CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY

Bygmas samfundsengagement 2019

BYGMA

Indhold

Forord ..... s. 3
Hvem er vi? ..... s. 4
Nøgletal ..... s. 5
Forretningsmodel ..... s. 6
Selskabsskat ..... s. 7
Koncernens risici ..... s. 8
Fælles værdier - fælles forventninger ..... s. 9
CSR Definition & Strategi ..... s. 10
FN's 17 Verdensmål ..... s. 11
FN Global Compact ..... s. 12
Bygma Fonden ..... s. 13
De fire grundlæggende CSR politikker ..... s. 14

MILJØ OG KLIMA ..... s. 15

SOCIALE- OG MEDARBEJDERFORHOLD ..... s. 24

MENNESKERETTIGHEDER & SAMFUNDET ..... s. 35

ANTIKORRUPTION OG FORRETNINGSETIK ..... s. 41

Bilag
Overblikket CSR-indsatserne 2009 - 2019 ..... s. 45-51
Data ..... s. 52-57

Alle billeder er taget af Sondrup_Photography, medmindre andet er anført.

Forord

Bygma Gruppens lovpligtige redegørelse for samfundsansvar, jf. årsregnskabslovens §99a. Redegørelsen følger regnskabsåret 1. januar – 31.december 2019 og udgør en bestanddel af ledelsesberetningen i årsrapporten, der er godkendt af bestyrelsen og direktionen.

Velkommen til Bygma Gruppens CSR (Corporate Social Responsibility) Rapport 2019

Siden 2009 har Bygma Gruppen rapporteret på sine CSR-indsatser og delt dem med omverdenen. Gennem vores rapporteringer ønsker vi at synliggøre vores ambition om at være en aktiv og social medspiller – både i forholdet til miljø og klima, i hensynet til vores medarbejderes trivsel og udvikling, ved en ansvarlig forretningsetik samt helt universelt i forhold til respekten for menneskerettigheder og anerkendelsen af hinandens forskelligheder. Samtidig er vores primære mål at drive en økonomisk sund forretning. Vores CSR-indsatser går derfor hånd i hånd med vores forretningsdrevne strategi og finansielle prioritering.

Igennem årene har vi beskrevet mange af de CSR-indsatser, som koncernen arbejder med. Nedenstående områder har særligt haft vores fokus i 2019:

- Vores medarbejderes trivsel og arbejdsglæde er afgørende for vores succes, og hvert andet år gennemfører vi trivselsmålinger for at mærke temperaturen blandt medarbejderne i hele organisationen. Vi er stolte af de seneste års resultater, der viser, at Bygma på udvalgte parametre har en meget flot placering. Vi er samtidig opmærksomme på, at der naturligvis også er områder, hvor vi kan og skal blive endnu bedre. I CSR-rapporten 2019 har vi valgt at sætte fokus på udvikling og uddannelse af vores elever og medarbejdere – to essentielle forhold, som er med til at fastholde og videreudvikle arbejdsglæde, engagement og fremgang.
- Vi ønsker at tage ansvar for, at vores produkter understøtter den bæredygtige udvikling. I 2010 blev Bygma PEFC-certificeret inden for nordisk nåletræ, og siden da er vores arbejde med certificeringer og bæredygtighed generelt gået fra at være et begreb til at være et grundvilkår i Bygma. De sidste par år har vi således sat massivt ind i arbejdet med bæredygtige materialer til byggebranchen, hvor vi først og fremmest har vendt blikket indad for at se, hvor og hvordan Bygma kan være med til at præge udviklingen. I CSR-rapportens afsnit om Miljø & Klima har vi valgt at medtage et udsnit af de spændende indsatser, vi har arbejdet med i 2019.
- I et partnerskab med virksomheder under Danske Byggecentre implementerede vi i 2019 platformen BygDok - byggebranchens portal over bæredygtige produkter. Vi håber, at platformen vil hjælpe vores kunder med at skabe et overblik over bæredygtige byggematerialer på det danske marked.
- Medio 2019 besluttede vi at synliggøre vores opbakning til FN'S 17 Verdensmål. Vi forventer fremover at arbejde fokuseret med mål 4, 12 og 15 – Kvalitetsuddannelse, Ansvarligt forbrug og produktion samt Livet på land. De tre mål udspringer naturligt af vores kerneforretning og kendetegner den måde, vi har ageret på, siden Bygma Gruppen blev grundlagt.

Det er således en fornøjelse at præsentere resultater og nøgletal samt et udvalg af vores mange spændende aktiviteter inden for de fire overordnede CSR-politikker, som omfatter hele koncernen – dvs. Bygma A/S samt vores øvrige datterselskaber i Danmark, Sverige og Island. Vi håber, at rapporten giver et godt indblik i, hvordan vi udlever vores 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 nu er der blevet opkøbt og etableret trælastforretninger i Danmark, så vi i dag er landsdækkende med 58 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.

Pr. 1. januar 2019 opkøbte vi to forretninger på Bornholm - Bygma Nexø og Bygma Rønne.

Ultimo 2019 havde vi fornøjelsen at offentliggøre, at vi pr. 1.februar overtager en trælasthandel i Sorø– Bygma Sorø.

Bygma Gruppen har mere end 2.350 medarbejdere fordelt på over 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.

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.

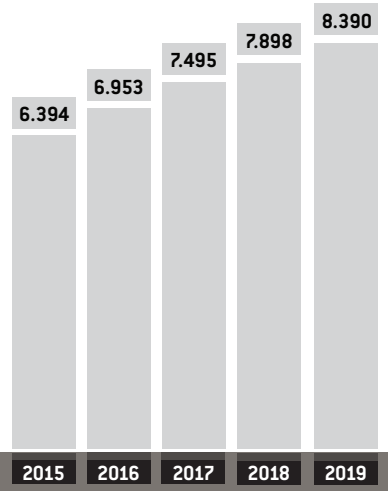
På tværs af de lande og forretninger, hvor koncernen er repræsenteret, har vi et mål om både at være branchens bedste arbejdsplads og om konstant at forbedre vores forretning. Som supplement til de overordnede mål har vi defineret konkrete handlinger, der skal sætte os i stand til at indfri vores målsætning.

En attraktiv arbejdsplads

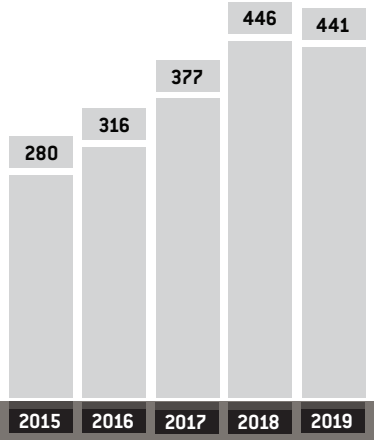
Glæde, stolthed og fællesskab er det fundament, som stærke resultater bygges på. Den seneste medarbejdermåling viser, at vi igen i år ligger Top in Class (GELx Danmark) på parametre som Arbejdsglæde og Loyalitet. Samtidig er vi specielt glade for, at hele 92,4 % af vores medarbejdere valgte at deltage i målingen. Vi skal derfor fortsat fortælle omverden, at Bygma er en attraktiv arbejdsplads, så vi kan blive ved med at tiltrække nye, dygtige medarbejdere.

Nøgletal for Bygma Gruppen A/S

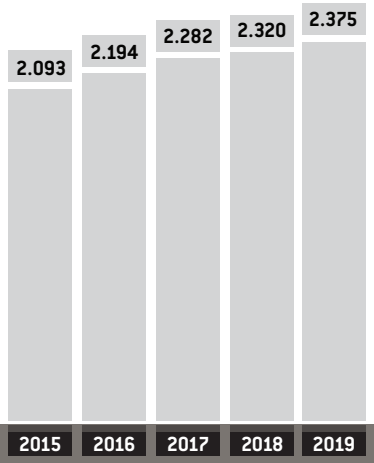
Omsætning i DKK mio.



Driftsresultat før skat i DKK mio.



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.

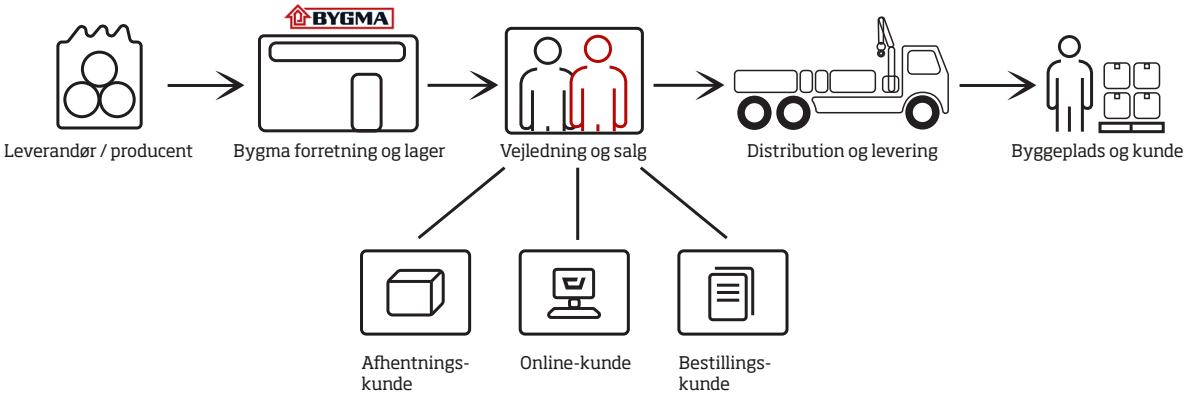
Vi har aftaler med et stort antal leverandører og producenter. Bygma Gruppen købte i 2019 varer for mere end 6 mia. DKK fordelt på mere end 100 forretningssteder. Med vores volumen kan vi sikre vores kunder kvalitetsprodukter til konkurrencedygtige priser og certificerede produkter til bæredygtigt byggeri.

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.

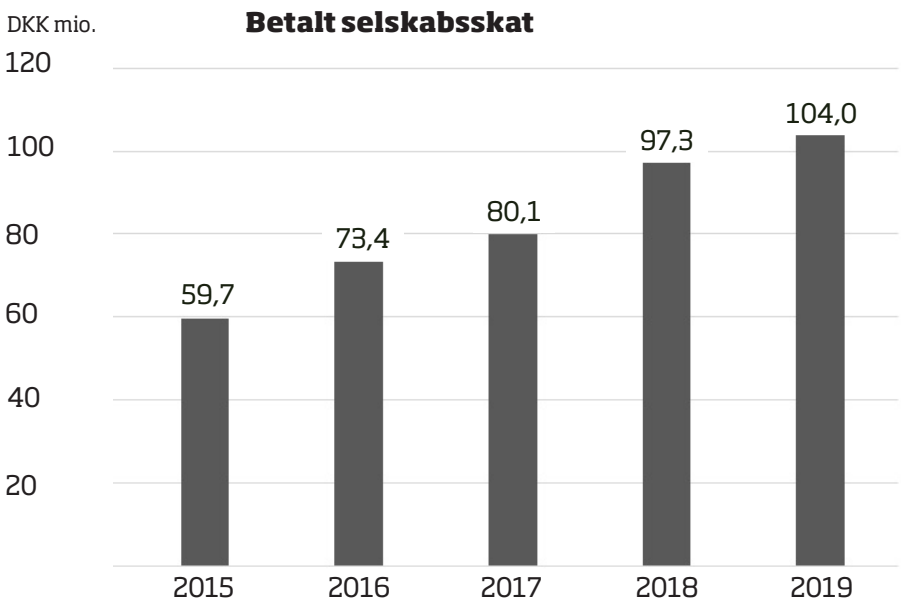


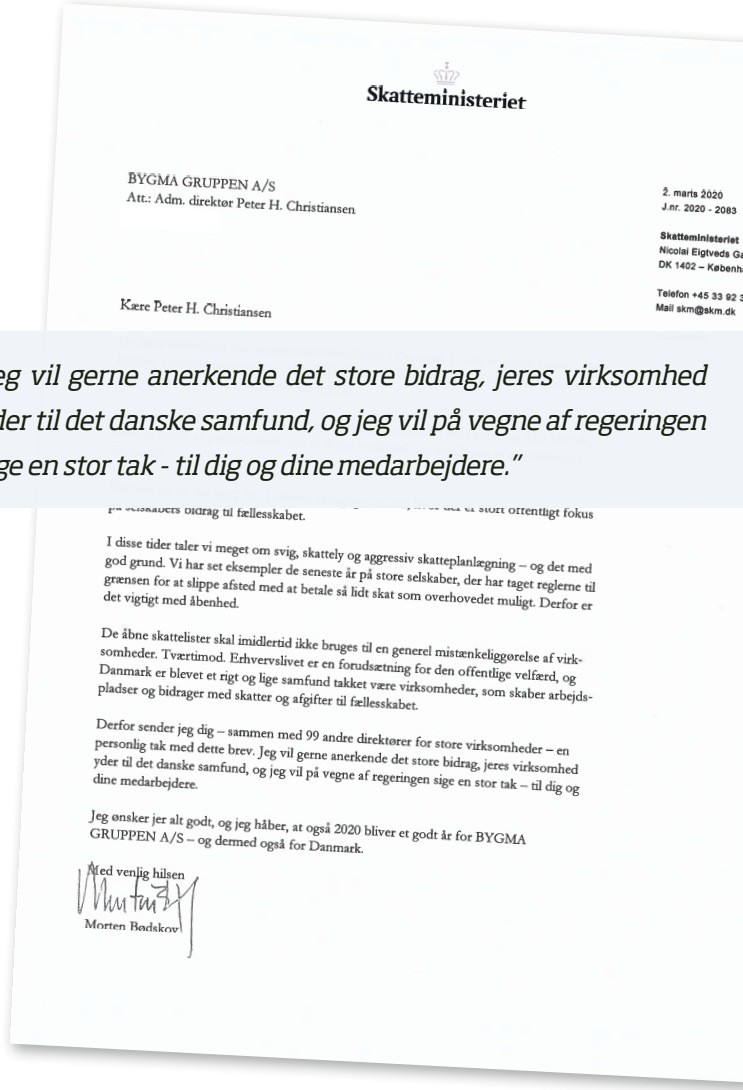
Selskabsskat

Bygma Gruppen realiserede i regnskabsåret 2019 et resultat før skat på 440,6 MDKK og forventer at betale 104,0 MDKK i selskabsskat for indkomståret 2019. 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
Att.: Adm. direktør Peter H. Christiansen

2. marts 2020
J.nr. 2020 - 2083

Skatteministeriet
Nicolai Eigtveds Ga
DK 1402 – København

Telefon +45 33 92 3
Mail skm@skm.dk

Kære Peter H. Christiansen

"Jeg vil gerne anerkende det store bidrag, jeres virksomhed yder til det danske samfund, og jeg vil på vegne af regeringen sige en stor tak - til dig og dine medarbejdere."

på selskabers bidrag til fællesskabet.

