CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Bygmas samfundsengagement 2018

BYGMA

Foto: Bygma arkiv

Indhold

Forord ..... s. 3
Hvem er vi? ..... s. 4
Fælles værdier - fælles forventninger ..... s. 5
Nøgletal ..... s. 6
Forretningsmodel ..... s. 7
Selskabsskat ..... s. 8
Koncernens risici ..... s. 9
CSR Definition & Strategi ..... s. 10
FN Global Compact ..... s. 11
Bygma Fonden ..... s. 12
De fire grundlæggende CSR politikker ..... s. 13

MENNESKERETTIGHEDER ..... s. 14

SOCIALE- OG MEDARBEJDERFORHOLD ..... s. 22

ANTIKORRUPTION OG FORRETNINGSETIK ..... s. 30

MILJØ OG KLIMA ..... s. 34

Ambitionen om at være bedst ..... s. 43

Bilag
Overblikket CSR-indsatserne 2009 - 2019 ..... s. 44-49
Data ..... s. 50-51

Alle billeder er taget i Bygma Aalborg C af Sondrup_Photography, medmindre andet er anført.

Forord

Bygma Gruppens lovpligtige redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens §99a. Redegørelsen følger regnskabsåret 1. januar - 31.december 2018 og indgår som en del af ledelsesberetningen i årsrapporten, der er godkendt af bestyrelsen og direktionen.

Velkommen til Bygma Gruppens CSR (Corporate Social Responsibility) Rapport 2018

Bygmas sociale ansvar har en tyngde og brede, der afspejles i vores mangeårige indsatser og seneste årtis CSR-rapporteringer, der i dag inkluderer Norden (Danmark, Sverige og Island). Med de seneste krav til CSR-rapportering beskriver vi i dag vores forretningsmodel, de tilknyttede risici til vores handlinger, inklusive håndtering af disse, ligesom vi definerer politikker og beretter om mange af koncernens aktiviteter og mål inden for Menneskerettigheder, Sociale- og Medarbejderforhold, Antikorruption og Forretningsetik samt Miljø og Klima.

Samtidig med at Bygma agerer socialt ansvarligt er vi meget bevidste om, at vi har et ansvar for at drive en økonomisk sund forretning. Sideløbende med vores arbejde med CSR vurderer vi derfor naturligt koncernens strategiske udvikling og økonomiske bundlinje.

Det bærende fundament i Bygma er vores medarbejdere. Det er afgørende, at de trives i jobbet, har de rigtige kompetencer, den relevante uddannelse, de rette udfordringer - og samtidig interagerer med vores værdier og den kultur, som Bygma står for. Vi lægger således mange kræfter og ressourcer i de unges karrieremuligheder, sikrer mangfoldighed blandt medarbejderne, tilbyder gode uddannelsesmuligheder og udfordrer og udvikler medarbejderne fagligt. Vi har fokus på arbejdsmiljøet, så medarbejderne føler sig trygge og sikre, når de er på job og har et sikkerhedsnet, hvis de bliver alvorligt syge.

Vi ønsker at beskytte miljøet og projekterer bl.a. optimering af affaldssortering og genanvendelse, ligesom vi løbende arbejder på at reducere vores strømforbrug.

Det er relevant at fremhæve endnu et væsentlige område, som har stor betydning for såvel vores socialansvarlige indsatser som vores forretningsdrevne strategi - nu og på sigt: Bygma ønsker at være med i udviklingen af det bæredygtige byggeri. Vi støtter op om innovative, bæredygtige initiativer og har en ambition om, at det skal være lettere for bygherrer, arkitekter og ingeniører at bygge med bæredygtige materialer. Vi arbejder derfor på at fremme udbredelsen af bæredygtige produkter med særligt fokus på uddannelse inden for PEFC- og FSC®-certificeret (FSC-C123896) træ, ligesom vi tilbyder et bredt sortiment af bæredygtige produkter til vores kunder.

Gennem vores rapportering ønsker vi at synliggøre vores ambition om at være en aktiv og socialt ansvarlig medspiller inden for Menneskerettigheder, Sociale- og Medarbejderforhold, Antikorruption og Forretningsetik samt Miljø og Klima. Vi håber, at CSR-rapporten giver et godt indblik i, hvordan vi udmønter dette ansvar.

God læselyst.

Peter H. Christiansen
Koncernchef

Hvem er vi

Bygma Gruppen er en solid nordisk koncern placeret blandt Top100 virksomhederne i Danmark. Godt købmandskab, troværdighed og evnen til at tænke nyt har været omdrejningspunktet for Bygma Gruppens virke siden grundlæggelsen. Vi har en ambition om både vækst og lønsomhed men også at drive en ansvarlig virksomhed og bidrage positivt til samfundet.

Et solidt fundament

Grundstenen til Bygma Gruppen blev lagt i 1952, hvor Lars Børge Christiansen startede en agenturvirksomhed og handel med træ. Fra 1972 og frem til i dag er der blevet opkøbt eller etableret trælastforretninger i Danmark, så vi i dag er landsdækkende med 56 trælastforretninger.

Bygma Gruppen har i dag mere end 25 % af sine aktiviteter uden for Danmark. Fra 1998 til 2016 opkøbte vi 17 trælastforretninger i Sverige og i 2008 Balslev Tømmerhandel og Byggemarked på Færøerne. I 2011 overtog vi aktierne i Húsasmiðjan, Island med i dag 21 forretninger.

I 2018 ombyggede vi vores forretning i Frederiksværk, så den i dag står som en flot og moderne trælast. Medio november havde vi fornøjelsen at offentliggøre, at vi pr. 1. januar opkøber to forretninger på Bornholm - Bygma Nexø og Bygma Rønne.

Bygma Gruppen har over 2.300 ansatte fordelt på mere end 100 forretningsenheder i Danmark, Sverige, Island og Færøerne.

Mission

Bygma Gruppen skal via aktivt ejerskab af selskaber i de nordiske og omkringliggende lande varetage salg og distribution af byggematerialer til byggeri og renovering og sikre synergier i gruppens selskaber inden for ledelse, indkøb, IT og finansiel styring.

Koncernen er den største danskejede aktør på trælastmarkedet. Vi er førende inden for salg og distribution af byggematerialer på det professionelle og semi-professionelle marked i både Danmark, Island, Færøerne og Sverige; særligt omkring Stockholm og Norrland i Sverige har vi en betydelig markedsandel.

Vision

Det er Bygma Gruppens vision at være ejer af selskaber, som er blandt de ledende leverandører af byggematerialer og logistikløsninger i de nordiske og omkringliggende lande. I de lande, hvor gruppen er repræsenteret, vil vi tilstræbe at være blandt de tre største aktører i branchen.

På tværs af de lande og forretninger, hvor koncernen er repræsenteret, har vi et mål om både at være branchens bedste arbejdsplads og om konstant at forbedre vores forretning. Som supplement til de overordnede mål har vi defineret konkrete handlinger, der skal sætte os i stand til at indfri vores målsætning.

En attraktiv arbejdsplads

Glæde, stolthed og fællesskab er det fundament, som stærke resultater bygges på. Den seneste medarbejdermåling viser, at vi bl.a. ligger Top in Class på parametre som arbejdsglæde og loyalitet. Vi skal derfor fortsat fortælle omverdenen, at Bygma er en attraktiv arbejdsplads, så vi kan blive ved med at tiltrække nye, dygtige medarbejdere. Employer Branding spiller således en vigtig rolle i Bygmas Strategi 2020.

BYGMA

Fælles værdier - fælles forventninger

Vores CSR-arbejde tager udgangspunkt i følgende seks værdier, som alle spiller sammen, og alle er forudsætninger for hinanden:

Købmandskab
En aftale er en aftale, og en handel er ikke afsluttet tilfredsstillende medmindre den er til gavn for alle parter, og ikke mindst at vi sammen har fundet den løsning, der giver fuld tilfredshed.

Troværdighed
En hjørnesten der aldrig er til salg i Bygma. Vi værner derfor om den, og forventer, at vi alle er åbne og ærlige i vores kommunikation med omverdenen. Troværdighed betyder også, at vi altid gør, hvad vi kan, for at holde hvad vi lover.

Personlig læring
Bygma flytter sig kun, hvis alle udvikler sig og lærer nyt. Det at lære og udvikle sig foregår også gennem nye opgaver, møde med nye mennesker og nye ledelses- og samarbejdsformer. Det kan kun lykkes, hvis vi alle tager ansvar. En ambitiøs leder viser vej og er i konstruktiv dialog med medarbejderne om opgaver og resultater.

Nytænkende
Vores omgivelser er dynamiske og i stadig forandring. Det skaber nye muligheder og muligheder for nye løsninger, som vi altid er åbne og positive overfor.

Personaleledelse
Et positivt, åbent og engageret miljø danner basis for en dynamisk organisation, hvor det er medarbejderne, der er i centrum. Lederen skal motivere, lære fra sig og ikke mindst skabe et tillidsfuldt miljø med frihed under ansvar.

Holdspiller
Et stærkt hold kræver sammenhold, og det kommer kun, hvis alle er loyale over for hinanden og over for Bygma. Vi forventer derfor af vores medarbejdere, at de har viljen til at være en del af holdet, uanset hvilken plads på holdet de indtager.

Integreret i Bygma - 2018

Købmandskab, fx
- Employer Branding
- Bæredygtigt Danmark
- Arbejdsmiljø- og sikkerhed
- Optimering af affaldssortering

Troværdighed, fx
- Code of Conduct for vores leverandører
- Code of Conduct for vores medarbejdere
- Employer Branding
- Arbejdsmiljø og -sikkerhed
- Optimering af affaldssortering
- PEFC- og FSC-certificering
- Medlemskab af DGBC og SGBC samt DGNB
- Respekt for persondata (GDPR)
- Compliance Manual
- Bygma Fonden
- Bygma Stipendiat

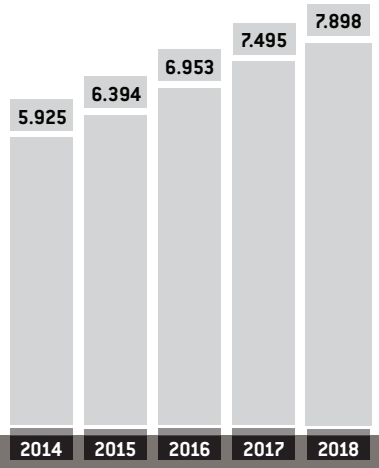
Nytænkende, fx
- Ligestillingscertificering
- Workplace
- Ladestationer

Personlig læring, fx
- Uddannelse af bæredygtighedsambassadører
- Uddannelse & Karriere for den unge generation
- Arbejdsmiljø og -sikkerhed
- Sproglig integrering
- Direktøruddannelse (2014-2018)
- Salgslederuddannelse (2017-2019)
- Code of Conduct for vores medarbejdere

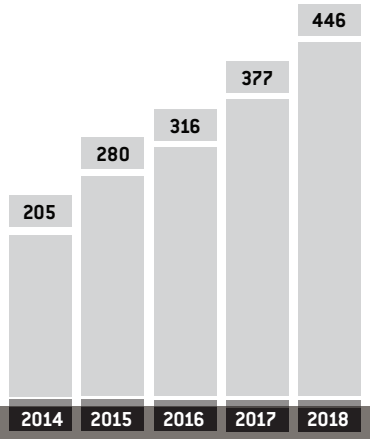
Holdspiller, fx
- Håndboldfest
- Employer Branding
- Informationsskærme
- Sundhed på arbejdspladsen
- Workplace

Nøgletal for Bygma Gruppen A/S

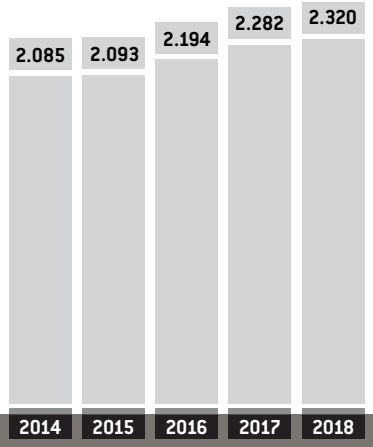
Omsætning i DKKmio.



Driftsresultat før skat i DKKmio.



Antal ansatte



Forretningsmodel

Siden sin grundlæggelse har koncernen ekspanderet ved organisk vækst og opkøb og er i dag den største danskejede leverandør af trælast og byggematerialer i Danmark inden for salg og distribution til det professionelle og semi-professionelle marked. Ud over trælastforretninger driver koncernen agenturvirksomhed og handelsselskaber, der forsyner både trælastforretninger og industrikunder med trælast og byggematerialer. I både Danmark, Island og Færøerne samt i Sverige især omkring Stockholm og Norrland har Bygma Gruppen betydelige markedsandele.

Bygma er "Ikke for Amatører", og det er vores mål at være det oplagte valg for professionelle håndværkere og semi-professionelle kunder. Det har betydning for vores indkøb, markedsføring, kundebetjening, indretning af forretninger, varesortiment og logistik.

Vi har aftaler med et stort antal leverandører og producenter. Bygma Gruppen købte i 2018 varer for mere end MDKK 5.500 fordelt på mere end 100 forretningssteder. Med vores volumen kan vi sikre vores kunder kvalitetsprodukter til konkurrencedygtige priser og certificerede produkter til bæredygtigt byggeri.

Bygma Gruppens kvalificerede og veluddannede medarbejdere har stor viden om byggeri og byggematerialer. Personlig betjening og indsigt i kunders behov gør, at vores medarbejdere kan tilføre værdi gennem kompetent vejledning og service og herigennem bidrage til kundernes forretning og projekter.

Vi servicerer vores kunder med træ- og byggematerialer, som kunder kan hente i vores forretninger, eller som vi kan levere på en byggeplads eller til en kunde. Vores forretninger er indrettet, så det er nemt og hurtigt at handle.

Vi har lager og sortiment, så kunder kan få alt til deres byggeri hos os og kan nøjes med kun at handlet et sted. Varer, der ikke er på lager, skaffes.

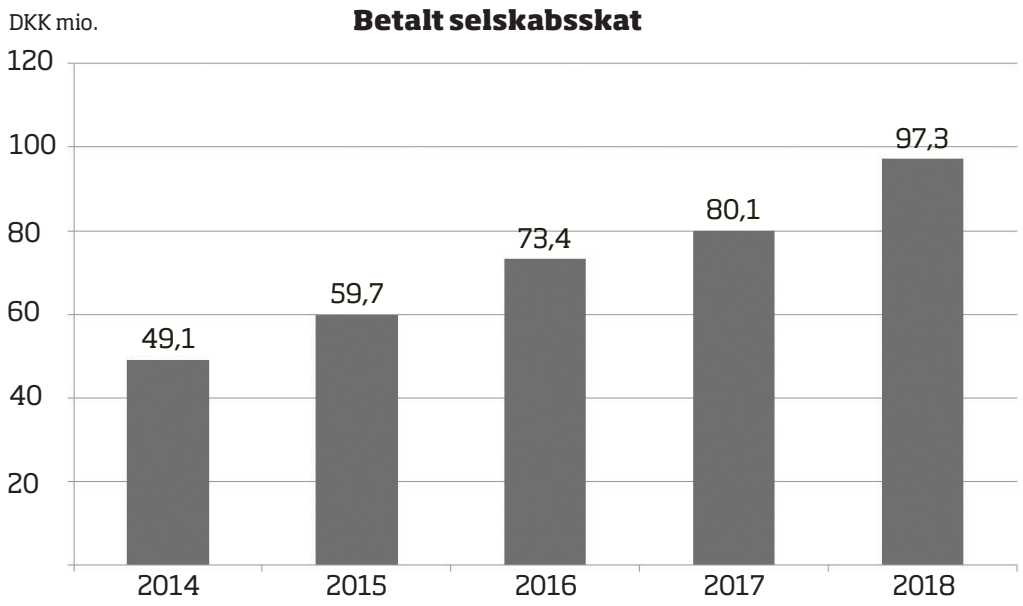
Gennem vores medarbejdere og forretninger skaber vi værdi for kunder og samfund.

