGT SOM BØRSEN BÆREDYGTIG CASE 2025

Børsen Bæredygtig udvælger hver år virksomheder i dansk erhvervsliv, som udmærker sig inden for grøn omstilling og cirkulær økonomi. Knauf blev i 2025 udvalgt som Børsen Bæredygtig case for vores fremtrædende arbejde med genanvendelse af gips.

I forlængelse af udnævnelsen, deltog Knauf på Børsen Bæredygtig Summit, hvor vi præsenterede vores tiltag.



GENANVENDT GIPS FRA MARKEDET %

27PP

STIGNING FRA 2021 BASELINE





RESSOURCEEFFEKTIVITET OG KLIMAHANDLING

Klimaforandringer udgør en af de mest væsentlige udfordringer i vores tid. I Knauf forpligter vi os til at handle med omtanke for fremtidens generationer og reducere vores samlede klimaaftryk.

REDUCERING AF CO₂-EMISSIONER

Reduktionen af vores CO₂-emissioner er et strategisk fokusområde for Knauf og en integreret del af virksomhedens langsigtede forretningsudvikling. Indsatsen understøtter både vores bæredygtighedsambitioner og vores ambition om at skabe langsigtet vækst.

Knauf har en ambitiøs målsætning om at reducere CO₂-emissionerne i scope 1 og 2 med 50 % inden 2032 og scope 3 med 30% sammenlignet med 2021 som basisår. Målsætningerne afspejler Knaufs ansvar for at reducere klimaaftrykket på tværs af hele værdikæden.

Som led i arbejdet med at realisere disse målsætninger har Knauf A/S haft et særligt fokus på at kortlægge og skabe øget transparens i i virksomhedens CO₂-udledninger på tværs af vores værdikædeaktiviteter.

Dette arbejde har styrket vores datagrundlag og gjort det muligt mere systematisk at identificere væsentlige udledningskilder og reduktionspotentialer.

På den baggrund er vi glade for i år for første gang at kunne offentliggøre vores scope 3-emissioner som en del af ESG-rapporteringen. Samtidig er vi i Knauf ultimo 2025 meget tæt på at færdiggøre virksomhedens commitment til Science Based Targets initiative (SBTi), hvilket indebærer, at virksomhedens reduktionsmål er på linje med den nyeste klimavidenskab og Paris-aftalens målsætninger.

SCOPE 1 EMISSIONER

Scope 1-emissioner dækker over Knaufs direkte udledninger, herunder emissioner fra virksomhedens anlæg til varme- og energiproduktion samt fra egne køretøjer.

Produktionen af gips er en energitung proces, hvor den væsentligste andel af CO₂-emissionerne opstår i forbindelse med kalcinerings- og tørreprocessen, som i høj grad er baseret på gasforbrug. I 2025 stod afbrænding af gas for 99 % af de samlede scope 1-emissioner, mens de resterende 1 % relaterede sig til diesel- og benzinforbrug i virksomhedens køretøjer.

Som led i arbejdet med at reducere klimaaftrykket fra gasforbruget har Knauf i 2025 indkøbt certifikater for biogas, svarende til virksomhedens samlede gasforbrug fra gasnettet. Dette bidrager til at understøtte produktionen af vedvarende gas og bidrager til den langsigtede omstilling af energisystemet. Derudover er vi i gang med at undersøge og udvikle en langsigtet strategi for fuld elektrificering af produktionsanlæggene.

Parallelt hermed arbejder vi målrettet med at reducere emissionerne fra transport og intern logistik gennem elektrificering af virksomhedens køretøjs- og maskinpark. En betydelig andel er allerede omlagt til eldrevne løsninger, herunder el-trucks og el-biler, og ambitionen er at opnå en fuldt eldrevne køretøjsflåde inden 2032.

I 2025 steg scope 1-udledningen med 17 % sammenlignet med 2024, hvilket primært kan tilskrives generel markedsfremgang og et deraf følgende øget energibehov i produktionen. På trods af stigningen er den samlede scope 1-udledning fortsat reduceret med 21% siden basisåret 2021.

Samtidig afspejler opgørelsen af Scope 1-emissioner kompleksiteten i den grønne omstilling, hvor både faktiske reduktioner og anvendelsen af markedsbaserede virkemidler, såsom biogascertifikater, spiller en væsentlig rolle.

For at give et mere nuanceret billede af udviklingen har vi i år suppleret vores Scope 1-opgørelse med en visning, hvor effekten af indkøbte biogascertifikater indregnes. Denne tilgang synliggør, at vores investeringer i biogascertifikater har bidraget til at reducere Scope 1-udledningerne med 99 % sammenlignet med basisåret 2021. Vi er stolte af den udvikling, der er opnået siden basisåret, og ser det som et solidt fundament for det fortsatte arbejde med at reducere vores klimaaftryk i de kommende år.

SCOPE 2 EMISSIONER

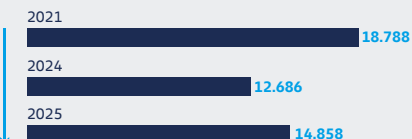
Scope 2-emissioner dækker over virksomhedens indirekte udledninger forbundet med indkøbt energi.

I Scope 2 har Knauf A/S indkøbt 100 % vedvarende elektricitet, udelukkende baseret på danskproduceret el fra vindmøller og solceller. Den indkøbte vedvarende energi dækker fuldt ud virksomhedens elforbrug i Scope 2 og opgøres efter den markedsbaserede metode.² På baggrund af en markedsbaseret tilgang betyder dette, at Knauf i 2025 har reduceret scope 2-emissionerne med 99,7 % sammenlignet med basisåret.

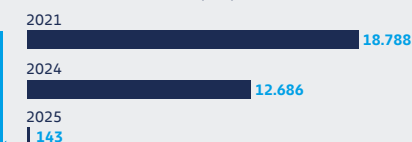
SCOPE 1 CO₂-EMISSIONER

▼ 21%

LOKATIONSBASERET (TON)



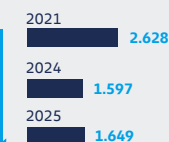
INKL. BIOGASCERTIFIKATER (TON)*



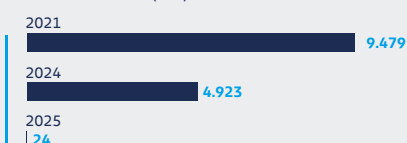
SCOPE 2 CO₂-EMISSIONER

▼ 37%

LOKATIONSBASERET (TON)



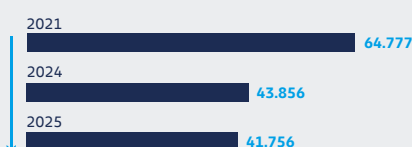
MARKEDSBASERET (TON)



SCOPE 3 CO₂-EMISSIONER

▼ 36%

I TON, TOTAL



*Scope 1-emissioner opgøres i henhold til GHG-protokollen som bruttoudledninger uden fradrag for indkøbte biogascertifikater. 'Scope 1 - inkl. biogascertifikater' er en supplerende visning, hvor indkøbte certifikater indregnes, og præsenteres for at give yderligere indsigt.

Den resterende del af virksomhedens indkøbte energi udgøres endvidere af fjernvarme, som leveres fra et fjernvarmenet med en høj andel af vedvarende energi. I 2025 var ca. 91 % af fjernvarmen baseret på vedvarende energikilder.

Virksomheden har som strategisk målsætning, at andelen af vedvarende energi til enhver tid følger det faktiske elforbrug. Denne målsætning er fuldt implementeret for hele kalenderåret 2025, og virksomheden har tilsvarende forpligtet sig til at matche elforbruget i 2026 med el fra vedvarende energikilder.

SCOPE 3 EMISSIONER

Størstedelen af Knauf A/S' samlede drivhusgasudledninger opstår i værdikæden uden for virksomhedens egne operationer og rapporteres derfor under scope 3. Årets rapport markerer det første år, hvor Knauf opgør og offentliggør sine scope 3-udledninger.

Rapporteringen er baseret på tilgængelige data, relevante antagelser og anerkendte beregningsmetoder i overensstemmelse med GHG-protokollen og udgør et væsentligt skridt i arbejdet med at skabe øget transparens og forståelse for klimaaftrykket på tværs af værdikæden. Dette danner samtidig grundlag for en mere målrettet indsats for at identificere og realisere reduktionspotentialer.