I disse tider taler vi meget om svig, skattely og aggressiv skatteplanlægning – og det med god grund. Vi har set eksempler de seneste år på store selskaber, der har taget reglerne til grænsen for at slippe afsted med at betale så lidt skat som overhovedet muligt. Derfor er det vigtigt med åbenhed.

De åbne skattelister skal imidlertid ikke bruges til en generel mistænkeliggørelse af virksomheder. Tværtimod. Erhvervslivet er en forudsætning for den offentlige velfærd, og Danmark er blevet et rigt og lige samfund takket være virksomheder, som skaber arbejdspladser og bidrager med skatter og afgifter til fællesskabet.

Derfor sender jeg dig – sammen med 99 andre direktører for store virksomheder – en personlig tak med dette brev. Jeg vil gerne anerkende det store bidrag, jeres virksomhed yder til det danske samfund, og jeg vil på vegne af regeringen sige en stor tak – til dig og dine medarbejdere.

Jeg ønsker jer alt godt, og jeg håber, at også 2020 bliver et godt år for BYGMA GRUPPEN A/S – og dermed også for Danmark.

Med venlig hilsen

Morten Bødskov

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 offentlig- og privat efterspørgsel, 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 69 % 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 samt understøtte bæredygtigt byggeri fx gennem vores FSC©- eller PEFC™-certificerede træ. 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 værdier

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

Købmandskab

Vi brænder for den gode forretning

Personlig læring

Det er også medarbejdernes ansvar at være klædt på til opgaven

Troværdighed

Vi holder, hvad vi lover

Personaleledelse

Vi investerer i godt lederskab

Holdspiller

Kun sammen vinder vi

Nytænkende

Vi tør tænke nyt og overveje alternativer

Foto: Bygma arkiv

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 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 arbejder overordnet i overensstemmelse med de 10 grundlæggende principper defineret af FN Global Compact, men er fortsat uafhængige af FN Global Compact (og andre CSR-organisationer).
- Vi arbejder dedikeret med tre af FN's 17 Verdensmål: (4) Kvalitetsuddannelse, (12) Ansvarligt forbrug og produktion samt (15) Livet på land.

FN's 17 Verdensmål

4, 12 & 15

Med vores 100 landsdækkende trælaster i norden er Bygma Gruppen den største danskejede leverandør til byggeriet, Det forpligter!

Som led i verdensudviklingen, hvor hensynet til miljø og klima spiller en større og betragteligt mere afgørende rolle i alle henseender, inkluderer koncernens forretningsorienterede fokus i dag også den bæredygtige udvikling, hvor vores veluddannede medarbejdere kan inspirere og vejlede vores kunder til at indkøbe certificeret træ og bæredygtige produkter til deres byggeri.

I 2019 besluttede ledelsen i Bygma Gruppen sig for at tilslutte sig og arbejde dedikeret med FN's verdensmål. I kraft af vores forretningsaktiviteter og faglige viden er vi med til at sætte dagsorden inden for særligt tre af de 17 verdensmål:

4 Kvalitetsuddannelse: Vi tager ansvar for at tiltrække og uddanne vores elever, ligesom vi tilbyder vores medarbejdere at videreudvikle sig, så de er godt klædt på til både nutidens og fremtidens udfordringer. Grundet de store klimaudfordringer har vi tillige valgt at inkludere bæredygtighed som et centralt uddannelsesområde – både på fagskoler og i vores egen koncern.

12 Ansvarligt forbrug og produktion: Vi stiller krav til vores leverandører om bæredygtig produktion og ansvarlighed. For at blive leverandør til Bygma skal vores leverandører underskrive vores Code of Conduct, som sikrer, at samarbejdspartnerne efterlever standarder og konventioner. Desuden tilskynder vi vores leverandører til at registrere deres bæredygtige produkter og dokumentation i BygDok.

15 Livet på land: Vi køber og sælger certificeret nordisk træ til vores kunder, så der skoves bæredygtigt under hensyn til planteliv, dyr og mennesker. Alt Bygmas træ kan leveres og dokumenteres som FSC- eller PEFC-certificeret.

Mange af de tiltag, der er beskrevet i de følgende kapitler, illustrerer vores arbejde med de tre verdensmål. Derudover arbejder koncernen med en pallette af områder inden for FN's øvrige 14 verdensmål.

FN Global Compact

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.

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.

Integreret i Bygma

Menneskerettigheder, fx

- Bygma Fonden i Cambodja
- 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
- Ligestilling

Miljø, fx

- Code of Conduct for vores leverandører
- Fokus på bæredygtighed
- Uddannelser af spydspidser
- Uddannelse af bæredygtighedsambassadører
- Dokumentation for bæredygtigt materiale
- PEFC- og FSC-Certificeringer
- Optimering af affaldshåndtering
- Optimering af genbrugsplast
- 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, der blev stiftet i 2007 af Bygmas grundlægger, Lars Børge Christiansen, har til formål at uddele støtte til danske og udenlandske humanitære hjælpeorganisationer – i tråd med koncernens forretningsetik og CSR-politik.

Fonden bakker op om FN Verdensmål

Bygma Fonden har igennem mere end 12 år årligt doneret et millionbeløb til kriseramte befolkningsgrupper og lande og dermed bidraget til FN's indsatser mod bl.a. fattigdom & sult, indsatser for et sundt liv, lige adgang til uddannelse & læring, vand & sanitet, m.v. Gennem støtte til humanitære hjælpeorganisationer bakker Bygma Fonden specifikt op om følgende seks FN Verdensmål: 1, 2, 3, 4, 5 & 6

Fondens nye hjemmeside

I 2019 fik Bygma Fonden sin egen hjemmeside. Formålet med hjemmesiden er dels at orientere bredt om Bygma Fonden og dels gøre ansøgningsprocessen for både små og store hjælpeorganisationer mere enkel og overskuelig. Samtidig har vi optimeret sikkerheden således, at transaktionsbeløb fremadrettet gennemføres via donationsmodtagerens Nemkonto, hvilket bl.a. øger sikkerheden for, at det donerede beløb indgår direkte på hjælpeorganisationens bankkonto.

Bygma Fonden støtter Danmarks Indsamling

En repræsentant for Bygma Fonden var med, da Danmarks Indsamling besøgte Folkekirkens Nødhjælps partnerorganisationer i Cambodja.

I Cambodja må mange fattige familier optage lån for at klare sig igennem hverdagen. For at komme af med gælden må mange familier derfor migrere til de større byer for at arbejde på fx murstensfabrikker, hvor også børnene må udføre farligt arbejde. Her sker ofte arbejdsulykker, der udover at være en tragedie i sig selv, kan få fatale konsekvenser for familiens økonomi. Ofte er der ukendskab til rettighederne omkring at søge erstatning og tilskud. Det er blandt andet noget af det, Folkekirkens Nødhjælps partnerorganisationer hjælper med.

Udover juridisk hjælp og vejledning hjælper organisationerne også med at forebygge ved bl.a. at skabe nye jobs i nærområderne, så familier ikke skal migrere for at finde arbejde. Ofte handler det om at skabe en indtjeningsmulighed for kvinderne, hvor de samtidig kan passe deres børn eller få mulighed for at sende dem i skole; f.eks. ved drift af kyllinge- og andefarme. Hermed ændrer livsgrundlaget sig for hele familien.

Hjælpen består også af undervisning i bæredygtighed og klimavenligt landbrug, da det kan være vanskeligt at dyrke afgrøder på grund af vandmangel, forårsaget af tiltagende klimaforandringer. Projektdeltagerne lærer de nye metoder videre til andre i landsbyen, og på den måde er der flest mulige, der får gavn af hjælpen.

Bygma Fondens besøg i Cambodja gav os en unik indsigt i, hvordan de humanitære hjælpeorganisationer helt konkret bidrager til at give børn og deres familier håb og nye muligheder.

Bygma Fonden støtter Danmarks Indsamling med DKK 800.000 i 2020.

Bygma Fonden i Cambodja
Foto: Bygma arkiv

De fire grundlæggende CSR-politikker

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

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.

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 Danmark samt byggerier i Norden.

Fra holdning til handling

Bæredygtighed

Når bæredygtighed skal slå igennem, skal der arbejdes effektivt med det i alle dele og lag af forretningen; Vidensdeling og kommunikation er to afgørende faktorer for at nå ud til alle hjørner i organisationen.

I Bygma Gruppen er bæredygtighed blevet et forretningsmæssigt grundvilkår, hvor især udviklingen af bæredygtige byggematerialer er blevet et prioriteret område de seneste år. Som en seriøs samarbejdspartner og inspirator for vores kunder – håndværkere, bygherrer, arkitekter, entreprenører – skal vi kunne præstere og dokumentere, at vi har styr på materialerne, processerne, definitionerne, dokumentationen og certificeringerne og kan vejlede vores kunder på et fagligt højt niveau.

De sidste par år har vi derfor taget mange initiativer til at styrke vores strategiske arbejde med bæredygtigt byggeri – både internt og eksternt – hvor især uddannelse af medarbejdere, optimering af certificeringsprocesserne samt samarbejde med certificerede leverandører er afgørende forhold. Vi er FSC- og PEFC-certificeret samt medlem af Green Building Council Denmark og Green Building Council Sweden.

Om Danmark

Det certificerede træ

Salg af FSC- og PEFC-certificeret nordisk nåletræ har været en del af Bygmas portefølje siden 2010.

Opstarten var træg med behersket interesse fra såvel private som offentlige kunder, og det krævede derfor ekstra ressourcer, vedholdenhed, store lagre af svært-omsætteligt certificeret træ og ikke mindst en stærk koncentration af eksponering i markedet samt vidensdeling med kunderne.

De sidste par år har vi – i takt med den markant voksende globale og lokale klimainteresse – positivt kunnet konstatere en betydelig efterspørgsel på vores certificerede træ. Og i tråd med den globalt og lokalt stigende interesse for bæredygtige produkter, øges også vores kunders interesse for generelt mere faglig viden om bæredygtigt byggeri og renovering – det ser vi i dag især blandt vores professionelle kunder og inden for det offentlige byggeri.

"Der er en stigende erkendelse af, at byggeriet skal være mere bæredygtigt, både når det gælder processer, materialer og anvendelse. At arbejde med bæredygtighed i byggeriet kræver indsigt og forståelse, som meget gerne må være fælles for de involverede, uanset hvor i processen man befinder sig"*

***Citat: Hvidbog om bæredygtighed i byggeriet**

Fra politik til handling

PEFC og FSC

Alt nordisk nåletræ i Bygma sælges nu som minimum 70 % PEFC-certificeret. Som en konsekvens af dette, formidler Hjalmar Wennerth (datterselskab i koncernen) nu udelukkende certificerede savværkskontrakter fra deres samarbejdspartnere. Fra 2020 vil også køb og salg af hårdt træ være enten PEFC- eller FSC-certificeret, da Wennerth Wood Trading (datterselskab i koncernen), der leverer træpladeprodukter til Bygma, ligeledes udelukkende køber certificerede varer fra sine leverandører.

Bygma tilstræber således, at alle træprodukter fra 2020 sælges som enten PEFC-eller FSC-certificerede.

Værktøjet til vores medarbejdere

Samtidig med at Bygma gik over til, at alt nåletræ skal være minimum 70 % certificeret, lanceredes en ny og brugervenlig FSC- og PEFC-håndbog til internt brug. Med de nye procedurer, der er beskrevet i håndbogen, er salgsprocessen og dokumentationen af det certificerede træ blevet mere overskuelig og simplificeret end tidligere.

Værktøjet til vores kunder

For mange arkitekter, entreprenører og bygherrer er bæredygtighed en vigtig parameter i materialevalget, og CLT er et oplagt valg, da det reducerer klimabelastningen med op til 50 % i forhold til stål og beton. CLT består af krydslamineret træ og anvendes til etagebyggeri mange steder især i udlandet. CLT kaldes ofte 'træets svar på beton', fordi det er stærkt i alle retninger. Det er perfekt til at bygge både stort og højt, og det giver en hurtig byggeproces.

Den danske byggebranche er mere tilbageholdende end vores nabolande, når det handler om anvendelsen af CLT i byggeriet. Træet er dog så småt ved at vinde indpas i Danmark. Bygmas datterselskab Profile A/S har derfor udgivet en håndbog "CLT i praksis" der er ment som en hjælp til kunder, samarbejdspartnere og øvrige aktører i branchen med at komme i gang med at bygge med CLT og med at sikre professionelle konstruktioner. Håndbogen indeholder praktiske råd og vejledning om CLT, bl.a. montage, logistik og opbevaring af CLT-elementer på byggepladsen.

ByggeBasen og BygDok

Bygma har samarbejdet med virksomhederne under Danske Byggecentre om at gøre miljøcertificeringer og dokumentation i ByggeBasen tilgængelig i BygDok.

BygDok er en database for byggeriets parter og alle, der vil bygge bæredygtigt.

Dokumentation er en vigtig del af enhver byggeproces. I ByggeBasen findes detaljeret dokumentation for certificerede produkter som f.eks. PEFC-, FSC- svanemærkede, indeklima- og energimærkede produkter, ligesom byggeriets lovpligtige dokumenter kan findes her. Bygma har sørget for direkte integration fra BygDok til vores online-platform bygma.dk/proff. Derfor behøver håndværkerne ikke længere kontakte forskellige leverandører for at få dokumentation for, at de enkelte produkter er certificeret. Alt er samlet i Bygmas proff-portal uanset, om man køber i forretning eller online.

Foto: Bygma arkiv

Professionelt bæredygtigt byggeri

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, ikke profit 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® 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 Council?

- 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.

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.

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 det er blandt de miljømæssigt bedste i deres kategori.