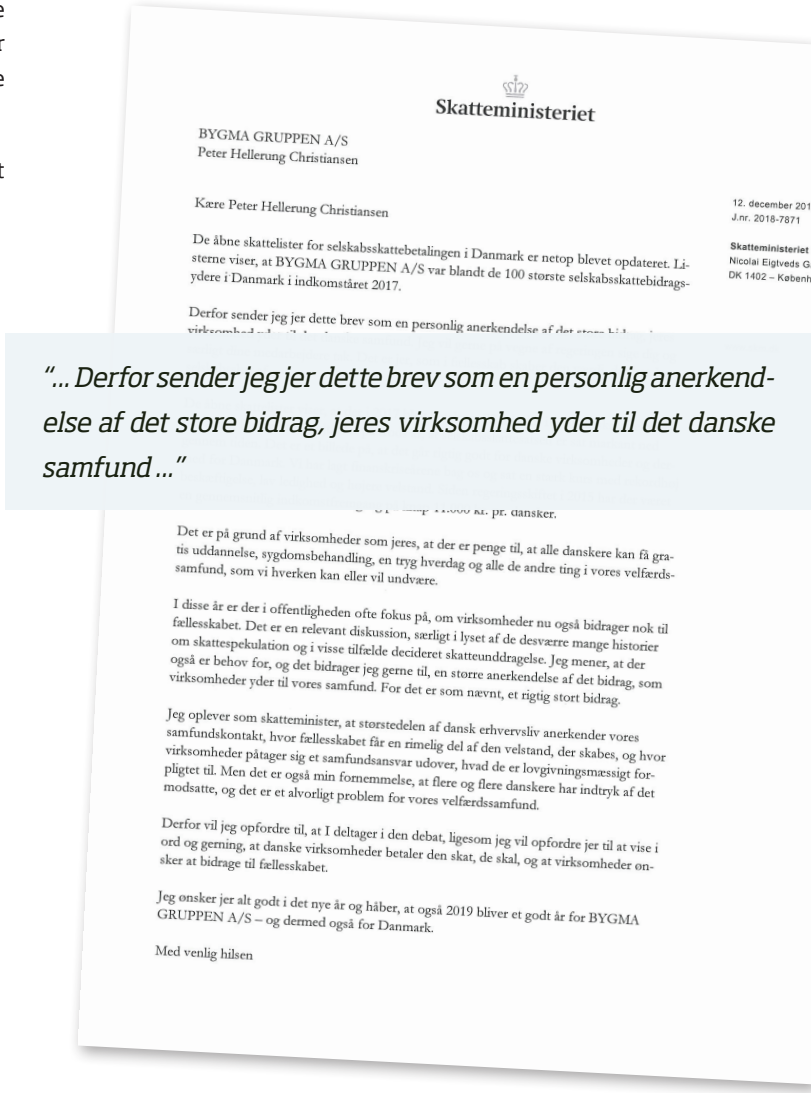
Selskabsskat

Bygma Gruppen realiserede i regnskabsåret 2018 et resultat før skat på 445,9 MDKK og forventer at betale 97,3 MDKK i selskabsskat for indkomståret 2018. Herudover bidrager koncernen til det offentlige samfund gennem afgifter og andre indirekte skatter.

Bygma Gruppen betaler skat i de lande, hvor vi driver virksomhed. Bygma Gruppen har ikke selskaber i andre lande end de nordiske lande (Danmark, Island, Færøerne, Sverige) og deltager ikke i ekstraordinære aktiviteter med henblik på at nedbringe eller unddrage sig skattebetaling.

Bygma Gruppen er blandt de 100 virksomheder, der betaler mest i selskabsskat i Danmark.





Skatteministeriet

BYGMA GRUPPEN A/S
Peter Hellerung Christiansen

Kære Peter Hellerung Christiansen

12. december 201
J.nr. 2018-7871

Skatteministeriet
Nicolai Eigtveds G
DK 1402 – Københ

De åbne skattelister for selskabsskattebetalingen i Danmark er netop blevet opdateret. Listerne viser, at BYGMA GRUPPEN A/S var blandt de 100 største selskabsskattebidragsydere i Danmark i indkomståret 2017.

Derfor sender jeg jer dette brev som en personlig anerkendelse af det store

Det er på grund af virksomheder som jeres, at der er penge til, at alle danskere kan få gratis uddannelse, sygdomsbehandling, en tryg hverdag og alle de andre ting i vores velfærdssamfund, som vi hverken kan eller vil undvære.

I disse år er der i offentligheden ofte fokus på, om virksomheder nu også bidrager nok til fællesskabet. Det er en relevant diskussion, særligt i lyset af de desværre mange historier om skattespekulation og i visse tilfælde decideret skatteunddragelse. Jeg mener, at der også er behov for, og det bidrager jeg gerne til, en større anerkendelse af det bidrag, som virksomheder yder til vores samfund. For det er som nævnt, et rigtig stort bidrag.

Jeg oplever som skatteminister, at størstedelen af dansk erhvervsliv anerkender vores samfundskontakt, hvor fællesskabet får en rimelig del af den velstand, der skabes, og hvor virksomheder påtager sig et samfundsansvar udover, hvad de er lovgivningsmæssigt forpligtet til. Men det er også min fornemmelse, at flere og flere danskere har indtryk af det modsatte, og det er et alvorligt problem for vores velfærdssamfund.

Derfor vil jeg opfordre til, at I deltager i den debat, ligesom jeg vil opfordre jer til at vise i ord og gerning, at danske virksomheder betaler den skat, de skal, og at virksomheder ønsker at bidrage til fællesskabet.

Jeg ønsker jer alt godt i det nye år og håber, at også 2019 bliver et godt år for BYGMA GRUPPEN A/S – og dermed også for Danmark.

Med venlig hilsen

"... Derfor sender jeg jer dette brev som en personlig anerkendelse af det store bidrag, jeres virksomhed yder til det danske samfund ..."

BYGMA

De forretningsmæssige risici

Bygma Gruppens primære aktiviteter med handel af byggematerialer medfører forretningsmæssige og økonomiske risici. Der foretages løbende en risikovurdering i forhold til økonomisk gevinst og udvikling af gruppen. Spredning af gruppens aktiviteter over flere lande og mere end 100 forretningssteder er med til at reducere risikoen ved forretningsdriften.

Byggebranchen og handel med byggematerialer er følsom overfor udvikling i konjunkturer. Dette gælder primært nybyggeri men også reparation og vedligeholdelse. Byggebranchen påvirkes af ændringer i fx finansieringsmuligheder og renteudvikling samt periodiske støtteordninger og tilskud.

Forretningsdriften og udviklingen af Bygma Gruppen planlægges med henblik på både at udnytte de muligheder, der opstår samt så vidt muligt at undgå trusler og tab.

Bygma Gruppens skadeforsikringer dækker tab forårsaget af pludselige eller uforudsete begivenheder. Der er tegnet forsikring mod erhvervs- og produktansvar samt lovpligtige og øvrige forsikringer, der er normale i forhold til virksomhedens aktivitet og størrelse. Der foretages delvis afdækning af rente- og valutarisici samt forsikring mod tab på debitorer.

Med en soliditet på 70,2 % er Bygma Gruppen velkonsolideret og har ressourcer til både at sikre den fortsatte udvikling af koncernen og til at modstå ikke afdækkede risici og tab, herunder ændringer i konjunkturer eller andre uforudsete begivenheder.

Politikker og indsats - risiko og konsekvens

Bygma Gruppen tilstræber altid at behandle kunder, medarbejdere, andre interessenter og de lokale samfund med hensyn og respekt. De fire grundlæggende CSR-politikker udgør til sammen en hjørnesten i vores arbejde men er også hver for sig forbundet med risici for brud på vores intentioner.

Menneskerettigheder og samfund

- Respekt for menneskerettigheder. Forhindre børnearbejde og dårlige sociale forhold iht. Code of Conduct for aftaleleverandører.
- Overtrædelse af menneskerettigheder. Manglende kontrol med fx udenlandske leverandører. Overtrædelse af Code of Conduct kan medføre afbrydelse af samarbejde.

Sociale- og medarbejderforhold

- Godt arbejdsmiljø og sikre arbejdsforhold. Ligelig behandling af medarbejdere og ingen diskrimination eller fravalg af medarbejdere.
- Dårligt psykisk arbejdsmiljø og stress. Arbejdsrelaterede ulykker eller skader. Diskrimination af medarbejdere og minoritetsgrupper. Overtrædelse kan medføre advarsel eller afskedigelse.

Antikorruption og forretningsetik

- Overholdelse af dansk og international lovgivning. Forhindre korruption og bestikkelse iht. Code of Conduct for aftaleleverandører.
- Overtrædelse af lovgivning eller retningslinjer. Årlig inspektion af aftaleleverandører. Manglende overholdelse kan medføre bøde eller tab af omdømme eller renomme.

Miljø og klima

- Fremme uddannelse og understøtte bæredygtigt byggeri. Reduktion af energiforbrug fx el og varme. Begrænse brændstofforbrug og udledning fra fx lastbiler ved kørselsplanlægning
- Forøgede udgifter til energi og brændstof. Forurening og skade på omkringliggende miljø og samfund. Vil medføre korrigerende adfærd under hensyn til miljø og økonomi.
- Bygma Gruppen tilstræber altid at optræde proaktivt og sikre opfyldelse af de fire grundlæggende CSR-politikker for både at undgå forretningsmæssige og økonomiske tab men også for at undgå skade på personer og samfund samt tab af omdømme og renomme.

Bygmas CSR Definition & Strategi

CSR - Definitionen

I Bygma Gruppen definerer vi CSR som måden, vi integrerer og arbejder med sociale-, miljø- og samfundsmæssige forhold i virksomhedens forretning ud over, hvad der er fastlagt ved lov.

At Bygma Gruppen gør noget for samfundet og i samme proces samtidig forbedrer resultatet på bundlinjen, har vi altid anset for god forretning og sund fornuft.

At sige "CSR & bundlinje" i én og samme sætning er derfor helt legalt og acceptabelt i Bygma Gruppen. Den overordnede hensigt og udfordring for Bygma Gruppen er at få begge dele – CSR og bundlinje – til at spille sammen i størst muligt omfang.

CSR - Strategien

Bygma Gruppens strategi tilsigter, at:

- Vi arbejder med socialt ansvar ud over de lovgivningsmæssige krav for at forbedre forholdene for vores medarbejdere, miljøet samt for samfundet som helhed.
- Vi maksimerer den forretningsmæssige værdi af vores CSR-engagement, idet hovedreglen er, at CSR-initiativerne skal give et positivt økonomisk afkast, når de er implementeret.
- Vi overordnet arbejder i overensstemmelse med de 10 grundlæggende principper defineret af FN Global Compact, men fortsat er uafhængige af FN Global Compact (og andre CSR-organisationer).

FN Global Compact

De 10 FN Global Compact Principper, som Bygma ønsker at understøtte:

Menneskerettigheder

1. Støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder
2. Ikke medvirke til krænkelse af menneskerettighederne

Arbejdstagerrettigheder

3. Opretholde organisationsfrihed og effektivt anerkende retten til kollektiv forhandling
4. Støtte udryddelse af alle former for tvangsarbejde
5. Støtte effektiv afskaffelse af børnearbejde
6. Eliminere diskrimination i arbejds- og ansættelsesforhold

Miljø

7. Støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer
8. Tage initiativer til at fremme en større miljømæssig ansvarlighed
9. Tilskynde udvikling og spredning af miljøvenlige teknologier

Antikorruption

10. Modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse.

Bygma Gruppen er i dag en aktiv medspiller i vores samfund, hvor vi bidrager til at videreudvikle arbejdet med social ansvarlighed. Vi ønsker at fastholde et højt ambitionsniveau, uden at vi går på kompromis med vores troværdighed.

Vi fortsætter med at arbejde uafhængigt af FN Global Compact (og andre CSR-organisationer), men tilstræber at efterleve de 10 principper, som Global Compact har defineret således, at vi kan møde de sociale og miljømæssige udfordringer, vi som virksomhed stilles overfor.

BYGMA

Integreret i Bygma - 2018

Menneskerettigheder, fx

- Bygma Fonden i Etiopien
- Respekt for persondata (GDPR)
- Code of Conduct for vores leverandører
- Code of Conduct for vores medarbejdere
- Diversitet på arbejdspladserne

Arbejdstagerrettigheder, fx

- Code of Conduct for vores medarbejdere
- Arbejdsmiljø, -sikkerhed og sundhed
- Udvikling & Uddannelse
- Employer Branding
- Dialog & Kommunikation
- Ligebehandling

Miljø, fx

- Code of Conduct for vores leverandører
- Fokus på bæredygtighed
- Uddannelse af bæredygtighedsambassadører
- Dokumentation for bæredygtigt materiale
- PEFC- og FSC-Certificeringer
- Optimering af vores affaldssortering
- Rapportering på eget energiforbrug
- Ladestationer til medarbejderes elbiler

Antikorruption, fx

- Code of Conduct for vores leverandører
- Code of Conduct for vores medarbejdere
- Compliance Manual

Bygma Fonden

Bygma Fonden blev stiftet i 2007 af Bygmas grundlægger, Børge Christiansen. Formålet med Fonden er at uddele støtte til danske og udenlandske humanitære hjælpeorganisationer - i tråd med Bygmas forretningsetik og CSR-politik. Bygma Fonden har i mere end 10 år doneret adskillige millioner kroner til kriseramte befolkningsgrupper og lande, bl.a. har vi de sidste 9 år støttet Danmarks Indsamling.

Danmarks Indsamling

En repræsentant for Bygma Fonden var med Danmarks Indsamling i Etiopien for at besøge SOS Børnebyernes projekt til Danmarks Indsamling 2019. Årets tema hed 'Styrk verdens piger'.

Særligt piger i de fattigste lande tilhører en udsat gruppe i samfundet. Her i Danmark tager vi mange ting for givet, men i de fattigste lande er f.eks. mishandling og overgreb hverdagen for mange piger. Via vores donation ønskede vi at støtte Danmarks Indsamling i indsatsen for at styrke verdens udsatte piger og dermed være med til at give dem håb og nye muligheder.

