

KNAUF

**EN ANSVARLIG
DEL AF LØSNINGEN**

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY **2021**



OM DENNE RAPPORT

Velkommen til Knauf A/S' CSR rapport. Rapporten dækker regnskabsåret 1. januar 2021 til 31. december 2021 og udgør vores årlige rapportering af CSR aktiviteter. I rapporten beskriver vi virksomhedens sociale, etiske og miljømæssige indsatser og resultater. Vi bestræber os på at formidle transparente og relevante oplysninger om vores strategi og CSR aktiviteter i det forgangne år.

TRANSPARENT RAPPORTERING

Velkommen til Knauf A/S' CSR rapport. Rapporten dækker regnskabsåret 1. januar 2021 til 31. december 2021 og udgør vores årlige rapportering af CSR aktiviteter. I rapporten beskriver vi virksomhedens sociale, etiske og miljømæssige indsatser og resultater. Vi bestræber os på at formidle transparente og relevante oplysninger om vores strategi og CSR aktiviteter i det forgangne år.

MÅL FOR BÆREDYGTIG UDVIKLING

Velkommen til Knauf A/S' CSR rapport. Rapporten dækker regnskabsåret 1. januar 2021 til 31. december 2021 og udgør vores årlige rapportering af CSR aktiviteter. I rapporten beskriver vi virksomhedens sociale, etiske og miljømæssige indsatser og resultater. Vi bestræber os på at formidle transparente og relevante oplysninger om vores strategi og CSR aktiviteter i det forgangne år.

SPØRGSMÅL RETTES TIL:

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

INDHOLD

04 VI ER KNAUF

05 CEO beretning

06 En del af Knauf Gruppen

07 Værdier

08 Vision / Mission

09 2025 strategi

10 Vores ambitioner

11 Knauf og FN's verdensmål

13 MILJØ OG KLIMA

14 Vores forpligtigelse til miljøbeskyttelse

16 Energi

17 Vand

18 Emissioner til luft

19 Genanvendelse af overskudsvarme

20 Bæredygtig udvikling igennem tiden

22 GIPS

23 Gips - et naturligt råmateriale

24 Genvinding af gips

25 Partnerskab for cirkulær gips

26 BÆREDYGTIGT BYGGERI

27 Cirkulære byggematerialer

28 EPD'er er vores grundelement

29 Gips kan sænke klimaaftrykket i byggeriet

30 Op til 89% mindre CO₂

32 DGNB-byggeri med Knauf

33 Sundt indeklima

34 PEOPLE

35 Health & Safety

38 COVID-19: 2 år med en global pandemi

40 Medarbejderengagement

41 Gips i børnehøjde

42 Udvikling og kompetencer

45 En mangfoldig arbejdsplads

47 ANSVARLIGHED

48 Compliance

50 IT-sikkerhed og databeskyttelse

51 Ansvarligt indkøb

52 Udviklingsdata

55 Anvendt regnskabspraksis

VI ER KNAUF

- 05 CEO beretning
- 06 En del af Knauf Gruppen
- 07 Værdier
- 08 Vision og Mission
- 09 2025 strategi
- 10 Vores ambitioner
- 11 Knauf og FN's Verdensmål

CEO BERETNING

Dokumentation, data og digitalisering har været nogle af de helt store nøgleord hos Knauf i et 2021, som har stillet store krav til byggeriets parter, vores drift, omstillingsparathed og sociale bæredygtighedsindsats.

I et år, hvor corona pandemien endnu har raset vores samfund, og stigende råvarepriser har udfordret vores drift, har vi hos Knauf formået at opretholde produktionen samtidig med, at vi har sikret et sundt og sikkert arbejdsmiljø for vores medarbejdere.

Jeg er enormt stolt af Knaufs medarbejdere, som selv i udfordrende perioder, har haft ild i øjnene og udvist fleksibilitet, engagement og ikke mindst omsorg over for hinanden. Kun derfor har vi sammen med vores leverandører og kunder opretholdt leverancen af byggematerialer til den danske byggebranche.

Dokumentation, data og digitalisering har været nogle af de helt store nøgleord hos Knauf i 2021. Netop dokumentation anser vi for at være et vigtigt element i at fremme det bæredygtige byggeri i Danmark. Vi støtter derfor op om de skærpede krav til dokumentation og livscyklusanalyser, som indføres i bygningsreglementet fra 2023. Hos Knauf ønsker vi samtidig at fremme digitalisering af data på tværs af byggeriets parter for at sikre større transparens og effektivitet i byggeriet.

Et af de helt store highlights for året er lanceringen af en samlet DGNB-dokumentationspakke på Knauf gipsplader og akustiklofter. Dokumentationspakken

giver svar på, hvorledes Knauf kan bidrage ind til DGNB-certificeret byggeri. Vi giver derfor vores kunder de bedste forudsætninger for at træffe bæredygtige beslutninger, baseret på dokumentation og data.

Omkring 40% af verdens samlede CO₂-udledning stammer fra byggeindustrien. Vi bærer i branchen derfor en stor del af ansvaret i at nå vores nationale målsætning om 70% reduktion af drivhusgasser i 2030 og klimaneutralitet i 2050. Vi har i lang tid vidst, at der er stort potentiale i at gå fra tunge til lette byggestile for at reducere byggeriets samlede klimaaftryk. Vi har som materialeproducent et stort ansvar i at uddanne branchen i at forstå forskellige byggestile og former og de CO₂-afledte effekter.

Sammen med Rambøll har vi udarbejdet dokumentation for, at gips kan sænke klimaaftrykket i byggeriet. Ved at udskifte udvalgte tunge indervægskonstruktioner med Knauf vægkonstruktioner i gips kan CO₂-aftrykket nemlig reduceres med op til 89%.

Det er ikke nogen hemmelighed, at vi som produktionsvirksomhed udleder CO₂. Hos Knauf er vi langt fra i mål med den grønne omstilling, men vi er godt på vej. Det blev blandt andet dokumenteret ved opdateringen af en lang række EPD'er, som viser markante lavere CO₂-aftryk på Knauf gipsplader og akustiklofter.

I 2022 ønsker vi at fortsætte rejsen mod en mere bæredygtig og cirkulær byggeindustri. Vi har ambitioner om yderligere genanvendelse af overskudsvarme fra vores produktionsprocesser, som vi kan sende videre til lokalsamfundet i form af grøn energi. Samtidig forventer vi i 2022 at have en klar plan for omlægning af store dele af vores produktionsprocesser til grøn energi.

MORTEN ØRNSTRAND-SØBORG

Adm. direktør




EN DEL AF KNAUF GRUPPEN

KNAUF I DANMARK

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

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

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

VI ER EN DEL AF KNAUF GRUPPEN

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

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



VÆRDIER



MENSCHLICHKEIT

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



PARTNERSKAB

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



IVÆRKSÆTTERÅND

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



ENGAGEMENT

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

VISION / MISSION

VISION

FRAMING A BETTER FUTURE

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

Se vores film her



MISSION

SHAPING THE WAY PEOPLE LIVE AND BUILD

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

2025 STRATEGI

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

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

VORES AMBITIONER



VI SKABER KUNDEVÆRDI

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



VI FREMMER BÆREDYGTIGHED

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



VI ØGER LIVSKVALITETEN

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



VI HAR ILD I ØJNENE

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



VI SKABER INNOVATIV VÆKST

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

KNAUF OG FN'S VERDENSMÅL

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



VERDENSMÅL NR. 3

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

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



VERDENSMÅL NR. 11

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

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



VERDENSMÅL NR. 12

OVERORDNET MÅL: Sikre bæredygtigt forbrug og produktionsformer.

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

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



VERDENSMÅL NR. 17

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

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

MILJØ OG KLIMA

- 14 Vores forpligtigelse til miljøbeskyttelse
- 16 Energi
- 17 Vand
- 18 Emissioner til luft
- 19 Genanvendelse af overskudsvarme
- 20 Bæredygtig udvikling igennem tiden

VORES FORPLIGTIGELSE TIL MILJØBESKYTTELSE

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

MILJØPOLITIK

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

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

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

MED VORES MILJØ- POLITIK Udstikkes Følgende Retningslinjer:

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



BESKYTTELSE AF BIODIVERSITET

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

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

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

Læs mere om beskyttelse af biodiversitet i forbindelse med udvinding af naturgips i afsnittet Gips – et naturligt råmateriale.

GRUSGRAV OMDANNET TIL NATUROMRÅDE

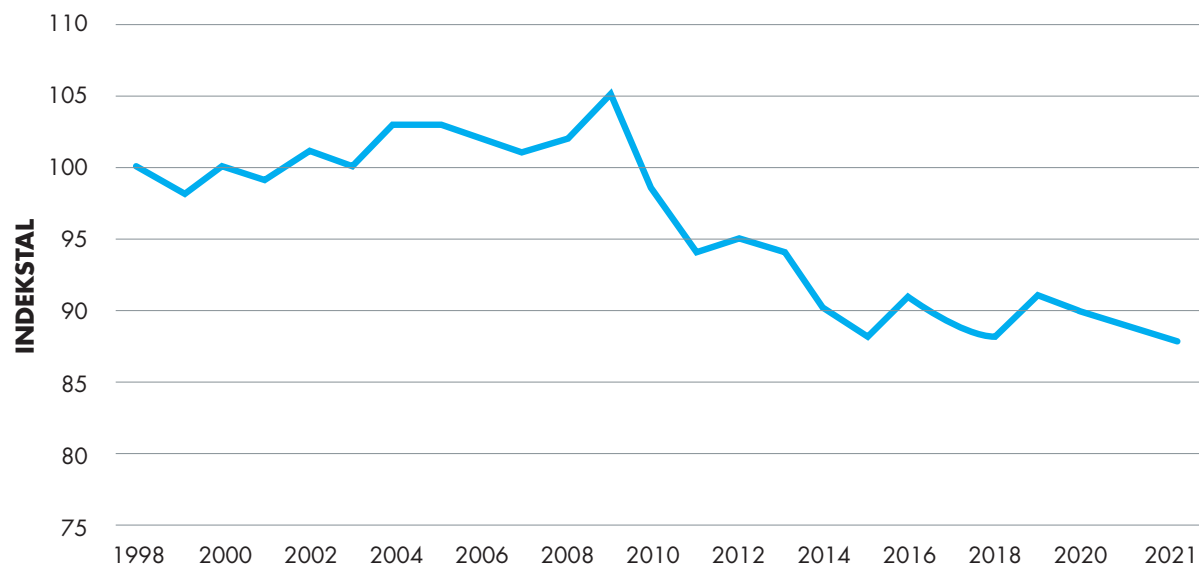
Lokalt støtter Knauf også op om øget biodiversitet. I 2020 samarbejdede vi med Mariagerfjord kommune om at omdanne en gammel grusgrav til et bynært rekreativt naturområde til glæde for lokalesamfundet.

Vores grusgrav står i dag som et vildnis af blomster og insekter, som er til stor glæde

for områdets borgere, der frit kan besøge området og gå på opdagelse i naturen.

Udviklingen fra gammel grusgrav til vildnis for blomster og insekter er gået over al forventning, og allerede kort tid efter etableringen af naturområdet er det skudt op med nye blomster på marken.



