



DAARBAK  
group

Daarbak Group  
**ESG-rapport**  
**2022/23**

01. september 2022 – 31. august 2023

# Indhold.

<b>Forord</b>	<b>3</b>
<b>Vores forretning og strategi</b> En introduktion til hvem vi er, og hvordan vi arbejder med bæredygtighed.	<b>4</b>
<b>E – Indsats for klima og miljø</b> Om vores klimaregnskab og tilgang til SBTi, energieffektiviseringer, ansvarlig transport, ansvarlig rådgivning, cirkularitet og affaldshåndtering.	<b>19</b>
<b>S – Indsats for mennesker og samfund</b> Om hvordan vi arbejder med medarbejdertrivsel, medarbejderudvikling, god ledelse, talent, diversitet og inklusion.	<b>41</b>
<b>G – God selskabsledelse</b> Om vores ESG-organisation og fundament, herunder certificeringer, Code of Conduct, politikker m.m.	<b>58</b>
<b>Metode, definitioner og dataoversigt</b> Her beskriver vi vores metode for rapporteringen.	<b>67</b>



## Om denne rapport

ESG-rapporten er en fast del af årsregnskabet fra 2022/23 for Daarbak Group og årsregnskabet er revideret af RSM Danmark. Rapporten opfylder kravene i årsregnskabslovens §99a. Den bygger på europæiske standarder for bæredygtighedsrapportering (CSRD/ESG/ESRS). Alle data i rapporten er baseret på Daarbak Groups data, medmindre andet er angivet. Hvis du har spørgsmål eller ønsker mere information om vores bæredygtighedsindsatser, er du velkommen til at kontakte os via e-mail [info@daarbak.dk](mailto:info@daarbak.dk). Daarbak Group følger UN Global Compact-principperne og arbejder med verdensmålene. Denne rapport er vores Communication on Progress (COP) 2022/23.

COMMUNICATION  
ON PROGRESS



This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.



# Forord | CEO Finn V. Nielsen.

## Kære læser

Vi er glade og stolte over at præsentere selskabets første ESG-rapport, hvor vi har samlet vores initiativer og samtidig præsenterer de data, som er grundlaget for at forbedre vores bæredygtige tilgang. Vi har taget de første skridt på rejsen, og selvom vi ved, at rapporten endnu ikke er fuldt dækkende, vægter vi det højere at komme i gang fremfor at vente. Rapporten dokumenterer vores arbejde med henblik på at øge ansvarligheden i dagligdagen. Det sker blandt andet gennem fakta og tal, som guider os til at tage de kloge og rigtige beslutninger.

Regnskabsåret 2022/23 var et år præget af udfordringer og uforudsigeligheder på verdensscenen, men samtidig fortsatte vi med at prioritere bæredygtighed og ansvarlig forretning som kerneelementer i vores strategi. Som dansk familieejet virksomhed er vores engagement at levere værdi for vores kunder og andre interessenter.

## Verdenssituationen og udfordringer

Vi kan ikke se bort fra de udfordringer, som verden stod over for i 2022/23. Krigen i Ukraine skabte politisk ustabilitet og påvirkede globale forsyningskæder. Samtidig oplevede vi stigende inflation og højere rentesatser, hvilket påvirkede økonomien.

Energipriser fortsatte med at stige, og der var en bekymring for energiforsyningen.

## Vores fokus på bæredygtighed og ansvarlig forretning

Midt i udfordringerne fastholdt vi vores fokus på bæredygtighed og ansvarlig forretning. Det er vores faste overbevisning, at bæredygtighed ikke kun er et ansvar, men også en mulighed for at skabe kort- og langsigtede resultater og fremtidssikre virksomheden.

Erhvervslivet spiller en afgørende rolle i omstillingen, og i Daarbak Group ser vi os selv som en vigtig drivkraft. Vi prioriterer ESG (Environmental, Social, Governance) som en integreret del af vores strategi, da vores rådgivning på området har potentiale til at påvirke vores kunder og leverandører positivt.

## Vores initiativer i 2022/23

Vi har vedtaget en fælles forpligtelse til at tage aktivt del i omstillingen af samfundet og erhvervslivet. Gennem rådgivning af vores kunder har vi mulighed for at gøre en betydelig indsats og sætte et positivt aftryk på verden – det ansvar er vigtigt for os at tage på os. ESG er en naturlig og fastforankret del af vores strategier, og vi har valgt at udgive en selvstændig ESG-rapportering for at fremhæve vores

bestræbelser, resultater og dokumentation af vores tiltag.

## Finansielle resultater og fremtidsperspektiver

Trods de udfordrende omstændigheder lykkedes det os at bevare vores finansielle stabilitet og levere gode resultater. Vi ser frem til 2023/24 med en fortsat forpligtelse til at udbygge vores bæredygtighedsinitiativer og finde innovative løsninger på de udfordringer, vores kunder og vi måtte stå over for.

## Finn V. Nielsen

Administrerende Direktør,  
Daarbak Group A/S



” Som dansk familieejet virksomhed er vores engagement at levere værdi for vores kunder og andre interessenter.





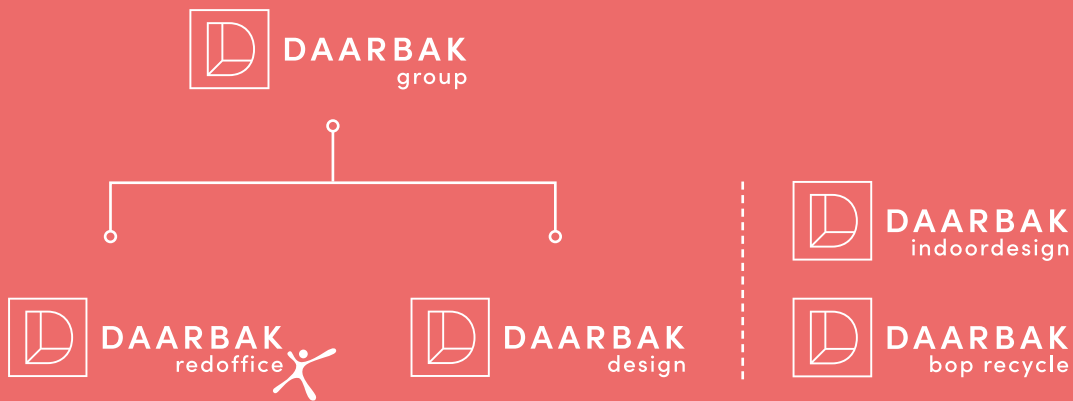
# Vores forretning og strategi.

Her får du en introduktion til vores virksomhed. Du får også et overblik over året, der er gået, og du kan læse om vores strategi.





# Om Daarbak Group.



Daarbak Group er totalleverandør til både offentlige og private virksomheder. Vi er én virksomhed, som består af divisionerne Daarbak Design og Daarbak Redoffice samt søsterselskaberne Daarbak Indoor-design og Daarbak Bop Recycle. Daarbak Design tilbyder salg og rådgivning om indretningsløsninger og møbler.

Daarbak Redoffice dækker en lang række forretningsområder som kontorforsyning, emballage og gaveartikler. Daarbak Indoordesign er vores eksperter i beplantning og grønne løsninger, mens Daarbak Bop Recycle er vores erfarne partner i rømning, genbrug og genanvendelse.

### Sammen skaber vi succesrige virksomheder

Som 'One-stop-shop' skaber Daarbak Group effektive indkøbsprocesser og forenkler forsyningskæden. Daarbak Group er en uvildig handelsvirksomhed. Vi fungerer som bindeled mellem producent og kunde for at skabe skræddersyede løsninger.

Vi arbejder aktivt med bæredygtighed, løsninger og faciliterer partnerskaber mellem kunder og producenter for at opnå større påvirkning end ved det traditionelle kunde-leverandørforhold. Vores uvildighed og fleksibilitet er afgørende for vores kunders og vores egen succes.



# Daarbak Group kort fortalt.

**25**  
lokationer

**100%**  
dansk- og privatejet

**+300**  
medarbejdere

**+1 mia.**  
i omsætning

**+100**  
år i branchen

**+900**  
leverandører

**+42.000**  
varer

**+52.000**  
aktive kunder

**+440.000**  
årlige leverancer







# Samlet indkøb frigør værdifulde ressourcer.

## Indkøb hos forskellige leverandører



- Mange leverandører
- Mange fakturaomkostninger
- Mange leverancer
- Mange relationer
- Indkøb efter behov
- Svært at få overblik
- Tidskrævende og dyrt

## Samlet indkøb hos Daarbak Group



- Én partner
- Samlet faktura
- Samlet levering
- Én relation
- Samlet indkøb
- Nemt overblik
- Brug ressourcerne bedre



# Forretningsmodel – En cirkulær tilgang.

Daarbak Group er en uafhængig handelsvirksomhed uden egen produktion, og vores uvildighed udgør en central del af vores forretningsmodel. Vi er dedikerede til at rådgive og støtte vores kunder i at finde skræddersyede løsninger, der nøjagtigt matcher deres behov. Vores rådgivning er forankret i bæredygtighed, da vi som virksomhed har en afgørende rolle at spille i at hjælpe erhvervslivet med at omstille sig på tværs af forskellige sektorer. Vi stræber efter at være vores kunders foretrukne partner og en pålidelig bidragyder til deres ESG-relaterede mål.

## Hos Daarbak Group arbejder vi ud fra et cirkulært mindset.

Vi tror på, at vi skal udfordre os selv og finde nye veje sammen med vores kunder og leverandører for at reducere mængden af jomfruelige materialer og affald. Det betyder, at når vores produkter ikke længere er i brug, arbejder vi sammen på at finde løsninger, hvor de anvendte materialer kan genbruges eller genanvendes til nye produkter.

Vi tror på, at cirkularitet er en stor del af løsningen på andre miljøudfordringer såsom beskyttelse af biodiversitet og økosystemer samt reduktion af emissionsudledning, forurening og vandforbrug.

## Vores strategi tager afsæt i tre centrale punkter:

### 1. Indsnævre materialestrømme

Vi skal bruge færre materialer i produkterne, så vi nemmere kan adskille dem i rene og klart definerede materialer, som kan bruges igen i fremtiden.

### 2. Bremse materialestrømme

Produkterne skal leve længere. Derfor skal vi designe produkterne, så de holder bedst, og så det er nemmere at vedligeholde

og reparere dem. Blandt andet gennem indsamling af data om brugen.

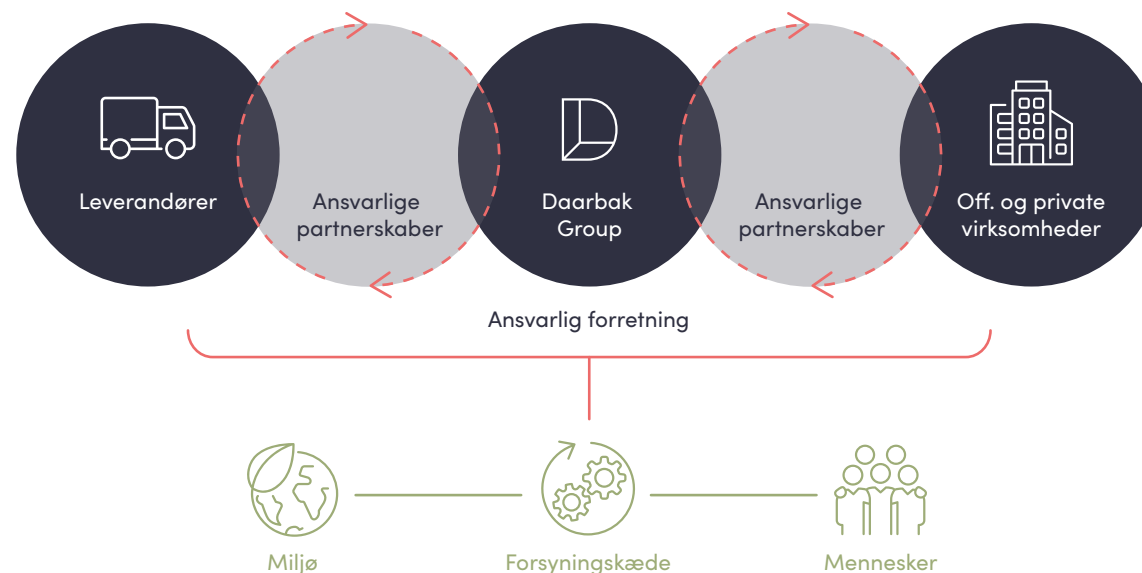
### 3. Lukning af materialestrømme

Vi skal bruge produktet eller materialerne mere end én gang via genbrug eller genanvendelse. Vi skal lukke for affaldsstrømmen – for vi tror på, at den ene virksomheds affald er den anden virksomheds ressource.

Desuden er tankesættet bag deleøkonomi en afgørende for os, da det handler om at

sikre, at produkter bliver brugt af flest mulige, længst muligt. På den måde hjælper vi vores kunder med at undgå unødvendige indkøb, hvilket sparer dem penge og reducerer miljøpåvirkningen.