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

Optimering af genbrugsplast

EU bruger ca. 50 mio. ton plastik om året, hvoraf 40 % går til emballageforbrug. Der er derfor behov for bedre re-design, indsamling og teknologiudvikling for at øge genanvendelse.*

Opbevaringsposer

Salget af Bygmas plastposer er det seneste år faldet fra 46.000 i 2018 til 26.000 i 2019.

Uanset salget af Bygmas hvide plastbæreposer det seneste år har været nedadgående, ønsker vi fremadrettet at tage et mere bæredygtigt materiale i anvendelse. Vi arbejder derfor på, at erstatte vores nuværende plastposer med flytte- og genbrugsposer lavet i stærkt genanvendt plastik (ca. 80 %). De nye poser skal implementeres i vores forretninger henover de næste par år, idet vi har en målsætning om, at vi ved udgangen af 2021 udelukkende sælger stærke bæreposer af genanvendt materiale.

De nye opbevaringsposer vil blive solgt i to størrelser, hvor den største pose forventes delvist at kunne erstatte vores flyttekasser, der i dag er mindre nedbrydelige og har en betydelig kortere levetid, end de nye, stærke og miljøvenlige opbevaringsposer.

**Kilde DI*

Folie

Medio 2019 blev der nedsat en projektgruppe i Bygma, hvis formål var at re-designe Bygmas nuværende emballage-folie, så vi i videst muligt omfang fremadrettet anvender en emballage-type med så meget regenerat som muligt – dog uden at vi går på kompromis med produktets sikkerhed eller foliets kvalitet.

Projektgruppen har i samarbejde med relevante partnere udviklet og testet forskellige re-designs i udvalgte Bygma-forretninger de seneste seks måneder. Der var forskellige meget konkrete udfordringer, som gruppen skulle forholde sig til. Ultimo 2019 var test-forløbet endnu ikke afsluttet, men projektgruppen havde fundet løsning på flere af udfordringerne og forventer, at en ny og mere bæredygtig emballagefolie er udviklet og implementeret i alle vores forretninger inden udgangen af Q2, 2020. Målet er et folie med en regenerat på 100 %.

Implementering af dette forventes i øvrigt at medføre en betydelig effektivisering af leveringsprocesserne til vores mange forretninger i Danmark og dermed en reduktion af vores CO_2-udslip. Beregningen af dette forventes at foreligge, når den bæredygtige emballagefolie er fuldt implementeret i vores forretninger.

80%

af denne taske er lavet af genbrugte PET-flasker

Tasken er designet til genanvendelse

Fra politik til handling

Den miljørigtige transport

For at mindske energiforbrug samt CO_2-udledning benytter Bygma lastbiler og personbiler med Euro norm6. For personbiler er endvidere gældende, at personalets køretøj skal være af energiklasse A eller B.

Via løbende efteruddannelse af Bygmas lastbilschauffører samt gennem løbende fornyelse af transportmateriel er det over de seneste tre år lykkes at køre 6 % længere pr. liter brændstof, hvilket kan omregnes til en realiseret CO_2 reduktion i 2019 på 268 tons.

Bygma Gruppen har i 2019 foretaget en vurdering af, hvilke former for godstransport der med fordel kan overgå til eldrift. Det er vurderingen, at markedet for el-drevet godstransport er i en tidlig fase, og det afventes, at de køretøjer, der kan dække Bygma Gruppens transportbehov, kommer på markedet.

Egentransport af varer og personale i Danmark udledte i 2019 5.738 tons CO_2.

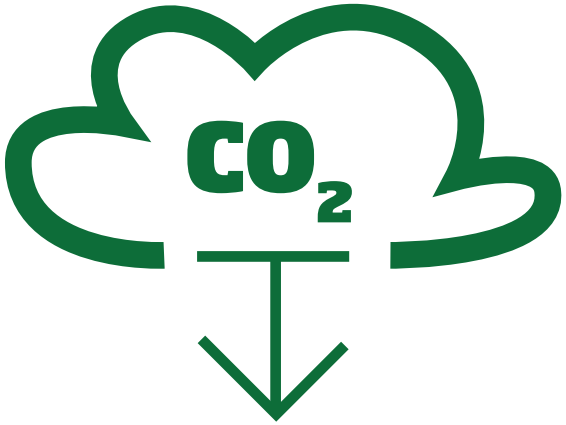
Det miljørigtige elforbrug

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

I 2020 gennemføres et energisyn, hvorefter vi står med et opdateret billede af, hvor i koncernen der kan spares yderligere på vores energiforbrug. Ledelsen vil efterfølgende vurdere de forskellige indsatsområder og agere ud fra en såvel økonomisk som miljømæssig betragtning.

Den danske del af Bygma Gruppens elforbrug udledte i 2019 i alt 1.288 ton CO_2, jf. bilag.



Case: Samarbejde om CLT til boligblok

I Næstved bymidte ligger tre nye etageejendomme "Rebslagergården" med attraktive boliger. De blev bygget med CLT, som er elementer af krydslamineret tømmer. Bygma leverede både CLT og alle øvrige byggematerialer til Rebslagergården.

Bygherren A. Brandelev Ejendomme stod for byggeriet. "Det var en spændende udfordring at opføre disse boliger," udtaler Anders Brandelev Paulsen, der tegner A. Brandelev Ejendomme. "Vi skulle tage hensyn til de bevaringsværdige byhuse omkring os, der var niveauforskel på grunden, og det var første gang, vi byggede i højden med træ".

Da A. Brandelev Ejendomme som de første herhjemme valgte at opføre denne type byggeri udelukkende med CLT, var bæredygtighed et vigtigt parameter i materialevalget. CLT er træ, der i forhold til fx stål og beton, giver et fordelagtigt CO_2-regnskab. Men hastighed og en hurtig byggeproces var mindst lige så afgørende. "CLT-elementerne blev leveret en tirsdag morgen, og blot 8 dage senere havde vi monteret en hel boligblok med CLT-elementer, limtræ, kviste, bruskabiner og ståldragere", siger Anders Brandelev Paulsen.

"CLT leveres i præfabrikerede elementer ud fra ingeniørens tegninger" oplyser Jan Klöcker fra Profile A/S (datterselskab i Bygma koncernen), der leverede elementerne gennem Bygma Haslev. "De kan monteres umiddelbart, og kræver ikke tørretid - modsat betonelementer - hvor byggeriet ligger stille". Profile koordinerede og vejledte omkring CLT-leverancen.

Thomas Sjøstein, direktør i Bygma Haslev og Bygma Sorø, har et langvarigt samarbejdet med Tømrerfirmaet Anker Damgaard Paulsen, fortæller "Et pioner-byggeri som dette kræver indgående kendskab til kundens behov og en god og tillidsfuld relation. Vi leverede både træ og alle øvrige byggematerialer til Rebslagergården, og blev valgt på kvalitet, vejledning og leveringssikkerhed. Det er en fornøjelse at se, hvordan kunden har forvandlet et kvarter i Næstveds bymidte til et attraktivt boligområde med smukke bygninger i bæredygtigt træ."

Tværsnit af CLT-element
Foto: Bygma arkiv

Miljøvenlige produkter er nu mere synlige i forretningerne og online

Húsasmiðjan tilbyder en lang række miljøvenlige- og miljøcertificerede produkter. Det er afgørende, at vi går forrest, når det gælder bæredygtige byggematerialer.

I 2019 begyndte vi at markedsføre FSC- og PEFC-certificeret træ i alt vores marketingmateriale og på vores hjemmeside. I efteråret introducerede vi et nyt koncept - " Grønne produkter"- for at gøre kunderne opmærksomme på de miljøvenlige byggematerialer i Húsasmiðjans forretninger og webshop.

Produkter med miljøcertifikat bliver således mærket som "Grønne produkter" – også i vores salgssystemer. Så kan medarbejdere og kunder nemt se hvilke produkter, der er miljøvenlige og hvilke certifikater, der ligger bag. Med Grønne produkter gør vi det nemmere for kunderne at vælge miljøvenlige produkter.

Farvel til plastikposer

I Húsasmiðjans miljøpolitik har vi forpligtet os til at reducere vores negative indvirkning på miljøet og samtidig tilbyde et relevant udvalg af miljøvenlige byggematerialer og løsninger. Det betyder bl.a., at vi arbejder på at reducere forbruget af plastik, hvor det er muligt.

I 2019 besluttede vi derfor at finde et alternativ til bæreposer af plastik. Vi vil i stedet tilbyde en miljøvenlig pose, fremstillet af majsmel, der nedbrydes lettere. De nye, miljøvenlige poser forventes på lager i alle vores forretninger i foråret 2020. Húsasmiðjan forventer at være de første i trælastbranchen i Island, der siger farvel til plastikposen.

Elektronisk handel

Elektroniske faktureringer relateret til drift steg fra 43 % til 83 %, elektroniske faktureringer relateret til lager steg fra 16 % til 25 %, mens printede salgsfakturaer er reduceret med 43 % i 2019. Tiltag, der har bidraget til en reduktion af vores papirforbrug.

Húsasmiðjan har udviklet en ny app til medarbejderne, der blev taget i brug omkring nytår. Den nye app standardiserer en række processer og giver medarbejdere nem og hurtig adgang til at scanne produkter på deres mobiltelefon og samtidig modtage en række nyttige informationer, fx beskrivelse, brugsanvisninger, miljøcertificeringer, lagerliste m.v.

Húsasmidjan har retningslinjer for alle miljømæssige tiltag i driften, ligesom miljømæssige overvejelser er integreret i alle vores kerneaktiviteter. Vores overordnede mål er at have en positiv indvirkning på miljøet ved at minimere den negative påvirkning i alle arbejdsgange og beslutninger.

De grønne indsatser - footprint

Húsasmiðjan arbejder konstant på at minimere vores negative klima- og miljøpåvirkning – både internt og eksternt. Det gør vi bl.a. med følgende aktiviteter og målsætninger:

- Deltager aktivt i offentlige og specifikke diskussioner relateret til miljøet
- Opbygger tillid og synliggør virksomhedens Corporate Social Responsibility (CSR)
- Gennemfører kurser med henblik på at øge viden og forståelse for miljømæssige udfordringer
- Optimerer affaldssortering
- Effektiviserer energiindsatserne
- Reducerer papir-print
- Opfordrer og støtter medarbejderne i at tage del i miljøindsatserne - både på arbejdet og privat
- Vælger miljøvenlige produkter, så vidt muligt
- Benytter indkøbsleverandører der tilbyder miljøvenlige produkter, så vidt muligt
- Anvender elbiler og andre miljøvenlige biler, så vidt muligt

Húsasmidjan offentliggør hvert år en miljørapport, som bl.a. viser reduktion af hhv. affald, elforbrug og brændstofforbrug pr. forretning, jf. bilag.

Om Sverige

Bygma i Sverige fortsatte sit aktive arbejde for miljøet i 2019, ikke blot for at overholde miljølovgivningen, men også for at forbedre indsatsen for at reducere vores klimapåvirkning sammen med kunder, leverandører, medarbejdere og øvrige interessenter. Økonomisk og miljømæssig ressourceeffektivitet er afgørende for at opnå gode resultater. Gennem vores medarbejderes og samarbejdspartneres engagement hjælper vi således med at sætte større fokus på miljø og bæredygtighed.

Miljøstyringssystem (ISO)

Vi arbejder systematisk med vores miljøstyringssystem (ISO 14001:2015 certificering), som inkluderer centrale og lokale miljøprocedurer, rutiner og årlig opfølgning på vores mål:

1. For at holde styr på de mange forskellige miljøcertificeringer, har Bygma i Sverige lanceret et værktøj til både kunderne og os selv. Vi har indsamlet fakta om de fleste af de produkter vi sælger - og de produkter som er certificerede, præsenteres som "Miljøcertificerede produkter".

2. Vi forventer at blive en aktiv deltager i udviklingen af det svenske Finfo Miljô (i.e. miljøbedømmelser samlet ét sted) og dermed sikre, at vi giver præcise og opdaterede miljøinformationer om vores produkter.

3. PEFC- og FSC-certificeringerne gælder alt nordisk nåletræ (70 %). Alt tropisk hårdttræ er 100 % certificeret.

Løbende forbedring

Vi tilstræber at skabe løbende miljømæssige forbedringer. Mange af vores udfordringer er lokale og skal håndteres lokalt. Derfor fortsætter vi med at gennemgå vores rutiner og følge op på eventuelle lokale afvigelser for at sikre, at alt fungerer i hver forretning, og at fejl korrigeres, så vi konstant kan yde den bedste service til vores kunder og sikre den optimale trivsel på arbejdspladsen.

Affaldsreduktion

Siden 2017 har vi arbejdet på at reducere vores affald, uden at vi har nået vores målsætning om en 4 % reduktion. Vi kan dog rapportere en nedgang på 5,2 % i affaldsmængden fra vores daglige drift i 2019 sammenlignet med året før - og hermed en overbevisende indfrielse af målsætningen.

Udgifterne til blandet affald er ikke faldet tilsvarende, hvorfor vi bliver nødt til at sikre, at dele af blandet affald og brændbart affald elimineres fra vores områder. I dag består disse af træ, plastik og bølgepap. Dele som vi burde sortere 100 %.

Bæredygtige materialer til byggebranchen - SGBC

Vi fortsætter med at fremme det bæredygtige materialevalg, bl.a. med inddragelse af Sweden Green Building Council og den digitale logbog, hvilket øger kendskabet til bæredygtige bygninger blandt kunder og leverandører.

Minimere vores klimaaftryk

Vi har sat nye miljømæssige mål for Bygma i Sverige for de kommende 5 år, hvor det især handler om at mindske vores klimaaftryk (CO_2) med 50 %. Som en del af forberedelserne blev der i 2019 foretaget energisyn på alle Bygmas svenske lokationer, dels for at sikre unødvendige energitab dels for at indsamle forslag til reduktion af vores energiforbrug. Fx investerede vi i LED-belysning i Bygma Tyresö, som blev implementeret i april 2019. Vi kan nu se en årlig reduktion på 68.000 kWh (15 % af den totale reduktion i elektricitetsforbruget) som et resultat af denne investering.

En ny bilpolitik

I slutningen af 2019 lancerede vi en ny bilpolitik, idet vi tilføjede Plug-in Hybrid Vehicles (PHEVs) for fremadrettet at kunne erstatte de konventionelle diesel- og benzinbiler.

