



Fleggaard Holding A/S

- godt købmandskab



ESG-rapport 2023/24

Indhold

1. ESG-rapport for Fleggaard koncernen	3
2. Forord	4
3. ESG-faser	5
4. Forretningsmodel	6
4.1 Koncernens opbygning	6
5. Værdikædebeskrivelse og ESG pr. virksomhed	7
5.1 Fleggaard & Calle – værdikæde	8
5.2 ESG for Fleggaard & Calle	
– handlinger og resultater	10
Environmental – miljømæssige forhold	10
Social – sociale forhold	14
Governance – ledelsesmæssige forhold	17
5.3 Dangaard Group – værdikæde	18
5.4 ESG for Dangaard Group	
– handlinger og resultater	20
Environmental – miljømæssige forhold	20
Social – sociale forhold	22
Governance – ledelsesmæssige forhold	24
5.5 Click Entertainment – værdikæde	25
5.6 ESG for Click Entertainment	
– handlinger og resultater	27
Environmental – miljømæssige forhold	27
Social – sociale forhold	27
Governance – ledelsesmæssige forhold	29
5.7 Famobra Group – værdikæde	30
5.8 ESG for Famobra Group	
– handlinger og resultater	32
Environmental – miljømæssige forhold	32
Social – sociale forhold	33
Governance – ledelsesmæssige forhold	35
5.9 ASWO Nordic – værdikæde	36
5.10 ESG for ASWO Nordic	
– handlinger og resultater	38
Environmental – miljømæssige forhold	38
Social – sociale forhold	40
Governance – ledelsesmæssige forhold	41
5.11 Fleggaard Leasing – værdikæde	42
5.12 ESG for Fleggaard Leasing	
– handlinger og resultater	45
Environmental – miljømæssige forhold	45
Social – sociale forhold	46
Governance – ledelsesmæssige forhold	48
6. ESG – samlet overblik over data	50
Environmental – miljømæssige forhold	51
Social – sociale forhold	53
Governance – Ledelsesmæssige forhold	55
7. Redegørelse for samfundsansvar, jf. Årsregnskabslovens §99 for regnskabsåret 2023/24	57
Environmental – miljømæssige forhold	57
Social – sociale forhold	58
Governance – ledelsesmæssige forhold	62
8. §99b Redegørelse for kønsfordeling i ledelsen	65
9. Beskrivelse af koncernens dataetik	66



Denne rapport er udarbejdet med henblik på, at den skal kunne læses selskab for selskab og ikke nødvendigvis kronologisk som et samlet dokument. Rapporten kan derfor bruges som opslagsværk, hvor det er muligt at dykke ned i de områder af koncernen, der har størst interesse. Hvis rapporten læses samlet i kronologisk rækkefølge, vil der forekomme gentagelser i beskrivelsen af ESG-tiltag, da vi i nogle tilfælde har valgt at gentage beskrivelsen fremfor at berette konsolideret sidst i dokumentet.

1. ESG-rapport for Fleggaard koncernen

Nærværende ESG-rapport udgør den lovpligtige redegørelse for samfundsansvar jf. §99a og kønsmæssige sammensætning jf. §99b i årsregnskabsloven. Beskrivelsen af Fleggaard koncernens samfundsansvar tager udgangspunkt i koncernens tre strategiske fokusområder detailhandel, grossisthandel og leasing jf. forretningsmodel-oversigterne i kapitel 4.



2. Forord

Når vi ser tilbage på regnskabsåret 2023/24, levede det overordnet set op til den forventede udvikling både økonomisk og målt på ikke-finansielle parametre. Mens nogle forretningsområder var udfordret af svære markedsvilkår, skabte andre af koncernens selskaber fremgang og vækst. En velafbalanceret portefølje af selskaber, godt positionerede i deres respektive markeder, var med til at skabe fortsat udvikling og en stabil økonomi.

I 2023/24 fortsatte vi ufortrødent med at fokusere på udviklingen af koncernens ESG-strategi og dertil relaterede tiltag. Igennem koncernens snart 100-årige historie har 'det gode købmandskab' og evnen til at skabe vækst gennem langsigtet udvikling altid været det centrale omdrejningspunkt. Et af nøglebegreberne i 'det gode købmandskab' er ansvarlighed. Dermed menes ikke blot et vedvarende fokus på den økonomiske performance og udvikling, men også en række andre parametre som fx medarbejdertrivsel, miljøpåvirkning, vi som ansvarlig koncern fokuserer på, for at fremme en bæredygtig drift.

I løbet af 2023/24 øgede vi derfor vores indsats for at integrere og forankre ESG yderligere i vores forretningsstrategi og arbejdede kontinuerligt på at optimere ESG-relevante parametre i hele koncernen. Kortlægningen af udledninger var en væsentlig opgave, og der blev arbejdet videre på at få et komplet overblik over alle selskabers data inden for ESG-spektrumet.

Store dele af S'et (sociale forhold) og G'et (ledelsesmæssige forhold) er blevet kortlagt, så der blev lagt en stor indsats på at opgøre E'et (miljømæssige forhold). De direkte og indirekte udledninger omfattet af scope 1 og 2 foreligger nu på alle selskaber, og der blev ligeledes arbejdet intensivt på at kortlægge de øvrige udledninger (scope 3) fra koncernens selskabers værdikæder, dvs. fra kilder vi ikke selv ejer eller kontrollerer. Vores fokus lå på de store selskaber og særligt på at indhente data fra transport såvel som andre store udledninger.

I 2023/24 blev der ligeledes implementeret nye metoder for dataindsamling både centralt og decentralt. Gennem strategiprocesser i koncernens større selskaber blev der skabt forankring og ejerskab i de enkelte virksomheder, der nu selvstændigt står for rapporteringen på lige fod med de finansielle data. Derudover blev der afholdt erfa-møder på tværs af koncernens selskaber.



Jens Klavsén
Adm. koncerndirektør / CEO

I dette interne sparringsnetværk blev der udvekslet erfaringer samt afholdt virksomhedsbesøg hos eksterne aktører med lignende udfordringer.

I løbet af regnskabsåret agerede Fleggaard og Calle pionerer, idet de nedsatte en styregruppe, der igangsatte arbejdet med en 2030-strategi og konkrete målsætninger. I kommende regnskabsår bredes samme praksis ud i flere selskaber. Koncernens CSR-funktion, afdeling for forretningsudvikling samt en række dedikerede medarbejdere i selskaberne understøtter processen med henblik på at sikre forankring af handleplaner og KPI'er med fokus på forandringsledelse.

Centralt blev der i løbet af 2023/24 investeret i et digitalt rapporteringsværktøj, og der blev igangsat en integrationsproces, så vi fremadrettet indsamler og leverer korrekt data via (del-) automatiserede processer. Dette dels med henblik på egen rapportering, men i lige så høj grad for at imødekomme eksterne forespørgsler og samarbejdspartneres krav til datatransparens.

Vi vil fremadrettet forsætte med at have et stort fokus på at indsamle alle relevante data omkring koncernens påvirkninger. Fra og med regnskabsåret 2025/26 er vi omfattet af de nye EU-rapporteringsdirektiver, der bl.a. foreskriver, at ESG-rapporten integreres i en samlet årsrapport. Processen mod fuld CSRD-compliance kommer til at strække sig over de kommende år og kommer til at indeholde langt flere målepunkter end hidtil bl.a. som følge af den forestående dobbelte væsentlighedsanalyse (DMA).

Arbejdet med ESG er en lang rejse, og selvom vi endnu ikke er ved vejs ende, bliver vi kontinuerligt bedre til at dokumentere vores påvirkninger og til at definere målsætninger. Indtil vi har kortlagt påvirkningen i alle koncernens virksomheder og fastlagt konkrete overordnede målsætninger på koncernniveau, fortsætter vi med løbende at tilstræbe at reducere vores klimabelastning og ressourceforbrug samt at optimere sociale og ledelsesmæssige forhold for at opretholde en ansvarlig og bæredygtig forretningspraksis.

Adm. koncerndirektør
Jens Klavsén

Kollund, den 5. februar 2025

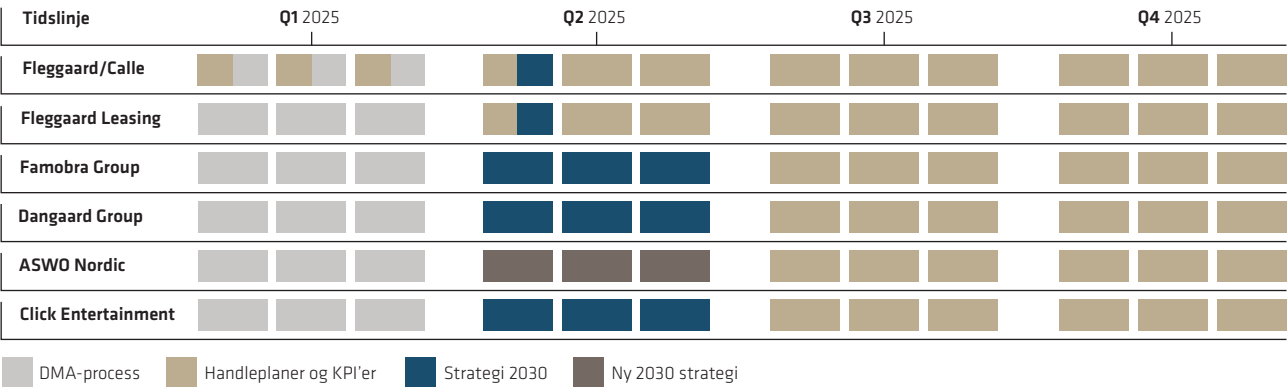
3. ESG-faser

Fleggaard koncernen er et konglomerat med flere forskellige forretningsområder og virksomheder med hver sin individuelle profil og forretningsmodel. Det betyder et omfattende analysearbejde både på kort og på længere sigt. Særligt den forestående, obligatoriske DMA (dobbelte væsentligheds analyse) kommer til at udvide koncernens målepunkter. Derfor har koncernen fastlagt en implementeringsstrategi mod 2030 med en række faser, der beskriver processen de kommende regnskabsår, og hvorledes datagrundlaget løbende udvides. I denne strategi er der naturligvis taget højde for, at Fleggaard Koncernen fra 2025/26 er omfattet af nye EU-rapporteringsdirektiver. Fleggaard og Calle har som de første virksomheder nedsat en styregruppe, der har sammensat yderligere 9 arbejdsgrupper, som på tværs af fagligheder arbejder med handleplaner og KPI'er på baggrund af de fastlagte målsætninger. Denne praksis bredes på sigt ud til flere selskaber.

Det næste store trin i strategien er den dobbelte væsentlighedsanalyse, som på tværs af koncernens selskaber og forretningsområder igangsættes i Q1 2025. Efter endt proces, kendes datagrundlaget i alle selskaberne jf. DMA'en. Som følge heraf fastlægges og implementeres processer for indsamling af data, og der igangsættes ligeledes et større IT-integrationsprojekt, der skal sikre automatiseret indhentning af mest muligt data, der skal rapporteres på i de kommende regnskabsår.

Nedenfor ses en oversigt over, hvor langt de enkelte selskaber er i deres strategiproces mod 2030. Koncernens detailvirksomheder Fleggaard og Calle er de første selskaber, der har gennemført store dele af strategiprocesen for 2030 og har vedtaget langsigtede målsætninger. Fleggaard og Calle har desuden igangsat arbejdsgrupper, som udarbejder handleplaner og KPI'er for at sikre målopfølgelse. ASWO Nordic har afsluttet deres CSR-målsætninger for 2025 og vil i løbet af det kommende regnskabsår udvikle en ny strategi og tilhørende målsætninger for den kommende periode. De øvrige selskaber følger trop i løbet af Q2 2025.

Strategiforløb i selskaberne



I år har fokus været at sikre et fuldt scope 1 og 2 i alle selskaber, dog med undtagelse af Click Entertainment. Selskaberne har kørt forskellige pilotprojekter med henblik på at indsamle data på forskellige scope 3 datapunkter, særligt de områder med størst udledning og betydning for scope 3. I Famobra har fokus været på inbound transport og sikring af valide data fra transportfirmaerne. Fleggaard Leasing har haft fokus på leasingbilernes brændstof og elforbrug samt indhentning af forbrug fra sidste regnskabsår for at sikre et solidt sammenligningsgrundlag. Koncernens detailvirksomheder har haft fokus på at skaffe primære data fra egen værdikæde for at kunne levere mere præcise data. Dangaard har arbejdet med inbound transport og har haft fokus på at indsamle data fra alle lokationer. På tværs af koncernen er der yderligere blevet indhentet data fra leverandør på alt IT-udstyr.

I processen er sammenligningsgrundlaget støt blevet bedre, dvs. i takt med, at der rådes over mere historisk data. Samtidig er der kommet flere målepunkter til, hvor datagrundlaget og kvaliteten løbende er blevet forbedret. Allerede fra næste år vil dette stige yderligere, da datagrundlaget øges yderligere efter endt DMA-proces, hvor vi kender de datapunkter, vi fremover kommer til at levere data på.

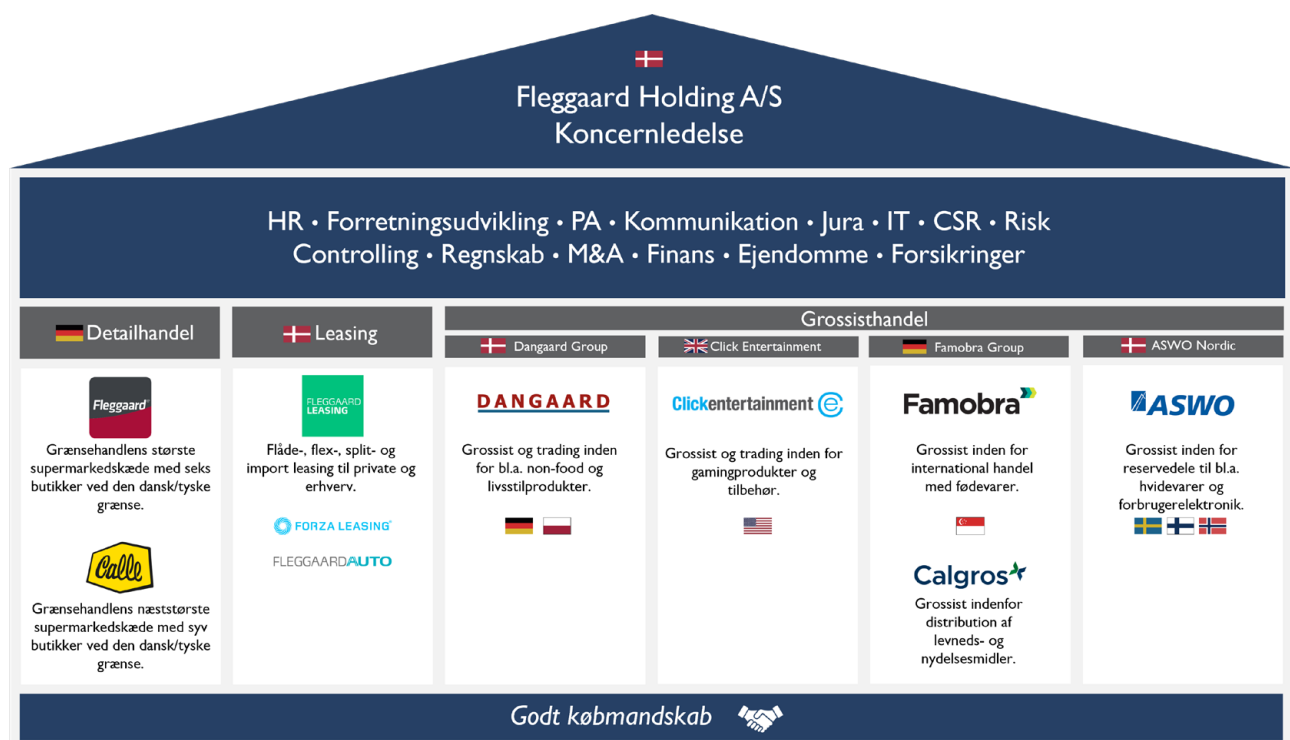
4. Forretningsmodel

Fleggaard koncernen er et internationalt konglomerat med virksomheder i 10 lande, ca. 1.600 medarbejdere samt kunder og leverandører i hele verden. Koncernens aktiviteter er spredt på forskellige brancher med afsætning til flere segmenter og markeder med henblik på at skabe vækst og samtidig mindske risikoen og afhængigheden af enkelte forretningsområder.

Med udgangspunkt i visionen om at være 'Best in Class' har koncernen arbejdet målrettet ud fra det simple princip – at gøre mere af det man er god til og samtidig skabe operationelle synergier mellem virksomhederne. Med skarpt fokus på det gode købmandskab, tilstræbes det således at skabe operationelle synergier mellem virksomhederne og forretningsområderne.

4.1 Koncernens opbygning

Organisatorisk er Fleggaard koncernen bygget op således, at alle overordnede koncernfunktioner som eksempelvis forretningsudvikling, CSR/ESG, HR, IT, regnskab og jura varetages af moderselskabet Fleggaard Holding, mens driftsorienterede funktioner varetages decentralt i de enkelte selskaber.



5. Værdikædebeskrivelse og ESG pr. virksomhed

I dette kapitel beskrives værdikæderne i Fleggaard koncernens virksomheder ligesom de miljømæssige (E), sociale (S) samt ledelsesmæssige (G) forhold vil blive gennemgået.





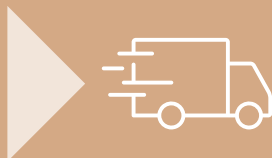
5.1 Fleggaard & Calle – værdikæde

Koncernens detailhandel omfatter de to grænsehandelskæder Fleggaard og Calle med i alt 13 butikker, 4 Click & Collect udleveringscentre og to centrallagre ved den dansk/tyske grænse. Begge kæder har deres fælles administrative hovedsæde i grænsebyen Harrislee tæt på Flensborg. Her er alle administrative funktioner placeret bl.a. ledelse, indkøb, salg, marketing og økonomi. Butikkerne har ingen egenproduktion, men får alle varer leveret hovedsageligt fra egne centrallagre, suppleret med direkte leverancer fra producenter og grossister. De direkte leverancer koncentrerer sig hovedsageligt om produkter fra bryggerier samt varer med kølekrav (fx mejeri og charcuteri).

Varens vej fra producent/leverandør til slutbruger:



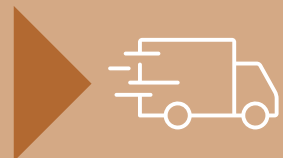
1. Indkøb hos producent/grossist



2. Transport fra producent/grossist



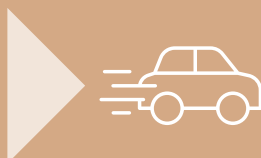
3. Varemodtagelse centrallager eller butik



4. Evt. transport fra centrallager til butik



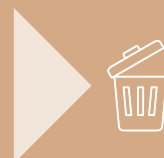
5. Salg i butik



6. Transport hjem til slutbrugeren



7. Forbrug hos slutbrugeren



8. Bortskaffelse af affald hos slutbruger

Det er udelukkende de mærkede processer, som Fleggaard og Calle er direkte involveret i.



Indkøb hos producenter/grossister og transport til lager

Al indkøb til Fleggaard og Calles butikker sker primært hos producenter og grossister i Europa, med en tyngde i leverandører fra Danmark, Tyskland, England og Sverige, mens fx vine delvist også købes i de producerende lande, hvad enten det er oversøiske vine eller de er fra middelhavslændene. Hovedparten af produkterne købes frit leveret, dvs. at producenten/grossisten bærer både udgiften ved og risikoen for levering til vores lager. I de tilfælde, hvor produkterne købes ex-works, bliver transporten købt og varetaget af tredjemand (speditør). Der er altid en stor grad af transport involveret i indkøbet som hovedsagelig sker med eksterne transportører inden for vej- og søtransport.

Modtagelse på lageret og transport til butik (fra centrallageret)

Når varerne modtages på lageret (koncernens centrallagre eller butikkernes lagre), registreres de i WMS-systemet og køres til deres lokation. For de varer, som er kørt direkte til butikkernes lagre, er der ingen efterfølgende transport involveret. De varer, som leveres til centrallagrene, bliver pakket jf. de enkelte butikkers ordrer og gøres klar til afhentning af interne lastbiler. Ved særligt højt aktivitetsniveau inddrages eksterne vognmænd i det omfang, det er nødvendigt.

Salg til kunden

Marketingkampagner både online og offline er med til at sikre at koncernens butikker besøges af talrige kunder hver dag. I butikkerne er der fuld fokus på at yde god kundeservice, have attraktive produkter til gode priser og sikre at butikken fremstår indbydende, så kunderne får en god oplevelse.

Forbrug af varen og bortskaffelse af emballage

Størstedelen af produkterne i Fleggaard og Calles butikker er fødevarer, som forsvinder i takt med de forbruges. Kun en begrænset andel af salget i butikkerne udgøres af hhv. udvalgsvarer som fx legetøj, bøger eller varige forbrugsgoder som elektronikprodukter eller sæsonvarer som telte og trampoliner. En stor del af salget i koncernens butikker er drikkevarer i dåser og plast, hvor meget af emballagen består af aluminium, PET og glas. Den resterende del af emballagen udgøres af pap og plastik. Med andre ord er det alt sammen ressourcer, der kan sorteres og genanvendes.

Nedenfor følger en oversigt over relevante ESG-områder inden for de processer Fleggaard og Calle er direkte involveret i. Efterfølgende beskrives handlinger og resultater, mens koncernens politikker samt vurdering af risici inden for disse områder bliver beskrevet nærmere i kapitel 7.

Indkøb 	Produktionsforhold: – Menneskerettigheder – Antikorruption – Code of conduct	
Salg i butik 	Arbejdsforhold: – Arbejdsmiljø – Tilfredshed – Sikkerhed	Miljø: – Energiforbrug – Emballage og affald (herunder madspild) – Print og papir
Lager 	Arbejdsforhold: – Arbejdsmiljø – Tilfredshed – Sikkerhed	Miljø: – Energiforbrug – Emballage og affald
Transport 	Arbejdsforhold: – Arbejdsmiljø – Tilfredshed – Sikkerhed	Miljø: – Energiforbrug – CO₂



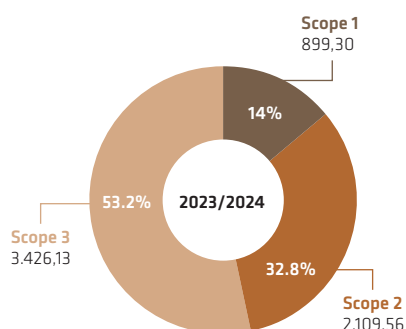
5.2 ESG for Fleggaard & Calle – handlinger og resultater

Environmental – miljømæssige forhold

Handlinger og resultater

I 2023/24 har Fleggaard & Calle arbejdet intensivt med kortlægning og forbedring af CO₂-rapporteringen i scope 1 og 2. I regnskabsåret 2023/24 oplevede Fleggaard & Calle således, at scope 1-værdien lå 13,4% over sidste års niveau svarende til 106,30 tons CO₂. Det skyldes reelt set ikke et højere forbrug/udledning, men derimod et mere nøjagtigt og omfattende datagrundlag. I 2023/24 målingen er der anvendt emissionsfaktorer fra avancerede databaser, fremfor tidligere manuelle beregninger.

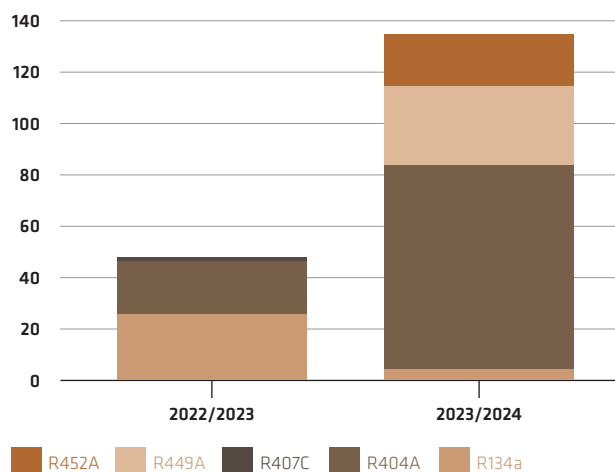
Distribution of Emissions (tCO₂e)



Der er registreret et fald i udledningen på 13,6% i egen bilflåde som resultat af en omlægning til mere energivenlige modeller. Dertil kommer, at udledningen fra firmabilerne er faldet med 8,3%, hvilket er resultatet af opdaterede emissionsfaktorer.

Den største enkeltstående årsag til de forhøjede værdier i Scope 1 er kølemidler, hvor den målte udledning ligger 35% højere end året inden. Dette skyldes et øget fokus på detaljeret dataindsamling på tværs af alle butikker, hvilket har givet et langt mere præcist billede af udledningerne.

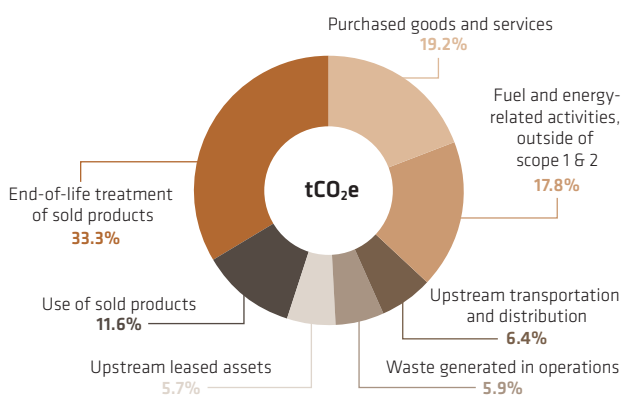
Emissions from Refrigerants (tCO₂e)



Med hensyn til Scope 2-udledninger (markedsbaseret) kan Fleggaard og Calle nu for første gang rapportere med et komplet datagrundlag. Her lander udledningerne på 2.109,56 tons CO₂.