Vi tror på, at der hvor vi kan bidrage mest positivt, er gennem vores rådgivning af kunder på tværs af anskaffelses-, eje- og bortskaffelsesfasen med henblik på genbrug og genanvendelse, således alle faser optimeres efter kundernes behov, når vi taler ansvarlighed.





# Dobbelt væsentlighedsvurdering.

## Væsentlighedsvurdering:

I udarbejdelsen af vores ESG-rapport er Daarbak Group forpligtet til at inkludere oplysninger, der er vurderet som væsentlige af vores virksomhed, interessenter, samt relevante faggrupper og myndigheder. For at sikre en grundig vurdering har ledergruppen bidraget til en omfattende dobbelt væsentlighedsvurdering i overensstemmelse med standarderne i Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

I 2023 undersøgte vi, hvordan vores virksomhed påvirker vores interessenter, samfundet og miljøet omkring os. Vi brugte princippet "dobbelt væsentlighedsvurdering", hvilket betyder, at vi kiggede på vores forretning både indefra-ud og udefra-ind. Det gav os et fuldt billede af, hvordan vores handlinger påvirker vores omgivelser, og hvordan de emner, der betyder mest for vores interessenter, påvirker vores forretning. Denne proces hjalp os med at prioritere vores indsats og sikrede, at vores handlinger er i overensstemmelse med de behov og forventninger, vores kunder, medarbejdere, leverandører og samfundet har til os.

## Dobbelt væsentlighedsvurdering i tre trin:

### 1. Forstå konteksten

Vi indledte vores analyse ved at dykke ned i virksomhedens påvirkninger gennem vores drift og vores forretningsforbindelser i hele værdikæden, og vi lyttede til andre interessenter. Det skabte et helhedsbillede af vores påvirkning af samfundet og miljøet omkring os.

### 2. Identificer påvirkninger

I tæt samarbejde med ledergruppen, forretningsforbindelser og andre interessenter identificerede vi en bred vifte af faktiske og potentielle påvirkninger, herunder både positive og negative, på mennesker og miljøet på kort, mellemlang og lang sigt. Det perspektiv hjalp os med at forstå, hvor vores handlinger kunne skabe reelle positive forandringer.

### 3. Vurder væsentligheden

Herefter vurderede vi væsentligheden af virksomhedens faktiske og potentielle påvirkninger samt deres finansielle påvirkninger for virksomheden. Hvert emne i vores væsentlighedsmatrix repræsenterer en bredere dagsorden forankret i relevante ESG- og bæredygtighedsemner.

## Resultaterne og prioriteterne:

Resultaterne af vores dobbelte væsentlighedsvurdering er tydelige: Klimaforandringer (drivhusgasemissioner), ressourceforbrug og cirkulær økonomi samt egen arbejdsstyrke toppede listen. Virksomhedsadfærd og arbejdere i værdikæden samt IT-sikkerhed og teknologi er også højt prioriterede områder. Disse fokusområder guider vores bæredygtighedsindsats og sikrer, at vores handlinger er afstemt med de forventninger, vores interessenter har til os.

Vores ESG-rapport er en bæredygtighedsrapport, der afspejler vores forpligtelse til at gøre en positiv forskel. Den tjener som vores vejledning til at fortsætte vores rejse mod en mere bæredygtig fremtid, hvor vi ikke blot opfylder kravene, men også stræber efter konstant forbedring og positiv påvirkning. Hos Daarbak Group tager vi ikke blot ansvar – vi handler proaktivt for at skabe en mere bæredygtig verden for alle.



# Dobbelt væsentlighedsvurdering.







# Risici og muligheder.



Klima  
og miljø



Sociale  
forhold



God  
selskabsledelse



Vi arbejder aktivt med ESG og bæredygtighed for at håndtere de største risici vedrørende klimaet, miljøet, vores medarbejdere og alle involverede i vores værdikæde.

Evnen til at forstå og håndtere risici og muligheder er afgørende for at udvikle og beskytte vores forretning. Årligt opdaterer vi vores risikovurderinger på tværs af Daarbak Group. Vores ledelse udarbejder en risikovurdering, der identificerer de mest væsentlige risici og omsætter dem til handlingsplaner.

På de næste sider præsenteres vores primære risikoområder inden for klima og miljø, sociale forhold og god selskabsledelse, samt hvordan vi håndterer og udnytter mulighederne på disse områder.



# Risici og muligheder.

## Klima og miljø



### Største risici

### Negativ påvirkning

### Håndtering og muligheder

<p><b>E1:</b> Klimaforandringer</p>	<p>Energi- og brændselsforbrug påvirker CO2-aftrykket i forbindelse med salg af løsninger.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udarbejdelse af et klimaregnskab (scope 1, 2 og 3) for direkte og indirekte påvirkninger med mål om at reducere det, i tråd med SBTi (Science Based Targets initiative).</li> </ul>
<p><b>E5:</b> Ressourceforbrug og cirkulær økonomi</p>	<p>Indretnings- og forbrugsvarer er ressourcekrævende og miljøbelastende.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rådgivning om ansvarlige materialer og produkter.</li> <li>• Aktive dialoger med leverandører vedr. krav og forventninger.</li> <li>• Vedligehold, reparation, genbrug og genanvendelse.</li> <li>• Fokus på korrekt emballage.</li> <li>• Korrekt affaldshåndtering.</li> <li>• Øget indkøb af certificerede og/eller cirkulære produkter.</li> </ul>





# Risici og muligheder.

## Sociale forhold



Største risici	Negativ påvirkning	Håndtering og muligheder
----------------	--------------------	--------------------------

<p><b>S1:</b> Egne medarbejdere</p>	<p>Risiko for en negativ arbejdskultur, upassende adfærd, lav medarbejdertilfredshed og engagement kan påvirke vores virksomheds konkurrenceevne negativt og medføre høj medarbejderomsætning, vanskeligheder med at tiltrække talent samt øget risiko for lav sikkerhed og arbejdsskader.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samarbejdet med medarbejderne udvikles for at opretholde og skabe et positivt arbejdsmiljø med glæde på arbejdspladsen, hvor vi stræber efter at støtte hinanden, opbygge stærke relationer, være engagerede, fremme udvikling og uddannelse samt fastholde og tiltrække dygtige talenter.</li> <li>• Involvering af medarbejderne i at skabe et arbejdsmiljø, der bygger på inklusion og mangfoldighed, hvor vi opretholder et åbent miljø med plads til alle.</li> <li>• Fortsat sikring af, at alle følger vores politikker og procedurer for medarbejdersikkerhed.</li> </ul>
<p><b>S2:</b> Ansatte i værdikæden</p>	<p>Leverandørkæden kan være udfordret på korrupsion, dårlige arbejdsforhold og øvrige krænkelse af menneske- og arbejdstagerrettigheder.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strømlinet og styrket risikoscreening af leverandører på tværs af koncernen.</li> <li>• Sikring af ansvarlig forretningsadfærd ved at implementere en Code of Conduct (CoC) med klare etiske retningslinjer. Samtidig gennemfører vi løbende overvågning af vores leverandørkæde og indgår i konstruktive dialoger med vores leverandører.</li> <li>• Fokus på tættere samarbejde/partnerskaber med væsentligste leverandører.</li> </ul>





# Risici og muligheder.

## God selskabsledelse



### Største risici

### Negativ påvirkning

### Håndtering og muligheder

<p><b>G1:</b> Virksomhedsadfærd</p>	<p>Risikoen for dårlig adfærd, mangel på engagement og en skadelig kultur i virksomheden kan have katastrofale konsekvenser for virksomhedens ambitioner, udvikling, konkurrenceevne og ESG-omstilling. Samtidig er adfærd og værdier afgørende for at drive virksomhed inden for etiske og lovgivningsmæssige rammer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikring af en sund virksomhedskultur er afgørende for at drive ansvarlig virksomhed med trivsel, informerede beslutninger og integration af virksomhedens værdier.</li> <li>• Etablering af tydelige regler og opdatering af retningslinjer for at sikre, at vores virksomhed altid opererer på en lovlig og etisk måde.</li> </ul>
<p><b>G1:</b> IT-sikkerhed og dataetik</p>	<p>Hackerangreb på vores servere og data udgør en betydelig trussel mod vores forretning, da det kan skade vores forretningsdrift og dermed servicering af kunder. Dette vil have en markant negativ effekt på virksomhedens ESG-indsats.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Løbende forbedring af vores IT-infrastruktur, så vi kan opdage og håndtere nye trusler og holde vores systemer sikre og opdaterede.</li> <li>• Løbende opdatering af kriseberedskabsplan, som kan igangsættes hurtigt ved mistanke om angreb.</li> <li>• Oplysning og uddannelse af medarbejdere i phishing.</li> </ul>
<p><b>G1:</b> Teknologi</p>	<p>Risikoen for at miste konkurrencemæssig relevans i branchen stiger, hvis man ikke følger med de hurtige teknologiske forandringer, der også spiller en afgørende rolle i at imødegå og løse gældende ESG-udfordringer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluering af nye teknologiske trends og potentiel adoption af innovative løsninger for at forbedre interne processer og beslutningstagning.</li> <li>• Løbende investering i vores medarbejderes færdigheder for at holde dem opdateret med den nyeste teknologi.</li> </ul>







# Vores ambitioner.

CO<sub>2</sub>-neutral

Cirkulære løsninger

Bedste arbejdsplads





# Strategi.

I en verden, hvor bæredygtighed og ansvarlighed er afgørende for vores fælles fremtid, præsenterer vi her med stolthed vores strategi.

## Vores vision er klar og ambitiøs

- > At blive CO2-neutrale inden 2045 i tråd med SBTi
- > At reducere brugen af jomfruelige materialer markant med cirkulære løsninger inden 2030
- > At skabe den bedste arbejdsplads med en jobtilfredshed, der overgår landsgennemsnittet med 15% inden 2030

De tre mål er ambitiøse, men afgørende for at skabe mere bæredygtige og retfærdige omgivelser for alle. Samtidig udgør de et svar på vores væsentlighedsvurdering, hvor vi identificerede de mest afgørende områder, hvori vores virksomhed kan bidrage til en positiv udvikling.

## Vores strategiske indsatsområder

Indsatsområderne er vores løfte om at fremme trivsel og udvikling samt reducere vores klima- og miljøpåvirkning. Inden 2030 forpligter vi os til at reducere vores energiforbrug, overgå til vedvarende energi og omlægge til en emissionsfri vognpark, med et mål om at reducere mindst 90% af vores emissioner (scope 1 og 2).

Desuden forpligter vi os til at være net zero i hele vores værdikæde inden 2045 (scope 3). Dette inkluderer en omfattende indsats for at reducere energiforbruget og skifte til vedvarende energi i produktionen af varer, fremme cirkularitet og overgang til emissionsfri fragt og distribution.

Samtidig fokuserer vi på at skabe en inkluderende arbejdsplads, der fremmer trivsel og mangfoldighed, tiltrækker og fastholder talenter samt styrker menneskerettighederne og bekæmper korrupsion - hver indsats er et skridt mod vores fælles vision.

Stående på et fundament af FN's verdensmål, certificeringer, ledelse, partnerskaber og vores kerneværdier, er vi fast besluttede på at lede an i bestræbelserne for en mere ansvarlig fremtid. Vores medlemskab i UN Global Compact understreger denne forpligtelse og vores beslutsomhed i at skabe vedvarende forandring.

Det er ikke blot en flot grafik og tomme ord. Det er et håndgribeligt bevis på vores ambitioner og vores forpligtelse til at realisere dem. Gennem ansvarlig rådgivning af kunder og dialog med vores leverandører vil vi omsætte disse ambitioner til virkelighed. Sammen kan vi, og vil vi gøre en forskel.





# Strategi.

2030/45  
ambitioner



## CO2-neutral

CO2-neutral inden 2045 i tråd med SBTi på tværs af scope 1, 2 og 3



## Cirkulære løsninger

Markant reduktion i forbrug af jomfruelige materialer inden 2030



## Bedste arbejdsplads

Opnå 15% højere jobtilfredshed end landsgennemsnittet inden 2030

Strategiske indsatsområder

### Kunders ambitioner, vores forpligtelse

Bæredygtige løsninger gennem ansvarlig rådgivning og leverandørkrav

#### Vi vil reducere vores påvirkning på kloden



Inden 2030 er vores mål at reducere mindst 90% af vores direkte og indirekte emissioner (scope 1 og 2) i tråd med SBTi.



Inden 2045 forpligter vi os til at være net zero i hele vores værdikæde (scope 3) i tråd med SBTi.



Vi vil reducere forbruget af jomfruelige materialer markant og styrke vores cirkulære løsninger med kunder og leverandører.

#### Vi vil skabe en god arbejdsplads for os alle



Vi modarbejder korruption, afpresning og bestikkelse, og sikrer menneske- og arbejdstagerrettigheder i vores værdikæde.



Vi vil forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø med fokus på arbejdsglæde og udvikling.



