

KNAUF



***CORPORATE SOCIAL
RESPONSIBILITY 2023***

Build on us.

INDHOLD

INTRODUKTION

- 03 Om denne rapport
- 04 CEO beretning
- 05 Key highlights 2023

VI ER KNAUF

- 07 En del af Knauf Gruppen
- 10 Bæredygtighedsstrategi og målsætninger
- 14 Bidrag til FN's verdensmål

ENVIRONMENT

- 16 Vores forpligtigelse til miljøbeskyttelse
- 17 Gips – et naturligt og cirkulært råmateriale
- 19 Ressourceeffektivitet og klimahandling
- 23 Produkter og løsninger til bæredygtigt byggeri
- 26 Væsentlige risici og handlinger

SOCIAL

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

GOVERNANCE

- 38 Ansvarlig forretningsførelse
- 40 Ansvarligt indkøb
- 41 IT-sikkerhed og databeskyttelse
- 43 Væsentlige risici og handlinger

DATA

- 45 ESG nøgletal
- 48 Anvendt regnskabspraksis

OM DENNE RAPPORT

Velkommen til Knauf A/S' CSR rapport, som er den fjerde i rækken siden første udgivelse i 2020. Rapporten dækker regnskabsåret 1. januar 2023 til 31. december 2023 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 2023 og indeholder den lovpligtige redegørelse for samfundsansvar jf. Årsregnskabsloven §99a. Revisionsfirmaet EY har påset, at rapporten er i overensstemmelse hermed.

SPØRGSMÅL RETTES TIL:
Sustainability Manager
Line Nielsen
line.nielsen@knauf.com

CEO BERETNING

2023 har været kendetegnet ved en dansk byggebranche under hårdt pres og nedadgående byggeaktivitet. På trods af et udfordrende marked, har vi formået at styre virksomheden sikkert igennem året og leveret et tilfredsstillende resultat, uden at gå på kompromis med vores langsigtede strategiske ambitioner.

2023 blev også året, hvor klimakravene for alvor ramte den danske byggebranche med et skærpet fokus på byggematerialers klimapåvirkning. Vi hilser de nye klimakrav velkommen og sætter en ære i at levere veldokumenterede produkter og byggesystemer, som bidrager aktivt til et lettere, sundere og mere cirkulært byggeri.

Det er dog tydeligt, at vi i branchen stadig har langt igen, førend bæredygtighed prioriteres hele vejen igennem byggeriets værdikæde. Hvis vi skal lykkes med en grøn omstilling af branchen, kræver det en langt større viden omkring og investeringsvillighed i mere klimavenlige løsninger, sammen med en mere ambitiøs regulering på området.

Vi har i 2023 leveret flere flotte resultater. Virksomhedens scope 1&2 CO₂-emissioner er i 2023 reduceret med 29%, hvilket bringer os et godt stykke af vejen mod målsætningen om 70% CO₂-reduktion inden 2032. Den store CO₂-reduktion er et resultat af kontinuerlige energioptimeringer, ændret produktmix og produktionsvolumen.

Et nyt anlæg med opsamling af kondensatvand fra vores varmegenvindingsproces, har i år vist sit fulde potentiale. Anlægget har været væsentlig bidragsyder til en reduktion i vandindtag på hele 36% i 2023. Vores målsætning om en årlig reduktion i vandindtag på 2%, er derfor langt løbet i mål. Projektet er et godt

eksempel på, hvordan energioptimering og cirkulære processer er et af de væsentligste håndtag, vi som virksomhed skal skrue på for at nedbringe vores klima- og miljøbelastning.

Et af vores vigtigste strategiske fokusområder er genanvendelse af gips, som er vores primære råmateriale. Vi sikrede i 2023 langt større mængder recirkuleret gips fra danske byggepladser og øgede derved andelen af genanvendt gips fra 15% i 2022 til 23% i 2023. Vores ambitioner rækker dog langt højere, og vi vil i de kommende år foretage store investeringer for at kunne genanvende mere gips.

I 2023 kunne vi glædeligt fejre ét helt år uden arbejdsulykker med fravær, hvor vores medarbejdere er kommet sikkert hjem fra arbejde hver dag. De er vores vigtigste ressource, og vi gør alt, hvad vi kan for at værne om deres sikkerhed, sundhed og trivsel. Dette arbejde er vi i løbet af året blevet bekræftet i med lavt sygefravær og rekordhøj engagementsmåling blandt alle medarbejdere.

Vi kigger nu frem mod 2024, hvor flere afgørende beslutninger skal træffes i omstillingen til en moderne og klimavenlig gipsproduktion. Vi skal forsat gøre det attraktivt at arbejde med Knauf som partner i det bæredygtige byggeri. Dette kræver veldokumenterede, CO₂-reducerede produkter og byggesystemer, samt et komplet digitalt datasæt, der tæller mere end blot en produkt EPD.

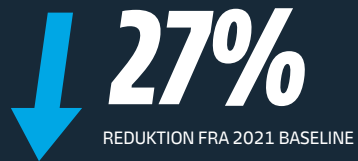
Stay safe, always!

MORTEN ØRNSTRAND-SØBORG

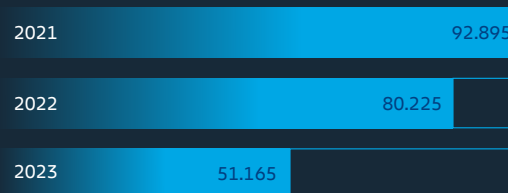
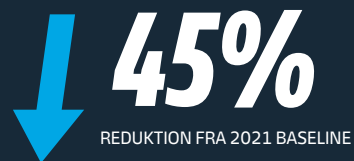
Adm. direktør, Knauf A/S

KEY HIGHLIGHTS 2023

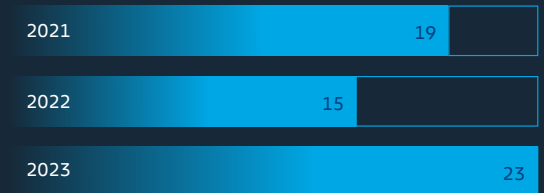
CO₂-EMISSIONER SCOPE 1 & 2 (INDEKS)



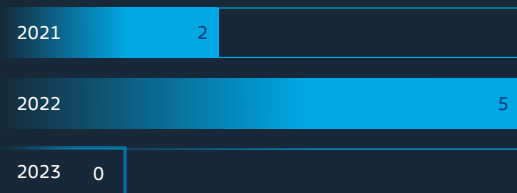
VANDINDTAG m³



GENANVENDT GIPSINDHOLD %



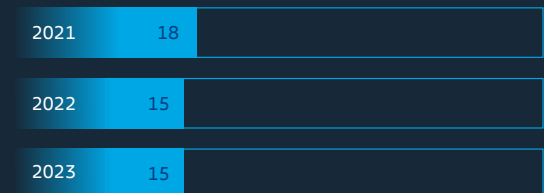
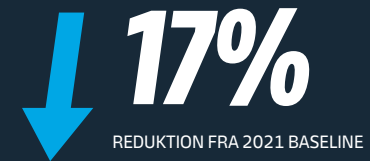
ARBEJDSULYKKER ANTAL



ENGAGEMENT-SCORE 0-5 SKALA



KØNSDIVERSITET I LEDELSE %



VI ER KNAUF

- 07 En del af Knauf Gruppen
- 10 Bæredygtighedsstrategi og målsætninger
- 14 Bidrag til FN's verdensmål



EN DEL AF KNAUF GRUPPEN

KNAUF GRUPPEN

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

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

KNAUF I DANMARK

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

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

//

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

1932

GRUNDLAGT

90

LANDE

15

MIA. EURO I OMSÆTNING

41500

MEDARBEJDERE

300

FABRIKKER

VORES PURPOSE:

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



VORES VÆRDIER:



MENSCHLICHKEIT

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



PARTNERSKAB

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



IVÆRKSÆTTERÅND

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



ENGAGEMENT

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

BÆREDYGTIGHEDSSTRATEGI OG MÅLSÆTNINGER

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

BÆREDYGTIGHED HOS KNAUF

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

Bæredygtighed er en integreret del af vores langsigtede forretningsstrategi, som favner både den miljømæssige, sociale, etiske 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 retningen for Knauf Koncernens rejse mod en mere bæredygtig fremtid og inkluderer konkrete målsætninger for hvorledes, vi vil reducere vores klimaaftryk, minimere vores ressourceforbrug og skabe bæredygtige leverum for fremtidens generationer.