Knauf har fastlagt et klimamål for scope 3, der indebærer en reduktion af drivhusgasudledningerne på 30 % frem mod 2032 med 2021 som basisår. Siden baseline-året 2021 har Knauf opnået en reduktion i scope 3-udledningerne på 36 %, hvilket bringer os foran målsætningen om 30% reduktion i 2032. Knauf vil fortsætte indsatsen for yderligere at reducere scope 3-udledningerne i de kommende år.

UPSTREAM UDLEDNINGER

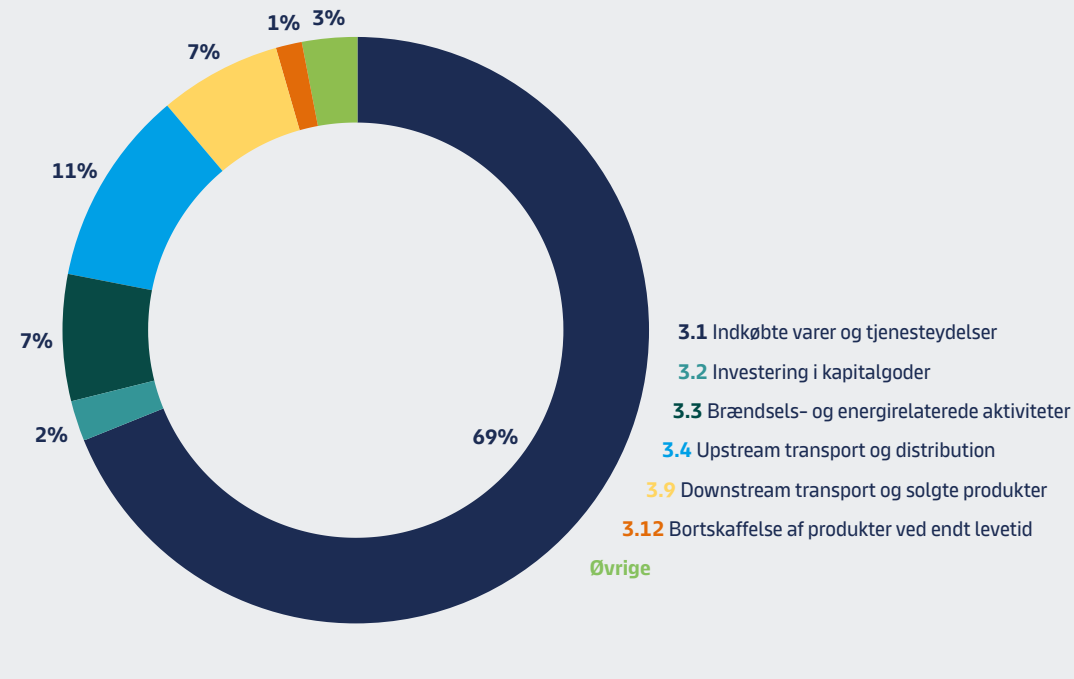
Knaufs upstream scope 3-emissioner udgjorde i 2025 91% af Knaufs samlede scope 3-emissioner.

Udledningerne relaterer sig primært til udvinding, forarbejdning og transport af materialer såsom gips, mineraler, kemikalier og emballage samt andre leverandørrelaterede aktiviteter (Scope 3.1).

Derudover bidrager investeringer i kapitalgoder, herunder maskiner, produktionsanlæg, bygninger og teknisk udstyr i mindre grad til upstream udledningerne (Scope 3.2). Disse investeringer er centrale for Knaufs produktion og kapacitet, men medfører samtidig indlejrede emissioner fra fremstilling af anlæg og udstyr.

Upstream udledninger omfatter også brændsels- og energirelaterede aktiviteter (Scope 3.3), som dækker upstream emissioner

SCOPE 3 EMISSIONER EFTER KATEGORI



fra produktion og distribution af den energi, Knauf anvender i sine egne aktiviteter, men som ikke indgår direkte i Scope 1 og 2.

lagerlokationer, som en væsentlig andel af det samlede upstream aftryk.

Endelig indgår upstream transport og distribution (Scope 3.4), herunder tredjepartstransport af råvarer og produkter fra leverandører til Knaufs produktions- og

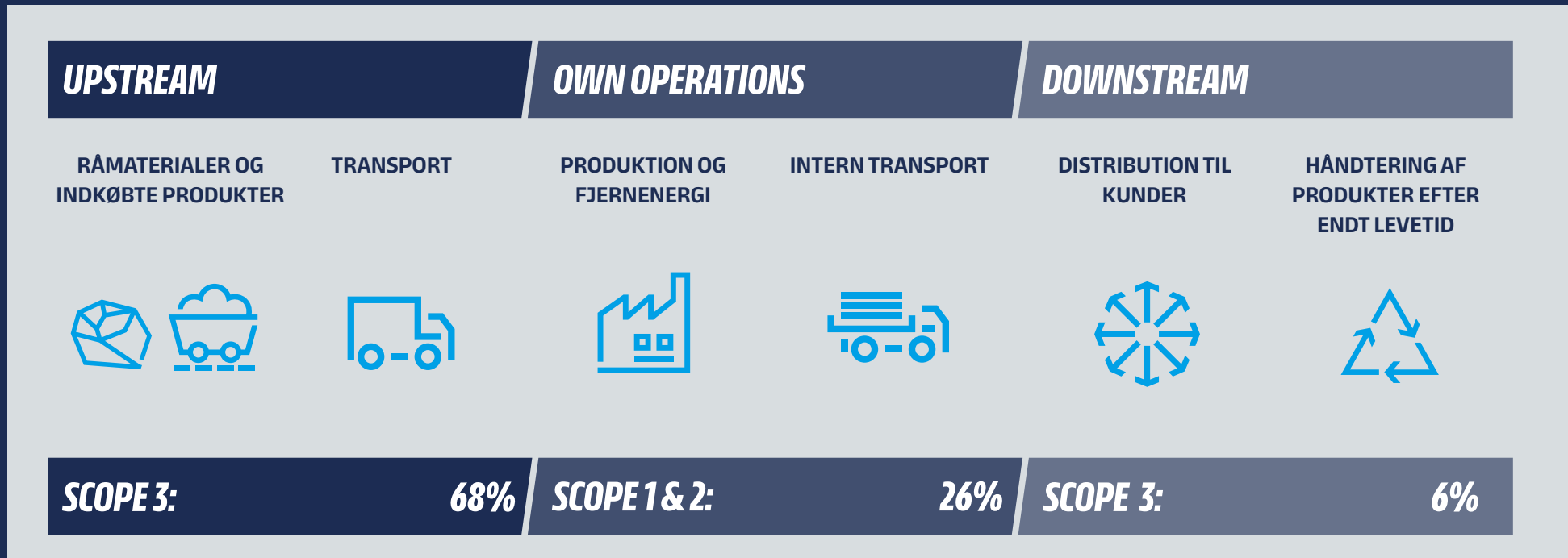
DOWNSTREAM UDLEDNINGER

Knaufs downstream scope 3-emissioner udgjorde i 2025 9% af virksomhedens samlede scope 3-udledninger og omfatter udelukkende aktiviteter, der finder sted efter produkterne har forladt Knaufs egne operationer.

Downstream-udledningerne relaterer sig primært til transport og distribution af færdige produkter til kunder (scope 3.9) samt til håndtering af solgte produkter ved endt levetid (scope 3.12).

End-of-life-udledninger omfatter de forventede udledninger forbundet med bortskaffelse eller anden affaldsbehandling af Knaufs produkter baseret på gældende behandlingsscenarier og affaldsstrømme.

For Knaufs produkter er der ikke væsentlige direkte drivhusgasudledninger forbundet med selve brugsfasen, hvilket afspejles i afgrænsningen af downstream-opgørelsen.



VARMEGENVINDING

Varmegenvinding spiller en vigtig rolle i Knaufs indsats for at udnytte energien mere effektivt og reducere afhængigheden af fossile energikilder. Overskudsvarme fra tørreprocesserne i gipsproduktionen genanvendes, og siden slutningen af 2020 har Knauf leveret overskudsvarme til fjernvarmenettet som følge af investering i et nyt varmegenvindingsanlæg.

Knauf er certificeret leverandør af overskudsvarme og er en aktiv del af energieffektiviseringsordningen for overskudsvarme (EFO). I 2025 blev der genereret 18.417 MWh overskudsvarme, hvilket er en stigning på 33,2% fra 2024. Størstedelen blev nyttiggjort eksternt gennem levering til fjernvarmenettet, mens en mindre andel blev anvendt til intern opvarmning.