UDVIKLING I ENERGIFORBRUG PR. PRODUCERET ENHED

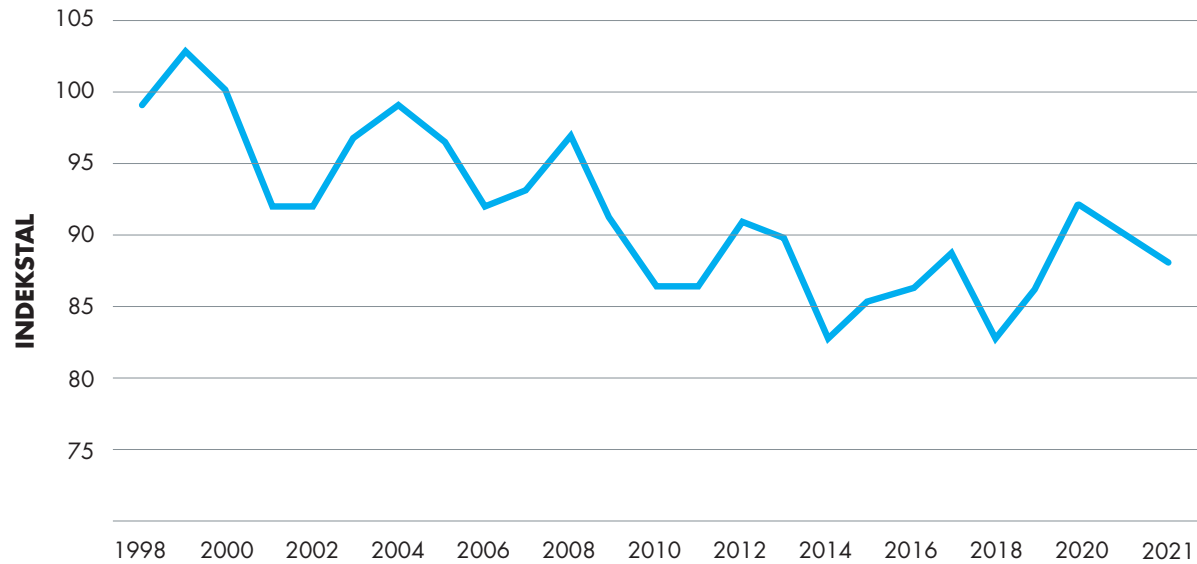
Fra 2019 til 2020 gennemførte vi en større ombygning af vores kalcineringsanlæg til et moderne og mere energieffektivt anlæg. Effektiviseringen af vores kalcineringsproces er den primære årsag til et reduceret energiforbrug fra 2020 til 2021 på 2 procentpoint

ENERGI

For at sikre bedst muligt udnyttelse af den energi, som vi benytter til fremstilling af vores produkter, skal vi løbende overvåge energiforbruget med henblik på at finde muligheder for endnu bedre udnyttelse af energien. Vi følger samtidig med i de teknologiske fremskridt, der åbner muligheder for at reducere energiforbruget.

Vores målsætning er at gennemføre alle identificerede energibesparelserprojekter med en tilbagebetalingstid på maksimalt 4 år, såfremt levetiden overstiger tilbagebetalingstiden, og såfremt det ikke resulterer i væsentlig påvirkning af produktkvaliteten.

Siden 1998 har vi formået at reducere vores energiforbrug pr. produceret enhed med 12% via løbende energioptimeringer af vores produktionsprocesser. Et af de væsentligste tiltag blev foretaget i 2009, hvor tilsætningen af ukalcineret industrigips, som kræver mindre energi blev godkendt i produktionen. Derfor ses et markant fald i CO₂-udledningen fra 2009 og frem.

UDVIKLING I VANDFORBRUG PR. PRODUCERET ENHED

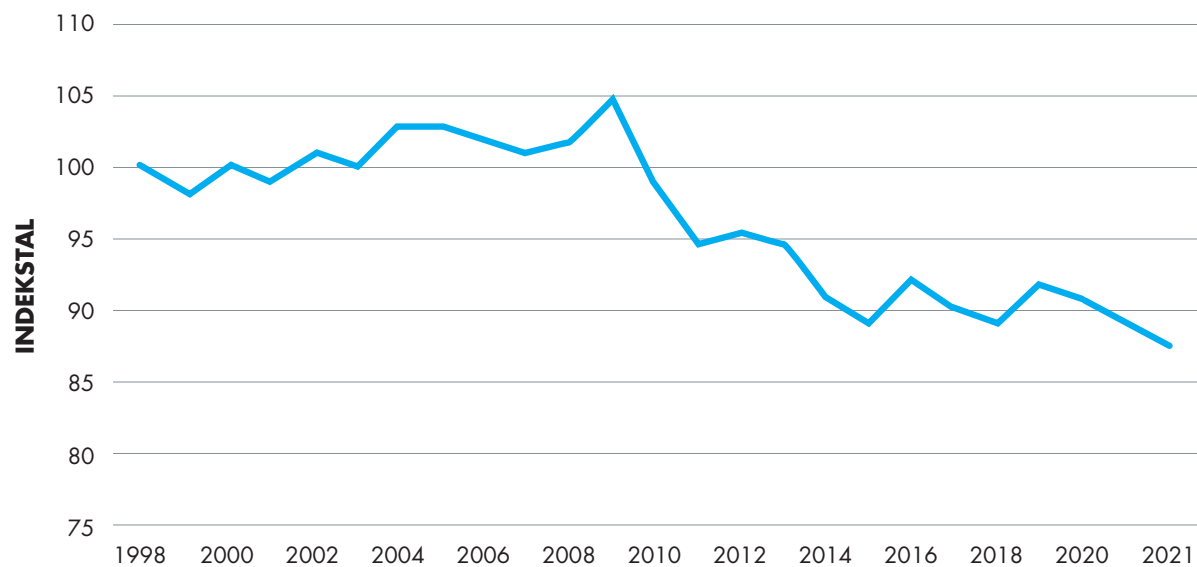
I 2020 investerede vi ligeledes i et nyt varmeveksleranlæg, som opsamler og nedkøler overskudsvarmen fra vores tør-reprocesser og genanvender den fordampede vand i gipsproduktionen på ny. Ved i langt højere grad at genanvende overskudsvarmen fra vores produktionsprocesser, har vi derfor formået at reducere vores vandforbrug betragteligt det seneste år.

VAND

Vand er et af de primære tilsætningsstoffer i produktionen af gipsplader. Knauf har derfor et stort vandforbrug, svarende til ca. 500 husstandes vandforbrug. Selvom det er et stort forbrug, udgør det ikke en stor miljøbelastning i det område, hvor virksomheden er placeret. Vi følger dog vores vandforbrug tæt og energioptimerer løbende vores recepter for at kontrollere og reducere vores forbrug af vand.

Vi har siden 1998 reduceret virksomhedens vandforbrug med 12%. Foruden løbende optimeringer af vores recepter, har vi siden 2001 genanvendt en del af det overskydende vand fra produktionen som procesvand.

I 2019 til 2020 ses en stigning i vandforbrug, som skyldes ombygning af virksomhedens kalcineringsanlæg, hvor en større andel af naturgips har krævet et øget vandforbrug for at bevare gipspladernes kvalitet og egenskaber.

UDVIKLING I CO₂-UDLEDNING PR. PRODUCERET ENHED

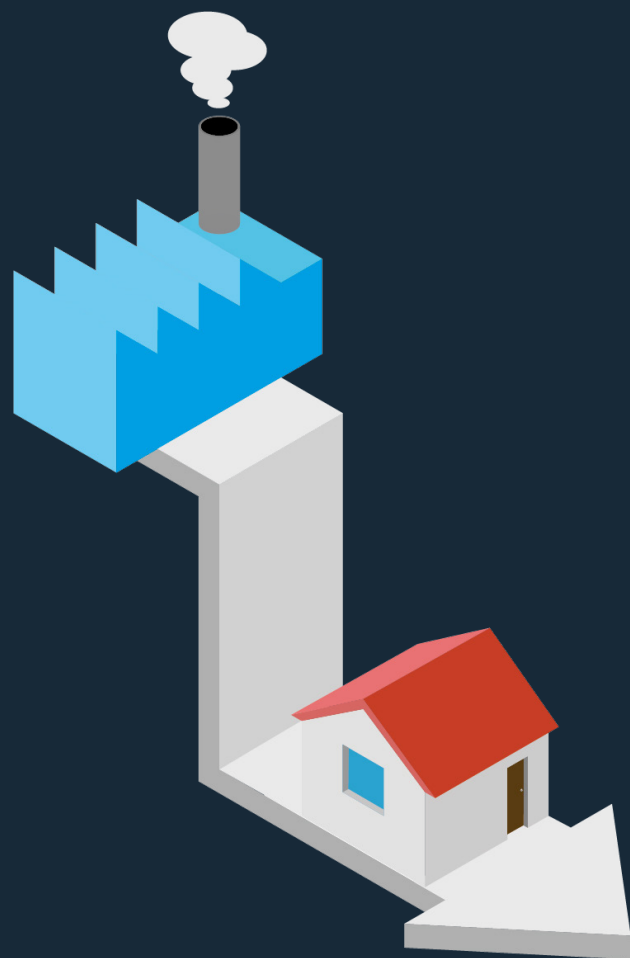
Et fortsat fokus på at reducere vores CO₂-udledning er afgørende for, at Knauf for alvor kan bidrage til den grønne omstilling og tilbyde bæredygtige løsninger til byggeriet. Derfor ønsker vi i 2022 at udarbejde en plan for omlægning til vedvarende energikilder.

EMMISSIONER TIL LUFT

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

Vi har et kontinuerligt fokus på vores energiforbrug og -ressourcer, som er den største kilde til virksomhedens CO₂-udledning. Siden 1998 har vi formået at reducere vores udledning pr. produceret enhed med 13% ved hjælp af flere energioptimerende tiltag og effektivisering af produktionsprocesser, som beskrevet i de foregående afsnit om energi- og vandforbrug.

Fra 2020 til 2021 ses en yderligere reduktion i CO₂-udledning på 3 procentpoint. Reducering af CO₂-udledningen er i direkte sammenhæng med et lavere energiforbrug fra 2020 til 2021.



Med det nye anlæg har vi fra 2020 til 2021 øget genanvendelsesfaktoren på vores totale gasforbrug fra 8,4% til 18,5%. Heraf sendes ca. 80% ud i fjernvarmenettet.

GENANVENDELSE AF OVERSKUDSVARME

Knauf har siden slutningen af 2020 leveret overskudsvarme fra vores gipsproduktion til fjernvarmenettet. Det seneste år har vi arbejdet intensivt på at optimere mængden af generet overskudsvarme og har i 2021 genanvendt 18,5% af vores totale gasforbrug.

Hos Knauf har vi i mange år genanvendt overskudsvarme fra vores produktion til intern opvarming. Vi har dog haft langt mere varme at give af. Derfor indgik vi i 2020 et samarbejde med Hobro Varmeværk om levering af overskudsvarme til lokalsamfundet via fjernvarmenettet.

Et nyt varmeveksleranlæg har siden slutningen af 2020 sendt overskudsvarme fra vores tørreprocesser til Hobro Varmeværk og videre ud i fjernvarmenettet. Potentialet for den eksterne varmeleverance er beregnet til 18.000 MWh, også svarende til 1.000 husstandes varmeforbrug.