REDUCERE VORES MILJØMÆSSIGE AFTRYK

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



BIDRAGE TIL CIRKULÆR ØKONOMI

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



SKABE BÆREDYGTIGE PRODUKTER OG LØSNINGER

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



ØGE LIVSKVALITETEN

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



REDUCERE VORES MILJØMÆSSIGE AFTRYK

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

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

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





BIDRAGE TIL CIRKULÆR ØKONOMI

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

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

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

For at spare på naturens ressourcer, vil vi i videst muligt omfang anvende genvundne materialer til fremstillingen af nye produkter. Vores primære råmateriale er gips, og Knauf har i Danmark allerede stor erfaring med genanvendelse af gips, som i dag udgør op til 30% af vores gipssammensætning. Der er dog stadig et stort potentiale for yderligere genanvendelse af affaldsgips og afskær fra byggeriet.

Vi har hos Knauf derfor sat os en målsætning om at anvende op mod 50% genvindingsgips i 2032, som skal ske via et styrket samarbejde på tværs af værdikæden for at fremme genanvendelse af gips i et lukket cirkulært kredsløb.



SKABE BÆREDYGTIGE PRODUKTER OG LØSNINGER

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

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

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

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



ØGE LIVSKVALITETEN

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

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

Vores fokus på sikkerhed stopper dog ikke ved os selv, men gælder også for de mennesker, som anvender vores produkter. Vi vil derfor fremstille sunde og ergonomiske produkter og 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 engagementmåling samt sikre vores medarbejders udvikling og trivsel gennem kontinuerlige performance- og udviklingssamtaler samt minimum 20 årlige udviklingstimer om året.



BIDRAG TIL FN'S VERDENSMÅL

3 SUNDHED OG TRIVSEL



VERDENSMÅL NR. 3

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

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

11 BÆREDYGTIGE BYER OG LOKALSAMFUND



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. Det lægger os derfor på sinde at bidrage positivt til vores lokalsamfund.

12 ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION



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.

17 PARTNERSKABER FOR HANDLING



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.

ENVIRONMENT

- 16 Vores forpligtigelse til miljøbeskyttelse
- 17 Gips - et naturligt og cirkulært råmateriale
- 19 Ressourceeffektivitet og klimahandling
- 23 Produkter og løsninger til bæredygtigt byggeri
- 26 Væsentlige risici og handlinger

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 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 miljø- og kvalitetsledelse.

BESKYTTELSE AF 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 har en streng protokol for at gendanne og reetablere økosystemer i de områder, hvor minedrift ikke længere finder sted. Vi investerer altid i naturlig rehabilitering og genopdyrkning 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 NATURLIGT OG CIRKULÆRT RÅMATERIALE

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

UDVINDING AF NATURGIPS

Gips er et naturligt mineral, som findes på alle jordens kontinenter i krystallisk form. Naturgips udvindes fra over- og underfladiske miner, hvor det gennem tiden skabes ved sedimentering, når søer udtørres.

Det er vigtigt for Knauf, at naturgips udvindes på en miljøvenlig måde, som tager hensyn til den omkringliggende flora og fauna.

Knauf bidrager derfor til at genindføre og gendyrke nedlagte minder og stenbrud. Ved genvinding returneres områderne til skovbrug eller landbrug uden forurening ved at udjævne stedet gennem genopfyldning og genudlægning af den oprindelige jord.

Med disse tiltag går Knauf ud over de lovmæssige krav, der gælder ved restaurering af minedrift. Det lykkes endda

ofte at forbinde tilstødende restaurerede områder på en sådan måde, der tilgodeser biodiversiteten.

ANVENDELSE AF SEKUNDÆRE RÅMATERIALER

For at begrænse brugen af naturgips, arbejder vi hele tiden på at øge andelen af sekundære råmaterialer i vores produktion.

I 2023 bestod vores gipssammensætning af hele 44% sekundære råmaterialer i form af industrigips og recirkuleret gips.

Industrigips, som ekstraheres fra røggas-svovlingsanlæg i kraftværker, har i mange år udgjort en høj andel af Knaufs gipssammensætning. I takt med, at kulkraftvarmeværkerne lukkes og erstattes af andre vedvarende energikilder, reduceres mængden af industrigips til rådighed på markedet.



Dette bevirker, at vi de seneste 5 år har modtaget væsentligt færre mængder og vi forventeligt vil modtage endnu mindre de kommende år.

For at begrænse mængden af naturgips, har Knauf en målsætning om at øge andelen af recirkuleret gips, som anses som det vigtigste sekundære råmateriale til naturgips i fremtiden.

Hertil er den anvendte for- og bagsidekarton på Knauf gipsplader og akustiske gipslofter produceret på genanvendt papir.

GENANVENDELSE AF GIPS

Knauf anvender recirkuleret gips i form af affaldsgips og afskær på byggeriet og spild fra egenproduktion. Den indsamlede gips nedknuses og forarbejdes af specialiserede affaldsbehandlere.

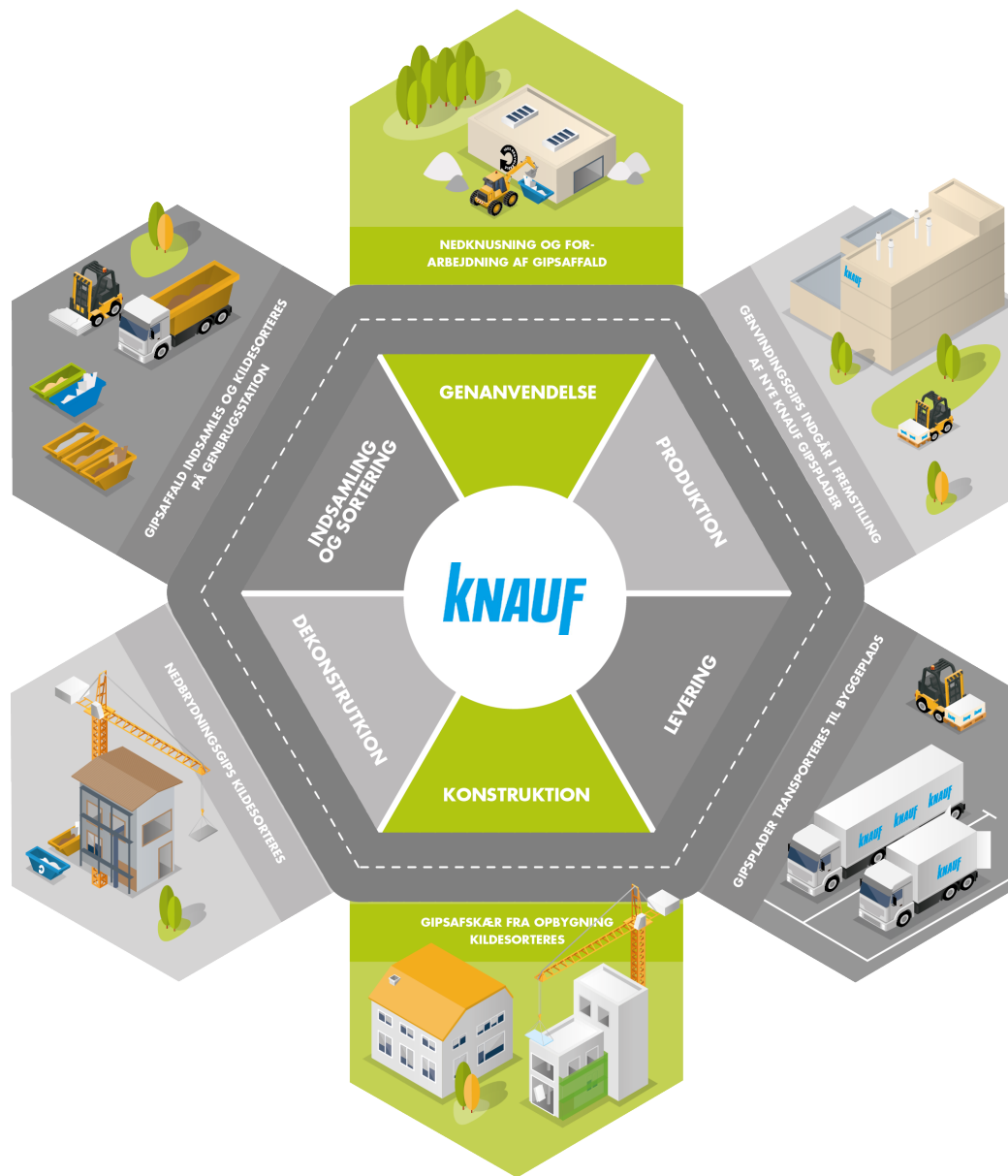
Vi benytter et omfattende kvalitetssikringssystem for at sikre gipsens kvalitet og renhed. Der foretages således både prøvetagning for skadelige stoffer hos affaldsbehandleren og os selv, førend den recirkulerede gips indgår i produktion af nye gipsplader.

