



Fleggaard Holding A/S

- godt købmandskab



CSR-rapport 2024/25

Indhold

1. CSR-rapport for Fleggaard koncernen	3
2. Forord	4
3. Opfølgning på CSR-strategi	5
4. Dobbelt væsentlighedsanalyse (DMA)	
– proces og resultater	6
5. Forretningsmodel	8
5.1 Koncernens opbygning	8
6. Værdikædebeskrivelse og ESG pr. virksomhed	9
6.1 Fleggaard & Calle – værdikæde	10
6.2 ESG for Fleggaard & Calle	
– handlinger og resultater	12
Environmental – miljømæssige forhold	12
Social – sociale forhold	14
Governance – ledelsesmæssige forhold	17
6.3 Dangaard Group – værdikæde	18
6.4 ESG for Dangaard Group	
– handlinger og resultater	20
Environmental – miljømæssige forhold	20
Social – sociale forhold	21
Governance – ledelsesmæssige forhold	22
6.5 Click Entertainment – værdikæde	23
6.6 ESG for Click Entertainment	
– handlinger og resultater	25
Environmental – miljømæssige forhold	25
Social – sociale forhold	25
Governance – ledelsesmæssige forhold	27
6.7 Famobra Group – værdikæde	28
6.8 ESG for Famobra Group	
– handlinger og resultater	30
Environmental – miljømæssige forhold	30
Social – sociale forhold	31
Governance – ledelsesmæssige forhold	32
6.9 ASWO Nordic – værdikæde	33
6.10 ESG for ASWO Nordic	
– handlinger og resultater	35
Environmental – miljømæssige forhold	35
Social – sociale forhold	36
Governance – ledelsesmæssige forhold	37
6.11 Fleggaard Leasing – værdikæde	38
6.12 ESG for Fleggaard Leasing	
– handlinger og resultater	41
Environmental – miljømæssige forhold	41
Social – sociale forhold	42
Governance – ledelsesmæssige forhold	44
7. ESG – samlet overblik over data	45
Environmental – miljømæssige forhold	46
Social – sociale forhold	48
Governance – Ledelsesmæssige forhold	50
8. Lovpligtige redegørelser	
– risikovurderinger, politikker & tiltag	52
Environmental – miljømæssige forhold	52
Social – sociale forhold	53
Governance – ledelsesmæssige forhold	58
9. Beskrivelse af koncernens dataetik	60



Denne rapport er udarbejdet med henblik på at kunne anvendes både samlet og selskabsspecifikt. Den er struktureret, så hvert selskabsafsnit kan læses selvstændigt, hvilket gør rapporten velegnet som opslagsværk for læsere med fokus på specifikke områder af koncernen. Ved læsning i kronologisk rækkefølge kan der forekomme gentagelser af beskrivelser af CSR-tiltag. Dette er et bevidst valg for at sikre fuldstændighed i de enkelte afsnit fremfor at konsolidere informationen i rapportens afsluttende del.

1. CSR-rapport for Fleggaard koncernen

Nærværende CSR-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



Jens Klavsén
Adm. koncerndirektør / CEO

2024/25 var et år præget af betydelige forandringer og stigende usikkerhed på både globale og europæiske markeder. Trods disse udfordringer fastholdt Fleggaard-koncernen et solidt og tilfredsstillende resultat. Forandringerne begrænsede sig dog ikke kun til markedsvilkår; også på CSR-området oplevede koncernen det uventede. EU's indførelse af "stop-the-clock" og Omnibus-forslaget om forenkling af bæredygtighedsregulering betød, at implementeringen af de nye CSRD-krav blev udskudt på ubestemt tid.

Den oprindelige køreplan frem mod regnskabsåret 2025/26 blev sat på pause af rettidig omhu, i lighed med EU's beslutning om at "stoppe uret". Koncernen har valgt at afvente det endelige udspil fra EU for at sikre fuld alignment med de kommende krav. Indtil da følges gældende lovgivning, dataindhentning optimeres, og ambitionsniveauet for CSR-arbejdet fastholdes.

Som led i den oprindelige køreplan om at blive CSRD-compliant efter det tidligere direktiv blev der i 2024/25 gennemført en omfattende dobbelt væsentlighedsanalyse (DMA) i samarbejde med en specialiseret ekstern rådgiver. Analysen kortlagde både, hvordan verden påvirker Fleggaard-koncernen, og hvordan koncernen påvirker verden. DMA-processen omfattede værdikædeanalyse, IRO-vurdering (Impacts, Risks & Opportunities) og konsolidering af otte værdikæder til én samlet koncernværdikæde.

Processen blev forankret i hele organisationen gennem fem workshops med deltagelse af koncernledelse, direktører og dataansvarlige fra datterselskaberne. Selvom DMA-arbejdet ikke blev en del af CSRD-rapporteringen endnu, har det allerede givet værdifulde indsigter, læring og forståelse, som anvendes aktivt – og som naturligvis vil indgå i nærværende rapportering såvel som kommende CSR-rapporter.

Et væsentligt resultat af DMA-processen var, at dataansvaret blev placeret decentralt i koncernens enkelte virksomheder. Hver virksomhed var således allerede i indeværende rapporteringsår selvstændigt ansvarlig for rapportering og dataindsamling, hvilket sikrede ejerskab og forankring tæt på forretningen. Fleggaard Holding understøtter fortsat med projektledelse, rådgivning og konsolidering, så der sikres et samlet og retvisende billede af koncernens bæredygtighedsprofil.

DMA-processen identificerede en række væsentlige emner, herunder produkter og services, interne arbejdsforhold, diversitet, miljøpåvirkninger og risici i værdikæden. Disse emner vurderes løbende ud fra både indvirknings- og finansiell væsentlighed, så vi kan prioritere vores indsats, hvor den gør størst forskel.

CSR-arbejdet er en vedvarende proces, og frem mod det nye CSRD-direktiv fortsætter optimeringen af ESG-relevante parametre og styrkelsen af rapporteringen. Målet er både at leve op til gældende krav og at udnytte de muligheder, arbejdet med ansvarlighed giver for forretningsudvikling. Ambitionen er at skabe værdi for både samfund og forretning gennem ansvarlig drift, åbenhed om påvirkninger og resultater samt en løbende reduktion af klimabelastning og ressourceforbrug – samtidig med at sociale og ledelsesmæssige forhold forbedres for at sikre en god og sund forretningspraksis.

Adm. koncerndirektør
Jens Klavsén

Kollund, den 4. februar 2026

3. Opfølgning på CSR-strategi

Den oprindelige implementeringsstrategi med faser frem mod 2030 (jf. ESG-rapporten 2023/24) blev ikke gennemført som planlagt, idet forudsætningerne ændrede sig markant i løbet af året 2024/25. Da strategien blev fastlagt, byggede den på det oprindelige CSRD-udspil. Siden introducerede EU-Kommissionen Omnibusforenklingspakken, et initiativ med det formål at reducere administrative byrder ved at forenkle lovgivningen på bæredygtighedsområdet. Dette ændrede hele grundlaget for koncernens planlagte tidslinje.

Med EU's "stop-the-clock" og Omnibusdirektivet blev implementeringen af CSRD-kravene udskudt på ubestemt tid, og den oprindelige faseopdeling blev sat på pause af forsigtighed og for at undgå fejlinvesteringer i processer, der snart ville blive ændret.

I stedet blev fokus rettet mod at styrke datagrundlaget og sikre forankring gennem en omfattende dobbelt væsentlighedsanalyse (DMA), som blev igangsat i 2024/25 og nu danner fundamentet for det fremtidige CSR-arbejde.

4. Dobbelt væsentlighedsanalyse (DMA) – proces og resultater

I 2024/25 gennemførte Fleggaard-koncernen en dobbelt væsentlighedsanalyse (DMA) for at styrke ESG-rapporteringen og forberede organisationen på kommende EU-krav. Processen blev tilrettelagt i samarbejde med en ekstern rådgiver med stor erfaring i komplekse koncernstrukturer og havde til formål at skabe et samlet overblik over koncernens væsentlige påvirkninger, risici og muligheder – både i forhold til, hvordan verden påvirker Fleggaard koncernen, og hvordan Fleggaard koncernen påvirker verden.

DMA-processen blev forankret bredt i organisationen og involverede koncernledelse, direktører og dataansvarlige fra datterselskaberne gennem fem målrettede workshops. Den brede involvering sikrede, at DMA-arbejdet ikke blev et isoleret projekt i moderselskabet, men en integreret del af forretningen på tværs af selskaberne. Undervejs blev der arbejdet med alignment, uddannelse, ambitionsniveau og kortlægning af koncernens samlede værdikæder samt vurdering af sandsynlighed, omfang og finansielle konsekvenser.

DMA-processen bestod af to centrale analyser:

- Værdikædeanalyse: Koncernens otte forskellige værdikæder blev kortlagt og konsolideret til én fælles værdikæde, der dækker detail, grossist og leasing.
- IRO-vurdering (Impacts, Risks & Opportunities): De væsentligste påvirkninger, risici og muligheder blev systematisk identificeret og vurderet for både koncernen og de enkelte selskaber.

For hvert hovedområde blev der udarbejdet detaljerede værdikædebeskrivelser og interessentanalyser, der omfattede kunder, medarbejdere, leverandører, myndigheder, banker, medier, lokalsamfund og brancheforeninger. Der blev også identificeret centrale finansielle påvirkninger, trusler og muligheder – eksempelvis lovgivning, miljø, afgifter, leverandørforhold, forbrugerperception, medarbejderforhold, strømforsyning, transportudgifter og omdømme.

DMA-processen gav et samlet overblik over både faktiske og potentielle påvirkninger, risici og muligheder. Emner som interne arbejdsforhold, diversitet, miljøpåvirkninger, vandforurening, korruption og begrænset indsigt i værdikæden blev vurderet ud fra indvirkningsvæsentlighed (hvordan virksomheden påvirker mennesker og miljø) og finansiell væsentlighed (hvordan bæredygtighed påvirker virksomhedens evne til at skabe værdi). Vurderingen byggede på klare kriterier for skala, scope, genoprettelighed, størrelse og sandsynlighed, og kun de mest væsentlige emner blev inkluderet i rapporteringen.

Et vigtigt resultat af DMA-processen var, at dataansvaret blev placeret decentralt i de enkelte virksomheder. Hver virksomhed står således selvstændigt for rapportering og dataindsamling, hvilket sikrer ejerskab og forankring tæt på forretningen. Fleggaard Holding understøtter fortsat med projektledelse, rådgivning og konsolidering, så koncernen får et samlet og retvisende billede af bæredygtighedsprofilen.

DMA-processen har givet Fleggaard koncernen et solidt fundament for fremtidig CSR-rapportering og strategisk arbejde med bæredygtighed. Konsolideringen af værdikæder og vurderinger på tværs af selskaberne sikrer, at koncernen kan prioritere indsatsen, hvor den gør størst forskel.