Scope 3 er i år blevet opgjort til 3.426,13 tons CO₂. I 2023/24 har fokus primært været på at sikre præcision i Scope 1 og 2, og derfor befinder Scope 3-data sig stadig i en tidlig fase. Forbedring af dataindsamlingen for Scope 3 vil være et centralt fokusområde i de kommende år, hvor der vil blive arbejdet målrettet for at opnå et fuldt og dækkende billede af de samlede udledninger.

Share of Emissions by Source





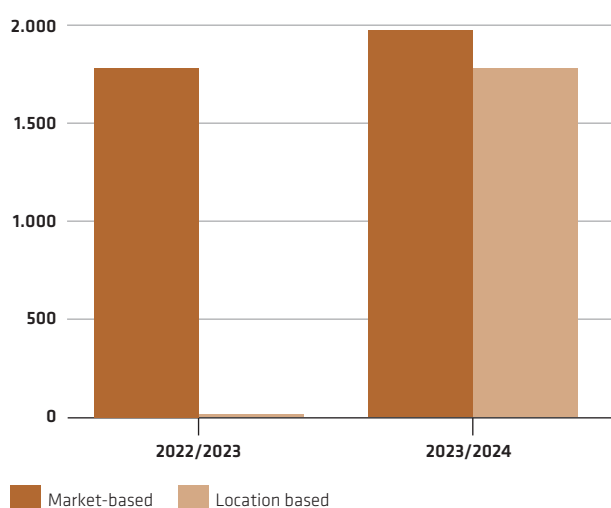
Energiforbrug – I Fleggaard og Calle butikkerne er der en række hovedkilder, der står for en stor del af det samlede energiforbrug. Disse hovedkilder er grundbelysning, varme, varmeblæsere ved butiksindgange samt ikke mindst kølere, aircondition og fryser. For at hjælpe med at optimere forholdene, har koncernen tilknyttet energikonsulenter, der besøger alle Fleggaard og Calles lokationer og rådgiver om energibesparende foranstaltninger, hvilket løbende har medført en lang række forbedringer. Idet grundbelysningen er en stor energifaktor, har Fleggaard og Calle løbende udskiftet den konventionelle belysning med energirigtig LED-belysning og målet er, at alle lyskilder med tiden bliver udskiftet med energibesparende alternativer, og udrulningen sker løbende. En stor del af detailbutikkernes herretoiletter er vandfri, og på sigt er det målet at overgå til vandfri urinaler alle de steder, hvor det er muligt.

Butikkernes køle- og fryseforanstaltninger hører ligeledes til de større strømforbrugere. En stor del er allerede blevet udskiftet med nye strømbesparende modeller, og der sker løbende udskiftninger. Her er det ligeledes hensigten at udskifte samtlige aggregater, også væg- og gulvkølere. I de tilfælde, hvor det byggeteknisk har kunnet lade sig gøre, er kølecontainere løbende blevet erstattet med moderne kølehuse, der er blevet integreret i butikkerne. For at undgå varmespild er alle butikker (med undtagelse af en enkelt, hvor det byggeteknisk ikke er muligt) og lagre udstyret med automatiske dør-luk-systemer og automatiske rulleporte, der forhindrer unødvendig udskiftning af opvarmet luft og trækluft for medarbejderne.

Med større viden om kølemidlernes klimabelastning, har fokus været at indsamle data på kølemidler brugt i alle kølere, fryser og aircondition systemer.

I regnskabsåret 2023/24 er der registreret en afvigelse på 3,2% i Fleggaard og Calles elforbrug, svarende til 61,26 tons CO₂. Dette tilskrives at Fleggaard/Calle i regnskabsåret 2023/24 fik et mere præcist datagrundlag samt indførelsen af et nyt IT-system, der har givet adgang til supplerende datapunkter og øget datapræcision.

Emissions by Method - Purchased Electricity (tCO₂e)



Varmeforbrug og CO₂-reduktion i regnskabsåret 2023/24

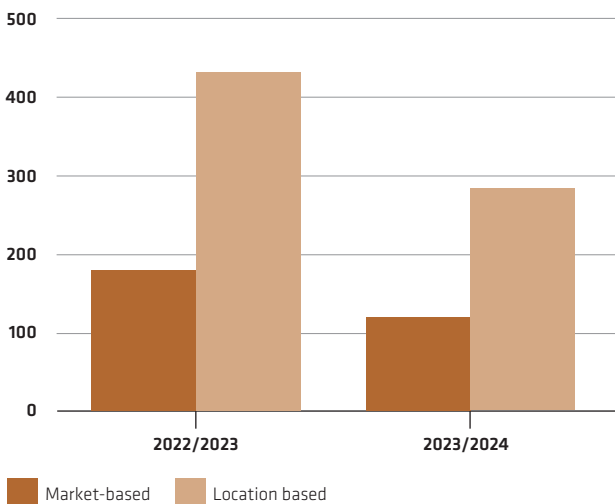
I regnskabsåret 2023/24 var der både lokations- og markedsbaserede data tilgængelige, hvilket har givet et mere præcist billede af ressourceforbruget. Fleggaard og Calle opnåede en positiv udvikling på det samlede varmeforbrug, der blev reduceret med 33,6% (markedsbaseret), svarende til en CO₂-besparelse på 61,10 tons CO₂.

Samtidig ses en stigning på 176% i scope 3-udledninger, specielt inden for 'fuel and energy related activities outside scope 1 and 2'. Det skyldes i høj grad, at en del af udledningerne blev flyttet fra scope 2 til scope 3 som følge af ændringer i, hvordan ressourceforbruget fordeles. Denne ændring er et resultat af implementeringen af et nyt IT-system, som giver et langt mere retvisende datagrundlag.



Datagrundlaget er i år blevet udvidet væsentligt, hvilket betyder, at der generelt ses forhøjede værdier i CO₂-udledningerne, da flere aktiviteter nu er blevet inkluderet i rapporteringen. Denne udvidelse gør det muligt at få et mere præcist billede af butikernes miljøpåvirkning og understøtter de fremtidige initiativer for yderligere reduktion af udledningerne.

Emissions by Method - Purchased Heating (tCO₂e)

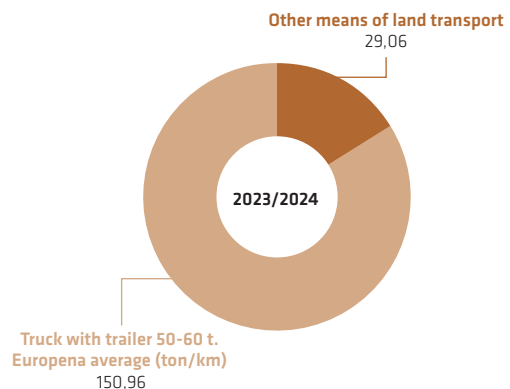


Transport – Detailbutikkerne har forretningsmodeller, der forudsætter en del transport. Som hovedregel foregår dette ved hjælp af lastbiler, og for at minimere miljøbelastningen, herunder CO₂ belastningen mest muligt, følges en række konkrete tiltag. For eksempel købes udelukkende nye diesel-lastbiler med den højeste mulige miljømærkning på indkøbstidspunktet, ligesom der bliver lagt stor vægt på udnyttelsesgraden af køretøjerne. En stor del af butikkerne ligger i kort køreafstand til centrallagrene. Det giver mulighed for at sikre en høj udnyttelse af lastbilernes kapacitet og effektiv ruteplanlægning.

I år har Fleggaard og Calle for første gang indhentet data på outbound transport. Her er årets samlede CO₂ forbrug 218,6 tons. Årets datagrundlag er ikke fyldestgørende. I næste regnskab vil Fleggaard og Calle forsøge at gå yderligere i dybden med at indhente historisk data fra de logistikvirksomheder, som endnu ikke har leveret data, hvilket vil give et bedre sammenligningsgrundlag i næste regnskabsår.

På baggrund af Fleggaard og Calles strategiproces er der blevet nedsat en arbejdsgruppe, som i kommende regnskabsår vil se ind i Fleggaard og Calles transportbehov. Arbejdsgruppen består af forskellige faggrupper, som skal sikre, at der udarbejdes handleplaner og KPI'er, som understøtter målsætningen. Der vil særligt være fokus på at optimere transporten for at nedbringe emissioner og forbedre miljøpåvirkningen. Styregruppen godkender den endelige plan og sikrer en implementeringsplan, som skal formidles og forankres i organisationen.

Cat. 4 by Source (tCO₂e) excl. distribution & pre-calculated emissions





Affald – Calle og Fleggaard butikkerne samt lagrene producerer store mængder affald, især pap og plastikfolie. Størstedelen er pap, hvoraf langt hovedparten indsamles og presses til baller, inden det går til genbrug. På samme vis håndteres folie. Også her samles stort set al affaldet og presses til baller, inden det atter indgår i genbrugssystemet. Derudover går engangspaller til genbrug, mens defekte Europaller sælges til reparation, så pallerne atter kan tilgå pallekredsløbet, fremfor at blive destrueret. Serviceaftalerne med de forskellige aftagere af affald giver løbende data over den samlede mængde affald, som er et vigtigt parameter i bestræbelserne på at opnå så høj en genanvendelsesprocent som muligt.

På affaldsområdet, hvor en af Fleggaard og Calles største poster er pap, indsamles i dag ca. 98%, der efterfølgende presses til baller. På den måde indsamlede Fleggaard/Calle i 2023/24 1.214,36 tons pap, der gik til genbrug. Ligeledes blev der i regnskabsåret 2023/24 indsamlet 152,42 tons folie svarende til 90% af al folie, som efterfølgende blev presset til baller og atter indgik i genbrugssystemet. Derudover anvendte Fleggaard og Calle Smart Retur på alle paller, hvilket sikrede, at 223.010 paller blev en del af et økosystem og genbrugt.

Paller indsamlet til genbrug:

223.010

Folie indsamlet til genbrug:

152,42 tons

På baggrund af Fleggaard og Calles strategiproces er der blevet nedsat en arbejdsgruppe, som i kommende regnskabsår kommer til at arbejde med en analyse af produktion og håndtering af affald på tværs af selskaberne. Arbejdsgruppen består af forskellige faggrupper, som skal sikre, at der udarbejdes handleplaner og KPI'er, som understøtter målsætningerne. Styregruppen godkender den endelige plan og sikrer en implementeringsplan, som skal formidles og forankres i organisationen.

Madspild – Selvom Fleggaard og Calles detailforretninger gør en stor indsats for at undgå madspild af navnlig letfordærlige varer, opstår der alligevel situationer, hvor fødevarer ikke længere egner sig som salgsvarer. Varer, der nærmer sig sidste salgsdato, nedsættes som udgangspunkt systematisk med tydelige 'stop madspild' etiketter for at få dem slutsolgt. Skulle der alligevel være overskydende, brugbare varer, doneres disse til forskellige velgørhedsorganisationer som fødevarebanken Flensburger Tafel, der omfordeler fødevarer til værdigt trængende.

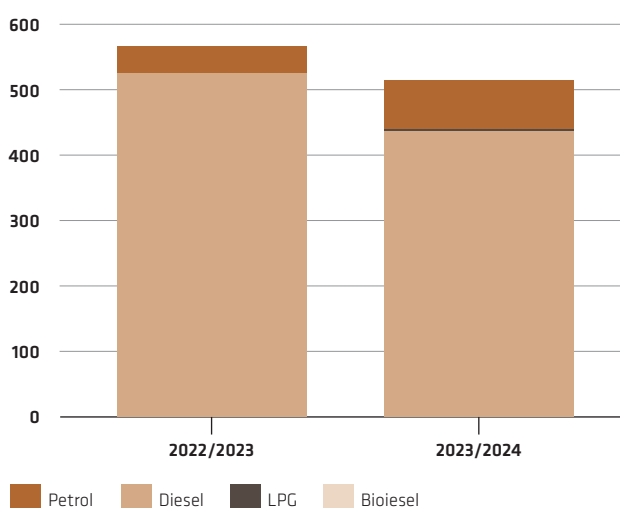
Skulle fødevarerne ikke længere være egnet som menneskeføde, grundet dato eller brækage, samles de i fødevarecontainere, der afhentes og omdannes til biobrændsel. For at undgå ressourcepild, samles detailforretningernes brækage drikkevarer, hvorefter de pakkes til såkaldte lykkedasker, der efterfølgende atter er egnet som salgsvarer.

På baggrund af Fleggaard og Calles strategiproces, er der blevet nedsat en arbejdsgruppe, som skal arbejde med undgåelse af madspild på tværs af Fleggaard og Calle. Arbejdsgruppen skal se på tiltag, som frem mod 2030 skal sikre, at der i Fleggaard og Calle i 2030 ikke kasseres fødevarer, som er egnet til føde. Arbejdsgruppen består af forskellige faggrupper, som skal sikre, at der udarbejdes handleplaner og KPI'er, som understøtter målsætningen. Styregruppen godkender den endelige plan og sikrer en implementeringsplan, som skal formidles og forankres i organisationen.



Firmabiler – I scope 1 findes interne firmabiler i Fleggaard og Calle, som råder over personbiler, lastbiler og trucks. Opfyldning af dieseltanke indgår også i dette regnskab. I Fleggaard og Calle arbejdes der på at omstille flåden af personbiler til enten el- eller hybridbiler – fortrinsvist rene el-biler. Det samlede scope er i år 512,13 tons CO₂, hvilket svarer til et fald på 8,3%.

Emissions from Company Vehicles (tCO₂e)



Social – sociale forhold

Handlinger og resultater

Menneskerettigheder – Fleggaard og Calles indkøbsafdeling køber hovedsageligt varer hos danske, svenske og tyske leverandører. Langt de fleste varer stammer således fra europæiske leverandører, hvor vilkårene reguleres af gældende EU-regulativer.

Når varer importeres fra lande uden for EU, er der ligeledes fokus på at menneskerettighederne overholdes. Dette gælder fx, når der importeres oversøisk vin fra Australien, Chile og USA. Her er der tale om store mærkevareleverandører, der har deres eget etiske regelsæt at efterleve, som Fleggaard kan henvise til. I de tilfælde, hvor vinen købes direkte fra producenten, bliver den importeret, tappet og kvalitetssikret af en samarbejdspartner, der har denne ekspertise som kernekompetence. Indkøbsafdelingen handler udelukkende med anerkendte producenter, der kan dokumentere en positiv historik med andre store skandinaviske importører. Fleggaard og Calle har en Code of Conduct, hvis overholdelse er en forudsætning for al samhandel med leverandører og eventuelle underleverandører. Manglende overholdelse vil blive betragtet som væsentlig misligholdelse og medføre ophævelse af aftalen. Der er ikke registreret brud på Code of Conduct i 2023/24.

Fleggaard Group Survey – Fleggaard koncernen foretager årligt en medarbejderundersøgelse, senest i efteråret 2024. I undersøgelsen har samtlige medarbejdere haft mulighed for at tilkendegive deres mening om koncernen som arbejdsplads, herunder både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Den frivillige og anonyme undersøgelse har stor opbakning blandt medarbejderne, og giver et godt og retvisende billede af virksomhedskulturen og medarbejdertilfredsheden. Resultaterne af medarbejderundersøgelsen går helt ned på afdelingsniveau og afdækker således helt præcist, hvor der måtte være områder med udfordringer.



I 2024 lå det overordnede koncernresultat på 4,2 på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er den værst tænkelige score, mens 5 udgør et fremragende og helt igennem perfekt resultat. I Fleggaard og Calle lå det totale gennemsnit på 4,1. Alt over 4 vurderes generelt som et godt resultat, og 4,1 som totalresultat vurderes således at være meget tilfredsstillende.

Fleggaard Group Academy – I regnskabsåret 2023/24 har Fleggaard-koncernen haft et særligt fokus på at styrke den interne læring og udvikling gennem implementeringen af Fleggaard Group Academy. Dette initiativ er blevet designet og igangsat, med det formål at sikre en ensartet og effektiv læringsstruktur på tværs af alle selskaber i koncernen.

Med Fleggaard Group Academy er der skabt en platform, der gør det muligt at levere relevant uddannelse til alle medarbejdere, uanset rolle og placering. Akademiet bidrager til at øge medarbejdernes kompetencer og fremmer både faglig og personlig udvikling som en integreret del af HR-strategien.

I løbet af året er der gennemført omfattende tests og justeringer af akademiets indhold og funktionalitet for at sikre, at det lever op til koncernens standarder og understøtter de strategiske mål. Derudover er der etableret klare rammer for, hvordan akademiet skal integreres i den daglige drift og medarbejderudvikling, så det løbende bidrager til at styrke det interne samarbejde, compliance og værdiskabelse.

Fremadrettet vil Fleggaard Group Academy fungere som en central del af koncernens HR-strategi samt spille en afgørende rolle i forankringen af store strategiske forandringsprojekter. Ved hjælp af e-learning sikres effektiv læring, så alle medarbejdere på tværs af koncernen er opdaterede på nye strategier og initiativer. Samtidig giver platformen mulighed for at tilbyde målrettet træning i alt fra grundlæggende programmer til specialiserede kurser, eksempelvis inden for GDPR, compliance og interne arbejdsprocesser. På denne måde skabes en fleksibel og skalerbar tilgang til læring, som understøtter både den individuelle udvikling og koncernens samlede strategi.

Ny medarbejder dag – Ud over et grundigt introduktionsforløb, deltager alle fastansatte medarbejdere i en introduktionsdag på koncernniveau. Her får medarbejderne et indblik i alle koncernens forretningsområder, historien samt koncernens vision, mission og værdier. Ud over en bedre forståelse for koncernen som helhed, giver denne introdag også mulighed for at etablere netværk på tværs.

Fra ufaglært til faglært – Fleggaard og Calle er via IHK (Industrie- und Handelskammer) en del af et program, der gør det muligt for medarbejderne at gå fra ufaglært til faglært, hvis en række kriterier i forhold til erhvervs erfaring er opfyldt. Her er der tale om en regulær win-win situation, idet medarbejderen får opkvalificeret sit cv, mens virksomheden til gengæld får endnu dygtigere og mere motiverede medarbejdere.

Forebyggende arbejdssikkerhed – Butikkerne og lagrene er de steder, hvor der udføres mest fysisk arbejde, og hvor risikoen for arbejdsrelaterede skader derfor er størst. For at undgå fx rygskeer, stilles der egnede maskiner og redskaber til rådighed, der mindsker antallet af løft i gulvhøjde. For at forhindre skader og uheld, udføres der arbejdssikkerhedskurser på alle lokationer, og truckcertifikater genopfriskes løbende. Derudover gennemføres der flere årlige audits på samtlige lokationer, hvor et team af arbejdssikkerhedseksperter gennemgår arbejdspladsen for mulige farekilder og sikkerhedsbrister. Teamets eftersyn indberettes til lederen og HR-afdelingen, og der opstilles konkrete mål for forbedring samt dato for opfølgningsbesøg.

Forebyggelse af ulykker – En arbejdsulykke er defineret ved hændelser i forbindelse med udførelsen af arbejdet, der medfører mindst en dags sygefravær. Der er i 2023/24 registreret 36 tilfælde mod 33 tilfælde året forinden. I 2023/24 var der, som i året forinden, 0 dødsulykker.

Førstehjælp – På samtlige lokationer er der altid kyndige uddannede førstehjælpere til stede. Ligeledes er der medarbejdere, der er uddannet i brandsikkerhed, der får deres kundskaber genopfrisket regelmæssigt. Derudover er der opsat hjertestartere på samtlige lokationer.



Sygefravær – Al sygefravær bliver registreret og HR-afdelingen følger nøje udviklingen i skades- eller sygdomsforløb, særligt de langvarige. Nærmeste leder og HR-afdelingen kontakter den enkelte medarbejder og tilbyder et individuelt tilpasset hjælpeforløb. Denne nærværende og fleksible tilgang har medført talrige eksempler på at medarbejdere, på trods af personlig krise eller sygdom, er fastholdt eller hurtigt vendt tilbage til deres arbejdsplads. I Fleggaard og Calle koordineres indsatsen med sygekasserne. Sygefraværsprocenterne fremgår af S-oversigten i kapitel 6.

Mental sundhed – Hos Fleggaard og Calle prioriteres medarbejdernes trivsel og mentale sundhed højt. Det er Fleggaard og Calles mål at skabe et trygt miljø, hvor medarbejderne kan tale og udtrykke sig åbent og ærligt, så virksomheden kan træffe relevante foranstaltninger. Det kunne være kortvarige pauser fra arbejdet, omfordeling af arbejdsbyrden eller anbefalinger om ekstern rådgivning/behandling.

Elever – I Fleggaard og Calle er der for nuværende 15 elever. I løbet af 2023/24 blev der udlært 7 elever.

Arbejdsglæde og fejring af succeser (store som små) – Som en del af 2030 strategien, har Fleggaard og Calle nedsat en arbejdsgruppe, som arbejder med at skabe øget arbejdsglæde. Et af tiltagene er markering og fejring af medarbejderne og opnåede milepæle mm. I 2023/24 har der været afholdt 5 store medarbejderkonkurrencer, som har resulteret i fælles succesoplevelser.

Arbejdsgruppen vil i de kommende regnskabsår arbejde med handleplaner og KPI'er, for at sikre kontinuerlig udvikling og tiltag, som skal sikre at alle medarbejdere har mulighed for at deltage i fællesskabet og få fordel af fælles succesoplevelser, trods forskellige arbejds- og fagområder. Derudover bidrager det til en stærk medarbejderkultur, når alle arbejder mod fælles mål og deler glæden ved succeserne.

Efteruddannelse og kompetenceudvikling – I Fleggaard og Calle prioriteres det højt, at medarbejderne har mulighed for at udvikle sig og opnå nye kompetencer. Derfor arbejdes der løbende med at udvikle interne kurser, der spænder fra faglige emner til generelle kompetencer som ledelse og digitale værktøjer. Ved at tilbyde fleksible læringsmuligheder som e-learning og workshops sikres, at efteruddannelsen kan tilpasses den enkelte medarbejders behov. Dette bidrager til en stærk læringskultur, hvor medarbejderne er motiverede og godt rustede til at møde fremtidige udfordringer.

I 2023/24 udarbejdede Fleggaard og Calle nye e-learning moduler, som 250 medarbejdere har testet og gennemgået, så modulerne i det nye regnskabsår kan udbredes i hele organisationen.

Efteruddannelse og kurser – En del af Fleggaard og Calles medarbejdere har deltaget i et kursus om forhandlingsteknik. Kurset blev afholdt med henblik på at forbedre medarbejdernes forhandlingsevner, for at opnå bedre aftaler og kontrakter. Forhandlingskurset var skræddersyet til at gøre medarbejderne mere selv sikre og kompetente i deres roller som forhandlingspartner. Stærke forhandlingsevner kan hjælpe med at opbygge og vedligeholde bedre relationer med kunder og leverandører, hvilket i sidste ende kan bidrage til virksomhedens langsigtede succes.

Derudover er der blevet afholdt truckcertifikat- samt førstehjælpskurser, hvor medarbejderne har lært at reagere hurtigt og korrekt i nødsituationer.

Fleggaard og Calle har derudover også gennemført arbejdssikkerhedskurser på lageret, som omfatter retningslinjer for at minimere risici på arbejdspladsen, og kurser inden for andre relevante områder, der understøtter koncernens fokus på et trygt og effektivt arbejdsmiljø.



Intern rekruttering – Fleggaard og Calle har intensiveret fokus på intern rekruttering. Dette initiativ styrker ikke kun medarbejdernes engagement og loyalitet, men bidrager også til at fastholde værdifulde kompetencer i virksomheden. Samtidig er det en mulighed for at belønne og fremme interne talenter, hvilket er med til at opbygge en stærkere og mere sammenhængende virksomhedskultur.

For at sikre, at ledige stillinger bliver synlige for medarbejderstaben, har Fleggaard og Calle øget synligheden omkring ledige stillinger internt, og dermed skabt større gennemsigtighed og bedre muligheder for medarbejderne til at søge nye udfordringer og udviklingsmuligheder inden for organisationen.

Governance – ledelsesmæssige forhold

Handler og resultater

Strategiforløb – I løbet af regnskabsåret 2023/24 har Fleggaard og Calle gennemført et dedikeret strategiforløb med fokus på at definere virksomhedens fremtidige retning inden for bæredygtighed og langsigtet vækst. Der er blevet etableret en styregruppe, som skal lede og facilitere processen, hvor de centrale målsætninger for Fleggaard og Calles strategi frem mod 2030 er blevet fastlagt. Styregruppen har sikret, at strategien er forankret i virksomhedens overordnede mål, og der er nedsat 9 arbejdsgrupper. I det kommende regnskabsår vil strategien træde ind i næste fase, hvor arbejdsgrupperne vil arbejde med at udvikle handleplaner og fastsætte specifikke KPI'er. Disse skal operationalisere strategiens visioner og mål på tværs af organisationen, så de bliver til konkrete tiltag.