Udnyttelsen af overskudsvarme bidrager både til øget energieffektivitet i Knaufs egne aktiviteter og til reduktion af det samlede energiforbrug i det omkringliggende energisystem.

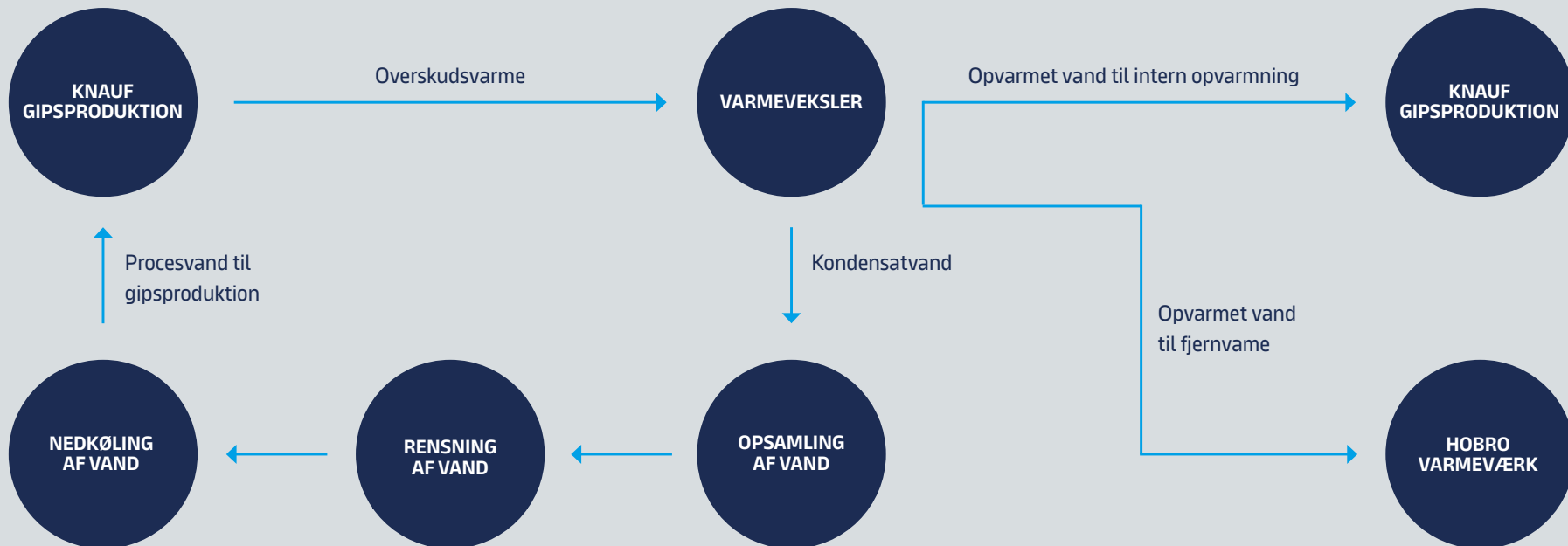
VARMEGENVINDING MWH**VANDFORBRUG**

Ansvarlig håndtering af vandressourcer er et vigtigt fokusområde for Knauf, da vand både er en knap global ressource og et centralt input i produktionen af gipsplader. Knauf har derfor fastsat et mål om at reducere forbruget af rent postevand med 2% årligt, understøttet af tekniske løsninger, procesoptimeringer og øget genanvendelse af vand i produktionen.

Som led i denne indsats installerede Knauf i 2022 et køletår til afkøling af kondensatvand fra varmegenvindingsprocessen. Det afkølede kondensatvand genanvendes som procesvand og bidrager direkte til at erstatte anvendelsen af rent postevand. I 2025 genererede anlægget 28.026 m³ kondensatvand og bidrog væsentligt til virksomhedens vandforbrug.

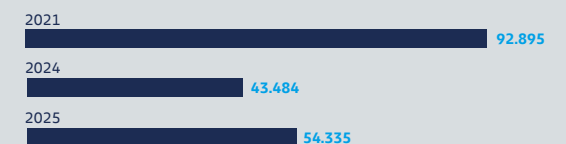


VARMEGENVINDING OG OPSAMLING AF KONDENSATVAND



Knauf havde i 2025 et vandindtag på 54.335 m³, hvilket er en stigning på 25% sammenlignet med vandindtaget i 2024. Det øgede vandindtag kan tilskrives en general markedsfremgang og øget produktionsvolumen i 2025. Til trods for

en stigning i vandindtaget det seneste år, har Knauf samlet set en reduktion på vandindtag på 42% siden basisåret 2021. Knauf ligger dermed væsentligt foran den langsigtede målsætning og vil fortsætte arbejdet med at reducere vandindtaget i de kommende år.





AFFALDSHÅNTERING

Affaldshåndtering er et centralt element i vores ambition om at fremme cirkulær økonomi og reducere miljøpåvirkningen fra egen drift. Vi arbejder målrettet mod et fuldt stop for affald til deponi og forbrænding inden 2032 og har allerede i dag en høj grad af genanvendelse som følge af mangeårigt fokus på ressourceeffektivitet og minimering af spild i produktionen.

For at styrke sorteringskvaliteten yderligere igangsatte vi i 2023 et tværgående affaldsoptimeringsprojekt, som omfattede både produktionsområder, administration og kantine. Projektet førte til indførelse af mere effektive sorteringsløsninger og ensartet skiltning, som understøtter korrekt affaldssortering i hverdagen.

Vi arbejder dagligt på at reducere vores madspild og samarbejder med Daka Refood om genanvendelse af madaffald til biogas og gødning. I 2025 bidrog vi med 4.001 kg genanvendt madaffald, svarende til opvarmning af en husstand i 158 dage og gødning af 6.500 kg gulerødder. Dette har medført en besparelse på 1.260 kg CO₂ jf. DAKA-beregner.

I 2025 generede vi i alt 7.434 ton affald, som er en væsentlig reducere sammenlignet med 2024, hvor vi generede 9.353 ton affald. 87% af vores affald gik i 2025 til genbrug eller genanvendelse, mens 11% blev sendt på deponi og 2% til forbrænding.

Andelen af deponiaffald er steget siden basisåret 2021 og relaterer sig primært til begrænsede genanvendelsesmuligheder for kartonrestfraktionen fra gipsaffald. Knauf arbejder på bedre adskillelse mellem gips og kartonfraktionen for at nedbringe mængden af deponiaffald. Samtidig vurderes nye genanvendelsesmuligheder for denne kartonrestfraktion.

AFFALD TIL GENANVENDELSE %

▼ 11PP

UDVIKLING FRA 2021 BASELINE





PRODUKTER OG LØSNINGER TIL ANSVARLIGT BYGGERI

Hos Knauf tror vi på, at dokumentation er nøglen til et mere ansvarligt byggeri. Ved at dokumentere vores byggematerialers miljøpåvirkning, sikrer vi både kvalitet og gennemsigtighed, som gør det nemmere at træffe ansvarlige valg.

EPD MILJØVAREDEKLARATIONER

Knauf har et stort fokus på at udarbejde EPD'er på alle vores byggevarer, som dokumenterer produkternes CO₂-aftryk i hele livscyklussen. EPD'er danner grundlag for udarbejdelse af bygnings-LCA, som fra januar 2023 er lovbestemt i det danske bygningsreglement på alt nybyggeri.

I 2025 opdaterede og udgav vi nye EPD'er på vores danskproducerede gipsplader med 40-60% lavere CO₂-aftryk sammenlignet med tidligere EPD'er. Den væsentlige CO₂-reduktion skyldes primært overgangen til indkøb af vedvarende el og biomethan samt øget forbrug af genanvendt gips, som har en lavere CO₂-belastning end naturgips.

I 2025 overgik vi samtidig til en ny EPD-software løsning, som gør os i stand til nemt og hurtigt at opdatere og publicere nye EPD'er. Det nye software er samtidig en gamechanger

i måden, vi arbejder med CO₂-optimering på, da vi kan se præcis hvilke komponenter og dele af produktionsprocessen, som påvirker produktets CO₂-belastning. Derved kan vi tilrettelægge vores indsatser, hvor det giver størst mulig værdi.

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 CO₂-besparende materialevalg i byggeriet.