Den høje kvalitetskontrol sikrer, at vi bevarer en ren sammensætning af råmaterialer i vores produkter, som gør, at gipskernen i en Knauf gipsplade altid kan indgå i et lukket cirkulært kredsløb ved genvinding i nye gipsplader. Internt spild og gipsafskær

nedknuses og gevindes på samme måde i produktionen på ny.

I 2023 producerede vi med en gennemsnitlig andel af recirkuleret gips på 23%, hvoraf 14% er eksternt indsamlet gips fra byggeriet. De resterende 9% er spild fra egenproduktion. Vi producerede i slutningen af året med hele 30% recirkuleret gips og forventer at fortsætte med samme høje andel i 2024. Dette er dog forudsat af, at vi modtager nok mængder recirkuleret gips fra byggeriet.

Målsætning frem mod 2032 er at øge andelen af recirkuleret gips til 50%. Dette skal primært ske ved et styrket samarbejde på tværs af værdikæden og forbedrede rammebetingelser for genanvendelse af gips i et lukket cirkulært kredsløb.



GENANVENDT GIPSINDHOLD %



2021	19
2022	15
2023	23

RESSOURCEEFFEKTIVITET OG KLIMAHANDLING

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

REDUCERING AF CO2-EMISSIONER

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

I 2022 satte Knauf en ambitiøs målsætning om at reducere vores CO2-emissioner i scope 1 & 2 med 70% samt reducere vores scope 3 emissioner med 30% inden 2032. Den langsigtede målsætning er et opnå net zero emissioner i alle tre scopes inden 2045.

I forbindelse med udarbejdelse af målsætningerne har et stort arbejde pågået for at kortlægge scope 1, 2 & 3 emissioner. Arbejdet med scope 1 & 2 er færdigkortlagt og inkluderet i dette års rapportering med baseline år 2021. Kortlægningen af scope 3 emissioner er et betydeligt større arbejde,

da dette inkluderer alle indirekte emissioner på tværs af værdikæden. Arbejdet med at kortlægge scope 3 emissioner forventes færdigt i løbet af 2024 og indgår derfor ikke som en del af dette års rapportering.

SCOPE 1 EMISSIONER

Scope 1 emissioner udgør virksomhedens direkte udledninger i forbindelse med drift af anlæg til varme- og energiproduktion samt emissioner fra egne køretøjer.

Gipsproduktion er en energikrævende proces, hvor den primære kilde til CO2-emissioner sker i gipsens kalcinerings- og tørreproces ved forbrænding af gas. Afbrænding af gas udgjorde i 2023 99% af vores samlede scope 1 emissioner, hvoraf de resterende 1% tilskrives emissioner fra egne køretøjer.

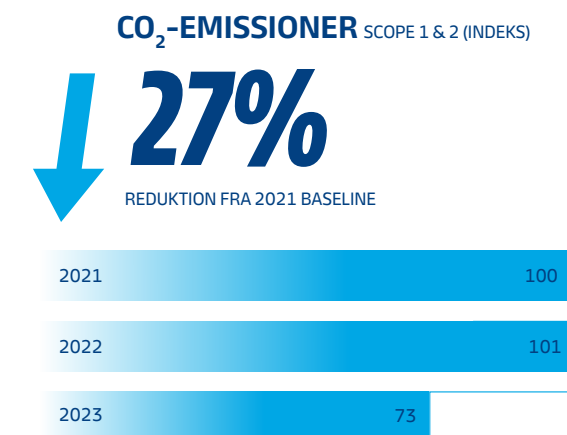
Vores CO2-udledning i scope 1 er faldet med 29% fra 2022 til 2023. Den væsentligt reducerede CO2-udledning er et resultat af kontinuerlige energioptimeringer, et ændret produktmix og produktionsvolumen det seneste år. Hertil er vi i starten af 2023 blevet opkoblet naturgasnettet efter at have været afbrudt i store dele af 2022, hvor vi producerede på flaskegas grundet forsyningsikkerheden i Europa. Da naturgas udleder mindre CO2 end flaskegas, har dette haft en positiv effekt på vores CO2-udledning.

SCOPE 2 EMISSIONER

Emissioner i scope 2 udgør virksomhedens indirekte udledninger fra indkøbt energi. Indkøb af el udgør med 92% i 2023 langt

størstedelen af virksomhedens scope 2 emissioner, mens resten tilskrives indkøb af fjernvarme. Vores CO2-udledning i scope 2 er reduceret med 12% fra 2022 til 2023. Reduceringen er primært foresaget af et lavere elforbrug samt en lavere emissionsfaktor på det danske elnet i 2023.

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



ENERGIEFFEKTIVITET

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

Knauf gennemførte i 2022 en kortlægning af virksomhedens interne opvarmning for at sikre en optimal anvendelse af energiforbruget. Der blev her identificeret og gennemført flere energioptimeringsprojekter, som er fortsat i 2023. Vi har i løbet af året identificeret yderligere energibesparelserprojekter, som forventes gennemført i 2024.

I 2023 installerede vi et nyt energiledelsessystem, som skal hjælpe os med at kontrollere og optimere vores energieffektivitet fremadrettet.

Til trods for et fortsat stort fokus på energioptimering, har vi i 2023 været udfordret på energieffektiviteten, som er faldet siden 2022. Dette skyldes primært et ændret produktmix og produktionsvolumen.

VARMEGENVINDING

Hos Knauf genanvender vi overskudsvarmen fra vores tørreprocesser i gipsproduktionen og har siden slutningen af 2020 leveret overskudsvarme til fjernvarmenettet efter investering i et nyt varmegenvindingsanlæg.

Vi er certificeret leverandør af overskudsvarme og indgår i energieffektiviseringsordningen for overskudsvarme, EFO.

Leverancen af overskudsvarme var i det første halvår af 2023 påvirket af styringsvanskeligheder og ændret produktionsvolumen og har derfor været væsentligt lavere sammenlignet med 2022. En ny og forbedret ventilationsstyring blev installeret i sommeren 2023, hvilket igen forbedrede fjernvarmeeffektiviteten.

I 2023 har vi i alt genanvendt 11.781 MWh, svarende til 19% af vores totale gasforbrug. Af den totale mængde overskudsvarme, sendte vi i 2023 85% videre til fjernvarmenettet, mens de resterende 15% er anvendt til intern opvarmning hos Knauf.