Fleggaard og Calles CSR-specialister vil spille en afgørende rolle i denne proces. Deres ansvar er at sikre implementeringen af handleplanerne, monitorere fremdriften og løbende rapportere tilbage til styregruppen. Specialisterne vil også bidrage med input til eventuelle justeringer eller nye initiativer, som kan fremme strategiens succes.

Denne struktur skaber ikke kun en stærk organisatorisk forankring, men understøtter også en fleksibel og fremadskuende tilgang til strategisk udvikling. På denne måde er Fleggaard Detail rustet til at navigere i de dynamiske krav og muligheder, der vil opstå frem mod 2030.

God forretningsskik – I 2023/24 har Fleggaard og Calle haft fokus på antikorrupsion – og koncernens regelsæt på dette område – som en del af koncernens overordnede tilgang til at drive forretning med en høj grad af ærlighed og redelighed og med respekt for alle parter i koncernens handelsaktiviteter.

Fleggaard og Calles fokus på at arbejde med antikorrupsion samt god forretningsskik, har ikke givet anledning til at ændre på hverken processer eller medarbejderforhold i løbet af 2023/24. Der er således ikke blevet registreret hændelser, der støder imod Fleggaard og Calles kodeks for god forretningsskik.

Kurser – Fleggaard og Calle har i regnskabsåret 2023/24 udbudt en række juridiske og praktiske kurser for at styrke kompetencerne hos medarbejderne og sikre en høj standard inden for compliance. Disse kurser har blandt andet inkluderet IT-sikkerhed. Der blev ligeledes afholdt to Incoterms-kurser, for at styrke medarbejdernes forståelse af forretnings- og leveringsbetingelser samt forsikring af godstransport. Kurset har bidraget til at øge kompetencerne inden for international logistik og sikret en fælles forståelse af de komplekse regler, der styrer samarbejdet med leverandører og kunder på tværs af grænser.

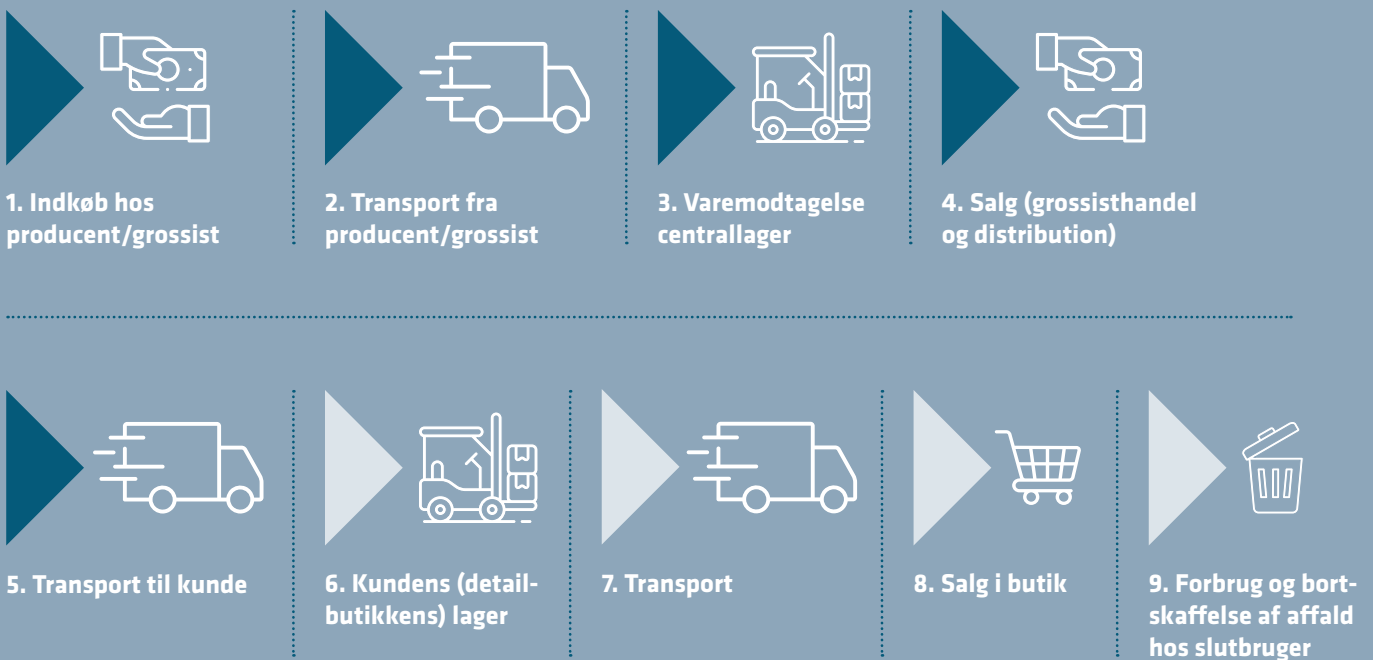
Med disse initiativer ønskes ikke blot at sikre compliance, men også at skabe værdi for medarbejderne og styrke deres personlige og faglige udvikling.

5.3 Dangaard Group – værdikæde

Dangaard Group har ingen egenproduktion, men agerer alene som grossistled mellem producent/anden grossist og detailhandel. Dangaard forhandler primært mærkevareprodukter inden for nonfood- og livsstilskategorien, herunder tekstil, personlig pleje, livsstil, små-el, gaming, værktøj, mobil, foto samt hårde hvidevarer og radio/tv.

Et af succeskriterierne for Dangaard er hele tiden at være i stand til at identificere og skaffe produkter, der er særligt efterspurgt hos slutbrugeren enten som følge af trends, højtider el.lign. Forretningsmodellen består af tre forretningsområder, henholdsvis trading, grossisthandel og distribution, der er beskrevet nærmere herunder. Dangaard har kunder i hele Europa. Leverandørerne er ligeledes hovedsageligt fra Europa, og suppleres i mindre grad af asiatiske leverandører.

Varens vej fra producent/leverandør til slutbruger:



Det er udelukkende de mørkeblå processer, som Dangaard Group er direkte involveret i.

DANGAARD

Salg til kunden (trading)

En stor del af Dangaard Groups forretninger er 'back-to-back' salg, hvor selskabet i princippet har en aftager til et givent parti varer, inden det bliver indkøbt. Denne forretningsmodel forudsætter et særdeles godt markedskendskab, med tæt kontakt til både kunder og leverandører, så de rigtige produkter kan leveres lynhurtigt og pakkes i forhold til kundens ønsker og behov.

Indkøb hos producenter/grossister og transport til lager

Indkøb af Dangaards produkter sker i hele Europa samt hos udvalgte asiatiske leverandører, og varerne skal i størstedelen af alle handlers tilfælde, fragtes til virksomhedens lager i Flensborg.

Hovedparten af produkterne købes frit leveret, dvs. at producenten/grossisten bærer både udgiften ved og risikoen for levering til Dangaards lager. I de tilfælde, hvor produkterne købes ex-works, bliver transporten købt og varetaget af tredjemand (speditør). Der er således altid en stor grad af transport involveret i indkøbet. Afhængig af indkøbsland, volumen, værdi og ønsket leveringshastighed, bliver der benyttet eksterne transportører indenfor enten vej-, sø- eller flytransport, dog med hovedvægt på vejtransport.

Modtagelse på lageret

Når varerne modtages på Dangaard Groups lagre, registreres de i WMS-systemet og køres til deres lokation, hvorefter de bliver pakket i henhold til de enkelte kunders ordrer. I de tilfælde varerne allerede har en aftager, når varerne modtages (trading), bliver de som udgangspunkt klargjort til forsendelse kort efter varemodtagelsen.

Salg til kunden (grossisthandel og distribution)

Størstedelen af de mere end 1.000 varenumre som Dangaard er lagerførende i, er dedikeret til grossisthandel med faste kunder samt distributionsaftaler. Dette forretningsområde giver et jævnt aftræk blandt primært detailforretninger. Derudover er Dangaard Groups salgspersonale i løbende kontakt med kunderne og foretager ligeledes opsøgende salg på de lagerførende varer.

Transport til kundens (detailbutikkens) lager

Transporten fra Dangaard Groups lagre til kunden er – ligesom den indgående logistik – afhængig af, hvor varerne skal sendes hen, varernes volumen, værdi og ønsket leveringstid. Størstedelen af fragten sker via eksterne fragtmænd inden for vejtransport til kundens centrallager eller direkte til kundens butikker.

Detailbutikkens salg til slutbrugeren og forbrugers anvendelse og bortskaffelse

Når varerne fra Dangaard Group er ankommet på kundens (detailbutikkens) lager, skal disse fragtes til butikken, hvor de sælges til slutbrugeren. I og med at Dangaard Groups produkter er nonfoodprodukter, vil hovedparten af produkterne skulle bortskaffes til genbrugsstationer el. lign efter endt brug.

Nedenfor følger en oversigt over relevante ESG-områder inden for de processer Dangaard Group er direkte involveret i. Efterfølgende beskrives handlinger og resultater, mens koncernens politikker samt vurdering af risici inden for disse områder bliver beskrevet nærmere i kapitel 7.

Indkøb 	Produktionsforhold: – Menneskerettigheder – Antikorruption – Code of conduct		
Salg 	– Arbejdsmiljø – Tilfredshed		
Lager 	<table><tr><td>Arbejdsforhold: – Arbejdsmiljø – Tilfredshed – Sikkerhed </td><td>Miljø: – Energiforbrug – Emballage og affald </td></tr></table>	Arbejdsforhold: – Arbejdsmiljø – Tilfredshed – Sikkerhed	Miljø: – Energiforbrug – Emballage og affald
Arbejdsforhold: – Arbejdsmiljø – Tilfredshed – Sikkerhed	Miljø: – Energiforbrug – Emballage og affald		
Transport 	Miljø: – Energiforbrug – CO₂		

5.4 ESG for Dangaard Group – handlinger og resultater

Environmental – miljømæssige forhold

Handlinger og resultater

I regnskabsåret 2023/2024 faldt Dangaards reelle scope 1-udledninger med 39,1%, hvilket kan tilskrives et stort fald i CO₂ udledning af interne firmabiler. Scope 2-udledninger faldt ligeledes med 12,1%, hvilket kan tilskrives et reduceret elforbrug baseret på markedsbaseret måling.

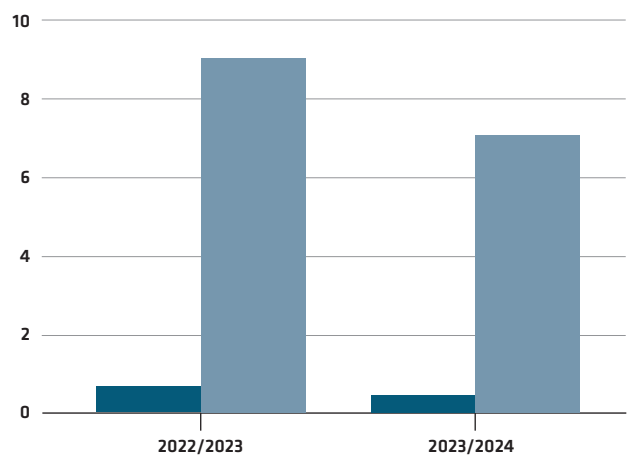
Resultatet af Dangaards opgørelse af scope 3-udledninger er i regnskabsåret 2023/2024 over 2022/23 niveau, som følge af et øget fokus på dataindsamling fra flere kilder, herunder upstream transport og distribution, leasede aktiviteter, affald, IT-udstyr og forretningsrejser.

De totale scope 3-udledninger udgjorde 811,99 tons CO₂ i 2023/2024 mod 25,95 tons CO₂ i 2022/2023. Denne meget højere værdi afspejler en mere omfattende kortlægning og rapportering af virksomhedens indirekte udledninger og markerer et vigtigt skridt i Dangaards arbejde med at skabe en mere præcis forståelse af den samlede klimapåvirkning.

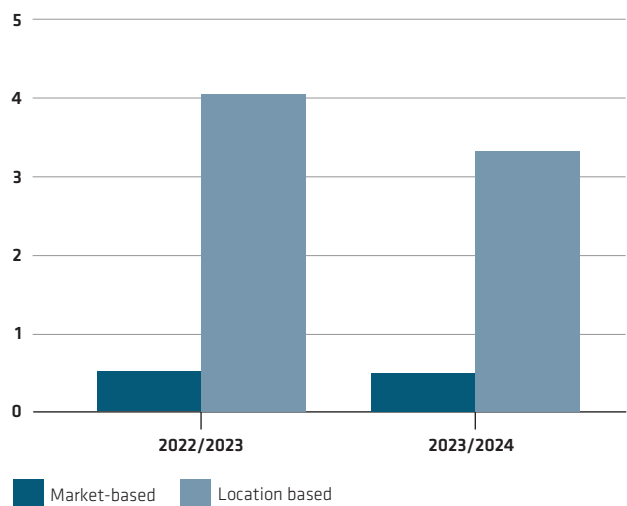
El og energipolitik – Siden 2022 og dermed i hele 2023/24 har Dangaard haft stort fokus på at forbedre og omlægge til mere klimavenlige energiformer. En ny energipolitik blev implementeret, for at reducere energiforbruget i koncernens selskaber. Politikken omfatter både konkrete ændringer som færre lyskilder pr. rum, og adfærdsregulerende tiltag, herunder generelle påmindelser om energibesparelse.

Tiltagene er blevet en integreret del af arbejdshverdagen og har i regnskabsåret 2023/2024 medført betydelige energibesparelser. På markedsbaseret grundlag faldt energiforbruget med 18,7%, svarende til 0,12 tons CO₂.

Emissions by Method - Purchased Electricity (tCO₂e)



Emissions by Method - Purchased Heating (tCO₂e)



DANGAARD

Dangaards reduktion i energiforbruget kan i høj grad tilskrives energiforbedrende tiltag, såsom flytning til et nybygget og energirigtigt lager samt installation af LED-belysning på hele kontoret. Disse initiativer har styrket indsatsen for at mindske virksomhedens klimapåvirkning og fremme en mere bæredygtig drift. Den store forskel mellem markedsbaseret og lokationsbaseret udledning, skyldes at Padborg Fjernvarme leverer 100% grøn energi.

Transport – Dangaards forretningsmodel forudsætter en stor del transport. Som hovedregel foregår dette ved hjælp af lastbiler, og for at minimere miljøbelastningen, herunder CO₂ belastningen mest muligt, er der iværksat en række konkrete tiltag. Der bliver bl.a. lagt vægt på udnyttelsesgraden af køretøjerne, så lastbilerne er optimalt læsset og at turene planlægges derefter, fx ved at samle kunders ordrer.

I år har Dangaard prioriteret dataindsamling fra transportvirksomheder i upstream-aktiviteter og registreret en samlet udledning på 500,43 tons CO₂ fra de transportvirksomheder, der har kunnet levere data. Selvom datagrundlaget endnu ikke er fuldstændigt, udgør det et vigtigt skridt i arbejdet med at skabe en mere omfattende og præcis kortlægning af scope 3-udledninger fra transport og distribution. Dette fundament danner basis for at styrke og udvide dataindsamlingen fremadrettet.

Affald – Dangaards lagre producerer store mængder affald, især pap og plastikfolie. Størstedelen er pap, hvoraf langt hovedparten indsamles og presses til baller, inden det går til genbrug. På samme vis håndteres folie. Også her samles næsten al affaldet og presses til baller, inden det atter indgår i genbrugssystemet. Derudover går engangspaller til genbrug, mens defekte Europaller sælges til reparation, så pallerne atter kan tilgå pallekredsløbet, fremfor at blive destrueret. Serviceaftalerne med de forskellige aftagere af affald giver løbende data over den samlede mængde affald, som er et vigtigt parameter i bestræbelserne på at opnå så høj en genanvendelsesprocent som muligt.

På affaldsområdet, hvor en af Dangaards største poster er pap, indsamles i dag ca. 98%, der efterfølgende presses til baller. På den måde indsamlede Dangaard i 2023/24 86,54 tons pap, der gik til genbrug. På samme vis blev folie håndteret, som er den anden store post på affaldskontoen. Der blev i regnskabsåret 2023/24 indsamlet mere end 5,14 tons folie (svarende til 90% af al folie), som efterfølgende blev presset til baller og atter indgik i genbrugssystemet.

Pap indsamlet til genbrug:
86,54 tons

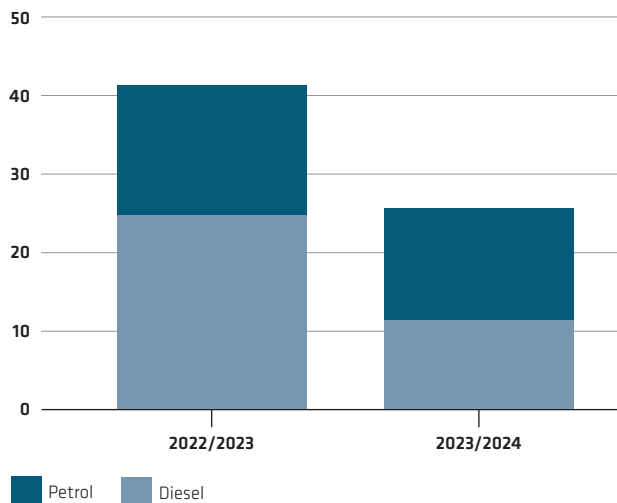
Folie indsamlet til genbrug:
5,14 tons

DANGAARD

Defekte varer – Defekte varer bliver ikke sendt til destruktion, men sælges til virksomheder, der har specialiseret sig i at give produkterne et nyt liv.

Firmabiler – I regnskabsåret 2023/2024 reducerede Dangaard CO₂-udledningerne ved at optimere firmaflåden, hvilket har betydet et fald på 33%. Denne ændring har bidraget til et markant fald i scope 1-udledningerne, der er reduceret med 39,1%, svarende til en besparelse på 16,30 tons CO₂. Optimeringen af flåden er en del af virksomhedens indsats, for at minimere den direkte klimapåvirkning.

Emissions from Company Vehicles (tCO₂e)



Social – sociale forhold

Handlinger og resultater

Menneskerettigheder – Dangaard skelner mellem mærkevareleverandører og Fjernøst-leverandører, hvoraf mærkevareleverandørerne udgør langt størstedelen af den samlede indkøbsvolumen, mens Fjernøst-leverancerne kun udgør en meget begrænset mængde. Mærkevareleverandørerne har hver især deres eget sæt retningslinjer, som Dangaard kan henvise til. I forbindelse med Fjernøst-import benytter Dangaard primært langvarige forretningsforbindelser for at sikre den ønskede standard. Der er således tale om faste leverandører som Dangaard har et indgående kendskab til. Eventuelle nye leverandører skal dokumentere problemfri samhandel med andre store europæiske kunder. Derudover screenes leverandøren grundigt på forhånd, bl.a. gennem et indkøbsnetværk som Dangaard er tilsluttet. Slutteligt gennemfører Dangaards eksterne samarbejdspartner i Kina et audit hos den potentielle leverandør, der sikrer, at alle forhold er i orden. Produktionsstederne som Dangaard benytter, besøges regelmæssigt enten af egne medarbejdere eller af Dangaards eksterne samarbejdspartnere i Kina. Alle leverandører skal udfylde og underskrive et REACH-dokument, og samhandelspartnere bliver desuden gjort bekendt med Dangaards Code of Conduct.

Fleggaard Group Survey – Fleggaard koncernen foretager årligt en medarbejderundersøgelse, senest i efteråret 2024, hvor alle medarbejdere har haft mulighed for at tilkendegive deres mening om koncernen som arbejdsplads, herunder både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Den frivillige og anonyme undersøgelse har stor opbakning blandt medarbejderne, og giver et godt og retvisende billede af virksomhedskulturen og medarbejder-tilfredsheden. Resultaterne af medarbejderundersøgelsen går helt ned på afdelingsniveau, og afdækker således helt præcist, hvor der måtte være områder med udfordringer.

I 2024 lå det overordnede koncernresultat på 4,2 på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er den værst tænkelige score, mens 5 udgør et fremragende og helt igennem perfekt resultat. I Dangaard Group lå det totale gennemsnit på 4,3. Alt over 4 vurderes generelt som et godt resultat, og 4,3 som totalresultat vurderes således at være meget tilfredsstillende.

DANGAARD

Fleggaard Group Academy – I regnskabsåret 2023/24 har Fleggaard-koncernen haft et særligt fokus på at styrke den interne læring og udvikling gennem implementeringen af Fleggaard Group Academy. Dette initiativ er blevet designet og igangsat, med det formål at sikre en ensartet og effektiv læringsstruktur på tværs af alle selskaber i koncernen.

Med Fleggaard Group Academy er der skabt en platform, der gør det muligt at levere relevant uddannelse til alle medarbejdere, uanset rolle og placering. Akademiet bidrager til at øge medarbejdernes kompetencer og fremmer både faglig og personlig udvikling som en integreret del af HR-strategien.

I løbet af året er der gennemført omfattende tests og justeringer af akademiets indhold og funktionalitet for at sikre, at det lever op til koncernens standarder og understøtter de strategiske mål. Derudover er der etableret klare rammer for, hvordan akademiet skal integreres i den daglige drift og medarbejderudvikling, så det løbende bidrager til at styrke det interne samarbejde, compliance og værdiskabelse.

Fremadrettet vil Fleggaard Group Academy fungere som en central del af koncernens HR-strategi samt spille en afgørende rolle i forankringen af store strategiske forandringsprojekter. Ved hjælp af e-learning sikres effektiv læring, så alle medarbejdere på tværs af koncernen er opdaterede på nye strategier og initiativer. Samtidig giver platformen mulighed for at tilbyde målrettet træning i alt fra grundlæggende programmer til specialiserede kurser, eksempelvis inden for GDPR, compliance og interne arbejdsprocesser. På denne måde skabes en fleksibel og skalerbar tilgang til læring, som understøtter både den individuelle udvikling og koncernens samlede strategi.

Efteruddannelse og kurser – En del af Dangaards medarbejdere har deltaget i et kursus om forhandlingsteknik. Kurset blev afholdt med henblik på at forbedre medarbejdernes forhandlingsevner for at opnå bedre aftaler og kontrakter. Forhandlingskurset var skræddersyet til at gøre medarbejderne mere selvsikre og kompetente i deres roller som forhandlingspartner. Stærke forhandlingsevner kan hjælpe med at opbygge og vedligeholde bedre relationer med kunder og leverandører, hvilket i sidste ende kan bidrage til virksomhedens langsigtede succes.

Ny medarbejder dag – Ud over et grundigt introduktionsforløb, deltager alle fastansatte medarbejdere i en introduktionsdag på koncernniveau. Her får medarbejderne et indblik i alle koncernens forretningsområder, historien samt koncernens vision, mission og værdier. Ud over en bedre forståelse for koncernen som helhed, giver denne introdag også mulighed for at etablere netværk på tværs.

Førstehjælp – På alle lokationer er der kyndige førstehjælpere samt medarbejdere, der får deres kundskaber genopfrisket regelmæssigt. Derudover er der opsat hjertestartere på samtlige lokationer.

Forebyggelse af ulykker – Alle ulykker og nærved-ulykker indrapporteres og analyseres, for at forhindre fremtidige hændelser. En arbejdsulykke er defineret ved hændelser i forbindelse med udførelsen af arbejdet, der medfører mindst en dags sygefravær. Der er i 2023/24 registreret 2 tilfælde. I 2023/24 var der, som i året forinden, 0 dødsulykker.

DANGAARD

Sygefravær – Al sygefravær bliver registreret og HR-afdelingen følger nøje udviklingen i skades- eller sygdomsforløb, særligt de langvarige. Nærmeste leder og HR-afdelingen kontakter den enkelte medarbejder og tilbyder et individuelt tilpasset hjælpeforløb. Denne nærværende og fleksible tilgang har medført talrige eksempler på at medarbejdere, på trods af personlig krise eller sygdom, er fastholdt eller hurtigt vendt tilbage til deres arbejdsplads. For den del af medarbejderne, der er ansat i Dangaards tyske afdeling, koordineres indsatsen med de tyske sygekasser. HR-afdelingen bistår ligeledes medarbejderne med at klare papirgangen med det offentlige, hvis medarbejderen ønsker det. Sygefraværsprocenterne fremgår af S-oversigten i kapitel 6.

Mental sundhed – Hos Dangaard prioriteres medarbejdernes trivsel og mentale sundhed højt. Det er Dangaards mål at skabe et trygt miljø, hvor medarbejderne kan tale og udtrykke sig åbent og ærligt, så virksomheden kan træffe relevante foranstaltninger. Det kunne være kortvarige pauser fra arbejdet, omfordeling af arbejdsbyrden eller anbefalinger om ekstern rådgivning/behandling.

Elever – I Dangaard er der for nuværende 3 elever, og 1 elev er blevet udlært i 2023/24.

Governance – ledelsesmæssige forhold

Handlinger og resultater

God forretningsskik – I 2023/24 har Dangaard haft fokus på antikorruption – og koncernens regelsæt på dette område – som en del af koncernens overordnede tilgang til at drive forretning med en høj grad af ærlighed og redelighed og med respekt for alle parter i koncernens handelsaktiviteter.

Dangaards fokus på at arbejde med antikorruption samt god forretningsskik, har ikke givet anledning til at ændre på hverken processer eller medarbejderforhold i løbet af 2023/24. Der er således ikke blevet registreret hændelser, der støder imod Dangaard Groups kodeks for god forretningsskik.

Kurser – I 2023/24 er der afholdt to Incoterms-kurser, for at styrke medarbejdernes forståelse af forretnings- og leveringsbetingelser samt forsikring af godstransport. Kurset har bidraget til at øge kompetencerne inden for international logistik og sikret en fælles forståelse af de komplekse regler, der styrer samarbejdet med leverandører og kunder på tværs af grænser.