Vi vil fremme mangfoldighed og inklusion gennem rekruttering og et inkluderende arbejdsmiljø.

Fundament

FN's verdensmål | Certificeringer | Ledelse | Partnerskaber | Værdier | UN Global Compact

# Den strategiske ramme for ESG-arbejdet.

På de kommende sider kan du læse om vores indsatser, resultater og mål inden for bæredygtighed. Vi har valgt at følge ESG-rammen (Environmental, Social, Governance) og inddeler vores indsatser fra strategien i tre områder:



Indsats for klima og miljø



Indsats for mennesker og samfund



God selskabsledelse



# Indsats for klima og miljø.





# Indsats for klima og miljø.



## Ansvarlig forretning - Vores vej mod en mere bæredygtig fremtid

Hos Daarbak Group forstår vi vigtigheden af, at vores forretningsstrategier arbejder aktivt med klima- og miljøhensyn. Det er en del af vores kerne at drive forretning med omtanke – at træffe valg, der tager hensyn til vores planets velbefindende. Af-snittet "Indsats for klima og miljø" afspejler netop denne ansvarlighed, og viser vores plan for en bæredygtig fremtid.

## På rejsen mod et mindre klimaaftryk

Vi inviterer jer med på vores rejse mod at reducere vores klimaaftryk. Fra at tackle vores direkte emissioner til at forstå og håndtere de bredere, indirekte udledninger, er vi dedikerede til at gøre en forskel. Vores initiativer i transport og energiforbrug er skridt på vejen mod at reducere vores påvirkning af kloden, og vi er stolte af at dele disse fremskridt.

## Cirkularitet som innovationsdriver

Cirkularitet står centralt i vores miljøindsats. Ved at omfavne genbrug og genanvendelse i vores egne processer og i vores produktudvalg til kunder, viser vi, hvordan miljøansvar kan gå hånd i hånd med innovation og vækst. Vores engagement i cirkularitet er ikke kun godt for miljøet, men også en katalysator for nye idéer og forretningsmuligheder i fællesskab med kunder og leverandører.

Dette afsnit er vores løfte om transparens og en invitation om at deltage i vores stræben efter en mere bæredygtig drift. Sammen kan vi gøre en forskel – for både vores forretning og for vores fælles fremtid.





# Klimaregnskab.

I Daarbak Group anerkender vi vigtigheden af at udarbejde et klimaregnskab for at kunne måle vores direkte og indirekte påvirkninger samt muligheden for at måle på vores effekt af initiativer på området, men også for at identificere og forbedre områder, hvor vores påvirkning er mest markant.

I regnskabsåret 2020/21 tog vi det første skridt ved at kortlægge vores udledninger inden for scope 1 og 2. Med vores seneste klimaregnskab for 2022/23 står vi på et solidt fundament for at implementere initiativer og handlingsplaner, der reducerer vores CO<sub>2</sub>e-udledning yderligere. Den detaljerede dataindsamling giver os også mulighed for at støtte vores kunder med mere omfattende CO<sub>2</sub>-tal for scope 1 og 2.

I 2024/25 er vores mål at opnå en mere dybdegående forståelse af datakilder og metoder, inklusive værktøjer til beregning af scope 3-udledninger. Vi stræber efter at etablere valide datakilder og en robust metode, der sikrer sammenlignelige tal og præsenterer valide resultater for vores samlede klimaaftryk for scope 3.

## Valide data er alfa omega

For at understrege vigtigheden af vores arbejde er det afgørende at anerkende, at et klimaregnskab ikke er stærkere end det datagrundlag og den metode, der er anvendt. Denne proces har klargjort behovet for, at organisationen prioriterer at sikre valide data på området.

Det er en igangværende rejse, der kræver disciplin og fokus både med hensyn til produktions- og transportdata for scope 1 og 2, mens der ift. scope 3 ligger en opgave i at opdatere vores systemer, så de fremadrettet kan sikre os tilstrækkelig detalje-grad på f.eks. vores indkøb. Vi arbejder grundlæggende ud fra den anerkendte Greenhouse Gas (GHG)-protokol<sup>1)</sup>, og metodevalgene bag årets klimaregnskab kan udforskes nærmere i metodeafsnittet på side 67.

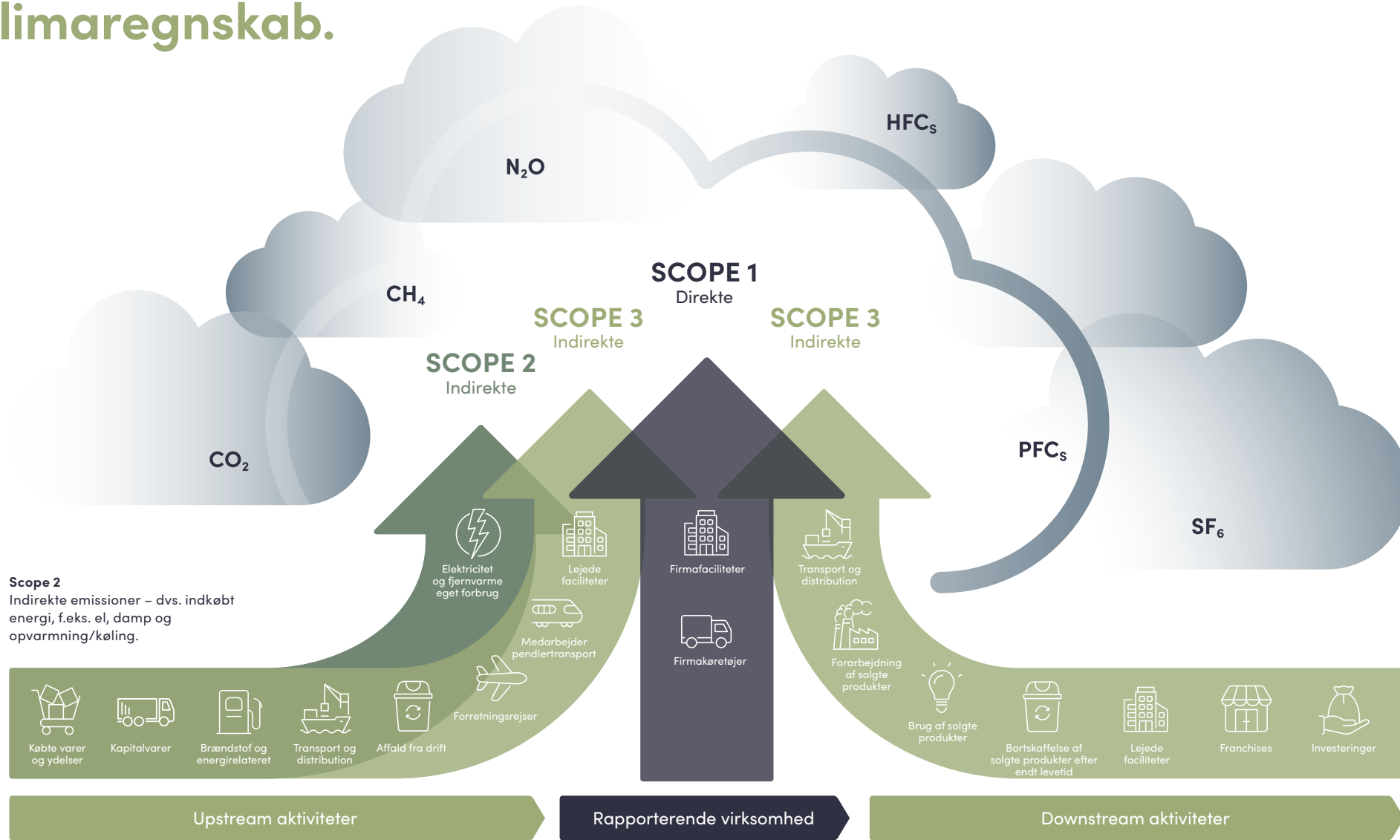
GHG-protokollen gør det muligt for virksomheder, at udregne deres klimaaftryk på en ensartet måde, som samtidig kan give indblik i, hvilke aktiviteter, der driver klimaaftrykket.

1) GHG-protokollen er en international standard for måling og rapportering af drivhusgasemissioner, udviklet af World Resources Institute og World Business Council for Sustainable Development. Den opdeler emissioner i scopes 1, 2 og 3, der dækker emissioner fra direkte, indirekte og andre relaterede kilder.





# Klimaregnskab.



**Scope 2**  
Indirekte emissioner – dvs. indkøbt energi, f.eks. el, damp og opvarmning/køling.

**Scope 3**  
Øvrige indirekte emissioner, forbundet med virksomhedens værdikæde, som f.eks. indkøb af møbler og artikler.

**Scope 1**  
Direkte emissioner i egen virksomhed, forårsaget af kilder, der ejes eller kontrolleres af virksomheden.

**Scope 3**  
Øvrige indirekte emissioner, forbundet med virksomhedens værdikæde, som f.eks. møbler og artikler, når de anvendes af kunder og/eller kasseres med henblik på genbrug og genanvendelse.





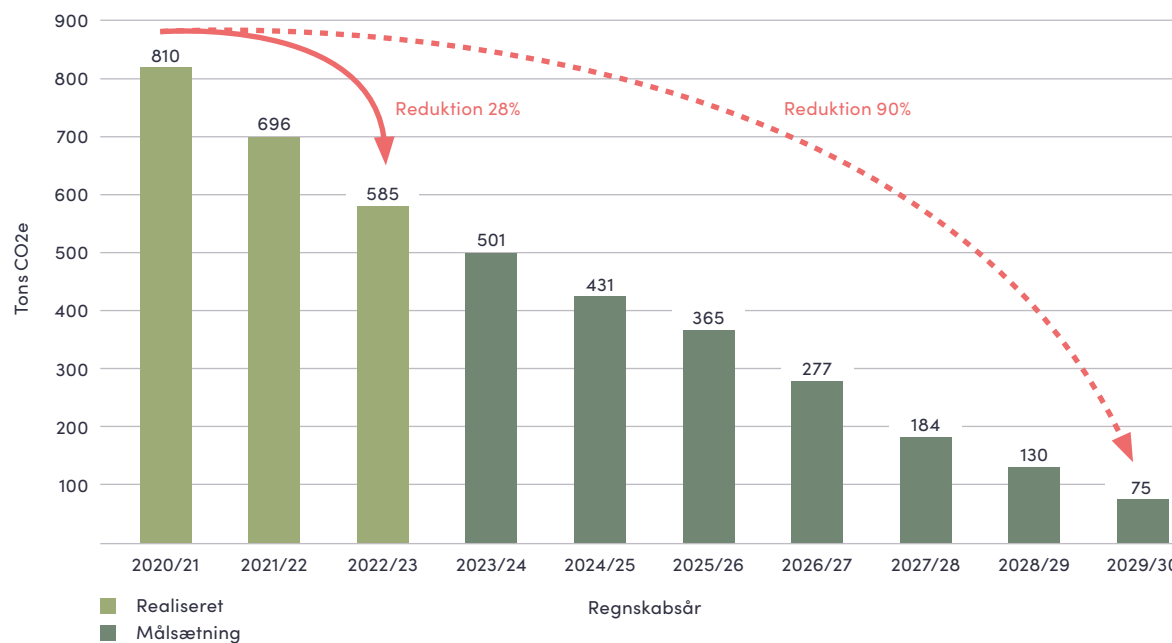
# Klimaregnskab.

## Udvikling i scope 1 og 2

Vi har i de seneste tre år arbejdet med vores scope 1 og 2, da vores fokus på reduktion af energi, især diesel og benzin, har været et vigtigt tema for os. Siden 2020/21 har vi formået at reducere mængden af CO2e-udledning for scope 1 og 2 med 28%. Dette skyldes primært to faktorer: For det første har vi i løbet af 2022/23 reduceret vores benzin- og dieselforbrug ved gradvist at skifte til ældre køretøjer. For det andet har vi arbejdet med energieffektiviseringer på vores lokationer. På trods af en fortsat stigning i omsætningen ønsker vi at reducere udledningen yderligere.

Vi har i vores forretningsstrategi et mål om at reducere vores CO2e-udledning i scope 1 og 2 med 90% i 2029/30 med udgangspunkt i 2020/21. Vi er godt på vej mod målet, men det kræver fortsat fokus på både adfærd og investeringer i nye løsninger.

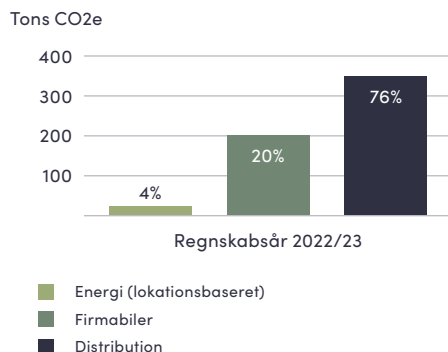
## Scope 1 og 2 CO2e-udledning og målsætning





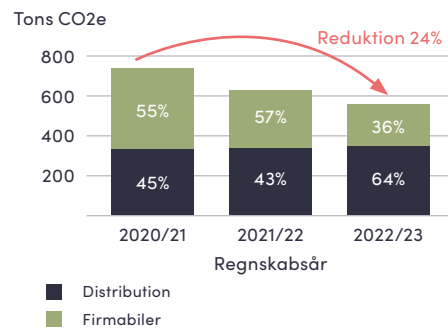
# Klimaregnskab.