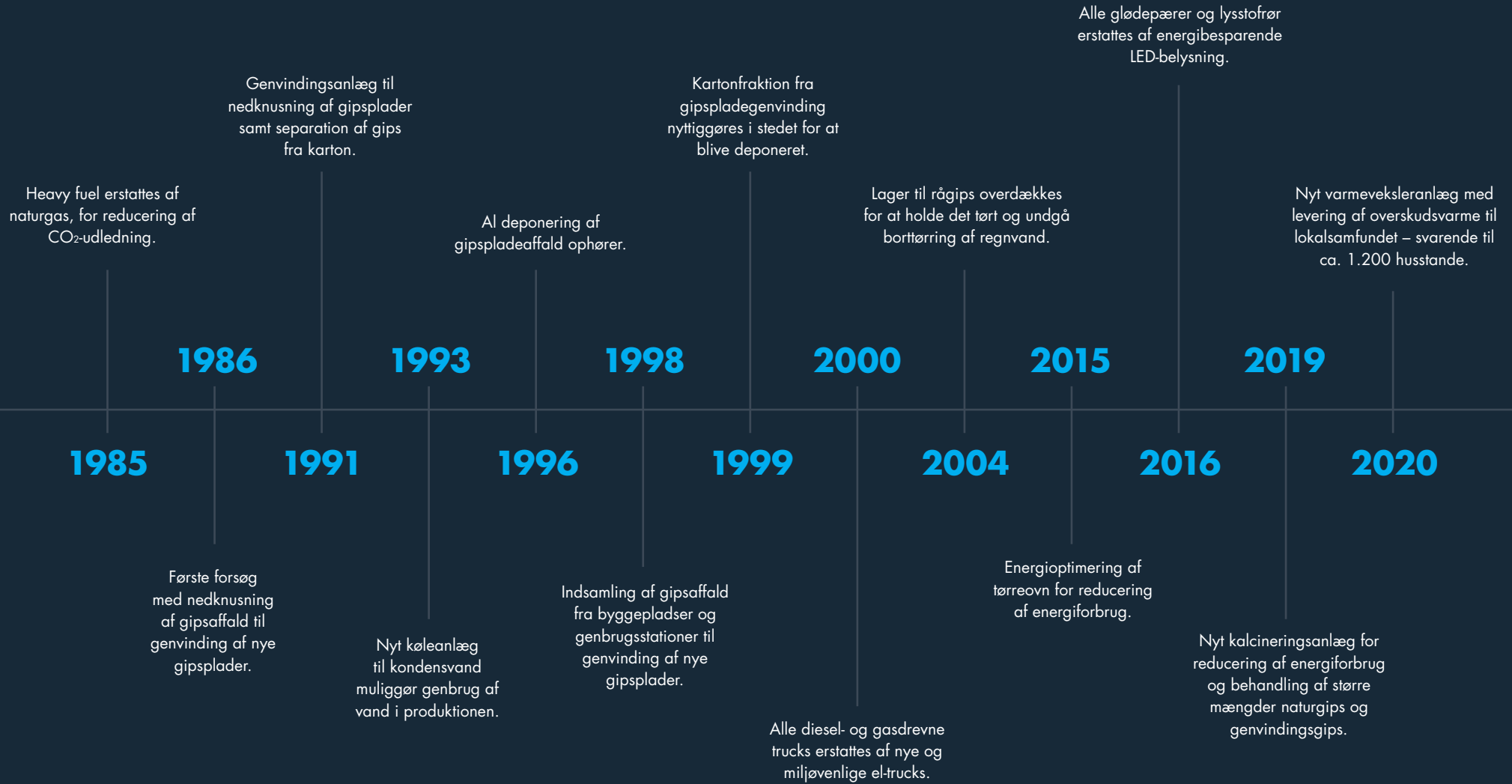
Med det nye anlæg har vi fra 2020 til 2021 øget genanvendelsesfaktoren på vores totale gasforbrug fra 8,4% til 18,5%. Heraf sendes ca. 80% ud i fjernvarmenettet, mens resten anvendes til intern opvarmning hos Knauf.

I hele 2021 har vi arbejdet kontinuerligt med optimering af varmeveksleranlægget for at øge mængden af overskudsvarme.

I 2022 forventer vi at opnå det fulde potentiale fra varmeveksleren og sende endnu mere overskudsvarme afsted mod Hobros borgere. Derved opnås en genanvendelsesfaktor af vores totale gasforbrug på hele 24%.

BÆREDYGTIG UDVIKLING GENNEM TIDEN

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



GIPS

- 23** Gips - et naturligt råmateriale
- 24** Genvinding af gips
- 25** Partnerskab for cirkulær gips

GIPS - ET NATURLIGT RÅMATERIALE

Gips er kernen i vores forretning. Et bæredygtigt materiale skabt af naturen, som forpligter os til at handle bæredygtigt. Og til at tænke cirkulært.

UDVINDING AF NATURGIPS

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

Det er vigtigt for Knauf, at vores naturgips udvindes på en miljøvenlig måde, som viser hensyn til den omkringliggende flora og fauna. Derfor genindfører og gendyrker vi de ubrugte miner og stenbrud, og i tilfælde af større områder gøres dette, mens driften stadig er i gang. Ved genvinding returneres områderne til skovbrug eller landbrug uden forurening ved at udjævne stedet gennem genopfyldning og gendulægning af den oprindelige jord.

Dermed bliver tidligere mineområder en del af det omkringliggende landskab. Med disse og lignende foranstaltninger går Knauf ud over de lovmæssige krav, der gælder for restaurering af minedrift. Det lykkes endda ofte at forbinde tilstødende restaurerede områder på en sådan måde, der tilgodeser biodiversiteten.

HØJ ANDEL AF SEKUNDÆRE RÅMATERIALER

For at begrænse brugen af naturgips, arbejder vi hele tiden på at øge andelen af sekundære råmaterialer i vores produktion. I 2021 bestod vores produktion af hele 32% sekundære råmaterialer i form af industrigips og genvindingsgips. Det er dog vigtigt at pointere, at andelen af sekundære råmaterialer afhænger af, hvad der er til rådighed i markedet.



Industrigips, som ekstraheres i vid udstrækning fra røggasafsvovlingsanlæg i kraftværker, har i mange år udgjort en høj andel af Knaufs gipspladeproduktion. I takt med, at kulkraftværkerne lukkes og erstattes af andre vedvarende energikilder, reduceres mængden af industrigips til rådighed på markedet.

I 2021 modtog vi derfor 32% mindre industrigips end året forinden og vil forventeligt modtage endnu mindre de kommende år. Anvendelsen af genvindingsgips bliver derfor gradvist større og anses nu som det vigtigste sekundære råmateriale til naturgips.



”Selvom naturgips ikke betragtes som en begrænset ressource, er det meget vigtigt for os at beskytte vores naturlige gipsressourcer og øge effektiviteten i brugen af vores ressourcer.

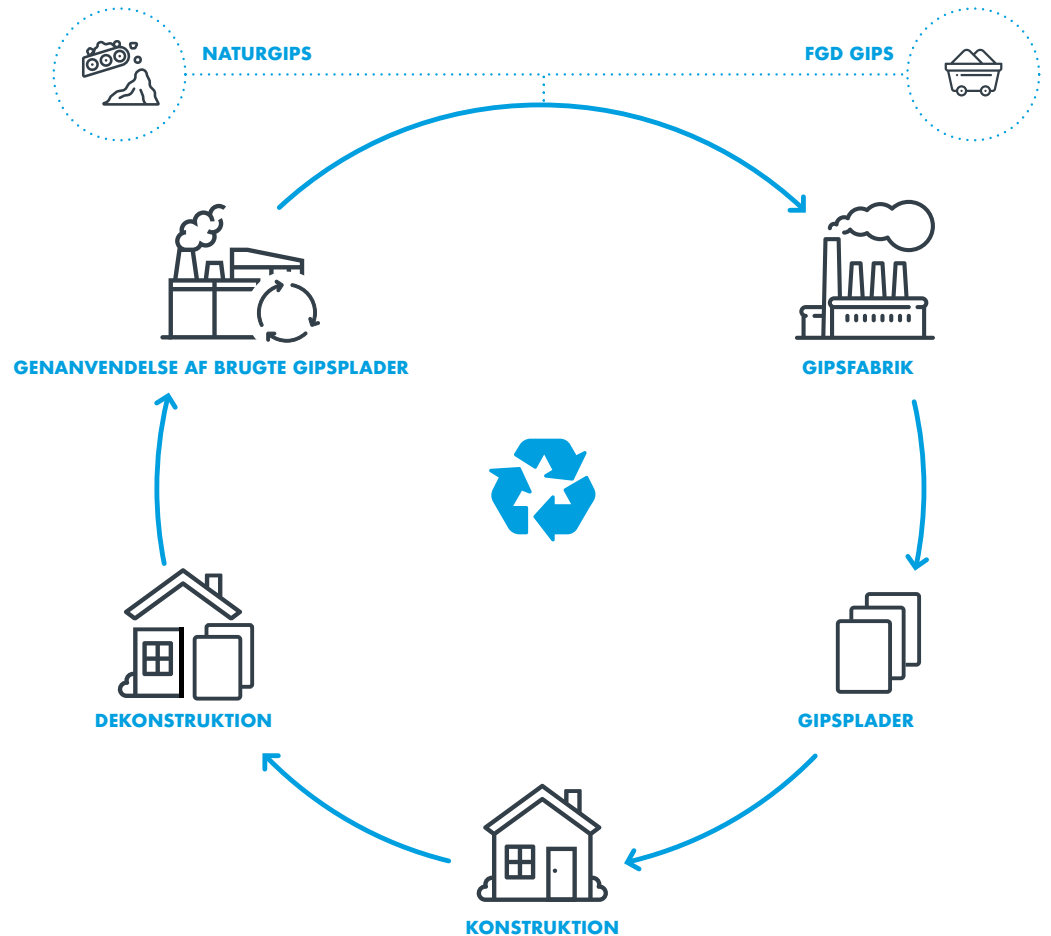
GENVINDING AF GIPS

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

Afhængigt af mængden af genvindingsgips til rådighed på markedet, producerer vi i perioder nye gipsplader bestående af op til 30% genvindingsgips. I 2021 har vi i gennemsnit produceret med 19% genvindingsgips fordelt over året.

MÅLSÆTNING OM 50% GENVINDINGSGIPS

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





PARTNERSKAB FOR CIRKULÆR GIPS

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

Incitamentsstrukturen for genanvendelse af gips i Danmark er meget begrænset. Derfor ser vi desværre, at store mængder gips, som er egnet til genanvendelse, sendes til deponi fremfor at blive genanvendt. Samtidig er de nuværende mål for genanvendelse baseret på vægt og uden fokus på, hvor i affaldshierarkiet gipsen anvendes.

Det økonomiske incitament er for flere af værdikædens aktører modsatrettet, da omkostninger til håndtering stiger jo højere op, vi bevæger os i affaldshierarkiet. Derfor skelnes der ikke mellem genanvendelse af gips i et lukket cirkulært kredsløb, hvor gamle gipsplader genvindes i produktion af nye gipsplader, frem for anden materialenyttiggørelse,

hvor genbrugsgips anvendes som gødning til landbrugsjord. Der er behov for en mere hensigtsmæssig genanvendelse af gips som byggemateriale, således genbrugsgips i langt højere grad kan erstatte naturgips.

Partnerskabet præsenterede i 2021 vores anbefalinger til Miljøministeriet, som ser positivt på at ændre den nuværende incitamentsstruktur og fremme genanvendelse af gips i Danmark.