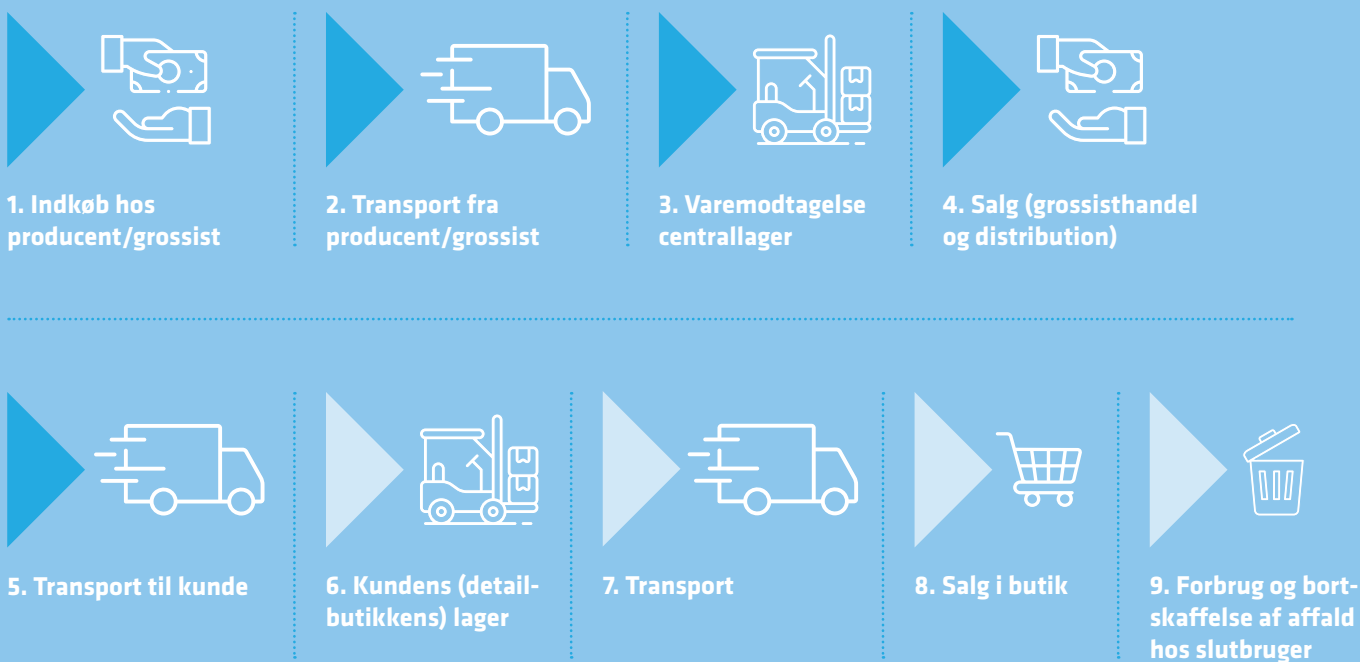
Derudover har Dangaard afholdt et IT-sikkerhedskursus som e-learning for at styrke medarbejdernes viden om cybersikkerhed og beskytte virksomhedens digitale aktiver. Kurset fokuserede på at øge bevidstheden om potentielle trusler, såsom phishing og malware og gav praktiske redskaber til at håndtere og forebygge sikkerhedsbrud. Dette initiativ er en vigtig del af Dangaards strategi for at sikre en robust IT-infrastruktur og minimere risikoen for cyberangreb.

5.5 Click Entertainment – værdikæde

Click Entertainment har ingen egenproduktion, men agerer alene som grossistled mellem producent/anden grossist og detailhandel. Click Entertainment forhandler primært mærkevareprodukter inden for gaming, dvs. hardware (spillekonsoller), software (spil) og tilbehør.

Click Entertainments forretningsstyrke er agilitet og evnen til hurtigt at adaptere nye markedstendenser og udviklingen på de internationale markeder. Click Entertainments forretning bygger således på at source efterspurgte gaming produkter til konkurrencedygtige priser med henblik på videresalg. Click Entertainment har leverandører og kunder i hele verden.

Varens vej fra producent/leverandør til slutbruger:



Det er udelukkende de mørkeblå processer, som Click Entertainments er direkte involveret i.

Salg til kunden (trading)

En del af Click Entertainments forretninger er 'back-to-back' salg, hvor selskaberne i princippet har en aftager til et givent parti varer, inden det bliver indkøbt. Denne forretningsmodel forudsætter et særdeles godt markedskendskab med tæt kontakt til både kunder og leverandører, så de rigtige produkter kan leveres lynhurtigt og pakkes i forhold til kundens ønsker og behov. Derudover indkøber Click Entertainment attraktive varer til lager, der distribueres på klassisk grossistfacon og således sælges til selskabets netværk af internationale kunder.

Indkøb hos producenter/grossister og transport til lager

Indkøb af Click Entertainments produkter sker i hele verden, og varerne bliver fragtet til virksomhedens hovedlager ved London eller lagrene i Miami, Dubai, Hong Kong og Flensburg afhængig af, hvor varen skal leveres til kunden.

Hovedparten af produkterne købes frit leveret dvs. at producenten/grossisten bærer både udgiften ved og risikoen for levering til vores lager. I de tilfælde, hvor produkterne købes ex-works, bliver transporten købt og varetaget af tredjemand (speditør). Der er således altid en stor grad af transport involveret i indkøbet. Afhængig af indkøbsland, volumen, værdi og ønsket leverings-hastighed, bliver der benyttet eksterne transportører indenfor enten vej – eller flytransport, og i mindre grad søtransport.

Modtagelse på lageret

Når varerne modtages på Click Entertainments lagre, registreres de i WMS-systemet og køres til deres lokation, hvorefter de bliver pakket i henhold til de enkelte kunders ordrer. I de tilfælde varerne allerede har en aftager, når varerne modtages (trading), bliver de klargjort til forsendelse kort efter varemodtagelsen.

Salg til kunden (grossisthandel og distribution)

Størstedelen af de varenumre som Click Entertainment er lagerførende i, er dedikeret til grossisthandel, i visse tilfælde med faste distributionsaftaler. Derudover er Click Entertainments salgsafdeling i løbende kontakt med kunderne, og foretager ligeledes opøgende salg på de lagerførende varer.

Transport til kundens (detailbutikkens) lager

Transporten fra Click Entertainments lagre til kunden er – ligesom den indgående logistik – afhængig af, hvor varerne skal sendes hen, varernes volumen, værdi og ønsket leveringstid. Størstedelen af fragten til kundernes lagre sker via eksterne fragtmænd inden for sø- og vejtransport.

Detailbutikkens salg til slutbrugeren og forbrugerens anvendelse og bortskaffelse

Når varerne fra Click Entertainment er ankommet på kundens (detailbutikkens) lager, skal disse fragtes til butikken, hvor de sælges til slutbrugeren. I og med Click Entertainment handler med elektronikprodukter, vil hovedparten af produkterne skulle bortskaffes til genbrugsstationer el.lign. efter endt brug.

Nedenfor følger en oversigt over relevante ESG-områder inden for de processer Click Entertainment er direkte involveret i. Efterfølgende beskrives handlinger og resultater, mens koncernens politikker samt vurdering af risici inden for disse områder bliver beskrevet nærmere i kapitel 7.

Indkøb 	Produktionsforhold: - Menneskerettigheder og anti-slaveri/trafficking - Antikorruption - Code of conduct		
Salg 	- Arbejdsmiljø - Tilfredshed - Legal compliance og sikkerhed		
Lager 	<table border="0"> <tr> <td> Arbejdsforhold: - Arbejdsmiljø - Tilfredshed - Sikkerhed </td><td> Miljø: - Energiforbrug - Emballage og affald - Legal </td></tr> </table>	Arbejdsforhold: - Arbejdsmiljø - Tilfredshed - Sikkerhed	Miljø: - Energiforbrug - Emballage og affald - Legal
Arbejdsforhold: - Arbejdsmiljø - Tilfredshed - Sikkerhed	Miljø: - Energiforbrug - Emballage og affald - Legal		
Transport 	Miljø: - Energiforbrug - CO₂		

5.6 ESG for Click Entertainment – handlinger og resultater

Environmental – miljømæssige forhold

Handlinger og resultater

Efterlevelse af energipolitik – Siden 2022 og dermed i hele 2023/24 har der været kraftigt fokus på at forbedre eller omlægge til mere klimavenlige energiformer, og der blev implementeret en ny energipolitik, der beskriver, hvordan energiforbruget i koncernens selskaber kan reduceres. Den rækker lige fra konkrete ændringer (fx færre lysmidler pr. rum) til adfærdsregulerende tiltag og generelle påmindelser. De forskellige tiltag er blevet en naturlig del af arbejdshverdagen og forventes på sigt at give målbare energibesparelser i Click Entertainment.

Derudover indgår der miljømæssige overvejelser i beslutningerne om, hvilke transportører (spedition) Click Entertainment anvender, herunder om speditørerne er bevidste om brug af klimavenlige brændstoffer og transporterer med fyldte lastbiler/containerer. På samme vis afhænger Click Entertainments valg af lagersted af en overordnet effektivitetsvurdering med henblik på den videre distribution, for at nedbringe CO₂-aftrykket.

Social – sociale forhold

Handlinger og resultater

Fleggaard Group Survey – Fleggaard koncernen foretager årligt en medarbejderundersøgelse, senest i efteråret 2024, hvor alle medarbejdere har haft mulighed for at tilkendegive deres mening om koncernen som arbejdsplads, herunder både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Den frivillige og anonyme undersøgelse har stor opbakning blandt medarbejderne, og giver et godt og retvisende billede af virksomhedskulturen og medarbejder-tilfredsheden. Der måles både på individets og koncernens performance samt forskellige kulturdrivere. Resultaterne af medarbejderundersøgelsen går helt ned på afdelingsniveau og afdækker således helt præcist, hvor der måtte være områder med udfordringer.

I 2023 lå det overordnede koncernresultat på 4,2 på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er den værst tænkelige score, mens 5 udgør et fremragende og helt igennem perfekt resultat. I Click Entertainment lå det totale gennemsnit på 4,3. Alt over 4 vurderes generelt som et godt resultat, og 4,3 som totalresultat vurderes således at være meget tilfredsstillende.

Fleggaard Group Academy – I regnskabsåret 2023/24 har Fleggaard-koncernen haft et særligt fokus på at styrke den interne læring og udvikling gennem implementeringen af Fleggaard Academy. Dette initiativ er blevet designet og igangsat, med det formål at sikre en ensartet og effektiv læringsstruktur på tværs af alle selskaber i koncernen.

Med Fleggaard Group Academy er der skabt en platform, der gør det muligt at levere relevant uddannelse til alle medarbejdere, uanset rolle og placering. Akademiet bidrager til at øge medarbejdernes kompetencer og fremmer både faglig og personlig udvikling som en integreret del af HR-strategien.

I løbet af året er der gennemført omfattende tests og justeringer af akademiets indhold og funktionalitet for at sikre, at det lever op til koncernens standarder og understøtter de strategiske mål. Derudover er der etableret klare rammer for, hvordan akademiet skal integreres i den daglige drift og medarbejderudvikling, så det løbende bidrager til at styrke det interne samarbejde, compliance og værdiskabelse.

Fremadrettet vil Fleggaard Group Academy fungere som en central del af koncernens HR-strategi samt spille en afgørende rolle i forankringen af store strategiske forandringsprojekter. Ved hjælp af e-learning sikres effektiv læring, så alle medarbejdere på tværs af koncernen er opdaterede på nye strategier og initiativer. Samtidig giver platformen mulighed for at tilbyde målrettet træning i alt fra grundlæggende programmer til specialiserede kurser, eksempelvis inden for GDPR, compliance og interne arbejdsprocesser. På denne måde skabes en fleksibel og skalerbar tilgang til læring, som understøtter både den individuelle udvikling og koncernens samlede strategi.

Førstehjælp – På alle lokationer er der kyndige førstehjælpere samt medarbejdere, der får deres kundskaber genopfrisket regelmæssigt. Derudover er der opsat hjertestartere på de europæiske lokationer.

Forebyggelse af ulykker – Maskiner og alarmer vedligeholdes og testes regelmæssigt, og alle medarbejdere, der arbejder i udsatte områder, får sundheds- og sikkerhedstræning, for at forebygge skader og nærved-ulykker. Alle ulykker og nærved-ulykker indrapporteres og analyseres, for at forhindre fremtidige hændelser. En arbejdsulykke er defineret ved hændelser i forbindelse med udførelsen af arbejdet, der medfører mindst en dags sygefravær. Der er i 2023/24 registreret 0 tilfælde af arbejdsulykker samt 0 dødsulykker.

Rent arbejdsmiljø – lageret og de områder i bygningerne, hvor der aflæsses, læsses og pakkes materialer, rengøres regelmæssigt og personalet får beskyttelse og passende tøj, for at forhindre infektioner og skader, og for at opretholde et rent og sikkert arbejdsmiljø.

Sygefravær – Al sygefravær bliver registreret og HR-afdelingen følger nøje udviklingen i skades- eller sygdomsforløb, særligt de langvarige. Nærmeste leder og HR-afdelingen tager kontakt til den enkelte medarbejder og tilbyder et individuelt tilpasset hjælpeforløb. Click Entertainment er fleksibel i sin tilgang og bruger en række støtteforanstaltninger og tilpasninger af arbejdet, for at gøre det muligt for en medarbejder at vende hurtigt tilbage. Dette spænder fra rådgivning, arbejdspladsvurderinger og kortvarigt arbejde hjemmefra samt andre foranstaltninger som eksempelvis deltidsarbejde. Denne nærværende og fleksible tilgang har medført talrige eksempler på at medarbejdere, på trods af personlig krise eller sygdom, er fastholdt eller hurtigt vendt tilbage til deres arbejdsplads. Sygefraværsprocenterne fremgår af S-oversigten i kapitel 6.

Mental sundhed – Hos Click Entertainment prioriteres medarbejdernes trivsel og mentale sundhed højt. Det er Click Entertainments mål at skabe et trygt miljø, hvor medarbejderne kan tale og udtrykke sig åbent og ærligt, så virksomheden kan træffe relevante foranstaltninger. Det kunne være kortvarige pauser fra arbejdet, omfordeling af arbejdsbyrden eller anbefalinger om ekstern rådgivning/behandling.

Lederne afholder løbende 1:1 samtaler med deres medarbejdere om den psykiske påvirkning af deres arbejde. Der tilbydes således mindfulness-sessioner, hvor medarbejderne kan drøfte mental sundhed og lære fokuseringsteknikker til at håndtere udfordringer, de har indflydelse på.

Lederne sætter desuden fokus på work-life balance og mental sundhed, herunder stresshåndtering, i 1:1-samtaler med medarbejderne. Her gives der også både konstruktiv, positiv og udviklende feedback.

For at støtte fleksibilitet og balance i hverdagen tilbydes desuden mulighed for hjemmearbejde samt fleksible mødetider.

I løbet af 2023/24 var der ingen stress- eller mentalt helbredsrelateret fravær fra arbejdet.

Ligestilling, mangfoldighed og inklusion – Dette er en vigtig del af Click Entertainments ansvarlige ansættelsespraksis, som de ansættelsesansvarlige er uddannet i. Click Entertainment overvåger denne ansættelses- og rekrutteringspraksis aktivt for at sikre, at virksomheden er åben for alle, og at mangfoldighed dyrkes og bruges som en forretningsfordel.

Karriere, uddannelse og udvikling – Click Entertainment opfordrer sine medarbejdere til at tage ansvar for virksomheden og for egen udvikling. Det ligger dybt forankret i virksomhedens ledelsespraksis og kultur. Click Entertainment investerer i uddannelse af sine medarbejdere, både på arbejdspladsen og gennem ekstern uddannelse. På længere sigt ønsker Click Entertainment at udvikle karriereveje og kompetenceudvikling, som er med til at forbedre den daglige forretning og den langsigtede strategiske udvikling. I 2022/23 blev der udviklet en kompetence- og karriereramme, der i løbet af 2023/24 blev formaliseret.

Efteruddannelse og kurser – En del af Click Entertainments medarbejdere har deltaget i et kursus om forhandlingsteknik. Kurset blev afholdt med henblik på at forbedre medarbejdernes forhandlingsevner for at opnå bedre aftaler og kontrakter. Forhandlingskurset var skræddersyet til at gøre medarbejderne mere selvsikre og kompetente i deres roller som forhandlingspartner. Stærke forhandlingsevner kan hjælpe med at opbygge og vedligeholde bedre relationer med kunder og leverandører, hvilket i sidste ende kan bidrage til virksomhedens langsigtede succes.

Sikkerhed – Click Entertainment bruger en række teknologier, eksternt sikkerhedspersonale, sikkerhedsprocesser og flere usynlige sikkerhedssystemer til at forhindre brud på sikkerheden. Derudover er personalet uddannet til at være opmærksomme og rapportere eventuelle sikkerhedsmæssige bekymringer ud fra en safety first-tankegang.

Governance – ledelsesmæssige forhold

Handlinger og resultater

God forretningsskik – I 2023/24 har Click Entertainment haft fokus på antikorruption – og koncernens regelsæt på dette område – som en del af koncernens overordnede tilgang til at drive forretning med en høj grad af ærlighed og redelighed og med respekt for alle parter i koncernens handelsaktiviteter.

Click Entertainments fokus på at arbejde med antikorruption samt god forretningsskik, har ikke givet anledning til at ændre på hverken processer eller medarbejderforhold i løbet af 2023/24. Der er således ikke blevet registreret hændelser, der støder imod Click Entertainments kodeks for god forretningsskik.

Kurser – I regnskabsåret 2023/24 er afholdt to Incoterms-kurser, for at styrke medarbejdernes forståelse af forretnings- og leveringsbetingelser samt forsikring af godstransport. Kurset har bidraget til at øge kompetencerne inden for international logistik og sikret en fælles forståelse af de komplekse regler, der styrer samarbejdet med leverandører og kunder på tværs af grænser.

Derudover har Click Entertainment deltaget i et IT-sikkerhedskursus som e-learning for at styrke medarbejdernes viden om cybersikkerhed og beskytte virksomhedens digitale aktiver. Kurset fokuserede på at øge bevidstheden om potentielle trusler, såsom phishing og malware, og gav praktiske redskaber til at håndtere og forebygge sikkerhedsbrud. Dette initiativ er en vigtig del af Click Entertainments strategi for at sikre en robust IT-infrastruktur og minimere risikoen for cyberangreb.

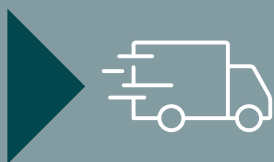
5.7 Famobra Group – værdikæde

Famobra Group omfatter Famobra GmbH, Famobra Pte. og Calgros GmbH. Famobra er specialiseret i global FMCG-handel og forhandler mærkevarer primært inden for food (inkl. drikkevarer samt alkoholiske drikke) samt nonfood produkter. Hovedvægten ligger på europæiske mærkevareprodukter, men Famobra har leverandører i det meste af verden og skaffer attraktive produkter og brands, der distribueres til kunder globalt. Varerne sælges og distribueres direkte fra virksomhedens lagre i Tyskland og Singapore.

Varens vej fra producent/leverandør til slutbruger:



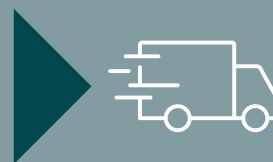
1. Indkøb hos producent/grossist



2. Transport fra producent/grossist



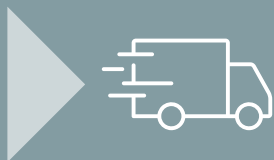
3. Varemodtagelse lager



4. Transport til kunde (forestås ofte af Famobra)



5. Kundens (detail-butikkens eller grossist) lager



6. Evt. transport fra kundens/grossistens lager til detailbutikker



7. Salg i butik



8. Forbrug og bortskaffelse af emballage hos slutforbrugeren.

Det er udelukkende de mørkegrønne processer, som Famobra Group er direkte involveret i.

Varens vej fra leverandør til slutbruger

I de tilfælde, hvor det er synergigivende, køber og sælger koncernens selskaber varer til og fra hinanden. Øvrige varer indkøbes af Famobras egen indkøbsafdeling. Hovedparten af disse produkter købes frit leveret dvs. at producenten/grossisten bærer både udgiften ved og risikoen for levering til Famobras lager. I de tilfælde, hvor produkterne købes ex-works, bliver transporten købt og varetaget af tredjemand (speditør). Varerne leveres enten direkte til kunderne eller til ét af virksomhedens lagre, hvorfra ordrer til kunderne ekspederes.

Modtagelse på lageret

Når varerne modtages på Famobras lager, registreres de i WMS-systemet og køres til deres lokation, hvorefter de bliver pakket i henhold til de enkelte kunders ordrer. I de tilfælde, hvor der i forvejen er en aftager til varerne, bliver de klargjort til forsendelse kort efter varemodtagelse.

Salg til kunden

De varer, Famobra er lagerførende i, er dedikeret til grossist-handel. I alt har Famobra kunder i mere end 50 lande, som giver et jævnt aftræk inden for alle varekategorier. Famobras personale er i tæt kontakt med kunderne for at målrette salget, og sikre en så simpel levering som muligt.

(Potentielt videresalg)

En række af Famobra's kunder er ikke detailvirksomheder, og de videresælger derfor varerne, ofte lokalt, hvorefter varerne slutteligt ender hos en detaillist.

Transport til kundens butik/lager

Transport fra Famobra og Calgros' lager til kunden er afhængig af, hvor varerne skal sendes hen, varernes volumen, værdi og ønsket leveringstid. Størstedelen af fragten til kundens centrallager eller butik sker dog i fragtcontainere eller lastbiler via eksterne fragtmænd inden for sø-, vej- og togtransport.

Detailbutikkens salg til slutbrugeren samt anvendelse og bortskaffelse

Når Famobra har leveret varerne til kundens lager, skal disse fragtes videre til detaillistens butikker, hvor de sælges til slutbrugeren. Der er tale om både food og nonfood produkter (fx rengøringsmidler) og derfor vil der være emballage, som skal bortskaffes efter brug. Hovedparten af denne emballage er aluminium, PET, pap, glas og plastik.

Nedenfor følger en oversigt over relevante ESG-områder inden for de processer Famobra Group er direkte involveret i. Efterfølgende beskrives handlinger og resultater, mens koncernens politikker samt vurdering af risici inden for disse områder bliver beskrevet nærmere i kapitel 7.

Indkøb (Famobra) 	Produktionsforhold: - Menneskerettigheder - Antikorrruption - Code of conduct		
Salg (Famobra og Calgros) 	- Arbejdsmiljø - Tilfredshed		
Lager (Famobra) 	<table border="0"> <tr> <td> Arbejdsforhold: - Arbejdsmiljø - Tilfredshed - Sikkerhed </td><td> Miljø: - Energiforbrug - Emballage og affald </td></tr> </table>	Arbejdsforhold: - Arbejdsmiljø - Tilfredshed - Sikkerhed	Miljø: - Energiforbrug - Emballage og affald
Arbejdsforhold: - Arbejdsmiljø - Tilfredshed - Sikkerhed	Miljø: - Energiforbrug - Emballage og affald		
Transport (Famobra) 	Miljø: - Energiforbrug - CO₂		

5.8 ESG for Famobra Group – handlinger og resultater

Environmental – miljømæssige forhold

Handlinger og resultater

I regnskabsåret 2023/2024 har Famobra reduceret scope 1-udledningerne med 10,4% svarende til 2,02 tons CO₂. For scope 2 viser der sig en stigning i udledningerne på 11,4%. Stigningen i scope 2 kan tilskrives, at Famobra har gennemført en ombygning pga. nyansættelser, hvor en del af de eksisterende bygninger er blevet omdannet til kontor, hvilket har øget energiforbruget. Famobras samlede målte scope 3 udledning er 4.742,94 tons CO₂ (tallet er ikke fyldestgørende).

Forbrug og energipolitik – Siden 2022 og dermed i hele 2023/24 har der været kraftigt fokus på at forbedre eller omlægge til mere klimavenlige energiformer, og der blev implementeret en ny energipolitik, der beskriver, hvordan energiforbruget i koncernens selskaber kan reduceres. Politikken omfatter både konkrete ændringer som fx færre lysmidler pr. rum samt adfældsregulerende tiltag og generelle påmindelser. Disse initiativer er blevet en naturlig del af arbejdshverdagen og har medført målbare energibesparelser i Famobra.

I regnskabsåret 2023/24 har Famobra oplevet en stigning på markedsbaseret elforbrug på 38,2% svarende til 2,92 tons CO₂. Denne stigning skyldes udvidelse af kontorarealet samt ansættelsen af flere medarbejdere, hvilket har medført et større behov for elektricitet til flere arbejdsstationer. Det samme billede ses på varmemeforbruget, hvor Famobra har oplevet en lille stigning, hvor det markedsbaserede varmemeforbrug er steget med 2,5% svarende til 0,57 tons CO₂. Denne stigning kan primært tilskrives udbygningen af kontoret, som har medført et øget behov for opvarmning af de nye arealer.