Bygmas medarbejdere og kunder støtter ligeledes op om Danmarks Indsamling gennem salg af chokoladebarer i alle vores danske forretninger. For medarbejderne i Bygma betyder donationen ekstra stolthed og stort engagement, og vi forventer i 2019 at kunne overrække Danmarks Indsamling en check fra Bygma Fonden og Bygmas kunder og medarbejdere på ca. kr. 950.000.

Julestipendier til Børnesagens Fællesråd

En af de organisationer, der i 2018 fik glæde af en donation fra Bygma Fonden, var Børnesagens Fællesråd.

Donationen gik til julestipendier, der uddeles til enlige forsørgere, der har en meget dårlig økonomi og som modtager kontanthjælp, dagpenge, sygedagpenge, førtidspension eller anden lav ydelse.

Mange fattige familier lever isoleret, fordi de ikke har råd til at deltage i det almindelige sociale liv til daglig, f.eks. invitere venner og familie på besøg eller tage bussen eller toget for at besøge andre. Familierne gør ofte alt for at skjule deres økonomiske situation for omverdenen. Og både børn og voksne oplever isolationen og ensomheden endnu stærkere i juletiden.

Ifølge Børnesagens Fællesråd gør stipendierne en meget stor forskel for de familier, der modtager dem.

"Styrk verdens piger" Foto: Bygma arkiv

En hilsen fra Børnesagens Fællesråd

De fire grundlæggende CSR-politikker

- **Politik for menneskerettigheder**
- **Politik for sociale- og medarbejderforhold**
- **Politik for antikorruption og forretningsetik**
- **Politik for miljø og klima**

I Bygma Gruppen har vi fire grundlæggende CSR-politikker, der overordnet beskriver, hvordan vi forholder os til menneskerettigheder og samfundet omkring os, sociale- og medarbejderforhold, antikorruption og forretningsetik samt miljø og klima.

Politikkerne sætter fælles standarder for alle selskaber i koncernen og giver retning for medarbejderne i deres daglige arbejde inden for relevante forretningsområder.

I politikkerne beskriver vi vores holdning til hvert enkelt område samt visionerne for, hvad vi gerne vil opnå. Derudover beskriver vi, hvordan vi ønsker at videreudvikle hvert område.

CSR-politikkerne kommunikeres løbende til medarbejderne via vores interne nyhedsskærme, der er placeret i forretningernes kantiner. Medarbejderne henter også uddybende information om vores politikker fra vores intranet, medarbejderhåndbog, personaleblad, afdelingsmøder, mv.

Menneske-rettigheder

Bygma Gruppen respekterer menneske-rettighederne, som fremgår af FN's menneskerettighedserklæring og ILO's (den Internationale Labour Organisation) konventioner og anbefalinger.

I Bygma Gruppen bestræber vi os på at behandle hinanden med værdighed og respekt og anerkender forskellighed som en styrke. Vi gør ikke forskel på personer ud fra køn, hudfarve, seksuel orientering, religion eller politisk orientering. Og vi tolererer ikke diskrimination eller chikane.

Foto: Bygma arkiv

Politik for menneskerettigheder

- og samfundet omkring os

I Vesten har vi en bestemt opfattelse af, hvad menneskerettigheder betyder. Det er holdninger, der er en integreret del af vores kultur og forekommer os helt naturlige og universelle. Men det betyder ikke, at folk i resten af verden deler denne opfattelse. Over hele verden sker der overtrædelser af menneskerettighederne. Derfor er det afgørende at større, vestlige virksomheder som Bygma Gruppen forholder sig kritisk til disse overtrædelser og tager afstand fra enhver handling, der krænker menneskerettigheder, jf. Bygmas Code of Conduct.

Fra politik til handling

Persondataforordningen (GDPR)

Vi har valgt at medtage implementering af Persondataforordningen i vores CSR-rapportering 2018, da EU-forordningen har haft - og fortsat vil have - stor betydning for vores daglige arbejde i Bygma Gruppen.

I 2016 vedtog Europa-Parlamentet et regelsæt med det formål at beskytte personer i forbindelse med behandling af personoplysninger. Reglerne i Persondataforordningen omfatter blandt andet oplysninger vedrørende medarbejdere og private kunder. Forordningen indeholder regler for, hvordan oplysninger vedrørende personer må behandles, herunder indsamles, opbevares og slettes mv. Reglerne i Persondataforordningen trådte i kraft 25. maj 2018.

Med henblik på implementering af reglerne i Persondataforordningen blev der i marts 2018 udarbejdet og udsendt en Bygma Persondatamanual med retningslinjer for, hvordan Bygma Gruppen overholder Persondataforordningen og retningslinjer for håndtering af krav om indsigt og sletning samt sikkerhedsbrud og kontrolbesøg fra Datatilsynet. Der er udarbejdet slettevejledninger til medarbejdere og udsendt informationsbreve vedrørende databehandling til alle relevante kunder.

De lokale afdelingsdirektører og filialchefer er ansvarlige for at implementere retningslinjerne i manualen og kontrollere, at de overholdes i den lokale afdeling. Alle medarbejdere skal overholde retningslinjerne vedrørende behandling af personoplysninger. Bevidst og grov tilsidesættelse af retningslinjerne kan medføre afskedigelse.

Fra politik til handling

I Bygma Gruppen forventer vi, at vores leverandører lever op til national lovgivning og internationalt anerkendte standarder og konventioner. I 2011 blev Bygmas etiske regelsæt integeret i aftalegrundlaget med vores leverandører.

Code of Conduct for leverandører

Vores Etiske Regelsæt (Code of Conduct) for vores aftaleleverandører skal sikre, at vores samarbejdspartnere efterlever standarder og konventioner inden for miljø, menneskerettigheder, sociale forhold samt antikorruption. Vores regelsæt omfatter alle aftaleleverandører til Bygma og disses eventuelle underleverandører, forretningspartnere mv, samt leverandører af enkeltstående produkter med undtagelse af visse engangsleverancer.

I 2018 har ca. 98 % af vores aftaleleverandører tilsluttet sig vores etiske regelsæt, hvilket vi vurderer som tilfredsstillende, jf. bilag s.50.

For at sikre at Bygma Gruppens etiske regler bliver overholdt, foretager vi uanmeldte inspektioner. Hvis en leverandør ikke lever op til kravene, indgår vi en konstruktiv dialog om, hvordan vi finder en løsning. Vi har en målsætning om, at 1,5 - 2 % af Bygmas aftaleleverandører med egenproduktion skal besøges årligt. I 2018 har vi besøgt fire aftaleleverandører og vurderet, at alle positivt lever op til Bygma Gruppens Etiske Regelsæt. Bygmas aftaleleverandører udgør ca. 94 % af det samlede varekøb.

Bygma Gruppens Etiske Regelsæt er implementeret i Danmark, Sverige og på Færøerne. Det islandske regelsæt har en lidt anden ordlyd, som relaterer sig til nationale forhold, men stiller de samme etiske krav til leverandørerne.

98%

Aftaleleverandører er tilsluttet Bygmas Code of Conduct

Fra politik til handling

Plads til mangfoldighed

I Bygma Gruppen har vi brug for dygtige medarbejdere uanset køn, alder, etnicitet og funktionsevne - vi tilstræber at være en mangfoldig arbejdsplads med plads til alle typer medarbejdere.

Det underrepræsenterede køn: Vi opererer i en mandsdomineret branche, hvilket skaber en forklarlig, grundlæggende ubalance mellem kønnene. Vi har derfor fokus på at tiltrække kvindelige elever, kvindelige ledere og kvindelige bestyrelsesmedlemmer – dog altid forudsat at de rette kompetencer er til stede.

I 2018 udgjorde antallet af ansatte kvindelige elever 24 %, jf. bilag s.50, og vi tilstræber som minimum at fastholde dette niveau. Andelen af kvindelige ledere udgjorde i 2018 5,7 %, og vi har en målsætning om at øge dette antal til 10 % over de kommende år. Endvidere udgør kvinder 28 % af vores bestyrelses sammensætning, hvilket vi pt anser for tilfredsstillende.

Den unge generation: I Bygma ser vi det som et grundlæggende ansvar at være med til at investere i den unge generations fremtid, og vi tilbyder elevuddannelser inden for handel, logistik og kontor. Udover en grundlæggende handelsuddannelse omfatter Bygmas elevuddannelse et obligatorisk akademimerkonomfag, der giver 10 ECTS-point, som de unge kan bygge videre på i deres fremtidige uddannelse. Dermed får de, udover den obligatoriske fagprøve, et eksamensbevis for faget salg og salgspsykologi.

Vi tilstræber, at 3 % af vores arbejdsstyrke til stadighed udgøres af elever, og vi har hvert år op til 100 elever under uddannelse. Målet er at fastholde de dygtige unge i Bygma, når deres elevuddannelse er gennemført, og vi tilbyder gode jobs inden for b2b-salg, ledelse og specialist-funktioner.

Desuden efteruddanner vi i stigende grad ufaglærte - uden for de etablerede elevhold - efter en særskilt ordning målrettet mod den enkelte.

Aldersspredning: Bygma er en arbejdsplads, der rummer medarbejdere og ledere i alle aldre – fra den unge generation med ambitioner for fremtiden til senior-generationen med erfaring og viden fra et langt arbejdsliv, som de kan inspirere og dele med deres yngre kolleger. Jf. bilag s.50.

Praktikpladser/flexjob: Som en naturlig del af vores samfundsansvar tilbyder vi - i dialog med lokale offentlige instanser – praktikpladser og flexjob til udsatte og ledige borgere for at forberede dem til et stabilt fodfæste på arbejdsmarkedet eller for at komme i job for første gang.

Integration: Vi engagerer os lokalt i individuelle integrationsprojekter og ansætter flygtninge i relevante funktioner, hvor det giver mening for begge parter. Dette sker ligeledes i samarbejde med lokale offentlige myndigheder, og oftest på initiativ fra disse.

Som led i virksomhedens strategiplan er der i 2018 nedsat en arbejdsgruppe, der skal sikre, at vi måler effektivt på demografi, sygefravær og medarbejderomsætning.

Uddannelses- og karrieremuligheder for den unge generation

Case: Om at give plads

I Bygma behandler vi hinanden med værdighed og respekt og anerkender forskellighed som en styrke. Vi engagerer os lokalt i individuelle integrationsprojekter og ansætter flygtninge, hvor det giver mening for begge parter.

Syriske Riad
- en dedikeret medarbejder i Bygma Esbjerg

Riad Al Hamdan, der er flygtet fra Syrien, er i dag ansat i Bygma Esbjerg. Riad er et af de gode eksempler på flygtninge, der kommer ud på arbejdsmarkedet, forsørger sig selv og bliver en del af det danske fællesskab. Efter 1½ års praktikansættelse blev Riad fastansat i håndværkerafdelingen i Bygma Esbjerg. Her har han i dag ansvar for en lang række opgaver fra varemodtagelse, over IT til kundekontakt.

Riad taler dansk og har udover det obligatoriske sprogkursus taget ekstra undervisning for at forbedre sine danskkundskaber. Og derudover er det både sprogligt og socialt en stor gevinst at have sin daglige gang på en arbejdsplads omgivet af imødekommende kollegaer og kunder.

Udlændinge- og integrationsminister Inger Støjberg i dialog med Bygmas medarbejder Riad Al Hamdan. Foto: Bygma arkiv

Riads øverste chef, direktør Michael Bertelsen, fortæller, at Riad - der var keramiker i Syrien - er en særdeles dedikeret medarbejder. Han går til alle opgaver med stort engagement. På spørgsmålet om, hvad han laver i sin fritid, svarer Riad smilende og uden at tøve "Fritid; hvad er det?" - og afslører dermed, at han også har tilegnet sig den skæve, danske humor.

Udlændinge- og integrationsminister Inger Støjberg har besøgt Bygma, hvor hun diskuterede integration af flygtninge i danske virksomheder med Bygmas direktion. Her fik ministeren desuden en god snak med Riad om fordele og ulemper ved at være flygtning i Danmark.

Fra politik til handling

Sproglig integrering

Det islandske sprog er ikke let at forstå for udlændige - ifølge UNESCO er det 4. vanskeligste sprog i verden islandsk!

I samarbejde med en uddannelsesvirksomhed i Island arbejder Húsasmiðjan på at hjælpe udenlandske medarbejdere med at integrere det islandske sprog i deres dagligdag - både på jobbet og privat. Målet er at øge kvaliteten i kommunikationen med og imellem medarbejdere og kunder samt at styrke udenlandske medarbejderes forståelse for den islandske kultur. Derfor er der etableret et effektivt og inspirerende undervisningsforløb for Húsasmiðjans udenlandske medarbejdere for hurtigst muligt at sikre en sproglig tilpasning både til arbejdspladsen og til det islandsk samfund.

Evalueringen af undervisningsforløbets første seminar viser, at samtlige deltagere er meget positive overfor initiativet og ønsker at fortsætte deres uddannelse med at lære islandsk.

Ligestilling

Husasmiðjan vægter ligestilling højt. Det er vigtigt, at medarbejdere ikke diskrimineres på baggrund af fx køn, alder, etnicitet, hudfarve, funktionsevne, stilling eller lign.

For at gøre Húsasmiðjan til en eftertragtet arbejdsplads er der udarbejdet en ligestillings- og procedureplan, der vedrører alle medarbejderne. Den har til formål at sikre lige rettigheder til løn, karriereudvikling, m.v. samt at fremhæve, at mobning, seksuel chikane, vold m.v. ikke tolereres på arbejdspladsen.

"Equal Pay Certification "

Den 1. januar 2018 trådte en ny lov om ligeløn i Island i kraft. Hovedformålet med "Equal Pay Certification" er at arbejde mod kønsrelateret lønforskel samt at forbedre ligestilling på arbejdsmarkedet. Ved implementeringen af " Equal Pay Certification" har Húsasmiðjan etableret et ledelsessystem, der sikrer, at procedurer og beslutninger vedrørende løn ikke indeholder sondring baseret på bl.a. køn.

Autoriserede certificeringsorganer vurderer, om alle kvalifikationerne er opfyldt, så den enkelte virksomhed kan tildeles "Equal Pay Certification". Selvom fristen for certificeringen blev forlænget et år, har Húsasmiðjan opnået ligelønscertificering og er dermed den første virksomhed på det lokale byggemarkedsmarked, der har opnået certificeringen.

Árni Stefánsson (CEO), Guðjón Kristinsson (BSI Iceland), Edda Björk Kristjánsdóttir (HR Manager) og Birna Sæmundsdóttir (Payroll Specialist) Foto: Bygma arkiv

BYGMA

Om Sverige

Fra politik til handling

Bygma Sveriges målsætning er i enhver henseende at drive virksomhed på en ansvarsfuld måde under hensyntagen til det enkelte menneske, samfundet som vi er en del af og vores miljø.

Det indebærer, at vi til enhver tid tilstræber at overholde love og krav til miljø, ligestilling og medarbejderspørgsmål samt sikre, at virksomhedens samarbejdspartnere også overholder svensk lovgivning og deres forpligtelser på disse områder. Det skyldes vores rutiner og politikker om proaktivt at gå forrest i arbejdet med at være en attraktiv arbejdsplads, samarbejdspartner og leverandør ligesom vores værdier skal sikre, at vi lever op til dette.

Alle Bygma Sveriges politikker og rutiner er samlet i et Servicecenter, så alle kan tage del i dét, der betyder noget.