Foruden at oplyse om CO₂-aftryk, tilbyder Knauf også skræddersyede LCAByg-konstruktionsfiler til direkte import i klimaberegningsværktøjet, LCAByg, som sparer rådgiver for potentielle fejl samt mange timers manuelt indtastningsarbejde. Knauf tilbyder integrerede CO₂-data i vores digitale projekteringsværktøj, Knauf Systemfinder.

KNAUF 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.

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.

BYGGEMATERIALER PÅ FIXMÅL

Hos Knauf tilbyder vi gipsplader og stål på specialmål, som er tilpasset det enkelte byggeri. Ved bestilling af byggematerialer på specialmål minimeres spild på byggepladsen og arbejdsgangen for håndværkeren effektiviseres, da materialerne ikke skal tilskæres på byggepladsen.

INDEKLIMAMÆRKEDE BYGGEVARER

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. Hos Knauf har vi stort fokus på at tilbyde indeklimatemærkede byggematerialer, som bidrager til et sundt indeklima. Størstedelen af vores danskproducerede gipsplader og akustiske gipslofter er certificeret med Dansk Indeklima Mærkning, emissionsklasse lav. Samtidig har vi et stort fokus på at indkøbe indeklimatemærkede handelsvarer.

EU TAKSONOMI

Knauf overholder gældende kemilovgivning for byggematerialer og følger kravene i REACH forordningen. Vi har gennem 2025 haft et stort fokus på at sikre dokumentation på alle Knauf byggematerialer i henhold til EU Taksonomiforordningens 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 sammensat 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 og paller til stabling af gipsplader. Gipsstrøerne laves primært af fraserterede gipsplader og kan på byggepladsen sorteres til genanvendelse som traditionelle gipsplader.



Vores kunder skal aktivt tilvælge plastemballage af gipsplader ved bestilling. Dette initiativ er med til at minimere unødigt brug af plast og reducerer samtidig emballagespild på byggepladsen.

Vi er løbende i dialog med kunder og leverandører om at optimere emballering og sikre højst mulig genanvendelsesgrad.

I oktober 2025 begyndte vi den lovpligtige indrapportering af emballage i henhold til kravene i emballagedirektivet om udvidet producentansvar. Arbejdet har givet os et langt større indblik i vores forskellige emballagetyper og hvilke indsatser, vi kan tage for at sikre mere miljørigtig emballage i fremtiden.

ERGONOMISKE BYGGEMATERIALER

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	2025 handlinger	Fremtidige handlinger
Ressourceeffektivitet og klimahandling	<p>Knaufs aktiviteter og energiforbrug i forbindelse med produktion og transport af byggematerialer medfører CO₂-udledning, som bidrager negativt til klimaforandringerne.</p> <p>Nye regulatoriske krav, stigende energi- og CO₂-omkostninger samt øgede kundeforventninger kan derfor påvirke virksomhedens omkostninger og konkurrenceevne negativt. Det er derfor afgørende for Knauf at reducere virksomhedens CO₂-belastning for at minimere omkostninger og styrke vores markedsposition, samtidig med, at vi aktivt understøtter en grøn omstilling af industrien.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Bæredygtighedsstrategi · Miljøpolitik · ISO 14001 	<ul style="list-style-type: none"> · Knauf har indgået nye energiaftaler på indkøb af vedvarende energi. Knauf matchede i 2025 vores totale gas- og elforbrug i produktionen med danskproduceret biogas og sol- og vindenergi fra nærliggende energiparker. 	<ul style="list-style-type: none"> · Gennemførelse af planlagte energioptimeringsprojekter. · Afsøge muligheder for elektrificering af procesanlæg. · Fortsat fokus på indkøb af biogas og sol- og vindenergi til at dække virksomhedens energiforbrug.
Gips som råstof og cirkulær ressource	<p>Knaufs primære råmateriale i den danske produktion er gips, som udvindes fra undergrunden, hvor det påvirker landskab, natur og økosystemer. Det er derfor afgørende, at Knauf sikrer en ansvarlig og effektiv udvinding af gips, som understøtter forsyningsikkerhed, stabil produktion og reetablering af områder.</p> <p>Parallelt hermed skal vi arbejde for at øge genanvendelsen af gips, som reducerer behovet for udvinding af naturgips, mindsker affaldsmængder og understøtter omstillingen til en cirkulær økonomi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Bæredygtighedsstrategi · Miljøpolitik · ISO 14001 	<ul style="list-style-type: none"> · Øget andelen af genanvendt gips fra markedet i det totale gipsforbrug fra 28% i 2024 til 36% i 2025. · Udviklingsprojekt for øget andel af genanvendt gipsindhold i produktionen gennemført. 	<ul style="list-style-type: none"> · Fortsat fokus på at fremme genanvendelse af gips i hele værdikæden. · Produktionsoptimering for øget teknisk kapacitet på genanvendt gipsindhold i ny produktion.
Vand	<p>Vand er et af de primære tilsætningsstoffer i gips-produktion og da vandmangel betegnes som en af de største globale risici, har Knauf en målsætning om at reducere det årlige vandindtag med 2%.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Bæredygtighedsstrategi · Miljøpolitik · ISO 14001 	<ul style="list-style-type: none"> · 28.026 m³ kondensatvand opsamlet fra varmegenvindingsproces 	<ul style="list-style-type: none"> · Fortsætte fokus på reduktion af vandindtag.

SOCIAL

- 29 En sikker og sund arbejdsplads
- 32 Medarbejderengagement og udvikling
- 35 Diversitet & inklusion
- 38 Væsentlige risici og handlinger

EN SIKKER OG SUND ARBEJDSPLADS

Hos Knauf vægter vi arbejdsmiljø og sikkerhed højest. Vores mål er at skabe en sund og sikker arbejdsplads, hvor vi alle kommer 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:

- F** Fokus på sikkerhed og sundhed
- G** Gennemførelse af arbejdspladsvurderinger
- A** Aktiv støtte til sundhedsfremmende foranstaltninger
- R** Rettidig omtanke ved ændringer og nyanlæg

Knauf har siden 2003 været certificeret inden for arbejdsmiljøledelse i henhold til ISO 45001 og overholder gældende lovgivning og myndighedskrav.

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. Vi prioriterer, 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 2025 gennemført et virksomhedsrettet undervisningsforløb, udviklet til Knauf. Undervisningen foregik over tre halvdagskurser.



EN STÆRK SIKKERHEDSKULTUR

Hos Knauf kommer sikkerhed før drift. Det betyder, at ingen opgave er så vigtig, at den skal komme forud for vores medarbejderes sundhed og trivsel. Vi arbejder derfor løbende på at opbygge en stærk sikkerhedskultur, som bygger på en klar struktur med fælles Health & Safety standarder, processer og værdier.

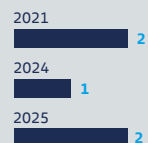
Knauf har udviklet 12 leveregler, skal her guide vores medarbejdere til at udvise sikker adfærd hver dag. Herudover anvendes lokale nudginginitiativer, som medarbejdernominering af månedens og årets 'Safety Hero'. Titlen gives til en kollega, som har udvist ekstraordinær adfærd for at fremme sikkerhed og trivsel.

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.

Emnet på Sikkerhedsdagen i 2025 var 'Sikker Sammen'. Dagen indeholdt fire

ARBEJDSULYKKER ANTAL



workshops, hvor alle medarbejdere blev undervist i beredskab og førstehjælp, kommunikation og feedback, risikovurdering samt stressforebyggelse.

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 2025 en målsætning om at registrere 1.000 hændelser og havde ved årets udgang registreret i alt 1.001 hændelser. Målsætningen for 2026 er nedjusteret til 800 registreringer for at bevare fokus på indhold og kvalitet.

Vi gennemfører kontinuerligt arbejdsmiljø-runderinger og 5S-runderinger, hvor synlige arbejdsforhold inspiceres.

Minimum hvert 3. år eller ved væsentlige ændringer, som påvirker arbejdsmiljøet gennemføres arbejdspladsvurdering (APV). I 2025 gennemførte vi flere mini-APV'er efter implementering af nye maskiner og ændringer i produktionsområder. Siden 2024 har vi arbejdet med Knauf



standarden 'LOTOTO' (log-out, tag-out, test-out), som skal sikre aflåsning af produktionsområder eller maskiner ved nedbrud eller reparation, hvor oplagret energi kan forekomme. Alle produktionsområder forventes at være kortlagt i forhold til 'LOTOTO' ved udgangen af 2026.

I 2025 har vi desuden arbejdet med implementering af yderligere to Knauf standarder indenfor 'Arbejde i højden' og 'Arbejde i lukkede rum'.