VORES ANBEFALINGER

- 70% genanvendelsesmål for gipsaffald i Danmark
- Fokus på genanvendelse af gips i et lukket cirkulært kredsløb fremfor anden nyttiggørelse
- Økonomisk model skal gøre det attraktivt for alle led i værdikæden at genanvende gipsaffald
- Krav i udbudsmaterialer om kildesortering og genanvendelse af gipsaffald
- Bæredygtigheds certificeringer bør indeholde incitament for genanvendelse af gips
- Afgiftsregulering på affald til deponi – gipsaffald bør kun deponeres på enheder for mineralisk affald

BÆREDYGTIGT BYGGERI

- 27 Cirkulære byggematerialer
- 28 EPD'er er vores grundelement
- 29 Gips kan sænke klimaaftrykket i byggeriet
- 30 Op til 89% mindre CO₂
- 32 DGNB-byggeri med Knauf
- 33 Sundt indeklima

CIRKULÆRE BYGGEMATERIALER

Hos Knauf udvikler vi 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.

BÆREDYGTIG PROCES- OG PRODUKTUDVIKLING

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

Cirkulariteten i vores produkter dokumenteres gennem livscyklusvurderinger i vores proces- og produktudvikling. Ved udvælgelse af råvarer og processer indgår reduktion af miljøpåvirkninger derfor på lige fod med økonomiske og tekniske overvejelser.

Vi arbejder konstant på at reducere miljøpåvirkningen gennem hele gipsproduktets livscyklus – fra råvare, produktion, byggeri, brugsfase og helt frem til nedrivning og potentiale for genanvendelse. Ydermere arbejder vi målrettet på, at vores emballager er sammensat på en sådan måde, at de enten kan genbruges direkte eller genanvendes efter brug.

Som emballage benytter vi derfor i stor udstrækning gipsstrøer, som kan genanvendes. Vi er meget opmærksomme på, at vi ikke efterlader unødvendigt affald, de steder, hvor vores produkter leveres og i dialog med vores kunder, stiller vi konstant større krav til os selv.

En vigtig målsætning er her, at det affald, som opstår i forbindelse med leverancer til vores kunder kan genanvendes. I samarbejde med vores kunder og affaldsbehandlere er vi løbende i dialog omkring, hvordan vi kan optimere på løsninger, der sikrer højst mulig genanvendelsesgrad.



Vi arbejder konstant på at reducere miljøpåvirkningen gennem hele gipsproduktets livscyklus - fra råvare, produktion, byggeri, brugsfase og helt frem til nedrivning og potentiale for genanvendelse.



EPD'ER ER VORES GRUNDELEMENT

For at fremme det bæredygtige byggeri og skabe større transparens og troværdighed i byggebranchen har Knauf udviklet produktspecifikke miljøvaredeklarationer på størstedelen af vores produktsortiment.

EPD'ER

Miljøvaredeklarationerne, også kaldet EPD'er, dokumenterer og kortlægger vores produkters miljømæssige egenskaber. Gennem en livscyklusanalyse fastlægges produkternes præcise miljøpåvirkning gennem hele produktets levetid – fra råvareudvinding, fremstilling af produktet, konstruktion af bygningen, til nedrivning og bortskaffelse ved endt levetid.

De produktspecifikke EPD'er danner efterfølgende grundlag for et byggeris livscyklusvurdering, som viser bygningens samlede miljøpåvirkning gennem hele dens levetid.

LCA-KRAV I 2023

Fra 2023 skærpes kravene i bygningsreglementet, hvor livscyklusvurderinger skal foretages på alle nye bygninger. Samtidig indføres et loft for, hvor mange klimagasser nybyggeri på over 1.000 m² må udlede. Og fra 2025 udbredes loftet til nybyggeri generelt.

Byggematerialernes EPD'er er derfor vigtigere end nogensinde før, da de danner grundlag for de nye krav i bygningsreglementet.



NYE EPD'ER

Gennem 2021 har pågået et stort arbejde for at indsamle ny data til opdatering af en lang række EPD'er på Knaufs gipsplader og perforerede akustikplader. Samtidig udvikles nye produktspecifikke EPD'er på flere af Knaufs stålbyggesystemer.

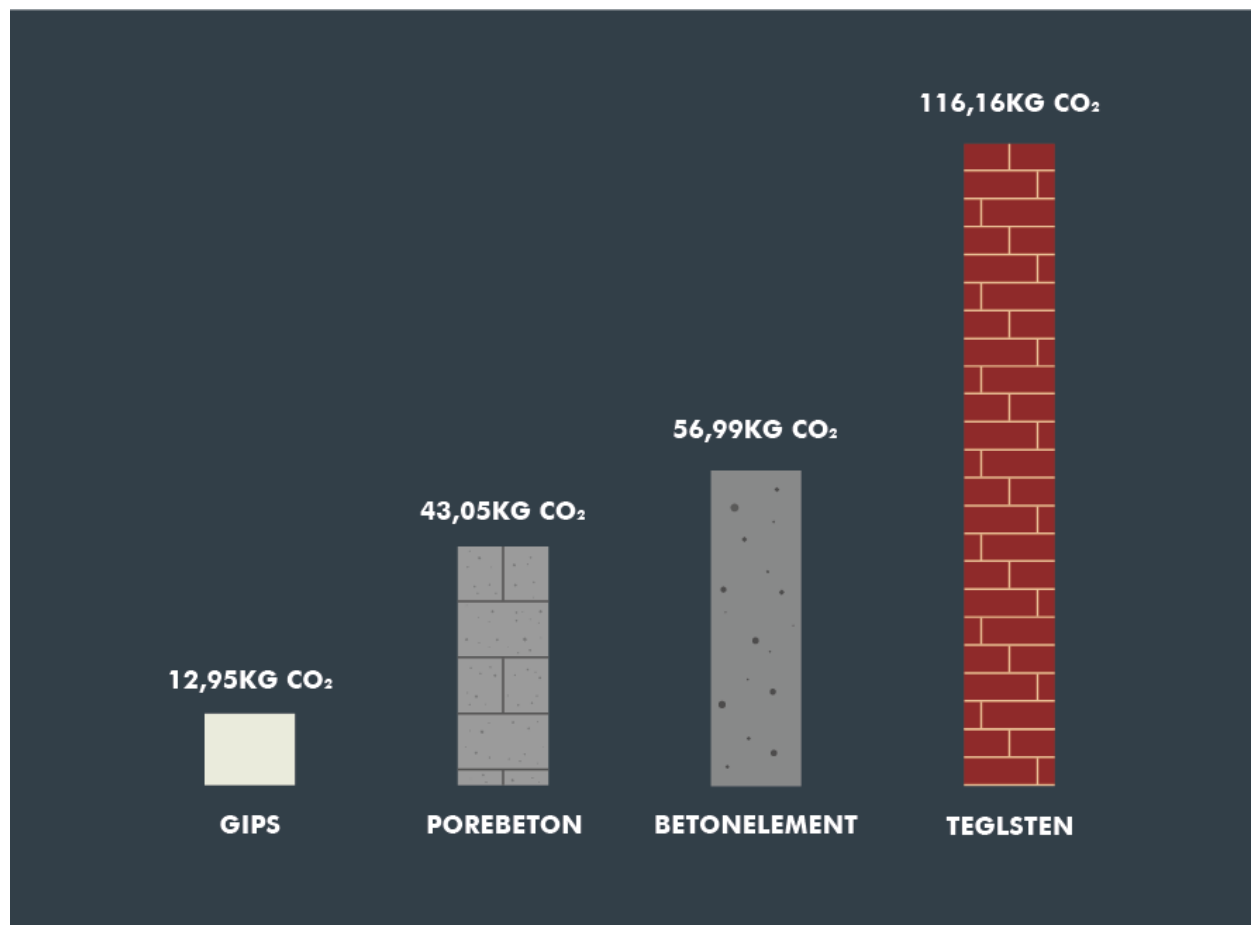
Alle EPD'er er udarbejdet og tredjepartsverificeret af EPD Danmark i henhold til den europæiske standard EN 15804. Alle EPD'er kortlægger produkterne miljøpåvirkning i hele livscyklussen, undtagen dele af konstruktionsfase samt brugsfase. Som noget nyt vil de nye EPD'er også dokumentere genanvendelsespotentialet i næste produktsystem.

De seneste års grønne omstilling hos Knauf bliver nu dokumenteret i vores EPD'er, hvor vi forventer at kunne fremvise betydeligt reducerede klimapåvirkninger på samtlige produkter. De nye EPD'er forventes klar i januar 2022.

GIPS KAN SÆNKE KLIMAAFTRYKKET I BYGGERIET

Knauf har i samarbejde med Rambøll udarbejdet en rapport, som sammenligner indervægskonstruktioner i gips med udvalgte tunge konstruktioner. Rapporten viser, at Knauf indervægge udleder op til 89% mindre CO₂ i bygningens levetid, sammenlignet med tunge vægkonstruktioner i beton, porebeton og tegl.

Foruden at sænke klimaafttrykket, kan Knaufs gipsvægge også bidrage til en lang række andre fordele i det bæredygtige byggeri.



Blandt udvalgte indervægskonstruktioner og lejlighedsskel, som undersøges i rapporten, udleder Knauf gipsvægge fra 57 til 89% mindre CO₂ i bygningens levetid.

OP TIL 89% MINDRE CO₂

Rambøll har i ny rapport kigget nærmere ind i Knauf gipsvægges klimapåvirkning og sammenlignet med vægge i beton, porebeton og tegl. På baggrund af livscyklusanalyser har Rambøll kortlagt de færdige vægkonstruktioners totale CO₂-udledning gennem hele bygningens levetid.

Rapporten viser, at Knauf gipsvægge udleder langt mindre CO₂. Blandt de udvalgte indervægskonstruktioner og lejlighedsskel, som undersøges i rapporten, udleder Knauf gipsvægge fra 57 til 89% mindre CO₂ i bygningens levetid.

For alle vægeopbygninger gælder det, at der er undersøgt et gennemsnitligt vægudsnit på 1 m² med en højde på 3 meter. For Knauf vægopbygninger, er der anvendt produktspecifikke data på materialer og mængder, mens der for de tunge vægkonstruktioner er anvendt generiske data fra databasen Ökobaudat.



VÆSENTLIGE MILJØBESPARELSER - NU OG I FREMTIDEN

Afhængigt af bygningstype og udformning konkluderer Rambøll, at miljøbesparelsen ved udskiftning af tunge vægkonstruktioner med lette vægkonstruktioner fra Knauf er af så væsentlig karakter, at det kan have stor indflydelse på bygningens samlede miljøaftryk.

Samtidig fremhæves større rumfleksibilitet som en af de tungtvæjende fordele ved at bygge let. Da en gipsvæg er nemmere at fjerne, giver det gode muligheder for at ændre på rumfordelingen i bygningen, som kan tilpasses forskellige behov over tid.

Med det rette bygningsdesign kan der derfor opnås stor reduktion i klimaaftrykket fra bygningen samtidig med, at bygningen bliver mere fleksibel for fremtidige ændringer og justeringer.

FOKUS PÅ FÆRDIGE KONSTRUKTIONER

Vi har i lang tid vidst, at der er stort potentiale i at gå fra tungt til let byggeri. De lette byggekonstruktioner udleder nemlig langt mindre CO₂ og kan være med til at reducere en bygningens samlede klimaaftryk.

Hos Knauf ser vi derfor positivt på resultaterne i Rambølls rapport, som giver helt ny viden til branchen om potentialet ved at udskifte tunge indervægskonstruktioner med lette konstruktioner i gips.

Vi har i byggebranchen længe haft fokus på byggematerialers livscyklus og klimapåvirkning, men i stedet for enkeltprodukter, bør vi i stedet rette fokus mod færdigindstallerede konstruktioner. Her bliver der nemlig taget højde for både materialer og mængder i det samlede byggeri.