CO2e-udledning Scope 1 og 2



Som grafen tydeligt viser, udgør vores transport (distribution til kunder og firmabiler) den primære kilde til udledning. Vi arbejder målrettet på at reducere vores påvirkning ved at konvertere langt størstedelen af vores køretøjer til el inden 2029/30. Samtidig iværksætter vi initiativer for at fremme ansvarlig kørsel, hvilket allerede har vist positive resultater, som grafen ved siden af illustrerer. Initiativerne for transport og energi uddybes på side 26.

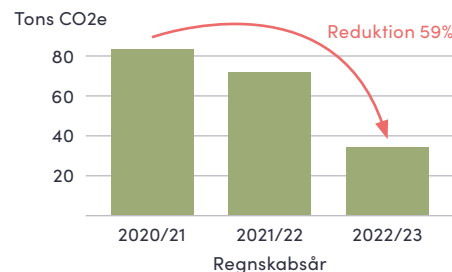
CO2e-udledning Diesel og benzin (scope 1)



Selvom transport udgør en betydelig del af vores samlede klimapåvirkning, dækker disse tal kun over den transport, som vi har operationel kontrol over i scope 1. Det er vigtigt at bemærke, at transport til vores lagre og levering til kunder, som håndteres af eksterne transportudbydere, ikke er inkluderet her, men i stedet indgår i scope 3.

Det skal bemærkes at udledningen fra distribution har været stigende. Det skyldes en stigning i omsætningen samt en større grad af insourcing af kørsel frem for brug af eksterne transportører.

CO2e-udledning Energi (scope 2)



En meget lille del af vores CO2-udledning stammer fra elektricitet, og vi forventer at reducere dette ved at gøre vores faciliteter mere energieffektive. Samtidig kommer en stor del af elektriciteten i Danmark fra vedvarende energikilder som vind og sol. Det er her værd at bemærke, at når vi taler om CO2e-udledning fra energi, så ligger der også en mindre andel i scope 3.





# Klimaregnskab.

## Fokus på scope 3-emissioner

Scope 3 udgør uden tvivl den største del af vores samlede emissioner, og vi lægger vægt på at håndtere området med stor seriositet. Selvom vi fortsat arbejder på at indsamle præcise data og tal, er vi allerede engageret i initiativer, der sigter mod at reducere emissioner i scope 3. Det inkluderer tiltag rettet mod distribution via transportudbydere, udvinding af råmaterialer og den energi, der bruges i produktionsprocessen hos vores leverandører.

## Samarbejde for bæredygtig forandring

Vores forpligtelse til bæredygtighed går ud over blot at levere produkter og tjenester. Gennem tæt rådgivning af vores kunder og løbende dialog med vores leveran-

dører stræber vi efter at reducere vores og vores kunders samlede klimaaftryk i form af scope 3 emissioner, især inden for kategorierne indkøbte varer og tjenester, affaldshåndtering og transport. Det er her, vi kan hjælpe hinanden med at skabe store reduktioner.

## Partnerskaber og praksis – Vejen til betydelige reduktioner

Vi tror på, at ved at samarbejde med kunder og leverandører samt dele succeshistorier på tværs af leverandørnetværket, kan vi opnå betydelige reduktioner inden for vores scope 3-emissioner. Denne tilgang giver os mulighed for at skabe en positiv indflydelse på klimapåvirkningen og samtidig styrke vores partnerskaber og forretningsrelationer.

Selv om der ikke ligger 100% valid dokumentation, har vi med vores viden og tilgængelige data stærke indikatorer for, at vores største positive miljømæssige indvirkning kan opnås i scope 3. Vi forpligter os til at udarbejde en klimarapport for scope 3 og fortsætte med at forfølge og implementere initiativer, der effektivt reducerer vores påvirkning.





# Transport og energi.

## Egen vognpark

Distribution er en vigtig del af vores forretning. Hos Daarbak Design er det montørerne, som er ansvarlige for at sikre rettidig levering og montering af vores produkter, og det er dem, der møder kunden i hverdagen. Varevognene hos Daarbak Design opfylder Euronorm klasse 6 og er godkendt til kørsel i danske byers miljøzoner. Hos Daarbak Design står vi selv for transport for at kunne opretholde en høj service overfor vores kunder.

Derudover har vi kørende sælgere i både Daarbak Design og Daarbak Redoffice, hvor transporten også er inkluderet i vores klimaregnskab.

Transport er det område, som står for vores største CO<sub>2</sub>e-udledning i scope 1 og 2. Derfor er vi meget bevidste om at udvikle vores transportløsninger med omtanke for miljøet, medarbejdere og medtrafikanter.

## Ansvarlig kørsel

Hos Daarbak Design stræber vi efter at udnytte kapaciteten i vores varevogne og lastbiler samt optimere vores ruter, så vi kan reducere antallet af kørte kilometer – og bruge vores tid på at servicere kunderne i stedet. Som den eneste i markedet har vi tre logistikcentre fordelt i hele landet (Aalborg, Horsens og Brøndby), hvilket betyder, at der gennemsnitligt køres færre kilometer pr. leverance.

Vi har stor opmærksomhed på kørselsadfærd og energirigtig kørsel. Ruterne er optimeret på tværs, således at hver rute servicerer et specifikt område, for på den måde at minimere antal kørte kilometer. 24 ud af vores 33 møbelmonterere har deltaget i et AMU-kursus i energiøkonomisk kørsel for erhvervschauffører.

Ifølge kursusudbyderen FDM kan man forvente en reduktion på 15-20% i brændstofforbrug som deltager på kurset, hvilket i sidste ende medvirker til en samlet reduktion af CO<sub>2</sub>-udledning. Det initiativ understreger vores engagement i at opkvalificere vores team for at sikre mere energieffektiv og bæredygtig kørsel i vores erhvervsaktiviteter. Derudover følger vi løbende op med montørerne og tager en dialog om, hvordan vi kan sikre en endnu bedre adfærd i trafikken.

## Konvertering til emissionsfri vognpark

I Daarbak Group har vi en vision om, at alle personfirmabiler og næsten alle vores varevogne skal være elektrificerede inden udgangen af 2029/30. Denne overgang vil foregå gradvist, som den nuværende vognpark udskiftes, og i takt med at teknologien understøtter udviklingen, uden at kunder vil opleve en dårligere service.

Vi tog et vigtigt skridt i denne retning, da ledelsen besluttede at udfase benzin- og dieseldrevne firmabiler samt størstedelen af vores varevogne inden 2029/30. For at fremskynde processen har vi installeret ladestandere ved alle større kontorer og showrooms. Dette er en del af vores engagement i at skabe en mere bæredygtig fremtid, og vi vil fortsætte med at tilpasse vores vognpark for at opfylde vores klimamål.







# Transport og energi.

## Ordreoptimering og kundeadfærd

Hos Daarbak Group evaluerer vi løbende vores kunders købsmønstre, så vi i samarbejde kan optimere og reducere antallet af leverancer. Købsmønstre bygger i høj grad på kundernes brugeradfærd, som dog nemt kan tilpasses og optimeres på baggrund af vores rådgivning. Dermed reduceres antallet af varevogne, der sendes afsted til den samme leveringsadresse. Når vores kunder handler ansvarligt, belønner vi dem med en lavere pris, samtidig med at der spares på transport og emballage. Det skaber en økonomisk og miljømæssig win-win situation for begge parter.

I Daarbak Redoffice har vi implementeret et nyt lagersystem, der forbedrer vores pakkeprocesser betydeligt. Det har resulteret i øget effektivitet og mere optimal pakning. Denne ændring sikrer en mere effektiv udnyttelse af køretøjerne, idet vi undgår at transportere luft.

Et eksempel på denne optimering ses i vores udskiftning af traditionelle paller og plastikemballage med miljøcertificerede papkasser og papfyld. Denne tilpasning muliggør en bedre udnyttelse af pladsen i varevognene, og transporteffektiviteten optimeres.

## Brug af tredjeparts distributører

I Daarbak Redoffice har vi grundigt overvejet, om det ville være mest hensigtsmæssigt at håndtere leverancer internt eller ved hjælp af eksterne transportudbydere. Efter en omhyggelig evaluering har vi konkluderet, at det hverken økonomisk eller miljømæssigt kan retfærdiggøres at insource logistik og distribution set i forhold til de løsninger, som allerede findes.

Derfor har vi valgt at etablere tætte samarbejder med eksterne transportudbydere som GLS og Danske Fragtmænd. Disse partnere adskiller sig ved at køre færre kilometer pr. levering; de undgår at køre med tom luft, opererer landsdækkende i forvejen og er sandsynligvis førende inden for overgangen fra fossile brændstoffer til grønne alternativer. Vi mener, at det ikke alene er mere økonomisk fornuftigt, men også mere miljøvenligt at benytte os af disse effektive og mere bæredygtige løsninger frem for at implementere intern transport i Daarbak Redoffice. Det bygger vi bl.a. på, at de eksterne transportører alligevel er ude i alle afkroge af landet, og derfor er transportaftrykket ved levering af vores pakker og paller markant mindre end ved egen logistik.

Initiativet falder ind under vores scope 3-indsats, og vi forventer fortsat reduktioner i udledningen i takt med udviklingen inden for transportsektoren. Vi forbliver engagerede i at forbedre vores bæredygtighedsindsats og levere optimale resultater for både vores forretning og miljøet.

**Energireduktioner og små skridt imod grøn energi**

Vi arbejder konstant på at reducere vores energiforbrug ved at implementere forbedringer i vores adfærd og ved at gennemføre energieffektiviseringer på vores lokationer. Dette inkluderer udskiftning og opgradering af udstyr, såsom skift til LED-belysningsystemer. Samtidig udforsker vi mulighederne for gradvist at skifte til grøn energi på vores forskellige lokationer.

## Samarbejde og aktiv vidensdeling styrker den fortsatte udvikling

Vores tilgang inkluderer også aktiv vidensdeling med vores kolleger på tværs af organisationen. Vi stræber efter at arbejde sammen for at udforske yderligere muligheder og påtage os et større ansvar i forhold til vores energiforvaltning.

## Gennem disse initiativer bekræfter vi vores forpligtelse og ansvar til fortsat udvikling af klimavenlige praksisser inden for vores virksomhed.

Gennem disse initiativer bekræfter vi vores forpligtelse og ansvar til fortsat udvikling af klimavenlige praksisser inden for vores virksomhed.





# Miljømærkning.

## Et kritisk fokus for Daarbak Group

En vigtig del af vores forpligtelse over for kunderne indebærer at rådgive om grønnere løsninger, produkter og materialer i øjenhøjde. Hos Daarbak Group rådgiver vi derfor aktivt vores kunder om miljømærker for at sikre, at kunderne altid er informeret om produkternes særlige miljømæssige karakteristika. At vurdere den reelle miljøpåvirkning af enkelte produkter kan være udfordrende. Derfor er miljømærker vigtige redskaber til at verificere og dokumentere produkters egenskaber og funktioner.

## En bred palette af certificerede produkter

I samarbejde med vores leverandører tilbyder vi produkter, der er certificeret som type 1-mærker med miljømærker som Svanemærket, EU-Blomsten, EcoMark Japan, Cradle-to-Cradle og Der Blaue Engel med flere. Derudover tilbyder vi også produkter med andre tredjeparts-certificerede mærker som FSC®, PEFC, Rainforest Alliance, Oeko-Tex Standard 100, ECARF-siegllet og mange flere. Vores leverandører har øget antallet af mærkninger og certificeringer på deres produkter betydeligt for at imødekomme det stigende

behov i erhvervslivet. Det betyder, at vores kunder kan købe produkter med tillid og den nødvendige dokumentation.

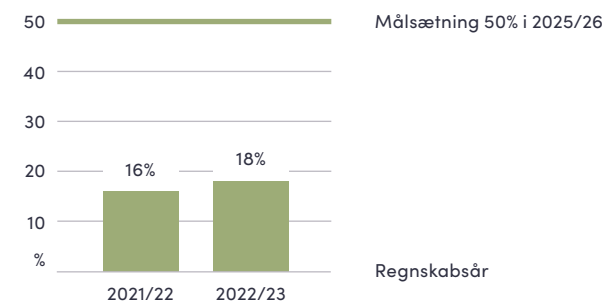
Daarbak Group har også egne produktlinjer, der er certificeret efter EU-blomstens standard. Vi er ansvarlige for at sikre, at produkterne er certificerede og analyseret ud fra et livscyklusperspektiv. Det sikrer, at flere faser af produktets livscyklus gavner eller påvirker miljøet, mennesker og samfund mest muligt.