ARBEJDSULYKKER

Alle arbejdsulykker med og uden fravær registreres og behandles 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 2025 havde vi desværre to arbejdsulykker med fravær, hvor medarbejdere kom til skade under transport fra A til B. Derudover havde vi seks mindre arbejdsulykker uden fravær i kategorien 'sår og overfladiske skader'. For at minimere risici for lignende hændelser sker i fremtiden, er der identificeret og gennemført korrigerende handlinger på alle hændelser.

MEDARBEJDERSUNDHED OG -TRIVSEL

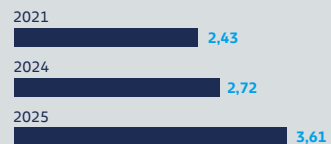
Knauf har en lang række personale-politikker, som skal sikre vores medarbejderes sundhed og trivsel, herunder trivselspolitik, mobning- og chikane politik samt balance toolbox til håndtering af stress symptomer.

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 sygefraværs-statistikker. Vi har i 2025 haft et samlet sygefravær på 3,61%, som er en stigning sammenlignet med tidligere år, hvor sygefraværsprocenten i 2024 var 2,72%.

Det øgede sygefravær i 2025 skyldes primært en stigning i korttids-sygemeldinger. Udviklingen i sygefravær

SYGEFRAVÆR PROCENT



følges tæt af HR og drøftes altid på møder i arbejdsmiljøudvalg og samarbejdsudvalg.

I 2025 afholdte vi et ekstraordinært forløb for ledere, hvor vi arbejdede i dybden med håndtering og forebyggelse af stress. Fokus på forløbet var at 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 2025 har vi blandt andet deltaget i offentlige arrangementer som DHL og Tæl Skridt og tilbudt egne events som floorball og padel tennis. Vi gentog i 2025 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 medarbejder-



arrangementer 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 tilbyder medarbejdere frisk frugt, kaffe, the og vand.

MEDARBEJDERENGAGEMENT & UDVIKLING

Knauf ønsker at være en attraktiv arbejdsplads med engagerede medarbejdere. Når vi investerer i mennesker, styrker vi både den enkelte, samarbejdet og virksomhedens samlede bæredygtige udvikling.

Engagerede og kompetente medarbejdere er afgørende for at skabe kvalitet, innovation og langsigtet vækst. Vi arbejder derfor målrettet med både trivsel, engagement og udvikling, så vores medarbejdere har de bedste forudsætninger for at lykkes.

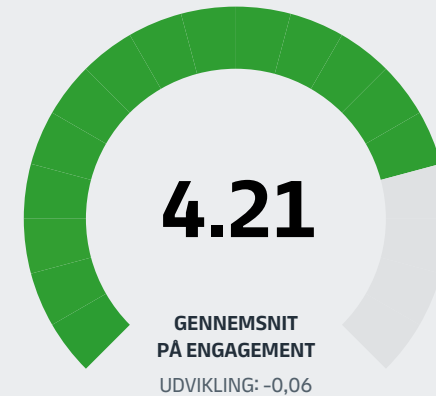
MEDARBEJDERENGAGEMENT

Hos Knauf måler vi vores medarbejderengagement i en årlig engagementsmåling, baseret på Gallups 5-punkt skala (1-5).

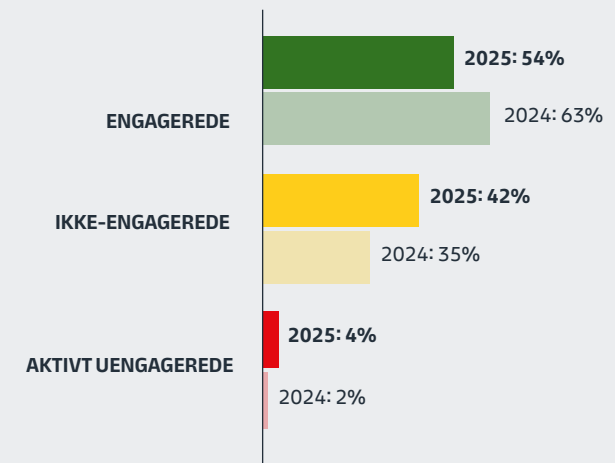
I 2025 nåede vi en samlet engagementsscore på 4,21, som ifølge Gallups viser et højt engagement blandt Knauf medarbejdere. Hele 54% af medarbejderne er engagerede, mens 42% kategoriseres som ikke-engagerede og 4% er aktivt uengagerede.

Resultatet i 2025 er 0,06 point lavere end 2024-målingen, som var en exceptionel god engagementsmåling for Knauf på hele 4,27. Tilbagegangen i medarbejderengagementet skal ses i lyset af flere store organisatoriske ændringer i starten af 2025, som kan have skabt unødige forstyrrelser og øget usikkerhed blandt medarbejdere.

Resultaterne for årets engagementsmåling er gennemgået med alle medarbejdere på afdelingsniveau, hvor lederen har udpeget minimum ét udviklingsområde for det kommende år. Det er herefter lederens ansvar at inddrage arbejdet med engagement aktivt i hverdagen. Målsætningen for 2026 er at fastholde medarbejderengagementet på 4,21.



ENGAGEMENT INDEX





MEDARBEJDERUDVIKLING

Vi arbejder med medarbejderudvikling ud fra en struktureret proces, hvor alle medarbejdere én gang årligt gennemfører et Performance Review, også kaldet en udviklingssamtale, med deres leder. Formålet er at evaluere året, der er gået og identificere udviklingsbehov for medarbejderen. Efter samtalen er afholdt, følges den op med kvartalsvise opfølgninger. Alle medarbejdere gennemførte i 2025 deres Performance Review med deres leder.

I forlængelse af vores Performance Reviews udarbejder ledelsen hvert år et People Review, som har til formål at identificere talenter og succesorer til nøglepositioner.

Alle medarbejdere vurderes på individuel performance, potentiale og risici ved eventuelt tab. People Review 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 specialistfunktioner skal besættes internt. I 2025 lykkes vi med at besætte 66% af ledelses- og specialiststillinger 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.

UDDANNELSESTIMER TIMER



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. Udbuddet af kurser opdateres løbende og arbejdet for at sikre anvendelse af platformen er fortsat i 2025.

I 2025 har vi afholdt to ekstraordinære workshops for ledere med temaerne 'Diversitet og Inklusion på arbejdspladsen' og 'Forebyggelse af stress og håndtering af stress'. I juni 2025 afholdte vi ligeledes vores årlige sikkerhedsdag for alle medarbejdere.

Det registrerede antal udviklingstimer endte i 2025 på 24 timer, som er et fald fra det høje niveau i 2024 på 30 timer. Faldet i registrerede udviklingstimer ses primært hos timelønnede medarbejdere, som i 2024 deltog på flere heldagskurser.

Målsætningen for 2026 er fortsat et gennemsnit på 25 timers uddannelse hos alle medarbejdere.

ONBOARDING AF NYE MEDARBEJDERE

Knauf arbejder struktureret med onboarding af nye medarbejdere, som starter på vores globale karriereside der giver potentielle kandidater en masse information om Knauf og ledige stillinger. Når en ny medarbejder starter hos Knauf, får de adgang til en onboarding app, som guider medarbejderen før, under og efter jobstart. Dette er

med til at sikre en tryk start for medarbejderen med en tilpasset og relevant informationsstrøm. Sideløbende kører der også et flow for den ansættende leder, således vi sikre os, at lederen får igangsat de nødvendige aktiviteter inden medarbejderen starter.

Ved siden af onboarding platformen, arbejder vi med skræddersyede introprogrammer for alle medarbejdere, hvor de introduceres til relevante arbejdsområder, opgaver og kollegaer.

MEDARBEJDEROMSÆTNING

Medarbejderomsætningsraten er en vigtig indikator for vores evne til at fastholde og tiltrække de rette kompetencer. Nøgletallet hjælper os med at identificere udviklingstendenser og styrke vores indsats for at skabe en attraktiv og bæredygtig arbejdsplads.

Den samlede medarbejderomsætningsrate var i 2025 15%, hvilket er en stigning fra 11% i 2024. Stigningen i medarbejderomsætningen fra 2024 til 2025 kan ses i lyset af flere store organisatoriske ændringer som blev gennemført i starten af 2025.

Til trods for stigningen af medarbejderomsætningen i 2025, ligger Knauf fortsat på et fint niveau sammenlignet med byggeindustriens tal, som ifølge Dansk Industri ligger mellem 15-17%.