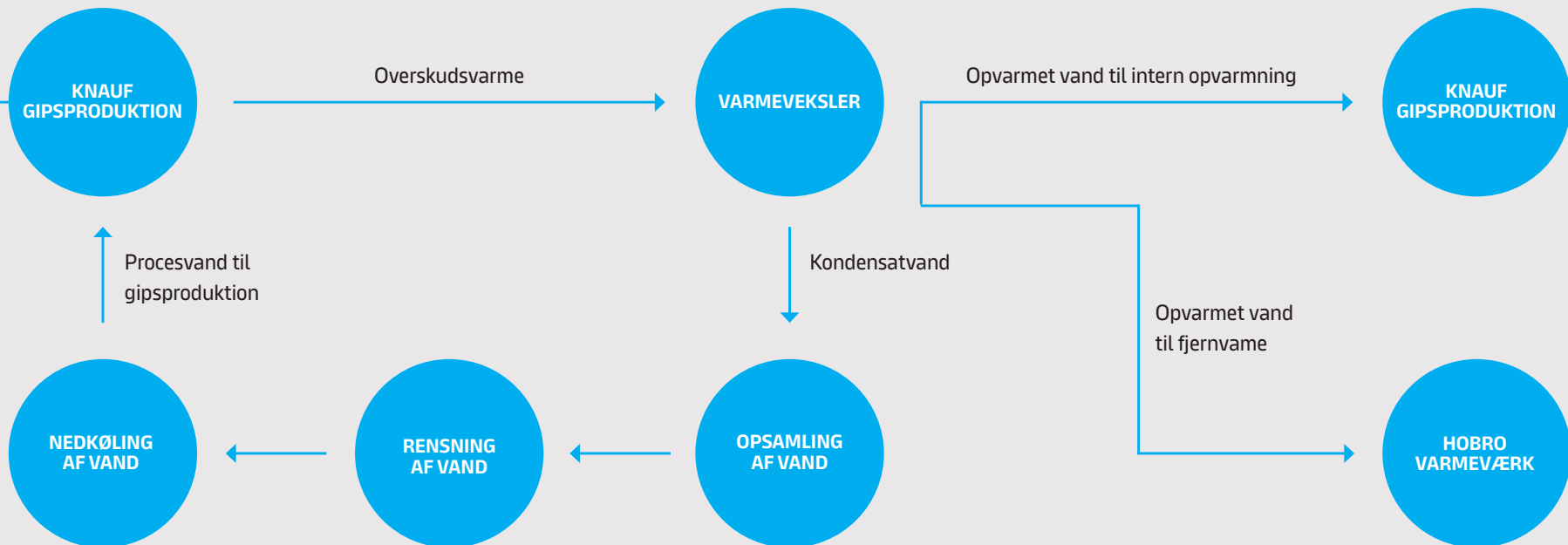
VANDFORBRUG

Vand er mange steder i verden en knap ressource, og vandmangel betegnes som en af de største globale risici, vi står overfor. Vand er en af de primære tilsætningsstoffer i produktionen af gipsplader, hvorfor Knauf har sat sig som mål at reducere vores vandindtag med 2% årligt.

Dette skal i høj grad ske ved løbende optimeringer og genanvendelse af overskudsvarme som procesvand i produktionen.



VARMEGENVINDING OG OPSAMLING AF KONDENSATVAND



I 2022 installerede vi et nyt køletårn til afkøling af kondensatvand, som genereres under varmevekslingen i forbindelse med varmegenvindingsanlægget. Det afkølede kondensatvand genanvendes som procesvand i produktionen som erstatning for rent postevand.

I 2023 genererede anlægget 20.500 m³, svarende til 28% af det totale vandforbrug i 2023. Vi har i 2023 formået at reducere vores vandindtag af postevand med hele 36% fra 2022, hvortil opsamlingen og genanvendelsen af kondensatvand er en væsentlig bidragsyder.



Med en reduktion i årligt vandindtag på 45% siden basisår 2021, er vi nu langt foran målsætningen om en reduktion i vandindtag på 2% hvert år frem mod 2032.

AFFALDSHÅNDTERING

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

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

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

Vores kantine er i 2023 blevet Refood certificeret, som sikrer, at vores organiske madaffald sendes til genanvendelse til produktion af biogasproduktion og gødning.

I 2023 genererede vi 10.065 tons affald, hvoraf 94% er sendt til genanvendelse, 1% til forbrænding og 5% til deponi. Langt størstedelen af vores affald er gipsafskær og spild, som genvindes i produktionen på ny. Læs mere om genanvendelse af gips på side 18.

Deponiaffald er steget fra 1% i 2022 til 5% i 2023, hvilket primært skyldes ændrede muligheder for genanvendelse af en bestemt type produktionsaffald. Vi har på baggrund heraf igangsat et udviklingsprojekt, som skal undersøge nye muligheder for genanvendelse af affaldskategorien. Projektet forløber frem til udgangen af 2024.

AFFALD TIL GENANVENDELSE %

4,5%
UDVIKLING FRA 2021 BASELINE

2021	98,6
2022	98,5
2023	94

PRODUKTER OG LØSNINGER TIL BÆREDYGTIGT BYGGERI

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

EPD MILJØVAREDEKLARATIONER

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

Knauf har stort fokus på at tilbyde produktspecifikke EPD'er på alle byggevarer og har i løbet af 2023 udgivet flere nye EPD'er. Vi tilbyder derfor produktspecifikke EPD'er på langt størstedelen af vores produktsortiment.

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

CO2-AFTRYK PÅ HELE KONSTRUKTIONER

I starten af 2023 integrerede Knauf CO2-data i vores digitale projekteringsværktøj, Knauf Planner Suite.

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

Foruden at oplyse om CO2-aftryk, tilbyder Knauf også LCAByg konstruktionsfiler til direkte import i klimaberegningsværktøjet, LCAByg, som sparer rådgiver mange timers manuelt indtastningsarbejde.

FOKUS PÅ CIRKULARITET

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.

Vi anvender genvundne materialer som råvarer i størst muligt omfang og tilsætter ingen skadelige kemikalier i vores produkter, som forringer genanvendelsesmulighederne for produktet i et lukket cirkulært kredsløb.

Alle Knauf gipsplader kan sendes til genanvendelse efter endt levetid. Læs mere om genanvendelsesprocessen for gipsplader på side 18.

ET SUNDT INDEKLIMA

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 bidrager aktivt til et sundt indeklima uden afgangning.

Alle egenproducerede gipsplader og akustiske gipslofter er certificeret med Dansk Indeklima Mærkning emissionsklasse lav. Certificeringen sikrer, at vores materialer bidrager til et sundt indeklima uden afgangning.

Øvrige byggevarer, som vi modtager fra andre Knauf selskaber i koncernen certificeres med anerkendte certificeringsordninger så som M1 og EMICODE.

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

EN GOD ERGONOMI

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



En nyproduceret gipsplade fra Knaufs fabrik i Hobro består i dag af op til 30% genanvendt gips. Pladernes gipskerne er omsluttet af en for- og bagsidekarton, som er produceret på genanvendt papir.

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.

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 til stabling af gipsplader. Gipsstrøerne laves af frasorterede gipsplader og kan genanvendes på samme vilkår som almindelige gipsplader.

Vores kunder skal aktivt tilvælge plastemballagering af gipsplader ved bestilling. Dette er med til at undgå unødigt brug af plastemballering.

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

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

CERTIFICERET BÆREDYGTIGT BYGGERI

Certificeret bæredygtigt byggeri udgør en langt større andel af byggeriet i Danmark. Her benyttes anerkendte certificeringsordninger til at klassificere i hvor høj grad en bygning opfylder miljømæssige, sociale og økonomiske aspekter inden for bæredygtighed.

Knauf leverer i denne forbindelse flere typer af dokumentation til certificeret bæredygtigt byggeri, herunder DGNB-dokumentationspakker og producentklæringer, dokumentation til EU Taksonomi samt registrering hos Nordisk Miljømærkningsdatabase for produkter, som kan indgå i Svanemærket byggeri.

Dokumentation til certificeret bæredygtigt byggeri kan downloades på vores hjemmeside i [Download Center](#).