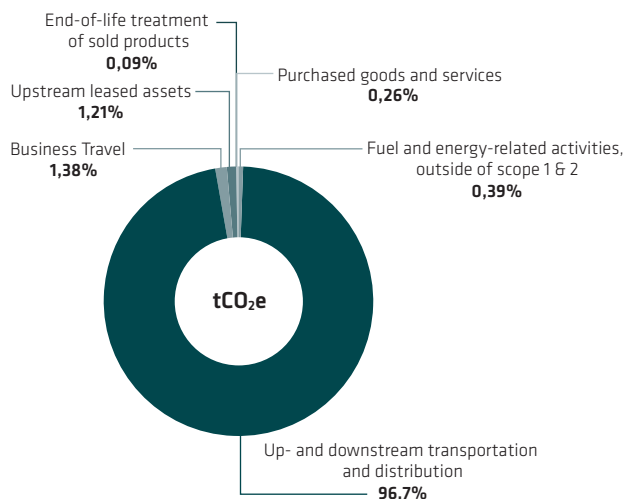
Famobras energipolitik vil fortsat fokusere på at reducere energiforbruget og maksimere brugen af klimavenlige energikilder, mens man samtidig arbejder på at optimere energiforbruget i forbindelse med udvidelsen af virksomhedens faciliteter.

Transport – Famobras forretningsmodel forudsætter en del transport. Som hovedregel foregår dette ved hjælp af lastbiler og søtransport, og for at minimere miljøbelastningen herunder CO₂-udledningen mest muligt, er der iværksat en række konkrete tiltag. Der lægges bl.a. stor vægt på udnyttelsesgraden af køretøjerne og fragtcontainere, som planlægges efter optimal pålæsning.

Famobra har i regnskabsåret 2023/24 gennemført et stort projekt med fokus på at indhente mest muligt data på transport og distribution i downstream aktiviteterne. I 2022/23 var udledningen fra downstream transport og distribution opgjort til 2.481,91 tons CO₂, mens det i 2023/24 var opgjort til 4.584,72 tons CO₂. Forskellen mellem de to år kan tilskrives, at flere transportvirksomheder først i 2023/24 begyndte at indsamle og rapportere data. Det har resulteret i en større mængde valide data, som har bidraget til den øgede synliggørelse af udledning i scope 3.

Famobra har lagt stor vægt på at få adgang til præcise og pålidelige data fra transportleverandører og distributører og har arbejdet tæt sammen med disse, for at sikre korrekt rapportering. Dette arbejde er et vigtigt skridt i den overordnede strategi for at forstå og reducere virksomhedens samlede klimafodaftryk. Projektet har givet Famobra et bedre fundament for fremtidig dataindsamling, og har skabt et solidt grundlag for at arbejde videre med at optimere transport- og distributionsaktiviteterne i de kommende år.

Share of Emissions by Source



Firmabil – Famobra opnåede i regnskabsåret 2023/24 et fald på 10,4% i udledningen fra firmabiler, svarende til 2,03 tons CO₂. Faldet kan tilskrives omlægningen af en af firmabilene til hybridbiler, hvilket har reduceret CO₂-udledningen. Denne omlægning er et skridt i Famobras bestræbelser på at reducere klimaaftrykket.

Social – sociale forhold

Handler og resultater

Menneskerettigheder – Famobra har et tæt indkøbssamarbejde med Fleggaard/Calles indkøbsafdeling, der indkøber store dele af Famobras varer via primært danske, svenske og tyske leverandører. Langt de fleste varer stammer således fra europæiske leverandører, hvor vilkårene reguleres af gældende EU-regulativer. I det omfang varer – fx oversøisk vin – importeres fra lande uden for EU, overholdes menneskerettighederne ligeledes. Der er typisk tale om store mærkevareleverandører, der har deres eget etiske regelsæt at efterleve. Både Fleggaard og Calles samt Famobras indkøbsafdeling handler udelukkende med anerkendte producenter, der kan dokumentere en positiv historik med andre store importører. Desuden bliver samhandelspartnere altid gjort bekendt med Famobras Code of Conduct.

Fleggaard Group Survey – Fleggaard koncernen foretager årligt en medarbejderundersøgelse, senest i efteråret 2024, hvor alle medarbejdere har haft mulighed for at tilkendegive deres mening om koncernen som arbejdsplads, herunder både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Den frivillige og anonyme undersøgelse har stor opbakning blandt medarbejderne, og giver et godt og retvisende billede af virksomhedskulturen og medarbejdertilfredsheden. Der måles både på individets og koncernens performance samt forskellige kulturdrivere. Resultaterne af kulturmåling går helt ned på afdelingsniveau og afdækker således helt præcist, hvor der måtte være områder med udfordringer.

I 2024 lå det overordnede koncernresultat på 4,2 på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er den værst tænkelige score, mens 5 udgør et fremragende og helt igennem perfekt resultat. I Famobra lå det totale gennemsnit på 4,5. Alt over 4 vurderes generelt som et godt resultat, og 4,5 som totalresultat vurderes således at være meget tilfredsstillende.

Fleggaard Group Academy – I regnskabsåret 2023/24 har Fleggaard-koncernen haft et særligt fokus på at styrke den interne læring og udvikling gennem implementeringen af Fleggaard Group Academy. Dette initiativ er blevet designet og igangsat, med det formål at sikre en ensartet og effektiv læringsstruktur på tværs af alle selskaber i koncernen.

Med Fleggaard Group Academy er der skabt en platform, der gør det muligt at levere relevant uddannelse til alle medarbejdere, uanset rolle og placering. Akademiet bidrager til at øge medarbejdernes kompetencer, og fremmer både faglig og personlig udvikling som en integreret del af HR-strategien.

I løbet af året er der gennemført omfattende tests og justeringer af akademiets indhold og funktionalitet for at sikre, at det lever op til koncernens standarder og understøtter de strategiske mål. Derudover er der etableret klare rammer for, hvordan akademiet skal integreres i den daglige drift og medarbejderudvikling, så det løbende bidrager til at styrke det interne samarbejde, compliance og værdiskabelse.

Fremadrettet vil Fleggaard Group Academy fungere som en central del af koncernens HR-strategi samt spille en afgørende rolle i forankringen af store strategiske forandringsprojekter. Ved hjælp af e-learning sikres effektiv læring, så alle medarbejdere på tværs af koncernen er opdaterede på nye strategier og initiativer. Samtidig giver platformen mulighed for at tilbyde målrettet træning i alt fra grundlæggende programmer til specialiserede kurser, eksempelvis inden for GDPR, compliance og interne arbejdsprocesser. På denne måde skabes en fleksibel og skalerbar tilgang til læring, som understøtter både den individuelle udvikling og koncernens samlede strategi.

Efteruddannelse og kurser – En del af Famobras medarbejdere har deltaget i et kursus om forhandlingsteknik. Kurset blev afholdt med henblik på at forbedre medarbejdernes forhandlingsevner for at opnå bedre aftaler og kontrakter. Forhandlingskurset var skræddersyet til at gøre medarbejderne mere selvsikre og kompetente i deres roller som forhandlingspartner. Stærke forhandlingsevner kan hjælpe med at opbygge og vedligeholde bedre relationer med kunder og leverandører, hvilket i sidste ende kan bidrage til virksomhedens langsigtede succes.

Værdibaseret kommunikation og medarbejderengagement i

Famobra – Famobra anvender en værdibaseret tilgang til både interne og eksterne relationer og har etableret et 'værdihjul', der fungerer som en visuel ramme for kerneværdierne, der understøtter forretningsetik og løfter. Disse værdier er baseret på familiebaserede principper, der fremmer langsigtede relationer, økonomisk stabilitet og vækst. Initiativerne fokuserer på at åbne nye muligheder, forenkle forretningsgange og være et skridt foran for at sikre bæredygtig udvikling.



For at fremme en sund og åben arbejdskultur, er der etableret flere initiativer, der gør det muligt for medarbejdere at bidrage til et godt arbejdsmiljø.

HR spiller en central rolle i at støtte medarbejdere gennem udviklingssamtaler og løbende dialog. Derudover har Famobra oprettet en bekymringsboks, kaldet 'Kummer-Kasten', som er tilgængelig for medarbejdere, som ønsker at dele daglige udfordringer. Håndteringen af disse varetages af projektgruppen 'Action Culture', der arbejder målrettet med at fremme respektfuld adfærd og støtte på arbejdspladsen.

Action Culture – For at styrke medarbejdernes trivsel, har Famobra i 2023/24 sat fokus på et strategisk projekt, der arbejder med Action Culture. Der fokuseres på adfærd og handlinger, der bør eller ikke bør finde sted på arbejdspladsen, for at skabe et respektfuldt og støttende miljø. Teambuilding-dage og sociale arrangementer har længe været en del af kulturen og er noget, der løbende arbejdes med og videreudvikles.

Disse tiltag styrker samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere, og bidrager til at skabe et inkluderende arbejdsmiljø, der fremmer trivsel og faglig udvikling. Indsatsen i Famobra bidrager dermed til en bæredygtig udvikling for både virksomheden og medarbejderne.

Ny medarbejder dag – Ud over et grundigt introduktionsforløb, deltager alle fastansatte medarbejdere i en introduktionsdag på koncernniveau. Her får medarbejderne et indblik i alle koncernens forretningsområder, historien samt koncernens vision, mission og værdier. Ud over en bedre forståelse for koncernen som helhed, giver denne introdag også mulighed for at etablere netværk på tværs.

Førstehjælp – På alle lokationer er der kyndige førstehjælpere samt medarbejdere, der får deres kundskaber genopfrisket regelmæssigt. Derudover er der opsat hjertestartere på samtlige lokationer.

Forebyggelse af ulykker – Alle ulykker og nærved-ulykker indrapporteres og analyseres for at forhindre fremtidige hændelser. En arbejdsulykke er defineret ved hændelser i forbindelse med udførelsen af arbejdet, der medfører mindst en dags sygefravær. Der er i 2023/24 registreret 0 tilfælde, som i året forinden. I 2023/24 var der, som i året forinden, 0 dødsulykker.

Sygefravær – Al sygefravær bliver registreret og HR-afdelingen følger nøje udviklingen i skades- eller sygdomsforløb, særligt de langvarige. Nærmeste leder og HR-afdelingen tager kontakt til den enkelte medarbejder og tilbyder et individuelt tilpasset hjælpeforløb. Denne nærværende og fleksible tilgang har medført talrige eksempler på at medarbejdere, på trods af personlig krise eller sygdom, er fastholdt eller hurtigt vendt tilbage til deres arbejdsplads. I Tyskland koordineres indsatsen med sygekasserne, og koncernens forskellige fageksperter bistår medarbejderen ved henvendelser til det offentlige. HR-afdelingen bistår ligeledes medarbejderne med at klare papirgangen med det offentlige, såfremt medarbejderen ønsker det. Sygefraværsprocenterne fremgår af S-oversigten i kapitel 6.

Mental sundhed – Hos Famobra prioriteres medarbejdernes trivsel og mentale sundhed højt. Det er Famobras mål at skabe et trygt miljø, hvor medarbejderne kan tale og udtrykke sig åbent og ærligt, så virksomheden kan træffe relevante foranstaltninger. Det kunne være kortvarige pauser fra arbejdet, omfordeling af arbejdsbyrden eller anbefalinger om ekstern rådgivning/behandling.

Elever – I Famobra er der for nuværende 1 elev.

Governance – ledelsesmæssige forhold

Handler og resultater

God forretningsskik – I 2023/24 har Famobra haft fokus på antikorruption – og koncernens regelsæt på dette område – som en del af koncernens overordnede tilgang til at drive forretning med en høj grad af ærlighed og redelighed og med respekt for alle parter i koncernens handelsaktiviteter. Famobras fokus på at arbejde med antikorruption samt god forretningsskik har ikke givet anledning til at ændre på hverken processer eller medarbejderforhold i løbet af 2023/24. Der er således ikke blevet registreret hændelser, der støder imod Famobras kodeks for god forretningsskik.

Kurser – I regnskabsåret 2023/24 er der afholdt to Incoterms-kurser, for at styrke medarbejdernes forståelse af forretnings- og leveringsbetingelser samt forsikring af godstransport. Kurset har bidraget til at øge kompetencerne inden for international logistik og sikret en fælles forståelse af de komplekse regler, der styrer samarbejdet med leverandører og kunder på tværs af grænser.

Derudover har Famobra deltaget i et IT-sikkerhedskursus for at styrke medarbejdernes viden om cybersikkerhed og beskytte virksomhedens digitale aktiver. Kurset fokuserede på at øge bevidstheden om potentielle trusler, såsom phishing og malware, og gav praktiske redskaber til at håndtere og forebygge sikkerhedsbrud. Dette initiativ er en vigtig del af Famobras strategi for at sikre en robust IT-infrastruktur og minimere risikoen for cyberangreb.

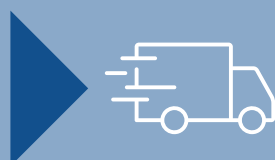
5.9 ASWO Nordic – værdikæde

ASWO Gruppen med hovedsæde i Tyskland har franchisepartnere i store dele af Europa. Fleggaard koncernen har franchiserettighederne til ASWO i Danmark, Norge, Sverige, Finland, Grønland, Island, Åland og Færøerne og dermed i hele Norden (ASWO Nordic). Ingen af selskaberne i ASWO Nordic har egenproduktion og er heller ikke lagerførende på produkterne. Kunderne, der hovedsagelig består af onlineforhandlere, butikskæder samt servicereparatører, bestiller deres varer i ASWO's B2B-onlineplatform, og varen sendes direkte til kunden fra ASWO gruppens centrallager i Eime i Tyskland.

Varens vej fra producent/leverandør til slutbruger:



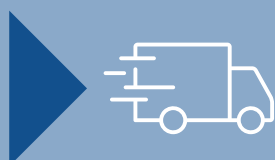
1. Indkøb hos producent/grossist



2. Transport fra producent/grossist



3. Varemodtagelse centrallager



4. Transport/forsendelse til kunde



5. Forbrug og bortskaffelse af emballage hos slutforbrugeren.

Det er udelukkende de mørkeblå processer, som ASWO Nordic er direkte involveret i.

Indkøb hos producenter/grossister og transport til lager

Det er hovedkontoret for ASWO-gruppen i Tyskland, der står for det overordnede indkøb til alle franchisepartnere i ASWO. Varerne bliver kørt til centrallagrene i Neuville (Frankrig) eller Eime (Tyskland), hvorfra alle ordrer til alle franchisepartnernes kunder ekspederes.

Kundesupport og forsendelse

Salget i ASWO foregår primært via virksomhedens B2B-online-plattform, hvor alle 19 mio. varenumre inden for reservedele og tilbehør til forskellige elektroniske apparater, er tilgængelige for kunderne. Kunderne i ASWO kan både være fysiske forretninger, onlineforhandlere samt reparatører af elektroniske apparater. Såfremt kunderne har brug for teknisk support i forbindelse med deres bestillinger, sidder ASWO Nordics kundesupportere klar til at svare på spørgsmål. Når kunderne har bestilt deres varer i webshoppen, går ordrene direkte til lageret i Eime, hvor de ekspederes og gøres klar til forsendelse. Herefter bliver ASWO Nordics eller kundens foretrukne transportør kontaktet, der sørger for at levere forsendelsen til kunderne.

Kundens butik/lager og transport til slutbruger

Transporten fra butikken til slutbruger afhænger af, hvilken reservedel der er tale om, samt om ASWO's kunde er en fysisk forhandler, onlineforhandler eller en reparatør. Såfremt kunden er en reparatør, og der er tale om reservedele til fx en vaskemaskine, vil reparatøren typisk køre ud til kunden og foretage reparationen. Er kunden en onlineforhandler, vil varen blive sendt direkte til slutbruger. Ellers vil slutbruger som udgangspunkt selv afhente sin vare i butikken.

Forbrug hos slutbruger og bortskaffelse

ASWO's produkter er nonfood produkter og hovedparten af produkterne skal bortskaffes til genbrugsstationer el.lign. efter endt brug. Hovedparten af emballagen, der bliver brugt til produkterne, er pap og plastik.

Nedenfor følger en oversigt over relevante ESG-områder inden for de processer ASWO Nordic er direkte involveret i. Efterfølgende beskrives handlinger og resultater, mens koncernens politikker samt vurdering af risici inden for disse områder bliver beskrevet nærmere i kapitel 7.

Kundesupport 	- Arbejdsmiljø - Tilfredshed
Transport 	Miljø: - Energiforbrug - CO₂

5.10 ESG for ASWO Nordic – handlinger og resultater

Environmental – miljømæssige forhold

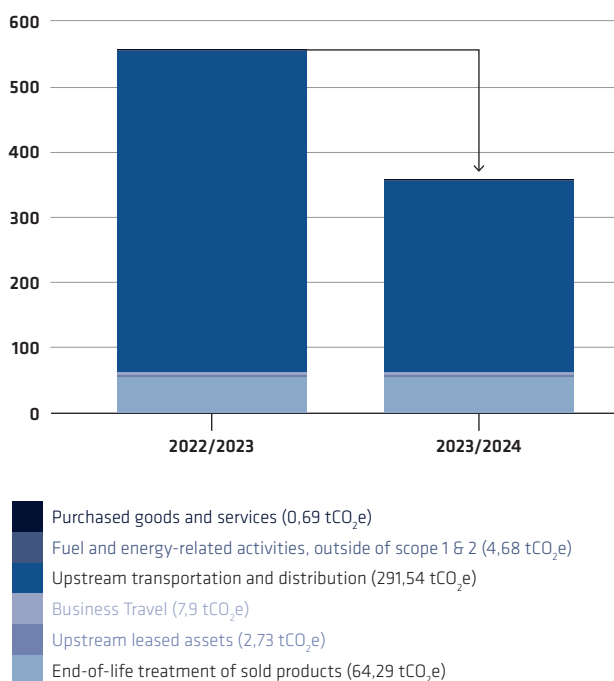
Handlinger og resultater

I regnskabsåret 2023/24 har ASWO Nordic rapporteret på både scope 1 og scope 2 udledninger. Scope 1-udledningen er steget med 2,3% svarende til 0,15 tons CO₂, hvilket afspejler et mindre stigende forbrug og dermed en lettere øget emission fra ASWO's aktiviteter. Dette er dog behæftet med en vis usikkerhed, idet stigningen evt. også kan tilskrives, at det nye IT-system anvender mere præcise data sammenlignet med den tidligere manuelle beregningsmetode.

Det samme gør sig gældende i scope 2 markedsbaseret, da der er registreret en stigning i udledningen på 2,26 tons CO₂. De mere præcise data fra det nye system har bidraget til en mere nøjagtig rapportering og dermed et bedre billede af de faktiske udledninger.

I regnskabsåret 2023/24 har ASWO Nordic oplevet et reelt fald i scope 3-udledningen på 33,1% svarende til 184,08 tons CO₂. Dette markante fald kan tilskrives ASWO Nordics strategi for at reducere udledningerne i upstream transport og distribution. Et af de væsentligste tiltag har været at nedbringe antallet af ugentlige linehalls, hvilket har resulteret i en mere effektiv transportplanlægning og dermed en reduktion af CO₂-udledningen fra transporten. Denne indsats er en del af ASWO Nordics overordnede strategi for at nedbringe miljøpåvirkningen og forbedre bæredygtigheden.

Historical Overview of Scope 3 (tCO₂e)

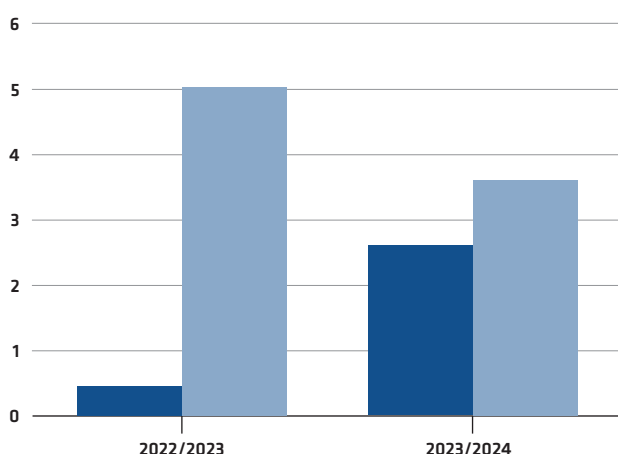


Forbrug og energipolitik – Siden 2022 og dermed i hele 2023/24 har der været kraftigt fokus på at forbedre eller omlægge til mere klimavenlige energiformer, og der blev implementeret en ny energipolitik, der beskriver, hvordan energiforbruget i koncernens selskaber kan reduceres. Den rækker lige fra konkrete ændringer (fx færre lysmidler pr. rum) til adfærdsregulerende tiltag og generelle påmindelser. De forskellige tiltag er blevet en naturlig del af arbejdshverdagen og har medført målbare energibesparelser i ASWO Nordic.

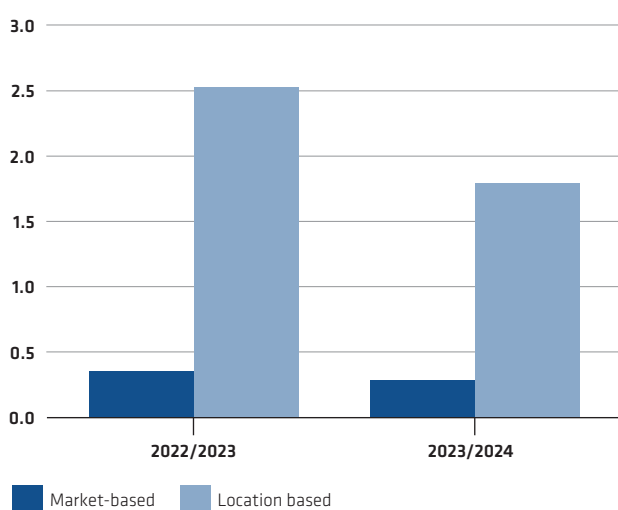
Energiforbruget i ASWO Nordic faldt markant fra 2022/23 til 2023/24. Elforbruget lokationsbaseret faldt således med 27,8% svarende til 1,40 tons CO₂. Den markedsbaserede CO₂-udledning er 2,69 tons CO₂. Der findes ikke fyldestgørende markedsbaseret datagrundlag fra 2022/2023 regnskabet. Varmeforbruget er faldet med 16,1% markedsbaseret, svarende til 0,06 tons CO₂.

Disse besparelser er et resultat af de tiltag, der er blevet implementeret i henhold til gældende energipolitik og afspejler en effektivisering af energiforbruget i ASWO Nordic.

Emissions by Method - Purchased Electricity (tCO₂e)



Emissions by Method - Purchased Heating (tCO₂e)



Klimaneutral virksomhed – ASWO koncernens tyske moderselskab har sat det som erklæret mål at være en klimaneutral virksomhed. Dette opnås gennem en række CO₂-besparende tiltag samt ved at kompensere for forretningsaktiviteternes udledning gennem investering i internationale miljøprojekter med klimakreditter. Som led i bestræbelserne på at reducere udledninger, har ASWO International bl.a. skiftet til emballagetyper og tape fremstillet af genanvendelige materialer.

ASWO Nordic har nu gennemført sin 2025-plan om at opnå mest mulig klimaneutralitet i egen drift (Scope 1 og 2) gennem CO₂-besparende initiativer. Det eneste, der mangler for at nå målet helt, er implementering af klimakompensation. I det kommende regnskabsår vil ASWO Nordic fokusere på en strategiproces for at fastsætte egne mål frem mod 2030. Arbejdet vil samtidig sikre synergi med ASWO Internationals strategiske målsætninger, så der skabes en sammenhængende og helhedsorienteret indsats på tværs af koncernen.

Projekt transport – En central del af ASWO Nordics 2025-strategi har været at reducere CO₂-udledningen fra linehaulen. Denne målsætning er allerede opnået med gode resultater. CO₂-udledningen fra upstream transport faldt i 2023/24 med 193,73 tons, svarende til en reduktion på 39,9%. Denne post udgør dermed 78,4% af den samlede CO₂-udledning i ASWO Nordics regnskab for året.

Reduktionen er opnået, ved at optimere logistikken og effektivisere transporten mellem centrallageret i tyske Eime og den danske fordelingshub. En væsentlig del af dette resultat skyldes, at ASWO Nordic har fjernet en hel linehaul-afgang om fredagen. Dette har ikke kun haft en positiv effekt på bundlinjen, i form af reducerede transportomkostninger og færre kørte kilometer, men også på CO₂-regnskabet. Det flotte resultat er et stærkt eksempel på, hvordan effektivisering og grøn omstilling kan gå hånd i hånd og kan fungere som model for fremtidige transportprojekter i koncernen.

Optimering af pakkeforsendelser – I regnskabsåret 2023/2024 har ASWO Nordic gennemført en række initiativer for at optimere sine forsendelser og reducere miljøpåvirkningen. En målrettet indsats for at mindske antallet af små ordrer har resulteret i en mere effektiv pakke- og fragtstrategi.

Sammenlignet med det foregående regnskabsår er antallet af pakker reduceret med 3,3%, fra 317.947 til 307.605. Samtidig er antallet af produkter sendt i pakkerne steget med 3,4%, fra 1.291.009 til 1.334.822. Denne udvikling viser, at ASWO Nordic har formået at pakke flere varer i færre forsendelser, hvilket både reducerer forbruget af emballage og sparer plads i transporten.

Pakkernes samlede volumen er ligeledes steget en smule med 3,0%, fra 7.128 m³ til 7.341 m³. Større og mere fyldte pakker har bidraget til at reducere antallet af forsendelser, hvilket har haft en positiv effekt på både fragtomkostninger og CO₂-udledning.