Knaufs arbejde inden for sund og trivsel, engagement, medarbejderudvikling og ledelse er alle initiativer som bidrager til at styrke vores medarbejderfastholdelse. Dertil gennemføres exit samtaler for alle medarbejdere, som aktivt vælger at forlade Knauf.

MEDARBEJDEROMSÆTNINGSRATE %



DIVERSITET & INKLUSION

Hos Knauf arbejder vi målrettet for at styrke diversitet og inklusion på tværs af organisationen. Vi ser mangfoldighed som en central forudsætning for innovation, bedre beslutninger og langsigtet værdiskabelse.

LIGEVÆRDIGHED OG INKLUSION

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.

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 2025 opnåede vi en score på 4,56 på Gallups 5-punkt skala (1-5), hvilket er en fremgang på 0,02 fra resultatet i 2024. Det positive resultat bevidner om, at vores medarbejdere føler en høj grad af inklusion og ligeværdighed.

KØNSDIVERSITET

Vi har diversitet for øje i vores medarbejdersammensætning og tror på, at øget mangfoldighed bidrager positivt til virksomhedens overordnede succes. Som produktionsvirksomhed opererer Knauf i en industri med en historisk underrepræsentation af kvinder. Industrien har traditionelt været opfattet som en mandsdomineret sektor, særligt i produktionsnære og tekniske funktioner, hvilket har påvirket både rekrutteringsmønstre, uddannelsesvalg og karriereveje over tid.

For at opnå en mere ligelig kønsfordeling, har vi tilsluttet os Dansk Diversitetspagt, hvor vi arbejder med fem grundprincipper for øget diversitet samt konkrete måltal for ligelig kønsfordeling i virksomhedens ledelsesslag.

Vi har udarbejdet en rekrutterings- og fastholdelsespolitik som skal sikre, at vi ikke fravælger kandidater på baggrund af alder, køn, race, seksuel orientering eller nationalitet.



Dertil er vi opmærksomme på, hvordan små ændringer i marketingmaterialer, såsom billedmateriale og ord kan bidrage til at afspejle en mere mangfoldig arbejdsplads og tiltrække et bredere udsnit af kandidater.

I 2025 gennemførte vi en workshop for alle ledere omkring diversitet og inklusion. Workshoppen havde til formål at skabe en fælles forståelse af emnet og sikre lokal forankring i alle afdelinger. Arbejdet med diversitet og inklusion i ledergruppen fortsætter i 2026.

KØNSDIVERSITET BLANDT MEDARBEJDERE

Som produktionsvirksomhed opererer Knauf i en industri med en historisk underrepræsentation af kvinder. Industrien har traditionelt været opfattet som en mandsdomineret sektor, særligt i produktionsnære og tekniske funktioner, hvilket har påvirket både rekrutteringsmønstre, uddannelsesvalg og karriereveje over tid.

I 2025 udgjorde den totale andel af kvindelige medarbejdere hos Knauf 26%, hvilket er en lille fremgang fra 25% i 2024.

Den største underrepræsentation af kvinder findes blandt vores timelønnede medarbejdere med en andel på 16%. Til trods for flere indsatser for at øge kønsdiversiteten blandt vores timelønnede medarbejdere, oplever vi fortsat udfordringer med rekruttering af kvalificeret kvindelig arbejdskraft til

produktionsnære og tekniske funktioner.

En væsentlig forklaring er fortsat, at færre kvinder end mænd vælger tekniske og erhvervsrettede uddannelser, som ofte danner grundlag for beskæftigelse i industrien.

KØNSDIVERSITET I LEDELSEN

Knaufs ledelse består af direktionen og alle ledere med personaleansvar. Ledelsesgruppen talte i 2025 i alt 21 ledere med en kønsbalance på 18 mænd og tre kvinder. Underrepræsentationen af kvinder afspejles derfor også i virksomhedens ledelseslag, hvor andelen af kvindelige ledere i dag udgør 14%. Kønsdiversiteten i ledelsen er faldet fra 17% i 2024 til 14% i 2025 og skyldes, at én kvindelig leder er stoppet og ikke erstattet af en ny.

Knauf har en langsigtet målsætning om at opnå en ligelig kønsfordeling på 40/60 i ledelsen i 2032. Vores forpligtelse til Dansk Erhvervs Diversitetspact og arbejdet med de fem grundprincipper skal hjælpe os med at nå vores målsætning. Her er fødekædeprincippet og rollemodelprincippet særdeles relevant for at sikre en mere ligelig kønsbalance i ledelsen.

Vi er bevidste om, hvordan manglende synlige kvindelige rollemodeller i ledelsen kan påvirke vores medarbejders egne ambitioner og karriereveje. Vi arbejder derfor struktureret med talentudvikling i forbindelse med virksomhedens årlige Talent Review. I processen identificeres potentialer for fremmelse, og der

1 MÅLBARHEDSPRINCIPPET

Vi forpligter os til at opstille et ambitiøst og realistisk måltal for det underrepræsenterede køn i virksomhedens øverste ledelsesorgan samt på øvrige ledelsesniveauer.

2 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.

3 FØDEKÆDEPRINCIPPET

Vi vil opbygge en balanceret fødekæde til ledende stillinger i virksomheden og stræbe efter at tiltrække, fastholde, udvikle og fremme ledertalenter uden forskelsbehandling.

4 ROLLEMODELPRINCIPPET

Vi vil sikre anvendelse af mangfoldige rollemodeller i virksomheden.

5 BESTYRELSESPRINCIPPET

Knauf anvender samme kompetence- og mangfoldighedsprincipper ved rekruttering af nye bestyrelsesmedlemmer som i øvrige rekrutteringssammenhæng.

laves udviklingsplaner og mentorordninger for de enkelte medarbejdertalenter.

Knauf har en målsætning om, at 70% af ledelses- og specialistfunktioner skal besættes internt. I 2025 lykkedes vi med at besætte 66% af vores åbne ledelsespositioner med interne kandidater.

Vi vil i 2026 fortsat bestræbe os på at besætte lederstillinger internt. Som et nyt initiativ, vil vi arbejde på en mere strømlignet model for, hvordan vi klæder den enkelte medarbejder på til en kommende lederrolle. Således medarbejderen får størst mulighed for at blive en succes i rollen som leder fra start.

KØNSDIVERSITET I BESTYRELSEN

Knauf har en intern bestyrelse, som i 2025 bestod af tre generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, herunder to mænd og én kvinde. Antallet af bestyrelsesmedlemmer er i 2025 gået fra fire til tre medlemmer, som skyldes omstrukturering, hvor to ledelsesfunktioner er slået sammen til én.

Andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer var derfor på 33% i 2025, hvilket betragtes som en ligelig kønsfordeling i en bestyrelse bestående af tre personer, jf. Erhvervsstyrelsens definition. Vores målsætning er at fastholde den nuværende kønsfordeling på 33/66 under forudsætning af, at antallet af bestyrelsesmedlemmer ikke ændres.

DIVERSITET & INKLUSION %

Andel af det underrepræsenterede køn (kvinder) i alt
 26

Andel af det underrepræsenterede køn (kvinder) i bestyrelsen
 33

Andel af det underrepræsenterede køn (kvinder) i øvrig ledelse
 14

Andel af det underrepræsenterede køn (kvinder) blandt funktionærer
 36

Andel af det underrepræsenterede køn (kvinder) blandt timelønnede
 16

Medarbejdere med nedsat arbejdsevne
 2



VÆSENTLIGE RISICI OG HANDLINGER

Fokusområde	Væsentlige risici	Politikker/ procedurer	2025 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.	<ul style="list-style-type: none"> Arbejds miljøpolitik Knauf Health & Safety standarder Code of Conduct ISO 45001 	<ul style="list-style-type: none"> Alle planlagte APV'er gennemført i 2025. Sikkerhedsdag for alle medarbejdere. Lederworkshop omkring håndtering og forebyggelse af stress. Nominering af 12 månedlige 'Safety Heroes'. 	<ul style="list-style-type: none"> Fortsætte fokus på sikker adfærd gennem oplysning, træning og systematisk registrering af hændelser.
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.	<ul style="list-style-type: none"> Knauf ledelsesprogram Knauf personalepolitikker PPD-samtaler Uddannelsesmål 	<ul style="list-style-type: none"> Engagementsmåling gennemført med et højt engagement på 4,21. PPD og talent review for alle medarbejdere. 66% af åbne specialist- og ledelsesfunktioner besat internt. 24 uddannelses timer i gennemsnit pr. medarbejder. 	<ul style="list-style-type: none"> Fortsætte fokus på medarbejderengagement og udvikling gennem kontinuerlig opfølgning og feedback.
Diversitet og inklusion	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.	<ul style="list-style-type: none"> Code of Conduct Dansk Erhvervs Diversitetspagt Mobning- og chikanepolitik Rekrutterings- og fastholdelsespolitik 	<ul style="list-style-type: none"> Fokus på diversitet i rekrutteringssammenhæng. Lederworkshop omkring diversitet og inklusion. 	<ul style="list-style-type: none"> Fortsætte fokus på at øge diversitet og inklusion gennem de 5 principper i Dansk Erhvervs diversitetspagt.