Årlige interne og eksterne kontroller sikrer, at vi overholder love, aftaler og rutiner for at sikre et godt arbejdsmiljø.

Sociale- og medarbejderforhold

Vi er en værdidrevet virksomhed, der tilstræber at sikre ordentlige ansættelsesvilkår og trygge arbejdsforhold for vores medarbejdere. Vi ønsker, at Bygma Gruppen skal være en arbejdsplads hvor medarbejderne trives og udvikler sig, og vi arbejder for en åben og ærlig dialog i hele organisationen. Et sundt og motiverende miljø står højt på vores agenda.

Politik for sociale- og medarbejderforhold

I Norden værner vi om vores etiske værdier; det bærer vores samfund præg af. Og det afspejles i Bygma Gruppen, der sætter etik højt på agendaen. I koncernen bestræber vi os på at give vores medarbejdere sikre og lige arbejdsvilkår, håndtere og forebygge sygefravær - samt generelt udføre vores forretning på en ansvarlig og etisk korrekt måde, så vi har stolte, trygge og glade medarbejdere.

Fra politik til handling

Arbejdsmiljø & sikkerhed i koncernen

Antallet af arbejdsulykker kan reduceres markant, når regler følges, og indsatser implementeres.

Bygma Gruppen har generelt et stort fokus på det fysiske og psykiske arbejdsmiljø – ikke kun fordi det er et lovkrav, men fordi det spiller en afgørende rolle, at vores medarbejdere føler sig trygge og sikre, når de er på arbejde og har et sikkerhedsnet, hvis de bliver alvorligt syge.

Om Danmark

Vi vægter arbejdssikkerheden højt i Bygma og optimerer jævnligt vores ledelsessystemer for at forebygge og reducere arbejdsulykker, sygefravær, nedslidning, m.v. og for at skabe dialog mellem ledelse og medarbejdere om vores arbejdsmiljø har vi arbejdsmiljørepræsentanter i alle vores forretninger.

Arbejdsmiljørepræsentanterne sparrer med arbejdsmiljøkonsulenten, og de mødes hen over året for bl.a. at drøfte aktuelle emner, indsatser, løsningsmuligheder og uddannelse.

I 2018 udnævnte vi en ny arbejdsmiljøkonsulent i Bygma A/S. Med godt 40 års erfaring fra driften i en tømmerhandel – og med et stærkt engagement inden for sikkert arbejdsmiljø - har vores konsulent dagligt fingeren på pulsen og forståelse for de risici og udfordringer, der ligger i de forskellige arbejdssituationer i forretningerne.

Arbejdsmiljøkonsulentens job er i udgangspunktet at sikre, at Bygma lever op til lovkravene, og at regler og indsatser efterleves i forretningerne. Men konsulentens opgave er også at fungere som sparringspartner for Bygmas ca. 60 repræsentanter, være proaktiv og bringe aktuelle emner og uddannelser på agendaen i samarbejde med repræsentanterne, som konsuleten mødes med godt 20 gange om året på syv forskellige lokationer i Danmark.

Det kræver en struktureret tilgang til opgaverne og stor forberedelse forud for de mange møder.

Fra politik til handling

Arbejdsmiljø & sikkerhed i koncernen (forts.)

- I 2018 har Bygma på opfordring fra Bygmas arbejdsmiljørepræsentanter bl.a. monteret anordning på vores lastbilers kraner, så vores chauffører kan stå sikkert på jorden og via kranens fjernbetjening montere pallegaffel til af- og pålæsning. Dermed undgår chaufførerne at skulle op på ladet af lastbilen for at fastgøre pallegaflen til kran, hvilket reducerer risici for faldulykker markant, specielt i vinterhalvåret hvor is udgør en betydelig fare.

- I 2018 har vi på opfordring fra Bygmas arbejdsmiljørepræsentanter undervist (lovpligtigt) vores arbejdsmiljørepræsentanter i emnet "Kemi" for at sikre, at de har den rette og nødvendige viden om de krav, der stilles til de faremærkede produkter, som vi opbevarer i Bygma.

- Udover vores fokus på det psykiske og fysiske arbejdsmiljø har Bygma igangsat adskillige initiativer om sundhed og forebyggelse af skader for medarbejderne, bl.a. gennem tilbud om proaktiv skadeforebyggelse, førstehjælpskurser, rygestopkurser, sportsarrangementer, løbeklub, mv.

- I forlængelse af de mange førstehjælpskurser, der har været afholdt i Bygma gennem de seneste år, har vi i 2018 investeret i 70 hjertestartere til vores forretninger i Bygma Gruppen Danmark. Hjertestarteren er akuthjælp til de første afgørende minutter, indtil professionel hjælp når frem. Alle medarbejderne er orienteret om placering og brug af hjertestarterne, der hænger synligt for både medarbejdere og kunder. Alle hjertestartere er tilmeldt "hjertestarter.dk" – et register der er tilkoblet alarmcentralen, som ved præcis hvor i landet hjertestarteren befinder sig. Vi håber naturligvis, at ingen får brug for hjertestarteren, men det giver medarbejdere og kunder en ekstra sikkerhed at vide, at der er hjertestarter inden for rækkevidde i Bygma.

- Ved længerevarende sygefravær har Bygma veldefinerede politikker, der skal hjælpe medarbejderen tilbage på jobbet og samtidig sikre kollegaerne – og Bygma – et overblik over og en afklaring af arbejdsopgaverne og -situationen. Bygma tager løbende initiativ til sygefraværssamtaler som led i vores arbejdsmiljøindsatser.

Jonnas rolle på holdet:

"Jeg har været arbejdsmiljørepræsentant siden 2017. I min dagligdag er jeg meget opmærksom på, at mine kollegaer har det godt både fysisk og psykisk. Hvis de viser tegn på fx stress, chikane eller anden ubalance, så reagerer jeg.

Jeg er også opmærksom på, at kollegaerne anvender det rette sikkerhedsudstyr i jobbet; fx om de bruger sikkerhedsbriller, når de skærer nøgler. Når mine kollegaer har spørgsmål og forslag til forbedringer af arbejdsmiljøet, så er det min opgave at lytte og være talerør for dem.

Det hænder, at jeg kontakter vores arbejdsmiljøkonsulent for at sparre og få gode råd. Det er altid meget motiverende at vende tilbage med fyldestgørende svar til kollegaerne, efter at have undersøgt sagen til bunds".

Jonna Vestergaard Haxgart, sælger (Proff malerafd.) og arbejdsmiljørepræsentant i Bygma Roskilde. Foto: Bygma arkiv

Fra politik til handling

Fuld fart på uddannelse af bæredygtighedsambassadører

Efterspørgslen efter bæredygtigt byggeri er stærkt stigende. Det er derfor afgørende, at Bygmas medarbejdere er klædt på til dels at servicere de kunder, der ønsker at bygge bæredygtigt og dels vejlede de kunder, der endnu ikke har truffet deres valg men gerne vil undersøge nærmere, hvad bæredygtigt byggeri indebærer.

Bæredygtighedsambassadører på landsplan

I Bygma har vi udpeget et landsdækkende korps af "bæredygtighedsambassadører", der gennemgår en uddannelse, som rækker ud over den obligatoriske træning, der kræves for at blive PEFC- og FSC-certificeret. Uddannelsen tager bl.a. vores ambassadører på en bæredygtig rejse fra skovens oprindelse, over krav til certificeringerne og DGNB til dokumentation af det bæredygtige træ, som Bygma sælger.

Uddannelsen følges op med en række læringsinitiativer på Bygmas intranet, som kan tilgås af alle i virksomheden. Samtidig synliggør vi de bæredygtige initiativer internt i Bygma, også for de medarbejdere der ikke er direkte involveret. Næste skridt bliver at indgå et samarbejde med vores bæredygtige leverandører om at videreuddanne Bygmas medarbejdere. Det giver mulighed for at videreudvikle de bæredygtige kompetencer endnu mere og sikrer et fælles afsæt for at vejlede vores kunder bedst muligt, når de handler bæredygtigt.

Bygma har i 2018 uddannet 90 "bæredygtighedsambassadører". I 2019 ventes yderligere 150 medarbejdere at gennemgå uddannelsen. Af bilag s.51 fremgår udviklingen af antal gennemførte og planlagte bæredygtighedsambassadører i Bygma 2017-2021.

Ellen Back Tegen, markedschef, uddannet bæredygtighedsleder
Bygma A/S

Bygma har i mange år haft fokus på bæredygtighed, men nu øger vi vores engagement markant. Vi har sammensat et landsdækkende korps af bæredygtighedsambassadører, der gennemgår en uddannelse, der rækker ud over den obligatoriske viden, der kræves for at blive PEFC- og FSC-certificeret.

Jesper Nielsen, salgsdirektør
Bygma Roskilde

Bæredygtighed på kommende byggesager efterspørges af vores kunder. Vi ønsker, at bæredygtighed skal være en del af vores DNA, så vi kan vejlede ud fra en bred viden omkring de krav, der stilles fra vores kunder og bygherrer i byggeriet. Derfor er information og uddannelse af medarbejdere vigtigt.

Morten Kvist, direktør
Bygma Hjørring

Et stigende antal bygherrer stiller krav om bæredygtighed i byggeriet, hvilket vi ser som en positiv udvikling. Bygma deltager i en bred pallette af innovative projekter, hvor vi leverer bæredygtige materialer til fremtidens lavenergiforbrugende boliger, som tilmed er arkitektonisk flotte.

Foto: Bygma arkiv

Fra politik til handling

Employer Branding

I Bygma Gruppen tror vi på, at motiverede medarbejdere gør en positiv forskel, og vi ønsker derfor at være branchens bedste arbejdsplads. Best place to work er således et centralt område i koncernens 2020-strategi, hvor vi omsætter ord til handling.

I 2017 gennemførte vi en medarbejdermåling i alle Bygma Gruppens danske selskaber. 89 % af medarbejderne - svarende til 1.332 medarbejdere - valgte at besvare en række spørgsmål inden for bl.a. omdømme, ledelse, samarbejde, jobindhold m.v. Målingen viste at vi ligger højt på arbejdsglæde og loyalitet, hvilket er særdeles positivt. Den pegede også på områder, hvor vi skal forbedre os; særligt omkring processer og værktøjer til at arbejde mere effektivt.

I forlængelse af Medarbejdermåling 2017 og som en del af 2020-strategien, har vi derfor i 2018 haft særligt fokus på to centrale temaer i strategien, nemlig Best place to work og Performance. I starten af året blev alle medarbejdere i Bygma Gruppen Danmark præsenteret for resultatet af målingen på medarbejdermøder over hele landet. Her fik de lejlighed til sammen at drøfte arbejdsglæde og potentielle forbedringer i den enkelte forretning. Samtidig tog årets personaleudviklingssamtaler afsæt i hver enkelt medarbejders oplevelse af Bygma som arbejdsplads, og hvordan den kan blive endnu bedre. Med baggrund i disse input fra medarbejderne fik hver leder til opgave at definere 3 indsatser inden for Best place to work og Performance til brug for det videre arbejde med strategien.

Øger kendskabet

I Bygma ønsker vi at tiltrække og fastholde branchens dygtigste medarbejdere, og vi investerer stort i rekruttering og uddannelse. En analyse, gennemført af JobIndex i 2017 viste, at Bygma var relativt ukendt som arbejdsplads og uddannelsessted, så det arbejder vi systematisk på at ændre. På overordnet plan arbejder Bygma målrettet med at øge kendskabsgraden til virksomheden. Vores hovedsponsorat af herrehåndboldlandsholdet er en af de indsatser, der har løftet kendskabet til virksomheden. Og vi iværksætter til stadighed nye tiltag målrettet nuværende og kommende medarbejdere.

På vores karrieresite fortæller vi den gode historie om vores arbejdsplads med konkrete eksempler og fotos fra vores hverdag. Indholdet på karrieresitet udspringer bl.a. af input fra en medarbejderkonkurrence hvor vi spurgte Bygmas medarbejdere hvordan det er at arbejde i Bygma. Det resulterede desuden i en bog, der mere end noget andet beskriver den kultur som har dannet inspiration til en omfattende Employer Branding kampagne, der blev lanceret i 2018. Kampagnen er blevet foldet ud på de sociale medier og alle relevante rekrutteringsmedier, og har sat et positivt præg på både kendskabsgrad og antallet af ansøgere.

Fastholdelse gennem kommunikation

Intern kommunikation er også et fokusområde, hvor vi fortsat skal løfte os som led i fastholdelsen af medarbejdere. Alle i Bygma er skal være informeret om både strategier og mål og om de nære nyheder fra hverdagen i vores forretninger. I 2017 lancerede vi et nordisk medarbejderblad, der udkommer på 3 sprog og distribueres til alle medarbejdere i Danmark, Sverige, Island og Færøerne. Bladet skal medvirke til at skabe en fælles identitet på tværs af koncernen ved at støtte op om de strategiske mål og kommunikere værdierne.

Og i 2018 blev der ophængt infoskærme i alle vores kantiner i Danmark, hvor medarbejderne kan følge med i de seneste nyheder og gode historier i Bygma. Infoskærmene skal sikre at alle kategorier af medarbejderne får daglig adgang til virksomhedens nyheds-flow, og skal højne det generelle informationsniveau blandt medarbejderne.

I 2019 sætter vi yderligere fokus på den interne information, idet direktionen 2-3 gange om året giver medarbejderne en dugfrisk orientering om koncernens mest aktuelle nyheder via en powerpoint-præsentation. Nyhederne skal kommunikeres til medarbejderne af den ansvarlige forretningsdirektør på gå-hjem-møder.

Fra politik til handling

Seniorpolitik i Bygma Gruppen

Der planlægges en fælles nordisk seniorpolitik, der vil blive effektueret, når kortlægningen af mulige seniortiltag i det enkelte land er tilendebragt. Seniorpolitikken tilstræber at tilgodese de behov medarbejderne har i senkarrieren.

Fælles for hele koncernen er at Bygma ønsker at fastholde kompetente, motiverede og fleksible medarbejdere. Det gælder også medarbejdere i seniorfasen, der med lang erfaring og værdifuld ekspertise bibringer ekstra værdi.

Vi gør os p.t overvejelser om mulige tiltag såsom en seniorsamtale, der i god tid sætter fokus på medarbejderens ønsker og forventninger til arbejdet og arbejdsforholdene; herunder hvor længe medarbejderen ønsker at fortsætte i sit job og hvorvidt der er behov for, at der skal ske ændringer i takt med at medarbejderen bliver ældre.

Ligeledes vil vi - på nordisk plan - vurdere hvilke konkrete tiltag vi kan tilbyde Bygma Gruppens seniormedarbejdere.

Seniorpolitikken forventes implementeret i 2019.

Fra politik til handling

Uddannelse og information

Der lægges stor vægt på at videreudvikle medarbejdernes kompetencer. Derfor gennemfører Husasmiðjan en række uddannelsesforløb samt informationsseancer hvert år for medarbejderne bl.a. med det formål at øge og fastholde en fagligt stærk medarbejderstab.