Konsolideret værdikæde:

	UPSTREAM		EGNE AKTIVITETER		DOWNSTREAM	
	Oprindelse & Processering ▶	Leverandører ▶	Enkelte Forretningsdele ▶	Fleggaard Holding ▶	Distribution & Brug ▶	End of life ▶
DETAIL	• Kaffe, te og Chokolade • Vin og spiritus • Øl og vand • Kød og mejeri • Batterier • Rengøringsmidler og personlig pleje	• Vareleverandører • Serviceleverandører • Transportører • Myndigheder • Energi • Emballage • IT • Rådgivning • Banker	• Indkøb • Salg/kundeservice/butikker/spisesteder • Marketing • Lager/logistik • Drift/controlling • Økonomi/finans • Compliance/risk • Affald og genbrug	• Koncernledelse • Administration • Finans/banker • Controlling • Jura/compliance • HR • IT • Forretningsudvikling • Ejendomme • CSR • PA • M&A • Kommunikation • Risk/forsikring	• Kunder (B2C) • Kundernes transport	• Forbrug • Affald • Recycling
GROSSIST	• Chokolade • Vin og spiritus • Øl og vand • Batterier • Rengøringsmidler og personlig pleje • Elektronik og komponenter • Tekstiler		• Indkøb • Salg/kundeservice • Marketing • Lager/logistik • Drift/controlling • Økonomi/finans • Compliance/risk • Aftersales • Forædling • Returvarer • Affald og genbrug		• Kunder (B2B) • Transport til kunder	• Forbrug • Affald • Recycling
LEASING	• Biler • Råvarer • Brændstof/el • Batterier		• Indkøb • Salg/kundeservice • Marketing • Salg af returbiler • Drift/controlling • Økonomi/finans • Compliance/risk • Administration/after sales		• Franchisetagere • Kunder • Synshaller • Auktion • Transport • Service	• Recycling

Indvirkning

Finansielt

MATERIELT

IKKE MATERIELT

Positive indvirkning

1. Produkter og services
2. Interne arbejdsforhold

Negativ indvirkning

1. PFAS forurening
2. Dyrevelfærd
3. Begrænsat indsigt i værdikæden
4. Forbrug af vandressourcer
5. Uvisshed om arbejdsforhold i værdikæden
6. Miljøforurening med batterier og elektronik
7. Diversitet i arbejdsstyrken
8. Indvirkning på berørte samfund
9. Vandforurening

Både positive og negativ indvirkning

1. Klimaforandring
2. Korrupsion

7 | CSR-rapport 2024/2025

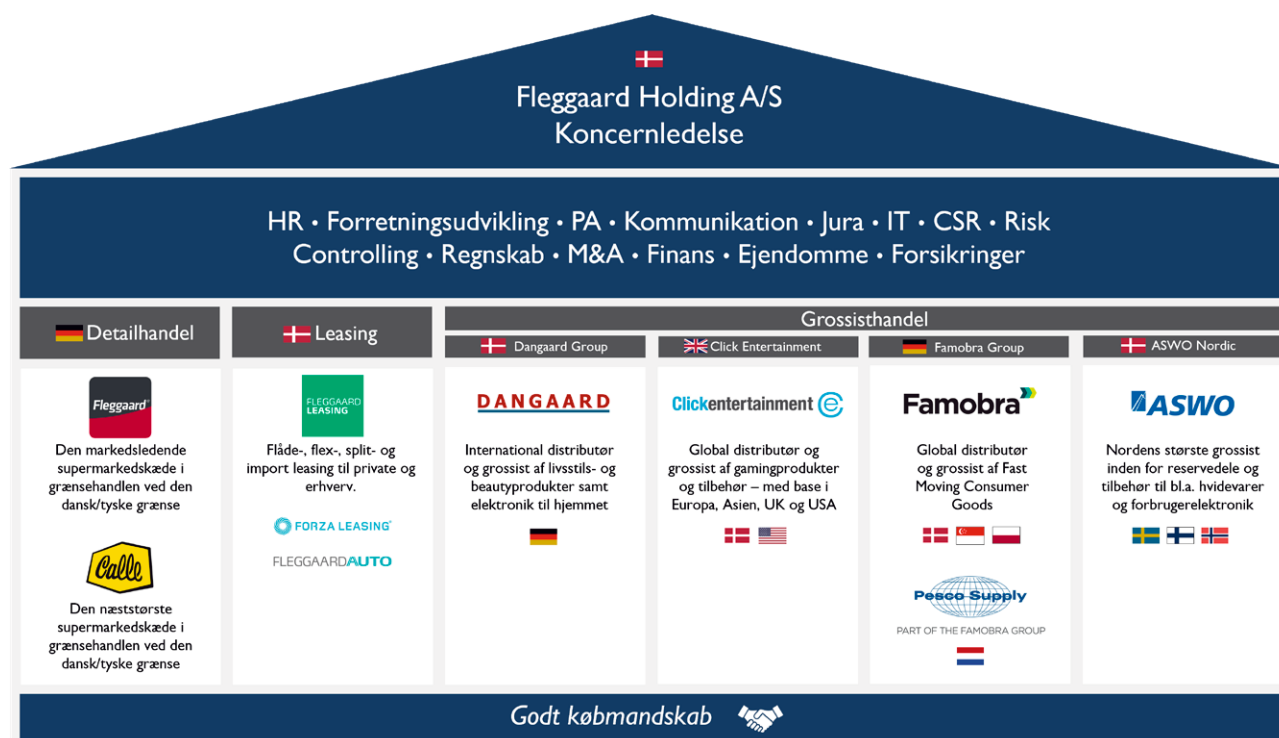
5. Forretningsmodel

Fleggaard koncernen er et internationalt konglomerat med virksomheder i 10 forskellige 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.

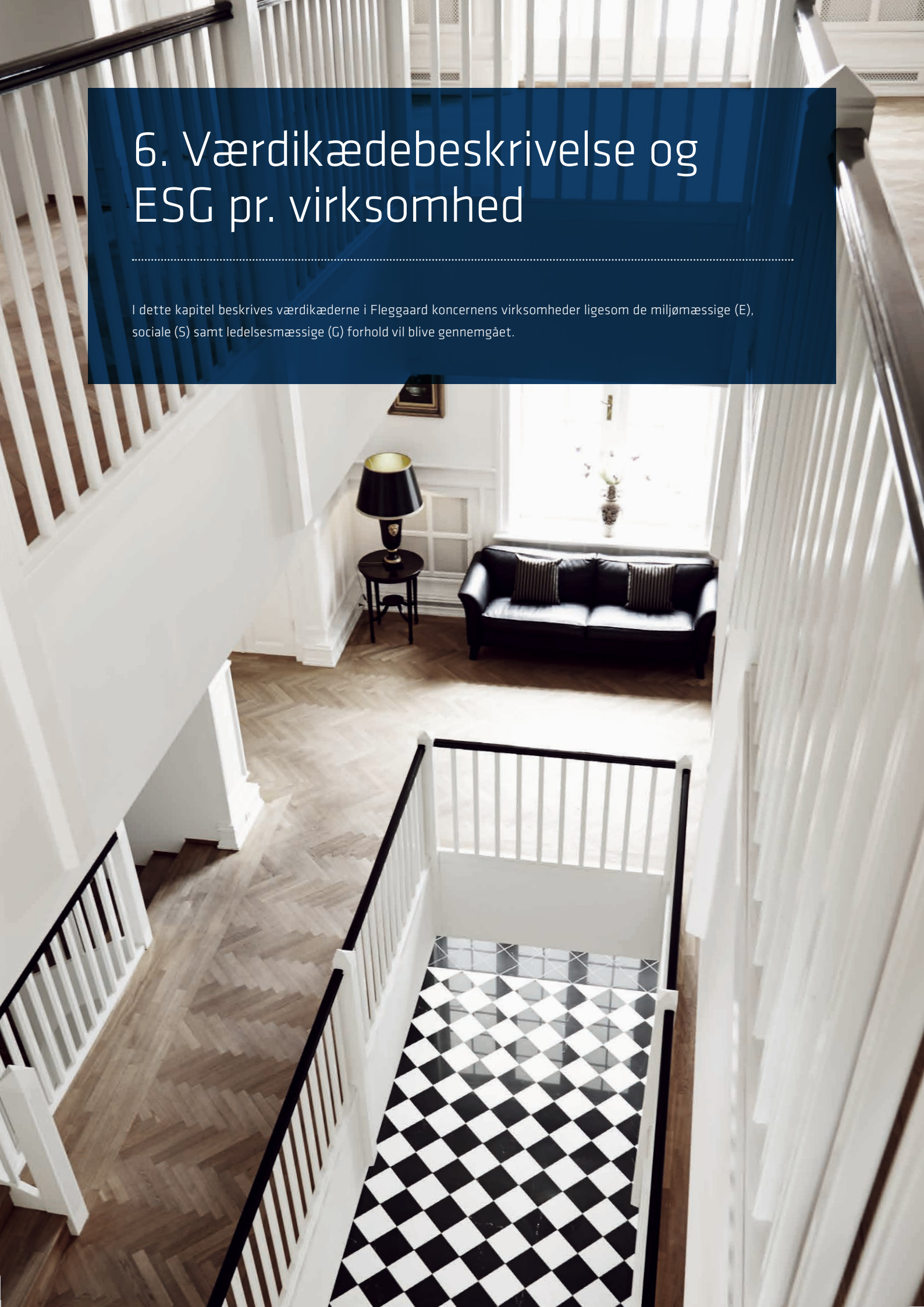
5.1 Koncernens opbygning

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.



6. 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.





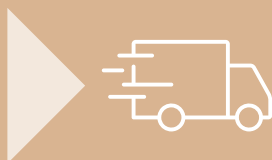
6.1 Fleggaard & Calle – værdikæde

Koncernens detailhandel omfatter de to grænsehandelskæder Fleggaard og Calle med i alt 12 butikker, 5 Click & Collect udleveringscentre og et centrallager 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 (f.eks. mejeri og charcuteri).

Varens vej fra producent/leverandør til slutbruger:



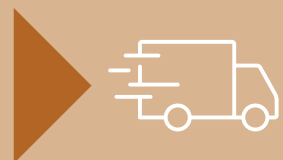
1. Indkøb hos producent/grossist



2. Transport fra producent/grossist



3. Varemodtagelse centrallager eller butik



4. Evt. transport fra centrallager til butik



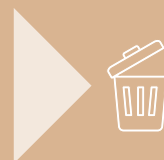
5. Salg i butik



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 f.eks. vine delvist også købes i de producerende lande, hvad enten det er oversøiske vine eller de er fra middelhavslandene. 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 centrallager 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 centrallageret 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 længere varende forbrugsgoder som elektronikprodukter eller sæsonvarer som telte og trampoliner. En stor del af salget i koncernens butikker er varer, hvor emballagen består af aluminium, plast, pap og glas, 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 - Antikorrupcion - 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



6.2 ESG for Fleggaard & Calle – handlinger og resultater

En konkret opgørelse af de miljømæssige data inkl. sammenligningstal for sidste år fremgår af tabellen "Environmental – miljømæssige forhold" på side 46.

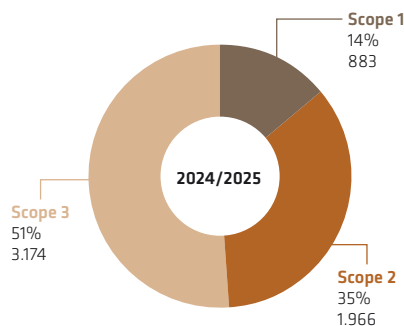
Environmental – miljømæssige forhold

Handlinger og resultater

I regnskabsåret 2024/25 fortsatte Fleggaard & Calle arbejdet med at styrke kortlægningen af CO₂-udledninger i Scope 1 og 2. Resultaterne lå omtrent på samme niveau som året før, hvilket indikerer en stabil udvikling i den direkte og indirekte energi-relaterede udledning. Den samlede fordeling viser, at Scope 1 udgjorde 14,2 %, mens Scope 2 stod for 34,9 %. Scope 3 tegnede sig fortsat for den største andel med 51 %.