Sociale- og medarbejderforhold

Bygma Gruppen er en værdidrevet virksomhed, der tilstræber at sikre ordentlige ansættelsesvilkår og trygge arbejdsforhold for vores medarbejdere. Vi ønsker at 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

Best place to work er et centralt område i Bygma Gruppens 2020-strategi – det forpligter.

Vi har styr på vores arbejdsmiljø og sikkerhed, vi har fokus på initiativer om sundhed og skadeforebyggelse, vi har etiske retningslinjer for såvel os selv som for vores leverandører, vi arbejder dedikeret på at være en mangfoldig arbejdsplads, hvor vi anerkender forskellighed som en styrke, vi tilstræber at være en virksomhed med medarbejdere og ledere i alle aldre - fra ung til senior. Best place to work betyder også muligheder for at uddanne sig og gøre karriere i koncernen.

Siden firmaets grundlæggelse har disse tiltag spillet en afgørende rolle i fastholdelse af motiverede og engagerede medarbejdere.

Om Danmark

Uddannelse

I de følgende afsnit har vi valgt at beskrive et udpluk af de mange uddannelsesforløb, som medarbejderne i Bygma tilbydes. Uddannelse er en forudsætning for udvikling og fastholdelse af medarbejdere; derfor betragter vi det også som afgørende i vores arbejde med at uddanne den unge generation (trainee) og videreuddanne vores medarbejdere (Bygma Akademi).

Uddannelse for logistikledere

Logistik bliver en af fremtidens konkurrenceparameter. For at løfte resultaterne og indtjeningen kræver det en systematisk tilgang til fremtidens logistik. En fælles ramme, et fælles sprog og et skarpt fokus på best practice i Bygma.

Derfor investerer vi i 2019-2020 i logistikledernes kompetencer og giver dem værktøjer til at blive endnu stærkere ledere - både i forhold til at lede deres medarbejdere og i forhold til at drive logistikken.

Det er en ambitiøs uddannelse, der stiller krav til lederen - på skolebænken og i dagligdagen. Uddannelsen gennemføres på flere niveauer, og en række ledere vil gå derfra med 20 ECTS-points, som de kan bygge videre på.

Et bærende element i uddannelsen er vidensdeling. Vi har derfor sammensat alle holdene på tværs af landet for at skabe et stærkt netværk blandt vores logistikledere, der styrker best practice i hele organisationen.

Om Danmark - fortsat

Mere end 200 direktører og mellemledere har gennemgået en international kompetencegivende uddannelse i årene 2014-2020. Det har skabt dynamik på tværs af organisationen og givet et fælles ledelsessprog i hele virksomheden.

Uddannelse til Akademimerkonom

Som et tiltag i rækken af uddannelsesmuligheder tilbyder Bygma en akademimerkonom-uddannelse til alle medarbejdere, der ønsker at videreuddanne sig inden for områder, som har relevans for medarbejderens arbejdsområde. Det kan fx være inden for Transport & logistik, Økonomi & ressourcestyring, Ledelse, m.v.

I Personaleudviklingssamtalen (PUS) for 2020 vil medarbejderne blive opfordret til at tale med deres leder om uddannelsestilbuddene i Bygma samt vurdere og drøfte hvilke fagområder, der kunne være relevant for medarbejderen at dygtiggøre sig indenfor.

Uddannelsesophold i Sverige og Island

I en stor nordisk koncern som Bygma Gruppen er der gode synergier at hente på tværs af landegrænserne ved at sende elever i praktik imellem de nordiske lande. De unge kommer hjem med nye kompetencer, øget faglighed og et bredere livssyn. I år har fire elever, som led i deres uddannelse som handelselever, været på udvekslingsophold hos Bygma Gruppens datterselskaber i Sverige og Island.

Gennem to uger hos islandske Húsasmiðjan var eleverne tilknyttet to forskellige forretninger i Reykjavik. Her fik de lov til at arbejde med en bred vifte af opgaver, som gav dem indsigt og værktøjer, som de efterfølgende har kunnet bruge hjemme i deres respektive forretninger. De besøgte også Bygma Gruppens islandske hovedkontor, som er omdrejningspunkt for koncernens ca. 500 medarbejdere i Island.

Hos det svenske datterselskab Bygma AB var eleverne tilknyttet to af koncernens forretninger i Stockholmsområdet. I Sverige kom eleverne bl.a. ud at besøge kunder, leverandører og konkurrenter samt byggepladser og savværker. Opholdet i Sverige bød også på et besøg på Bygma AB's hovedkontor, som er omdrejningspunktet for Bygmas ca. 300 medarbejdere i Sverige. De unge fik en masse nye erfaringer og et nyttigt netværk blandt nordiske kolleger.

Praktikopholdene blev til igennem Erasmus+. Bygmas elever er tilknyttet Business College Syd, hvor de tager deres handelsuddannelse, og programmet var tilrettelagt af Bygma i samarbejde med skolen.

Andreas Fyhn Smidt fra Bygma Haslev og Ida Terkelsen Vangsgaard fra Bygma Hjørring var på udvekslingsophold i Island.

Louise Andersen fra Bygma Hillerød og Laurits Højlund Jensen fra Bygma Risskov var på udvekslingsophold i Sverige

Foto: Bygma arkiv

Om Danmark - fortsat

Bæredygtighed

Bæredygtighed er kommet for at blive! Også i Bygma oplever vi en stigende interesse for og efterspørgsel på bæredygtige byggematerialer. Det er derfor vigtigt, at vores medarbejdere er klædt på til at servicere de kunder, der skal bygge bæredygtigt - og til at vejlede dem, som endnu ikke er kommet i gang men gerne vil undersøge nærmere, hvad det indebærer.

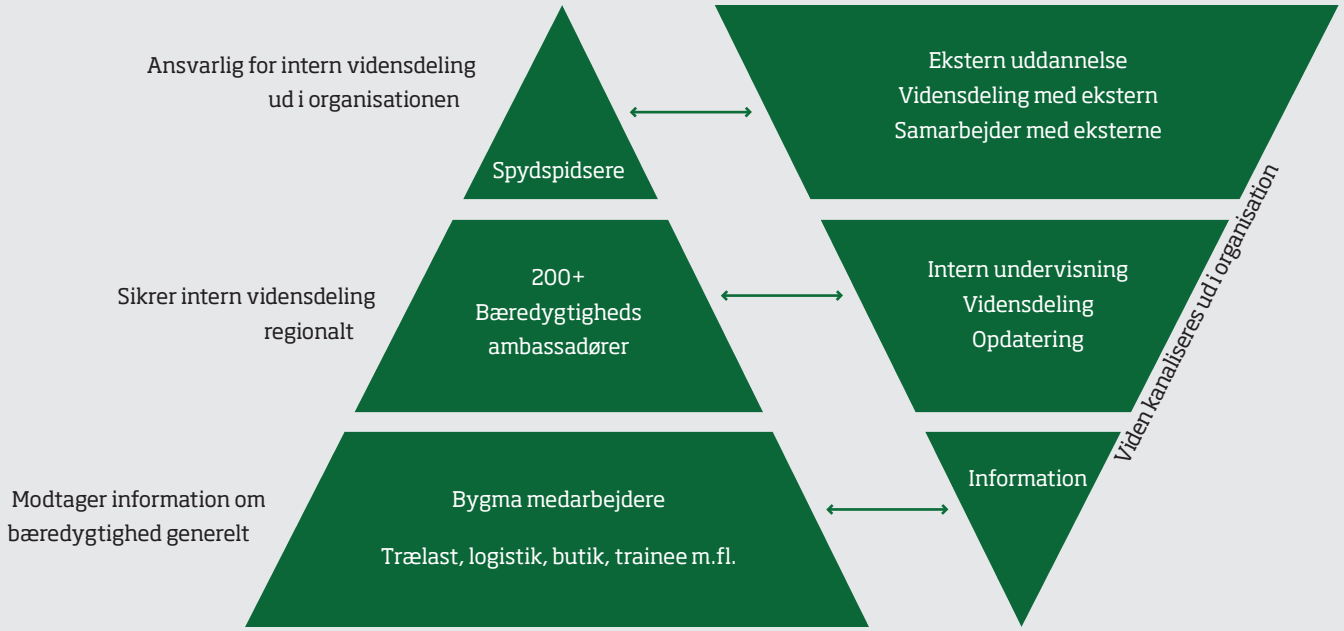
Uddannelse af ambassadører

Uddannelsen af bæredygtighedsambassadører i Bygma fortsætter og ved udgangen af 2019 har yderligere 150 medarbejdere gennemgået en rundig uddamnnelse, jf. bilag, der rækker ud over den obligatoriske viden, der kræves for at blive PEFC- og FSC-certificeret. Indtil videre har Bygma uddannet op til 200 bæredygtighedsambassadører over hele landet således, at vi sikrer intern vidensdeling i hver forretning i hver region. Og vi slutter ikke her – i 2020 løfter vi niveauet yderligere, idet kompetencerne styrkes med uddannelse af 20 spydspidser, der bl.a. skal agere som vidensbank og undervisere for ambassadørniveauet.

Uddannelse af spydspidser

I januar 2020 samler vi cirka 20 nyudnævnte 'spydspidser' for at sætte bæredygtighed på dagsordenen. Her skal to intensive uddannelsesdage lægge grunden til et fælles fundament for det videre arbejde med bæredygtighed internt i koncernen og eksternt ud mod vores kunder og samarbejdspartnere. Spydspidserne skal i tæt samarbejde med ambassadørerne sikre vidensdeling, så medarbejderne er klædt på til at forstå og vejlede vores kunder om de vigtigste certificeringer inden for bæredygtighed. Spydspidserne skal fungere som ressourcepersoner ved bæredygtighedsprojekter, så vi hjælper kunderne med at træffe de rigtige materialevalg og leverer den dokumentation, der kræves for at bygge bæredygtigt.

Konsolidering af vores viden



Om Danmark - fortsat

To af Bygmas spydspidser fortæller her, hvad de forventer at få ud af den nye uddannelse i bæredygtighed, og hvordan de vil forvalte rollen som spydspids.

Vil koordinere indsatserne

"Jeg ser frem til at tilegne mig en større indsigt i bæredygtighed, og i hvordan jeg skal forklare begrebet til ambassadører, kolleger og kunder" siger Torben Jessen fra Bygma Aabenraa om sine forventninger til uddannelsen.

"Jeg glæder mig til at gøre en indsats for at løfte vidensniveauet. Det kan bl.a. være ved salgsmøder med sælgerne, fyraftensmøder med lagerpersonalet, og gennem dialog med kunderne. Vi skal også gennemgå vores udstilling, så vi ved hvilke produkter, der er certificerede".

Vil bringe bæredygtighed på dagsordenen

Thomas Madsen fra Bygma Hjørring forventer - gennem spydspidsuddannelsen - at blive godt klædt på til at inspirere og vejlede kunderne om bæredygtige byggematerialer. Han glæder sig til at få en dybere viden om bæredygtigt byggeri og certificerede byggematerialer samt være med til at igangsætte initiativer, der gør det levende i filialerne.

Thomas ønsker at være synlig i sin region, så alle ambassadørerne ved, hvor de kan spørge om hjælp, og han vil bl.a. afholde et ambassadør-kick-off. "Jeg vil desuden sørge for at bringe bæredygtighed på dagsordenen på alle salgsmøder, " fortæller han.

Thomas Madsen fra Bygma Hjørring - i sin rolle som spydspidser

Torben Jessen fra Bygma Aabenraa - i sin rolle som spydspidser

Foto: Bygma arkiv

Foto: Bygma arkiv

Er det grønt, er det godt - siger vores mand på gulvet!

Salgsassistent Marc Langkilde fra Scandinova (datterselskab i koncernen) går 'all in' for bæredygtighed på hjemmefronten. "Vi bruger sæbenødder i stedet for skyllemiddel, vi affaldssorterer og vi vasker gulv i grøn sæbe" siger han. "Jeg ønsker at mine efterkommere får den samme jord, som jeg lever på.

På jobbet gør jeg, hvad jeg kan for at sælge linoleum, når det passer til opgaven, da det er et bæredygtigt produkt. Vi foreslår tit at renovere gulvet i stedet for at udskifte det og at rense og overfladebehandle det med pur, hvis belægningen er slidt. Vi opfordrer også til genanvendelse.

Kunder i gulvbranchen er meget opmærksomme på bæredygtighed, og de stiller krav. For slutkunden er det fx vigtigt, at gulvet ikke indeholder ftalater (kemisk stof), hvis de har børn, der skal kravle på det. Og blandt de unge er holdningen ofte: 'Er det grønt, er det godt'. En holdning, jeg kan tilslutte mig.

Vi møder vores kunder i gulvhøjde, og gør meget for - sammen med vores leverandører - at oplyse om alle de bæredygtige valgmuligheder, der er. Min erfaring er, at jo mere du gør for at oplyse, jo mere sælger du".

Case : Til tops i Bygma

Fra elev til direktør for to forretninger

Bygma har mange karriereveje for dygtige medarbejdere. Vi giver bl.a. vores ledere et solidt fundament og en god lederuddannelse og ser meget gerne, at fx vakante lederstillinger søges af interne kandidater, som har gennemført Bygmas lederuddannelse.

Et eksempel på en flot karriere i Bygma er Klaus Machmüller, der ved årsskiftet blev udnævnt til direktør for Bygma Tønder og Bygma Skærbæk. Klaus startede som elev inden for lager- og logistik i Bygma Aabenraa i 1996. Med sit uddannelsesbevis i hånden drog Klaus ud for at opleve verden, først til Australien og senere som skiinstruktør i Østrig, og vendte tilbage til logistikken og varemodtagelsen med mere livserfaring i bagagen.

Men den unge Klaus Machmüller ville mere med sit arbejdsliv, og snart tog han initiativ til at blive sælger. Der var en ledig stilling i Bygma Esbjerg, og her blev hans ambition om at blive kørende sælger indfriet. Det var også ambitionerne, der efter nogle år drev Klaus til en konkurrent i Ribe. "Men jeg har altid befundet mig godt i Bygma, og jeg var glad, da jeg i 2016 kunne vende tilbage til rødderne. Udsigten til en filialchefstilling i Bygma Skærbæk trak i mig. Og jeg havde da også en drøm om engang at få Bygma Tønder med i porteføljen, når tiden var moden. Der er mulighed for rigtig gode synergier mellem de to forretninger."