GOVERNANCE

- 40 Ansvarlig forretningsførelse
- 42 Ansvarligt indkøb
- 43 IT-sikkerhed og databeskyttelse
- 45 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. Træningen i Code of Conduct gennemføres via vores e-læringsplatform. I 2025 gennemførte 69 medarbejdere træningen.

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. Risici for korruption 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 følger 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 2025 har vi ikke registreret nogen form for korruption eller bestikkelse hos Knauf A/S eller vores samarbejdspartnere. I 2026 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.

Knauf har en global politik for menneskerettigheder, som præciserer vores 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. Herudover 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 2025 har vi ikke registreret brud på menneskerettighederne hos Knauf A/S eller vores samarbejdspartnere. I 2026 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 interessant mulighed for at indberette lovovertrædelser og forhold, som strider imod Knauf's adfærdskodeks.

Knauf whistleblowerordning håndteres eksternt og sikrer fuld anonymitet og beskyttelse af whistleblowere. Ordningen er

offentlig tilgængelig på Knauf's hjemmeside og kan ligeledes tilgås af alle medarbejdere på virksomhedens intranet.

Vi har i 2025 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 2025 har vi ikke registreret brud på Code

of Conduct for leverandører. I 2026 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. Vores globale IT-afdeling arbejder kontinuerligt på at implementere nye sikkerhedsforanstaltninger for at afbøde brud vores IT-sikkerhed. Nye krav og foranstaltninger for at øge IT-sikkerheden implementeres løbende.

Knauf har en global IT-politik, som definerer regler og retningslinjer omkring IT-sikkerhed. Hertil anvendes en global e-læringsplatform til træning i compliance inden for IT-sikkerhed. Alle medarbejdere skal gennemføre træning i IT-sikkerhed efter funktion og behov. I 2025 gennemførte 68 danske medarbejdere en opdateret træning i IT-sikkerhed.

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.

Knauf har 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.





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. I 2025 gennemførte 45 medarbejdere den årlige GDPR-træning, hvoraf 37 var re-certificeringer.

Der er ikke registreret nogen former for sikkerhedsbrud i forbindelse med håndtering af data hos Knauf i 2025.

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.

Compliance træning for funktionærer*	Enhed	2025	2024
Code of Conduct	Antal	69	23
GDPR	Antal	45	47
IT sikkerhed	Antal	68	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.	<ul style="list-style-type: none"> • Code of Conduct • Code of Conduct for leverandører • Politik for menneskerettigheder • Whistleblowerordning 	<ul style="list-style-type: none"> • 69 medarbejdere gennemført træning i Code of Conduct • Fokus på at strategiske samarbejdspartnere overholder Code of Conduct for leverandører. 	<ul style="list-style-type: none"> • 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.	<ul style="list-style-type: none"> • Global IT-politik • Databeskyttelsespolitik • Politik for dataetik 	<ul style="list-style-type: none"> • 68 medarbejdere gennemført træning i IT-sikkerhed. • 45 medarbejdere gennemført GDPR-træning. • 2 GDPR-dage for alle funktionærer, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter. 	<ul style="list-style-type: none"> • Fortsætte massiv fokus på IT-sikkerhed med nye foranstaltninger og træning til alle medarbejdere.

DATA

47 ESG-nøgletal

51 Anvendt regnskabspraksis

ESG-NØGLETAL

	Enhed	2025	2024	2021	Knauf målsætning	Udvikling fra 2021 baseline
Scope 1 CO2-emissioner						
				Baseline		
Scope 1 - Lokationsbaseret	ton	14.858	12.686	18.788	70% reduktion i CO2-emissioner inden 2032	-21%
Scope 1 - Lokationsbaseret	indeks	79	68	100		
Scope 1 - inkl. biogascertifikater*	ton	143	12.686	18.788		-99%
Scope 1 - inkl. biogascertifikater*	indeks	1	68	100		
Scope 2 CO2-emissioner						
Scope 2 - Lokationsbaseret	ton	1.649	1.597	2.628		-37%
Scope 2 - Lokationsbaseret	indeks	63	61	100		
Scope 2 - Markedsbaseret	ton	24	4.923	9.479	70% reduktion i CO2-emissioner inden 2032	-99,7%
Scope 2 - Markedsbaseret	indeks	0,003	52	100		
Scope 3 CO2-emissioner						
Scope 3 total	ton	41.756	43.856	64.777	30% reduktion i CO2-emissioner inden 2032	-36%
Scope 3 total	indeks	64	68	100		

*Scope 1-emissioner opgøres i henhold til GHG-protokollen som bruttoudledninger uden fradrag for indkøbte biogascertifikater. 'Scope 1 - inkl. biogascertifikater' er en supplerende visning, hvor indkøbte certifikater indregnes, og præsenteres for at give yderligere indsigt. Denne visning er ikke en del af den standardiserede opgørelse af Scope 1-emissioner jf. GHG-protokollen

	Enhed	2025	2024	2021	Knauf målsætning	Udvikling fra 2021 baseline
Scope 3 CO2-emissioner				Baseline		
Scope 3.1 - Indkøbte varer og tjenesteydelser (upstream)	ton	28.816	31.520	44.964		-36%
Scope 3.2 - Kapitalgoder (upstream)	ton	934	808	1.236		-24%
Scope 3.3 - Brændsels- og energirelaterede aktiviteter (upstream)	ton	2.903	2.607	3.876		-25%
Scope 3.4 - Transport og distribution (upstream)	ton	4.520	4.352	7.493		-40%
Scope 3.5 - Affald genereret i driften (upstream)	ton	518	541	97		+433%
Scope 3.6 - Forretningsrejser (upstream)	ton	215	253	58		+272%
Scope 3.7 - Medarbejderpendling (upstream)	ton	274	261	271		+1%
Scope 3.8 - Upstream leased assets (upstream)	ton	6	16	10		-39%
Scope 3.9 - Transport og distribution (downstream)	ton	2.812	2.748	5.668		-50%
Scope 3.10 - Bearbejdning af solgte produkter (downstream)	ton	153	148	265		-42%
Scope 3.12 - Håndtering af solgte produkter ved endt levetid (downstream)	ton	605	602	839		-28%
Varmegenvinding						
Til intern opvarmning	MWh	3.227	3.145	3.461		-7%
Levering til fjernvarmenet	MWh	16.568	12.433	13.117		+26%
Genanvendelsesfaktor	%	26%	23%	19%		+7pp

	Enhed	2025	2024	2021	Knauf målsætning	Udvikling fra 2021 baseline
Vand						
Vandindtag	m ³	54.335	43.484	92.895	2% reduktion i vandindtag årligt	-42%
Affald						
				Baseline		
Affald generet fra drift	ton	7.434	9.353	16.646		-55%
- heraf madaffald til biogasproduktion	ton	4	4	0		+100%
Til genbrug / genanvendelse	%	87	89	98,6	100% genanvendelse af affald i 2032	-11pp
Til forbrænding	%	2	1	0,4		+1pp
Til deponi	%	11	10	1		+10pp
Gipsforbrug						
Naturgips	%	53	47	68		-15pp
Industrigips	%	1	17	13		-12pp
Genanvendt gips fra markedet	%	36	28	9		+27pp
Genforarbejdet gips fra egen produktion	%	10	8	10		-
Health & Safety						
Ulykker med fravær	antal	2	1	2	0 arbejdsulykker i 2025	-
LTAR	pr. million arbejdstimer	8,5	4,2	6,4		+2,1 antal
Gold Dust registreringer	antal	1.001	1.256	944	1.000 Gold Dust registreringer i 2025	+57 antal
Sygefravær	%	3,61	2,72	2,43		+49pp