De samlede lokationsbaserede udledninger faldt fra 6.262 tCO₂e i 2023/24 til 5.984 tCO₂e i 2024/25, og den markedsbaserede opgørelse viste ligeledes et fald fra 6.309 tCO₂e til 6.191 tCO₂e. Scope 1 lå stabilt med et mindre fald fra 899 tCO₂e til 883 tCO₂e, mens Scope 2 lokationsbaseret reduceredes fra 2.062 tCO₂e til 1.966 tCO₂e. Scope 3 udgjorde fortsat den største andel af udledningerne med 51 % af totalen, svarende til 3.174 tCO₂e, men lå lavere end sidste år (3.301 tCO₂e), primært som følge af et lavere niveau af ekstern fragt.

Distribution of Emissions (tCO₂e)



Det samlede energiforbrug fremstår markant lavere end sidste år, hvilket især skyldes, at der tidligere blev anvendt en misvisende emissionsfaktor for kølemidler, som overvurderede udledningen væsentligt. Sidste år blev der rapporteret et energiforbrug på 13.998.986 MWh, hvilket nu er korrigeret til 6.572 MWh i 2023/24.

Årets tal giver et retvisende og transparent billede af den faktiske udvikling, som viser en stigning i forhold til sidste års korrigerede forbrug. Det højere energiforbrug skyldes primært et stigende behov for køl- og frostfaciliteter i butikkerne grundet øget salg og markedsvækst.

Energiforbrug – I Fleggaard og Calle butikkerne er der en række hovedkilder, der står for en stor del af detaillisternes 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 udtagelse 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.



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

Affald – Calle- og Fleggaard-butikkerne samt lagerfaciliteterne genererer store mængder affald, især pap og plastikfolie. Størstedelen udgøres af pap, hvor langt hovedparten indsamles og presses til baller, inden det sendes til genbrug. Folie håndteres på samme måde – stort set alt indsamles og presses til baller, før det indgår i genbrugssystemet.

Derudover går engangspaller til genbrug, mens defekte Europaller sælges til reparation, så de kan genindgå i pallekredsløbet fremfor at blive destrueret. Serviceaftalerne med de forskellige affaldsmottagere giver løbende data om den samlede affaldsmængde, hvilket er et vigtigt parameter i bestræbelserne på at opnå en så høj genanvendelsesprocent som muligt.

På affaldsområdet er pap en af Fleggaard og Calles største poster, hvor ca. 98 % indsamles og presses til baller. I regnskabsåret 2024/25 indsamlede Fleggaard/Calle 1.285 tons pap til genbrug. Derudover blev der indsamlet 129 tons folie, svarende til 90 % af al folie, som ligeledes blev presset til baller og genanvendt. Mængden af folie er lavere end de foregående år, hvilket skyldes optimerede processer og en forbedret folietype, der muliggør brug af tyndere strækfolie uden at gå på kompromis med stabiliteten under transport.

Derudover anvendte Fleggaard og Calle Smart Retur på alle paller, hvilket sikrede, at 191.782 paller blev en del af et økosystem og genbrugt.

Paller indsamlet til genbrug:

191.782

Folie indsamlet til genbrug:

129 tons



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, prisnedsættes som udgangspunkt systematisk. Skulle der alligevel være overskydende, brugbare varer, doneres disse til forskellige velgørenhedsorganisationer 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 ressourcospild samles detailforretningernes brækage-drikkevarer, hvorefter de pakkes til såkaldte lykkedåser, der efterfølgende atter er egnet som salgsvarer.

Stop af madspild er forankret i Fleggaard og Calles strategiske grundlag, og frem mod 2030 skal det sikres, at der i Fleggaard og Calle i 2030 ikke kasseres fødevarer, som er egnet til føde.

Som led i denne strategi blev der i regnskabsåret 2024/25 iværksat en række nye initiativer:

- **Nyt registreringssystem:** Der blev implementeret et system til registrering af nedskrivninger, som tydeliggør årsagerne bag madspild for at give bedre indsigt og mulighed for at adressere de underliggende problematikker.
- **Forbedrede rapporteringsværktøjer:** Nye rapporter blev udviklet for at skabe et mere detaljeret overblik over spild på tværs af lokationer og varegrupper for at identificere indsatsområder og følge op på effekten af tiltag.
- **Bedre håndtering af datokritiske varer:** Der blev indført nye procedurer og tiltag for at sikre en mere effektiv håndtering og afdisponering af datokritiske varer – både i butikkerne og på centrallageret for at minimere spild og sikre, at varer udnyttes optimalt.

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.

Fleggaard Group Survey – Fleggaard koncernen foretager årligt en medarbejderundersøgelse, senest i efteråret 2025. 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 2025 steg det overordnede koncernresultat til 4,3, hvilket er en fremgang på 0,1 point i forhold til 2024. Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 er den laveste score, og 5 repræsenterer et fremragende og helt perfekt resultat. For Fleggaard og Calle lå det samlede gennemsnit i 2025 på 4,2 mod 4,1 året før, hvilket understreger en positiv udvikling. Alt over 4 vurderes generelt som et godt resultat, og 4,2 som totalresultat vurderes således at være meget tilfredsstillende.



Fleggaard Group Academy – I regnskabsåret 2024/25 fortsatte Fleggaard koncernen det målrettede arbejde med at styrke medarbejdernes faglige og personlige udvikling gennem læringsplatformen Fleggaard Group Academy. Platformen giver mulighed for at tilbyde relevant uddannelse til alle medarbejdere – uanset rolle og placering. Platformen styrker kompetencerne og fremmer både faglig og personlig udvikling som en integreret del af koncernens HR-strategi. Det er nu fuldt implementeret som en central del af strategien og fungerer som fundamentet for en struktureret og digital læringsrejse på tværs af alle selskaber. Indsatsområder i 2024/25 hos Fleggaard og Calle:

Digital onboarding: Alle nye medarbejdere gennemgik et ensartet onboardingforløb via læringsplatformen, hvilket sikrede en effektiv introduktion til koncernens værdier, processer og arbejdskultur.

Ledelsesudvikling: Ledertræningen blev udvidet med nye kurser, der styrker kompetencer inden for kommunikation, teamledelse, trivsel og performance management – med særligt fokus på butiksmiljøet.

Personlig kompetenceudvikling: Læringsplatformen understøttede individuelle læringsplaner, så hver medarbejder fik adgang til kurser, der matchede både rollen og karriereønsker. Dette omfattede alt fra grundlæggende værktøjer til specialiserede emner som GDPR, compliance og interne processer.

Systematisk opfølgning: Uddannelse blev et fast punkt i medarbejderudviklingssamtaler, hvilket sikrede en kontinuerlig dialog om læring og fremtidige udviklingsmuligheder.

Fleggaard Group Academy er ikke blot et læringsværktøj, men en strategisk investering i både mennesker og forretning. Platformen understøtter implementeringen af koncernens strategiske initiativer og understøtter, at alle medarbejdere er opdaterede via e-learning og målrettet træning. Dermed skabes en fleksibel og skalerbar tilgang til læring, der styrker samarbejde, compliance og værdiskabelse på tværs af organisationen.

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.

Efteruddannelse og kurser – For at styrke både ledelseskompetencer og medarbejdertrivsel gennemførte alle ledere på butiks- og souschefniveau et dagskursus med fokus på håndtering af sygefravær. Kurset gav værktøjer til at forebygge fravær, støtte medarbejdere under sygdom og skabe en tryk ramme for tilbagevenden til arbejdet. Endvidere fik ledergruppen adgang til et onlinekursus, der giver indsigt i, hvordan man bedst håndterer stressramte kolleger og sikrer en gradvis indslusning tilbage i arbejdslivet.

Ny medarbejderdag – 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 erhvervserfaring 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 – I butikkerne og på central-lageret foregår mest fysisk arbejde, hvilket øger risikoen for arbejdsrelaterede skader. For at reducere denne risiko, eksempelvis rygskeer, stilles der ergonomiske maskiner og hjælpemidler til rådighed, der minimerer tunge løft i gulvhøjde.

Derudover gennemføres der arbejdssikkerhedskurser på alle lokationer, og truckcertifikater bliver løbende opdateret. For at sikre et højt sikkerhedsniveau foretages flere årlige audits, hvor et team af arbejdssikkerhedseksperter gennemgår arbejdspladsen for potentielle risici og mangler. Resultaterne rapporteres til den lokale leder og HR-afdelingen, hvorefter der fastsættes konkrete forbedringsmål samt en dato for opfølgning.

Forebyggelse af ulykker – Alle ulykker og nærved-ulykker indrapporteres og analyseres for at forhindre fremtidige hændelser jf. tabel på side 48.

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 jf. tabel på side 48. 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.

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 6 elever ansat. I løbet af 2024/25 blev der udlært 3 elever.

Fokus på arbejdsglæde – Fleggaard og Calle har et særligt fokus på at styrke arbejdsglæden blandt medarbejderne. Her arbejdes med konkrete initiativer og målsætninger, der sikrer løbende udvikling og giver alle medarbejdere mulighed for at deltage i fællesskabet – uanset arbejds- og fagområde. Disse indsatser bidrager til en stærk kultur, hvor alle arbejder mod fælles mål og deler glæden ved succeserne. Et centralt element er at anerkende medarbejdere og fejre fælles milepæle. I regnskabsåret 2024/25 blev der gennemført en række medarbejderkonkurrencer samt sociale initiativer som "Tak for sommeren", der blandt andet bød på hyggelige oplevelser på tværs af lokationer. Disse tiltag har skabt fælles succesoplevelser og styrket sammenholdet.

Intern rekruttering – Fleggaard og Calle har rettet kraftigt 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 var synlige for medarbejderne, øgede Fleggaard og Calle synligheden omkring ledige stillinger internt. Dermed skabtes større gennemsigtighed og bedre muligheder for medarbejderne til at søge nye udfordringer og udviklingsmuligheder inden for organisationen.



Governance – ledelsesmæssige forhold

Handlinger og resultater

God forretningsskik – Også i 2024/25 havde Fleggaard og Calle 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.

Fleggaard og Calles fokus på at arbejde med antikorruption samt god forretningsskik, gav ikke anledning til at ændre på hverken processer eller medarbejderforhold i løbet af 2024/25.