For at opnå denne forbedring har ASWO Nordic blandt andet indført et gebyr på mindre ordrer. Dette tiltag har tilskyndet kunderne til at samle deres bestillinger, hvilket har gjort det muligt at spare på fragt og emballagematerialer samt mindske miljøbelastningen.

Den samlede optimering af ASWO Nordics forsendelsesproces understøtter virksomhedens ESG-strategi ved at kombinere økonomisk effektivitet med bæredygtige løsninger. Disse resultater viser, at ASWO Nordic fortsat arbejder målrettet på at reducere sin miljøpåvirkning og forbedre logistikken som en del af virksomhedens langsigtede bæredygtighedsindsats.

Social – sociale forhold

Handlinger og resultater

Fleggaard Group Survey – Fleggaard koncernen foretager årligt en medarbejderundersøgelse, senest i efteråret 2024, hvor alle medarbejdere har haft mulighed for at tilkendegive deres mening om koncernen som arbejdsplads, herunder både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Den frivillige og anonyme undersøgelse, har stor opbakning blandt medarbejderne og giver et godt og retvisende billede af virksomhedskulturen og medarbejder-tilfredsheden. Der måles både på individets og koncernens performance samt forskellige kulturdrivere. Resultaterne af medarbejderundersøgelsen går helt ned på afdelingsniveau og afdækker således helt præcist, hvor der måtte være områder med udfordringer.

I 2024 lå det overordnede koncernresultat på 4,2 på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er den værst tænkelige score, mens 5 udgør et fremragende og helt igennem perfekt resultat. I ASWO Nordic lå det totale gennemsnit på 4,7. Alt over 4 vurderes generelt som et godt resultat, og 4,7 som totalresultat vurderes således at være meget tilfredsstillende.

Fleggaard Group Academy – I regnskabsåret 2023/24 har Fleggaard-koncernen haft et særligt fokus på at styrke den interne læring og udvikling gennem implementeringen af Fleggaard Group Academy. Dette initiativ er blevet designet og igangsat, med det formål at sikre en ensartet og effektiv læringsstruktur på tværs af alle selskaber i koncernen.

Med Fleggaard Group Academy er der skabt en platform, der gør det muligt at levere relevant uddannelse til alle medarbejdere, uanset rolle og placering. Akademiet bidrager til at øge medarbejdernes kompetencer og fremmer både faglig og personlig udvikling som en integreret del af HR-strategien.

I løbet af året er der gennemført omfattende tests og justeringer af akademiets indhold og funktionalitet for at sikre, at det lever op til koncernens standarder og understøtter de strategiske mål. Derudover er der etableret klare rammer for, hvordan akademiet skal integreres i den daglige drift og medarbejderudvikling, så det løbende bidrager til at styrke det interne samarbejde, compliance og værdiskabelse.

Fremadrettet vil Fleggaard Group Academy fungere som en central del af koncernens HR-strategi samt spille en afgørende rolle i forankringen af store strategiske forandringsprojekter. Ved hjælp af e-learning sikres effektiv læring, så alle medarbejdere på tværs af koncernen er opdaterede på nye strategier og initiativer. Samtidig giver platformen mulighed for at tilbyde målrettet træning i alt fra grundlæggende programmer til specialiserede kurser, eksempelvis inden for GDPR, compliance og interne arbejdsprocesser. På denne måde skabes en fleksibel og skalerbar tilgang til læring, som understøtter både den individuelle udvikling og koncernens samlede strategi.

Ny medarbejder dag – Ud over et grundigt introduktionsforløb, deltager alle medarbejdere i en introduktionsdag på koncernniveau, hvor de bl.a. får et indblik i alle koncernens forretningsområder, historien samt koncernens vision, mission og værdier. Ud over en bedre forståelse for koncernen som helhed, giver denne intro også mulighed for at etablere netværk på tværs.

Førstehjælp – På alle lokationer er der kyndige førstehjælpere samt medarbejdere, der får deres kundskaber genopfrisket regelmæssigt. Derudover er der opsat hjertestartere på samtlige lokationer.

Forebyggelse af ulykker – Alle ulykker og nærvæd-ulykker indrapporteres og analyseres for at forhindre fremtidige hændelser. En arbejdsulykke er defineret ved hændelser i forbindelse med udførelsen af arbejdet, der medfører mindst en dags sygefravær. Der er i 2023/24 registreret 0 tilfælde, som i året forinden. I 2023/24 var der, som i året forinden, 0 dødsulykker.

Sygefravær – Al sygefravær bliver registreret og HR-afdelingen følger nøje udviklingen i skades- eller sygdomsforløb, særligt de langvarige. Nærmeste leder og HR-afdelingen tager kontakt til den enkelte medarbejder og tilbyder et individuelt tilpasset hjælpeforløb. Denne nærværende og fleksible tilgang har medført talrige eksempler på at medarbejdere, på trods af personlig krise eller sygdom, er fastholdt eller hurtigt vendt tilbage til deres arbejdsplads. Sygefraværsprocenterne fremgår af S-oversigten i kapitel 6.

Mental sundhed – Hos ASWO Nordic prioriteres medarbejdernes trivsel og mentale sundhed højt. Det er ASWO Nordics mål at skabe et trygt miljø, hvor medarbejderne kan tale og udtrykke sig åbent og ærligt, så virksomheden kan træffe relevante foranstaltninger. Det kunne være kortvarige pauser fra arbejdet, omfordeling af arbejdsbyrden eller anbefalinger om ekstern rådgivning/behandling.

Governance – ledelsesmæssige forhold

Handler og resultater

God forretningsskik – I 2023/24 har ASWO Nordic haft fokus på antikorruption – og koncernens regelsæt på dette område – som en del af koncernens overordnede tilgang til at drive forretning med en høj grad af ærlighed og redelighed og med respekt for alle parter i koncernens handelsaktiviteter.

ASWO Nordics fokus på at arbejde med antikorruption samt god forretningsskik har ikke givet anledning til at ændre på hverken processer eller medarbejderforhold i løbet af 2023/24. Der er således ikke blevet registreret hændelser, der støder imod ASWOs kodeks for god forretningsskik.

IT-sikkerhedskursus – I regnskabsåret 2023/2024 har ASWO Nordic deltaget i et IT-sikkerhedskursus for at styrke medarbejdernes viden om cybersikkerhed og beskytte virksomhedens digitale aktiver. Kurset fokuserede på at øge bevidstheden om potentielle trusler, såsom phishing og malware og gav praktiske redskaber til at håndtere og forebygge sikkerhedsbrud. Dette initiativ er en vigtig del af ASWO Nordics strategi for at sikre en robust IT-infrastruktur og minimere risikoen for cyberangreb.

FLEGGGAARDLEASING

5.11 Fleggaard Leasing – værdikæde

Fleggaard Leasing er et bil-leasingselskab med speciale i person- og varebiler. Porteføljen er på over 12.500 biler, hvoraf halvdelen af bilerne er leaset af erhvervsvirksomheder i Fleggaard Leasings Fleet management-koncept. Erhvervsleasingkonceptet er tilbudt både små, mellemstore og store virksomheder via gode langvarige relationer, netværk samt opsøgende salg.

Den anden halvdel af bilflåden i Fleggaard Leasing bruger Flexleasing-konceptet både i privat og erhvervsmæssig regi. Kontrakterne håndteres af Fleggaard Leasings interne afdeling for Flexleasing samt datterselskabet Forza Leasing, hvor Flexleasing er en kernekompetence. Forza Leasing drives i et franchisekoncept.

Endelig har Fleggaard Leasing privatkunder, der leaser deres bil hos Fleggaard Auto. Fleggaard Auto har specialiseret sig i genudleasing af leasingbiler fra Fleggaard Leasing, som er afleveret efter endt leasingperiode.

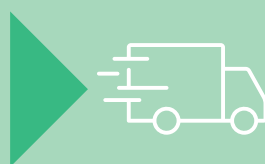
Varens vej fra producent/leverandør til slutbruger:



1. Salg og indgåelse af leasingaftale



2. Indkøb af køretøjer



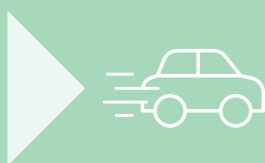
3. Transport



4. Udl levering af køretøj(er)



5. Kundens leasingperiode



6. Køretøj(ers) afleveringssted



7. Salg eller genudleasing af køretøj(er)



8. Genanvendelse

Det er udelukkende de mørkegrønne processer, som Fleggaard Leasing er direkte involveret i.

FLEGGGAARDLEASING

Salg og indgåelse af leasingaftale

Gennem opsøgende salg, professionel og personlig kundeservice samt målrettet opfølgning og markedsføring fokuserer salgstyrken i Fleggaard Leasing og Forza Leasing på at øge kundetilgangen – både direkte og via samarbejdspartnere (fx forhandlere).

Energibesparende rådgivning

Fleggaard Leasing har omkring 12.500 biler på leasingkontrakt, og virksomhedens salgskonsulenter fører derfor årligt mange samtaler med deres kunder om leasing af nye biler samt brugte importbiler fra primært Tyskland. I disse samtaler drejer det sig ikke blot om formidling af kontrakter. Kunderådgiverne spiller med deres ekspertviden også en vigtig rolle i forbindelse med at bistå kunderne med at vælge den rette leasingløsning.

Dette gælder særligt for fleet kunder, hvor Fleggaard Leasing også bidrager med rådgivning, der går ud over valg af selve bilen. Fleggaard Leasing bistår således flådekunderne med valg af fx ladeløsning, ladestander, tankkort samt udarbejdelse af firmabilspolitikker og andre løsninger, der vedrører bilen. Det sker med udgangspunkt i kundens individuelle behov samt med henblik på at tilbyde løsninger, der støtter op omkring kundens bilpolitik og ambitioner om at fremme den grønne omstilling.

Fleggaard Leasing har udarbejdet en udførlig guide med titlen 'Din guide til grøn omstilling af bilflåden'. Guiden er primært henvendt den bilansvarlige i den enkelte virksomhed og skal bidrage til, at Fleggaard Leasings erhvervskunder træffer deres valg af biltype på et oplyst grundlag. Rådgivningen indeholder således altid elementer af, hvordan virksomheden via valg og udskiftning af bilflåden, kan løse virksomhedens transportbehov optimalt og samtidig være med til at reducere miljøpåvirkningen.

Indkøb hos bilproducent/forhandler og transport til udleveringssted

Når en leasingaftale med kunden er underskrevet, bliver bilen købt hos producenten, importøren eller hos en forhandler – såvel nationalt eller internationalt (importbiler fra Tyskland). Der kan både være tale om en enkelt bil, men også en hel bilflåde. Når bilen/bilerne er klar, bliver de transporteret til det udleveringssted som leasingkunden har valgt, hvilket vil være så tæt på kundens nærområde som muligt. Alternativt får kunden mulighed for levering af køretøj på hjemme- eller virksomhedsadresse. Kunden bliver kontaktet, når bilen er klar til afhentning og forhandleren sørger for, at kunden får en grundig og professionel gennemgang af bilen før udlevering.

Kundens leasingperiode

Under leasingperioden tilbyder Fleggaard Leasing en hel række muligheder for tilkøbsprodukter som fx brændstof, ladeløsning, dæk og service. Det er op til kunden, hvor mange af disse produkter og ydelser, man ønsker at tilkøbe. Såfremt leasingaftalen indeholder fx brændstof og dæk, har Fleggaard Leasing et samarbejde med udvalgte samarbejdspartnere, som i givet fald skal benyttes af leasingkunden. Endvidere har Fleggaard Leasing et stort netværk af samarbejdspartnere på vedligehold og servicering af køretøjer under leasingperioden.

FLEGGGAARDLEASING

Bilens afleveringssted

Efter endt leasingperiode skal kunder med operationelle leasing aftaler tilbagelevere sin(e) bil(er) til udvalgte Applus synshaller, som Fleggaard Leasing har indgået en aftale med. Applus Bilsyn ligger geografisk bredt repræsenteret over hele landet. Applus udarbejder en uvildig LeasingAttest, som er en rapport, der beskriver bilens stand og eventuelle mangler ved endt leasing forløb. Ved udløb af finansielle leasing aftaler sælges bilen videre til, en af leasingtager, anvist køber.

Salg eller genudleasing

Såfremt bilen skal leases ud på ny, gentages leasingprocessen, alternativt bliver bilen solgt via Fleggaard Leasings eget digitale bilhus, Fleggaard Auto eller på en bilauktion.

Genanvendelse

Når Fleggaard Leasing sælger biler til slutbrugeren via det digitale bilhus Fleggaard Auto, er der tale om et varigt forbrugsgode. Bilerne vil, efter endt levetid, skulle bortskaffes miljømæssigt forsvarligt hos en autoophugger.

Nedenfor følger en oversigt over relevante ESG-områder inden for de processer Fleggaard Leasing er direkte involveret i. Efterfølgende beskrives handlinger og resultater, mens koncernens politikker samt vurdering af risici inden for disse områder bliver beskrevet nærmere i kapitel 7.

Indkøb 	Produktionsforhold: - Menneskerettigheder - Antikorrupsion - Code of conduct
Kundens leasingperiode 	Kundeforhold: - Transparente kontrakter - Gennemsigtig prisstruktur - Uvildig afleveringsrapport
Salg 	Arbejdsforhold: - Arbejdsmiljø - Tilfredshed - Sikkerhed Miljø: - Energiforbrug - Print og papir Kundeforhold: - Transparente købekontrakter
Transport 	Miljø: - Energiforbrug - CO₂

FLEGGGAARDLEASING

5.12 ESG for Fleggaard Leasing – handlinger og resultater

Environmental – miljømæssige forhold

Handlinger og resultater

I regnskabet for 2023/24 har Fleggaard Leasing arbejdet intensivt med at kortlægge både scope 1 og scope 2 udledninger og begyndte at fokusere på scope 3. CO₂-udledningen fra scope 1 faldt markant med 52,8% svarende til 57,51 tons CO₂. Dette store fald ses grundet omlægningen af bilflåden til el- og plug-in hybridbiler i stedet for fossile brændstoffer. Scope 2 er opgjort til 1,60 i 2022/23 mod 4,93 tons CO₂ i 2023/24. Forskellen mellem de to år skyldes et langt større datagrundlag. I scope 3 er forskellen på de to år 80,1%. Dette tilskrives et langt større datagrundlag og fokus på at indhente mere valide data.

Efterlevelse af energipolitik – Siden 2022 og dermed i hele 2023/24 har der været kraftigt fokus på at forbedre eller omlægge til mere klimavenlige energiformer, og der blev implementeret en ny energipolitik, der beskriver, hvordan energiforbruget i koncernens selskaber kan reduceres. Den rækker lige fra konkrete ændringer (fx færre lysmidler pr. rum) til adfærdsregulerende tiltag og generelle påmindelser. De forskellige tiltag er blevet en naturlig del af arbejdshverdagen. I 2023/24 regnskabsåret har Fleggaard Leasing sikret et stort energiforbedrende tiltag ved at udskifte taget på hovedbygningen i Padborg.

El-udledningen i Fleggaard Leasing er i år markedsbaseret og sammenligningsgrundlaget viser en stor forskel i CO₂ forbruget fra 1,08 til 357 tons CO₂ i år. Forskellen skyldes også, at der tidligere blev brugt afvigende emissionsfaktorer i de manuelle beregninger. I 2023/24 er Fleggaard Leasing gået over til at bruge et nyt IT-system med databaser, der leverer mere præcise emissionsfaktorer, hvilket har ført til mere nøjagtige beregninger. Årsagen til at Fleggaard Leasings CO₂ udledning generelt er forholdsvis lav, er at Fleggaard Leasings varmeleverandør Padborg Fjernvarme producerer 100% grøn energi med lave emissioner.

Leasingbiler til kunder – I regnskabet for 2023/24 har Fleggaard Leasing haft et særligt fokus på at kortlægge en af deres største kilder til CO₂-udledning: Leasingbilerne, som kunderne leaser. I løbet af regnskabsåret 2023/24 arbejdede Fleggaard Leasing målrettet på at udvide datagrundlaget, for at indsamle mere omfattende data og kortlægge scope 3 mere detaljeret.

Sammenligningsgrundlaget fra seneste regnskabsår kan dog ikke anvendes fuldt ud, da tidligere beregninger blev foretaget på et ufuldstændigt datagrundlag, hvor fx flexleasing-bilerne ikke indgik. Udledningerne for downstream leased assets – altså leasingbilerne – viser derfor en markant forskel fra 26.176,79 tons CO₂ i 2022/23 til 47.120,33 tons CO₂ i 2023/24. Denne væsentlige forskel afspejler den mere detaljerede datakortlægning, der nu er implementeret, og sikrer en mere retvisende rapportering af udledningerne.

Fordeling af brændstoftyper og udviklingen i leasingaftaler

– Fleggaard Leasings fokus på energibesparende rådgivning har sat sit tydelige aftryk på erhvervskundernes valg af leasingbiler til deres flåder. Gennem målrettet vejledning og individuelle løsninger er der sket en betydelig stigning i leasingaftaler for el- og plugin-hybridbiler, mens leasing af fossildrevne biler falder.

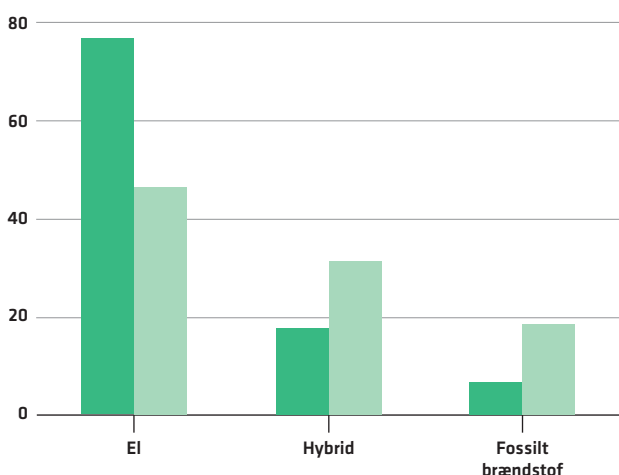
I år udgjorde leasing af elbiler – både personbiler og varevogne – hele 44,30% af de samlede kontrakter, hvilket repræsenterer en stigning på 16,53% i forhold til regnskabsåret 2022/23. Samtidig steg plugin-hybridbiler med 7,59%, mens fossildrevne biler oplevede et fald på 8,93%.

FLEGGGAARDLEASING

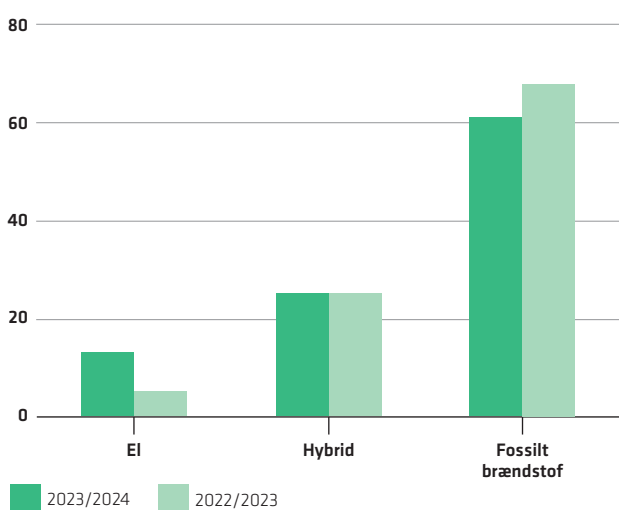
Ses på fordelingen af nye kontrakter, er stigningen særligt markant for eldrevne personbiler. 74,8% af nytegnede kontrakter på personbiler i år er elbiler, mens 17,07% er plugin-hybrid.

Udviklingen er også tydelig inden for varebiler, hvor nytegnede kontrakter på eldrevne varebiler i 2024 er steget med 30,6%. Disse tal viser en tydelig tendens mod en grøn omstilling i bil-salget, hvor både virksomheder og private i stigende grad vælger bæredygtige transportløsninger.

Fordeling personbiler



Samlet bestand



Social – sociale forhold

Handlinger og resultater

Menneskerettigheder – Fleggaard Leasing køber langt størstedelen af sine biler hos danske forhandlere eller bilproducenternes respektive importørselskab i Danmark. Leverandørerne har hver deres eget sæt etiske retningslinjer, som Fleggaard Leasing kan henvise til.

Fleggaard Group Survey – Fleggaard koncernen foretager årligt en medarbejderundersøgelse, senest i efteråret 2024, hvor alle medarbejdere har haft mulighed for at tilkendegive deres mening om koncernen som arbejdsplads, herunder både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Den frivillige og anonyme undersøgelse har stor opbakning blandt medarbejderne, og giver et godt og retvisende billede af virksomhedskulturen og medarbejder-tilfredsheden. Der måles både på individets og koncernens performance samt forskellige kulturdrivere. Resultaterne af medarbejderundersøgelsen går helt ned på afdelingsniveau og afdækker således helt præcist, hvor der måtte være områder med udfordringer.

Det overordnede koncernresultat lå i 2024 målingen på 4,2 på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er den værst tænkelige score, mens 5 udgør et fremragende og helt igennem perfekt resultat. I Fleggaard Leasing lå det totale gennemsnit på 4,3. Alt over 4 vurderes generelt som et godt resultat, og 4,3 som totalresultat vurderes således at være meget tilfredsstillende.

Fleggaard Group Academy – I regnskabsåret 2023/24 har Fleggaard-koncernen haft et særligt fokus på at styrke den interne læring og udvikling gennem implementeringen af Fleggaard Group Academy. Dette initiativ er blevet designet og igangsat, med det formål at sikre en ensartet og effektiv læringsstruktur på tværs af alle selskaber i koncernen.

FLEGGGAARDLEASING

Med Fleggaard Group Academy er der skabt en platform, der gør det muligt at levere relevant uddannelse til alle medarbejdere, uanset rolle og placering. Akademiet bidrager til at øge medarbejdernes kompetencer og fremmer både faglig og personlig udvikling som en integreret del af HR-strategien.

I løbet af året er der gennemført omfattende tests og justeringer af akademiets indhold og funktionalitet for at sikre, at det lever op til koncernens standarder og understøtter de strategiske mål. Derudover er der etableret klare rammer for, hvordan akademiet skal integreres i den daglige drift og medarbejderudvikling, så det løbende bidrager til at styrke det interne samarbejde, compliance og værdiskabelse.

Fremadrettet vil Fleggaard Group Academy fungere som en central del af koncernens HR-strategi samt spille en afgørende rolle i forankringen af store strategiske forandringsprojekter. Ved hjælp af e-learning sikres effektiv læring, så alle medarbejdere på tværs af koncernen er opdaterede på nye strategier og initiativer. Samtidig giver platformen mulighed for at tilbyde målrettet træning i alt fra grundlæggende programmer til specialiserede kurser, eksempelvis inden for GDPR, compliance og interne arbejdsprocesser. På denne måde skabes en fleksibel og skalerbar tilgang til læring, som understøtter både den individuelle udvikling og koncernens samlede strategi.

Efteruddannelse og kurser – En del af Fleggaard Leasings medarbejdere har deltaget i et kursus om forhandlingsteknik. Kurset blev afholdt med henblik på at forbedre medarbejdernes forhandlingsevner for at opnå bedre aftaler og kontrakter. Forhandlingskurset var skræddersyet til at gøre medarbejderne mere selvsikre og kompetente i deres roller som forhandlingspartner. Stærke forhandlingsevner kan hjælpe med at opbygge og vedligeholde bedre relationer med kunder og leverandører, hvilket i sidste ende kan bidrage til virksomhedens langsigtede succes.

Arbejdsglædegruppe – Fleggaard Leasing har etableret en såkaldt 'arbejdsglædegruppe', der har til formål at fremme arbejdsglæden i Leasingselskaberne. Gruppen står for at organisere og afholde forskellige arrangementer både i og uden for arbejdstiden. Arrangementerne er af forskellig karakter, således der opnås en god opbakning og tilslutning blandt medarbejderne. På denne måde ønsker Fleggaard Leasing at skabe inklusion, sammenhold og at øge kendskabet til hinanden uagtet placering i organisationen. Der afholdes som udgangspunkt et arrangement pr. måned med undtagelse af sommerferieperioden. Derudover har alle afdelinger mulighed for og opfordres til at afholde 'afdelingsture', for at fremme sammenholdet i de enkelte afdelinger.

Ny medarbejder dag – Ud over et grundigt introduktionsforløb, gennemfører alle fastansatte medarbejdere en introduktionsdag på koncernniveau. Her får medarbejderne et indblik i alle koncernens forretningsområder, historien samt koncernens vision, mission og værdier. Ud over en bedre forståelse for koncernen som helhed, giver denne introdag også mulighed for at etablere netværk på tværs.

Førstehjælp – På alle lokationer er der kyndige førstehjælpere samt medarbejdere, der får deres kundskaber genopfrisket regelmæssigt. Derudover er der opsat hjertestartere på samtlige lokationer.

Forebyggelse af ulykker – Alle ulykker og nærved-ulykker indrapporteres og analyseres for at forhindre fremtidige hændelser. En arbejdsulykke er defineret ved hændelser i forbindelse med udførelsen af arbejdet, der medfører mindst en dags sygefravær. Der er i 2023/24 registreret 0 tilfælde, som i året forinden. I 2023/24 var der, som i året forinden, 0 dødsulykker.