BÆREDYGTIGE FORDELE VED KNAUF LETTE GIPSVÆGGE

- Færdiginstallerede Knauf gipsvægge har et lavere CO₂-aftryk end tunge konstruktioner
- Gipsvægge er nemme at fjerne og sikrer derved stor rumfleksibilitet i fremtiden
- Knauf gipsvægge er smalle og giver derfor flere boligkvadratmeter
- Knauf gipsplader er 100% genanvendelige og kan genvindes i et lukket cirkulært kredsløb
- Knauf gipsvægge opfylder strenge krav til brand, lyd og styrke
- Ved DGNB-certificering af et byggeri kan Knauf gips bidrage positivt med op til 50,5% af de samlede kriterier



DGNB-BYGGERI MED KNAUF

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

DGNB-DOKUMENTATIONSPAKKE

I 2021 udarbejdede Knauf i samarbejde med Rambøll en fuld dokumentationspakke på, hvordan vores gipsplader og akustiklofter kan bidrage til DGNB-certificeret byggeri.

Dokumentationspakken er udarbejdet i henhold til den seneste DGNB-manual 2020 og giver vores kunder de bedste forudsætninger for at vælge bæredygtige byggematerialer baseret på præcise produktdata.

KAN BIDRAGE OP TIL 50,5% AF DGNB-KRITERIER

Knauf gipsplader og akustiklofter bidrager positivt til DGNB-certificeret byggeri og kan bidrage med op til 50,5% af kriterierne i en DGNB-certificering.

Den udarbejdede dokumentationspakke viser, at lette konstruktioner og akustiske lofter i gips kan have positiv indflydelse på kriterier inden for:

- Proceskvalitet
- Miljøkvalitet
- Økonomisk kvalitet
- Social kvalitet
- Teknisk kvalitet

Særligt fremhæves produkternes potentialer inden for genanvendelse og andel af genanvendte materialer, bidrag til et sundere indeklima samt brand- og styrkemæssige egenskaber.



”Materialer og dokumentation er en vigtig del af den samlede livscykluscuvurdering af bygninger. Det er derfor den rigtige udvikling, at producenter som Knauf, udvikler EPD’er for deres produkter, så vi fremadrettet kan dokumentere et byggeri mere retvisende.

- Mathilde Husted, Bæredygtighedskonsulent og DGNB-konsulent hos Rambøll

! SUNDT INDEKLIMA

Vi tilbringer i dag op til 90% af vores tid indendørs. Derfor er det vigtigere end nogensinde før, at vi omgiver os med materialer, som sikrer et sundt indeklima uden skadelige stoffer.

INGEN FARLIG KEMI

Kemiske stoffer, som afgasser fra bygningsmaterialer, sættes direkte i forbindelse med allergi, fertilitetsproblemer, andre helbredsproblemer og i nogle tilfælde kræft. Derfor er det vigtigt for os at minimere usynlige kemiske stoffer, som afgasser i vores bygninger.

Hos Knauf benytter vi os af Dansk Indeklima Mærkning, som er en mærkningsordning for lavemitterende materialer, der sikrer, at vores materialer bidrager til et sundt indeklima gennem skrappe krav til kemiske tilsætningsstoffer.

Produkterne testes hos et uvildigt laboratorium på Teknologisk Institut. Såfremt produkterne ikke afgasser, kan de blive indeklimamærket. Derfor er vi sikre på, at vores indeklimamærkede gipsvægge og -lofter er et sikkert og sundt valg i det

bæredygtige byggeri.

Vi er herudover løbende opmærksomme på, at vores produkter ikke indeholder kemikalier, som er angivet på EU's kandidatliste over farlige kemikalier.

SUNDT FOR BÅDE MENNESKER OG BYGNINGER

Et af vores fokusområder er at sikre et godt arbejdsmiljø for håndværkeren. Det er vigtigt, at dem som arbejder med vores materialer ikke udsættes for kemikalier, som kan give langvarige skadevirkninger.

Ligeledes er det vigtigt, at materialerne ikke afgasser for at sikre et sundt indeklima for de mennesker, som anvender bygningen.

Sidst men ikke mindst, tillader vi ikke, at der bruges kemikalier i vores produkter, der besværliggør genanvendelsen af gipsen i et lukket cirkulært kredsløb.



Indeklimamærkede byggematerialer fra Knauf er en naturlig del af det bæredygtige byggeri, hvor en god luftkvalitet bidrager til den sociale bæredygtighed.

PEOPLE

- 35 Health & Safety
- 38 COVID-19: 2 år med en global pandemi
- 40 Medarbejderengagement
- 41 Gips i børnehøjde
- 42 Udvikling og kompetencer
- 45 En mangfoldig arbejdsplads

/ HEALTH & SAFETY

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

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

ARBEJDSMILJØPOLITIK

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

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

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

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

EN STÆRK SIKKERHEDSKULTUR

Undersøgelser viser, at 90% af alle arbejdsulykker skyldes adfærd. Det vil vi i Knauf gerne være med til at ændre. Derfor arbejder vi løbende på at forbedre og sikre vores arbejdsmiljø – både i forhold til rutiner, men i særdeleshed i forhold til vores adfærd. Der er ikke noget, der er så vigtigt, at vi ikke kan stoppe op og tænke sikkerhed før drift.

De sidste to år har vi arbejdet meget koncentreret med sikker adfærd under konceptet 'Knauf Safety Family'. Konceptet er skabt ud fra visionen om, at alle medarbejdere skal komme sikkert hjem fra arbejde hver dag og bygger på virksomhedens grundlæggende leveregler omkring at udvise sikker adfærd og passe på sig selv og sine kollegaer. Blandt initiativerne har vi anvendt nudging til at huske medarbejdere på sikker adfærd samt nomineret månedlige Safety Heroes. I 2022 er planen at igangsætte endnu et initiativ med udrulning af 10 nye sikkerhedsstandarder.

I 2021 har vi formået at fastholde vores i forvejen lave sygefravær, endda med en lille nedgang i antal sygetimer fra 2020. Dette er utroligt tilfredsstillende set i lyset af ekstraordinært fravær i forbindelse med coronavirus samt fortsat udfordrende arbejdsbetingelser med hjemmearbejdspladser i store dele af 2021.

AMBITION OM 0 ARBEJDSULYKKER

Vi arbejder hele tiden på at forbedre vores medarbejders sikkerhed gennem øget fokus på adfærd. En ulykke er en ulykke for meget, og vi arbejder derfor kontinuerligt med en ambition om 0 arbejdsulykker.

Vi havde desværre i 2021 to arbejdsulykker med fravær, som begge vedrører forkert manuel håndtering. Korrigerende handlinger er blevet foretaget for at undgå lignende ulykker i fremtiden. Hertil anvender vi en systematisk tilgang til forebyggelse af ulykker gennem dokumentation af risici og forbedringspotentialer.

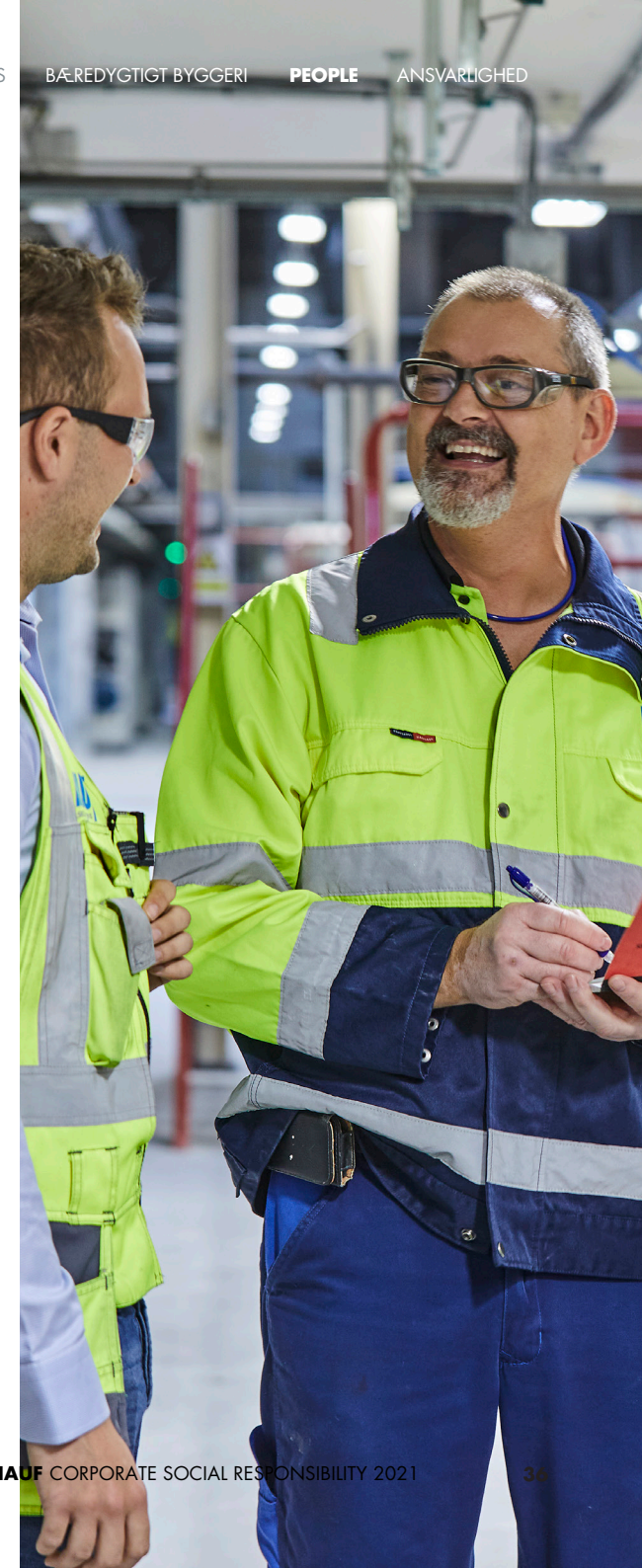
FOREBYGGENDE TILTAG

Vi gennemfører hver anden måned arbejdsmiljørunder som et forebyggende tiltag. Formålet med disse runder er at få friske øjne til at se på de umiddelbare synlige arbejdsforhold, og derfor foretages arbejdsmiljørunderne altid af udvalgte medarbejdere blandt arbejdsmiljøgruppens medlemmer – og efter behov med faglig assistance fra arbejdsmiljøledere. Resultaterne af arbejdsmiljørunderne indgår i arbejdet med vores arbejdspladsvurderinger, som gennemføres minimum hvert 3. år eller, når der foretages ændringer, som kan påvirke arbejdsmiljøet.

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

I 2018 indførte Knauf Gold Dust systemet til at indrapportere hændelser og observationer vedrørende arbejdsmiljø og sikkerhed. Gold Dust systemet anvendes på tværs af Knauf Nordeuropa til at registrere alle hændelser, der har en relation til sundhed, trivsel og sikkerhed. På denne måde sikrer vi os den optimale vidensdeling og forebyggelse af ulykker på tværs af landene.

I 2021 havde vi en målsætning om 1400 Gold Dust registreringer, men måtte desværre indse, at målet ikke blev indfriet. Vi nåede i alt 944 registreringer. Årsagen hertil skal primært findes i de mange hjemsendelser grundet coronapandemien, som har gjort at en stor del af vores medarbejdere har siddet på hjemmekontor eller været i isolation. Derfor har fokus ikke været lige så højt på registrering af hændelser som tidligere år.