Vi er desuden som virksomhed FSC®-certificerede, hvilket bidrager til en mere bæredygtig værdikæde. Det betyder, at alle FSC-produkter købt gennem Daarbak Group kan spores tilbage til det første led i leverandørkæden, hvilket sikrer, at træet stammer fra ansvarligt skovbrug, og at arbejdsforhold og rettigheder som minimum overholder gældende lovgivning.

Vi vil øge andelen af vores omsætning i Daarbak Redoffice, hvor produkterne har en miljøcertificering fra 16% i regnskabsåret 2021/22 til 50% i 2025/26.



Andel miljømærker af omsætning





# E-commerce.

## Vores digitale spydspids - fra online rådgivning til logistikrevolution

I vores bestræbelser på at være ledende leverandør til det danske erhvervsliv er det nødvendigt at være førende omkring digitalisering og bæredygtighed. Derfor har vi integreret bæredygtighed i vores digitale univers. Vores e-commerce platform har ikke blot et kommercielt formål, men tjener også som et redskab til at oplyse og inspirere vores kunder til at træffe ansvarlige valg. Denne ESG-rapport fremhæver vores nøgleinitiativer inden for online rådgivning og logistikoptimering.

Vi tror på, at information er nøglen til ansvarligt forbrug. Derfor har vi implementeret en online guide.

## Online rådgivning - vejen til ansvarlige indkøb

Vi stræber efter at rådgive om ansvarlige løsninger, produkter og materialer. Vi ønsker at gøre denne vejledning synlig,

og vi tror på, at information er nøglen til ansvarligt forbrug. Derfor har vi hos Daarbak Redoffice implementeret en online vejledning, der guider vores kunder til at vælge produkter, der er certificeret med type-1 mærker og andre tredjeparts-certificeringer.

Alle produkter, der opfylder disse kriterier, er tydeligt markeret på vores platform, både på oversigten og på produktsiderne, så vores kunder kan træffe informerede og bæredygtige valg.

Eksempelvis har vi implementeret en funktion, hvor en given kunde, hvis den lægger et produkt uden certificering eller mærkning i kurven, vil få mulighed for at skifte til et tilsvarende produkt med certificering eller mærkning, hvis et sådant produkt findes. Det gør det nemt og overskueligt for dem, der ønsker at handle mere ansvarligt.

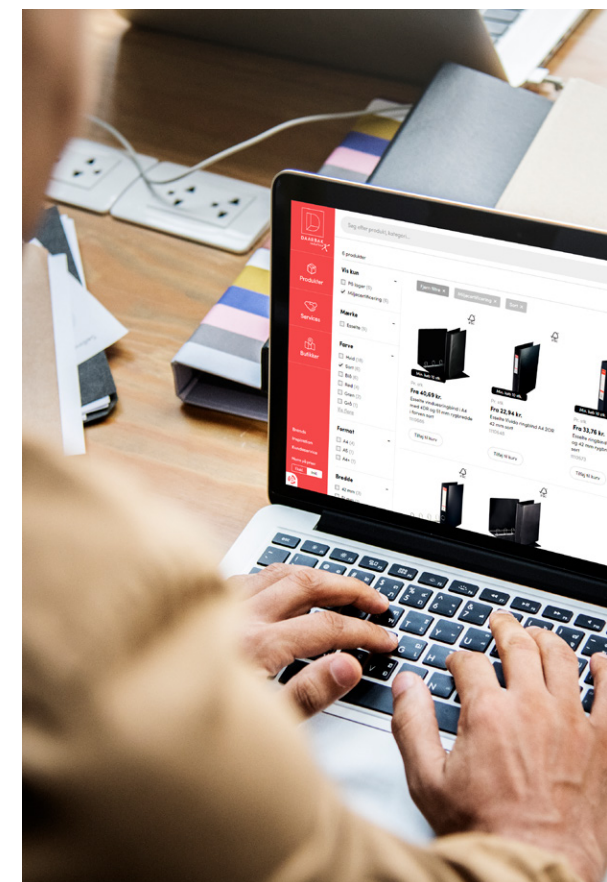
Vi erkender vigtigheden af gennemsigtighed og ansvarlighed i forsyningskæden, og vores fokus på certificerede produkter tjener som et skridt i retning af at støtte producenter og brands, der deler vores engagement i at fremme bæredygtighed og miljøbevidsthed.

## Logistikinnovation - effektivisering med omtanke

Vores engagement i bæredygtighed stopper ikke ved produktudvælgelsen; det strækker sig også ind i købsadfærd og logistikprocesser. Ved at analysere indkøbsdata identificerer vi mønstre, der kan fremhæve u hensigtsmæssige indkøbs- og logistikprocesser. Denne indsigt har inspireret os til at introducere en unik mulighed for vores kunder: Saml dine indkøb i én forsendelse.

Denne mulighed tjener et dobbeltformål. For det første sparer det vores kunder for besværet med flere forsendelser og den deraf følgende håndtering, hvilket også har en økonomisk fordel. For det andet har det markante miljømæssige fordele ved at reducere antallet af leveringer og minimere behovet for ekstra emballage.

Ved at kombinere online rådgivning om bæredygtige valg med indkøbs- og logistikoptimering stræber vi efter at skabe en mere bæredygtig e-commerce oplevelse for vores kunder. Vi er forpligtede til at fortsætte vores rejse mod ansvarlig forretning og ser frem til at udforske yderligere initiativer for at styrke vores bidrag til en mere bæredygtig verden.







# Smart Cabinet.

## Revolutioner kontorartikelhåndteringen

Smart Cabinet er et system, der giver overblik over kontorartikler. Rod i depotrummet kan skabe frustration blandt medarbejdere, der ikke kan finde, hvad de har brug for. Manglen på overblik kan i værste fald føre til fejlbestillinger og unødige udgifter.

### Smart Cabinet i 3 trin

- > Brug: Kunden anvender kontorartiklerne efter behov
- > Genbestil: Kunden scanner QR-koden og bestiller nye kontorartikler
- > Fyld op: Varen leveres, og hylden fyldes op igen

### En fleksibel løsning til gavn for miljøet

En Smart Cabinet-løsning fra Daarbak Redoffice kan indeholde præcis de produkter, kunden har brug for: Rengøringsmidler, kopipapir, brevordnere, skrivere, redskaber, blokke, tape og meget mere.

Sammen fastlægges et sortiment, der passer til kundens behov, og han/hun vil opleve hvor nemt det er at opretholde et fyldt depot med kontorartikler.

Når en hyld er ved at være tom, kan genbestilling nemt foretages via en QR-kode, hvilket hjælper med at undgå fejlbestillinger. Øjeblikkelig bestilling er ikke nødvendig; kunder kan samle flere varer i samme bestilling og derved spare på håndteringsomkostninger, emballage og CO2-udslip ved samlet transport.

### Store besparelser med kontrolleret forbrug - både økonomisk og miljømæssigt

I samarbejde med kunden opsætter vi en Smart Cabinet-løsning, der hjælper med at administrere forbruget af kontorartikler. Produkterne er let tilgængelige, og de kan alle bestilles med en scanner/smartphone, hvilket reducerer antallet af dyre fejlbestillinger.

## Delehylden

Vi benytter os ligeledes af principperne kendt fra deleøkonomien for at sikre, at produkter bliver brugt af flest mulige, længst muligt. Vi tilbyder dermed delehylden, et initiativ til at optimere ressourceforbruget. Her lægger vi i al enkelhed op til, at medarbejderne deler kontorartikler, hvor det giver mening, for at spare på ressourcerne. Er det f.eks. nødvendigt, at alle har en hæftemaskine eller sin egen saks.

### Fakta

Hos kunder, der anvender Smart Cabinet, er den gennemsnitlige ordrestørrelse mindst 67% større i sammenligning med andre kunder, hvilket resulterer i færre leverancer og mindre emballage.





# Bæredygtigt partnerskab med Interaction.

Hos Daarbak Redoffice er vi stolte over at være eksklusivt medlem af Interaction i Danmark. Interaction er en international alliance, hvor ledende spillere fra forskellige markeder kan samarbejde omkring indkøb. Interaction har en bred produktportefølje, der markedsføres under navnet Q-Connect, og som er gennemsyret af kvalitet og funktionalitet. Sammen har vi påtaget os opgaven med at lede vejen mod en mere bæredygtig fremtid. De nordiske lande, især Danmark, spiller en ledende rolle i fremdriften mod bæredygtig udvikling af branchen. Interaction's initiativ, Q-Conscious, står som et solidt engagement i at skabe en positiv indvirkning på mennesker, planeten og produkterne.

## For mennesker

Mennesker udgør kernen i enhver virksomhed eller samfund, og Q-Connect anerkender det gennem en dedikation til FN's

Interaction stiller krav om BSCI/ SMETA<sup>2</sup> sociale revisionsrapporter for alle fabrikker. I dag gælder kravet for 80% af vores salg fra ikke-europæiske leverandører, hvilket udgør 90% af omsætningen i 2023.

verdensmål 4, 5 og 8. Med medlemskab i Amfori BSCI styrker Interaction deres arbejde med mennesker i forsyningskæden med fokus på medarbejdernes trivsel og ligestilling på tværs af værdikæden. Desuden er der fokus på at sikre kvalitetsuddannelse med initiativer som levering af uddannelsespakker til ukrainske børn i flygtningelejre og et kommende samarbejde med World Bicycle Relief for at lette adgangen til uddannelse for børn i fattige områder, hvilket illustrerer Interactions forpligtelse til samfundsansvar.

## For planeten

Interaction tager ansvar for miljøet og støtter FN's verdensmål 14 og 15. Ved at opfordre leverandører til at bruge BEPI (Business Environmental Performance Initiative) for at vurdere og forbedre miljøpræstationer og fremme bæredygtig produktion. Det skridt er rettet mod at skabe sundere vandveje, bæredygtig skovforvaltning og bekæmpe biodiversitetsnedbrydning.

## For produkterne

Q-Connect's engagement i FN's verdensmål 12 og 13 er konkretiseret i Q-Conscious produktserien. Her følger produkterne én ud af syv klare kriterier, der stræber efter bæredygtighed fra alle vinkler:

1. ECO Labels
2. Brug af genanvendte materialer. Opfordrer til mindst 45 % af genanvendt materiale i produktet.
3. Erstatning af PVC-plastik med mere bæredygtige plastikttyper
4. Produkters evne til at være genanvendelige eller nedbrydelige
5. Reducere plastemballage
6. Genopfyldelig og genopladelig: Ved at tilbyde genopfyldninger eller reservedele forlænger vi vores produkters levetid.
7. Forlænget levetid på produkter