Opskriften på at forfølge karrieren er ifølge Klaus et personligt drive, lysten til at sælge og servicere og ikke mindst et konstant fokus på medarbejderudvikling. "Bygmas salgslederuddannelse har været med til at udvikle mig til den, jeg er i dag" slutter han.

Klaus Machmüller startede som elev i Bygma og bliver nu direktør for to sønderjyske forretninger.

Foto: Bygma arkiv

Fra politik til handling

Employer Branding

I vores arbejde med at være branchens bedste arbejdsplads indgår Employer Branding som et væsentligt strategisk arbejde. I de følgende afsnit har vi valgt at beskrive et udpluk af de projekter, som vi enten er nået i mål med eller forventer at implementere i 2020.

Trivselsmåling 2019

Medarbejdermålingen, der blev gennemført i slutningen af 2019, viser, at Bygma ligger Top-in-class* på arbejdsglæde og loyalitet. Godt 92 % af medarbejderne deltog i målingen.

Bygma Gruppens medarbejdermåling i 2017 lå rigtig flot, men den seneste måling i 2019 viser endnu bedre resultater drevet frem af arbejdsglæde og loyalitet. Vi kan konstatere, at vi har motiverede og engagerede medarbejdere og et stort antal 'ildsjæle', der brænder for deres arbejde. Besvarelsen, der foregår online, lå på 92,4 % hvilket er ekstraordinært højt i betragtning af, at vi har mange lagermedarbejdere og chauffører, hvis adgang til en computer ikke er så oplagt.

Stor arbejdsglæde

En af årsagerne til den høje medarbejdertilfredshed er vores øgede fokus på lederuddannelse og intern information:

- Vi har bl.a. givet alle vores direktører, filialchefer og salgsledere kompetencegivende uddannelser med afsluttende eksamen. Og vi er tilsvarende i gang med at uddanne alle vores logistikledere. Med det særlige fokus på den løbende udvikling og uddannelse bliver vi konstant bekræftet i, at vi samtidig investerer i arbejdsglæde og engagement.
- Derudover har vi løftet det interne informationsniveau betydeligt. Vi gør fx meget for, at ledelseskommunikationen skal nå ud i alle led; bl.a. via vores nordiske medarbejderblad, nyhedsskærme i alle kantiner og kaskadering af budskaber fra direktionen gennem alle ledelseslag.

** Sammenlignet med analysefirmaets andre kunder på Bygmas størrelse*

- Virksomhedens omdømme påvirker også resultaterne af medarbejdermålingen. Med Bygmas Ikke for Amatører-koncept har vi skabt et ståsted i markedet, som medarbejderne kan identificere sig med, og som giver en intern stolthed. Desuden har hovedsponsoratet af det danske herrehåndboldlandshold været med til at eksponere Bygma som en stærk arbejdsplads – det spiller også en rolle på den interne bane.
- Som en del af den nuværende strategiplan er processer og værktøjer blevet forbedret, hvilket også kommer til udtryk i medarbejdermålingen som en kilde til større arbejdsglæde.

Nu skal vi arbejde på at fastholde det høje niveau af tilfredse medarbejdere – det gør vi bl.a. ved yderligere at styrke informationen om, hvad der rører sig i virksomheden, fortsætte uddannelse af vores ledere og medarbejdere, optimere vores processer og systemer samt fastholde ambitionen om at være first movers i branchen på centrale områder.

Preboarding & Onboarding – to nye spillere i Bygma

I Bygma vil vi gerne introducere vores nye medarbejdere til arbejdspladsen så tidligt som muligt. Derfor havde vi medio 2019 fornøjelsen at lancere et helt nyt preboarding-program, som nye medarbejdere modtager på deres mobiltelefon umiddelbart efter kontraktunderskrivelse. Det giver de nye kollegaer mulighed for at lære Bygma lidt bedre at kende i god tid inden, de starter. Preboarding-programmet består af en velkomsthilsen på mobiltelefonen samt en række velkomst-moduler. Et modul kan bestå af billeder, tekst, video eller et link - fx til CSR-rapporten.

Som en del af strategiplanen – og i forlængelse af preboarding-programmet - implementerer Bygma i 2020 et helt nyt onboarding-program, som skal være med til at sikre, at nye medarbejdere lærer deres arbejdsplads at kende, forstår virksomhedens kultur, adfærd og værdier samt generelt sikrer, at de nye kollegaer kommer godt fra start ved at være klædt fagligt og kulturelt godt på. Ud fra et forretningsmæssigt perspektiv forventes en vellykket onboarding-proces afspejlet i længere ansættelser, mere erfaring, større viden og stærkere kompetencer.

Eksempel på et modul fra Bygmas preboarding program

Service & Kvalitet, Version 2020

I 2015 implementerede vi et spændende og meget omfattende Service- & Kvalitetskoncept i Bygma A/S, hvor godt 1.600 medarbejdere fra ungarbejder til ledelse blev præsenteret og uddannet i vores nye koncept, herunder ikke mindst vores nye interne identitet – BygMakkeren. S&K-uddannelsen er med til at sikre, at alle medarbejdere i Bygma har samme opfattelse af, hvordan vi agerer i vores indbyrdes samarbejde, og hvordan vi servicerer og betjener hinanden og vores kunder.

Effekten af konceptet har været mærkbart positiv, idet den interne identitet de sidste 4-5 år har styrket kollegaernes sammenhold – både lokalt og forretningerne imellem. Og indirekte har holdspillermentaliteten haft en afsmittende effekt på resultaterne af vores trivselsmålinger, hvor vi de seneste år ligger over niveau på både arbejdsglæde og loyalitet ift. det generelle arbejdsmarked (Handel & Service).

Ved udgangen af 2019 blev en opdateret version - "S&K 2020" – præsenteret på stormøder for alle medarbejderne i Bygma A/S. Via nye læringsfilm, artikler, information og dialog, plakater, roll-ups samt som et obligatorisk emne i årets personaleudviklingssamtale (PUS) i 2020 sætter vi nu yderligere fokus på, hvordan vi sammen bliver endnu bedre BygMakkere i mødet med hinanden og i mødet med vores kunder.

Dokumentationen – for reduktion i sygefravær mv.

Udover vores indsatser på de psykiske og fysiske områder samt på sundhed generelt har vi en sygefraværspolitik, der bl.a. beskriver de tiltag, vi som virksomhed bistår med ved et eventuelt (længerevarende) sygefravær blandt medarbejdere. I 2019 forventede vi at dokumentere en reduktion i sygefraværet over en tidsbestemt periode. Denne dokumentation tillige med dokumentation for medarbejderomsætning, demografi m.v. er udsat til 2020.

Seniorpolitik i Bygma Gruppen

I Bygma Gruppen ønsker vi at gøre en ekstra indsats for at fastholde vores seniorer så længe som muligt, da deres lange erfaring og faglige ekspertise bibringer ekstra værdi. Vi arbejder derfor på at kortlægge mulighederne for forskellige seniortiltag. Den verserende politiske samfundsdebat i Danmark om forholdene for seniorer betyder, at vi bl.a. afventer resultatet af overenskomstforhandlingerne i foråret 2020 for at hente yderligere inspiration til en seniorpolitik for Bygma Gruppen.

Det er ikke et ønske til dig, at du skal være en god BygMakker

Det er et krav og et fælles ansvar..!

BYGMA
IKKE FOR AMATØRER

Nyt rekrutterings- og onboardingsystem

Ultimo 2019 implementerede Húsasmiðjan et nyt rekrutterings-og onboardingsystem, som har mange fordele. Bl.a. spares der tid, og risiko for fejl mindskes, da man via det nye system kan inkorporere de nye data i vores øvrige systemer (fx HR, tidsregistrering, Workplace mv.).

Det nye system holder styr på al information, der er nødvendig for at færdiggøre ansættelsen, hvorpå ansættelseskontrakten sendes til digital underskrift. I det nye system kan vi endvidere sende e-mail til den nyansatte og byde velkommen til den nye arbejdsplads. Med velkomstskrivelsen følger en præsentation af virksomheden, kulturen, værdierne, visionerne, etc. Derudover informerer vi om, hvor og hvornår den nye medarbejder skal møde på sin første arbejdsdag, hvilke tiltag der er planlagt, etc. – alt sammen initiativer, der bidrager til en mere effektiv og professionel integrering af nye kollegaer.

Uddannelse af medarbejdere

Også i Húsasmiðjan anser vi uddannelse og viden for at være nogle af de vigtigste forudsætninger for medarbejdernes succes på jobbet. Derfor lægger vi vægt på at udvikle vores medarbejderes professionelle og personlige kompetencer og knowhow.

Vi tilbyder løbende en række uddannelser samt informations- og undervisningsmøder. Vi tilpasser uddannelserne efter de forskellige medarbejdergrupper. For eksempel:

Lederuddannelse

I 2019 satte vi fokus på lederuddannelse for alle ledere i Húsasmiðjan. Formålet var at styrke og koordinere ledelse på en sådan måde, at hver enkelt leder formår at motivere sine medarbejdere, øge jobtilfredsheden gennem moderne og professionelle ledelsesmetoder samt være i stand til at efterleve virksomhedens krav og værdisæt.

Uddannelsen løb af stablen over en syv måneders periode med varierende temaer. Der blev bl.a. lagt vægt på roller og ansvar, kommunikation og dialog, målsætning og lederkompetencer, opnåelse af medarbejdernes tillid, indsats og engagement samt praktiske måder at håndtere spidsbelastnings-perioder.

Erhvervsuddannelse

Húsasmiðjan deltog i udviklingen af en ny erhvervsuddannelse for medarbejdere inden for detailhandel. Den videregående uddannelse er opdelt i en teoretisk del, der foregår som fjernundervisning på erhvervsskoler samt en erhvervsfaglig undervisning, der finder sted på den pågældendes arbejdsplads. Udviklingen af uddannelsen er et samarbejde mellem detailhandelsvirksomheder, gymnasier, videregående uddannelsesinstitutioner, fagforeninger og uddannelsescentre.

Formålet med den nye erhvervsuddannelse er at øge den generelle interesse og respekt for detailhandel, at forbedre uddannelsen og fremme kompetencerne i detailhandel med aktive praktikpladser. Derudover er formålet at ruste detailhandlerne til at tilpasse sig forandringer over de næste år som følge af den digitale udvikling og internationale konkurrence. Vi skal forberede os på disse forandringer ved målrettede uddannelser til de nye typer jobs, der forventes inden for detail. På den måde gør vi det tiltrækkende også for unge mennesker at uddanne sig inden for detailhandel - og skabe yderligere innovation og fornyelse.

Húsasmiðjans medarbejdere har udvist stor interesse for det nye initiativ, og primo 2020 starter seks medarbejdere på erhvervsuddannelsen.

Ny Servicepolitik

I 2019 startede forberedelserne til en ny Servicepolitik i Húsasmiðjan. For at skærpe opmærksomheden på den nye politik blev der gennemført et omfattende studie af interne og eksterne serviceaspekter blandt Húsasmiðjans medarbejdere og kunder. Dette studie førte til mange vigtige forbedringsprojekter. Formålet var at definere en klar politik og vision for, hvordan vi sammen optimerer vores serviceydelser, og hvordan vi når vores mål.

I begyndelsen af 2020 forventer vi at præsentere en ny Servicepolitik samt fire fælles løfter for samtlige medarbejdere i Húsasmiðjan. Præsentationerne bliver fulgt til dørs med seminarer i hver forretning for at sikre, at hver enkelt medarbejder får indgående kendskab til Húsasmiðjans Servicepolitik og de fire løfter. Samtidig bliver tiltaget meget synligt for både kunder og medarbejdere via posters i alle forretningerne, der bliver udarbejdet en servicemanual, og vi forventer live-diskussionen i dedikerede servicegrupper via vores Workplace-system. Vi tilstræber at kunne måle succeserne på flere måder - og selvfølgelig skal vi fejre vores sejre.

Ny Fremmødepolitik

Húsasmiðjan ønsker at fremme et sundt og positivt arbejdsmiljø. Det gøres på flere forskellige måder. Fx opmuntres medarbejderne til at deltage i sundhedsfremmende projekter, ligesom der tilbydes sportslegater og vaccinationer.

Fravær har stor indflydelse på arbejdspladsen, både i forhold til jobtilfredshed og indtjening. For nyligt implementerede Húsasmiðjan en Fremmødepolitik. Formålet med politikken er, at alle medarbejdere og ledere har klare og entydige retningslinjer og procedurer for fremmøde, ligesom nye medarbejdere præsenteres for politikken, når de starter. Vi tror på, at klare og veldefinerede retningslinjer er med til at styrke Húsasmiðjans position som en eftertragtet arbejdsplads.

Om Island - fortsat

Digitale informationsformer

Húsasmiðjan har de seneste år etableret flere digitale systemer til at formidle viden, uddannelse og information til gavn for alle medarbejdere, og vi er lykkedes med at nå ud til alle vores forretninger over hele landet. De digitale systemer bruges bl.a. til:

- Uddannelse af nye medarbejdere, der skal gennemføre et digitalt basisforløb
- Et moderne telekonferencesystem, der gør det lettere for medarbejderne at tage aktiv del i de seminarer, der bliver afholdt i hovedstadsområdet, hvilket øger kvaliteten af telekonferencer og præsentationer
- "Workplace," der er et effektivt kommunikationssystem, hvor medarbejdere fx kan stille og besvare spørgsmål, se videoklip fra møder, seminarer, præsentationer, m.v.

Den gode historie - på hjemmesiden

For at brande vores arbejdsplads og fremme vores professionelle image har vi oprettet et særligt site på Húsasmiðjans hjemmeside, hvor vi præsenterer os selv på arbejdspladsen og fortæller, hvad vi som virksomhed kan tilbyde. Vi tror på, at tiltaget har en positiv effekt på bl.a. jobansøgere, der besøger vores hjemmeside. Det er afgørende for os, at Húsasmiðjan er et godt og rart arbejdssted, hvor der tages hånd om medarbejderne, hvor der er gode muligheder for at udvikle sin faglige viden og ekspertise, et stærkt sammenhold, høj jobtilfredshed - og hvor alle kender deres rolle på holdet.