STØJ PÅ ARBEJDSPLADSEN

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

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

FOKUS PÅ TRIVSEL OG SUNDHED

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

Vi har i de senere år lanceret en række personalepolitikker for at sikre vores medarbejders sundhed og trivsel, såsom trivselspolitik, seniorpolitik, sygefraværspolitik samt balance toolbox til håndtering af stress symptomer. I 2021 lancerede vi tre nye personalepolitikker, herunder en hjemmearbejdspolitik, mobning- og chikanepolitik samt en politik omkring adfærd på storrumskontorer.

3 NYE POLITIKKER

Hjemmearbejdspolitik – skal skabe større fleksibilitet mellem arbejde og privatliv

Mobning- og chikanepolitik – skal skabe et trygt arbejdsmiljø for alle medarbejdere

Adfærd på storrumskontorer – skal forbedre arbejdsmiljøet på storrumskontoret med plads til sparring samt koncentreret arbejde



COVID-19: 2 ÅR MED EN GLOBAL PANDEMI

Corona pandemien og dens følgevirkninger har ramt vores samfund og erhvervsliv hårdt. Vi har i Knauf fortsat vores fokus på at fastholde såvel vores produktion som den sociale bæredygtighedsindsats gennem 2021. Vi har som virksomhed klaret os godt igennem krisens andet år med højt engagement og stor medarbejdertilfredshed.

CENTRAL CONTROL - FLAUGA MIXER

RESET

STOP

station 1

station 2

Bånd start

Bånd stop

Bånd reset



TASKFORCE OG ZONER

Vores taskforce gruppe, som vi nedsatte ved den store nedlukning i marts 2020, har vi fastholdt gennem hele 2021. Taskforce gruppen har stået i spidsen for håndteringen af pandemien og haft til formål at guide og beskytte medarbejderne bedst muligt fra smitte samt fastholde vores produktion og forsyning til byggebranchen.

Vi har kontinuerligt fulgt myndighedernes anbefalinger og justeret vores indsatser løbende. For at mindske smitterisikoen mest muligt har langt de fleste af vores funktionærer arbejdet hjemmefra i perioder, hvor smitten har været størst. Vores produktionsmedarbejdere har arbejdet i mindre teams end normalt og undgået kontakt med øvrige kollegaer. Dertil har vi løbende justeret afstandskrav, brug af mundbind, håndsprit mm.

For at sikre, at vores medarbejdere altid har været sikker på, hvordan de skulle forholde sig, har vi arbejdet med et zonesystem med en grøn, gul, orange og rød zone, hvor hver zone udløser et bestemt regelsæt.

TRIVSEL PÅ HJEMMEARBEJDSPLADSEN

Pandemien har især medført nye udfordrende arbejdsbetingelser for vores funktionærer, som i længere perioder har skulle arbejde hjemmefra. Det er en anderledes hverdag, hvor den sociale interaktion og faglige ansigt-til-ansigt udveksling er udeblevet. Ligeledes har flere medarbejdere stået en i situation, hvor vi har skulle jonglere både arbejde og pasning eller hjemmeskoling af sine hjemsendte børn.

Vi har som virksomhed haft stor fokus på at italesætte de medfølgende udfordringer over for både medarbejdere og ledere, og i vidst muligt omfang gjort, hvad vi kan for at imødekomme individuelle behov, herunder større fleksibilitet i forhold til arbejdstider, fokus på online møder og værktøjer samt mulighed for at indgå i nødbemanding på arbejdspladsen, såfremt hjemmearbejdet har påvirket medarbejderens overordnede trivsel.

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

Vores health & safety kultur har specielt vist sit værd under coronakrisen, hvor den har haft en afgørende betydning for, at vi er kommet godt igennem pandemiens første to år. Dette skyldes vores tilgang til social bæredygtighed, som kort fortalt går ud på, at vi sammentænker arbejde, performance, trivsel, sundhed, sikkerhed og privatliv.



Takket være vores fælles indsats har vi i hele 2021 bevaret smitten på et minimum, fastholdt vores produktion og trivsel hos vores medarbejdere.

/ MEDARBEJDERENGAGEMENT

Vores medarbejdere er vores allervigtigste ressource, og vi anser derfor vores medarbejders engagement, som et af de vigtigste målepunkter, vi kan foretage.

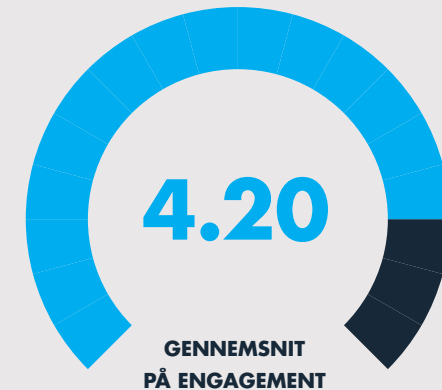
Engagerede medarbejdere er med til at sikre en høj performance og udvikling af vores virksomhed. Netop derfor er det vigtigt, at vi arbejder med engagement og forstår, hvad der skal til for at skabe den rette platform for udvikling af den enkelte medarbejder.

ÅRLIG MEDARBEJDERUNDERSØGELSE

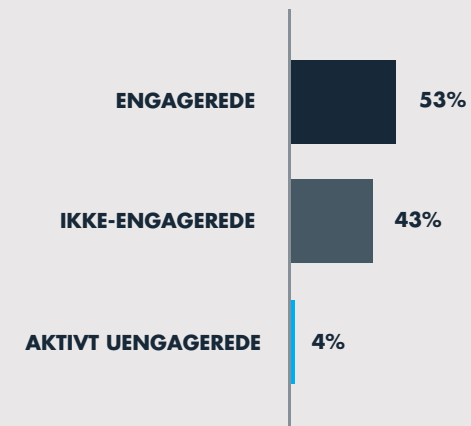
Knauf gennemfører hvert år en stor engagementsmåling, som udføres i samarbejde med Gallup. Målingen baserer sig udelukkende på medarbejderengagement, tilført et par yderligere spørgsmål omkring sikkerhed – som et af vores vigtigste fokusområder. Efter foretaget måling, ligger der en klar proces for, hvordan målingen skal forstås, hvordan forbedringsområder identificeres og actions skal tages.

I 2021 nåede vi en svarprocent på hele 91%. På en skala fra 1 til 5 lå vores engagement på 4,18 – hvilket er utroligt flot og beregnes af Gallup som et højt engagement. Samlet set har vi hævet vores medarbejders engagement med 0,02 fra 2020-engagementsmåling. Vi havde sat os en ambitiøs målsætning om at forbedre vores i forvejen høje engagement til 4,20 i 2021. Ved hjælp af konkrete indsatser er det næsten lykkedes os, og vi har især set et styrket engagement på følgende områder: materiale og udstyr, spændende arbejdsopgaver og fokus på kvalitet.

I ambitionen om at blive branchens bedste ønsker vi at forbedre 2021-resultatet i Gallup til en engagementsscore på 4,22 i 2022.



ENGAGEMENT INDEX





GIPS I BØRNEHØJDE

I samarbejde med Relationsnetværket deltager Knauf i initiativet - Virksomheder adopterer skoleklasser, som handler om at binde erhvervsliv og folkeskole tættere sammen.

KNAUF HAR ADOPTERET 1.C

I 2021 havde eleverne fra 1.c på Rosendalskolen deres første 2 læringsbesøg hos Knauf med temaerne: 'Gips i børnehøjde' og 'Hvad laver medarbejderne'. Her er eleverne blevet klogere på gipsens unikke egenskaber som bæredygtigt byggemateriale og fik med egne hænder set, følt og bygget. De er blevet introduceret til medarbejdere i forskellige jobfunktioner og har fået en indblik i deres hverdag på Knauf.

Knaufs partnerskab med skoleklassen vil løbe fra 1. til 9. klasse, og vil vi derfor følge eleverne fra 1.c mange år frem.

LÆRING TIL FREMTIDEN

For at gøre partnerskabet mellem Knauf og skoleklassen til en så integreret del af undervisningen som mulig, tager alle læringsbesøg udgangspunkt i et fag/tema, som eleverne har i skolen på det pågældende klassetrin.

Læringsbesøget består af tre faser, hvor klassen forbereder sig forud for besøget, selve læringsbesøget og efterbehandling umiddelbart efter besøget, hvor eleverne eksempelvis laver en opgave.



Gennem læringsbesøg hos Knauf får børnene her et unikt indblik i vores virksomhed, produktionsprocesser og produkter samt inspiration til forskellige uddannelses- og karrieremuligheder.



UDVIKLING OG KOMPETENCER

Vi har står fokus på udvikling og opkvalificering af vores medarbejdere, da vi tror på, at dette skal være med til at flytte os strategisk.

Hos Knauf ønsker vi at være branchens bedste, og dette kræver branchens bedste medarbejdere. Vi tror på, at vores medarbejdere er mest engagerede og udviklingsparate, når de tager ansvar for egen udvikling. Vores medarbejdere står derfor selv for at lave en udviklingsplan i tæt samarbejde med nærmeste leder, hvor udviklingspotentiale identificeres og sættes ind i planen for den enkelte.

MEDARBEJDERUDVIKLING

Vi arbejder med medarbejderudvikling ud fra en struktureret proces, som starter hos ledelsen. Her gennemføres et Talent Review, hvor alle medarbejdere vurderes på individuel performance, potentiale og risici ved eventuel tab. Formålet

med denne proces er, at flere ledere vurderer den enkelte medarbejders trivsel og performance for at klæde den pågældende leder bedst muligt på til medarbejdersamtalen.

I forlængelse af Talent Review processen afholder vi People Performance Development (PPD) samtaler med fokus på performance og trivsel. Til samtalen er udviklingsbehov identificeret og en plan for medarbejderens udviklingsmål og træningsbehov fastlagt. PPD-samtalen i starten af året følges op at kvartalsvise samtaler for at gøre status på målene og justere til. Alle medarbejdere i Knauf A/S har afholdt PPD-samtaler i 2021.