Sygefravær – Al sygefravær bliver registreret og HR-afdelingen følger nøje udviklingen i skades- eller sygdomsforløb, særligt de langvarige. Nærmeste leder og HR-afdelingen tager kontakt til den enkelte medarbejder og tilbyder et individuelt tilpasset hjælpeforløb. Denne nærværende og fleksible tilgang har medført talrige eksempler på at medarbejdere, på trods af personlig krise eller sygdom, er fastholdt eller hurtigt vendt tilbage til deres arbejdsplads. Sygefraværsprocenterne fremgår af S-oversigten i kapitel 6.

FLEGGGAARDLEASING

Mental sundhed – Hos Fleggaard Leasing prioriteres medarbejdernes trivsel og mentale sundhed højt. Det er Fleggaard Leasings mål at skabe et trygt miljø, hvor medarbejderne kan tale og udtrykke sig åbent og ærligt, så virksomheden kan træffe relevante foranstaltninger. Det kunne være kortvarige pauser fra arbejdet, omfordeling af arbejdsbyrden eller anbefalinger om ekstern rådgivning/behandling.

Elever – I Fleggaard Leasing er der for nuværende 5 elever og 7 blev udlært i 2023/24.

Governance – ledelsesmæssige forhold

Handler og resultater

Strategiforløb – I løbet af regnskabsåret 2023/24 har Fleggaard Leasing etableret en styregruppe med det formål at lede arbejdet omkring virksomhedens langsigtede CSR-strategi frem mod 2030. Styregruppen har spillet en central rolle i strategiproessen, hvor de overordnede målsætninger for virksomhedens bæredygtighedsarbejde blev fastlagt. Disse målsætninger danner grundlaget for den videre udvikling og implementering af konkrete tiltag.

I det kommende regnskabsår vil strategiens næste fase blive iværksat, hvor arbejdsgrupper får til opgave at omsætte de overordnede målsætninger til handleplaner og specifikke KPI'er, der skal operationalisere strategien på tværs af organisationen.

Fleggaard Leasings CSR-specialister vil få en nøglefunktion i denne proces. Det er deres ansvar at sikre, at de opstillede mål realiseres, og at fremdriften i arbejdet løbende bliver monitoreret. Specialisterne skal samtidig holde styregruppen orienteret om status på KPI'erne og foreslå eventuelle nye initiativer, der kan understøtte strategiens succes.

Denne struktur sikrer ikke kun en stærk forankring af CSR-strategien i organisationen, men også en dynamisk og fremadskuende tilgang til bæredygtighed, som kan tilpasses de krav og muligheder, der opstår frem mod 2030.

God forretningsskik – I 2023/24 har Fleggaard Leasing haft fokus på antikorrupcion – og koncernens regelsæt på dette område – som en del af koncernens overordnede tilgang til at drive forretning med en høj grad af ærlighed og redelighed og med respekt for alle parter i koncernens handelsaktiviteter.

Fleggaard Leasings fokus på at arbejde med antikorrupcion samt god forretningsskik har ikke givet anledning til at ændre på hverken processer eller medarbejderforhold i løbet af 2023/24.

Fleggaard Leasings aktiviteter er, som finansielt leasingselskab, registreret hos Finanstilsynet. Som leasingselskab er det vigtigt at være særligt opmærksom på at være compliant med finanstilsynets regler, herunder hvidvasklovgivningen samt at sikre, at kendskabet til kunderne opretholdes. Fleggaard Leasing er registreret som selvangiver i Motorstyrelsen og er dermed underlagt Motorstyrelsens generelle regelsæt. Fleggaard Leasing har en compliance-afdeling, der løbende har fokus på, at Fleggaard Leasings selskaber overholder reglerne inden for drift af leasingvirksomhed. Der er i 2023/24 ikke blevet registreret hændelser, der støder imod Fleggaard Leasings kodeks for god forretningsskik.

Fleggaard Leasing styrker governance, etik og bæredygtighed med nye politikker og retningslinjer

– I regnskabsåret 2023/24 har Fleggaard Leasing arbejdet målrettet på at udvikle og opdatere en række politikker og retningslinjer, for at styrke virksomhedens governance, etiske standarder og bæredygtighedsindsats. Mens nogle politikker er blevet skabt fra bunden, er andre blevet opdateret for at sikre, at de afspejler de nyeste lovgivningsmæssige krav og understøtter virksomhedens strategiske mål. Fokus har hele tiden været at imødekomme nuværende som kommende krav fra både kunder og leverandører, der forventer dokumenteret ansvarlighed og bæredygtighed fra deres samarbejdspartnere.

FLEGGGAARDLEASING

Blandt de nye initiativer er en politik for etik og integritet, som fastlægger klare retningslinjer for ansvarlig adfærd i organisationen og forventningen om høj etisk standard i alle relationer. Desuden er politikken for hvidvask blevet opdateret for at styrke procedurerne til bekæmpelse af hvidvask og finansiering af ulovlige aktiviteter. Kreditpolitikken er ligeledes blevet revideret, for at sikre en mere robust vurdering og håndtering af finansielle risici.

'Ingen hændelser'-erklæring – For at fremme transparens, har Fleggaard Leasing introduceret en ny erklæring om 'ingen hændelser', der dokumenterer compliance- og risikoområder og rapporterer, at ingen væsentlige hændelser er forekommet.

Trivsel – Fleggaard Leasing har også prioriteret trivsel. En ny guideline fokuserer på mentalt bæredygtigt arbejde med konkrete tiltag, der fremmer et sundt arbejdsmiljø. I den forbindelse er onboarding-processen for nye medarbejdere blevet opdateret for at sikre, at nye medarbejdere hurtigt tilegner sig virksomhedens kultur, værdier og arbejdsmetoder.

Grøn omstilling – Inden for grøn omstilling har Fleggaard Leasing introduceret en grøn indkøbspolitik for biler og relaterede tjenester samt en guide, der beskriver virksomhedens mål og tiltag for at reducere CO₂-udledninger og fremme bæredygtige arbejdsprocesser.

Fundament for fremtidige krav – Med disse tiltag har Fleggaard Leasing styrket fundamentet for ansvarlig virksomhedspraksis og har positioneret sig som pålidelig samarbejdspartner, der er klar til at møde stigende forventninger til ansvarlighed og bæredygtighed.

IT-sikkerhedskursus – I regnskabsåret 2023/2024 har Fleggaard Leasing afholdt et IT-sikkerhedskursus for at styrke medarbejdernes viden om cybersikkerhed og beskytte virksomhedens digitale aktiver. Kurset fokuserede på at øge bevidstheden om potentielle trusler, såsom phishing og malware, og gav praktiske redskaber til at håndtere og forebygge sikkerhedsbrud. Dette initiativ er en vigtig del af Fleggaard Leasings strategi, for at sikre en robust IT-infrastruktur og minimere risikoen for cyberangreb.

6. ESG – samlet overblik over data

I regnskabsåret 2023/24 har Fleggaard-koncernen taget et yderligere skridt i retning mod at styrke sit rapporterings- og bæredygtighedsarbejde. CSR-strategien på tværs af koncernen er begyndt at tage form og opkvalificering på IT-systemer danner grundlag for, at Fleggaard koncernen bliver CSRD-compliant hen imod regnskabsåret 2025/26.

Som en del af strategien er projektet gået fra at være en central rapporteringsopgave til en bredere organisatorisk indsats, hvor rapporterings- og dataansvaret nu er forankret i de respektive selskaber. I det kommende regnskabsår vil der blive lagt vægt på at sikre systematisk og effektiv dataindsamling i alle selskaber. I tæt samarbejde mellem CSR-, IT- og finansafdelingerne bliver processerne optimeret for at sikre en øget automatisering af dataindsamlingen. Dette vil mindske det manuelle arbejde og sikre en mere præcis og ensartet datakvalitet på tværs af koncernen.

Som nævnt indledningsvist bliver der, i tæt samarbejde med selskaberne primo 2025, gennemført en omfattende dobbelt væsentlighedsanalyse samt en gap-fit-analyse med henblik på at udarbejde en klar og struktureret handleplan for implementering af dataindsamlingen.

I 2023/24 igangsatte Fleggaard-koncernen flere pilotprojekter for at teste og optimere metoder til dataindsamling, bl.a. med fokus på upstream transport og distribution hos fx Famobra. Et centralt element i projekterne er samarbejdet med leverandører, for at sikre mere præcise og pålidelige data. Erfaringerne fra pilotprojekterne styrker koncernens ESG-rapportering ved at forbedre datakvaliteten og udvikle effektive processer. Dette arbejde bidrager til en mere robust og automatiseret dataindsamling, der forbereder koncernen til de kommende CSRD-krav.

Det skal således bemærkes, at denne rapport ikke er fyldestgørende i forhold til de fremtidige krav under CSRD. ESG-rapporteringen i Fleggaard-koncernen udvikles og forbedres løbende, i takt med at datagrundlaget udvides, og væsentlige udledninger inden for scope 1, 2 og 3 kortlægges på tværs af selskaberne. Dette arbejde er allerede godt i gang og forventes at blive afsluttet i de kommende regnskabsår.

Environmental – miljømæssige forhold

	Fleggaard/Calle		Dangaard		Click Entertainment		Famobra		ASWO Nordic		Fleggaard Leasing		Fleggaard koncernen*	
Regnskabsår	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23
Antal ansatte (Headcount)**	1.224	1.176	98	100	49	50	61	60	16	15	125	127	1.614	1.700
Udledninger total (t CO₂e) lokationsbaseret	6.262	2.940	848	80,71	n/a	n/a	4.797	2.549	384	570	47.344	26.364	64.050	32.622
Udledninger total (t CO₂e) markedsbaseret	6.309	4.655	838	68,84	n/a	n/a	4.750	2.543	382	563	47.316	26.349	79.789	34.284
Scope 1 (t CO ₂ e)	899	793	25,37	41,66	n/a	n/a	17,52	19,54	6,97	6,82	51,46	108	1.271	1.048
Scope 2 (t CO ₂ e) lokationsbaseret	2.062	442	10,60	10,30	n/a	n/a	36,42	35,94	5,42	7,58	32,82	16,07	2.167	528
Scope 2 (t CO ₂ e) markedsbaseret	2.110	2.156	1,07	1,22	n/a	n/a	34,09	30,59	2,98	0,72	4,93	1,60	17.950	2.192
Scope 3 (t CO ₂ e)	3.301	1.706	812	25,95	n/a	n/a	4.743	2.493	372	556	47.120	26.177	60.473	30.980
Udledninger pr. antal ansatte (t CO ₂ e) lokationsbaseret	5,12	2,50	8,65	0,81	n/a	n/a	78,64	42,48	24,02	38,02	279	208	39,68	19,18
Udledninger pr. antal ansatte (t CO ₂ e) markedsbaseret	5,15	3,96	8,56	0,69	n/a	n/a	77,86	42,39	23,86	37,56	379	207	49,44	20,16
Energiforbrug total (MWh)	13.998.986	6.737	156	n/a	n/a	n/a	103	n/a	53,81	n/a	365	306	13.995.884	n/a
Scope 1 (MWh)	13.994.404	1.141	111	n/a	n/a	n/a	76,76	n/a	31,41	n/a	216	7,95	13.995.776	n/a
Scope 2 (MWh)	4.582	5.596	45,13	n/a	n/a	n/a	25,78	n/a	22,40	108	149	298	107,1	n/a
Energiforbrug pr. antal ansatte (MWh)	11.437	5,73	1,59	n/a	n/a	n/a	1,68	n/a	3,36	n/a	2,92	2,41	8.672	n/a
Følger en koncernfælles miljøpolitik	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Følger en affalds- og genbrugspolitik	✓	✓	✓	✓	n/a	n/a	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Følger energi- sparepolitik	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Klimatiltag monitoreres af moderselskab	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Tegnforklaring: Angivelsen (n/a) er ensbetydende med, at værdien ikke kendes eller ikke er tilgængelig på nuværende tidspunkt.

Angivelsen (-) er ensbetydende med, at værdien ikke kan angives eller ikke er relevant.

Tal med 3 og 4 cifre er op-/nedrundet.

* Koncerntal indeholder udover oplyste tal, også moderselskabet Fleggaard Holding A/S inkl. Fleggaard IT.

** Antal ansatte (Headcount) er angivet pr. 30.09.2023 hhv. 30.09.2024.

Afvigelser fra tidligere offentliggjort rapport 2022/23 i ovenstående tabel skyldes beregningsgrundlag, idet der er blevet muligt at tage højde for flere målepunkter (retrospektivt). Indførelsen af et nyt IT-system har desuden givet adgang til supplerende datapunkter og øget datapræcision.

Kommentarer

Scope 1: Fleggaard og Calle har oplevet en markant stigning i mængden af kølemedler. Denne stigning skyldes primært, at flere fryserer er blevet udskiftet, hvilket har krævet genopfyldning med kølemedler. Derudover er datagrundlaget blevet forbedret, hvilket giver et mere præcist billede af de faktiske udledninger. Det bør bemærkes, at der nu anvendes bedre og mere miljøvenlige kølemedler, hvilket bidrager til en lavere CO₂-udledning sammenlignet med tidligere anvendte midler. Dette skridt er et led i virksomhedens bestræbelser på at reducere miljøpåvirkningen og forbedre bæredygtigheden.

Scope 2: I Scope 2 ses generelt en forbedring i indsamling af kvantitative data, som er markedsbaserede data direkte leveret fra virksomhedernes leverandører af ydelser mv. Derudover ses en generel forbedring og optimering af indsamlet data og dermed et mere validt datagrundlag.

Scope 3: Der ses en generel stigning i de angivne scope 3-værdier på tværs af alle selskaber. Forskellene mellem 2022/23 og 2023/24 skyldes, at der i år er blevet indhentet et langt større og mere detaljeret datagrundlag. Den største forskel i scope 3 findes hos Fleggaard Leasing, som i år har leveret væsentligt bedre og mere omfattende data end tidligere, fordi Kategori 13 (Downstream leased assets) er blevet inkluderet. Det betyder, at forbruget af benzin, diesel og elektricitet for biler der er leaset ud, indgår i tallet. Det er kun aftaler, hvor der er inkluderet henholdsvis tankkort eller ladebrik, at det er muligt at monitorere forbruget. Dette afspejler en mere præcis kortlægning af udledninger, og understreger behovet for fortsat dataindsamling og analyse. Famobra har i år indsamlet data på transport i downstreamen, hvilket har ført til en betydelig forskel på scope 3-udledningerne. Denne tilføjelse af data giver et mere komplet billede af virksomhedens samlede miljøpåvirkning, og vil danne grundlag for fremtidige optimeringer. Hos Fleggaard og Calle er højdespringeren i scope 3 affald. Der håndteres enorme mængder af pap, plast, glas, jern mv., hvor størstedelen dog genbruges. Fælles for scope 3 i alle virksomheder er, at der er inkluderet forretningsrelateret kørsel. Her kommer forbruget fra koncernens interne HRM-system, hvor medarbejdere selv indtaster antal kørte kilometer. Derudover har IT-afdelingen lavet beregninger for alt indkøbt udstyr, hvilket yderligere har bidraget til et mere nøjagtigt billede af virksomhedens udledninger.

Vandforbrug: Det er vurderet, at det ikke er væsentligt at rapportere på vandforbruget. Der findes ingen produktion eller vandkrævende processer i koncernen.

Regnskabspraksis

Scope 1: Nærværende rapportering foregår med udgangspunkt i GHG-protokollen og de databaser vi har tilgængelige i vores IT-systemer. Scope 1 omhandler de direkte udledninger. Scope 1 består af virksomhedens firmabiler, gas og kølemedler.

Scope 2: Nærværende rapportering foregår med udgangspunkt i GHG-protokollen og de databaser vi har tilgængelige i vores IT-systemer. For at beregne udledninger i forbindelse med indkøb af el og varme, bruges primært den markedsbaserede rapportering. Heri er det muligt at benytte sig af emissionsfaktorer, som afviger fra gennemsnitlige el- og varmekilder, da koncernen på de fleste lokationer køber el- og andre kontraktinstrumenter, der udleder færre emissioner end landsgennemsnittet. Derfor er der også væsentlig forskel på de faktorer, som er benyttet, baseret på de aftaler og lokationer som de forskellige virksomheder har.

Scope 3: Nærværende rapportering foregår med udgangspunkt i GHG-protokollen og de databaser, vi har tilgængelige i vores IT-systemer. Heri er der opsat 15 kategorier, som har til formål at dække hele værdikæden og de dertilhørende udledninger. På grund af den markante forskel på aktiviteter i virksomhederne, er det også forskellige kategorier, som er inddraget i en given virksomheds Scope 3. Der foregår derfor et løbende arbejde med at identificere og realisere forskellige kategorier, alt efter virksomhed.

Social – sociale forhold

	Fleggaard/Calle		Dangaard		Click Entertainment		Famobra		ASWO Nordic		Fleggaard Leasing		Fleggaard koncernen*	
Regnskabsår	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23
Medarbejdere														
Antal ansatte (Headcount)	1.224	1.176	98	100	49	50	61	60	16	15	125	127	1.614	1.700
Kønssammensætning i % (m/k)	63/37	63/37	58/42	61/39	75/25	63/37	56/44	48/52	44/56	44/56	64/32	65/35	62/38	62/38
Andel af kvindelige medarbejdere med ledelsesansvar	27%	31%	27%	25%	25%	29%	50%	20%	0%	0%	14%	14%	25%	26%
Alder (>30, 30-50, +50)	446/508/270	425/489/262	26/18/11	31/17/12	2/42/5	n/a	10/35/14	9/27/13	1/5/10	0/5/10	37/58/30	35/63/29	549/688/352	501/623/337
Arbejdssikkerhed														
Dødsulykker (antal)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Antal arbejdsulykker	36	33	2	n/a	0	n/a	0	0	0	0	0	0	38	34
Sygefravær (korrigeret)**	2,88%	n/a	3,73%	1,71%	0,60%	0,49%	4,91%	n/a	1,51%	1,87%	2,10%	2,75%	n/a	n/a
Medarbejderundersøgelse														
1-5 skala***	4,1	4,1	4,3	4,2	4,3	4,4	4,5	4,4	4,7	4,6	4,3	4,2	4,2	4,2
Følger en arbejdsmiljøpolitik	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Følger politik mod diskrimination og sexchikane	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Følger menneskerettighedspolitik	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Politikkers overholdelse monitoreres af moderselskab	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Dækket af social beskyttelse	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Tegnforklaring: Angivelsen (n/a) er ensbetydende med, at værdien ikke kendes eller ikke er tilgængelig på nuværende tidspunkt.

Angivelsen (-) er ensbetydende med, at værdien ikke kan angives eller ikke er relevant.

* Koncerntal indeholder udover oplyste tal, også moderselskabet Fleggaard Holding A/S inkl. Fleggaard IT.

** 'Sygefravær korrigeret' er beregnet som antal sygedage (korrigeret for langtidssygdom) ud af antal arbejdsdage i perioden.

*** Målingen blev foretaget på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er den dårligste score (ikke tilfredsstillende), mens 5 udgør en fremragende score (det perfekte resultat).

Kommentarer og regnskabspraksis

Kategorien antal arbejdsulykker er angivet i det totale antal arbejdsulykker pr. selskab. En arbejdsulykke er defineret ved hændelser i forbindelse med udførelsen af arbejdet, der medfører mindst en dags sygefravær.

Kategorien korrigeret sygefravær tager højde for langtidssyge.

Governance – Ledelsesmæssige forhold

	Fleggaard/Calle		Dangaard Group		Click Entertainment		Famobra Group		ASWO Nordic		Fleggaard Leasing Group		Holding & IT	
Regnskabsår	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23	23/24	22/23
Bestyrelse														
Andel af kvinder i bestyrelsen	20%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	28%	28%
Adm. dir er ikke bestyrelsesformand	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Whistleblowerordning*														
Relevante indberetninger	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indberetninger, der medførte handlinger	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indberetninger overført til eksterne instanser	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Følger koncernfælles datapolitik	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Code of Conduct krav til leverandører	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Følger politik for antikorruption og god forretningsskik	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Følger koncernens IT og AI politik	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Offentliggør ESG-rapport	✓**	✓**	✓**	✓**	✓**	✓**	✓**	✓**	✓**	✓**	✓**	✓**	✓	✓

Tegnforklaring: Angivelsen (n/a) er ensbetydende med, at værdien ikke kendes eller ikke er tilgængelig på nuværende tidspunkt.

Angivelsen (-) er ensbetydende med, at værdien ikke kan angives eller ikke er relevant.

* Ordningen gælder for hele koncernen, og er tilgængelig for alle medarbejdere uanset ansættelsesform.

** Fleggaard koncernens datterselskaber er omfattet af nærværende rapport.

Kommentarer og regnskabspraksis

Kategorien whistleblowerordning indeholder data for hele regnskabsåret 2023/24.

Resultatet (0 relevante indberetninger) afspejler således perioden oktober 2023 til og med september 2024.

7. Redegørelse for samfundsansvar, jf. Årsregnskabslovens §99 for regnskabsåret 2023/24

Redegørelsen for samfundsansvar jf. årsregnskabslovens §99 for regnskabsåret 2023/24 udgør en bestanddel af ledelsesberetningen af årsrapporten for 2023/24 for Fleggaard Holding A/S.

Politikker

Fleggaard koncernens politikker bliver løbende opdateret. I de overordnede politikker beskrevet nedenfor, er koncernens retningslinjer og adfærdskodeks. Lige såvel som nærværende rapport er i en overgangsfase for at imødekomme kommende rapporteringskrav, vil politikkene blive tilpasset løbende for at sikre, at koncernens disclosures er i overensstemmelse med de Europæiske Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Risikovurdering

Jævnfør ÅRL §99a

Fleggaard koncernen har som en naturlig del af en løbende strategiproces udpeget relevante risikoområder, der munder ud i en overordnet risikovurdering for hele koncernen. Der er på nuværende tidspunkt ikke gennemført en væsentlighedsanalyse i forhold til ESG-temaer, der lever op til kommende krav i CSRD (dobbelt væsentlighed). Der er derimod skabt en prioritering af indsatsområder. Nedenfor vil der hen over de kommende rapporteringsperioder løbende være fokus på væsentlighedsprincippet – herunder dobbelt væsentlighed, så analyserne vil leve op til kommende CSRD-krav.

Environmental – miljømæssige forhold

Klima og miljø

Politikker:

Fleggaard koncernen har løbende fokus på miljøvenlige tiltag og på generel nedsættelse af ressourceforbruget i koncernens virksomheder. Der arbejdes aktivt på at opnå effektiviseringer, og koncernen har sat sig som mål løbende at effektivisere koncernens energiforbrug og mindske miljøaftrykket. Forbedringer i forhold til energiforbruget omsættes efter behov og navnlig i forbindelse med ombygninger og moderniseringer, undersøges altid muligheder for miljømæssige effektiviseringer.

Alle relevante selskaber i koncernen arbejder med en Code of Conduct, der stiller en række klima- og miljømæssige krav til handelsrelationen. Denne forpligter bl.a. til overholdelse af adskillige miljømæssige standarder (herunder håndtering af spildevand, luftforurening, farligt gods, opretholdelse af biodiversitet osv.) såvel som sikkerhedsmæssige standarder fx overholdelse af REACH reguleringer i forbindelse med anvendelse af kemikalier. Derudover beskriver Code of Conduct bl.a. nødvendigheden af, at de anvendte materialer er lovlige, og at leverandører til enhver tid kan fremvise dokumentation herfor.

Såfremt der konstateres forhold, der strider mod koncernens standarder, vil dette blive påtalt over for en potentiel samarbejdspartner. Hvis denne ikke kan/vil acceptere standarderne, medfører dette i sidste konsekvens, at samarbejdet ikke påbegyndes.

Brud på de klima- og miljømæssige aspekter i Code of Conduct i en løbende samarbejdsaftale vil blive rapporteret til nærmeste leder (alternativt koncernens whistleblowerordning, der sikrer anonymitet) og vil ikke være forenelig med Fleggaard koncernens Code of Conduct og kan medføre konsekvenser, der kan betyde samarbejdets ophør.

Risikovurdering:

Fleggaard koncernen består af flere selskaber med vidt forskellige arbejdsområder. Den overordnede risiko for at forårsage direkte forureninger af miljøet, fx gennem større udslip, vurderes at være lav. Dette skyldes primært koncernens overordnede forretningsmodel, der eksempelvis ikke indeholder egenproduktion. Vurderingen er baseret på koncernens omfattende kendskab til forretningsmodellen i samtlige virksomheder, der har været en del af koncernens portefølje i årtier. Fleggaard koncernen har dog et stort transport- og energibehov, som stiller en del af selskaberne overfor miljømæssige udfordringer. På bygningssiden optimeres energiforbruget kontinuerligt, men særligt transport af varer er med til at sætte et klimamæssigt aftryk på længere sigt. Koncernen er opmærksom på denne udfordring og gør løbende en indsats på at øge effektiviteten af transportbehovet gennem miljøvenlige tiltag. Dette er et område, som koncernen vil arbejde endnu mere med i de kommende år.

Klima og miljø – forventninger til fremtidige tiltag:

Fleggaard koncernen bestræber sig på kontinuerligt at mindske miljøaftrykket, hvilket også vil være tilfældet i 2024/25. Der vil fortsat blive arbejdet med at identificere områder, hvor der kan skabes forbedringer, og hvor processer kan optimeres med henblik på at mindske miljøaftrykket inden for alle koncernens selskaber. Der vil fortsat blive arbejdet på målrettet kortlægning og mere præcis rapportering af koncernens samlede miljøaftryk og på at leve op til nye og høje standarder.