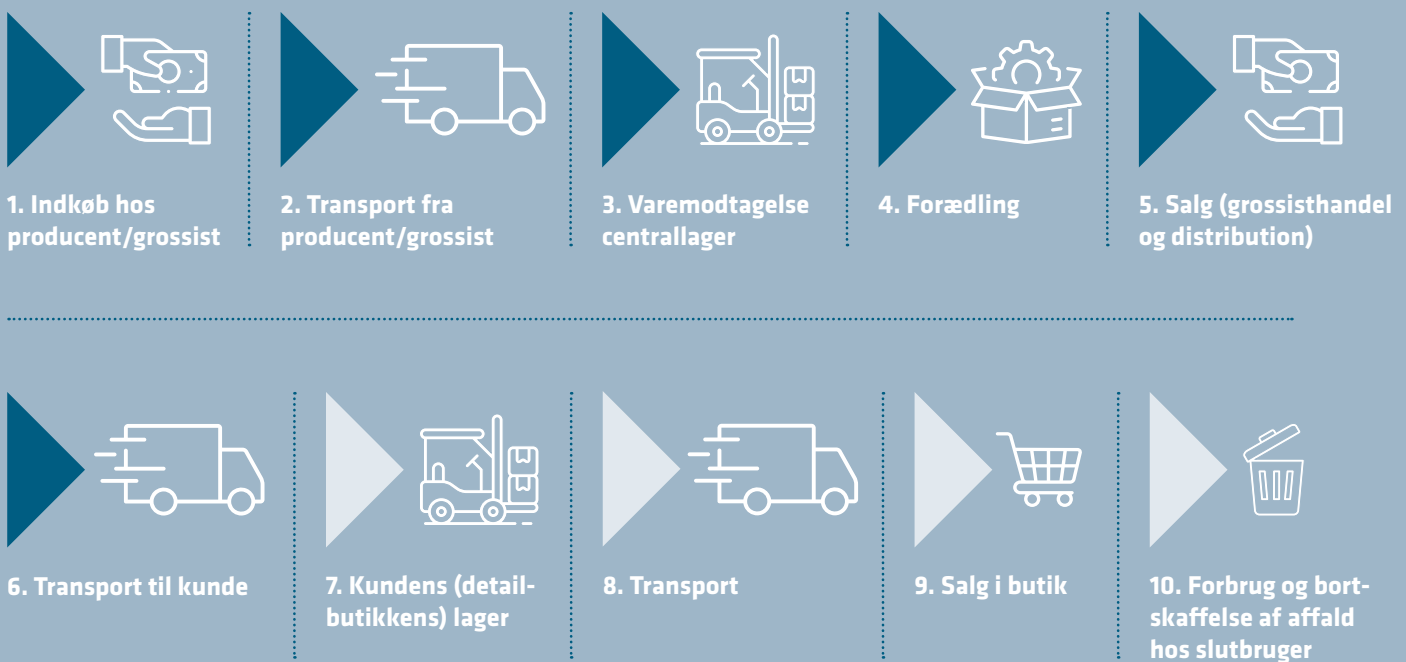
Kurser – I 2024/25 var alle medarbejdere, der er IT-brugere, igennem kurset "GDPR for medarbejdere: Grundlæggende principper og praktisk anvendelse" som e-learning for at styrke medarbejdernes viden om databeskyttelse og sikre korrekt håndtering af personoplysninger. Kurset fokuserede på at øge bevidstheden om GDPR-reglerne og deres praktiske anvendelse i det daglige arbejde.

6.3 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 og små-el. Dangaard har ligeledes indgået en række distributionsaftaler med mærkevareproducenter.

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 Handewitt ved Flensborg. Hovedparten af produkterne afhentes hos producenten eller grossisten af vores eksterne transportør, og både transport, omkostninger og risiko bæres af Dangaard. En mindre del leveres frit, hvor producenten/grossisten står for udgift og risiko ved levering til Dangaards lagre. 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.

Forædling af varen

Dangaard forædler varer på lageret gennem fleksible løsninger som ompakning i unikke colistørrelser, præcis mærkning og labeling samt effektiv ombytningsservice. Disse kompetencer sikrer, at varerne tilpasses kundernes behov og leveres med høj kvalitet og professionalisme.

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 detailister. 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 forbrugerens 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 nonfood produkter, 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		

6.4 ESG for Dangaard Group – handlinger og resultater

En konkret opgørelse af de miljømæssige data inkl. sammenligningstal for sidste år fremgår af tabellen "Environmental – miljømæssige forhold" på side 46.

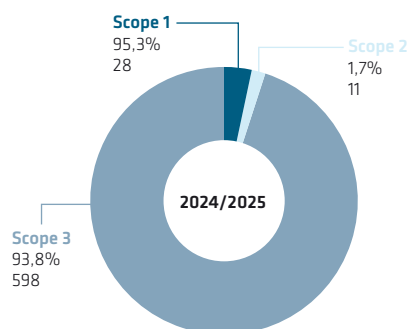
Environmental – miljømæssige forhold

Handlinger og resultater

I regnskabsåret 2024/25 viste Dangaards CO₂-opgørelse et markant fald i de samlede udledninger, hvor den lokationsbaserede total reduceredes fra 848 tCO₂e til 639 tCO₂e, og den markedsbaserede total faldt fra 838 tCO₂e til 626 tCO₂e. Scope 1 var stort set uændret og lå 28 tCO₂e, mens Scope 2 fastholdt et niveau på 11 tCO₂e. En mindre stigning, der skyldes én ekstra firmabil.

Scope 3 udviste et tydeligt fald fra 812 tCO₂e til 598 tCO₂e, men udgjorde stadig klart den største del af Dangaards samlede klimaaftryk, nemlig 95,3 % af årets udledninger. Dette var forventeligt, da Dangaards kerneforretning i høj grad er baseret på omfattende transportaktiviteter, som naturligt ligger i Scope 3. Årets fald skyldtes primært manglende data fra flere væsentlige transportører, samt at Dangaard sidste år havde et dobbelt lagerlejemål halvdelen af året, hvor der i årets opgørelse kun indgik det ene.

Distribution of Emissions (tCO₂e)



Det samlede energiforbrug steg en anelse fra 156 MWh til 163 MWh, hvilket primært skyldtes et øget forbrug i Scope 1, mens Scope 2-forbruget faldt.

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.

Affald – Dangaards lagre producerer store mængder affald, især pap og plastikfolie. Omkring 98 % af papaffaldet indsamles og presses til baller, hvilket i 2024/25 udgjorde 118,82 tons til genbrug. Folie håndteres på samme måde, hvoraf ca. 90 % – mere end 11,25 tons – blev genanvendt. Engangspaller går til genbrug, mens defekte Europaller sælges til reparation for at indgå i pallekredsløbet; kun ubrugelige paller skrottes. Dangaard håndterer desuden affald for søstervirksomheden Famobra, og serviceaftaler med aftagere sikrer løbende data, som understøtter målet om høj genanvendelsesprocent.

Pap indsamlet til genbrug:
118,82 tons

Folie indsamlet til genbrug:
11,25 tons

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

DANGAARD

Social – sociale forhold

Handlinger og resultater

Menneskerettigheder – Dangaard skelner mellem mærkevareleverandører og Fjernøst-leverandører, hvoraf mærkevareleverandørerne udgør langt størstedelen af den samlede indkøbsvolumen. 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 2025, 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. Resultaterne af medarbejderundersøgelsen går helt ned på afdelingsniveau, og afdækker således helt præcist, hvor der måtte være områder med udfordringer.

I 2025 steg det overordnede koncernresultat til 4,3, hvilket er en fremgang på 0,1 point i forhold til 2024. Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 er den laveste score, og 5 repræsenterer et fremragende og helt perfekt resultat. For Dangaard lå det samlede gennemsnit i 2025 på 4,2 mod 4,3 året før, hvilket er en mindre tilbagegang, men stadig på et højt niveau. Alt over 4 vurderes generelt som et godt resultat, og 4,2 som totalresultat vurderes således at være meget tilfredsstillende.

Fleggaard Group Academy – I regnskabsåret 2024/25 fortsatte Fleggaard koncernen det målrettede arbejde med at styrke medarbejdernes faglige og personlige udvikling gennem Fleggaard Group Academy. Platformen giver mulighed for at tilbyde relevant uddannelse til alle medarbejdere – uanset rolle og placering. Akademiet styrker kompetencerne og fremmer både faglig og personlig udvikling som en integreret del af koncernens HR-strategi. Det er nu fuldt implementeret som en central del af strategien og fungerer som fundamentet for en struktureret og digital læringsrejse på tværs af alle selskaber.

Ny medarbejderdag – 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 nærvæd-ulykker indrapporteres og analyseres, for at forhindre fremtidige hændelser jf. tabel på side 48.

DANGAARD

Sygefravær – Al sygefravær bliver registreret og HR-afdelingen følger nøje udviklingen i skades- eller sygdomsforløb, særligt de langvarige jf. tabel på side 48. 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.

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 2 elever, og 2 elever blev udlært i 2024/25.

Governance – ledelsesmæssige forhold

Handlinger og resultater

God forretningsskik – Også i 2024/25 havde Dangaard 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 2024/25.

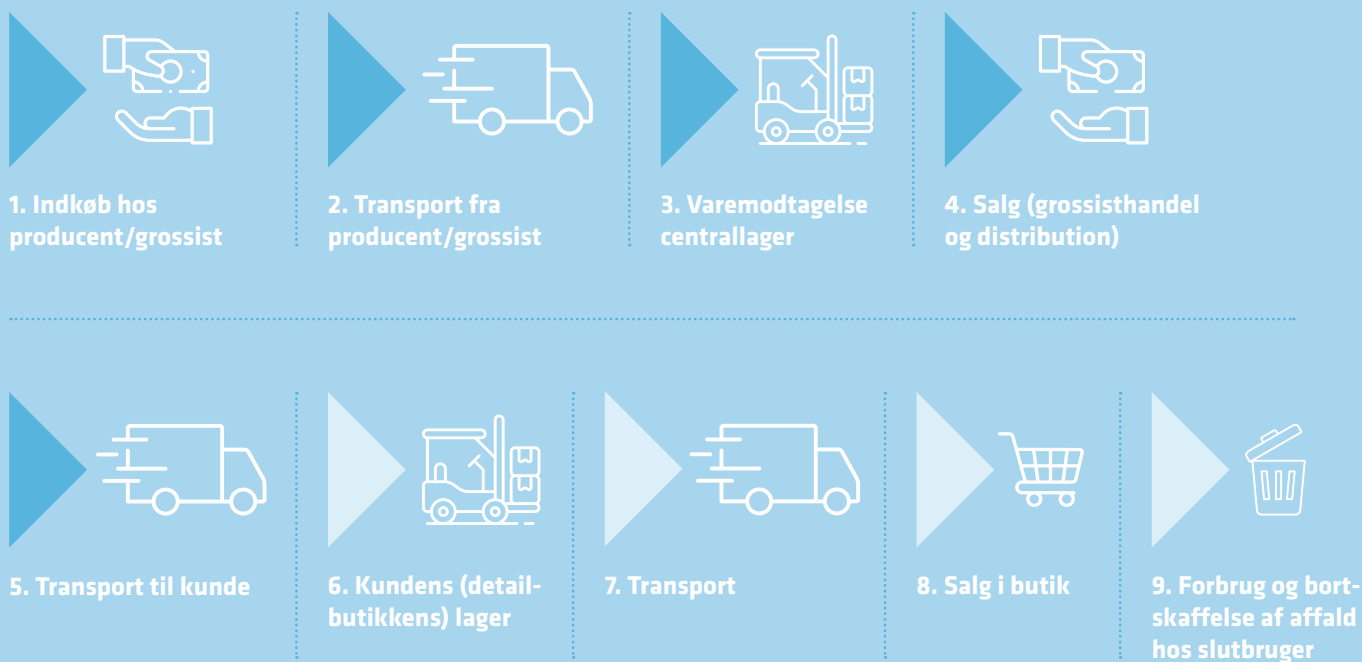
Kurser – I 2024/25 var alle medarbejdere, der er IT-brugere, igennem kurset "GDPR for medarbejdere: Grundlæggende principper og praktisk anvendelse" som e-learning for at styrke medarbejdernes viden om databeskyttelse og sikre korrekt håndtering af personoplysninger. Kurset fokuserede på at øge bevidstheden om GDPR-reglerne og deres praktiske anvendelse i det daglige arbejde.