Det digitale uddannelsessystem

I 2018 implementerede Húsasmiðjan et digitalt uddannelsessystem, så vi proaktivt er forberedt på at tilbyde uddannelse til alle medarbejdere uanset jobfunktion og uanset lokation på øen. Med det digitale uddannelsessystem er vi på en forholdsvis enkel måde i dialog med alle medarbejderne over hele landet og sikrer dermed en effektiv og kontinuerlig uddannelsesplatform for vores medarbejdere.

Der er gennemført mere end 100 digitale uddannelsesforløb i 2018.

Det digitale kommunikationsmedie

Medio 2018 implementerede Húsasmiðjan det sociale medie "WORKPLACE" på arbejdspladsen. Hensigten med mediet er at forbedre mulighederne for dels at formidle information på en enkel og direkte måde dels at bidrage til en anderledes platform, hvor Húsasmiðjans medarbejdere - uanset stilling og placering i landet - kan "mødes" og gå i faglig og kollegial dialog.

Resultatet af antal tilmeldte medarbejdere er gået over forventning: i alt 86 %, der har modtaget en invitation til WORKPLACE, har aktiveret deres konto. Der er etableret 93 grupper, heraf 62 % projektgrupper, 16 % er diskussionsgrupper, 11 % interessegrupper og 11 % er anmeldergrupper. I gennemsnit udkommer 160 indlæg/nyheder hver uge.

Medarbejdertrivsel

Husasmiðjan gennemfører regelmæssigt trivselsundersøgelse for alle medarbejdere. Undersøgelsen har til formål at forbedre arbejdsmiljøet og jobtilfredsheden samt skabe og opretholde et sikkert arbejdsmiljø. Det seneste resultat viste bl.a. godt sammenhold blandt medarbejderne og tillid til ledelsen.

Fokus på sundhed

Húsasmiðjan opfordrer sine medarbejderne til at fokusere på sundhed på forskellige niveauer. Hvert år får medarbejderne tilbudt influenza-vaccination. Som motivation til at styrke helbredet og inspirere til fysisk aktivitet får medarbejderne tilbudt et årligt økonomisk sundhedstilskud. I 2018 takkede 67 medarbejdere ja til tilbuddet.

Husasmiðjan opfordrer også medarbejderne til at deltage i sundhedsforebyggende projekter som Lífshlaupið (landsdækkende turnering, der opfordrer islændinge til at udføre fysiske, sundhedsforebyggende aktiviteter) og Hjóla (cykle på arbejde). Her kom Húsasmiðjan i 2017 ind på en 5. plads i konkurrencen for virksomheder med 400-799 ansatte. I alt 2.496 km blev cyklet, hvilket stort set svarer til at cykle to gange rundt om Island.

Medarbejdere med nedsat arbejdskapacitet

Husasmiðjan gør en stor indsats for at støtte de medarbejdere, der har nedsat arbejdsfunktion grundet psykisk og/eller fysisk handicap, og i samarbejde med Arbejdsformidlingen arbejder vi på at tilbyde passende jobs i Husasmiðjan. Vi tror på, at disse indsatser mentalt styrker alle involverede.

Húsasmiðjan støtter de lokale indsatser

Húsasmiðjan lægger vægt på at have et godt samarbejde med en række organisationer og virksomheder, som sammen bakker op om et større udbud af lokale aktiviteter og projekter. Fx bakker Húsasmiðjan op om de lokale håndbold- og basketballhold, støtter forskellige lokale NGO'ere, og har med sin gode relation til Teknisk Kollegium bl.a. leveret materialer til brug i deres undervisning.

Fra politik til handling

Vi skal fortsætte med at udvikle vores tilbud som arbejdsgiver for at tiltrække de rigtige kolleger, såvel nuværende som fremtidige.

En del af arbejdet består i, at vi med udgangspunkt i strategiens fokusområder, i.e. Digitalisering, Best Place To Work (BPTW), Kundefordele og Performance, finder aktiviteter, der understøtter arbejdet fremadrettet. Når vi taler om BPTW, handler det om engagerede medarbejdere og om at tiltrække de rigtige kandidater. I løbet af 2018 har 45 dedikerede medarbejdere været under uddannelse inden for ledelse og salg. Derudover har vi gennemført leverandøruddannelser og andre uddannelser, som er nødvendige for forskellige funktioner.

Bygma-stipendier, der årligt tildeles udvalgte studerende inden for bygge- og anlægsprogrammet, skaber positiv opmærksomhed om vores brand som arbejdsplads. I 2018 blev der uddelt 12 stipendier på følgende gymnasier:

- Borlänge - Hushagsgymnasiet
- Spånga - Byggtekniska särgymnasiet
- Eskilstuna - Rekarnegymnasiet
- Luleå - Luleå gymnasieskole
- Lycksele - Tannbergsskolan
- Piteå - Strömbackaskolan
- Skellefteå - Anderstorpsgymnasiet
- Sundsvall - Sundsvalls gymnasium
- Tyresö - Tyresö gymnasium
- Umeå - Dragonskolan
- Västerås - Harhska gymnasiet
- Örnsköldsvik - Örnsköldsviks gymnasium

Arbejdsmiljø og sikkerhed står højt på dagsordenen i virksomheden. Der er årlige inspektioner af det organisatoriske, sociale og fysiske arbejdsmiljø.. Ansvaret for arbejdsmiljøet ligger hos den administrerende direktør, som igen uddelegerer arbejdsmiljøopgaver til lederne. Ledere og sikkerheds-/arbejdsmiljørepræsentanter gennemgår en uddannelse for at sikre, at de har den rigtige ekspertise til at kunne udføre et systematisk og proaktivt arbejde med arbejdsmiljøet.

I AFS 2015:4 om det organisatoriske og sociale arbejdsmiljø beskrives det ansvar, som arbejdsgiverne har for at sikre et godt arbejdsmiljø. I Bygma er vores ledere uddannet i betydningen af forordningen. I 2018 lagde vi stor vægt på at skabe synlig indberetning af hændelser og ulykker i vores ledelsessystem. Det har medført, at antallet af anmeldte ulykker i 2018 landede på 23. Det var både materiel- og personskader, hvoraf fem ulykker blev anmeldt til Arbejdsmiljøstyrelsen. At antallet er steget siden 2017 ser vi som noget positivt, da der formentlig har været mørketal i indberetningerne i tidligere år. Med et nyt system til afvigelsesstyring er det blevet lettere og tydeligere, hvordan og hvad der skal indberettes.

Information og dialog er områder, som vi løbende arbejder på at udvikle, og hvert andet år gennemfører vi vores medarbejderundersøgelse "Klimatstudien" jf.bilag s.51. Svarfrekvensen er faldet i forhold til den forrige måling. Medarbejderne føler, at der i dag er mindre klarhed om arbejdsopgaver, når det gælder informationsniveauet og det overordnede billede. En indsats på dette område er fx at introducere månedlige infomøder for medarbejderne.

På andre områder er der sket forbedringer i forhold til den forrige måling. I forbindelse med vores nøgleord føler medarbejderne, at Bygma har fælles værdier og fælles forventninger til medarbejderskab, lederskab og arbejdsgiverspørgsmål.

Udviklingssamtaler mellem medarbejdere og ledere finder sted hvert år.

Julegaven til medarbejderne har i de senere år bestået af en donation til velgørende formål såsom Red Barnet og Børnecancerfonden.

Antikorruption og forretningsetik

Bygma Gruppen modarbejder enhver form for korruption og bestikkelse og overholder alle love og regler for antikorruption og forretningsetik. Vi opretholder derfor en høj grad af integritet og ansvarlighed i alle vores eksterne relationer.

Politik for antikorruption og forretningsetik

Korruption er misbrug af magt og position. På visse vækstmarkeder kan forretningskulturen og markedsvilkårene være fundamentalt anderledes, med korruption og bestikkelse som en del af dagligdagen sammenlignet med Norden. Bygma kan ikke afskaffe korruption og bestikkelse alene. Men vi kan hjælpe med at bekæmpe den globale udfordring ved at have en klar holdning og en politik på området; vi tolererer hverken korruption eller bestikkelse.

Fra politik til handling

Konkurrencelovgivning

For at sikre at medarbejdere i Bygma Gruppen overholder konkurrencelovgivning, er der udarbejdet en Compliance Manual med retningslinjer for, hvordan vi overholder konkurrencereglerne. Manualen understøttes af, at ca. 98 % af vores aftaleleverandører ved udgangen af 2018 er tilsluttet vores Code of Conduct, jf. bilag s.50.

Ingen medarbejdere må på nogen måde deltage i aktiviteter, der kan begrænse konkurrencen gennem koordineret forretningspraksis eller aftaler med konkurrenter, leverandører, forhandlere eller kunder. Medarbejdere har derimod pligt til at undgå, at Bygma Gruppen involveres i ulovlige konkurrencebegrænsende aftaler. Medvirken til overtrædelse af konkurrencereglerne vil være afskedigelsesgrund.

Compliance Manualen, der er tilgængelig på vores intranet, indgår som bilag i ansættelseskontrakten på direktørniveau. Det er ledelsens pligt at sikre, at alle medarbejdere er orienteret om og efterlever manualens retningslinjer. Manualen blev senest opdateret i 2018.

Compliance Manualen er suppleret af en vejledning vedrørende Dawn Raid, der beskriver, hvordan medarbejdere skal forholde sig i tilfælde af, at konkurrencemyndighederne gennemfører en kontrolundersøgelse.

Compliance Manualen og Dawn Raid er tilgængelige på vores intranet og indgår som bilag i ansættelseskontrakten på ledelsesniveau.

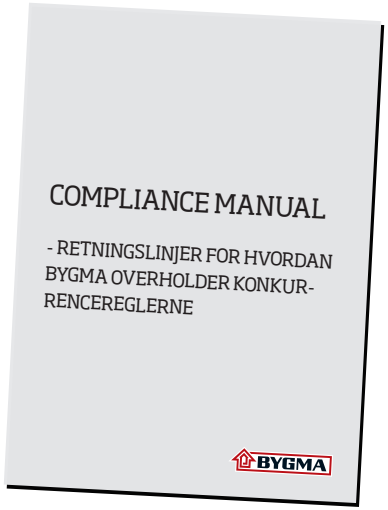


Foto: Bygma arkiv

Fra politik til handling

Code of Conduct for medarbejdere

I Bygma Gruppen forventer vi, at vores medarbejdere lever op til gældende love, regler og internationalt anerkendte standarder og konventioner - og at de efterlever koncernens værdier. Bygma Gruppens Code of Conduct ("Etiske Retningslinjer") for medarbejdere vil i 2019 blive indarbejdet i medarbejderhåndbogen for Bygma A/S, ligesom retningslinjerne vil blive kommunikeret på intranettet og vores interne nyhedsskærme. De etiske retningslinjer vil desuden blive versioneret og tilpasset islandske, svenske og færøske forhold og vil ligeledes komme til at indgå i disse landes medarbejderhåndbøger.

De væsentligste punkter i koncernens Etiske Retningslinjer er følgende:

- **Medarbejdernes etiske adfærd** - Vores medarbejdere forventes at udvise integritet og ansvarlighed i alle handlinger. Desuden forventer vi, at medarbejderne optræder loyalt over for virksomheden, kolleger, kunder og øvrige samarbejdspatnere, og at de behandler alle med respekt og retfærdighed. Bygma Gruppen accepterer ikke nogen form for mobning eller chikane, ligesom vi ikke accepterer diskrimination på baggrund af køn, nationalitet, hudfarve, religion, alder eller seksuel orientering.
- **Antikorruption og bestikkelse** - Vi stiller de samme krav til vores medarbejdere omkring sociale forhold og antikorruption, som vi stiller til vores eksterne samarbejdspartnere. Vi forventer den højeste grad af integritet og hæderlighed i alle forretningsaktiviteter. Det betyder bl.a. at vi hverken tilbyder eller modtager gaver af en størrelse eller karakter, som kan påvirke aftaler med koncernens leverandører, forretningsforbindelser eller andre samarbejdspartnere.
- **Overholdelse af konkurrenceregler -** Vi kræver også, at alle gældende konkurrenceregler overholdes, og der ikke indgås aftaler med konkurrenter om priser, serviceydelser, salgskvoter eller lign. Ligeledes forventer vi, at ingen i koncernen diskuterer konkurrenceforhold med konkurrerende partnere. Der er således udarbejdet en Compliance Manual med retningslinjer for, hvordan konkurrencereglerne skal overholdes i koncernen, jf. separat afsnit.
- **Fortrolige oplysninger** - Alle vores medarbejdere har tavshedspligt omkring forhold, der vedrører kunder, leverandører og øvrige samarbejdspartnere, ligesom Bygma respekterer og beskytter medarbejdernes private oplysninger. En tavshedsklausul vil blive indarbejdet i alle fremtidige ansættelseskontrakter og i medarbejderhåndbogen.

OM Island

Fra politik til handling

Husasmiðjan har en manual, der omhandler konkurrencespørgsmål og -lovgivning. Manualen er tilgængelig online for alle medarbejdere. Manualens politikker præciserer, hvad der er tilladt i kommunikation med kunder, konkurrenter og leverandører.

Husasmiðjan har endvidere jævnligt interne konkurrencemæssige vurderinger, som gennemføres af firmaets advokat, ligesom medarbejderne uddannes regelmæssigt om grundlæggende adfærd og overholdelse af konkurrencereglerne.

Medarbejdere har taget online cybersikkerhedskurser i 2018, og it-systemets sikkerhed blev gennemgået af tredjeparts specialister.

OM Sverige

Fra politik til handling

Professionalisme og troværdighed - to af vores nøgleord - stiller krav til, at alle medarbejdere hos Bygma AB til enhver tid skal overholde love, regler og politikker. Håndbøger om overholdelse af reglerne om bestikkelse og korruption er let tilgængelige for alle medarbejdere. Repræsentanter for Bygma AB må aldrig komme i situationer, hvor der er mistanke om bestikkelse.

I forbindelse med vores relationer til leverandører og samarbejdspartnere gælder vores Code of Conduct. Dette gælder også for vores forretningsforbindelser, og vi stiller høje krav til integritet og overholdelse af regler, såvel internt som i eksterne relationer.

Miljø og klima

Bygma Gruppen ønsker at bidrage til en bæredygtig udvikling i relation til miljø og klima, samtidig med at vi tilgodeser vores forretningsmål. Vi overholder miljølovgivningen og arbejder for at beskytte miljøet ved løbende at mindske vores negative påvirkning af klimaet.

Politik for miljø og klima

Bæredygtighed er et komplekst begreb, og bæredygtig udvikling er en lang proces, hvor gevinsterne ikke nødvendigvis fremstår umiddelbart synlige inden for en kort tidshorisont - men derimod viser sig løbende og på sigt flerdobler gevinsten. Bæredygtigt byggeri har både en miljømæssig, en social og en økonomisk dimension. Bygma Gruppen ønsker at være med i udviklingen af det bæredygtige byggeri, og vi har derfor fokus på nye initiativer og projekter, der støtter op om bæredygtige produkter og byggerier i Norden.

Bæredygtighed prioriteres højt

Bygma har leveret bæredygtige materialer længe inden, certificeringer for alvor blev anerkendt - nemlig træ fra de nordiske skove.