Social – sociale forhold

Menneskerettigheder

Politikker:

Det er Fleggaard koncernens helt klare holdning, at menneskerettigheder er ufravigelige. Fleggaard koncernen overholder de til enhver tid gældende regler såvel som lokale landeregler, der måtte afvige og evt. stille højere krav.

For at sikre, at samarbejdspartnere lever op til koncernens standarder, anvendes Due Diligence procedurer, der stiller omfattende krav til onboarding af eksempelvis kunder og leverandører. Proceduren sikrer evaluering, dels af egen praksis, dels af kunde- og leverandørkæder, for at identificere og afhjælpe potentielle risici for brud på menneskerettigheder. Derudover godkendes nye samarbejdspartnere altid efter 4-øjne princippet, dvs. at der er mindst to kompetente medarbejdere involveret i godkendelsen.

Vurderingen foretages ud fra en deskanalyse, hvor der inddrages en række offentligt tilgængelige informationer, herunder regnskaber, kreditvurderinger, anti-terror-lister, selskabshistorik m.m. Derudover screenes hjemmesider for markeder, kunder, produkter/ydelser, leverandører samt ledelse.

Som et led i Due Diligence processen arbejder alle relevante selskaber i koncernen med en Code of Conduct, der stiller en række krav til handelsrelationen, herunder ingen børnearbejde, ingen tvangsarbejde, ingen diskrimination, organiseringsfrihed, forsamlingsret, fair arbejdsbetingelser mm.

Såfremt der i forbindelse med proceduren konstateres forhold, der strider mod koncernens standarder, vil dette blive påtalt over for den potentielle samarbejdspartner. Hvis denne ikke kan/vil acceptere standarderne, medfører det i sidste konsekvens, at samarbejdet ikke påbegyndes.

Et brud på menneskerettighederne i en løbende samarbejdsaftale vil blive rapporteret til nærmeste leder (alternativt koncernens whistleblowerordning, der sikrer anonymitet) og vil uanset omfanget, ikke være foreneligt med Fleggaard koncernens syn på menneskerettigheder, og medføre konsekvenser, der kan betyde samarbejdets ophør.

Risikovurdering:

Langt størstedelen af Fleggaard koncernens virksomheder (svarende til 97% af den samlede work force) lå i regnskabsåret 2023/24 i EU. De eneste undtagelser er Click Entertainment i UK og Click Entertainment Inc. i Miami, USA samt Famobra Pte. Ltd. i Singapore. Både EU, UK og USA har generelt nogle af verdens højeste standarder inden for menneskerettigheder. Singapore overholder ligeledes forholdsvist høje standarder. Dette sammenholdt med koncernens Due Diligence procedure beskrevet ovenfor medfører, at risikoen for brud på de grundlæggende menneskerettigheder vurderes at være lav.

En stor del af Fleggaard koncernens selskaber er internationalt orienteret med mange internationale samarbejdspartnere. På trods af forholdsregler vil der altid være risiko for, at der kan ske brud på menneskerettigheder i leverandørkæden. Af samme årsag har de berørte selskaber i Fleggaard koncernen et effektivt kontrolsystem med flere instanser bl.a. audits og screeninger de steder, hvor der er størst risiko for at der kan ske brud på regelsættet. I de tilfælde, hvor det vurderes, at der kan forekomme risici i værdikæden, stilles der klare krav til samarbejdspartnere og leverandører.

Menneskerettigheder – forventninger til fremtidige tiltag:

Fleggaard koncernen lægger stor vægt på at respektere menneskerettighederne, og vil derfor fortsat holde fokus på at sikre, at disse bliver respekteret i hele værdikæden. Som udgangspunkt forventes ingen ændringer i arbejdet med menneskerettigheder det kommende år, idet koncernens nuværende politikker vurderes at være tilstrækkelige. Såfremt det bliver nødvendigt, vil der naturligvis blive truffet yderligere foranstaltninger, for at forhindre menneskerettighedskrænkelser.

Sociale og medarbejderforhold

Politikker:

Fleggaard koncernens vision er at være Best in Class inden for de tre kerneområder forretning, kunder og medarbejdere. Værdi skabes af mennesker, og medarbejderne er koncernens vigtigste ressource. Derfor er HR-området et naturligt fokusområde med fokus på bl.a. arbejdsmiljø, personlig trivsel og den enkelte medarbejders evner og engagement.

Generelt har koncernen en meget nærværende tilgang til medarbejderne og gør en stor indsats for trivsel. Kompetence- og videreuddannelse er vigtige nøgleord, men også et aktivt fokus på eksempelvis fysisk og psykisk arbejdsmiljø, arbejdssikkerhed og forebyggelse af sygefravær, er områder, der kendetegner Fleggaard koncernens personalepolitik. I Fleggaard koncernen gøres en aktiv indsats for at opretholde højest mulig arbejdssikkerhed, for at passe på medarbejderne. Skulle uheldet alligevel være ude og/eller en medarbejder bliver udsat for en voldsom oplevelse, er koncernen klædt på til at hjælpe medarbejderen effektivt igennem forløbet og kan fx tilbyde krise- og psykologhjælp med meget kort varsel. Også i de tilfælde, hvor sygdomsforløbet ikke er arbejdsrelateret, er HR-afdelingen klar med en hjælpende hånd, såfremt medarbejderen ønsker det.

Risikovurdering:

Fleggaard koncernen består af talrige selskaber, der grundet de mange forskellige arbejdsområder indebærer varierende arbejdsmiljø-mæssige risici. Selvom arbejdsprocedurerne oftest ikke er særlig risikable, kan der ske ulykker. Derfor bliver medarbejdernes sikkerhed og sundhed prioriteret. Der arbejdes målrettet på at forebygge og eliminere risici på de enkelte arbejdspladser både psykisk, men også fysisk udfordrende jobs samt områder, hvor der arbejdes med tunge maskiner – og hvor risikoen for alvorlige ulykker er størst. Gennem årlige audits via eksterne eksperter indenfor arbejdssikkerhed identificeres risici løbende, og der udarbejdes handlingsplaner med henblik på at nedbringe risikoen yderligere.

I koncernens tyske selskaber dvs. Fleggaard og Calle, Calgros og Famobra samt medarbejderne på Dangaards tyske lager, gennemføres disse audits af Zentrum für Arbeitssicherheit und Betriebsmedizin Scheel, der er en konsulentvirksomhed med speciale i arbejdssikkerhed. Fire gange årligt gennemfører en ekspert i arbejdssikkerhed samt en tilknyttet læge fysiske audits på samtlige lokationer sammen med den respektive ansvarlige for arbejdssikkerhed.

Efterfølgende udarbejdes en rapport for hver butik, lager eller kontor. Rapporten tilgår HR-afdelingen, den byggesagkyndige samt de respektive ledere på lokationerne fx salgschef såvel som butikschef. De forskellige Indsatsområder prioriteres efter behov og igangsættes omgående. I forbindelse med de fire årlige inspektioner følges der op på tidligere rapporter, for at sikre, at alt er implementeret til tiden.

Lægen forestår ligeledes diverse obligatoriske sundhedstjek hos personalet fx i forbindelse med erhvervelsen af kørekort til gaffeltruck eller lastbiler.

Derudover faciliterer HR-afdelingen to gange årligt et møde i arbejdsudvalget bestående af arbejdssikkerhedsrepræsentanter (butikschef, lagerchef og administrativt personale) samt repræsentanter fra HR-afdelingen. På disse møder drøftes generelle tiltag inden for fysisk og psykisk arbejdsmiljø, ligesom det er muligt at drøfte specifikke enkeltssager.

I de danske selskaber har langt størstedelen af de ansatte kontorjobs. Selskaberne følger den lovpligtige APV, og gennemfører en Arbejdspladsvurdering mindst hvert tredje år. Derudover er der nedsat en Arbejdsmiljøorganisation (AMO) med deltagelse af selskabernes arbejdsmiljørepræsentanter, lederrepræsentanter og arbejdsgiverrepræsentanter. Denne gruppe mødes min. 2 gange årligt, og sikrer at der løbende bliver arbejdet med både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø i samtlige virksomheder.

Uddannelse og videreuddannelse

Politikker:

Som følge af koncernens størrelse og alsidighed tilbydes mange spændende karrieremuligheder. Kompetenceudvikling og videreuddannelse er nøgleord på alle ansættelsesniveauer lige fra indslusning af nye medarbejdere til fastholdelse og videreuddannelse. Medarbejdernes udvikling skal fremmes til gavn for både den enkelte og koncernen som helhed og dermed skabe mest mulig værdi. I Fleggaard koncernen er det holdningen, at man som medarbejder aldrig holder op med at lære – heller ikke selvom medarbejderen har lange studier eller adskillige års erhvervserfaring på bagen. Derfor har også medarbejdere med høj anciennitet samt akademiske medarbejdere mulighed for videreuddannelse på forskellige niveauer.

Risikovurdering:

Som koncern med fokus på udvikling er uddannelse og videreuddannelse uomgængelig for at sikre, at både medarbejdere og koncernens virksomheder har de rette kompetencer. Medarbejdere, der deltager i efteruddannelse, styrker deres (tvær)faglige kompetencer og bliver mere innovative og medvirker til en sund og stærk arbejdsplads. Omvendt mister vi som koncern konkurrenceevne og får svært ved at følge udviklingen, hvis vi ikke investerer i medarbejdernes efteruddannelse.

Praktikophold

Politikker:

Fleggaard koncernen har en proaktiv tilgang til praktikophold. HR-afdelingen i moderselskabet Fleggaard Holding har således en tæt dialog med flere uddannelsesinstitutioner med henblik på at give de studerende mulighed for projektarbejde eller et praktikforløb af varierende længde. De studerende får dermed mulighed for at arbejde med en konkret problemstilling samt indblik i det lokale erhvervslivs udfordringer hos en af områdets største virksomheder. Fra koncernens side er et vellykket praktikophold defineret ud fra, at begge parter skal synes, at praktikopholdet er berigende. Dette sikres ved en grundig forventningsafstemning mellem praktikant og leder, så de rette kandidater kobles med de mest egnede arbejdspladser/arbejdsopgaver, inden praktikperioden påbegyndes.

Risikovurdering:

Fleggaard koncernen ønsker at tilbyde praktikophold, da det kan have en positiv indvirkning på både virksomheden, praktikanten og samfundet som helhed.

Mangfoldighed og diversitet

Politikker:

I Fleggaard koncernen arbejdes med diversitet og mangfoldighed på flere niveauer, da koncernen er af den overbevisning, at forskellighed er en styrke, der bidrager positivt til koncernens udvikling. Når der rekrutteres nye medarbejdere, ses der derfor ikke på alder, køn, religion eller etnisk tilhørsforhold – den bedst kvalificerede kandidat bliver ansat til den givne stilling.

Fleggaard koncernen har som konglomerat mange strenge at spille på, og kan tilbyde mange forskelligartede jobs – også i forbindelse med indslusning og inklusion. Koncernens HR-funktioner arbejder tæt sammen med jobcentre i både Danmark og Tyskland, hvilket betyder, at koncernen regelmæssigt har medarbejdere i arbejdsprøvning, der af forskellige årsager har svært ved at få en fod ind på arbejdsmarkedet.

I Fleggaard koncernen er der plads til alle, når blot man kan identificere sig med koncernens grundlæggende værdier. I dag består koncernens medarbejderstab således af ansatte fra mere end 50 nationer, der alle er integreret i koncernen ud fra samme overordnede værdisæt.

Risikovurdering:

Som et internationalt konglomerat med ca. 1.600 medarbejdere i 10 lande, er der en naturlig mangfoldighed, som udover de mange oplagte fordele som bred adgang til kvalificerede medarbejdere og diversitet, selvfølgelig også kan give udfordringer. Her er det vigtigt at være opmærksom på at skabe ensartede strukturer, der bl.a. sikrer, at alle medarbejdere trives og har lige chancer for internt advancement.

Sponsorater

Politikker:

Sponsorstrategi og lokalt engagement: Fleggaard koncernens overordnede sponsorstrategi er rettet mod holdsport for børn og unge i Syddanmark. Det er her Fleggaard koncernen har sine rødder, og koncernen ønsker at bidrage positivt til udviklingen i denne landsdel. Samtidig er det ønsket at fremme holdsport, hvor unge mennesker lærer at tage hensyn til hinanden og arbejde sammen om at opnå fælles mål – en egenskab, der også ligger dybt forankret i koncernens værdigrundlag, hvor begrebet teamplayer spiller en afgørende rolle.

Ud over den overordnede sponsorstrategi giver Fleggaard koncernen også løbende donationer til velgørenhed. Her spænder donationerne lige fra nationale sygdomsbekæmpende foreninger til lokale institutioner. Blandt de seneste kan nævnes Kræftens Bekæmpelse og Julemærkefonden. Derudover tilgodeser Fleggaard koncernen løbende lokal velgørenhed samt andre institutioner og foreninger. Yderligere deltager koncernen aktivt i 'Destination Sønderjylland', som overordnet set har til formål at fremme regionens interesser og dets mangfoldige turismetilbud samt Udviklingsråd Sønderjylland, der arbejder på at skabe rammerne for et stærkt og innovativt Sønderjylland.

Risikovurdering:

Fleggaard koncernen er naturligvis interesseret i at være anerkendt i lokalsamfundet som en ansvarlig virksomhed. Ved at sponsorere lokale begivenheder og/eller organisationer, opbygges givtige relationer og netværk i lokalsamfundet.

Sociale- og medarbejderforhold forventninger til fremtidige tiltag

Koncernen værner fortsat aktivt om et godt arbejdsmiljø og medarbejdertrivsel. Det vil naturligvis også være tilfældet i 2024/25. Arbejdet med de i Fleggaard Group Survey 2024, identificerede indsatsområder, vil fortsætte i 2024/25 og ultimo 2025 gennemføres den næste medarbejderundersøgelse med henblik på at give et aktuelt indblik i medarbejdertilfredsheden.

I løbet af 2023/24 blev Fleggaard koncernens tværgående uddannelsesunivers kaldet Fleggaard Group Academy lanceret. Som en del af HR-strategien giver onlineplatformen mulighed for målrettet uddannelse på alle niveauer i koncernen ift. efteruddannelse af personalet, løbende kompetenceudvikling samt øget motivation og fastholdelse af medarbejdere.

Fremadrettet vil Fleggaard Group Academy indtage en central rolle i opfyldelse af Fleggaard koncernens HR-strategiske målsætninger om effektiv læring og træning. Fleggaard Group Academy indholdet kommer til at favne bredt og indeholde læringsindhold lige fra interne arbejdsprocesser til fagspecifikke programmer eller specialiserede kurser eksempelvis inden for GDPR og compliance.

Governance – ledelsesmæssige forhold

Godt købmandskab med god forretningsskik

Politikker:

Fleggaard koncernen har, grundet sin snart 100-årige eksistens og lange tradition, opbygget et stærkt omdømme præget af godt købmandskab, der er ensbetydende med gensidig respekt for alle parter i en handelssituation. At drive lønsom virksomhed ligger i vores DNA, men det må ikke ske på bekostning af koncernens øvrige grundlæggende værdier, der forpligter os til at opretholde en høj grad af ansvarlighed.

Risikovurdering:

Fleggaard koncernen hviler på en lang historie, og koncernen bygger på stærke værdier, der er kendte indenfor koncernens primære strategiske hovedområder. Grundet løbende ekspansion og internationalisering, kan der være risiko for, at de grundlæggende værdier dels ikke er kendt i markedet, dels ikke er lige så fast forankrede, som på 'hjemmemarkederne'. Denne risiko minimeres dels ved at prioritere opkøb af virksomheder, der grundet værdimatch og andre oplagte synergier med fordel kan integreres i Fleggaard koncernen. Derudover udarbejdes og udføres der et omfattende integrationsprojekt ved hvert virksomhedsopkøb, der sikrer en hurtig og effektiv integration af virksomheden både på driften, men også på kulturen.

Antikorruption

Politikker:

Fleggaard koncernen tager afstand fra enhver form for korruption eller bestikkelse. Som en internationalt agerende koncern, er der klart definerede mål om at være en professionel partner for både kunder, leverandører og øvrige samarbejdspartnere. Korruption eller bestikkelse ligger meget langt fra Fleggaard koncernens værdigrundlag, hvor begrebet ærlighed er en grundsten i koncernens ageren både internt og eksternt. Korrupte metoder er på ingen måde forenelige med det gode købmandskab i Fleggaard koncernen, som bl.a. indebærer, at en god forretning tilgodeser gensidige interesser.

Fleggaard koncernen fører en nultolerance politik på området, og et brud på koncernens grundværdi ærlighed kan medføre alvorlige konsekvenser for ansættelsesforholdet for den enkelte medarbejder. For at støtte op omkring ærlighedsforpligtelsen, og for at sikre upartiske og forretningsbaserede beslutninger i koncernen, er der bl.a. udarbejdet en ærlighedspolitik og en gave- og vareprøvepolitik. Ærlighedspolitikken beskriver muligheden for og forpligtelsen til at indberette handlinger, der strider imod gældende lovgivning på området, mens gave- og vareprøvepolitikken beskriver retningslinjer omkring det at give og modtage personlige goder fra tredjepart.

Siden regnskabsåret 2022/23 har koncernen haft en whistleblower-ordning, der garanterer samtlige ansatte i koncernen mulighed for en indberette uregelmæssigheder af enhver art anonymt. Dette giver koncernen mulighed for at kommunikere direkte med whistlebloweren. Således har koncernen mulighed for at forholde sig til indberetningerne.

For at sikre, at samarbejdspartnere lever op til koncernens nul-tolerance-standard, anvendes Due Diligence procedurer, der stiller omfattende krav til onboarding af eksempelvis kunder og leverandører. Proceduren sikrer evaluering dels af egen praksis, dels af kunde- og leverandørkæder for at identificere og afhjælpe potentielle risici inden for antikorruption. Derudover godkendes nye samarbejdspartnere altid efter 4-øjne princippet, dvs. at der er mindst to kompetente medarbejdere involveret i godkendelsen.

Vurderingen er en kombination af flere kriterier. Dels koncernens omfattende kendskab til forretningsmodellen i samtlige virksomheder, der har været en del af koncernens portefølje i årtier. Dels vurderinger på grundlag af deskanalyser på vareleverandører, hvor der inddrages en række offentligt tilgængelige informationer, herunder regnskaber, kreditvurderinger, anti-terror-lister, selskabshistorik m.m. Derudover screenes hjemmesider for markeder, kunder, produkter/ydelser, leverandører samt ledelse.

Som et led i Due Diligence processen arbejder alle relevante selskaber i koncernen med en Code of Conduct, der stiller en række krav til handelsrelationen i forhold til antikorruption og forhindring af bestikkelse.

Såfremt der i forbindelse med proceduren konstateres forhold, der strider mod koncernens standarder, vil dette blive påtalt over for den potentielle samarbejdspartner. Hvis denne ikke kan/vil acceptere standarderne, medfører dette, at samarbejdet ikke påbegyndes. Et brud på politikken i en løbende samarbejdsaftale vil blive rapporteret til nærmeste leder (alternativt koncernens whistleblower-ordning, der sikrer anonymitet) og vil, uanset omfanget, ikke være foreneligt med Fleggaard koncernens syn på antikorruption og forhindring af bestikkelse, og vil medføre samarbejdets ophør.

Risikovurdering:

Fleggaard koncernen har en meget klar holdning til korruption. Det fremgår af koncernens generelle personalepolitik og bringes derudover særligt til udtryk over for medarbejdere, der vurderes at have størst risiko for at blive udsat for korruptionssager. Idet Fleggaard koncernens selskaber har mange internationale samhandelspartnere, vil der på trods af relevante forbehold og forholdsregler altid være risiko for, at der kan ske brud på disse spilleregler. Et brud vil, uanset omfanget, ikke være foreneligt med Fleggaard koncernens syn på antikorruption, og vil medføre tilsvarende konsekvenser.

Antikorruption – forventninger til fremtidige tiltag:

Fleggaard koncernen lægger stor vægt på at overholde både interne retningslinjer og gældende lovgivning inden for antikorruption, og vil derfor fortsat holde fokus på at sikre, at disse bliver respekteret i hele værdikæden. I de kommende år vil vi bibeholde vores praksis med eksplicit kommunikation med vores partnere og ansatte, angående korruption og bestikkelse. Vi forventer tilmed løbende at vurdere processer og medarbejderforhold for om der er behov for at ændre disse i tilfælde af identificeret øget risiko.

8. §99b Redegørelse for kønsfordeling i ledelsen

Dette afsnit udgør Fleggaard koncernens redegørelse for kønsfordeling jf. §99b i Årsregnskabsloven. Fleggaard Holding A/S' bestyrelse består af to kvinder (50%) og to mænd (50%), hvorved det øverste ledelsesorgan efterlever årsregnskabslovens §99B.

Blandt den øvrige ledelse i Fleggaard Holding A/S er fordelingen 1/3 kvinder og 2/3 mænd. Da selskabet har under 50 ansatte er der ikke yderligere rapporteringskrav herom.

Mangfoldighed i koncernens ledelseslag

Af koncernens i alt ca. 175 ledere (defineret som medarbejdere med personaleansvar, opgjort som head count) er fordelingen, at 27% udgøres af kvinder og 73% af mænd.

Som udgangspunkt tilstræber koncernen en afbalanceret kønsfordeling på koncernens forskellige ledelsesniveauer. Ønsket om forskellighed sker dog ikke på bekostning af kompetencer. Ansøgerens kompetencer er den afgørende faktor, når koncernen ansætter nye medarbejdere. Der er således ingen ansøgere, der i rekrutteringsøjemed forfordes eksempelvis pga. køn.

For aktivt at øge rekrutteringen af det underrepræsenterede køn i den øvrige ledelse, har Fleggaard koncernen taget flere specifikke foranstaltninger i brug i forbindelse med rekrutteringsindsatsen. Der er blevet etableret en struktureret rekrutteringsproces for at sikre, at jobåbninger appellerer til begge køn. Politikken kræver også en repræsentation af begge køn af relevante kandidater til overvejelse af den ansættende leder, når det er muligt.

9. Beskrivelse af koncernens dataetik

Jævnfør ÅRL §99d

Fleggaard Holding A/S har udarbejdet en dataetisk politik, der beskriver, hvordan koncernen og dens underliggende selskaber behandler personoplysninger. Dataetik er således ét af flere hensyn, som kontinuerligt indgår i de strategiske overvejelser og beslutninger i forretningsøjemed.

Koncernens samarbejdspartnere og kunder skal kunne have tillid til, at koncernen er dedikeret til at beskytte og behandle data på en etisk forsvarlig måde. Formålet med den dataetiske politik er således at skabe nogle rammer for en forsvarlig dataanvendelse og dataetisk adfærd til understøttelse af koncernens forretning. På baggrund heraf fremhæves der i den dataetiske politik de hensyn, som koncernen mener er vigtige ift. dataanvendelsen og til understøttelse af sikkerhedsmæssige og persondataretlige tiltag. Politikken gælder for behandling af persondata, andre data og for teknologier og processer, som Fleggaard Holding A/S og underliggende selskaber har indflydelse på.

Fleggaard koncernen er et konglomerat, og som større sammensat koncern indhentes og forarbejdes der data på mange forskellige niveauer. Data, herunder kundedata, er en naturlig del af koncernens og dennes virksomheders drift, og håndteres efter nærværende dataetiske politik samt gældende GDPR-regler og databeskyttelsesloven. Data bruges som hovedregel i forbindelse med håndtering af allerede bestående kunderelationer, til at optimere markedsføring og til forbedrede kundeoplevelser samt forretningsmæssige data generelt og mere relevant service.

Data indsamles både on- og offline og kan være både personhenføre eller anonymiseret. Eksempler herpå er kunders stamdata i koncernens leasingforretninger, e-mailadresser i forbindelse med nyhedsbreve eller generelle trackingdata ved besøg på koncernens hjemmesider eller social media platforme. Størstedelen af de indhentede data er data som kunder eller samarbejdspartnere selv afgiver. I en situation, hvor koncernen som dataansvarlig benytter sig af en underleverandør, anvendes databehandlertaftaler. I databehandlertaftalen instrueres databehandleren i, hvordan denne må behandle data på vegne af koncernen. Uagtet, hvilke data der er tale om, værner Fleggaard koncernen om informationssikkerheden. Der foretages løbende kontroller og screeninger af de anvendte teknologier.

Data og dataanvendelse

Fleggaard koncernen anerkender vigtigheden af en etisk korrekt behandling af de data, som koncernen er i besiddelse af. I arbejdet og stillingtagen til dataetiske spørgsmål tages der udgangspunkt i de 10 centrale værdier og principper, som Dataetisk Råd har anbefalet at indarbejde i arbejdet med dataetik. Hele politikken fremgår af Fleggaard Holding A/S' årsregnskab 2023/24.

Sikkerhed og tiltag i løbet af 2023/24

Datasikkerhed er et fokusområde for koncernens interne IT-afdeling, der løbende tester og vurderer, hvor godt koncernens IT-infrastruktur er forberedt til at kunne modstå diverse typer af angreb og trusler mod datasikkerheden. Derudover trænes medarbejderne løbende i IT-awareness dvs. at være særligt opmærksom på udefrakommende trusler i form af phishing, CEO-Fraud osv. Dette har stor bevågenhed og arbejdet med at sikre ansvarlig omgang med data blandt medarbejderstaben vil blive styrket yderligere.



Fleggaard Holding A/S

- godt købmændskab



Fleggaard Holding A/S

Skovbakken 10, Kollund

DK-6340 Kruså

+45 7230 3030

info@fleggaard.dk

www.fleggaard-holding.dk