6.5 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 lagerne i Miami, Dubai, Hong Kong og Handewitt ved Flensborg afhængig af, hvor varen skal leveres til kunden.

Hovedparten af produkterne afhentes hos producenten eller grossisten af vores eksterne transportør, og både transport, omkostninger og risiko bæres af Click Entertainment. En mindre del leveres frit, hvor producenten/grossisten står for udgift og risiko ved levering til Click Entertainments lagre. 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 – 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 opsøgende 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 lagere sker via eksterne fragtmænd inden for sø- og vejtransport.

Detailbutikkens salg til slutbrugeren og forbrugers 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 - Antikorrupcion - Code of conduct
Salg 	- Arbejdsmiljø - Tilfredshed - Legal compliance og sikkerhed
Lager 	Arbejdsforhold: - Arbejdsmiljø - Tilfredshed - Sikkerhed Miljø: - Energiforbrug - Emballage og affald - Legal
Transport 	Miljø: - Energiforbrug - CO₂

6.6 ESG for Click Entertainment – handlinger og resultater

Environmental – miljømæssige forhold

Handlinger og resultater

Click Entertainment inddrager miljømæssige hensyn i beslutninger om valg af transportører. Der lægges vægt på, om speditørerne anvender klimavenlige brændstoffer og sikrer fuld udnyttelse af lastbiler og containere for at reducere CO₂-udledningen.

På samme måde baseres valget af lagerlokation på en overordnet effektivitetsvurdering med fokus på den videre distribution, så klimaaftrykket minimeres.

Som led i denne strategi har Click Entertainment optimeret lager- og transportforretningen ved at flytte til et nyt lager med lavere energiomkostninger. Lageret skaber desuden synergier til søsterselskaberne Dangaard og Famobra, som nu er samlet i samme moderne faciliteter.

Social – sociale forhold

Handlinger og resultater

Fleggaard Group Survey – Fleggaard koncernen foretager årligt en medarbejderundersøgelse, senest i efteråret 2025, 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 2025 steg det overordnede koncernresultat til 4,3, hvilket er en fremgang på 0,1 point i forhold til 2024. Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 er den laveste score, og 5 repræsenterer et fremragende og helt perfekt resultat. For Click Entertainment lå det samlede gennemsnit i 2025 på 4,1 mod 4,3 året før, hvilket er en mindre tilbagegang, men stadig på et højt niveau. 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 2024/25 fortsatte Fleggaard koncernen det målrettede arbejde med at styrke medarbejdernes faglige og personlige udvikling gennem Fleggaard Group Academy. Platformen giver mulighed for at tilbyde relevant uddannelse til alle medarbejdere – uanset rolle og placering. Akademiet styrker kompetencerne og fremmer både faglig og personlig udvikling som en integreret del af koncernens HR-strategi. Det er nu fuldt implementeret som en central del af strategien og fungerer som fundamentet for en struktureret og digital læringsrejse på tværs af alle selskaber.

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 jf. tabel på side 48.

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 jf. tabel på side 48. 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.

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 2024/25 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 og følger en formaliseret kompetence- og karriereramme. 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.

Efteruddannelse og kurser – Alle medarbejdere præsenteres for en individuel udviklingsplan, der kortlægger relevante læringsmuligheder i overensstemmelse med deres rolle og Click Entertainments strategiske behov. Derudover tilbydes medarbejderne mulighed for at udforske og engagere sig i andre områder af virksomheden for at udvide deres kompetencer og viden. For visse stillinger indgår også formelle læringsforløb med henblik på at opnå faglige kvalifikationer, hvor det er relevant og muligt.

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 – Også i 2024/25 havde Click Entertainment 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 2024/25.

Kurser – I 2024/25 var alle medarbejdere, der er IT-brugere, igennem kurset “GDPR for medarbejdere: Grundlæggende principper og praktisk anvendelse” som e-learning for at styrke medarbejdernes viden om databeskyttelse og sikre korrekt håndtering af personoplysninger. Kurset fokuserede på at øge bevidstheden om GDPR-reglerne og deres praktiske anvendelse i det daglige arbejde.

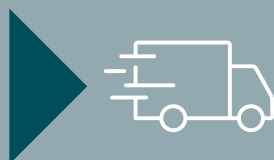
6.7 Famobra Group – værdikæde

Famobra Group omfatter Famobra GmbH, Famobra Polska Sp. z o.o. og Famobra Singapore Pte. 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 lager i Tyskland eller 3. parts lagre i Polen og Singapore.

Varens vej fra producent/leverandør til slutbruger:



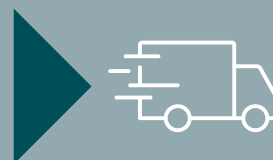
1. Indkøb hos producent/grossist



2. Transport fra producent/grossist



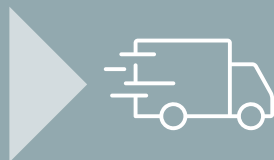
3. Varemodtagelse lager



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 produkterne afhentes hos producenten eller grossisten af vores eksterne transportør, og både transport, omkostninger og risiko bæres af Famobra. En mindre del leveres frit, hvor producenten/grossisten står for udgift og risiko ved levering til Famobras lager.

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 grossisthandel. 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 detaillister. Disse videresælger varerne, ofte lokalt, hvorefter varerne slutteligt ender hos en detaillist, e-commerce forhandler eller i on-trade/Horeca.

Transport til kundens butik/lager

Transport fra Famobras 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 fragtkontainere eller lastbiler via eksterne fragtmænd inden for sø- og vejtransport.

Detailbutikkens salg til slutbruger samt anvendelse og bortskaffelse

Når Famobra har leveret varerne til kundens lager, skal disse fragtes videre til detaillistens butikker, hvor de sælges til slutbruger. Der er tale om både food og nonfood produkter (f.eks. 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 – Antikorrupcion – Code of conduct		
Salg (Famobra og Calgros) 	– Arbejdsmiljø – Tilfredshed		
Lager (Famobra) 	<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 (Famobra) 	Miljø: – Energiforbrug – CO ₂		

6.8 ESG for Famobra Group – handlinger og resultater

En konkret opgørelse af de miljømæssige data inkl. sammenligningstal for sidste år fremgår af tabellen "Environmental – miljømæssige forhold" på side 46.

Environmental – miljømæssige forhold

Handlinger og resultater

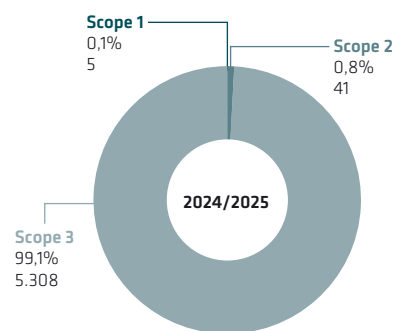
I regnskabsåret 2024/25 steg Famobras samlede udledninger fra 4.797 tCO₂e til 5.353 tCO₂e (lokationsbaseret), hvilket primært skyldtes udviklingen i Scope 3, der fortsat udgjorde 99,2 % af det samlede klimaaftryk. Scope 1 faldt markant fra 18 tCO₂e til 5 tCO₂e som følge af ændringer i firmabilsflåden, hvor færre biler medførte et betydeligt lavere brændstofforbrug. Scope 2 steg marginalt fra 36 tCO₂e til 41 tCO₂e, hvilket afspejler forskelle i elmix og indkøbt elektricitet.

Den største ændring ses i Scope 3, som steg fra 4.743 tCO₂e til 5.308 tCO₂e. Udviklingen skyldes sammensatte ændringer i værdikæden. Downstream transport steg med 13,45%, blandt andet som følge af flere flybaserede leveringer til Singapore. Derudover er der blevet foretaget en metodisk ændring ift. sidste års rapportering, hvor årets data udelukkende bygger på leverandørspecifikke data, mens sidste års opgørelse delvist anvendte en mindre præcis spend-based metode. Sidste års tal kan ikke genskabes med årets anvendte metode.

Til gengæld faldt indkøb af IT-udstyr, hvilket reducerede udledningen på dette område. Samtidig blev udledningen fra firma-rejser reduceret med 4,7 tCO₂e, selvom aktiviteten flyttede sig mod flere togrejser (+150 %) og mere bilkørsel (+36 %), da der samtidig blev kørt 3.000 færre interne kilometer, og udledningen fra hotelovernatninger faldt med 33,7 % i forhold til året før.

Udledningen fra lejede lokaler i Singapore, Polen og Holland blev reduceret med 38,5 %, da der i år blev anvendt mere præcise forbrugsdata (modsat sidste års kvalificerede estimer) – herunder konkrete energiregninger for Polen og en anden beregningsmetode i Singapore. Endelig sås en mindre stigning i kategorien end-of-life, som skyldtes et øget salg af dåser og dermed lidt højere udledning fra metalaffald hos slutforbrugeren.

Distribution of Emissions (tCO₂e)



Famobras samlede energiforbrug faldt samtidig fra 191 MWh til 162 MWh. Sidste års tal er korrigeret op, da energiforbruget nu også omfatter varme og ikke kun strøm, og udviklingen afspejler derfor et reelt fald i Scope 1 kombineret med et stabilt forbrug i Scope 2.

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.

Affald – Famobra har centrallager på samme matrikel som Dan-gaard, og affaldshåndteringen sker i tæt samarbejde mellem de to virksomheder. Affaldet består primært af pap og plastikfolie, som indsamles og presses til baller, inden det sendes til genbrug. På samme måde håndteres folie, så materialerne kan indgå i genbrugssystemet igen.

Engangspaller går til genbrug, mens defekte Europaller sælges til reparation, så de kan vende tilbage til pallekredsløbet fremfor at blive destrueret. Serviceaftaler med aftagere af affald sikrer løbende data om den samlede affaldsmængde, hvilket er et vigtigt parameter i arbejdet med at opnå en høj genanvendelsesprocent.

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 2025, 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 2025 steg det overordnede koncernresultat til 4,3, hvilket er en fremgang på 0,1 point i forhold til 2024. Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 er den laveste score, og 5 repræsenterer et fremragende og helt perfekt resultat. For Famobra Group lå det samlede gennemsnit i 2025 på 4,4 mod 4,5 året før, hvilket er en mindre tilbagegang, men stadig på et højt niveau. Alt over 4 vurderes generelt som et godt resultat, og 4,4 som totalresultat vurderes således at være meget tilfredsstillende.

Fleggaard Group Academy

I regnskabsåret 2024/25 fortsatte Fleggaard koncernen det målrettede arbejde med at styrke medarbejdernes faglige og personlige udvikling gennem Fleggaard Group Academy. Platformen giver mulighed for at tilbyde relevant uddannelse til alle medarbejdere – uanset rolle og placering. Akademiet styrker kompetencerne og fremmer både faglig og personlig udvikling som en integreret del af koncernens HR-strategi. Det er nu fuldt implementeret som en central del af strategien og fungerer som fundamentet for en struktureret og digital læringsrejse på tværs af alle selskaber.