VÆSENTLIGE RISICI OG HANDLINGER

Fokusområde	Væsentlige risici	Politikker/ procedurer	2023 handlinger	Fremtidige handlinger
Ressourceeffektivitet og klimahandling	Gipsproduktion er en energikrævende proces og med afbrænding af gas udledes CO ₂ -emissioner til luften, hvilket bidrager til global opvarmning.	<ul style="list-style-type: none"> · Bæredygtighedsstrategi · Miljøpolitik · ISO 14001 	<ul style="list-style-type: none"> · Scope 1 og 2 CO₂-emissioner reduceret med 29% fra 2022 til 2023. · Overgang fra flaskegas til naturgas med lavere CO₂-udledning. · Gennemført flere energieffektiviseringsprojekter og implementering af nyt energiledelsessystem. 	<ul style="list-style-type: none"> · Fortsætte fokus på energioptimering og gennemførelse af allerede identificerede energisparelserprojekter. · Afsøge muligheder for overgang til alternativ vedvarende energi.
Recirkulering af gips	Med den snarlige udfasning af industrigips i Europa, risikerer Knauf at øge andelen af naturgips, såfremt vi ikke formår at erstatte mængden af industrigips med recirkuleret gips, som har en lavere klimapåvirkning og bidrager til omstilling af cirkulær økonomi.	<ul style="list-style-type: none"> · Bæredygtighedsstrategi · Miljøpolitik · ISO 14001 	<ul style="list-style-type: none"> · Andel af recirkuleret gips øget fra 15% i 2022 til 23% i 2023. · Engageret i partnerskab på tværs af værdikæden for at fremme recirkuleret gips i Danmark. 	<ul style="list-style-type: none"> · Fortsat fokus på at fremme recirkulering af gips i hele værdikæden.
Vand	Vand er et af de primære tilsætningsstoffer i gipsproduktion og da vandmangel betegnes som en af de største globale risici, har Knauf en målsætning om at reducere det årlige vandintag.	<ul style="list-style-type: none"> · Bæredygtighedsstrategi · Miljøpolitik · ISO 14001 	<ul style="list-style-type: none"> · Vandindtag reduceret med 36% fra 2022 til 2023. · Optimering af opsamling af kondensatvand til genanvendelse i produktionen. 	<ul style="list-style-type: none"> · Fortsætte fokus på reducere vandindtag.
Klimakrav i bygningsreglement 2023	Med de nye klimakrav i bygningsreglementet skal byggematerialernes klimapåvirkning nu dokumenteres. Såfremt Knauf ikke formår at imødekomme dette, risikerer vi at blive fravalgt som leverandør og miste omsætning.	<ul style="list-style-type: none"> · EPD-miljøvaredeklarationer 	<ul style="list-style-type: none"> · Udgivelse af flere nye produkt-specifikke EPD'er. 	<ul style="list-style-type: none"> · Forsat fokus på opdatering og udvikling af Knauf EPD database.

SOCIAL

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



EN SIKKER OG SUND ARBEJDSPLADS

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

ARBEJDSMILJØPOLITIK

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

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

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

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

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

EN STÆRK SIKKERHEDSKULTUR

Hos Knauf kommer sikkerhed før drift. Det betyder, at ingen opgave er så vigtig, at den skal komme forud for vores medarbejders sundhed og sikkerhed. Vi arbejder derfor løbende på at opbygge en stærk sikkerhedskultur, hvor vi værner om vores egen og andres sikkerhed i alt, hvad vi gør.

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

'Safety Family', som er skabt ud fra et mantra om, at alle medarbejdere skal komme sikkert hjem fra arbejde hver dag.

Til at hjælpe vores medarbejdere med at udvise en sikker adfærd, anvender vi i høj grad nudging initiativer. Her nomineres medarbejdere, som har ageret rollemodel eller gjort en ekstraordinær indsats inden for sikkerhed, til månedlige Safety Heroes.

I 2022 udrullede Knauf 10 nye sikkerhedsstandarder, som skal sætte ekstraordinært fokus på forskellige emner måned for måned. I efteråret afholdte vi vores årlige 'Safety Day', hvor det daglige arbejde blev sat på pause til fordel for en hel dag med fokus på sikkerhed.

REGISTRERING AF HÆNDELSER

Alle medarbejdere uddannes i at indrapportere hændelser og observationer vedrørende arbejdsmiljø og sikkerhed. Registreringerne sendes til den ansvarshavende leder, som er ansvarlig for at håndtering af hændelsen med evt. forebyggende tiltag. Vi havde i 2023 som målsætning at registrere 1.400 hændelser, som både kan relatere sig til ulykker og nær-ved-og-næsten, usikre forhold, positiv og negativ adfærd i relation til sikkerhed.

I 2023 registrerede vi i alt 1.197 observerede hændelser. Selvom vi ikke nåede målsætningen på 1.400 registreringer, anses det dog som acceptabelt, da vi har haft stor fokus på at lave registreringer med kvalitet og løsninger herpå. Målsætningen for 2024 er af samme årsag justeret til 1.000 registreringer.

ARBEJDSULYKKER

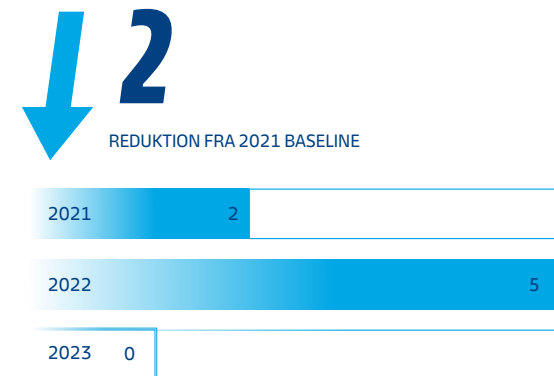
Alle arbejdsulykker med og uden fravær registreres jf. gældende regler for indberetning af arbejdsulykker. Hos Knauf er én ulykke én ulykke for meget, og vi arbejder derfor målrettet for at skabe en sikker arbejdsplads helt uden ulykker.

I 2023 kunne vi glædeligt fejre ét helt år uden arbejdsulykker med fravær. Dette er yderst glædeligt og skyldes en ekstraordinær indsats blandt alle medarbejdere.

Vi registrerede i 2023 tre mindre arbejdsulykker i forbindelse med vrid og håndskade. Ingen af hændelserne medførte fravær, da alle medarbejdere var i stand til at fortsætte arbejdet. Korrigerende handlinger er foretaget for at undgå lignende hændelser kan ske i fremtiden.



ARBEJDSULYKKER ANTAL



FOREBYGGENDE TILTAG

Vi anvender en systematisk tilgang til forebyggelse af ulykker gennem dokumentation af risici og forbedringspotentialer. Vi gennemfører kontinuerligt arbejdsmiljørunder og 5S-runder, hvor synlige arbejdsforhold inspiceres. Arbejdet indgår i arbejdsmiljøvurderingen (APV), som gennemføres minimum hvert 3. år eller ved indtrædelse af væsentlige ændringer, som påvirker arbejdsmiljøet.

I efteråret 2023 gennemførte vi APV på lager og i produktionsteknisk afdeling. Resultat og handlingsplan er herefter gennemgået med ledere og arbejdsmiljørepræsentanter. I 2024 planlægges APV gennemført i pladeproduktion og administration.

I foråret 2023 igangsatte vi et pilotprojekt på nyt LOTOTO system (log-out, tag-out, test-out), som skal sikre en sikker aflåsning af produktionsområder, hvor oplagret energi kan hænde. Systemet er efterfølgende blevet evalueret og skal tilpasses inden en endelig implementering af systemet.

EN AKTIV ARBEJDSMILJØ ORGANISATION

I 2023 har vi arbejdet på at gøre vores arbejdsmiljøorganisation mere aktiv. Dette for at sikre, at vores

arbejdsmiljørepræsentanter indtager en mere proaktiv rolle i hverdagen. Vi har gennemført tilbuddet om en halvanden-dags supplerende efteruddannelse til alle arbejdsmiljørepræsentanter. Det er ligeledes indført, at alle nye medarbejdere skal introduceres til arbejdsmiljøorganisationen og dens rolle i Knauf.

FOKUS PÅ TRIVSEL OG SUNDHED

Knauf har en lang række personalepolitikker, som skal sikre vores medarbejders 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.

Vi sætter stort fokus på vores medarbejders sundhed gennem Knauf Health programmet, som bygger på mental balance, krop & motion og kost & sundhed. Konceptet bygger på 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 2023 deltog Knauf i offentlige arrangementer som DHL, Nordic Race, Fyrkatløbet, Tæl skridt samt egne initiativer som mountainbike, padel tennis og crossfit events.