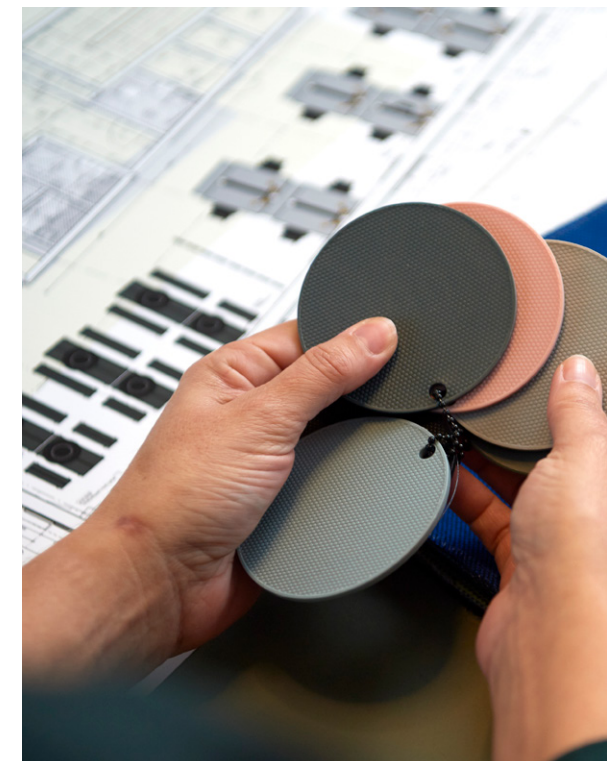
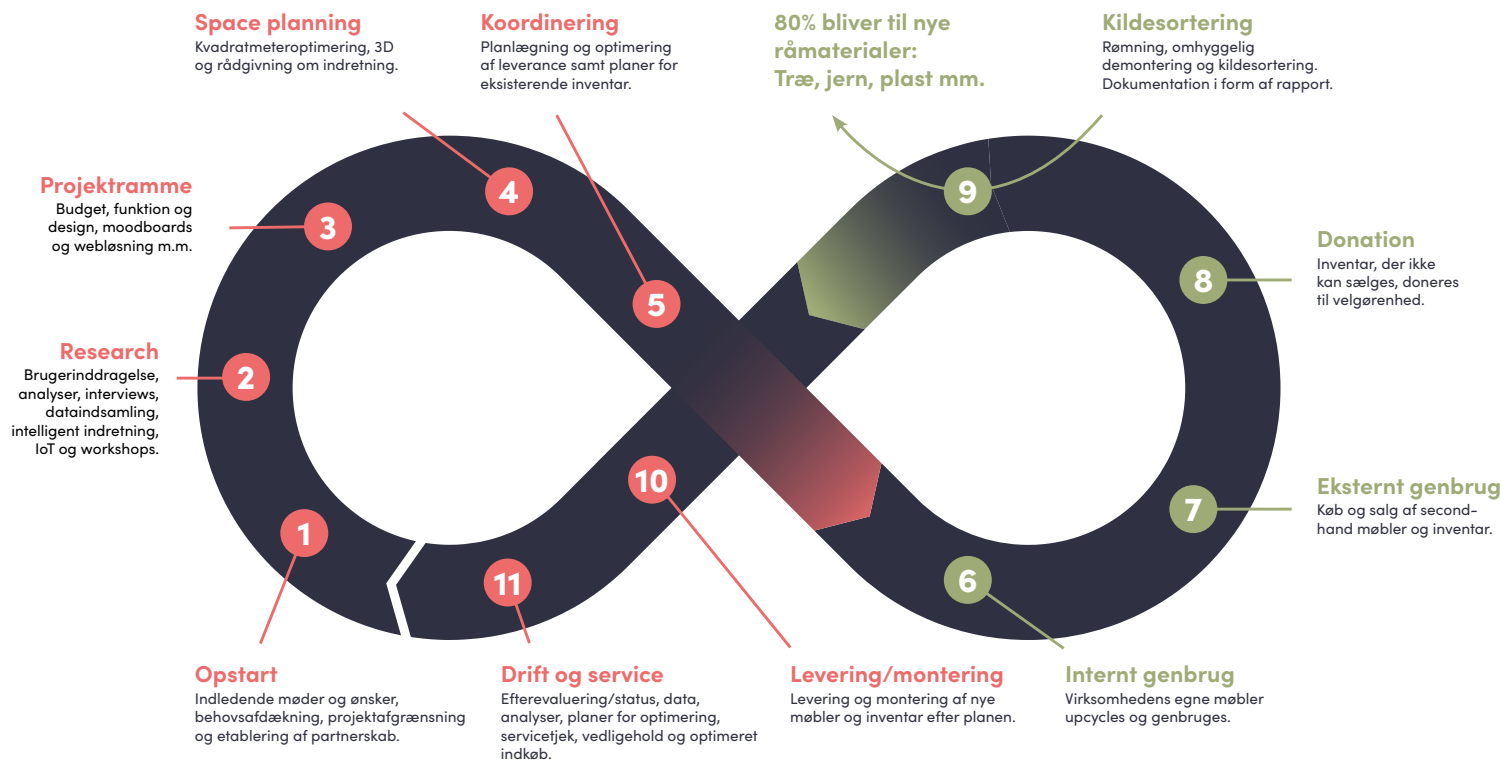
Partnerskabet mellem Daarbak Redoffice og Interaction er ikke blot et forretningsforhold, men en inspirerende fortælling om, hvordan virksomheder kan forene kræfter for en bæredygtig fremtid. Q-Conscious er ikke kun et sæt af mål, men en aktiv og vedvarende rejse mod at gøre en positiv forskel. Sammen baner vi vejen for en fremtid, hvor virksomheder ikke kun tager, men også giver tilbage til samfundet og planeten.



2) BSCI (Business Social Compliance Initiative) og SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit) er standarder og auditsystemer, der evaluerer og forbedrer sociale og miljømæssige forhold i leverandørkæden.



# Ansvarlig indretning.



## Daarbak Design Procesmodel

Til alle indretninger sammensættes et dedikeret team af rådgivere, der gennem hele forløbet tager afsæt i vores procesflow. Gennem flowet arbejder vi aktivt med design, funktionalitet og bæredygtighed,

fra research og planlægning til levering samt efterevaluering. Rådgivning om mere bæredygtige valg i købe-, eje- og bortskaffelsesfasen er en integreret del af tilgangen for at beskytte miljøressourcer og optimere brugen af inventar og mate-

rialer. Kunden kan frit tilvælge hele flowet eller blot udvælge specifikke dele. Vores tilgang understøtter altid kundens specifikke behov, giver plads til personlige ønsker og sikrer ansvarlige valg med omtanke for mennesker, materialer og miljø.





# Affaldshåndtering og emballage.

## Innovativ affaldshåndtering og emballage

Vi har hos Daarbak Group forpligtet os til en proaktiv tilgang til affaldshåndtering og emballage for at skabe en mere bæredygtig fremtid. Vi arbejder konstant på at reducere vores totale affaldsmængde og forbedre genanvendelsesprocesserne.

## Fremme cirkularitet og affaldsreduktion på egne lokationer

I løbet af regnskabsåret 2022/23 har vi foretaget en grundig gennemgang af vores affaldsdata efter at have samlet størstedelen af al affaldshåndtering hos én leverandør i stedet for flere. Ud af de 582 tons affald, vi genererede, blev hele 492 tons genanvendt, svarende til 84,5% af den samlede affaldsmængde. De resterende 88 tons (15,0%) blev sendt til forbrænding med det formål at producere el eller varme. Dette regnskabsår fungerer som et baselineår, hvor vi vil sætte ambitiøse mål for affaldsreduktion på vores lokationer i det kommende år. Vi fortsætter vores indsats for at optimere vores affaldshåndtering og bidrage til en mere bæredygtig fremtid.

## Sikker håndtering af farligt affald

Vi erkender ansvaret ved håndtering af farligt affald og implementerer strengere procedurer og retningslinjer for sikker og

korrekt håndtering. Selvom farligt affald kun udgør 0,4% af vores samlede affaldsmængde (2 tons), arbejder vi konstant på at reducere denne andel gennem innovative løsninger og samarbejde med vores leverandører.

## Emballering af varer

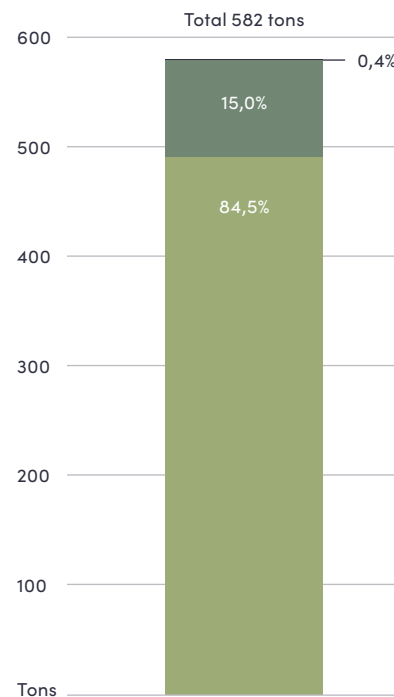
Hos Daarbak Group har vi et tæt samarbejde med leverandører for at implementere genanvendelige materialer og processer, der reducerer behovet for engangsemballage. Vi opfordrer også vores kunder til aktivt at deltage i denne indsats, da partnerskab og samarbejde er nøglen til at opnå bæredygtige resultater.

I divisionen Daarbak Redoffice indgår vi i en dialog med vores kunder om købsadfærd for at samle flere ordrer til én, hvilket ikke kun sparer ressourcer, men også reducerer behovet for emballage. Derudover søger vi løbende efter innovative løsninger, der kan fremme mere bæredygtige emballeringsmetoder.

I divisionen Daarbak Design tager vi vores ansvar endnu et skridt videre ved at tilbyde at tage alt affald og emballage med tilbage efter endt levering og montering. På de kommende sider kan du læse mere om vores omhyggelige håndtering af affald og

emballage. Vi er dedikerede til at implementere bæredygtige praksisser i hele vores forsyningskæde og skabe en mere ansvarlig og miljøvenlig forretningsmodel.

## Affaldshåndtering 2022/23



- Genanvendt affald
- Affald til forbrænding
- Farligt affald



# Take-back og genbrug.

For nogle år siden besluttede vi som virksomhed, at vi ikke længere blot kunne beskæftige os med at sælge nye ting til vores kunder – det var afgørende, at vi også spillede en betydelig rolle i forhold til at forlænge levetiden på en lang række produkter, og sikre, at virksomhedernes inventar kunne få nyt liv andre steder, når virksomhederne var færdige med at bruge dem.

Derfor udviklede vi sammen med vores datterselskab Daarbak Bop Recycle et forretningsområde, som tilbyder vores kunder en take-back ordning, hvor deres inventar kan få nyt liv. Vi har specialiseret os i at købe eller aftage brugt inventar og møbler fra virksomheder, som ikke længere skal bruge disse produkter. På vores 6.000 kvm. lager hos Daarbak Bop Recycle rengør og – hvis nødvendigt – reparerer vi produkterne, så de klar til at få et nyt liv hos andre virksomheder. Second-hand/genbrugsmøbler fra os er derfor altid fuldt funktionsdygtige, og vi giver altid minimum 2 års garanti på varerne.

Med andre ord har vi i sinde at spille en aktiv rolle i at støtte andre virksomheder i bæredygtig bortskaffelse af overskydende inventar, og vi er inspireret af Miljøministeriets affaldshierarki:

## Gensalg via genbrug

Reducere behovet for nyproduktion og minimere affaldsmængden ved at gensælge genbrugsmøbler.

## Donation via netværk

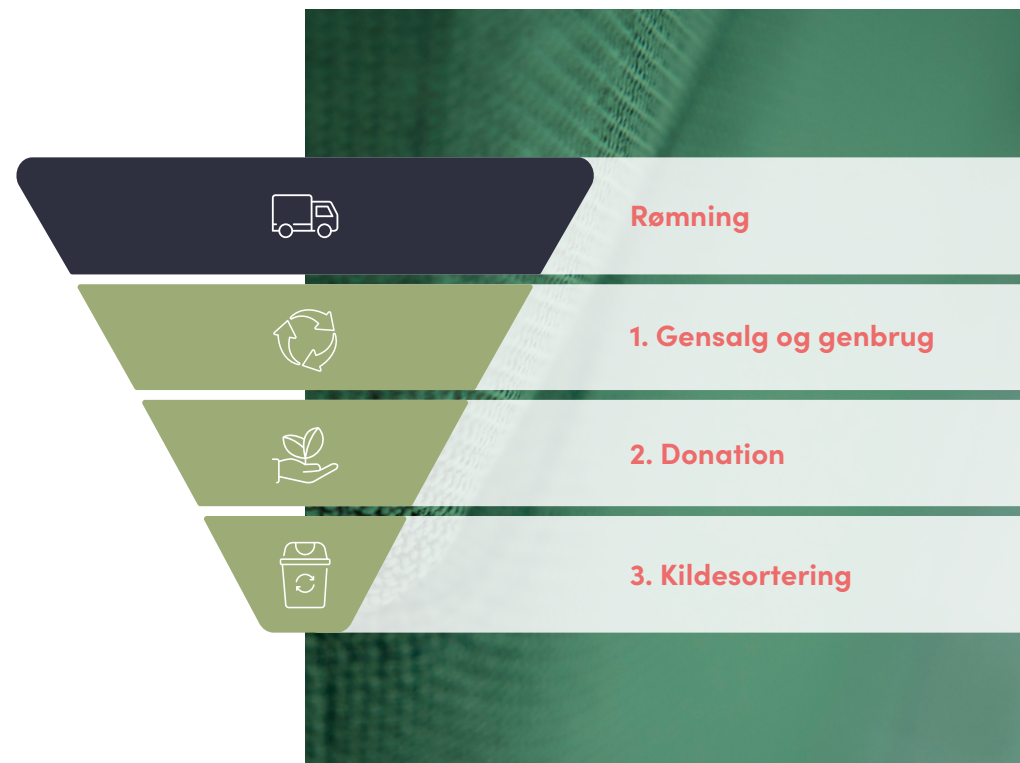
Facilitere donationer af overskydende inventar gennem et netværk af non-profit organisationer. Det sikrer, at brugbare ressourcer kommer andre til gode, hvis de ikke kan gensælges.

## Kildesortering mhp. genanvendelse

Kildesortering af inventar og møbler gør det muligt at genanvende materialer, som ikke kan genbruges. Dette er afgørende for at reducere miljøbelastningen.