Stærke værdier og fællesskab i hverdagen – Famobra arbejder ud fra en værdibaseret tilgang, der understøtter en åben og sund arbejdskultur. HR tilbyder udviklingssamtaler og løbende dialog for at styrke trivsel og faglig udvikling. Teambuilding-dage og sociale arrangementer er en fast del af kulturen og videreudvikles løbende. Disse tiltag styrker samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere og bidrager til et inkluderende arbejdsmiljø, der fremmer trivsel og faglig udvikling og skaber vækst for både virksomhed og medarbejdere.

Ny medarbejderdag og introforløb – Hos Famobra er et grundigt onboarding-forløb en central del af ansættelsen. Nye medarbejdere starter med en introduktion i deres egen afdeling for at sikre en solid forståelse af arbejdsopgaver og processer. Derudover lægger Famobra stor vægt på, at alle får indsigt i hele virksomheden, dens værdikæde og de mennesker, der skaber resultaterne.

Som en del af de første uger besøger medarbejderen alle interne afdelinger og får en personlig introduktion til funktioner og snitflader. Onboarding-forløbet inkluderer også et besøg på lageret samt et online møde med de internationale enheder, så nye kolleger får et globalt perspektiv på Famobras forretning.

Derudover gennemfører alle fastansatte medarbejdere en introduktionsdag på koncernniveau. Her får medarbejderne et indblik i alle koncernens forretningsområder, historien samt koncernens vision, mission og værdier. Ved siden af 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 jf. tabel på side 48.

Sygefravær – Al sygefravær bliver registreret og HR-afdelingen følger nøje udviklingen i skades- eller sygdomsforløb, særligt de langvarige jf. tabel på side 48. 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. Indsatsen koordineres med de tyske sygekasser, 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.

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.

Governance – ledelsesmæssige forhold

Handlinger og resultater

God forretningsskik – Også i 2024/25 havde Famobra 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 2024/25.

Kurser – I 2024/25 var alle medarbejdere, der er IT-brugere, igennem kurset “GDPR for medarbejdere: Grundlæggende principper og praktisk anvendelse” som e-learning for at styrke medarbejdernes viden om databeskyttelse og sikre korrekt håndtering af personoplysninger. Kurset fokuserede på at øge bevidstheden om GDPR-reglerne og deres praktiske anvendelse i det daglige arbejde.

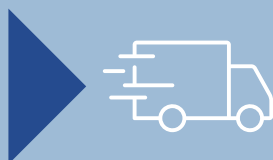
6.9 ASWO Nordic – værdikæde

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:



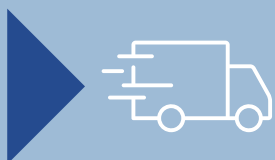
1. Indkøb hos producent/grossist



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 centrallagerne 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

6.10 ESG for ASWO Nordic – handlinger og resultater

En konkret opgørelse af de miljømæssige data inkl. sammenligningstal for sidste år fremgår af tabellen "Environmental – miljømæssige forhold" på side 46.

Environmental – miljømæssige forhold

Handlinger og resultater

I regnskabsåret 2024/25 steg ASWO Nordics samlede udledninger fra 384 tCO₂e til 553 tCO₂e (lokationsbaseret), hvilket primært skyldtes en markant stigning i Scope 3, der nu udgjorde 98,2 % af virksomhedens samlede klimaaftryk.

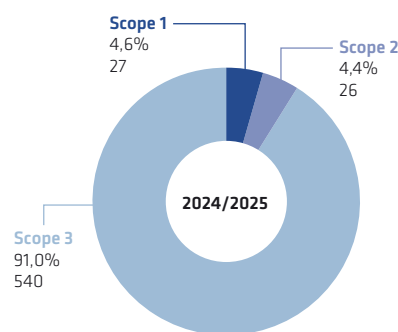
Scope 1 lå stort set stabilt og faldt marginalt fra 7 tCO₂e til 6 tCO₂e, mens Scope 2 steg fra 5 tCO₂e til 7 tCO₂e, hvilket afspejler et højere elforbrug i perioden. Den væsentligste forskydning skete imidlertid i Scope 3, hvor udledningen steg fra 372 tCO₂e til 540 tCO₂e.

Denne udvikling skyldes primært, at der i sidste års dataudtræk opstod en fejl i rapporteringen, idet en del af data vedrørende transport af nationale pakker ikke blev medtaget. Det resulterede i et ufuldstændigt datagrundlag, hvor leveringer i Danmark ikke var inkluderet, hvilket kunstigt sænkede Scope 3-niveauet i 2023/24 til 372 tCO₂e. I år er datagrundlaget fuldt opdateret og langt mere retvisende, hvilket giver en korrekt afspejling af de samlede resultater med en total på 540 tCO₂e. Det antages, at sidste års udledning havde været på samme niveau.

I 2024/25 gjorde ASWO Nordic i visse tilfælde brug af lufttransport til leveringer. Det var en løsning med højere CO₂-intensitet, som bidrog til en stigning i Scope 3-udledninger. Baggrunden er, at antallet af ugentlige kørsler fra centrallagrene til Danmark blev reduceret i det foregående regnskabsår for at minimere transportrelaterede emissioner.

Flyfragt blev anvendt, når de planlagte kørsler ikke var tilstrækkelige, og udelukkende for mindre pakker. Denne tilgang vurderes at være det mest hensigtsmæssige alternativ til en fast ekstra linjetransport. Samlet set medførte det en lavere udledning end en ekstra ugentlig lastbiltransport ville have genereret, selv om antallet af forsendelser i regnskabsåret oversteg niveauet fra året før med over 10 procent.

Distribution of Emissions (tCO₂e)



Virksomhedens energiforbrug var stabilt på 54 MWh, men fordelingen mellem scopes ændrede sig en smule, idet Scope 1 faldt fra 31 MWh til 27 MWh, mens Scope 2 steg fra 22 MWh til 26 MWh.

Klimaneutral virksomhed – ASWO koncernens tyske moderselskab har som erklæret mål at drive virksomheden så klimaneutralt som muligt. Dette sker gennem investeringer i en række CO₂-reducerende tiltag. Tidligere blev udledninger fra forretningsaktiviteter kompenseret via investering i internationale miljøprojekter med klimakreditter. Denne praksis er ophørt i indeværende regnskabsår, da sådanne projekter i stigende grad er blevet kritiseret for manglende dokumentation af deres reelle effekt.

I stedet fokuseres nu på konkrete, interne løsninger. ASWO International driver blandt andet et blokvarmekraftværk, der producerer både strøm og varme baseret på biogas. Dette dækker cirka 60% af eget elforbrug, mens den resterende del købes som certificeret grøn strøm.

Derudover arbejdes der kontinuerligt på at gøre logistikken mere bæredygtig. Et eksempel er optimering af affaldsstrømme, så al affald indgår i den cirkulære økonomi.

Social – sociale forhold

Handlinger og resultater

Fleggaard Group Survey – Fleggaard koncernen foretager årligt en medarbejderundersøgelse, senest i efteråret 2025, 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 medarbejderundersøgelsen går helt ned på afdelingsniveau og afdækker således helt præcist, hvor der måtte være områder med udfordringer.

I 2025 steg det overordnede koncernresultat til 4,3, hvilket er en fremgang på 0,1 point i forhold til 2024. Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 er den laveste score, og 5 repræsenterer et fremragende og helt perfekt resultat. For ASWO Nordic lå det samlede gennemsnit i 2025 på 4,5 mod 4,7 året før, hvilket er en mindre tilbagegang, men stadig på et højt niveau. 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 2024/25 fortsatte Fleggaard koncernen det målrettede arbejde med at styrke medarbejdernes faglige og personlige udvikling gennem Fleggaard Group Academy. Platformen giver mulighed for at tilbyde relevant uddannelse til alle medarbejdere – uanset rolle og placering. Akademiet styrker kompetencerne og fremmer både faglig og personlig udvikling som en integreret del af koncernens HR-strategi. Det er nu fuldt implementeret som en central del af strategien og fungerer som fundamentet for en struktureret og digital læringsrejse på tværs af alle selskaber.

Ny medarbejderdag – 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 nærvædsulykker indrapporteres og analyseres for at forhindre fremtidige hændelser jf. tabel på side 48.

Sygefravær – Al sygefravær bliver registreret og HR-afdelingen følger nøje udviklingen i skades- eller sygdomsforløb, særligt de langvarige jf. tabel på side 48. 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.

Mental sundhed – Hos ASWO prioriteres medarbejdernes trivsel og mentale sundhed højt. Det er ASWO's 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

Handlinger og resultater

God forretningsskik – Også i 2024/25 havde ASWO 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.

ASWOs fokus på at arbejde med antikorruption samt god forretningsskik har ikke givet anledning til at ændre på hverken processer eller medarbejderforhold i løbet af 2024/25.

Kurser – I 2024/25 var alle medarbejdere, der er IT-brugere, igennem kurset “GDPR for medarbejdere: Grundlæggende principper og praktisk anvendelse” som e-learning for at styrke medarbejdernes viden om databeskyttelse og sikre korrekt håndtering af personoplysninger. Kurset fokuserede på at øge bevidstheden om GDPR-reglerne og deres praktiske anvendelse i det daglige arbejde.

FLEGGGAARDLEASING

6.11 Fleggaard Leasing – værdikæde

Fleggaard Leasing Group er et bil-leasingselskab med speciale i person- og varebiler. Porteføljen er på ca. 11.000 biler, hvoraf over 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 øvrige andel 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:



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 11.000 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 Leasing's 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 	<table><tr><td>Arbejdsforhold: - Arbejdsmiljø - Tilfredshed - Sikkerhed </td><td>Miljø: - Energiforbrug - Print og papir </td></tr><tr><td colspan="2">Kundeforhold: - Transparente købekontrakter </td></tr></table>	Arbejdsforhold: - Arbejdsmiljø - Tilfredshed - Sikkerhed	Miljø: - Energiforbrug - Print og papir	Kundeforhold: - Transparente købekontrakter	
Arbejdsforhold: - Arbejdsmiljø - Tilfredshed - Sikkerhed	Miljø: - Energiforbrug - Print og papir				
Kundeforhold: - Transparente købekontrakter					
Transport 	Miljø: - Energiforbrug - CO₂				

FLEGGGAARDLEASING

6.12 ESG for Fleggaard Leasing – handlinger og resultater

En konkret opgørelse af de miljømæssige data inkl. sammenligningstal for sidste år fremgår af tabellen "Environmental – miljømæssige forhold" på side 46.

Environmental – miljømæssige forhold

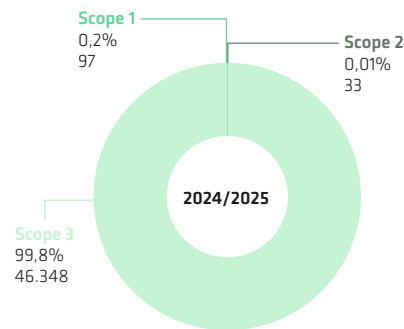
Handlinger og resultater

I regnskabsåret 2024/25 lå Fleggaard Leasings samlede udledninger stort set på niveau med året før, med et mindre fald fra 47.344 tCO₂e til 46.478 tCO₂e (lokationsbaseret). Udviklingen på tværs af scopes dækker dog over væsentlige forskydninger i både energiforbrug og datagrundlag.