FROKOSTORDNING

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

MEDARBEJDERENGAGEMENT & UDVIKLING

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

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

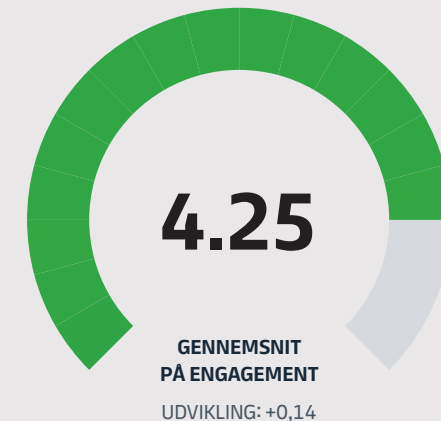
ÅRLIG ENGAGEMENTSUNDERSØGELSE

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

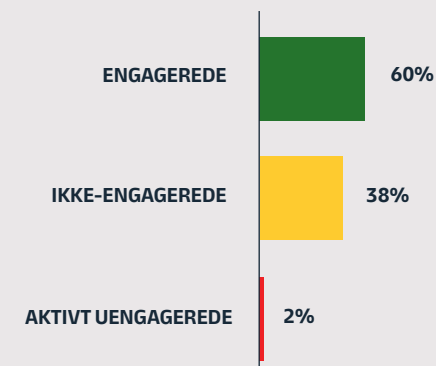
I 2023 nåede vi en samlet engagementsscore på 4,25. Dette resultat er bedre end vores målsætning på 4,20 og 0,14 point bedre end sidste års resultat.

Vi er utrolig stolte over det store engagement blandt vores medarbejdere, som er vores hidtil bedste måling. Målsætningen for 2024 er at fastholde vores medarbejderengagement på 4,25.

Vi har i løbet af 2023 haft fokus på feedback, anerkendelse og udvikling og haft synlige actionplaner i alle afdelinger. Vi har samtidig haft fokus på sparring af resultater og actionplaner på tværs af ledergruppen.



ENGAGEMENT INDEX



MEDARBEJDERUDVIKLING

Vi arbejder med medarbejderudvikling ud fra en struktureret proces, hvor alle medarbejdere i starten af året har en PPD samtale (MUS) med deres leder. Formålet er at evaluere året, der er gået og samtidig identificere udviklingsbehov for medarbejderen. Efter afholdt samtale er det lederens ansvar at sørge for, at der bliver fulgt op på målene som minimum én gang i kvartalet. Igen i 2023 sikrede vi, at alle medarbejdere fik afholdt deres PPD med deres leder.

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

Alle medarbejdere vurderes på individuel performance, potentiale og risici ved eventuel tab. Reviewet sker på baggrund af kalibreringsmøder i de enkelte ledelseslag, således den enkelte leder får feedback på sit team.



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.

LEDELSEUDVIKLING

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

Vi anser vores ledere som rollemodeller, der opnår respekt gennem integritet og troværdighed, mens deres relationer bygges på tillid.

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.



Alle nye tilkomne ledere er koblet op på vores globale ledelsesprogram, som i 2023 er blevet recertificeret på baggrund af feedback fra ledere, som har gennemført programmet.

For at sikre forankring af ledelsesprincipperne, afsættes fast 30 minutter på vores

ledelsesmøder, hvor to ledere i fællesskab kommer med et oplæg på en ledelsesmæssig udfordring til sparring på tværs af ledergruppen.



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

Hertil udrullede Knauf Koncernen i 2021 en ny IT-læringsplatform, som skal klæde vores medarbejdere godt på til at arbejde i en hverdag, hvor mere og mere foregår online. Vores medarbejdere er her blevet uddannet i relevante emner, såsom IT-sikkerhed, korrekt GDPR-håndtering og undervisning i nye digitale værktøjer.

I 2023 har vores medarbejdere i gennemsnit registreret 22 uddannelsestimer i vores kursusregistreringssystem, hvilket er væsentligt højere end foregående år og 2 timer mere pr. medarbejder, end vores målsætning for året. Et væsentligt bidrag til den øgede mængde uddannelsestimer i år, skyldes et 3 ugers kursusforløb for timelønnede medarbejdere i efteråret.

Målsætningen for 2024 er at opnå et gennemsnit på 25 timers uddannelse til alle medarbejdere.

NY LÆRINGSPLATFORM I 2024

I 2024 lanceres en ny global læringsplatform, som skal favne alt online træning og uddannelsesforløb for Knauf ansatte. Med den nye læringsplatform vil vores medarbejdere få adgang til et langt større udbud af kurser og træningsmateriale, som både indeholder Knaufspecifikt og eksternt materiale.

Læringsplatformen skal ses som et supplement til fysisk uddannelse og kan tilpasses ind i medarbejderens øvrige arbejdsopgaver i hverdagen.

DIVERSITET & INKLUSION

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

LIGEVÆRDIGHED OG RESPEKT

Forskellige generationer, nationaliteter, religiøse tilhørsforhold og sociale orienteringer spiller alle en vigtig rolle for mangfoldigheden på en arbejdsplads, og vi har hos Knauf stort fokus på, at der skal være plads til alle.

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

KØNSDIVERSITET & INKLUSION

Hos Knauf tror vi på, at mangfoldighed blandt vores medarbejdere fører til nye, kreative løsninger og er afgørende for virksomhedens overordnede succes. Vores primære fokus vil dog altid være på at finde de bedst kvalificerede medarbejdere til alle stillinger uden nogen former for

diskrimination eller forskelsbehandling. Som traditionel produktionsvirksomhed har Knauf historisk set haft udfordringer med kønsdiversiteten med en generel underrepræsentation af kvindelige medarbejdere.

I 2023 udgjorde andelen af kvindelige ansatte 26%, hvoraf den største underrepræsentation af kvinder skal findes hos timelønnede på 14% kvinder, mens andelen af kvindelige funktionærer i 2023 udgjorde 38%. Andelen af medarbejdere med nedsat arbejdsevne er fortsat på 2%.

Der er det seneste år ikke sket ændringer i kønssammensætningen i ledelsen. Andelen af kvindelige ledere udgør fortsat 15% i 2023. For at opnå lige kønsfordeling i virksomhedens ledelseslag, har Knauf en målsætning om at øge andelen af kvindelige ledere til 40% i 2032. Såfremt antallet af ledere er uændret, vil 11 ud af 27 i ledergruppen være kvinder.

*En fuld opgørelse over kønsdiversitet i ledelse og bestyrelse, kan findes i nøgletal på side 46.

DIVERSITET & INKLUSION*

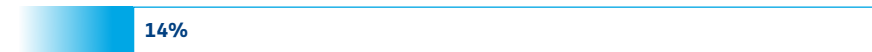
Andel af kvinder i alt



Andel af kvindelige funktionærer



Andel af kvindelige timelønnede



Andel af kvinder i ledelsen



Andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer



Medarbejdere med nedsat arbejdsevne



I 2023 er vores administrerende direktør indtrådt i bestyrelsen. Antallet af generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer er derved steget fra 3 til 4 personer. Målet for 2023 var at fastholde en ligelig kønsfordeling med en procentvis fordeling på 40/60 eller tættest muligt derpå. Med en personfordeling på tre mænd og én kvinde, opnås en kønsfordeling på 25/75, hvilket betragtes som en ligelig kønsfordeling i en bestyrelse bestående af fire personer, jf. Erhvervsstyrelsens definition.

Vi har i 2024 en målsætning om at fastholde en ligelig kønsfordeling på

25/75 med fire generalforsamlingsvalgte medlemmer og opnå 50/50 kønsfordeling i 2032.

Vi har i de senere år igangsat en række initiativer for at styrke kønsdiversiteten, herunder tilslutning til Dansk Diversitetspagt. Vores primære fokus lægger i rekrutteringsprocessen, hvor vi i 2023 reviderede vores rekrutterings- og fastholdelsespolitik. Dette for at sikre, at vi i samme grad tiltrækker kvindelige som mandlige kandidater til stillinger på alle niveauer i virksomheden.

DANSK ERHVERVS DIVERSITETSPAGT

I 2022 tilsluttede vi os Dansk Erhvervs Diversitetspagt, hvor vi forpligter os til at drive forandring lokalt i virksomheden ud fra fem principper.



MÅLBARHEDSPRINCIPPET

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



INKLUSIONSPRINCIPPET

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

I vores årlige engagementsundersøgelse måler vi, i hvor høj grad vores medarbejdere oplever, at de behandles retfærdigt uanset forskelle såsom etnisk baggrund, race, alder, køn, handicap mm. I 2023 opnåede vi en score på 4,63 på en skala fra 1-5 på dette spørgsmål, hvilket bevidner om, at vores medarbejdere føler en høj grad af inklusion.