Efterhånden er bæredygtighed blevet et prioriteret punkt på samfundets agenda; også Bygma intensiverer sit fokus på bæredygtighed for at bidrager til denne udvikling og inspirerer vores kunder og samarbejdspartnere til at bygge bæredygtigt samtidig med, at vi tager vores egen rolle i værdikæden alvorligt.

Vi har sat os godt ind i tingene, så vi forstår certificeringerne til bunds. Vi uddanner vores medarbejdere i bæredygtighed, så de som vores ambassadører kan vejlede kunderne i at træffe bæredygtige materialevalg. Vi leverer varen og de bæredygtige materialer og sikrer, at dokumentationen til den rette certificering er til stede.

Bygma er FSC- og PEFC-certificeret samt medlem af Green Building Council Denmark og Green Building Council Sweden.

Bæredygtighed blev for første gang introduceret i 1987 i FN-rapporten 'Vores fælles fremtid' og defineret som "En udvikling, der opfylder de levendes behov uden at bringe fremtidige generationers muligheder for ligeledes at opfylde deres behov i fare."

BYGMA

Foto: Bygma arkiv

Fra politik til handling

Nordisk savet nåletræ er minimum 70 % PEFC

Fokus på det bæredygtige byggeri udvikler sig positivt, og som følge af det stigende fokus på sporbarhed, efterspørges større volumen af certificeret træ end tidligere blandt bygherrer, rådgivere, politikere – og kunderne i Bygma.

Bygma har besluttet at ændre certificeringen fra volumenordning til procentbaserede metode, idet alt indkøb af savet nordisk nåletræ skal være minimum 70 % PEFC-certificeret. Som noget nyt vil alt vores PEFC-træ fremover sælges på varenummer-niveau; dette vil fremgå af både følgeseddel og faktura, hvilket vil lette dokumentationsarbejdet i hele værdikæden – både for Bygmas kunder, medarbejdere og lagre.

En ændring af Bygmas certifikat-håndbog er under revision, og den nye PEFC-certificering forventes at træde i kraft med udgangen af Q2, 2019.

En 100 % PEFC-certificering har været drøftet i ledelsen, men p.t. vurderer vi det mest ansvarligt med en garanti på minimum 70 %. Ledelsen overvejer løbende, om en forhøjet procentsats er realistisk og holdbar.

Når implementeringen i Danmark er tilendebragt, indføres en lignende procedure i vores svenske selskab. Således forventer Bygma AB at igangsætte en tilsvarende PEFC-certificering i løbet af 2019.

Bæredygtig ByggeBase & BygDok

Bygma ønsker ikke alene at gøre det nemme for entreprenører, arkitekter og bygherrer at træffe det bæredygtige valg, men også at gøre dokumentationen for bæredygtige byggerier tilgængelig for flere.

Vi deltager i forskellige branchesamarbejder og har bl.a. være med til at udvikle ByggeBasen, som er Danmarks største produktdatabase for leverandører og medlemmer af Danske Byggecentre. Her findes tillige detaljeret dokumentation for certificerede produkter, som f.eks. PEFC-, FSC-, svanemærkede-, indeklima- og energimærkede produkter, ligesom de lovpligtige dokumenter kan findes her.

Senest har vi samarbejdet med virksomhederne under Danske Byggecentre om at gøre miljøcertificeringer og dokumentation i ByggeBasen tilgængelig i BygDok, som er en database for byggeriets parter og alle, der ønsker at bygge bæredygtigt.

BygDok bliver tilgængelig i første halvdel af 2019, men udviklingen af databasen vil fortsætte i lang tid fremover. Bl.a. vil Bygma søge at motivere vores leverandører til at lægge dokumentation for alle certificerede produkter ind i databasen, da dette forventes at blive differentierende i forhold til fremtidens kunder.

BYGMA

Fra politik til handling

Building Awards 2018

Den danske byggebranche blev hyldet for en bæredygtig indsats på Building Awards 2018. Materialeprisen var én af 11 priser, der blev uddelt på den nyetablerede konference.

Bygma valgte at være afsender på prisen, der gives til en virksomhed, som har udnyttet et materiales egenskaber på en ny og innovativ måde og sat det i spil i byggeriet. Materialeprisen hænger godt sammen med Bygmas vision om at præge udviklingen af bæredygtigt byggeri i Danmark.

Bygma - overrækker materialeprisen på Building Awards 2018.

Fokus på fremtidens skove

På Skandinaviens største messe for byggebranchen - Byggeri '18 - valgte Bygma at støtte op om et initiativ, der sætter fokus på verdens skove og deres bæredygtige drift.

Alle, der besøgte PEFC Danmarks stand, kunne plante et træ til fremtidens byggeri. Bygma fordoblede det antal træer, som medarbejderne donerede, og sammen med de besøgende på messen blev der doneret over 300 træer. De nye træer er efterfølgende plantet i en PEFC-certificeret skov i Ry ved Århus.

Bygma - repræsenteret på Byggeri´18

Foto: Bygma arkiv

Middelfart Rådhus - fotograf Kirstine Mengel

Case : Middelfart Rådhus

- er DGNB Platin og Diamant certificeret

Bygma er leverandør af bæredygtige materialer til Middelfart Rådhus, der er blevet kaldt 'Danmarks mest bæredygtige offentlige byggeri'.

Middelfart Rådhus er, som det første byggeri herhjemme, blevet både DGNB Platin- og Diamant-certificeret i kraft af et vellykket samarbejde mellem ingeniører, arkitekter og entreprenør. Diamant-certificeringen fokuserer på bygningens arkitektoniske kvaliteter, mens Platin-certificeringen hylder de miljømæssige kvaliteter.

Bæredygtig udvikling

Bygmas bæredygtige leverancer til Middelfart Rådhus består bl.a. af PEFC- og FSC-certificeret træ samt lyddæmpende akustikbeklædning (fra Bygmas datterselskab, Profile).

Bygherren siger

Middelfart Kommune har opnået DGNB Platin ved at stille de højeste krav til bl.a. materialevalg, energiudnyttelse, inddragelse af brugere, arbejdsmiljø i bygningen og samspillet med det omkringliggende samfund. "Der er tænkt bæredygtighed ind i alle led; gulvene er lavet af resttræ, køling er mekanisk med strøm fra solceller på taget, inventar, vægge og lofter er støjdæmpende, overskudsvarmen bliver til fjernvarme til byens huse, madaffaldet i kantinen bliver til naturgas. Og bygningen fungerer samtidig som kulturhus med plads til bl.a. koncerter, når medarbejdere og politikere går hjem" fortæller projektchef Henrik Mott Frandsen fra Middelfart Kommune.

Arkitekten siger

DGNB Diamant-certificeringen fokuserer på arkitektonisk æstetik og funktionalitet. "Vi er beærede over at have designet den første bygning i Danmark, der modtager DGNB Diamant-certificering og at bidrage til at udvikle vores globale forståelse og praksis inden for bæredygtighed. Middelfart Rådhus er et vidnesbyrd om vigtigheden af at skabe fællesskabsfokuserede rum til en bæredygtig fremtid," siger seniorarkitekt Martha Lewis fra Henning Larsen Architects.

Salgschefen siger

"Vi mærker en stigende efterspørgsel efter bæredygtige materialer; specielt til større byggerier", siger Jimmy Holmlund, der er salgschef i Bygma Odense, som har stået for leverancer til Middelfart Rådhus. "Bygma uddanner derfor sine medarbejdere til at vejlede vores kunder, så de i endnu højere grad træffer bæredygtige valg."

Professionelt bæredygtigt byggeri

PEFC™
PEFC/09-31-038

Hvad er PEFC?

- PEFC står for Programme for the endorsement of Forest Certification
- Miljømærke, der sætter standarden for bæredygtig skovdrift
- Global alliance, non pro t forening
- Verdens største skovcerti cerings system
- 60 % af verdens certificerede skovområder er PEFC-certificerede
- Beskytter biologisk vigtige skovområder og sørger for socialt gavnlig og økonomisk levedygtig skovforvaltning.

FSC
FSC® C123896

Hvad er FSC?

- FSC står for Forest Stewardship Council
- En international non-profit mærkningsordning
- FSC-mærket er en sikkerhed for, at du kan købe træ og papir med god samvittighed
- I en FSC-skov bliver der ikke fældet mere træ, end skoven kan nå at reproducere
- FSC er en sikkerhed for, at dyr og planteliv bliver beskyttet
- De mennesker der arbejder i skoven, er sikret uddannelse, sikkerheds udstyr og ordentlig løn.

Hvad er Green Building?

- En medlemsorganisation, der arbejder for at fremme bæredygtighed i bygninger og det bebyggede miljø
- Organisationen består af et netværk af aktører (virksomheder/organisationer/personer), der spænder over hele værdikæden
- Med fokus på både miljø, økonomi og sociale forhold ønsker organisationen at fremme en helhedsorienteret tilgang til byggeri og byområder - både nationalt og internationalt
- Administrerer certificeringsordningen DGNB.

DGNB

Hvad er DGNB?

- DGNB står for Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen og er den tyske bæredygtighedscertificering for bygninger.
- Den første danske version af DGNB-certificeringen blev lanceret i 2012 og administreres af Green Building Council
- Ordningen er tilpasset dansk lovgivning og normer
- Kriterier og underkriterier er samlet under 5 hovedområder: miljø, økonomi, social, teknik og proces.

NORDISK MILJØMÆRKNING

EU Ecolabel
www.ecolabel.eu

Hvad er Svanemærket og EU-Blomsten?

- Svanemærket er det officielle nordiske miljømærke
- Svanen er stiftet af Nordisk Ministerråd og Danmark tilsluttede sig i 1997
- EU-Blomsten er det officielle europæiske miljømærke. Blomsten blev etableret i 1992 af EU-Kommissionen, og Danmark har været med fra starten
- Når du vælger et produkt mærket med Svanen eller Blomsten, er du med til at mindske miljøbelastningen. Uanset hvilket produkt du vælger, kan du være sikker på, at de er blandt de miljømæssigt bedste i deres kategori.

INDEKLIMA MÆRKET

Hvad er Dansk Indeklima Mærkning?

- Dansk Indeklima Mærkning er en frivillig mærkningsordning for produkter og materialer, der har dokumentation for bl.a. afgasningen - dermed afgasningstid og lugtgener. 'Indeklimamærket' er ordningens logo. Det er det synlige tegn på, at produktet overholder kravene.
- Hvis du vælger indeklimamærkede produkter, har du en større sikkerhed for, at luftkvaliteten i den færdige bygning lever op til kravet i DGNB.

Fra politik til handling

Bygma ønsker at beskytte miljøet og arbejder aktivt for, at vi belaster miljø og klima mindst muligt. Vores mål er helt overordnet at være med til at reducere klimapåvirkningerne og bidrage til en mere effektiv og bæredygtig udvikling.

Det handler om genanvendelighed fremfor deponi og forbrænding

Efter en detaljeret analyse og gennemgang af Bygma A/S' affaldshåndtering i 2014 vurderede en projektgruppe dengang, at Bygmas forretninger kørte med en fornuftig affaldshåndtering, og gruppen så ingen umiddelbare besparelser ved at ændre på det daværende set-up – hverken økonomisk eller CO_2-mæssigt, en beslutning ledelsen tog til efterretning.

Projektgruppen har løbende fulgt udviklingen, og i samarbejde med ledelsen blev det ultimo 2018 besluttet at revurdere mulighederne for optimering af vores affaldssortering. I Q2 2019 etableres en arbejdsgruppe bestående af ledelse og regionale samt lokale logistikchefer.

Gruppen skal kortlægge status, vurdere nye målbare indsatser med særligt fokus på forventet reduceret deponi/forbrænding, øget genanvendelighed og generel optimering af affaldssorteringen i vores 58 forretninger – til gavn for såvel forretningsøkonomi som miljø og klima.

Baseret på valide data og en detaljeret kortlægning fra arbejdsgruppen vil direktionen herefter træffe de strategiske beslutninger og definere specifikke målsætninger, så det med konkrete tiltag både involverer medarbejderne og bliver synligt for kunder og samarbejdspartnere, at Bygma arbejder aktivt for at belaste miljø og klima mindst muligt.

Inden udgangen af 2019 forventer vi, at kortlægningen er gennemført og den strategisk målsætning er besluttet, så implementeringen i forretningerne kan igangsættes i løbet af 2020.

Bæredygtig emballage er særdeles vigtig for at sikre et godt miljø. Al plastemballage, der anvendes til indpakning af Bygmas produkter, er bæredygtigt og har været det gennem de seneste ca. 20 år. Bygma anvender kun PE-plast baseret på regenerat til sine leverancer.

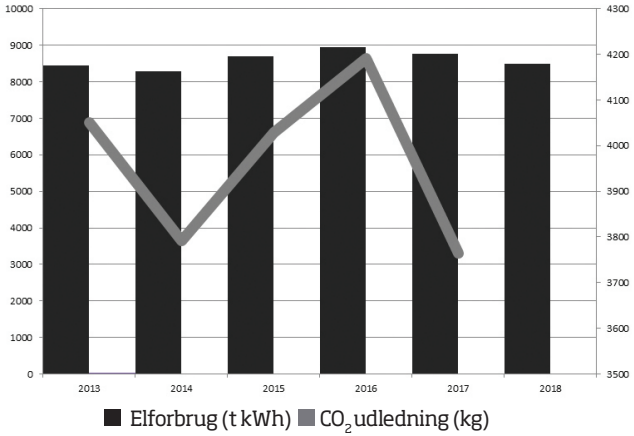
Fra politik til handling

Energiforbrug & CO_2 - udledning

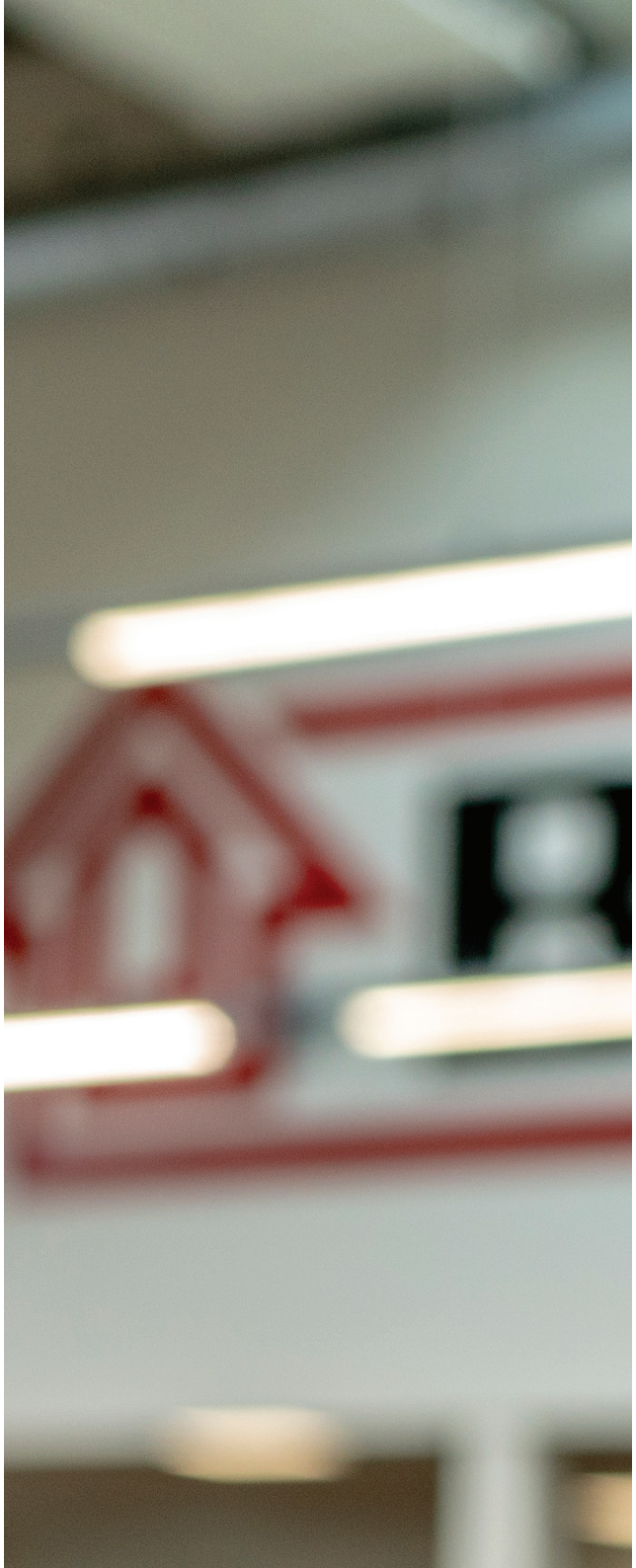
Reduktion af vores CO_2-udledning er en proces, der konstant har ledelsens opmærksomhed og løbende kræver opfølgning for at optimere på indsatserne.