Scope 1 steg markant fra 51 tCO₂e til 97 tCO₂e, hvilket primært skyldes flere interne el-firmabiler, samt medarbejderes private biler, der lades på matriklen via ladeabonnementer. Det har medført et øget elforbrug på 34.480 kWh. Forbruget af fossile brændstoffer steg ligeledes en anelse, da flåden fortsat bestod af mange benzin- og dieslbiler og som følge af et ændret kørselsbehov. Det resulterede i en stigning i dieselforbruget på 10.892 liter, benzin på 4.656 liter. Den grønne omstilling i den interne bilflåde begyndte at slå igennem, men udviklingen tog først fart i slutningen af regnskabsåret.

Den samlede reduktion i klimaaftrykket skyldtes især et fald i Scope 3, der gik fra 47.120 tCO₂e til 46.348 tCO₂e. Dette fald hænger sammen med en korrektion af sidste års data, hvor udledningen fra Downstream Leased Assets i Flex-porteføljen tidligere var angivet til 20.937 tCO₂e, men efter korrigerede og mere præcise beregninger nu er på 11.526 tCO₂e. Med denne ny-anvendte metode ville sidste års tal have ligget i samme leje som årets 11.526 tCO₂e for Downstream Leased Assets i Flex-porteføljen. Årets tal er dermed betydeligt mere retvisende. Samtidig viste regnskabsåret en stigning i det faktiske kørselsomfang for Flex-porteføljen, hvor de gennemsnitlige årlige kilometer er steg fra 10.131 km til 12.220 km. Dette kan være udtryk for mere præcise og realistiske leasingaftaler, hvor det faktiske forbrug stemmer bedre overens med de angivne årlige kilometer.

Distribution of Emissions (tCO₂e)



Energiforbruget steg fra 365 MWh til 540 MWh, hvilket blandt andet skyldtes investering i otte nye ladestander på matriklen i Padborg, hvor ladeforbruget i år udgjorde 49.706 kWh. Dette blev yderligere påvirket af, at medarbejdere i højere grad benytter elbiler privat og oplader disse på arbejdspladsen. Herudover har Forza Leasing kun været til stede i det tidligere lejemål i Hillerød i årets første tre måneder og flyttede derefter til et fælles lejemål sammen med Fleggaard Leasing Flex i Hørsholm, hvilket gav en mindre reduktion i både energiforbrug og udledninger i årets total.

Fordeling af brændstoftyper og udviklingen i leasingaftaler

Fleggaard Leasings fokus på energibesparende rådgivning satte igen i regnskabsåret 2024/25 et tydeligt præg på erhvervskundernes valg af personbiler.

Et stigende antal kunder ønsker at bidrage til den grønne omstilling, og har ligeledes et mål om at nedsætte deres CO₂ udledning. Derfor blev den grønne omstilling fortsat styrket, og el- samt hybridbiler fyldte mere i både den samlede kundeportefølje og blandt nytegnede kontrakter.

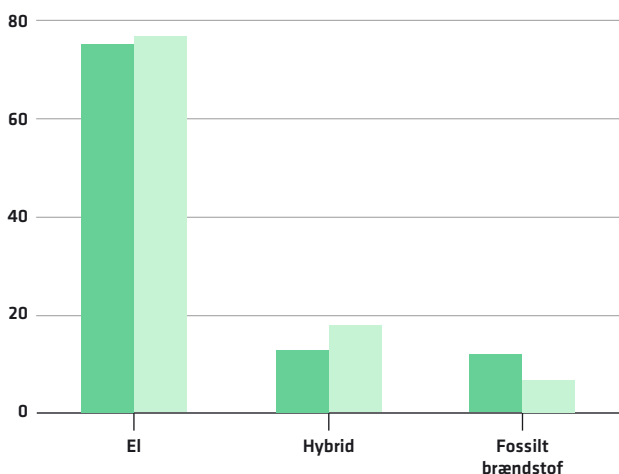
I år udgjorde elbiler således 48% af den samlede leasede personbilsbestand inden for erhvervsleasing, hvilket er en stigning på 9% i forhold til sidste år. Hybridbiler udgjorde 18% af bestanden. Samlet viser udviklingen en klar forskydning væk fra fossildrevne biler, som dermed fyldte mindre i den samlede flåde end tidligere.

FLEGGGAARDLEASING

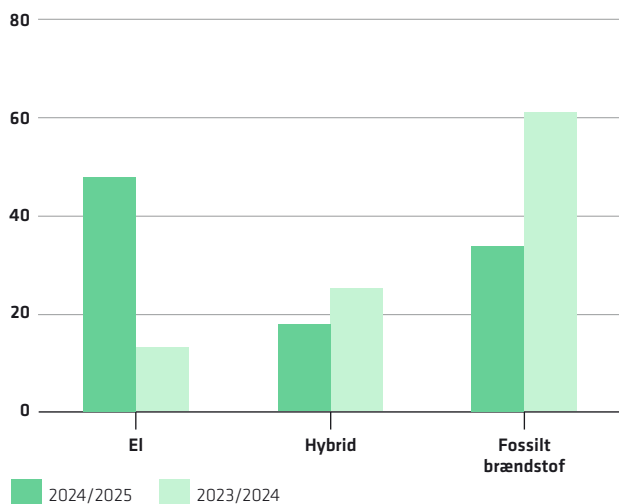
Blandt nytegnede kontrakter fastholdte elbiler deres markante dominans, idet 75% af årets nye erhvervsleasingaftaler var rene elbiler – samme høje niveau som sidste år. Hybridmodeller udgjorde 13% af årets nytegninger, hvilket var et fald på 24% i forhold til sidste regnskabsår, hvor hybridbiler udgjorde 17%. Udviklingen indikerer, at flere kunder går direkte til fuld elektrificering frem for hybridløsninger.

Tallene understreger en klar og fortsat bevægelse mod mere bæredygtige transportvalg blandt både virksomheder og private, hvor el- og hybridbiler i stigende grad bliver det foretrukne valg.

Nytegnede 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 2025, 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 2025 steg det overordnede koncernresultat til 4,3, hvilket er en fremgang på 0,1 point i forhold til 2024. Skalaen går fra 1 til 5, hvor 1 er den laveste score, og 5 repræsenterer et fremragende og helt perfekt resultat. For Fleggaard Leasing Group lå det samlede gennemsnit i 2025 på 4,4 mod 4,3, hvilket understreger en positiv udvikling. Alt over 4 vurderes generelt som et godt resultat, og 4,4 som totalresultat vurderes således at være meget tilfredsstillende.

Fleggaard Group Academy – I regnskabsåret 2024/25 fortsatte Fleggaard koncernen det målrettede arbejde med at styrke medarbejdernes faglige og personlige udvikling gennem Fleggaard Group Academy. Platformen giver mulighed for at tilbyde relevant uddannelse til alle medarbejdere – uanset rolle og placering. Akademiet styrker kompetencerne og fremmer både faglig og personlig udvikling som en integreret del af koncernens HR-strategi. Det er nu fuldt implementeret som en central del af strategien og fungerer som fundamentet for en struktureret og digital læringsrejse på tværs af alle selskaber.

FLEGGGAARDLEASING

Indsatsområder i 2024/25 hos Fleggaard Leasing Group

- Afholdelse af workshops med alle afdelingsledere for at forankre læringskulturen.
- Tematisering af Akademiet på månedsmøder for bred intern kommunikation.
- Indførelse af minimum én times obligatorisk læring pr. måned for alle medarbejdere.

Efteruddannelse og kurser – I det forgangne regnskabsår prioriterede Fleggaard Leasing kompetenceudvikling for både ledere og medarbejdere, hvor flere efter behov og eget ønske deltog i relevant undervisning. Formålet var at styrke ledelseskompetencer, forretningsforståelse og den tekniske viden, der understøtter de strategiske mål. Det var fx:

- Ledelse i praksis (akademifag) gav afdelingsledere konkrete værktøjer til daglig ledelse.
- HD-uddannelse styrkede den økonomiske indsigt og forretningsforståelse, hvilket bidrog til bedre beslutningsgrundlag og strategisk tilgang.
- Diplomlederuddannelse havde fokus på strategisk ledelse, organisatorisk udvikling og samskabelse, som er centrale elementer i udviklingen af organisationen.
- Kurset i elbilteknologi for den tekniske afdeling sikrede opdateret viden om nye drivlinjer og understøtter den grønne omstilling i forretningen.

Disse initiativer er en del af vores langsigtede indsats for at fastholde et højt kompetenceniveau, styrke samarbejde og skabe værdi for både kunder og medarbejdere.

Arbejdsglædegruppe – Arbejdsglædegruppen var fortsat aktiv og stod bag en række arrangementer – både for hele organisationen og på afdelingsniveau. Gruppens formål er at fremme trivsel og arbejdsglæde i leasingselskaberne ved at skabe rammer for inklusion, sammenhold og bedre kendskab på tværs af organisationen. Der afholdes som udgangspunkt ét fælles arrangement pr. måned (med undtagelse af sommerferien), og aktiviteterne varierer i karakter for at sikre bred opbakning og deltagelse. Derudover opfordres alle afdelinger til at arrangere egne afdelingsture for at styrke fællesskabet lokalt.

Ny medarbejderdag – 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. Ved siden af 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 nærvæd-ulykker indrapporteres og analyseres for at forhindre fremtidige hændelser jf. tabel på side 48.

Sygefravær – Al sygefravær bliver registreret og HR-afdelingen følger nøje udviklingen i skades- eller sygdomsforløb, særligt de langvarige jf. tabel på side 48. 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.

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 2 blev udlært i 2024/25.

FLEGGGAARDLEASING

Governance – ledelsesmæssige forhold

Handler og resultater

God forretningsskik – også i 2024/25 har Fleggaard Leasing haft fokus på antikorrupktion – 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 antikorrupktion samt god forretningsskik har ikke givet anledning til at ændre på hverken processer eller medarbejderforhold i løbet af 2024/25.

Fleggaard Leasings aktiviteter er, som finansielt leasingselskab, registreret hos Finanstilsynet. Som leasingselskab er det afgørende at være compliant med finanstilsynets regler, herunder hvidvasklovgivningen, samt at sikre et løbende kendskab til kunderne.

Fleggaard Leasing har en dedikeret compliance-afdeling, der kontinuerligt arbejder for at sikre, at selskaberne overholder gældende regler for drift af leasingvirksomhed. Virksomheden opererer i et komplekst reguleringsmiljø og er underlagt tilsyn fra en række offentlige myndigheder og instanser, herunder Motorstyrelsen, Skattestyrelsen og Forbrugerombudsmanden.

Denne strukturerede tilgang til compliance understøtter Fleggaard Leasings forpligtelse til ansvarlig drift og transparens, hvilket er en central del af virksomhedens ESG-strategi.

Governance og etik – Fleggaard Leasing arbejder kontinuerligt på at styrke governance og gennem udvikling og opdatering af politikker og retningslinjer, så de afspejler gældende lovgivning og understøtter strategiske mål, samtidig med at de imødekommer krav fra kunder og leverandører om dokumenteret ansvarlighed. Blandt de centrale initiativer er en politik for etik og integritet, der fastlægger klare retningslinjer for ansvarlig adfærd og forventningen om høj etisk standard i alle relationer. Politikken for hvidvask opdateres løbende for at styrke procedurerne til bekæmpelse af hvidvask og finansiering af ulovlige aktiviteter. Kreditpolitikken revideres regelmæssigt for at sikre en robust vurdering og håndtering af finansielle risici.