FØDEKÆDEPRINCIPPET

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

Knauf har en målsætning om, at 70% af ledelses- og specialfunktioner skal besættes internt. I 2023 lykkedes vi med at besætte alle åbne ledelsespositioner med interne kandidater. Vi arbejder ligeledes på, at vores stillingsannoncer er neutralt formuleret, således vi ikke ekskluderer på køn.



ROLLEMODELPRINCIPPET

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



BESTYRELSESPRINCIPPET

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

VÆSENTLIGE RISICI OG HANDLINGER

Fokusområde	Væsentlige risici	Politikker/procedurer	2022 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"> 0 arbejdsulykker med fravær i 2023. Indrapportering af 1.144 hændelser vedrørende arbejdsmiljø og sikkerhed. Gennemført APV på lager og produktionsteknisk afdeling. Afholdelse af årlig sikkerhedsdag for alle medarbejdere. Nominering af 12 månedlige 'Safety Heroes'. 	<ul style="list-style-type: none"> Fortsætte fokus på sikker adfærd gennem oplysning, træning og systematisk indrapportering af hændelser. Gennemføre APV i pladeproduktion og administration i 2024. Gennemføre planlagte arbejdsmiljørunder.
Medarbejderengagement 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 derved en dårlig performance og høj medarbejderomsætning.	<ul style="list-style-type: none"> Knauf ledelsesprogram Knauf personalepolitikker PPD-samtaler Uddannelsesmål 	<ul style="list-style-type: none"> Gennemført årlig engagementsmåling med en score på 4,25. Afholdt PPD for alle medarbejdere. Gennemført ledelsesprogram for alle nye ledere. Gennemført 22 uddannelsestimer i gennemsnit pr. medarbejder 	<ul style="list-style-type: none"> Fortsætte fokus på medarbejderengagement og udvikling gennem kontinuerlig opfølgning og feedback. Lancering og udvikling af e-læringsplatform til kurser og træning.
Kønsdiversitet	Som traditionel produktionsvirksomhed opererer vi historisk set i en mandsdomineret industri med en væsentlig underrepræsentation af kvindelige medarbejdere og i særdeleshed kvinder i ledelsesfunktioner. Vi risikerer derved at miste værdifuld arbejdskraft, såfremt vi ikke formår at skabe en attraktiv og mangfoldig arbejdsplads, som i samme grad tiltrækker kvinder som mænd.	<ul style="list-style-type: none"> Code of Conduct Dansk Erhvervs Diversitetspagt Mobning- og chikanepolitik Rekrutterings- og fastholdelsespolitik 	<ul style="list-style-type: none"> Revideret rekrutterings- og fastholdelsespolitik med fokus på mangfoldighed og at fremme ligestilling. 	<ul style="list-style-type: none"> Implementere global strategi for diversitet og inklusion. Fortsætte fokus på diversitet i rekrutteringssammenhæng.

GOVERNANCE

- 38 Ansvarlig forretningsførelse
- 40 Ansvarligt indkøb
- 41 IT-sikkerhed og databeskyttelse
- 43 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.

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

ANTI-KORRUPTION OG BESTIKKELSE

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

Vi er bevidste om, at der i visse lande eksisterer kulturelle normer, som vi vil betegne som korruption. Sådanne risici afbøder vi ved at overholde principperne i vores Code of Conduct.

Vi får nye kunder på en retfærdig måde på grund af kvaliteten og priserne på vores produkter og tjenesteydelser og tolerer ingen form for korruption eller bestikkelse. Alle fakturaer og betalinger skal godkendes af minimum to personer, som 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 styrker derfor 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 2023 har vi ikke registreret nogen form for korrupsion eller bestikkelse hos Knauf eller vores samarbejdspartnere. I 2024 vil vi fortsat håndhæve virksomhedens Code of Conduct internt i Knauf samt hos blandt vores leverandører.

RESPEKT FOR MENNESKERETTIGHEDER

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

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

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

Vores politik for menneskerettigheder følger overordnet gældende internationale standarder:

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

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

I 2023 har vi ikke registreret brud på menneskerettighederne hos Knauf eller vores samarbejdspartnere. I 2024 vil vi fortsætte med at håndhæve vores Code of Conduct internt i Knauf samt Code of Conduct for leverandører og bestræber os på ikke at have brud på menneskerettighederne.



WHISTLEBLOWERORDNING

I 2023 etablerede Knauf Koncernen en global whistleblowerordning under navnet 'Knauf Speak Up Line'. Ordningen giver enhver medarbejder, kunde, samarbejdspartner eller interessent mulighed for at indberette lovovertrædelser og forhold, som strider imod Knauf's adfærdskodeks.

Den nye ordning håndteres eksternt og sikrer fuld anonymitet og beskyttelse af whistleblowere.

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

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

I 2023 har vi ikke registreret brud på Code of Conduct for leverandører. I 2024 vil vi fortsætte med at håndhæve vores Code of Conduct for leverandører og bestræber os fortsat på ikke at have brud på denne.



IT-SIKKERHED OG DATABESKYTTELSE

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

IT-SIKKERHED

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

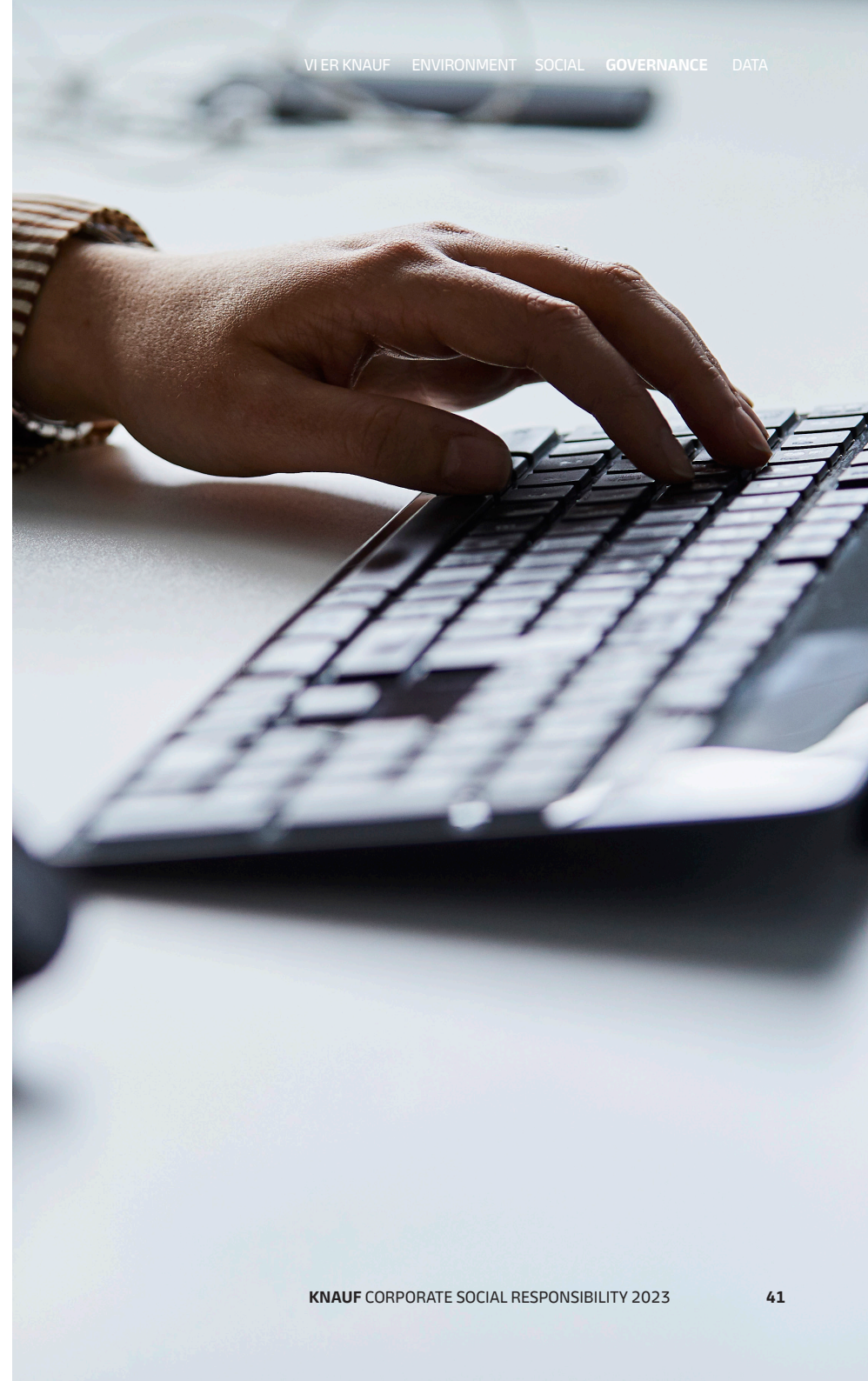
Alle medarbejdere med en Knauf PC skal re-certificeres én gang årligt i træning IT-sikkerhed. Hertil er IT-træningen nu blevet en del af introprogrammet for nye medarbejdere. Vi havde som målsætning for 2023 at udvide IT-træning til alle timelønnede medarbejdere. Dette er dog blevet udsat til 2024 i forbindelse med udvikling og integrering af den globale e-læringsplatform.