De seneste år har vi bl.a. gennemført forskellige energiscreeningsprojekter inden for el og varme i vores forretninger i Danmark, der er foretaget optimeringstiltag og indkøbt nye, moderne armaturer, skumringstændere, bevægelsessensorer, nye varmeanlæg, m.v.

Endvidere har 150 sælgere været i et uddannelsesforløb, der - ud over at give et indgående kendskab til Bygmas portefølje af energirigtige løsninger - giver dem en større viden og forståelse for energirenovering og energirigtigt byggeri.



Ovenstående opgørelse illustrerer Bygmas elforbrug 2013 - 2018 og opgørelse af CO_2 udledning 2013 - 2017 (opgørelse af CO_2 belastningen per kWh for 2018 foreligger ikke primo 2019). Variationerne i elforbruget skyldes formentlig åbning og lukning af forretninger, udsving i forretningsvolumen, overgang til eltrucks, udskiftning til LED, mv.



Om Island
Fra politik til handling

Energiforbrug & CO_2 - udledning

Husasmiðjan har implementeret software til registrering og overvågning af brug af brændstof, bortskaffelse af affald, el, varmt vand og CO_2-udledning. Dette giver mulighed for over tid at måle og identificere potentialet for reduktion af affald og forurening.

Som led i arbejdet med at reducere vores elforbrug blev belysningen i yderligere to forretninger i 2018 udskiftet til LED således, at alle nye Husasmiðjan forretninger er installeret med LED.

Hussmiðjans datterselskab Iskraft har introduceret små og omkostningseffektive ladestationer til elbiler i boliger og virksomheder - en synlig opfordring til at skifte fra benzin og diesel til elbil.

Ca. 95 - 98 % af det almindelige træ, som Husasmiðjan køber og sælger, er enten PEFC- eller FSC-certificeret.

BYGMA

Om Sverige
Fra politik til handling

Aktivt miljøarbejde inden for byggebranchen

Vi udfører et aktivt miljøarbejde, hvor vores mål til enhver tid er at overholde den gældende miljølovgivning sammen med kunder, leverandører, medarbejdere og andre aktører. Såvel økonomisk som miljømæssig ressourceeffektivitet er vigtige forudsætninger for at skabe resultater. Gennem vores medarbejderes engagement inden for miljø og bæredygtighed er vi med til at skabe større fokus på området. Dette sker blandt andet ved vores årlige kontroller af miljøledelsessystemet (ISO 14001:2015-certificering). Det stiller krav om klare lokale miljømål og en årlig opfølgning på disse:

1. Byggebarometeret arbejder i fagpressen for et bæredygtigt byggeri, sundt materialevalg og SGBC (Sweden Green Building Council) samt en digital logbog og større viden om bæredygtigt byggeri hos såvel kunder som leverandører.
2. Vi ser genbrug og genvinding som vigtige emner, der skal udvikles gennem uddannelse, og alle medarbejdere gennemgår en miljøuddannelse, når de starter hos os.
3. Krav til personale og gennem ændrede rutiner i samarbejde med leverandører og kunder.

Vores tilgang skal være præget af følgende:

- Vi har opdateret vores udvalg af miljøvenlige produkter, og ved at vi deler vores viden med kunderne, får de mulighed for selv at forbedre miljøet.
- Det er desuden blevet nemt for kunden at se, hvilke produkter der har den mindste klimapåvirkning, fordi vi oplyser, hvilken vurdering vores produkter har fået i de forskellige miljøvurderingssystemer, f.eks. Svanen, Sunda hus, Basta og Byggvarubedömningen.
- Når vi udvælger vores samarbejdspartnere, prioriterer vi miljømæssige, etiske og sociale aspekter.
- Vi forebygger forurening og reducerer vores miljøpåvirkning. Vores centrale og lokale miljømål sikrer, at miljømæssige aspekter indgår i vores aktive valg. Det kan være alt fra LED-lyskilder til materialevalg og affaldshåndtering.
- Vi tilstræber at reducere vores forbrug af energi og materialer.
- Vi arbejder for genbrug eller genvinding. Vi sorterer vores affald for at øge genbruget.
- Vi følger princippet løbende forbedringer.

Vi sætter barren højt

Vi er certificeret iht. ISO 14001:2015-standarden for miljøledelse. Miljøledelsessystemet omfatter også det systematiske arbejde med arbejdsmiljø/inspektioner/kontroller og kvalitet. Kvalitet - Arbejdsmiljø - Miljø, KAM, sikrer, at vi overholder love, regler, rutiner og politikker i forbindelse med miljøarbejdet.

Vi gennemfører leverandørevalueringer ved indkøb af tjenester og produkter for at sikre, at vi opretholder et højt niveau, når det gælder miljøet og påvirkningen af dette.

Der gennemføres årligt interne og eksterne miljørevisioner i overensstemmelse med kravene til opfyldelse af standard ISO 14001:2015. Vores miljømål vedtages årligt, og der foregår aktiviteter både centralt og lokalt for at sikre en ansvarlig miljøpåvirkning.

Som en af de første forhandlere af byggematerialer er Bygma AB medlem af Sweden Green Building Council. Repræsentanter fra alle butikker har gennemgået uddannelse i bæredygtigt byggeri.

Ambitionen om at være bedst - sammen!

Bygma har siden 2016 været hovedsponsor for det danske håndboldherrelandshold og forlængede i 2018 sponsoratet med op til 3 år. I januar 2019 havde vi den store glæde at se landsholdet vinde VM i Håndbold.

Vi er stolte af at være med på rejsen mod guldet og er bestyrket i holdets professionalisme, der harmonerer godt med Bygmas *Ikke for Amatører* tilgang til vores kunder og omverden. Med sponsoratet skaber vi nogle unikke oplevelser for medarbejdere, kunder og leverandører, fx når vi inviterer til overværelse af kampe med oplæg fra kendte håndboldprofiler og efterfølgende møde med spillerne.

Men sponsoratet af håndboldholdet er også en vigtig del af vores arbejde med Employer Branding og Best Place to Work, hvor teamwork, engagement og faglig styrke er vigtige elementer for en attraktiv arbejdsplads.

Internt giver sponsoratet stor stolthed, og eksternt er det med til at øge kendskabet til vores brand og dermed til at tiltrække flere dygtige medarbejdere.

Vi fejrede forlængelsen af sponsoratet ved at invitere alle medarbejdere i Bygma Gruppen Danmark med ledsagere til et brag af en håndboldfest i Sparekassen Fyns arena som optakt til VM.

BYGMA

Overblikket - CSR tiltag

Projekt	Dato	Målsætning	Status
Medarbejderhåndbog	2010	Implementering af en opdateret og moderne intranetbaseret håndbog	100 %
PU-samtale	2010	100 % af medarbejderne skal have afsluttet deres PU-samtaler indenfor fastsatte deadline	100 %
Bilflåden (personbiler)	2010	Reducere CO_2-udslip med ca. 5 % i 2010 svarende til ca. 24,5 tons CO_2 på bilflåden	100 %
Elforbrug	2010	Reducere elforbruget med ca. 5 % i 2010 svarende til ca. 184 tons CO_2	100 %
Miljøvenlige kampagner	2010	Samarbejde med eksterne leverandører og organisationer omkring miljøvenlige kampagner rettet mod forbrugeren	100 %
PEFC-certificering	2010	Afslutte PEFC-certificeringen i første halvår 2010 indenfor nåletræ af nordisk oprindelse	100 %
ISO 14.001 i Sverige	2010	Afslutte ISO 14.001 certificeringsprocessen inden udgangen af 2010 for alle vores svenske forretninger	100 %
Code of Conduct	2010	98 % af vores aftaleleverandører underskriver Bygmas etiske regelsæt (Code of Conduct) ifm. indgåelse af indkøbsaftaler 2011	100 %
Elevuddannelser	2010	Øge fokus og indsats på den unge generation	100 %
Intern CSR-kommunikation	2011	Styrke den interne CSR-kommunikation	100 %
Førstehjælpskurus	2011	Tilbyde alle vores medarbejdere et grundkursus i førstehjælp	100 %
Affaldssortering	2011	Optimere Bygmas forretninger på affaldssortering for at opnå større recyclingeffekt og reduktion i affalds-udgiften	100 %

Overblikket - CSR tiltag

Projekt	Dato	Målsætning	Status
De grønne initiativer (kampagner, aviser, nyhedsbreve, m.v.)	2011	Fortsat skærpe bevidstheden omkring de miljørigtige produkter hos den professionelle såvel som den private forbruger	100 %
E-fakturering	2011	25 % af vores kontokortkunder skal overgå til elektronisk opkrævning i 2011. Målet er på sigt 98 %	100 %
Den udvidede elsparekampagne	2011	Reducere vores samlede CO_2-udledning pr. produceret kilo med 12 % i 2014 sammenholdt med 2009	100 %
Nyt avistryk	2011	Igangsætning af avistryk på genbrugspapir til vores semiprofessionelle kunder	100 %
Energirigtig kørsel (lastbiler)	2011	Gennem kørerigtige kurser gives vores lastbilschauffører gode råd og praktisk træning til gennem forbedret kørsel at reducere CO_2-udslippet	100 %
Energiambassadørerne	2011	Sund fornuftkampagne igangsættes via ambassadørerne i samtlige forretninger	100 %
Lancering af miljøvenligt produkt	2011	Lancering af Protex Regnvandsfaskine, der er et miljøvenligt og genanvendeligt produkt	100 %
Virksomhedsbesøg	2011	Årligt opfølgende virksomhedsbesøg blandt 2-4 af vores aftale-leverandører	100 %
Affaldshåndtering for vores professoinelle kunder	2011	Vurdere behov blandt vores professionelle kunder for tilkøb af simpelt affaldshånteringskoncept. Markedsføre dette, hvis konceptet vurderes positivt	100 %
Integrationsprojekt i samarbejde med offentlig aktør	2011	Samarbejde med kommuner om aktiveringsprojekt for lokalt socialt udsatte	100 %
Den elektroniske fremtid	2012	Udsende nyhedsbreve elektronisk til vores professionelle og private kunder	100 %
Energitemaer til vores kunder	2012	Fokuserede markedsføring omkring energirigtige tiltag (nybyg og renovering)	100 %
Telekonferencer	2012	Undersøge muligheden for at investere i videokonferenceudstyr i vores regioner	100 %

Overblikket - CSR tiltag

Projekt	Dato	Målsætning	Status
Energirenoveringsuddannelse for 150 medarbejdere	2012	3-dages uddannelsesforløb under overskriften "Energirenovering" for 150 sælgere	100 %
HQ i intern all round praktik	2012	Alle HQ-medarbejdere på et 2-dages all round praktikbesøg i vores forretninger	100 %
Elektronisk lønseddel til medarbejderne	2012	Ca. 1.600 medarbejdere overgår til elektronisk lønseddel via e-boks	100 %
Nej tak til arbejdsulykker	2012	Reducere antallet af arbejdsulykker dokumenteret med valide data	100 %
Udskiftning af PC-skærme	2013	1.000 PC-LCD skærme udskiftes til LED	100 %
CO_2-neutral hjemmeside	2013	Tilmelding til CO_2 neutral website i første halvår 2013	100 %
Nedlægning af 48 servere	2013	Reducere CO_2 -udslip på 63.072 kWh gennem nedlægning af 48 servere i Bygma	100 %
Skrot apparaterne	2013	Tillbyde vores kunder omkostningsfri returnering af skrottede el- og batteridrevne apparater i specifikke containere i Bygma	100 %
Gamle Mursten	2013	Indgå leverandøraftale med Gamle Mursten mhp. markedsføring og salg af gamle mursten til gavn for bæredygtige byggeløsninger	100 %
Nyt image	2013	I samarbejde med DI vende det støvede image, som byggebranchen har i dag især blandt unge, til en attraktiv og moderne arbejdsplads	100 %
Bygma Fonden	2013	Donationer til humanitære organisationer	100 %
Akutjob	2013	Bakke op omkring DI's aftale og tage vores del af ansvaret med Aktion Akutjob	100 %
Kvalitetsmåling	2013	Forbedre kvaliteten og videreudvikle konceptet baseret på de anonyme besvarelse	100 %

Overblikket - CSR tiltag

Projekt	Dato	Målsætning	Status
Menneskerettigheder og Klimapåvirkning	2013	Redegørelse for vores samfundsansvar i relation til hhv. menneske- rettigheder og klimapåvirkning	100 %
Etablering af idékatalog/ best practice	2013	Grønne initiativer	P.t. sat i bero
Fakta-site på intranettet	2013	Synliggøre den aktuelle grønne besparelse.	P.t. sat i bero
PC Autosluk	2015	Automatisk slukning kl. 20.00, svarende til en reduktion på 149 tons CO_2	100 %
FSC-certificeret	2015	Den 8. januar blev Bygma FSC-certificeret	100 %
Skrot brændeovne	2015	Skrot af gamle brændeovne, salg af svanemærkede	100 %
Bygma Fonden	2015	Donationer til humanitære organisationer	100 %
Management uddannelse	2016	Management uddannelsesforløb gennemført iht. planen	100 %
Kommunikationskonsulent	2016	Kommunikationskonsulent ansat ifm. medarbejderefterspørgsel af intern kommunikation	100 %
S&K Læringsportal	2016	S&K Læringsportal med intro og e-learning	100 %
Medlemskab	2016	Medlemskab af Green Building Council Denmark	100 %
Code of Conduct	2016	Code of Conduct også gældende for nye ikke-aftale-leverandører	100 %
Levering af vinduer og døre	2016	Levering af vinduer og døre i komposit på det danske marked (energikrav 2020)	100 %