Húsasmiðjan støtter lokalt

Húsasmiðjan lægger vægt på gode relationer til organisationer og virksomheder, der støtter gode, lokale projekter. Húsasmiðjan har på en ansvarsfuld måde støttet sportsklubber i "hjembyer" og de lokalsamfund, hvor Húsasmiðjan er beliggende, ligesom vi støtter flere NGO'er, fx redningshold. Vi har et godt samarbejde med Islands Technical College (ITC) og donerer bl.a. materialer og gaver ved ITC's dimissionsarrangementer.

Forberedelse til pension

Det er vigtigt for os at hjælpe de medarbejdere, som ønsker at gå på aldersbetinget pension. Når man nærmer sig pensionsalderen, kan der være meget, som den enkelte medarbejder skal forholde sig til. Og det kræver omhyggelig forberedelse – ikke mindst økonomisk.

Vi tilbyder alle medarbejdere over 65 år at deltage i et seminar, hvor de økonomiske ændringer i forbindelse med en pensionering gennemgås. I 2019 deltog 12 medarbejdere i seminaret, hvor hovedparten fandt seminaret meget gavnligt.

Om Sverige

On- og Offboarding

De to processer blev opgraderet i 2019 for at sikre, at vi byder vores nye medarbejdere velkommen på en professionel og veltilrettelagt måde, ligesom de medarbejdere, der forladere os, gør det med alle opgaver afsluttede.

Uddannelse

Med et strategisk mål om at være den bedste arbejdsplads i branchen har vi behov for kontinuerligt at udvikle vores tilbud for at sikre, at vi lever op til vores medarbejderes forventninger og de lovbestemte krav til det fysiske og det sociale arbejdsmiljø.

I 2019 har mere end 40 af vores medarbejdere været på ledelses- og salgsuddannelse. Vi har ligeledes færdiggjort et nyt kursusforløb - for mere end 110 ansatte - i Business Administration og Logistikværktøjer for at lette arbejdsdagen og øge kompetenceniveauet i hele virksomheden.

Sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen

Medarbejdernes sundhed og sikkerhed prioriteres højt. Der er årlige tilsyn af det organisatoriske, fysiske og sociale arbejdsmiljø. Ansvar for arbejdsmiljøet ligger hos direktøren, som delegerer arbejdsmiljøopgaver ud til lederne. Ledere og repræsentanter for sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen gennemgår kurser for at sikre, at de har den rigtige ekspertise til at arbejde systematisk og proaktivt med arbejdsmiljøet.

AFS 2015:4, omhandlende det organisatoriske og sociale arbejdsmiljø, beskriver det ansvar, som arbejdsgiverne har for at sikre et godt arbejdsmiljø. Bygmas ledere kender vigtigheden af denne lovgivning. Som en del af rapporteringen af udviklingen i sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen har både potentielle forbedringer og potentielle risici været i fokus i 2019. Antallet af rapporterede ulykker faldt fra 23 til 12 i forhold til året før. Disse ulykker dækkede over skade på udstyr og personer; to af ulykkerne blev anmeldt til Arbejdstilsynet. Da der formentligt har været en del ikke-rapporterede sager i de foregående år, ser vi ikke kun reduktionen i antal af skader fra 2018 ud fra et positivt perspektiv. Et nyt system til håndtering af uregelmæssigheder har gjort det tydeligere, hvad der skal rapporteres samt hvordan.

Fokus på intern kommunikation

Information og dialog er områder, som vi konstant arbejder på at udvikle, og hvert andet år gennemfører vi en medarbejderundersøgelse. Resultatet af den seneste undersøgelse, der blev gennemført i 2018, var ikke fuldt tilfredsstillende, og der er efterfølgende foretaget forbedringstiltag på flere områder. Næste medarbejderundersøgelse bliver foretaget i august 2020.

For at forbedre informations-flowet blev der i 2019 lanceret en intranet startside for at samle og formidle al vigtig information til medarbejderne. Der gennemføres nu også orienteringsmøder for alle medarbejderne to gange om året – med information fra koncernledelsen, ledelsen i Bygma Sverige samt lokal-information.

Også på andre områder er der sket forbedringer, som er med til at styrke samarbejdet blandt medarbejderne – både lokalt og på tværs af lokationerne. Det er afgørende, at medarbejderne oplever, at Bygma har fælles værdier og forventninger til samarbejde, lederskab og arbejdsgivere.

Vi har implementeret en ny model Personal Development Review (PDR) interviews, og en proces for målsætning og opfølgning på personlig udvikling blev introduceret i slutningen af 2019 og bliver taget i fuldt brug i løbet af 2020.

Service & Kvalitet

Vores Service- & Kvalitetskoncept (S&K) blev i 2019 introduceret i en første version i Sverige i samarbejde med alle forretningsdirektørerne. Formålet er bl.a. at vi skal arbejde på en mere ensartet måde til gavn for både medarbejdere og kunder.

Bygma årlige stipendium

Bygma Stipendiet, som om hvert år tildeles udvalgte studerende inden for bygge-og anlægsbranchen, skaber positiv opmærksomhed for vores virksomhedsbrand. I 2019 blev 12 stipendier uddelt på 12 gymnasier i byer, hvor Bygma er beliggende.

Julegaven

Årets julegave til vores medarbejdere var en donation til velgørenhedsorganisationerne Red Barnet og Børnecancerfonden.

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

Etiske retningslinjer for vores leverandører

Vores etiske regelsæt (Code of Conduct) blev i 2012 en fuldt integreret del af Bygma Gruppens aftalegrundlag med vores leverandører. Siden 2017 har ca. 99 % af vores aftaleleverandører tilsluttet sig vores etiske regelsæt, jf. bilag, hvilket vi betragter som et tilfredsstillende resultat, idet vores mål er minimum 98 %.

Vi forventer, at vores leverandører lever op til national lovgivning og internationalt anerkendte standarder og konventioner. Vi har etiske regelsæt i alle lande, hvor Bygma Gruppen opererer, som underskrives af begge parter ved indledning af samarbejdet.

Bygma Gruppens Etiske Regelsæt (Code of Conduct) skal sikre, at vores samarbejdspartnere efterlever standarder og konventioner; både når det gælder miljø, menneskerettigheder, sociale forhold og antikorruption. Dette gælder alle aftaleleverandører til Bygma og disses eventuelle underleverandører, forretningspartnere mv, samt leverandører af enkeltstående produkter med undtagelse af visse engangsleverancer.

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.

Volumen fra vores aftaleleverandører udgør ca. 94 % af vores samlede varekøb. Vi har en målsætning om at 1,5-2 % af Bygmas aftaleleverandører med egenproduktion skal besøges årligt. I 2019 har vi besøgt 4 aftaleleverandører og vurderer, at alle lever op til Bygma Gruppens Etiske Regelsæt.

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.

Om Danmark

Etiske retningslinjer for vores medarbejdere

På lige fod med de etiske retningslinjer for vores leverandører forventes det også, at vores medarbejdere lever op til gældende love, regler og internationalt anerkendte standarder og konventioner, og at de efterlever koncernens værdier.

Etiske Retningslinjer (Code of Conduct) for medarbejderne er i 2019 blevet indarbejdet i medarbejderhåndbogen i Danmark, ligesom de er kommunikeret på intranet og interne nyhedsskærme. Et tilsvarende sæt etiske retningslinjer indgår i medarbejderhåndbøgerne i vores islandske og svenske datterselskaber.

Retningslinjerne omfatter:

- Medarbejdernes etiske adfærd
- Antikorruption og bestikkelse
- Overholdelse af konkurrenceregler
- Fortrolige oplysninger

Medarbejderne er desuden underlagt en tavshedsklausul, som alle nyansatte fra 2019 underskriver sammen med ansættelseskontrakten.

Mangfoldighed på arbejdspladsen

Forskning viser, at forskellighed blandt kollegaer medvirker til social samhørighed og trivsel i teams. Bygma er en virksomhed med mange typer arbejdsopgaver på mange forskellige niveauer – her tilstræber vi at give plads til diversitet blandt medarbejdere, uanset køn, alder, etnicitet, funktionsevne, m.v.

Praktikpladser

Som en del af vores samfundsansvar ønsker vi - i dialog med offentlige instanser – at tilbyde praktikpladser til udsatte og/eller ledige borgere for at hjælpe dem på vej til et stabilt fodfæste på arbejdsmarkedet eller for at komme i job for første gang.

Integration & inklusion

Vi engagerer os lokalt i individuelle integrations- og inklusionsprojekter – ofte på initiativ fra og i samarbejde med lokale myndigheder, hvor det giver mening for alle parter.

Aldersspredning

Vi har en stor aldersspredning i Bygma – fra den unge generation med ambitioner for fremtiden til senior-generationen med erfaring og viden fra et langt arbejdsliv. Som led i vores strategiplan blev der i 2018 nedsat en arbejdsgruppe, der skal sikre, at vi måler og handler effektivt på aldersspredning. Dokumentation, mål- og handlingskrav forventes præsenteret i 2020.

Kønsfordeling

Uanset at vi opererer i en mandsdomineret branche har vi rettet fokus på en mere ligelig fordeling melle kønnene, med særlig opmærksomhed på potentialet for at øge andelen af kvindelige ledere i koncernen. I øverste led har vi koncernens bestyrelse, hvor andelen af kvindelige medlemmer i dag udgør 28 %. Vi arbejder på at øge andelen af kvindelige ledere på øvrige ledelsesniveauer bl.a. ved at gennemføre individuelle karriereplaner og sikre ensartede rekrutteringsmuligheder for begge køn. Men vi anerkender også, at det er et vanskeligt træk. I 2019 udgjorde andelen af kvindelige ledere 5,4 % af vores samlede lederstyrke. Målet er fortsat 10 % over de næste år.

De unge

I forbindelse med en mere ligelig fordeling mellem kønnene indgår dette også i vores arbejde med elevrekruttering. I 2019 udgjorde antallet af kvindelige elever 24,5 % - et niveau, vi som minimum tilstræber at fastholde. I alt udgjorde antallet af elever 4,5 % af vores arbejdsstyrke i 2019, hvilket ligger over vores mål om 3 %. Samtidig oplever vi, at vores investering i den unge generation mangedobles, når vi fx præsenteres for vinderen af FUT's Fagprøvepris, eller når Business College Syd kårer en af Bygmas forretninger som Årets Læreplads.

Case : Starten på noget stort - i Bygma!

FUT Fagprøveprisens formål er at inspirere branchens elever til at yde en ekstra indsats med udarbejdelsen af deres fagprøveopgave.

Årets fagprøvepris 2019

Steffen Lehmann Nielsen fra Bygma Aars løb med en flot førsteplads, da Foreningen Trælast og Byggemarkedsfolk uddelte FUTs Fagprøvepris 2019. Steffen var nomineret i kategorien trælast. Steffen valgte en helt ny tilgang til sin fagprøve, der handlede om emnet: Hvordan skaber vi relationer til vores kunder. Som led i sin salgstrainee-uddannelse var Steffen på udvekslingsophold i flere af Bygmas forretninger i Sverige. Mange af de indtryk han fik i løbet af dette ophold var med til at danne baggrund for hans løsning af fagprøveopgaven.

En flot tredjeplads gik til endnu en medarbejder i Bygma, idet Ida Abildgaard fra Bygma Amager blev belønnet for sin fagprøveopgave om Veg Tech. Ida tog udgangspunkt i et nyt - og for branchen utraditionelt - produkt, nemlig grønne tage.

Det var Business College Syd, der havde indstillet Bygmas kandidater til Fagprøveprisen, og overrækkelsen fandt sted i forbindelse med FUTs årlige generalforsamling.

Årets Læreplads 2019

Hvert år kårer Danske Erhvervsskoler og Gymnasier Årets Læreplads. Elever og lærlinge har mulighed for at indstille deres læreplads til denne særlige hæder, og hvert uddannelsessted vælger den bedste indstilling.

Business College Syds valg faldt på Bygma Hillerød. Indstillingen kom fra forretningens salgstrainee Louise Andersen, der har stor ros til overs for sin arbejdsplads. En meget glad direktør, Peter Pedersen, modtog diplomet for Årets Læreplads 2019.

Faktisk var der blandt Business Collegs Syds kandidater hele fire indstillinger fra Bygma. Udover Louises indstilling havde elever fra Bygma Bellinge, Bygma Haslev og Bygma Galten - på eget initiativ - valgt at indstille deres arbejdsplads til den fine nominering.

Foto: Bygma arkiv

Case : Starten på noget stort – i Bygma!

I 2019 sprængte vi rammerne og ansatte 50 nye elever - det største antal nogensinde. Årsagen skal findes i flere års målrettet indsats for at tiltrække de unge.

Bygma tilbyder primært elevuddannelser inden for handel og logistik og har løbende op til 100 unge under uddannelse, jf. bilag. Vi ønsker at tage et grundlæggende ansvar for at investere i den unge generations fremtid og har som nævnt et mål om, at antallet af nye elever i Bygma skal svare til min. 3 % af vores arbejdsstyrke.

Bygma har gennem de senere år tilbudt en bedre og bredere uddannelse på et højere niveau end branchen generelt tilbyder, og kan være et godt alternativ til en mellemlang uddannelse. I 2020 forventer vi at tilføje uddannelse i bæredygtige byggematerialer– både internt i Bygma og som led i de unges uddannelse på fagskolerne.

Ansættelsen af Bygmas 50 nye elever - i en tid hvor der er rift om de unge - er gevinsten af et langt sejt træk. Rekrutteringen omfatter et stort salgs- og kvalificeringsarbejde, og Bygma har en HR-konsulent ansat udelukkende til at rekruttere, kvalitetssikre elevuddannelsen og udbrede kendskabet til Bygma som et attraktivt uddannelsessted.

I 2019 gik vi ud på Facebook, Instagram og LinkedIn, hvor vi især benyttede film produceret til lejligheden med vores elever. På vores elev-site beskrives de uddannelsesmuligheder, som Bygma tilbyder - oplevet og fortalt af vores nuværende elever. Gennem de senere år har vi desuden oparbejdet et strategisk samarbejde med erhvervsskoler.