På baggrund af et stort brud på IT-sikkerheden i 2022, da Knauf koncernen blev ramt af cyberangreb, har vi arbejdet massivt på at implementere nye sikkerhedsforanstaltninger for at afbøde fremtidige brud vores IT-sikkerhed. Nye krav og foranstaltninger for at øge IT-sikkerheden vil blive implementeret løbende.

HÅNDBLIVNING OG BESKYTTELSE AF PERSONDATA

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

Hos Knauf har vi en generel databeskyttelsespolitik, der skal sikre et højt og rettidigt niveau for beskyttelse af personoplysninger hos Knauf og hos





eventuelle databehandlere. Formålet med politikken er at fastlægge retningslinjer for behandling af persondata, således vores forpligtelser som virksomhed overholdes. Der er ikke registreret nogen former for sikkerhedsbrud i forbindelse med håndtering af data hos Knauf i 2023.

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.

Hertil skal alle funktionærer, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter gennemføre en årlig træning i GDPR som e-læring samt to årlige GDPR-dage, hvor der afsættes tid til oprydning.

Det var en målsætning for 2023 at udvide GDPR-træningen til alle timelønnede medarbejdere. Dette er dog blevet udsat til 2024 i forbindelse med udvikling og integrering af den globale e-læringsplatform.



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.

ØGET FOKUS PÅ 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.

VÆSENTLIGE RISICI OG HANDLINGER

Fokusområde	Væsentlige risici	Politikker/procedurer	2023 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"> · Udarbejdet global politik for menneskerettigheder. · Etableret global whistleblowerordning. · Gennemført træning i Code of Conduct for alle nye medarbejdere. · 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 · Generel databeskyttelsespolitik · Politik for dataetik 	<ul style="list-style-type: none"> · Implementering af flere nye IT-sikkerhedsforanstaltninger. · Gennemført træning i IT-sikkerhed for alle medarbejdere med PC-adgang. · Gennemført GDPR-træning samt to årlige GDPR-dage for alle funktionærer, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter. · Udarbejdet politik for dataetik. 	<ul style="list-style-type: none"> · Fortsætte massiv fokus på IT-sikkerhed med nye foranstaltninger og træning til alle medarbejdere. · Udvide IT-sikkerhedstræning til timelønnede medarbejdere i 2024. · Udvide GDPR-træningsprogram til timelønnede medarbejdere i 2024.

DATA

45 ESG-nøgletal

48 Anvendt regnskabspraksis

ESG-NØGLETAL

	Enhed	2023	2022	2021	2020	2019	Knauf målsætning	Udvikling fra 2021 baseline
CO2-emissioner				Baseline				
Scope 1&2 CO2 (ton)	indeks	73	101	100	N/A	N/A	70% reduktion i CO2-emissioner inden 2032	-27%
Scope 1 CO2 (ton)	indeks	73	102	100	N/A	N/A	70% reduktion i CO2-emissioner inden 2032	-27%
Scope 2 CO2 (ton)	indeks	78	88	100	N/A	N/A	70% reduktion i CO2-emissioner inden 2032	-22%
Energi								
Energiforbrug pr. produceret enhed (MWh)	indeks	105	94	100	102	106		
Varmegenvinding								
Til intern opvarmning	MWh	1.806	2.659	3.461	3.636	2.412		
Levering til fjernvarmenet	MWh	9.976	16.001	13.117	3.819	-		
Genanvendelsesfaktor	%	19%	22%	19%	8%	3%		
Vandforbrug								
Vandindtag	m3	51.165	80.225	92.895	97.106	96.146	2% reduktion i vandindtag årligt	-45%
Affald								
Affald generet	ton	10.065	11.395	16.646	N/A	N/A		
Til genbrug / genanvendelse	%	94	98,5	98,6	N/A	N/A	100% af affald til genanvendelse i 2032	-4,5%
Til forbrænding	%	1	0,5	0,4	N/A	N/A		
Til deponi	%	5	1	1	N/A	N/A		

	Enhed	2023	2022	2021	2020	2019	Knauf målsætning	Udvikling fra 2021 baseline
Gipssammensætning								
				Baseline				
Naturgips	%	56	64	68	65	17		
Industrigips (FGD)	%	21	21	13	18	62		
Recirkuleret gips	%	23	15	19	17	21	Op til 50% recirkuleret gips i 2032	+21%
Health & Safety								
Ulykker med fravær	antal	0	5	2	2	0	0 arbejdsulykker i 2023	-2 ulykker
LTAR	pr. million arbejdstimer	0	16,9	6,4	6,4	0		
Gold Dust registreringer	antal	1.197	1.144	944	1.416	908	1.400 Gold Dust registreringer i 2023	+253 registreringer
Sygefravær	%	2,35	N/A*	2,43	2,84	2,74		
Medarbejder engagement/ udvikling								
PPD-samtaler	%	100	100	100	100	100	100% gennemførte PPD-samtaler i 2023	
Uddannelse & træning	time	22	N/A*	19	15	7	20 uddannelsestimer i 2023	+3 timer
Engagementsmåling score	5-pointskala	4,25	4,11	4,18	4,16	3,82	Engagementscore på 4,20 i 2023	+0,7 point

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

	Enhed	2023	2022	2021	2020	2019	Knauf målsætning	Udvikling fra 2021 baseline
Diversitet & inklusion				Baseline				
Medarbejdere i alt	antal	176	188	188	N/A	N/A		
Andel af kvindelige medarbejdere	%	26	25	24	N/A	N/A		
Funktionærer i alt	antal	89	90	87	N/A	N/A		
Andel af kvindelige funktionære	%	38	38	36	N/A	N/A		
Timelønnede i alt	antal	87	98	101	N/A	N/A		
Andel af kvindelige timelønnede	%	14	13	14	N/A	N/A		
Medarbejdere med nedsat arbejdsevne	%	2	2	2	2	1		
Kønsdiversitet i ledelsen								
Ledere i alt	antal	27	26	28	27	26		
Andel af kvindelige ledere	%	15	15	18	15	12	40% kvindelige ledere i 2032	-17%
Bestyrelsesmedlemmer i alt	antal	4	3	3	3	3		
Andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer	%	25	33	33	33	33	50% kvindelige bestyrelsesmedlemmer i 2032	-24%

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

GHG-EMISSIONER

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

ENERGIFORBRUG

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

VARMEGENVINDING

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

VANDINDTAG

Total vandindtag fra frisk postevand i alle produktionsprocesser og administrationsbygning.

AFFALD

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

GIPSSAMMENSÆTNING

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

ARBEJDSULYKKER MED FRAVÆR

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

LTAR

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

GOLD DUST REGISTRERINGER

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

SYGEFRAVÆR

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

PPD-SAMTALER

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

UDDANNELSE & TRÆNING

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

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

MEDARBEJDERENGAGEMENT

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

DIVERSITET

Tal for diversitet inkluderer alle medarbejdere ansat i Knauf A/S. Dataudtræk er lavet fra vores learning management system og opgjort pr. 31. december 2023.

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.***