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

LEDELSESUDVIKLING

Med ønsket om at være branchens bedste, er det afgørende, at vi har branchens bedste ledere. Som led i vores ledelsesudvikling, arbejder vi 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:

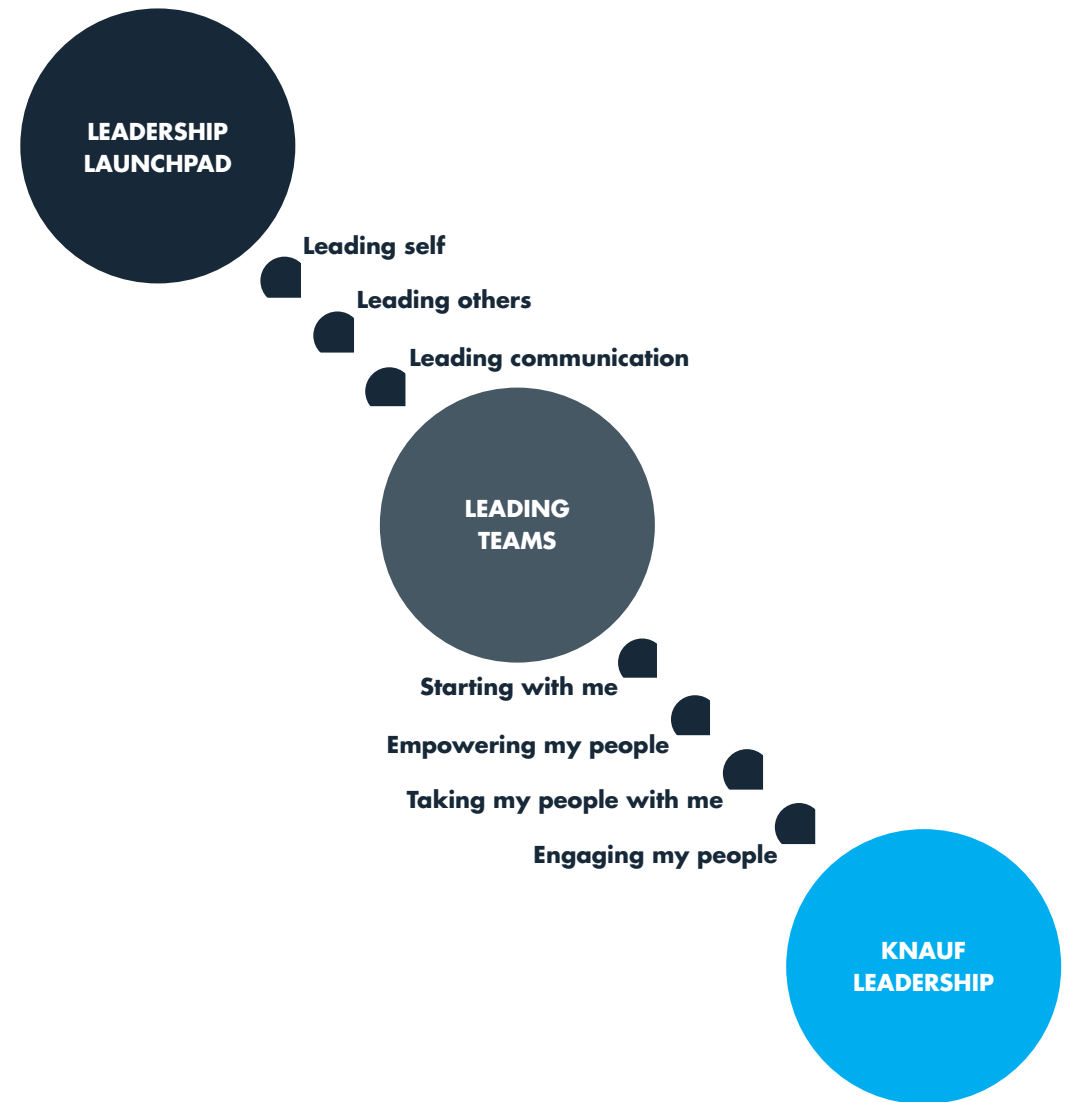
- ! Vær et forbillede
- ! Giv anerkendende kommunikation
- ! Opmuntre til initiativ
- ! Angiv en retning

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

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

LEDELSESTRÆNING 2021

I 2021 har alle ledere gennemført et globalt ledelsesprogram, som bygger på Knauf ledelsesprincipper. Programmet har været opdelt i to alt afhængig af, om du er ny leder hos Knauf eller erfaren leder og har deltaget i tidligere kurser. Grundet Corona pandemien blev programmet tilpasset et online format, som blev afviklet med stor succes.



20 TIMERS UDDANNELSE

Som led i vores arbejde for at sikre højt engagement og udvikling hos vores medarbejdere arbejder vi hos Knauf A/S med en 20 timers målsætning, som har til formål at sikre hver medarbejder 20 timers udvikling i løbet af året. De 20 timer fordeles ved en 70/20/10 fordeling, hvor hverdagslæring på jobbet kombineres med formel træning. I 2021 nåede vi næsten vores målsætning om 20 timers uddannelse med et gennemsnit på 19 timer pr. medarbejder, som er en flot fremgang fra 2020 på +4 timers uddannelse i gennemsnit pr. medarbejder.

For at sikre relevant uddannelse til vores medarbejdere, udgav vi i 2021 en kursuskalender, hvor medarbejdere frit kan tilmelde sig kurser. Rækken af kurser er bestemt ud fra udviklingsbehov og ønsker angivet i vores medarbejders PPD-samtaler. Dertil

lancerede vi et nyt GDPR e-læringsprogram, som skal uddanne vores medarbejdere i korrekt GDPR-håndtering.

Med den øgede fokus på digitalisering, udrullede Knauf koncernen i 2021 en ny global e-læringsplatform, som skal klæde vores medarbejdere godt på til at arbejde i en hverdag, hvor mere og mere foregår online. Vores medarbejdere bliver her uddannet i specifikke emner, såsom cybersikkerhed, sikker brug af e-mail og mobile enheder samt undervisning i nye digitale værktøjer.

Målet for 2022 er fortsat 20 udviklingstimer pr. medarbejder. Vi arbejder blandt andet på at udbygge vores digitale e-læringsplatforme med flere online kurser for at øge udviklingsmulighederne for medarbejdere.

ØGET FOKUS PÅ DIGITALISERING

De seneste 2 år under corona pandemien med hele og delvise nedlukninger har krævet ændrede arbejdsgange med øget fokus på digitalisering i store dele af vores forretning. Det har fået os til at tænke anderledes og givet os ny og vigtig viden til udvikling af digitale løsninger. For fortsat at kunne uddanne og udvikle vores medarbejdere, har vi derfor haft stor fokus på udvikling af nye e-læringsplatforme. Vi vil i de kommende år udbygge vores e-læringsplatforme, hvor vi generelt ser store gevinster, både i forhold til udbud og tilgængelighed, effektivitet samt minimering af rejser og transport.



EN MANGFOLDIG ARBEJDSPLADS

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

LIGEVÆRDIGHED OG RESPEKT

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

I 2021 lancerede vi en ny mobning- og chikanepolitik, som skal sikre et trygt arbejdsmiljø, hvor alle medarbejdere har ret til at blive behandlet med ligeværdighed og respekt.

KØNSDIVERSITET OG INKLUSION

Dette afsnit omhandler kønsdiversitet i ledelsen i overensstemmelse med årsregnskabsloven §99b.

Som traditionel produktionsvirksomhed har Knauf historisk set haft udfordringer med kønsdiversiteten blandt vores medarbejdere. Tilrækningen af kvindelige medarbejdere gør sig gældende i hele branchen og er et stort fokusområde hos os.

I 2021 udgjorde andelen af kvindelige medarbejdere 27%. Udfordringen med lige kønsfordeling skal især findes blandt vores timelønnede ansatte, hvor vores kvindelige medarbejdere i høj grad er underrepræsenteret med kun 13%, mens andelen af kvindelige funktionæransatte i mindre grad er underrepræsenteret med 41,7%.

Kun 17% af vores ledere er kvinder, hvilket er langt fra de 27% blandt medarbejderne som helhed.



DIVERSITET

Andel af kvinder i alt

27%

Andel af kvinder i ledelsesfunktioner

17%

Andel af kvindelige timelønnede

13%

Andel af kvindelige funktionærer

41,7%

Medarbejdere med nedsat arbejdsevne

1,5%

Andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer

33,3%

Hos Knauf har vi en politik om at skabe en arbejdsplads, som i samme grad tiltrækker mænd som kvinder – dette gælder blandt vores medarbejdere generelt og i særdeleshed i ledelsesfunktioner.

For at øge andelen af kvindelige medarbejdere og generelt skabe en mere mangfoldig arbejdsplads, har vi i de seneste år har ekstra stort fokus på kønsdiversiteten i vores rekrutteringsproces. Dette har resulteret i en fremgang i andel af kvindelige medarbejdere fra 25,3% i 2019 til 27% i 2021. Dog har andelen af kvinder i ledelsesfunktioner ikke ændret sig de seneste år.

Derfor vil vi i 2022 sætte ekstra fokus på kønsdiversiteten i ledelsesfunktioner for at nå målsætningen om 22% kvindelige ledere i 2025.

I 2021 lancerede vi blandt andet et nyt og stærkere employer brand, som i forlængelse af vores vision fortæller om Knauf som en moderne virksomhed med fokus på engagement, trivsel, medarbejderudvikling og familiære værdier. Det nye employer brand kan blandt andet ses i Knaufs nye firmaprofils brochure, hvor mange af vores medarbejdere fortæller om Knauf som arbejdsplads.

For 2021 var det en målsætning at fastholde 33,3% kvindelige bestyrelsesmedlemmer. Ved udgangen af 2021 havde vi tre generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, heraf to mænd og en kvinde.

Vores målsætning frem mod 2025 er at øge andelen af kvindelige ansatte til 30%, øge andelen af kvindelige ledere til 22%, samt at fastholde andelen af kvindelige bestyrelsesmedlemmer på 33,3%.



**DOWNLOAD
BROCHURE** 

ANSVARLIGHED

- 48 Compliance
- 50 IT-sikkerhed og databeskyttelse
- 51 Ansvarligt indkøb
- 52 Udviklingsdata



COMPLIANCE

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

KNAUF CODE OF CONDUCT

I Knauf koncernen har vi et globalt Code of Conduct bestående af 14 principper, der vejleder vores medarbejdere i ansvarlig forretningsførelse.

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

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

RESPEKT FOR LOVEN

Vi er forpligtet til at overholde de love og bestemmelser, som gælder i de lande, hvor vi driver forretning. Vi forventer, at vores medarbejdere opfører sig på en etisk og fair måde i deres arbejde og udfører deres opgaver professionelt og med integritet i forbindelse med kunder, leverandører og offentlige myndigheder.

Vi er bevidste om, at der i visse lande eksisterer kulturelle normer, som vi vil betegne som korruption. Sådanne risici afbøder vi ved at overholde principperne i vores Code of Conduct. Vi får nye kunder på en retfærdig måde på grund af kvaliteten og priserne på vores innovative produkter og tjenesteydelser og tolerer ingen form for korruption eller bestikkelse.

Alle fakturaer og betalinger skal godkendes af mindst to personer, ifølge princippet om fire øjne, og vi arbejder løbende på at styrke 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 korrupsion og bestikkelse relaterer sig til samarbejdet med eventuelle leverandører, som ikke lever op til vores Code of Conduct for leverandører. Derfor styrker vi løbende vores interne kontroller og overvågningsaktiviteter for at sikre, at vores strategiske partnere overholder Code of Conduct for leverandører, mens øvrige leverandører opfordres til at efterleve denne.

I 2021 har vi ikke registreret nogen form for korrupsion eller bestikkelse hos Knauf eller vores leverandører. I 2022 forventer vi fortsat at håndhæve vores Code of Conduct i Knauf samt Code of Conduct for leverandører.

RESPEKT FOR MENNESKET

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

I 2021 har vi ikke registreret brud på menneskerettighederne hos Knauf eller vores leverandører. I 2022 vil vi fortsætte med at håndhæve vores Code of Conduct i Knauf A/S samt Code of Conduct for leverandører og bestræber os fortsat på ikke at have brud på menneskerettighederne.

I de senere år har vi arbejdet på at fremme en udviklings- og læringskultur, der værdsætter og tilskynder åben feedback fra alle involverede

personer. De væsentlige kriterier for medarbejderudvikling er engagement og performance. Vi er forpligtet til en ærlig og fair dialog med vores medarbejderrepræsentanter.

RESPEKT FOR MILJØET

Beskyttelse af miljøet og bevarelse af naturens ressourcer er af stor betydning for Knauf. Som en del af virksomhedens Code of Conduct, forpligter vi os ikke kun til at overholde gældende miljølove, standarder og andre juridiske krav.

Vi arbejder også proaktivt for at forebygge miljøforurening fra vores virksomheder over hele verden og på løbende at forbedre vores indsats i forhold til miljøet. Læs mere om vores arbejde for beskyttelse af biodiversitet og energioptimeringer i afsnit om Miljø og Klima.