### FAKTA

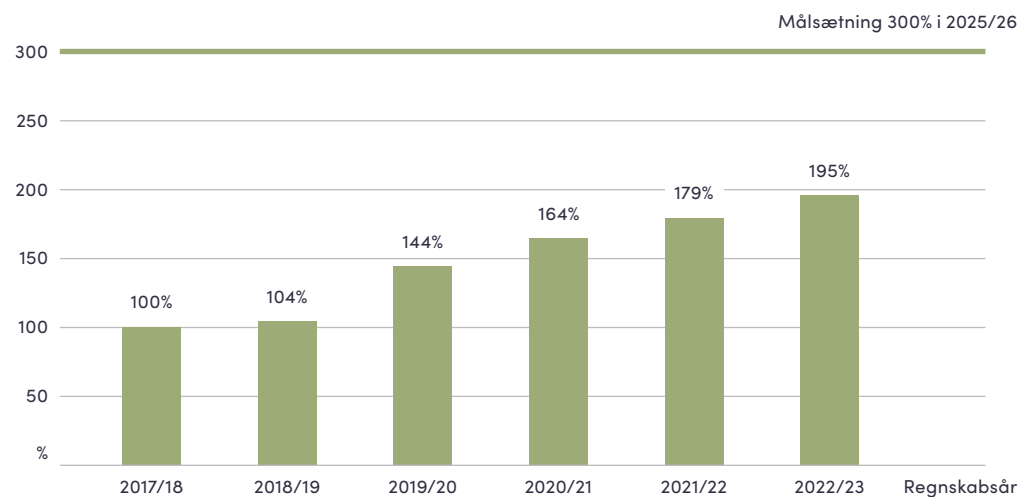
Ifølge vores interne beregninger, som er baseret på en analyse af fire stole, kan man ved at vælge genbrugsmøbler opnå en gennemsnitlig reduktion i CO<sub>2</sub>-udledningen på 75%.





# Take-back og genbrug.

Gensalg af secondhand møbler indekstal (%)



## Resultater og ambitioner

Siden baselineåret 2017/18 har vores ambition været at øge salget af second-hand-møbler til 300% inden 2024/25. Vi har allerede opnået en stigning på næsten 100% fra baselineåret frem til

2022/23. Denne vækst afspejler vores vedvarende engagement i at skabe en positiv indvirkning på miljøet, samfundet og økonomien.







CASE

# Pionerer i ansvarlig indretning.

Flere virksomheder hopper på den grønne indretningsbølge. En af dem er den digitale bank Lunar, der dog har taget skridtet videre. Indretningen af deres nye kontorlokaler i København bærer nemlig præg af miljøvenlige materialer ned til mindste detalje.

Lunar er dog ikke kun en bank med ambitioner om at blive nordens bedste hverdagsbank. De har også ambitioner på klimaets vegne. De er nemlig flyttet ind i deres nye domicil i København, hvor hele 4.000 kvadratmeter er blevet indrettet ud fra tidens grønne tankegang.

### Ansvarlighed i alle aspekter

Lunar er på mange måder en moderne virksomhed, og når man er det, er man ofte tvunget til at tage stilling til bæredygtighed og ESG, som skal være en fuldt integreret del af forretningsstrategien. Her gælder det om at tænke ansvarlighed ind i alle aspekter – også når det handler om indretningen af det fysiske miljø på arbejdspladsen.

Lunars nye kontorhus giver begrebet ansvarlig indretning en helt ny betydning. En indretning, der bunder i et kreativt og konstruktivt samarbejde mellem Lunar og os, som har stået for salget af møbler og indretningsløsninger.

“Bæredygtighed og ansvarlighed er jo rigtig, rigtig mange ting. Men for mig er det at lave et godt design, som holder i mange år. Vi skal genbruge ting, hvor det kan lade sig gøre. Og vi skal genanvende materialer, som vi i høj grad også har gjort i samarbejdet med Daarbak Design”, lyder det fra Eva Harlou.

### Lunar som first-mover

Når man taler om bæredygtighed, spiller alle mekanismer en rolle. Lige fra materialer, oprindelse og fragt til håndtering, produktion og arbejdsmiljø. Alt dette er noget, Lunar har haft med i overvejelserne, når der skulle vælges møbler.

Med indretningen af deres nye kontor i København, som skal overføres til virksomhedens øvrige lokationer, har Lunar med andre ord været med til at hæve barren for, hvordan fremtidens arbejdsplads kan være.

### Et samarbejde, der spreder ringe i vandet

Med Lunars produktvalg i deres nye indretning lever de op til flere af FN’s verdensmål – heriblandt mål 17, hvor overskrifterne omhandler partnerskaber for handling. Og netop et godt og stærkt samarbejde har ifølge Eva Harlou været en vigtig katalysator for udviklingen af de kreative og miljøvenlige indretningsløsninger hos Lunar.

“Vi har været gode til at rykke hinanden forstået på den måde, at vi i Lunar har haft nogle specifikke idéer og krav, som Daarbak Design har taget med videre hos de forskellige leverandører”, siger Eva Harlou.



Eva Harlou, arkitekt MAA og Head of Sustainability i Lunar.





CASE

# Pionerer i ansvarlig indretning.



Ifølge Triboos CO2-beregner har Lunars valg af Triboos Greengridz bordplader, 80 x 120 cm til skrivebordene, sparet omverdenen for 6.600 kg CO2 ved ikke at købe standard bordplader til skrivebordene. Alle borde er med håndsvingsløsning og bruger ingen el.

Kilde: <https://triboo.webflow.io/greengridz/calculator>

Med et indkøb på 230 stk. kontorstole skulle valget falde på en stol med en ansvarlig EPD. HÅG SoFi 7200 kom igennem nåleøjet med et indhold af genanvendte materialer på hele 36,31% pr. stol og dermed blev mere end 2,2 tons materiale genanvendt i stedet for at bruge nyt.

Kilde: EPD beregning fra FLOKK



Maters Earth Stool Backrest, som er designet af Eva Harlou selv, blev også valgt til indretningen. Stolens ansvarlige profil bekræftes af indholdet. Mere end 20% af stolens samlede vægt eller mere præcist 1,59 kg er lavet af affaldsmateriale bestående af kaffebønneskaller og affaldsplast.

Kilde: Mater\_EarthStoolBackrest74cm\_29.1inch\_productsheat



75% af plastskallen på Falk-stolen fra Houe er af genanvendt husholdningsplastikaffald samt LUNARs eget indsamlede plastikaffald fra forskellige afdelinger – mærket EU blomst DK/049/005

Kilde: HOUE



CASE

# Fra affald til guld.

Plastaffald er vores nye råvare. Det er en påstand 3 kommuner i Danmark i hvert fald er enige i. Aarhus, Vejle og Københavns Kommune har alle fundet en måde at genanvende 12 tons af deres plastaffald til nye stole til brug i egne forvaltninger.

I samarbejde med Daarbak Design og den danske møbelvirksomhed HOUE har hver kommune fået produceret deres egen variant af Falk-stolen, som er designet og produceret af HOUE. Alle stolesæder består af 75% genanvendt plast, 20% glasfibre og 5% farvepigment. Plasten, der er genanvendt, kommer dog fra vidt forskellige kilder.

### Lokale Initiativer – Fra affald til møbler

I Aarhus, der var den første kommune i landet til at lancere en stol lavet af borgernes eget plastaffald, skete plastindsamlingen i samarbejde med forsynings-selskabet Kredsløb, der står for den samlede affaldshåndtering i Aarhus Kommune. I alt er der blevet leveret mere end 5 tons gamle havemøbler og andre former for brugte plastprodukter til fremstilling af de første stole, der er en del af kommunens miljøvenlige møbelsortiment.

Den særlige Vejle-variant af Falk-stolen, er udelukkende fremstillet af kasserede

havemøbler, som er blevet indsamlet fra borgere i kommunen på genbrugspladsen RessourceCenter Vejle – et perfekt eksempel på et cirkulært design, der giver mening og gør en forskel lokalt. Stolen er blevet implementeret i deres indkøbssystem, så andre forvaltninger i Vejle Kommune kan købe ind med god samvittighed.

### Løsninger på fremtidens ressourceknaphed

Hos Københavns Kommune er samarbejdet bygget op om valgplakater. Det sker fra tid til anden, at kandidater ikke stiller op igen eller skifter parti. Plasterne er produceret af, blev til Københavns version af stolen. Med et våbenskjold og en QR-kode på ryggen, kan brugerne i kommunen læse mere om, hvornår stolen er lavet, og hvor den kommer fra.

Daarbak Design er konstant på udkig efter nye samarbejder der kan være med til at løse fremtidens ressourceknaphed lignende eksemplet med denne spændende case.

	Indsamlet materiale	Heraf genanv.
Aarhus	6.400 kg	87,1%
Vejle	4.840 kg	74,2%
København	1.200 kg	94,3%

Kilde: Vejebilag fra Dansk Affaldsminimering ApS







CASE

# Rømning af to sygehuse.

Den 14. februar 2022 gik Daarbak Bop Recycle i gang med en af deres hidtil største opgaver: at rømme de to sygehuse i Holstebro og Herning. Sygehusene skulle lukke og flytte til det nye supersygehus i Gødstrup.

Opgaven lød på, at Daarbak Bop Recycle skulle rømme i alt godt 200.000 m<sup>2</sup> så hurtigt som muligt. Begge sygehuse var nemlig allerede blevet solgt, og bygningerne skulle derfor overdrages til de nye ejere.

**Mere specifikt var opgaverne:**

- > Rømningssalg
- > Donation
- > Genanvendelse af alle de gamle møbler, som var for slidte til at blive solgt eller doneret.

**Rømningssalg**

Efter at have været igennem alle lokaler i sygehusene, samlet alt salgsbart og gjort inventaret klar til salg, blev der i Holstebro holdt rømningssalg i april 2022. Ca. 3.200 kunder var forbi i løbet af de to dage, hvor der blev omsat for i alt 658.732 kr.

I Herning foregik rømningssalget i maj 2022. Her var der ca. 2.200 kunder, og der blev solgt for 625.190 kr. Det blev til en samlet omsætning på 1.283.922 kr., og alle indtægter gik til Region Midtjylland.

**Donation**

Efter hvert rømningssalg fik nonprofit-organisationer (NGO'er), fritidsklubber og andre frivillige foreninger mulighed for at melde sig til et donationsprogram, hvor de kunne komme i betragtning til at modtage noget af det inventar, der ikke var blevet solgt. Begge steder blev der uddelt forbrugsstoffer, udstyr, inventar, senge, møbler og service.

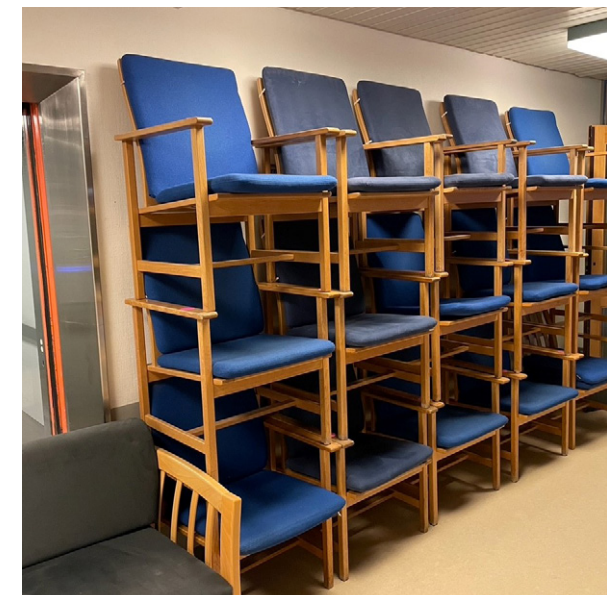
**Kildesortering af defekt inventar**

Efter at have gennemgået alt inventar på sygehusene i henholdsvis Holstebro og Herning sørgede Daarbak Bop Recycle, at defekt inventar blev sendt til korrekt

kildesortering for at så meget som muligt kunne genanvendes eller nedbrydes på den mest miljøvenlige måde.

Alle materialer, der er egnet til genanvendelse, bliver sorteret, inden resten kommer på forbrændingen eller deponi. Der er desværre stadig produkter, der ikke kan nedbrydes og må sendes til deponi. Produktet, der er tilbage efter forbrændingen, kaldes slagger.

Slagger er altså et restprodukt, der f.eks. kan bruges i forbindelse med anlægning af nye veje. På den måde mindskes spildet så meget som muligt, når ting sendes til genanvendelse og forbrænding.





CASE

# Rømning af to sygehuse.

Alle 507,5 ton blev sorteret og genanvendt/nedbrudt.

Hos Daarbak Bop Recycle ligger det dem meget på sinde, at håndteringen af hele rømningen sker med bæredygtighed for øje. Derfor tænker de genbrug og genanvendelse ind i et bredt perspektiv, og sorterer og inddeler således inventaret i tre kategorier.

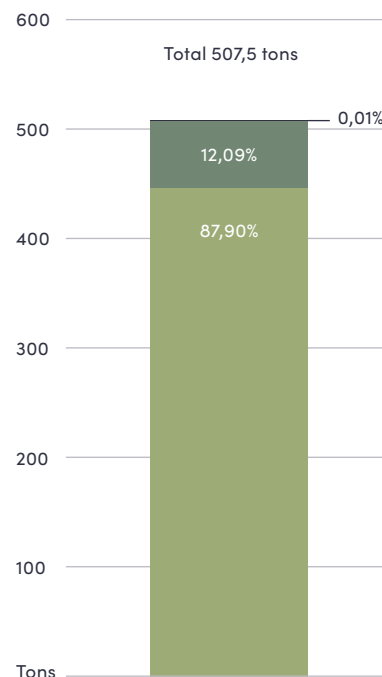
- > **Salgbare møbler med eller uden behov for mindre reparationer klar til videresalg**
- > **Møbler til donation**
- > **Møbler til genanvendelse / nedbrydning**

Du behøver ikke have lige så meget inventar, som et sygehus, for at Daarbak Bop Recycle hjælper med rømningen. Du skal blot have et ønske om, at rømningen sker med bæredygtighed for øje.