	Enhed	2025	2024	2021	Knauf målsætning	Udvikling fra 2021 baseline
Medarbejder engagement og udvikling						
				Baseline		
PPD-samtaler	%	100	100	100		-
Uddannelse & træning	time	24	30	19		+ 5 time
Specialist- og ledelsesfunktioner besat internt	%	66	50	N/A	70% af specialist- og ledelsesfunktioner skal besættes internt	
Engagementsmåling	5-punkt skala	4,21	4,27	4,18		+0,03 point
Medarbejderomsætningsrate	%	15	11	20		-5pp
Diversitet & inklusion						
Medarbejdere i alt	antal	175	180	188		-13 antal
- Andel af det underrepræsenterede køn (kvinder)	%	26	25	24		+2 pp
Funktionærer i alt	antal	83	90	87		-4 antal
- Andel af det underrepræsenterede køn (kvinder)	%	36	34	36		-
Timelønnede i alt	antal	92	90	101		-9 antal
- Andel af det underrepræsenterede køn (kvinder)	%	16	16	14		+2 pp
Ledere i alt	antal	21	23	28		-7 antal
- Andel af det underrepræsenterede køn (kvinder)	%	14	17	18	40% kvindelige ledere i 2032	-4pp
Bestyrelsesmedlemmer i alt	antal	3	4	3		-
- Andel af det underrepræsenterede køn (kvinder)	%	33	25	33	33% kvindelige bestyrelsesmedlemmer i 2032*	-
Medarbejdere med nedsat arbejdsevne	%	2	2	2		-

*Målsætningen om 33% kvindelige bestyrelsesmedlemmer i 2032, er forudsat af, at antal bestyrelsesmedlemmer fastholdes på 3.

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

SCOPE 1 - LOKATIONSBASERET

Scope 1-emissioner opgøres som direkte drivhusgasudledninger fra egne eller kontrollerede kilder i overensstemmelse med GHG-protokollen. Scope 1 beregnes som energiforbrug (kWh LHV) x emissionsfaktor for relevant brændselstype.

SCOPE 1 - INKL. BIOGASCERTIFIKATER

Som supplement til den standardiserede Scope 1-opgørelse præsenteres KPI'en "Scope 1 inkl. biogascertifikater", hvor effekten af indkøbte biogascertifikater indregnes. Biogascertifikaterne modregnes i emissionerne svarende til den dokumenterede mængde biogas, som certifikaterne repræsenterer.

Denne visning er ikke en del af den standardiserede Scope 1-opgørelse efter GHG-protokollen, men præsenteres særskilt for at give yderligere indsigt i effekten af virksomhedens anvendelse af markedsbaserede virkemidler og investeringer i grøn energi.

SCOPE 2 - LOKATIONSSBASERET

GHG-protokollen danner grundlag for vores emissionsrapportering i scope 2 og opgøres både med en lokationsbaseret og markedsbaseret tilgang. De lokationsbaserede emissioner opgøres uafhængigt af virksomhedens kontraktlige indkøb af elektricitet og afspejler dermed den

gennemsnitlige CO₂-intensitet i energisystemet. Klimapåvirkningerne fra elektricitet er baseret på nationale gennemsnitlige emissionsfaktorer for Danmark, som afspejler den samlede elproduktion (grid mix) i det danske elnet i det pågældende rapporteringsår.

Klimapåvirkningerne fra fjernvarme opgøres på baggrund af emissionsfaktorer for det relevante fjernvarmenet. I 2025 afspejler disse faktorer, at ca. 91 % af fjernvarmen er baseret på vedvarende energikilder, mens den resterende andel er baseret på fossile energikilder.

SCOPE 2 - MARKEDSBASERET

GHG-protokollen danner grundlag for vores emissionsrapportering i scope 2 og opgøres både med en lokationsbaseret og markedsbaseret tilgang.

Klimapåvirkningen fra elektricitet er baseret på virksomhedens kontraktlige indkøb af energi. I 2025 har Knauf A/S indkøbt 100 % vedvarende elektricitet baseret på danskproduceret strøm fra vindmøller og solceller, dokumenteret via oprindelsesgarantier.

Den indkøbte vedvarende elektricitet svarer til virksomhedens samlede elforbrug, og der anvendes derfor en emissionsfaktor på 0 kg CO₂e/kWh i den markedsbaserede opgørelse.

SCOPE 3.1 - INDKØBTE VARER OG TJENESTEYDELSER

GHG-protokollen danner grundlag for vores emissionsrapportering i scope 3.1 og beregnes ved en hybrid metode som kombinerer leverandørspecifikke emissionsfaktorer, mængdedata (kg) og/eller spend baserede faktorer (kr./€ x EF) afhængigt af datatilgængelighed.

SCOPE 3.2 - KAPITALGODER

GHG-protokollen danner grundlag for vores emissionsrapportering i scope 3.2 og beregnes spend baseret ved at multiplicere investeringer (kr./€) med relevante emissionsfaktorer (kg CO₂e/kr.).

SCOPE 3.3 - BRÆNDELS- OG ENERGIRELATEREDE AKTIVITETER

GHG-protokollen danner grundlag for vores emissionsrapportering i scope 3.3 og beregnes som energiforbrug (kWh) x upstream emissionsfaktor, der dækker produktion, transport og distribution af brændsler og elektricitet.

SCOPE 3.4 - UPSTREAM TRANSPORT OG DISTRIBUTION

GHG-protokollen danner grundlag for vores emissionsrapportering i scope 3.4 og beregnes som transportarbejde (ton km eller km) x emissionsfaktor pr. transporttype, typisk baseret på tredjeparts logistikdata.

SCOPE 3.5 - AFFALD GENERERET I DRIFTEN

GHG-protokollen danner grundlag for vores emissionsrapportering i scope 3.5 og beregnes som affaldsmængde (ton) x emissionsfaktor pr. affaldstype og behandlingsmetode (fx deponi, genanvendelse).

SCOPE 3.6 - FORRETNINGSREJSER

GHG-protokollen danner grundlag for vores emissionsrapportering i scope 3.6 og beregnes primært som rejseudgifter (kr./€) x emissionsfaktor alternativt distance baseret (km x EF), afhængigt af datatilgængelighed.

SCOPE 3.7 - MEDARBEJDERPENDLING

GHG-protokollen danner grundlag for vores emissionsrapportering i scope 3.7 og beregnes ved gennemsnitsmetode baseret på antal medarbejdere (FTE), antaget transportfordeling og gennemsnitlig distance x emissionsfaktor.

SCOPE 3.8 - UPSTREAM LEASED ASSETS

GHG-protokollen danner grundlag for vores emissionsrapportering i scope 3.8 og beregnes spend baseret ved leasingomkostninger x emissionsfaktor, eller alternativt via estimeret energiforbrug x EF.

SCOPE 3.9 - DOWNSTREAM TRANSPORT OG DISTRIBUTION

GHG-protokollen danner grundlag for vores emissionsrapportering i scope 3.9 og beregnes som transportvolumen (ton km/km) × emissionsfaktor for relevante transportmidler anvendt til distribution af solgte produkter.

SCOPE 3.10 - FORARBEJDNING AF SOLGTE PRODUKTER

GHG-protokollen danner grundlag for vores emissionsrapportering i scope 3.10 og beregnes ved produktionsvolumen × emissionsfaktor for downstream processer baseret på tredjeparts forarbejdning.

SCOPE 3.12 - BEHANDLING AF SOLGTE PRODUKTER EFTER ENDT LEVETID

GHG-protokollen danner grundlag for vores emissionsrapportering i scope 3.12 og beregnes som solgt volumen (ton) × affaldsfordeling (%) × emissionsfaktor for relevante behandlingsscenarier.

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.

GIPSFORBRUG

Årlig gennemsnitlig gipsforbrug anvendt i produktionen opgjort i naturgips, industrigips og genanvendt gips inkl. gipsaffald fra markedet og gipsaffald fra ny produktion.

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 uddannelsestimer, 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.

SPECIALIST- OG LEDELSESFUNKTIONER BESAT INTERNT

Procentandelen af åbne specialist- og ledelsesfunktioner, som besættes internt. Tallet opgøres pr. 31. december 2025.

MEDARBEJDERENGAGEMENT

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

MEDARBEJDEROMSÆTNINGSRATE

Medarbejderomsætningsraten opgøres i procent og beregnes som antal medarbejdere, der er fratrådt virksomheden i regnskabsperioden, divideret med det samlede antal medarbejdere opgjort pr. 31. december 2025, multipliceret med 100.

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 2025.

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.