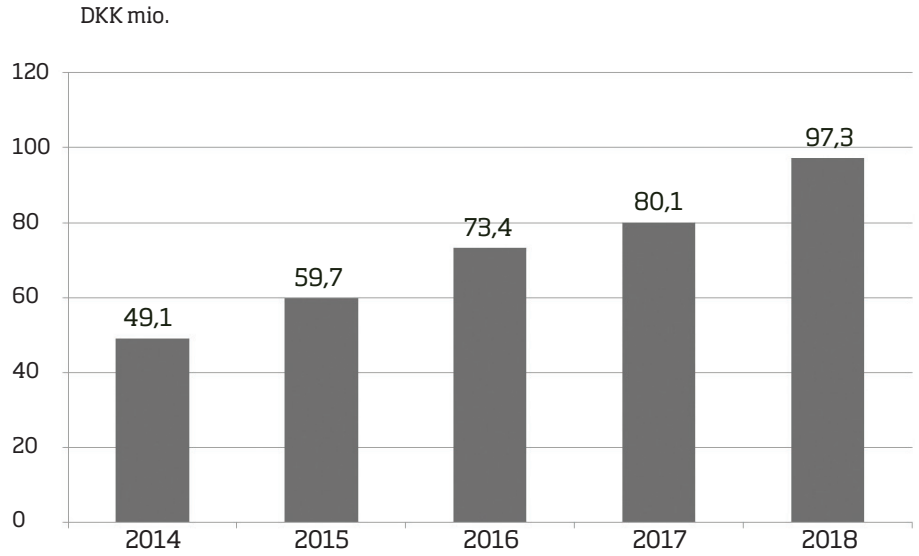
Overblikket - CSR tiltag

Projekt	Dato	Målsætning	Status
Proaktiv skadeforebyggelse	2016	Rygestopkurser: succesrate 61 % ift. mål 50 %. Førstehjælp: opfølgende kurser	100 %
Employer Branding	2017-	Bygmas nye stategiske indsatsområde, Employer Branding, initieres i løbet af 2016-2017	100%
Arbejdsmiljøuddannelse	2017-	Arbejdsmiljøuddannelse med fokus på psykisk arbejdsmiljø	100%
Service & Kvalitet	2017-	S&K konceptet videreimplementeres bl.a. gennem personaleudviklingssamtalerne	100%
Den unge generation	2017-	Implementere ny uddannelse. Ansætte 35-40 nye elever i 2017	100%
Risici	2017-	Vurdere risici forbundet med de fire essentielle politikker	100%
Datavalidering	2017-	Datavalidering generelt (oprindelig 2013-mål)	Afventer
Sygefraværspolitik	2017-	Sygefraværspolitik med implementering af Workforce Management (oprindelig 2010-mål)	Afventer
Processer og værktøjer	2018-	Bedre og mere effektive processer og værktøjer til det daglige arbejde	100%
Manual til dataforordning	2018-	Udarbejdelse og implementering af manual til persondataforordningen	100%
Ligeløn på Island	2018-	Forberede og implementere certificeringsforløb i ligeløn	100%
Etiske retningslinjer	2018-	Implementering af interne formaliseret etiske retningslinjer	Pågår
Udskifte 700 PC'ere	2018-	Udskifte ca. 700 energitunge stationære PC'ere	100%
Landsdækkende distributions-centre	2018-	Etablering af regionale distributionscentre landet over	Pågår

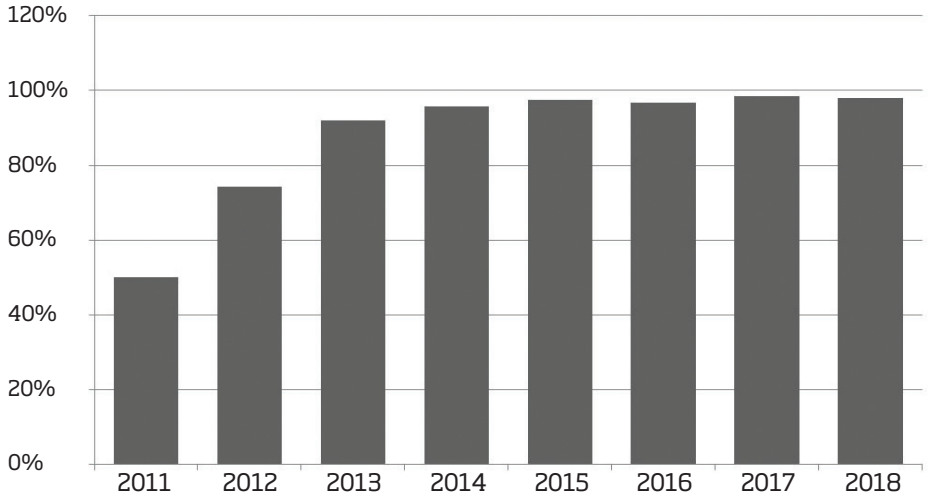
Overblikket - CSR tiltag

Projekt	Dato	Målsætning	Status
Info-skærme i Bygmas kantiner	2018-	Ophænge infoskærme i alle Bygmas danske kantiner	100%
Affaldsreduktion i Bygma Sverige	2018-	Reducere mængden af usorteret affald med 4 % p.a.	Pågår
Antal af kvindlige leder	2019-	Øge antallet med minimum 10 % over de kommende år	
Antal af elever	2019-	Vi tilstræber, at 3 % af vores arbejdsstyrke udgøres af elever	
Bæredygtighedsambassadører	2019-	Uddanne yderligere 150 medarbejdere til børedygtighedsambassadører	
Seniorpolitik	2019-	Implemtere en seniorpolitik	
Code of Conduct	2019-	Implemtere et Code of Conduct (etiske retningslinjer) for medarbejderne	
70 % PEFC-certificering	2019-	Alt indkøb af savet nordisk nåletræ skal være minimum 70 % PEFC-certificeret	
BygDok	2019-	Udvikle og eksponere BygDok - løbende proces	
Affaldssortering	2019-	Optimere genanvendelighed fremfor deponi og forbrænding	

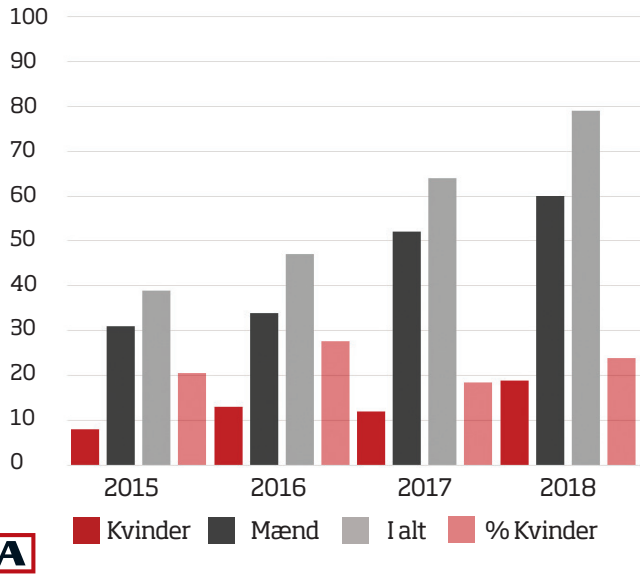
Betalt selskabsskat:



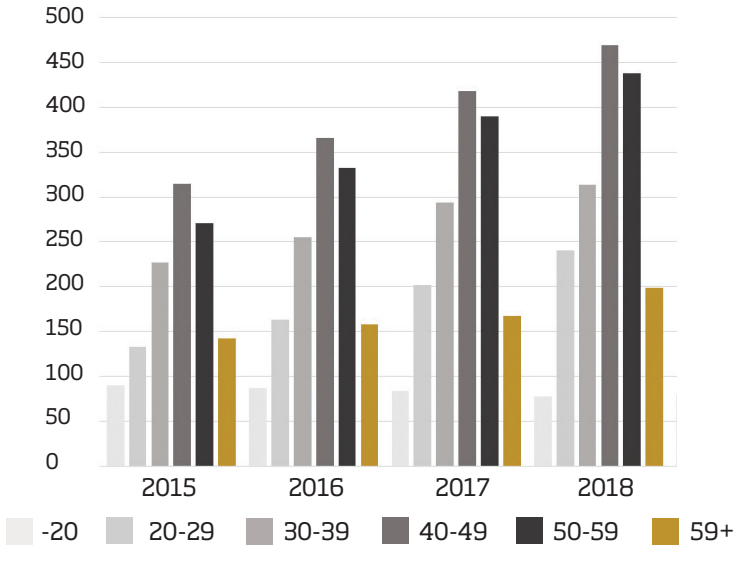
Code of Conduct:



Antal elever fordelt på køn:

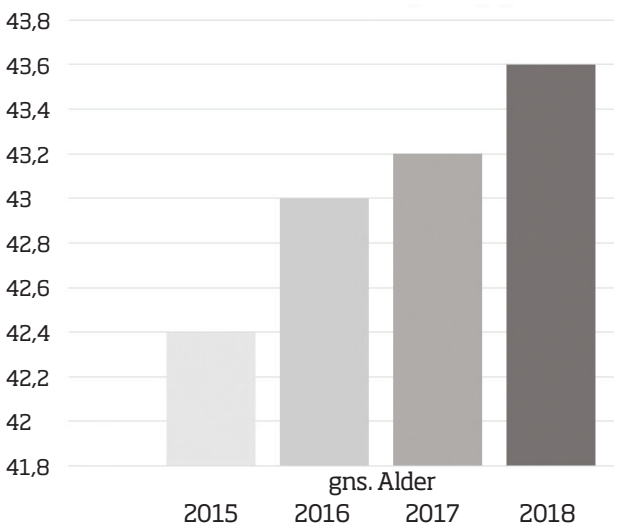


Aldersspredning - aldersgrupper:

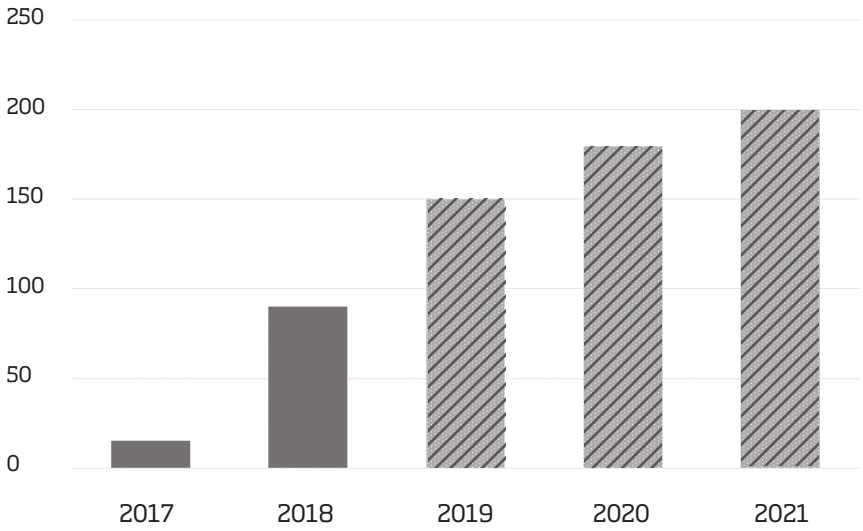


BYGMA

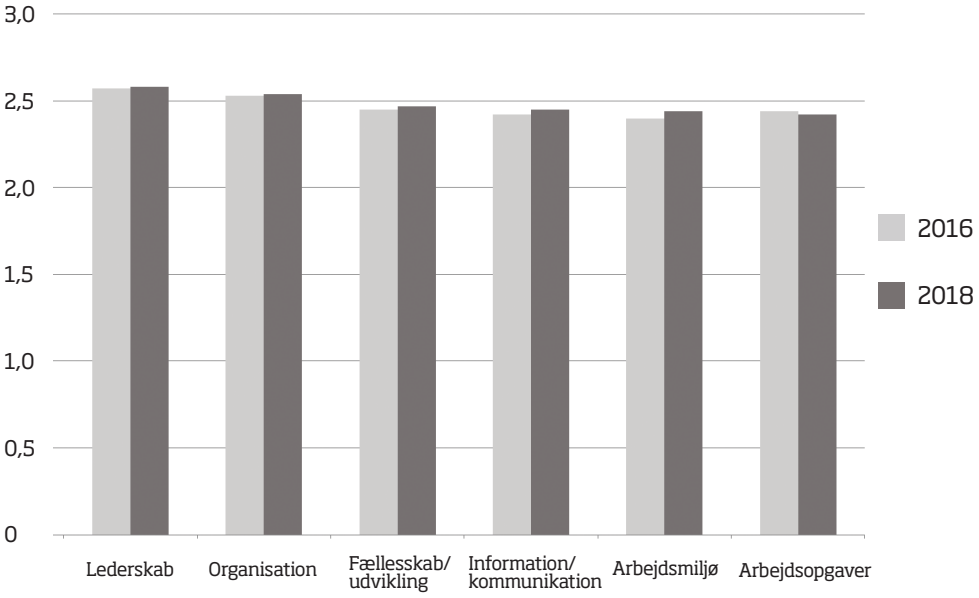
Aldersspredning gennemsnit:



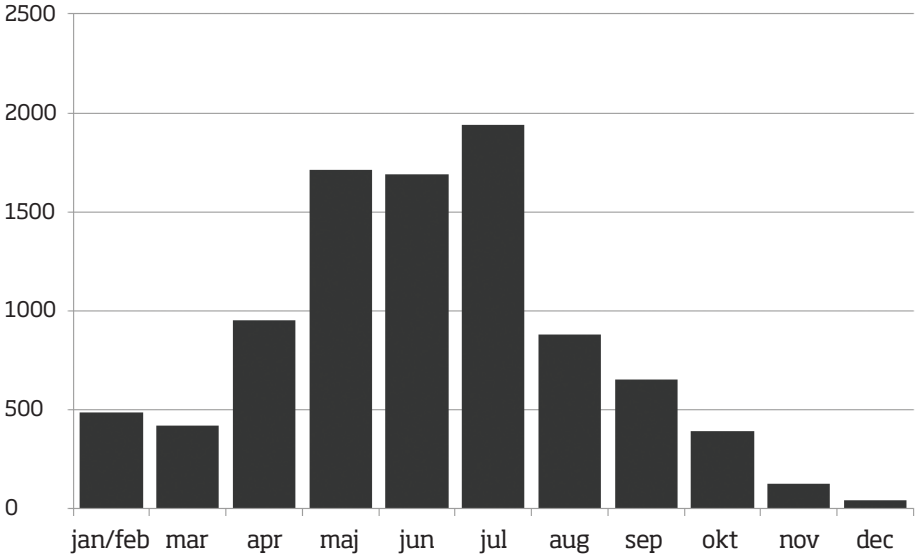
Uddannelse af bæredygtighedsambassadører:



Tilfredshedsundersøgelse, Sverige:



CO_2 besparelse fra solcelleanlæg:



2018 var et produktivt år for vores solcelleanlæg i Bygma Risskov - med en samlet produktion på 17.584 KWH eller en CO_2 besparelse på 9297 kg. Energibesparelsen fandt primært sted i maj, juni juli og august.

Bygma Gruppen A/S
Transformervej 12
2860 Søborg
CSR-kontaktperson
Helle Grevy, hgg@bygma.dk