Når vi ansætter elever åbner vi samtidig mulighed for en karriere i Bygma. Vi giver en god uddannelse og har et mål om at beholde min. 50 % af de færdiguddannede elever, naturligvis gerne flere. Fagprøven og en kompetencegivende eksamen i et ekstra akademiøkonomfag er med til at udvikle dygtige salgsfolk, og vi ser dem gerne udvikle sig til at blive fremtidens ledere.

Vi har også karriereveje for lager- og logistikoperatørelever, som ligeledes kan avancere til lager- og logistikchefer med et stort ansvarsområde.

Case : Starten på noget stort - i Bygma!

Bygma tilbyder en stærk elevuddannelse inden for salgstrainee og lager- & logistikoperatør:

Om Island

Ligestillingsprojekt

Húsasmiðjan har implementeret en ligestillingsplan, der omfatter alle medarbejdere. Planen har til formål at sikre lige rettigheder for så vidt angår lønninger, karriere og forfremmelse, balance mellem privatliv og arbejdsliv samt garantere, at mobning, sexchikane og vold ikke tolereres på arbejdspladsen.

Ligelønscertificering

I 2017 vedtog det islandske parlament en ligelønscertificeringslov, der trådte i kraft i Island den 1. januar 2018. Målet med ligelønscertificeringen er at arbejde imod kønsrelaterede lønforskelle og at forbedre ligestilling mellem kønnene; der er indført et ledelsessystem, som skal sikre, at procedurer og beslutninger overholdes. Akkrediterede certificeringsorganer vurderer, hvorvidt den enkelte virksomhed eller organisation opfylder alle kvalifikationer, hvorefter der udstedes en ligelønscertificering. Húsasmiðjan modtog ligelønscertificeringen primo 2019 og var dermed den første virksomhed inden for byggematerialebranchen, der opnåede denne certificering. Certificeringen vurderes løbende; hvert tredje år er der krav om re-certificering.

Politik mod mobning og sexchikane

Húsasmiðjan er en sikker arbejdsplads, hvor tolerance, imødekommenhed og respektfuld kommunikation går forud for alt. Vi har derfor en klar politik og procedurer vedrørende mobning, sexchikane, kønsbaseret diskrimination og vold, hvilket under ingen omstændigheder tolereres. Vores politik er nøje beskrevet i vores medarbejderhåndbog, som alle nyansatte modtager i starten af deres ansættelsesperiode, og den er ligeledes tilgængelig i Húsasmiðjans kvalitetsmanual. For at sikre, at så mange som muligt er bekendt med indholdet af politikken og ved, hvor den findes, blev medarbejderne i efteråret specifikt præsenteret for politikken i alle vores forretninger i Island.

Ansatte med nedsat arbejdsevne

Húsasmiðjan bestræber sig på at støtte personer med nedsat arbejdsevne grundet psykiske og/eller fysiske handicap, og søger - i samarbejde med Arbejdsformidlingen - at finde passende jobs i Húsasmiðjan. Det er et projekt, som vi mener giver alle involverede mulighed for at vokse mentalt. I 2019 var der syv af Húsasmiðjans medarbejdere, der havde nedsat arbejdsevne.

Om Sverige

Bygma i Sverige ønsker at være en ansvarlig partner både hvad angår individet, samfundet og det miljø, som vi er en del af.

Det betyder, at vi konstant tilstræber at følge lovgivning og krav relateret til miljø, lighed og medarbejdere samtidig med, at vi sikrer, at virksomhedens partnere tilsvarende overholder svensk lovgivning og deres forpligtelser på disse områder.

- Vi er proaktive i vores bestræbelser på at være en attraktiv arbejdsplads, partner og leverandør, og efterlevelsen af vores værdier skal sikre, at vi lever op til dette.
- Alle politikker og rutiner er nu samlet i et servicecenter, som er tilgængeligt for alle medarbejdere.
- Årlige interne og eksterne revisioner sikrer, at vi overholder love, aftaler og rutiner for at sikre et godt arbejdsmiljø.
- I vores nye PDR-model har vi inkluderet personlig udvikling for at kunne drage nytte og glæde af de ansattes forskellige baggrunde og personlige udvikling. Diversitet giver os styrke.
- Vi bestræber os på at opnå en blanding af køn og alder i organisationen, jf. bilag, dog prioriterer vi altid kompetencer og evner før køn og alder.
- Vores etiske retningslinjer (Code of Conduct) omfatter alle leverandører med kontrakter i Sverige med undtagelsen af specielle "one-off" leveringer.

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 er tilsluttet vores Code of Conduct, jf. bilag.

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 indgår som bilag i ansættelseskontrakten på direktørniveau. Det er ledelsens pligt at sikre, at alle medarbejdere er orienteret om og efterlever manualens retningslinjer. 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.

Besøg af Miljøstyrelsen

Koncernens datterselskab, Wennerth Wood Trading (WWT), der importerer FSC-certificeret tropisk hårdttræ, fik i 2019 besøg af de danske EUTR-myndigheder i form af Miljøstyrelsen. Årsagen skyldtes en større efterforskning i Brasilien, som muligvis involverede ulovlig import af hårdttræ til Europa.

Miljøstyrelsen påpegede i den forbindelse over for WWT, at vores skriftlige instruktion om interne arbejdsgange ikke var detaljeret nok, hvilket vi efterfølgende rettede op på. Der var ikke yderligere kritiske bemærkninger i den omfattende gennemgang, hvormed det med tilfredshed kunne konstateres, at Wennerth Wood Trading har 100 % styr på sin forsyningskæde af tropisk hårdttræ.

Foto: Bygma arkiv

Fra politik til handling

Om Island

Húsasmiðjan har klare etiske retningslinjer og en adfærdskodeks, der introduceres for alle nye medarbejdere. Retningslinjer og kodeks fremgår af vores medarbejderhåndbog, ligesom vores adfærdskodeks er synligt skiltet for vores medarbejdere i alle vores butikker. Alle nye medarbejdere underskriver også en kontrakt om sikkerhed og fortrolighed, og via vores online uddannelsessystem skal de sætte sig grundigt ind i vores konkurrenceregler, m.v.

Om Sverige

Alle medarbejdere i Bygma i Sverige skal til enhver tid overholde love, regler og politikker. Håndbøger om overholdelse og anti-korruption er lettilgængelige for alle medarbejdere. Repræsentanter for Bygma i Sverige må aldrig komme i situationer, hvor der er mistanke om bestikkelse. Bygma Gruppens Code of Conduct gælder for alle vores leverandører, partnere, og øvrige forretningsforbindelser, og vi stiller høje krav til integritet og overholdelse af regler - både i interne og eksterne relationer.

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 størrer 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 professionelle 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	Fokuseret 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	100 %
Fakta-site på intranettet	2013	Synliggøre den aktuelle grønne besparelse.	100 %
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 formaliserede etiske retningslinjer	100 %
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

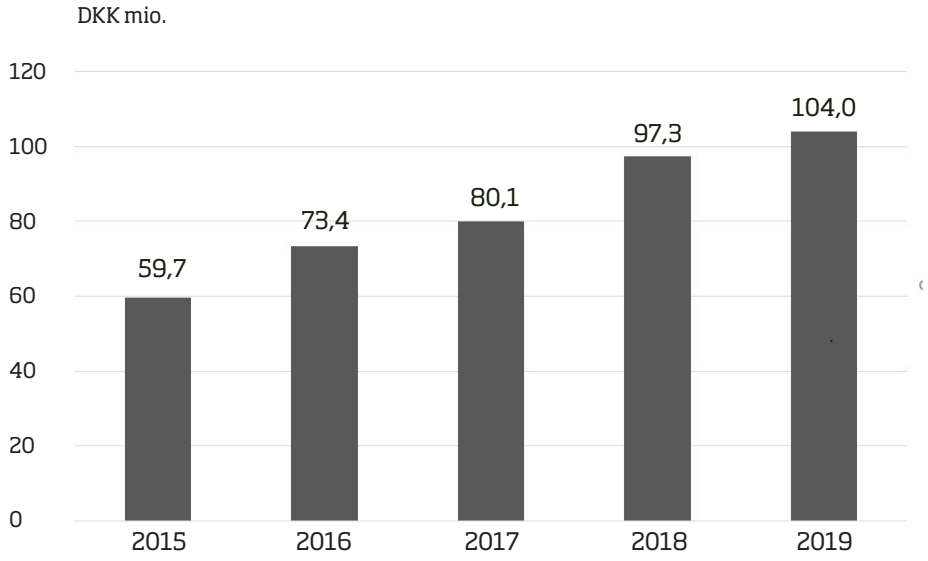
Projekt	Dato	Målsætning	Status
Info-skærme i Bygmas kantiner	2018	Ophænge infoskærme i alle Bygmas danske kantiner	100 %
Affaldsreduktion i Bygma Sverige	2018-	Reducere mængden af usorteret affald med 4 % p.a.	Pågår
Antal af kvindlige leder	2019-	Øge antallet med minimum 10 % over de kommende år	Pågår
Antal af elever	2019	Vi tilstræber, at 3 % af vores arbejdsstyrke udgøres af elever	100 %
Bæredygtighedsambassadører	2019	Uddanne yderligere 150 medarbejdere til bæredygtighedsambassadører	100 %
Seniorpolitik	2019-	Implementere en seniorpolitik	Afventer
Code of Conduct	2019-	Implementere et Code of Conduct (etiske retningslinjer) for medarbejderne	100 %
70 % PEFC-certificering	2019	Alt indkøb af savet nordisk nåletræ skal være minimum 70 % PEFC-certificeret	100 %
BygDok	2019	Udvikle og eksponere BygDok - løbende proces	100 %
Affaldssortering	2019-	Optimere genanvendelighed fremfor deponi og forbrænding	Afventer
Preboarding	2019	Implementering af Preboarding	100 %
Certificeringerne	2020-	Salg af alle træprodukter i Bygma er enten PEFC- eller FSC-certificeret	Pågår
Spydspidser	2020-	Etablering af spydspidser	Pågår
Onboarding	2020-	Implementering af Onboarding	Pågår
S&K v. 2020	2020-	Implementering af S&K version 2020	Pågår

Overblikket - CSR tiltag

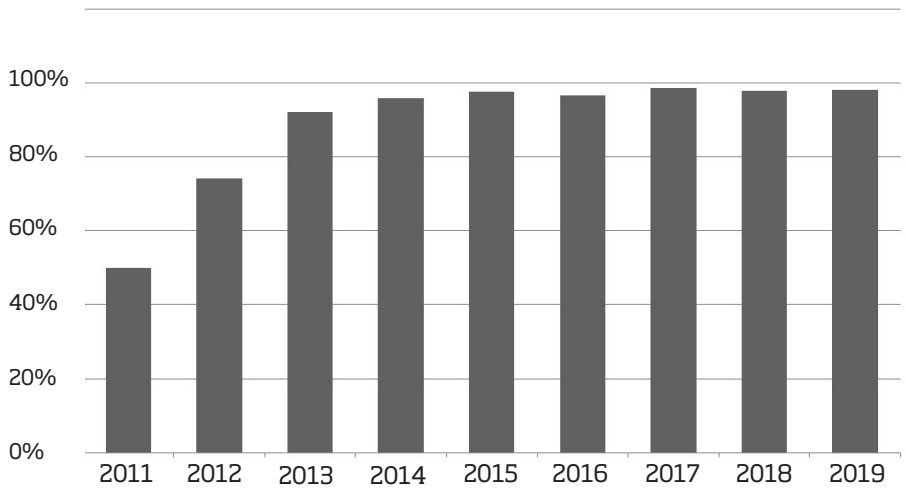
Projekt	Dato	Målsætning	Status
Folie	2020-	Optimering af genbrugsplast	Pågår
Bæreposer	2020-	Optimering af genbrugsplast	Pågår
Verdensmål	2020-	Synliggøre vores arbejde med tre af FN's 17 Verdensmål	Pågår

Note:

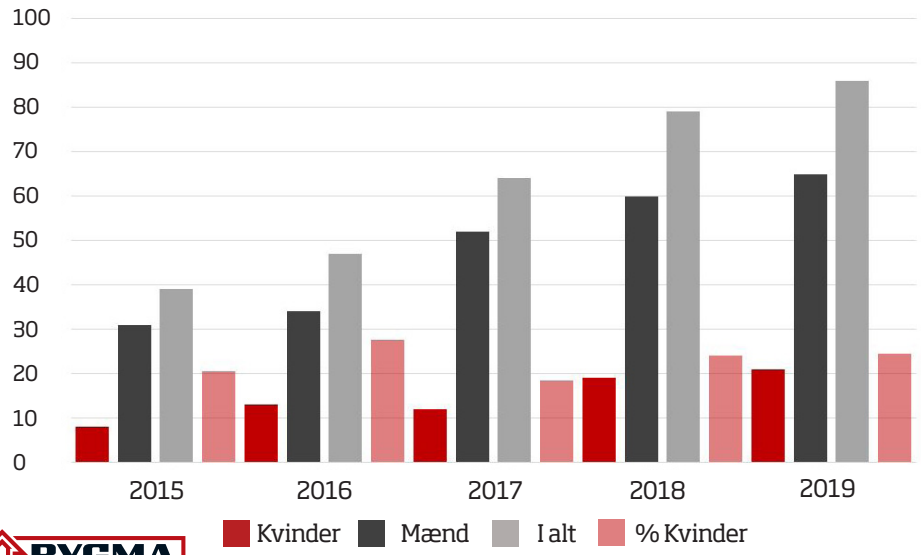
Betalt selskabsskat:



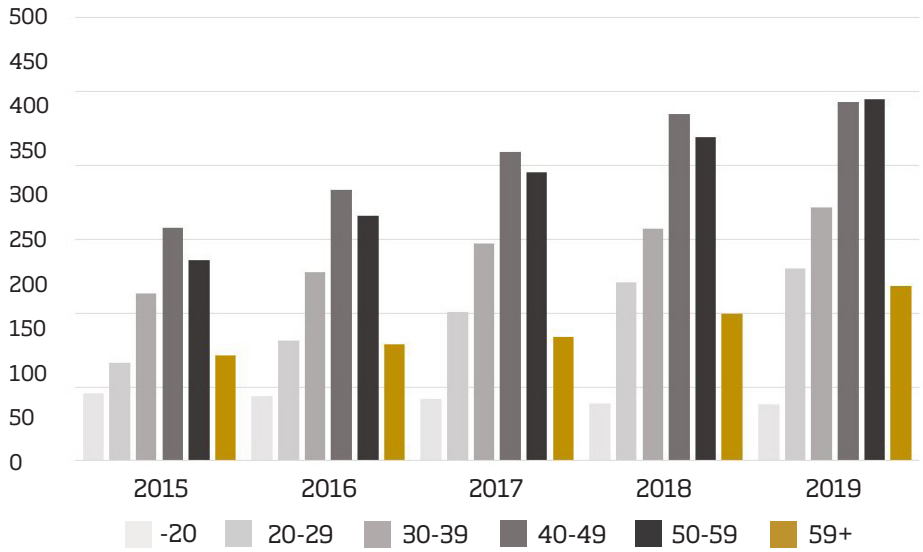
Code of Conduct:



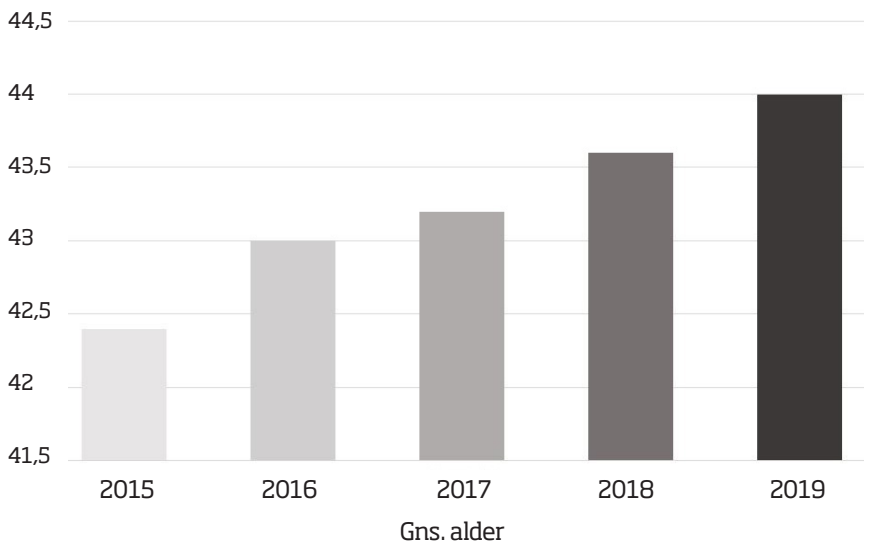
Antal elever - fordelt på køn:



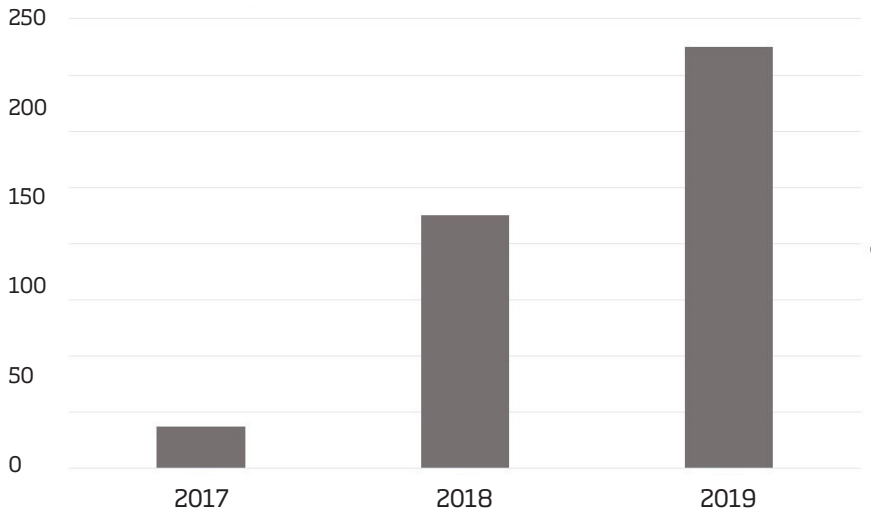
Aldersspredning - aldersgrupper:



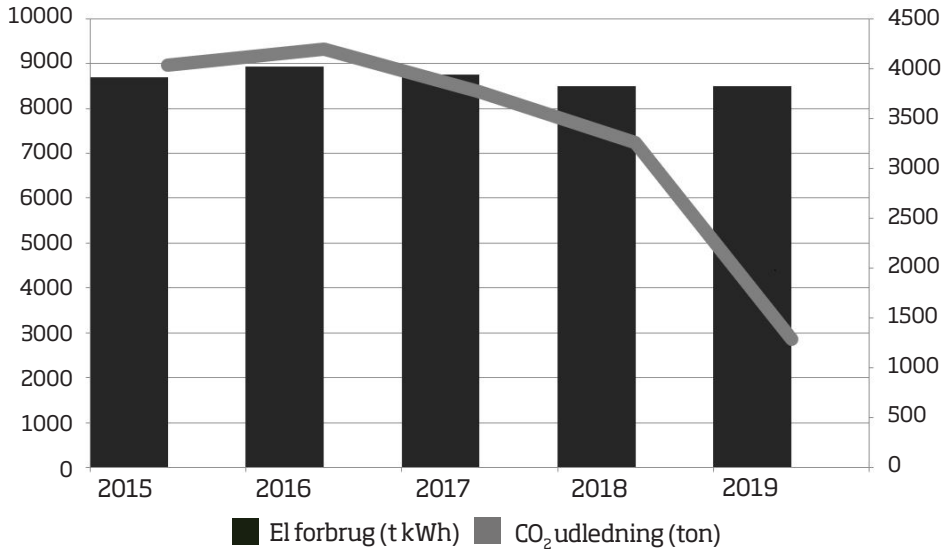
Aldersspredning gennemsnit:



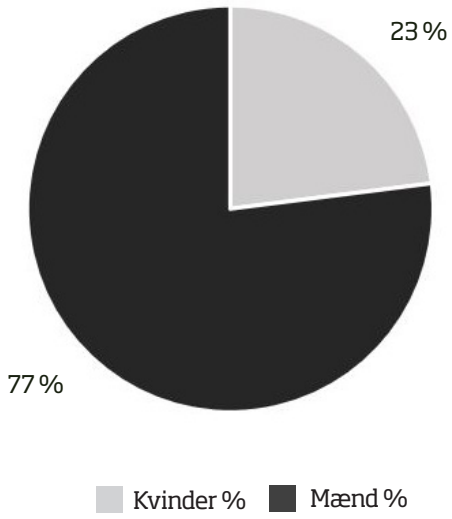
Uddannelse af bæredygtighedsambassadører:



CO_2 reduktion anlæg:



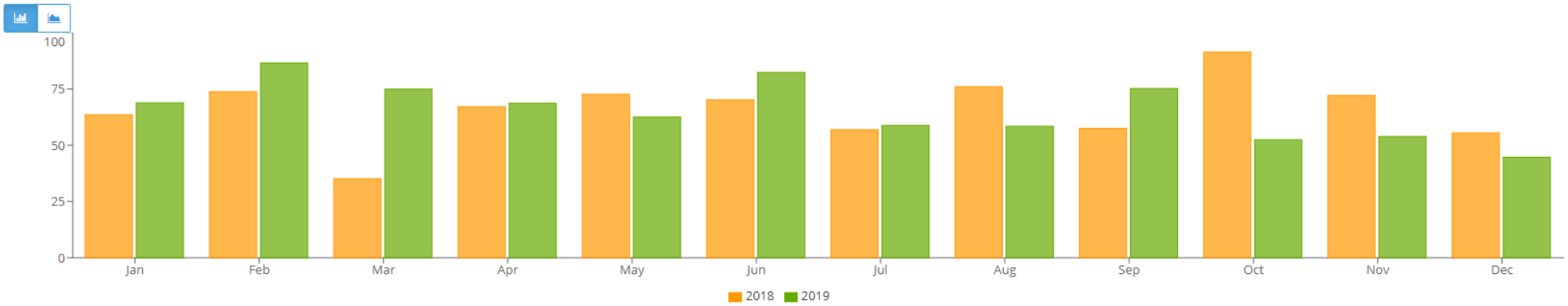
Kønsfordeling, Sverige:



Om Island

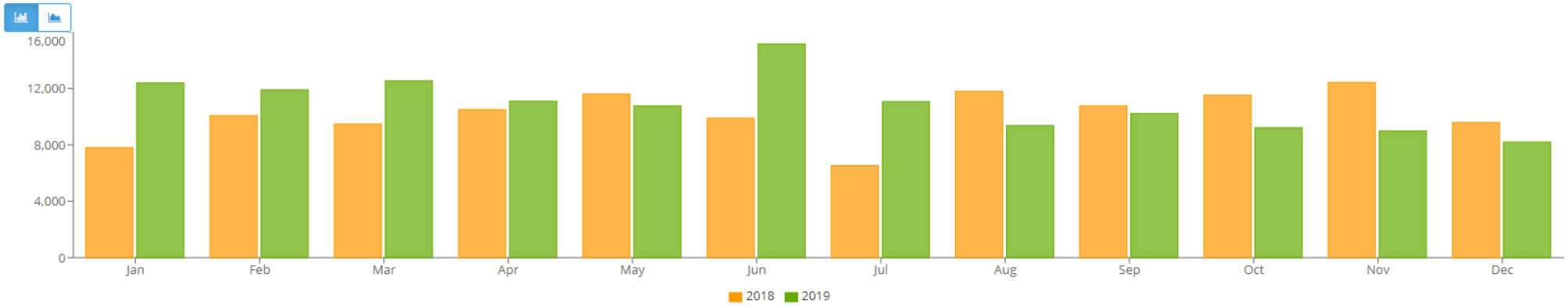
Reduktion i CO_2 (tons)

	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Total
+ 2018	63.54	73.79	35.09	67.09	72.64	70.15	56.88	75.99	57.45	91.42	72.14	55.48	791.67
+ 2019	68.8	86.53	74.92	68.64	62.54	82.38	58.83	58.45	75.21	52.45	53.86	44.62	787.23



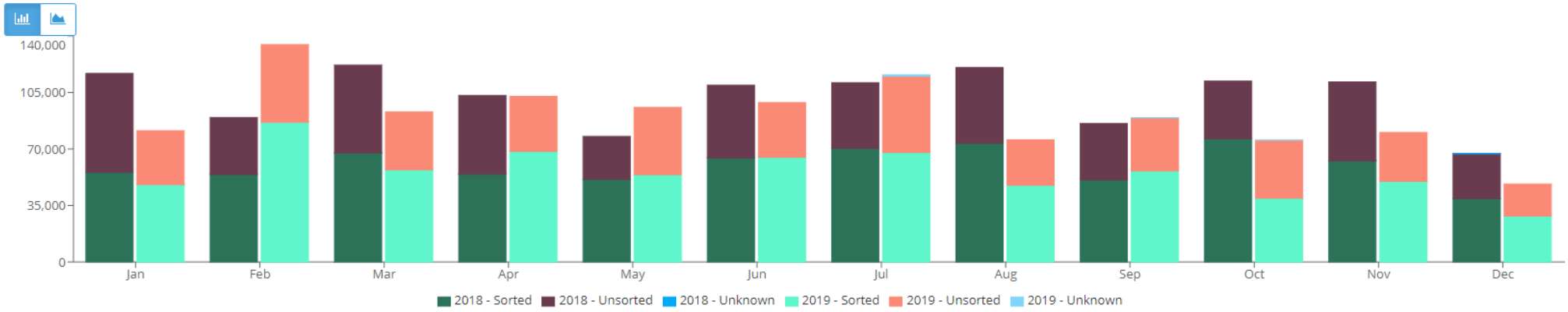
Brændstof

	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Total
+ 2018	7,807	10,067	9,484	10,506	11,613	9,894	6,532	11,810	10,758	11,530	12,429	9,588	122,018
+ 2019	12,389	11,900	12,538	11,092	10,759	15,158	11,071	9,372	10,231	9,222	8,985	8,199	130,916



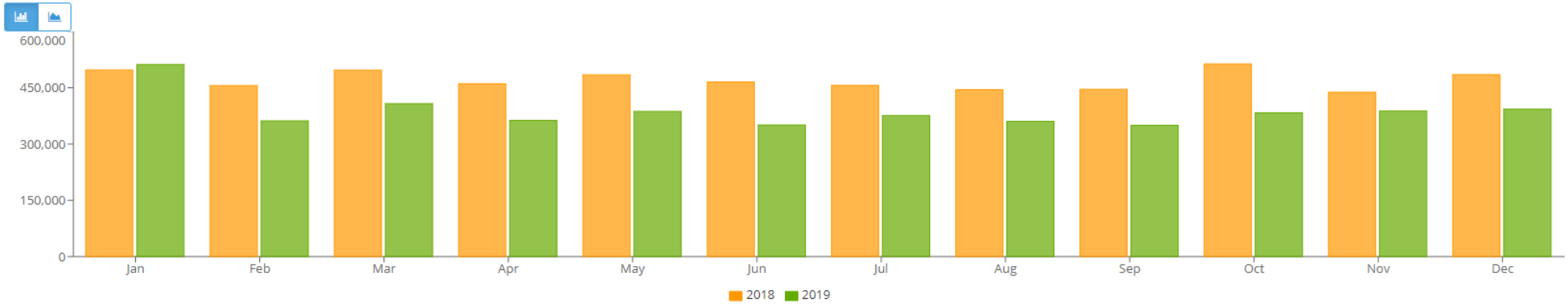
Affald (kg)

	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Total
+ 2018	116,803	89,532	121,977	103,099	77,763	109,516	111,063	120,433	85,773	112,087	111,546	67,333	1,226,925
+ 2019	81,333	134,655	92,932	102,548	95,756	98,772	115,982	75,650	89,342	75,390	80,185	48,335	1,090,880



Strømforbrug (kWh)

	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Total
+ 2018	497,255	455,750	496,928	460,546	484,223	465,294	456,384	444,953	445,746	513,058	438,069	484,803	5,643,009
+ 2019	512,029	361,524	407,505	362,764	386,793	350,673	375,905	360,430	349,630	382,869	387,850	392,789	4,630,762



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

www.bygma.dk/baeredygtigt-byggeri

FSC
www.fsc.org
MIX
Papir fra ansvarlige kilder
FSC® C109833