Denne vedvarende indsats understøtter Fleggaard Leasings ambition om at opretholde en høj standard for governance og ansvarlighed i alle forretningsområder.

‘Ingen hændelser’-erklæring – For at fremme transparens, har Fleggaard Leasing en erklæring om ‘ingen hændelser’, der dokumenterer compliance- og risikoområder og rapporterer, at ingen væsentlige hændelser er forekommet. Fleggaard Leasing har i regnskabsåret ikke konstateret væsentlige hændelser inden for compliance- og risikoområder. Den løbende drift og overvågning har ikke givet anledning til observationer, der indikerer brud på gældende regler eller interne politikker.

Trivsel – Fleggaard Leasing prioriterer medarbejdertrivsel og har indført en guideline for mentalt bæredygtigt arbejde med konkrete tiltag, der fremmer et sundt arbejdsmiljø. Som en del af indsatsen er det integreret i onboarding-processen, så nye medarbejdere hurtigt tilegner sig virksomhedens kultur, værdier og arbejdsmetoder.

Grøn omstilling – Inden for grøn omstilling har Fleggaard Leasing implementeret 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.

Kurser – I 2024/25 var alle medarbejdere, der er IT-brugere, igennem kurset “GDPR for medarbejdere: Grundlæggende principper og praktisk anvendelse” som e-learning for at styrke medarbejdernes viden om databeskyttelse og sikre korrekt håndtering af personoplysninger. Kurset fokuserede på at øge bevidstheden om GDPR-reglerne og deres praktiske anvendelse i det daglige arbejde.

7. ESG – samlet overblik over data

I regnskabsåret 2024/25 har Fleggaard-koncernen fastholdt og videreudviklet det solide datagrundlag, som blev etableret sidste år. Dataindsamling er nu en integreret del af den daglige drift og ikke længere projektbaseret, hvilket sikrer en mere effektiv og ensartet proces på tværs af selskaberne.

Det eksisterende datagrundlag giver et klart overblik over koncernens udledninger inden for scope 1 og scope 2, og arbejdet med at udvide indsatsen til yderligere områder fortsætter løbende. Automatiserede processer og forbedrede IT-løsninger understøtter en høj datakvalitet og reducerer behovet for manuel håndtering.

Erfaringerne fra de tidligere pilotprojekter har styrket samarbejdet med leverandører og sikret mere præcise data, hvilket bidrager til en robust og fremtidssikret ESG-rapportering. Fokus fremadrettet er at fastholde denne systematiske tilgang og løbende optimere processerne, så koncernen kan dokumentere sine miljømæssige og sociale indsatser med høj transparens og kvalitet ud fra nu gældende lovgivning.

Det forventes, at der allerede inden næste rapporteringsperiode kommer klarhed fra EU's side om de nye krav, og vi er klar til at tilpasse os straks, når de er fastlagt.

Environmental – miljømæssige forhold

	Fleggaard/Calle		Dangaard		Click Entertainment***		Famobra		ASWO Nordic		Fleggaard Leasing		Fleggaard koncernen*	
Regnskabsår	24/25	23/24	24/25	23/24	24/25	23/24	24/25	23/24	24/25	23/24	24/25	23/24	24/25	23/24
Udledninger total (t CO₂e) lokationsbaseret	5.984	6.262	639	848	n/a	n/a	5.353	4.797	553	384	46.478	47.344	59.046	64.050
Udledninger total (t CO₂e) markedsbaseret	6.191	6.309	626	838	n/a	n/a	5.350	4.750	550	382	46.449	47.316	49.789	79.789
Scope 1 (t CO ₂ e)	883	899	28	25,37	n/a	n/a	5	17,52	6	6,97	97	51,46	1.075	1.271
Scope 2 (t CO ₂ e) lokationsbaseret	1.966	2.062	11	10,60	n/a	n/a	41	36,42	7	5,42	32	32,82	2.066	2.167
Scope 2 (t CO ₂ e) markedsbaseret	2.173	2.110	1	1,07	n/a	n/a	37	34,09	3	2,98	3	4,93	2.225	17.950
Scope 3 (t CO ₂ e)	3.174	3.301	598	812	n/a	n/a	5.308	4.743	540	372	46.348	47.120	55.999	60.476
Udledninger pr. antal ansatte (t CO ₂ e) lokationsbaseret	5	5,12	9	8,65	n/a	n/a	79	78,64	35	24,02	369	279	40	39,68
Udledninger pr. antal ansatte (t CO ₂ e) markedsbaseret	5	5,15	6	8,56	n/a	n/a	79	77,86	34	23,86	369	379	31	49,44
Energiforbrug total (MWh)	9.079	6.572**	163	156	n/a	n/a	162	191**	54	54	540	365	10.215	10.430**
Scope 1 (MWh)	6.779	1.990**	120	111	n/a	n/a	35	77	27	31	391	216	7.519	10.323**
Scope 2 (MWh)	2.300	4.582	43	45	n/a	n/a	127	114**	26	22	148	149	2.595	107**
Energiforbrug pr. antal ansatte (MWh)	7	5,73	2	2	n/a	n/a	2	3	3	3	4	3	6	7**
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.

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

** Afvigelse fra sidste års rapportering skyldes korrektur af fejlberegninger i den tidligere opgørelse. Se nærmere forklaring i de respektive afsnit for de enkelte selskaber.

*** For selskabet Click Entertainment har det ikke været muligt at opgøre værdierne for de miljømæssige indikatorer.

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 kølemidler.

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 Group		Fleggaard koncernen*	
Regnskabsår	24/25	23/24	24/25	23/24	24/25	23/24	24/25	23/24	24/25	23/24	24/25	23/24	24/25	23/24
Medarbejdere														
Antal ansatte (Headcount)	1.233	1.224	91	98	55	49	69*	61	17	16	124	125	1.626	1.614
Kønssammensætning (m/k) i %	65/35	63/37	56/44	58/42	70/30	75/25	55/45	56/44	35/65	44/56	65/35	64/32	63/37	62/38
Andel af kvindelige medarbejdere med ledelsesansvar i %	35	27	44	27	21	25	44	50	0	0	17	14	27	25
Alder (>30, 30-50, +50)	454/509/270	446/508/270	27/40/24	26/18/11	11/40/4	2/42/5	9/47/13	10/35/14	1/7/9	1/5/10	33/61/30	37/58/30	550/719/357	549/688/352
Arbejdssikkerhed														
Dødsulykker (antal)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Antal arbejdsulykker	41	36	1	2	0	0	1	0	0	0	0	0	43	38
Sygefravær (korrigeret)**	2,6	2,9	3,4	3,7	0,1	0,6	6,0	4,9	2,0	1,5	2,4	2,1	2,7	n/a
Medarbejderundersøgelse														
1-5 skala**	4,2	4,1	4,2	4,3	4,2	4,3	4,4	4,5	4,5	4,7	4,4	4,3	4,3	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.

* Famobra Group overtog Pesco Supply fra Holland pr. 1. oktober 2025, hvilket medfører en udvidelse af medarbejderstaben med cirka 20 personer.
Det her angivne antal er således eksklusiv de nye Pesco Supply-medarbejdere.
** 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 sygefravær er angivet som korrigeret sygefravær, der tager højde for langtidssyge.

Governance – Ledelsesmæssige forhold

	Fleggaard/Calle		Dangaard Group		Click Entertainment		Famobra Group		ASWO Nordic		Fleggaard Leasing Group		Fleggaard koncernen*	
Regnskabsår	24/25	23/24	24/25	23/24	24/25	23/24	24/25	23/24	24/25	23/24	24/25	23/24	24/25	23/24
Bestyrelse														
Andel af kvinder i bestyrelsen	17	20	17	0	0	0	0	0	17	0	17	0	n/b	n/b
Adm. dir er ikke bestyrelsesformand	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Whistleblowerordning**														
Tilgængelig	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Følger koncernfælles datapolitik	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Code of Conduct krav til leverandører	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Følger politik for antikorrupition 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.

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

** 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 2024/25.

Resultatet (0 relevante indberetninger) afspejler således perioden oktober 2024 til og med september 2025.

8. Lovpligtige redegørelser

– risikovurderinger, politikker & tiltag

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 politikkerne 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. Derudover blev der i 2024/25 gennemført en dobbelt væsentlighedsanalyse (DMA), som nu danner grundlag for koncernens ESG-arbejde og strategiske prioriteringer. Analysen identificerede de mest relevante risikoområder og muligheder, hvilket har resulteret i en overordnet risikovurdering for hele koncernen. Indsigterne fra DMA'en er fundamentet for prioriteringen af kommende indsatsområder og sikrer, at arbejdet med ESG-temaer er i tråd med kommende krav i CSRD.

Fremadrettet vil der løbende være fokus på at opdatere og videreudvikle analyserne, så de fortsat lever op til væsentlighedsprincippet – herunder dobbelt væsentlighed – og understøtter koncernens ambition om ansvarlig og bæredygtig forretningspraksis.

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 forskellige 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 eller i givet fald afsluttes.

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 f.eks. 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 2025/26. 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 2024/25 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 forholdsvis 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 hjælp, såfremt medarbejderen ønsker det.

Risikovurdering:

Fleggaard koncernen består af talrige selskaber, der grundet de mange forskellige arbejdsområder indebærer varierende arbejdsmiljømæssige 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, Calle og Famobra samt medarbejderne på Dangaard og Click Entertainments tyske lagre, 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 truck eller lastbil.

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 enkeltsager.

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 Arbejds miljøorganisation (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 erhvervs erfaring 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 sponserer 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 2025/26. Arbejdet med de i, Fleggaard Group Survey 2025, identificerede indsatsområder, vil fortsætte i 2025/26 og ultimo 2026 gennemføres den næste medarbejderundersøgelse med henblik på at give et aktuelt indblik i medarbejdertilfredsheden.

Fleggaard Group Academy er nu i fuld drift og udgør en central del af koncernens HR-strategi. Onlineplatformen giver medarbejdere på alle niveauer adgang til målrettet uddannelse, der understøtter efteruddannelse, løbende kompetenceudvikling samt øger motivation og fastholdelse.

Fleggaard Group Academy har udviklet sig til et strategisk værktøj for effektiv læring og træning i hele organisationen. Indholdet favner bredt – fra interne arbejdsprocesser til fagspecifikke programmer og specialiserede kurser, eksempelvis inden for GDPR og compliance.

Med Fleggaard Group Academy har koncernen skabt et stærkt fundament for kontinuerlig udvikling og videndeling, der ikke blot styrker medarbejdernes trivsel i dag, men også fremover sikrer, at organisationen er rustet til fremtidens krav om digitalisering, compliance og bæredygtig forretningspraksis. Platformen bliver dermed en katalysator for innovation og en nøgle til at fastholde konkurrencekraften i en hastigt foranderlig verden.

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 "hjemmemarkedene". 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-liste, selskabshistorik m.m. Derudover screenes hjemmesider for markeder, kunder, produkter/ytelser, 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 whistleblowerordning, der sikrer anonymitet) og vil uanset omfanget, ikke være foreneligt med Fleggaard koncernens syn på antikorruption og forhindring af bestikkelse, og 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 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 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.

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 databehandleraftaler. I databehandleraftalen 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 2024/25.

Sikkerhed og tiltag i løbet af 2024/25

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