IT-SIKKERHED OG DATABESKYTTELSE

IT-SIKKERHED

Digitalisering og udvikling af nye digitale værktøjer har i 2021 været et af det helt store fokusområder i Knauf koncernen. Derfor har fokus omkring IT-sikkerhed været i højsæde, hvor en ny global e-læringsplatform skal klæde vores medarbejdere godt på til at arbejde i en hverdag, hvor mere og mere foregår online. Alle medarbejdere med adgang til en Knauf PC er derfor udannet i specifikke emner, såsom cybersikkerhed, sikker brug af e-mail og mobile enheder samt undervisning i nye digitale værktøjer.

Målsætningen for 2022 er at udarbejde en overordnet IT-sikkerhedspolitik, som definerer regler og retningslinjer omkring IT-sikkerhed i Knauf.

DATABESKYTTELSE

Alle dokumenter og oplysninger relateret til vores forretningsprocesser behandles fortroligt og i henhold til den enhver tid gældende lovgivning om databeskyttelse. Hos Knauf har vi en generel databeskyttelsespolitik, der

skal sikre et højt og rettidigt niveau for beskyttelse af personoplysninger hos Knauf og hos eventuelle databehandlere. Formålet med politikken er at fastlægge retningslinjer for behandling af persondata, således vores forpligtelser som virksomhed overholdes.

For at sikre, at retningslinjerne overholdes, 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.

I 2021 udrullede vi et nyt GDPR e-læringsprogram som alle funktionærer, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter skal gennemføre ved jobstart. En gang årligt udsendes automatisk en re-certificering til alle relevante medarbejdere. Træningen støttes op af en GDPR folder med grundlæggende information om håndtering af persondata. Dertil har vi afholdt to årlige GDPR-dage med fokus på oprydning af persondata.



ØGET FOKUS PÅ DATAETIK

I 2021 har vi begyndt arbejdet omkring dataetik. Vores mål for dataetisk adfærd er til enhver tid at have en ansvarlig og ordentlig brug af data samt at skabe gennemsigtighed i vores dataindsamling og datahåndtering.

Arbejdet har for nuværende taget udgangspunkt i Knaufs værdier og generelle databeskyttelsespolitik. Vi har som målsætning for 2022 at udvikle en selvstændig politik for dataetik, hvori der fastsættes, hvordan vi tager ansvar for og arbejder med dataetik og dataanvendelse i Knauf.

Politikken vil omhandle de kundedata, vi indsamler og behandler, men også al øvrigt data, som vi måtte behandle. Ligeledes vil politikken også omfatte dataetiske overvejelser hos vores leverandører og samarbejdspartnere.



ANSVARLIGT INDKØB

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

CODE OF CONDUCT FOR LEVERANDØRER

Ligesom vi forpligter os til en etisk, juridisk korrekt og social ansvarlig forretningsstyring, forventer vi det samme for vores leverandører. Derfor har vi udarbejdet en Code of Conduct for leverandører, hvori vi opfordrer vores leverandører til at overholde gældende nationale og internationale love og regler – herunder rammer, som er fastlagt af den internationale arbejdsorganisation (ILO), menneskerettighedskonventionen og alle andre relevante juridiske direktiver.

Ligeledes forventes det, at vores leverandører følger Knaufs regler om overholdelse af integritet, sociale og arbejdsmæssige standarder, et øget fokus på Health & Safety samt krav til miljømæssig ansvarlighed.

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

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

KONTROL OG UDVIKLING

Vi gennemgår regelmæssigt vores Code of Conduct for leverandører og foretager ændringer, hvis det er nødvendigt og hensigtsmæssigt. Vigtige ændringer vil altid blive sendt til leverandørerne. Vi styrker løbende vores interne kontroller og overvågningsaktiviteter for at sikre, at vores strategiske partnere overholder Code of Conduct for leverandører, mens øvrige leverandører opfordres til at efterleve denne.

I 2021 har vi ikke registreret brud på vores Code of Conduct for leverandører. I 2022 vil vi fortsætte med at håndhæve vores Code og Conduct for leverandører og bestræber os fortsat på ikke at have brud på denne.

UDVIKLINGSDATA

Miljø og Klima	Enhed	2021	2020	2019	1998
CO ₂ -udledning (indekseret)	CO ₂ /m ²	87	90	94	100
Total energiforbrug (indekseret)	kWh/m ²	88	90	91	100
Genanvendelse af overskudsvarme (% af total gasforbrug)	%	18,5	8,4	2,6	N/A
Vandforbrug (indekseret)	m ³ /m ²	88	94	89	100
Genvindingsgips af samlet gipsforbrug	%	19	17	21	10

Reducering i CO₂-udledning fra 2020 til 2021 skyldes primært et generelt lavere energiforbrug via effektivisering af vores produktionsanlæg. Samtidig har vi brugt mindre energi i kalcineringsprocessen, hvor vi har produceret med en større mængde naturgips end tidligere år.

I slutningen af 2020 installerede vi en ny varmeveksler til genanvendelse af overskudsvarme fra vores tørreprocesser, hvorfra vi nu leverer overskudsvarme til fjernvarmenettet. Derfor ses en stor stigning i genanvendelse af vores overskudsvarme det seneste år.

Vandforbruget er deraf reduceret betragteligt, da vi i langt større grad nu er i stand til at indsamle overskudsvarmen og tilsætte den som vand i gipsproduktionen på ny.

I 2020 faldt vores gennemsnitlige andel af genvindingsgips i produktionen grundet en ombygning af vores kalcineringsanlæg, som gjorde, at vi ikke kunne tilføre så stor andel af genvindingsgips i produktionen. I løbet af 2021 er vores produktionsprocesser igen blevet effektiviseret, hvorfor vi har kunne øge andelen af genvindingsgips.

Affald og bortskaffelse	Enhed	2021	2020	2019	1998
Brændbart affald	ton	61,5	89,6	132,7	170,1
Ubrændbart affald	ton	171,8	122,1	151,2	26,2
Pap	ton	28,4	34,3	18,8	N/A
Plast	ton	3,8	4,4	4	7
Metal-skrot	ton	50	32	19,5	N/A

I 2021 er det lykkedes os at nedbringe mængden af brændbart affald yderligere. Dette skyldes, at vi fortsat har stor fokus på udsortering af brændbart affald, hvor pap, plast og træ fra paller er sorteret væk fra brændbart affald og indgår i deres respektive kategorier. I

2021 ser vi dog en stigning i ubrændbart affald og metal-skrot, som skyldes en større ombygning i produktionen med nedtagning og skrotning af gammelt produktionsudstyr.

UDVIKLINGSDATA

Medarbejderudvikling	Enhed	2021	2020	2019	1998
People Performance Development (Gennemførte samtaler)	%	100	100	100	N/A
Medarbejderengagement	score	4,18	4,16	3,82	N/A
20 timers uddannelse	time	19	15	7	N/A

Alle medarbejdere har i 2021 gennemført en People Performance Development samtale med deres nærmeste leder.

På en scala fra 1-5 ligger vores samlede engagementsscore på 4,18, hvilket betegnes fra systemudbyderen, Gallup, som et højt engagement. Overordnet har vi set en positiv fremgang fra 2020 til 2021 på mange spørgsmål, særligt indenfor kategorierne: 'materiale og udstyr', 'jeg har mulighed for at gøre det, jeg er bedst til' samt 'fokus på kvalitet'.

I 2020 satte vi ekstra fokus på uddannelse af medarbejdere med en målsætning om 20 timers uddannelse om året pr. medarbejder. De 20 timer inkluderer både eksterne og interne kurser, uddannelse, træning og sidemandsoplæring.

I 2021 ser vi igen en flot stigning i antal uddannelsestimer, hvor vi med 19 timer pr. medarbejder næsten nåede vores målsætning.



UDVIKLINGSDATA

Health & Safety	Enhed	2021	2020	2019	1998
Arbejdsulykker med fravær	antal	2	2	0	1
Arbejdsulykker uden fravær	antal	6	9	15	9
Gold Dust registreringer	antal	944	1416	908	N/A
Sygefravær	%	2,84	2,87	2,74	N/A

Vi havde desværre i 2021 to arbejdsulykker med fravær, som begge vedrører forkert manuel håndtering. Korrigerende handlinger er blevet foretaget for at undgå lignende ulykker i fremtiden.

Det store fald i Gold Dust registreringer fra 2020 til 2021 skyldes primært corona-situationen, hvor en stor del af medarbejderne har siddet på hjemmekontor og derfor ikke har haft samme fokus på indrapportering.

I 2021 har vi formået at fastholde vores i forvejen lave sygefravær, endda med en lille nedgang i antal sygetimer.

Diversitet	Enhed	2021	2020	2019	1998
Andel af kvinder i alt	%	27	26	25,3	N/A
- andel af kvindelige timelønnede	%	13	N/A	N/A	N/A
- andel af kvindelige funktionærer	%	41,7	N/A	N/A	N/A
Andel af kvinder i ledelsesfunktioner	%	17	17	18,5	N/A
Andel af kvinder i bestyrelsen	%	33,3	33,3	33,3	N/A

Kønsdiversiteten blandt medarbejdere har ligget på et stabilt niveau i flere år, dog med en positiv fremgang de seneste 2 år.

Da kvinder i høj grad er underrepræsenteret blandt timelønnede medarbejdere, har vi i 2021 valgt at rapportere særskilt på kønsdiversitet hos timelønnede og funktionærer.

I 2021 har vi samme antal medarbejdere med nedsat arbejdsevne som i 2020.

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

TOTALT ENERGIFORBRUG

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

VANDFORBRUG

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

CO₂-UDLEDNING

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

GENANVENDELSE AF OVERSKUDSVARME

Genanvendelse af overskudsvarme viser produceret mængde overskudsvarme (MWh) af total gasforbrug, omregnet til procent.

GENVINDINGSGIPS

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

AFFALD OG BORTSKAFFELSE

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

PEOPLE PERFORMANCE DEVELOPMENT

People Performance Development samtaler afholdes for alle ansatte i Knauf A/S. Samtalerne udarbejdes og registreres i vores learning management system, hvor systemet oprettes en årlig udviklingssamtale som efterfølgende bliver fulgt op med kvartalsvise opfølgningssamtaler til afholdelse mellem medarbejder og nærmeste leder.

Når selve udviklingssamtalen er gennemført, markeres den som fuldendt i systemet og flyttes over i modulet for opfølgningssamtaler.

MEDARBEJDERENGAGEMENT

Data vedrørende medarbejderengagement er indsamlet via spørgeundersøgelse og bearbejdet af 2. part. Score på 4,18 skal forstås på en skala fra 0-5, hvor 5 er det bedste.

UDDANNELSE

Registrering af uddannelse vedrører alle fastansatte i Knauf A/S. Den enkelte medarbejder er selv ansvarlig for at registrere sine uddannelses timer, som vedrører alle eksterne og interne kurser samt uddannelse i form af træning, workshops, webinarer og sidemandoplæring. Data er registreret i vores quality management system og opgjort som gennemsnit for året.

ARBEJDSULYKKER MED/UDEN FRAVÆR

Registrering af arbejdsulykker med eller uden fravær inkluderer alle ansatte i Knauf A/S, undtaget eksterne håndværkere, som er hyret ind til en

bestemt opgave. Dog vil hændelser vedrørende håndværkere fremgå i vores Gold Dust registreringer.

GOLD DUST REGISTRERINGER

Gold Dust systemet anvendes til at registrere alle 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 medarbejdere ansat 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 lønsystem og opgjort som gennemsnit for året.

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 2021.

FRAMING A BETTER FUTURE

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



KNAUF