Af den samlede mængde affald på 507,5 tons fra sygehusene i Holstebro og Herning, blev hele 87,90% eller 446,1 tons sorteret til genanvendelse.

Desuden blev 12,09%, svarende til 61,3 tons, anvendt til energiproduktion ved forbrænding, bidragende til el og varme.

Kun en minimal andel på 0,06 tons, svarende til 0,01%, endte på deponi - en handling, vi stræber efter at undgå fuldstændigt.



- Genanvendelse
- Forbrænding
- Deponi





# Indsats for mennesker og samfund.





# Indsats for mennesker og samfund.



Hos Daarbak Group er vi på en mission: At skabe de bedste betingelser for succes, ikke kun for vores kunder, men også for vores fantastiske medarbejdere og det fællesskab vi alle er stolte af at være en del af.

Vores DNA er kodet med VAKS – en kraftfuld blanding af Værdiskabelse, Ambition, Kundefokus og Sammenhold, der binder os sammen på tværs af funktioner og lokationer.

Medarbejderne er selve nøglen til vores succes. Uden eget produktionsapparat eller patenter, er det vores medarbejdere, der gør Daarbak Group enestående.

Vores medarbejderstrategi er derfor udformet med en vision om at skabe et trygt og sikkert arbejdsmiljø, der er mere end bare fagligt udfordrende – det skal være sjovt, spændende og fremme trivsel. Investering i dette område er ikke bare en prioritet, det er en passion.

I dette afsnit dykker vi ned i, hvordan vi i Daarbak Group engagerer os i at forbedre hverdagen for vores medarbejdere, skaber et inkluderende miljø og styrker vores samspil med samfundet. Samtidig er vi bevidste om, at vores handlinger rækker ud over virksomhedens mure.

Vi forpligter os til ansvarligt at agere i hele vores værdikæde, anerkendende at vores succes også afhænger af dem, vi arbejder sammen med – fra leverandører til

samarbejdspartnere. Ved at respektere og styrke disse relationer bidrager vi yderligere til en mere bæredygtig fremtid for alle.

Vi sætter fokus på ledelses- og medarbejderudvikling, og arbejder for at fremme mangfoldighed og socialt ansvar. Vi ønsker at vise, hvordan vi bevidst arbejder for at gøre en positiv forskel – både for vores medarbejdere og for verden omkring os.



# En sikker arbejdsplads.

Vi stræber efter at skabe et sikkert og inspirerende arbejdsmiljø for vores medarbejdere, hvor de kan vokse, udvikle sig og trives.

## Sikkerhed og tryghed

Uanset om kolleger befinder sig på kontoret, lageret, i butikken eller ude som montør, er det afgørende, at sikre at hver medarbejder er sikker og tryk, mens de udfører deres arbejdsopgaver. Vi fokuserer på at skabe en sikker arbejdsplads, der støtter både fysisk og psykisk sundhed, uanset den enkelte medarbejders rolle. Dette inkluderer oplæring, uddannelse og opmærksomhed på nødvendige sikkerhedsforanstaltninger og bedste praksis, der er relevant for kontor- og butiksarbejdet, lager- og montøropgaver.

Vi arbejder konstant med indsatser og initiativer, der har til formål at forebygge ulykker og arbejdsskader:

### > Egne ergonomiske løsninger:

Indførelse af skræddersyede ergonomiske løsninger tilpasset individuelle medarbejdere.

### > Arbejdstøj og værktøj:

Levering af arbejdstøj og hjælpeværktøjer til montørerne for at minimere risikoen for skader.

### > Oplæring og uddannelse:

Gennemførelse af korrekt oplæring og kontinuerlig uddannelse for at sikre, at medarbejderne har de nødvendige færdigheder til at udføre deres opgaver. Det omfatter eksempelvis truckcertifikater, ADR-beviser og førstehjælpskurser.

### > Sikkerhedsforanstaltninger på lager, kontorer og i butikker:

Implementering af relevante sikkerhedsforanstaltninger for at skabe sikre og trygge arbejdsomgivelser. Det omfatter eksempelvis brand- og informationstavler, der angiver procedurer i tilfælde af ulykker, brand eller evakuering samt kontaktoplysninger for nødsituationer.

### > IT- og datasikkerhed:

Fokus på IT- og datasikkerhed for at beskytte medarbejdernes og virksomhedens information mod potentielle trusler og sikre en pålidelig arbejdsplads.

Ved at inddrage alle arbejdsfunktioner i vores arbejdspladsvurdering (APV) sikrer vi, at sikkerhedsforanstaltningerne er skræddersyede og relevante for hvert område.

Kontor- og butiksmedarbejdere, lagermedarbejdere og montører har alle forskellige arbejdsopgaver og udfordringer, og vores tilgang er derfor differentieret og tilpasset for at imødekomme deres specifikke behov.

Vi forpligter os til at opretholde og forbedre sikkerheden på tværs af alle arbejdsfunktioner, og vores fortsatte indsats i denne retning er en central del af vores forpligtelse til medarbejdernes trivsel og tryghed.







# En sikker arbejdsplads.

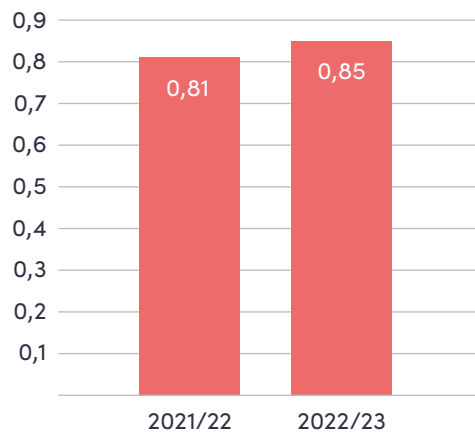
## Arbejdsulykker

Selvom antallet af arbejdsulykker er på niveau med sidste år, bemærkes der, at vi i Daarbak Group i indeværende periode har færre medarbejdere og derfor færre arbejdstimer. Dette har resulteret i en let stigning i antallet af arbejdsulykker, fra 0,81 arbejdsulykker pr. 100.000 arbejdstimer i 2021/22 til 0,85 i 2022/23. Trods samme niveau understreger det, at der stadig er arbejde at gøre for at leve op til vores ambition om 0 ulykker.

Derfor er vi fortsat fokuseret på at styrke vores sikkerhedsforanstaltninger for at minimere risici og sikre, at alle medarbejdere arbejder under trygge og sunde forhold.

Disse tal refererer til arbejdsulykker, der involverer fysisk eller psykisk skade, opstået efter en pludselig hændelse eller påvirkning, mens personen er på arbejde og som følge af arbejdet eller de forhold, arbejdet udføres under. Der har ikke været nogen alvorlige ulykker.

## Arbejdsskade pr. 100.000 arbejdstime







# Et godt arbejdsmiljø.

## Godt arbejdsmiljø er en forudsætning for trivsel

Et godt arbejdsmiljø er afgørende for vores medarbejders trivsel. Vi stræber derfor efter at etablere en arbejdskultur præget af åbenhed, ærlighed og medarbejderindflydelse, hvor hver enkelt medarbejder bliver set og hørt.

Vi stræber efter at skabe et engagerende miljø for alle kolleger og blive en virksomhed, hvor vores medarbejdere kan udvikle sig såvel personligt som karrieremæssigt. Vi ønsker at fremme engagement, tiltrække, udvikle og fastholde vores medarbejdere samt sikre, at dette sker med mangfoldighed, lighed og inklusion for øje.

Vi forventer, at vores ledere går forrest som gode eksempler og navigerer ud fra et etisk kompas baseret på integritet, ansvarlighed og empati. Dette sikrer, at vi konstant understøtter vores forretningsmæssige og engagerede kultur med passende adfærd. Gennem medarbejder- og PU-samtaler evaluerer vi løbende vores medarbejders trivsel og deltager i konstruktive dialoger vedrørende syge-

fravær. Dette giver vores medarbejdere mulighed for at udtrykke eventuelle udfordringer og behov.

Vi lægger stor vægt på et godt kollegaskab og tror på, at et stærkt sammenhold skaber både et bedre arbejdsmiljø og bedre resultater. Vi fremmer en uformel omgangstone og reducerer afstanden mellem ledelse og medarbejdere. Enhver medarbejder har altid adgang til dialog med nærmeste leder, og vi værdsætter åben kommunikation. Vores medarbejdere behandles med respekt, og deres input er vigtige, især når der foretages ændringer i arbejdsforhold. Vi stræber efter, at alle medarbejdere er velorienterede om virksomhedens forhold og føler sig inkluderet i vores fælles rejse mod succes.

## Gode relationer er en nøgelfaktor for succes

I Daarbak Group er vi også dybt engagerede i at skabe et positivt arbejdsmiljø, hvor relationer mellem medarbejdere trives og styrkes. Vi mener, at et godt arbejdsmiljø ikke kun er fundamentet for trivsel, men også en nøgelfaktor for virksomhedens langsigtede succes.

Vi investerer aktivt i medarbejdertrivsel gennem en række sociale arrangementer, der sikrer, at vores arbejdsplads ikke kun er et sted for professionel udvikling, men også for fællesskab og glæde. Her er nogle af de initiativer, der bidrager til et positivt arbejdsmiljø:

### 1. Plads til hygge og sjov i arbejdstiden

Vi tror på, at det skal være sjovt at gå på arbejde. Derfor skaber vi et miljø, hvor der er plads til både arbejdsfokus og øjeblikke med afslapning og latter. Dette bidrager ikke kun til medarbejdertilfredshed, men også til en mere produktiv arbejdsdag.

### 2. Personaleforening styrker relationer

Gennem vores personaleforeninger har medarbejderne mulighed for at investere i fællesskabet. Ved at bidrage med et lille beløb, suppleret af et betydelig større økonomisk beløb fra virksomheden, organiserer personaleforeningerne sociale begivenheder som f.eks. sommer- og julearrangementer. Det skaber en platform, hvor vores teams kan lære hinanden at kende uden for arbejdets rammer, og styrker de sociale bånd på tværs af funktioner og afdelinger.





# Et godt arbejdsmiljø.



### 3. Årsfesten som en anledning til at fejre succeser

Vores årsfest er en begivenhed, hvor alle medarbejdere samles for at fejre vores fælles succeser. Dette ikke blot styrker relationerne, men skaber også en følelse af fællesskab og anerkendelse. Vi mener, at det er vigtigt at markere vores fælles mål og præstationer, og årsfesten er en perfekt anledning til dette.

Gennem disse initiativer stræber vi efter at opbygge et arbejdsmiljø, der ikke kun er professionelt, men også præget af positive relationer, samarbejde og glæde. Vi tror på, at et stærkt fællesskab blandt vores medarbejdere er afgørende for vores sociale ansvar og bidrager til en bæredygtig forretningspraksis.

### Fremme engagement

Arbejdsglæde er afgørende for trivslen. I vores seneste årlige trivselsundersøgelse valgte vi for første gang at anvende Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) spørgeskema, kendt som Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ). Dette spørgeskema består af 88 spørgsmål, der måler 30 forskellige dimensioner af det psykosociale arbejdsmiljø. Dette skift til et anerkendt rammeværktøj gjorde det muligt for os at dykke ned i resultaterne og sammenligne resultater på tværs af landet. Den årlige trivselsundersøgelse er afgørende for at forstå vores medarbejders tilfredshed og glæde. Med en svarprocent på 67% i 2022/23 opnåede vi en samlet score på 78,3 ud af 100 for jobtilfredshed.

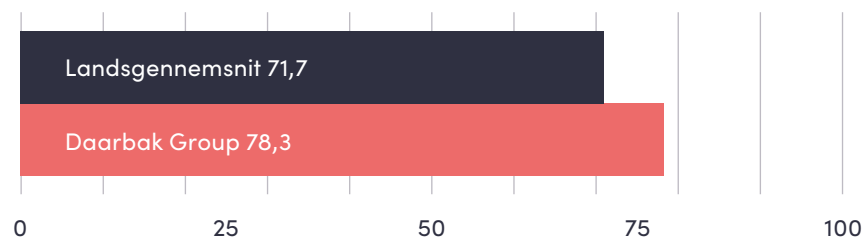
Dette overstiger landsgennemsnittet på 71,7 med 9,21%.

Det er vigtigt at bemærke, at vi i Daarbak Group har fastsat et ambitiøst mål om at opnå 15% højere arbejdsglæde end landsgennemsnittet inden 2030. Dette forpligter os yderligere til at skabe et positivt og støttende arbejdsmiljø for vores dedikerede medarbejdere. Med henblik på at nå dette mål, stræber vi efter at opnå en svarprocent på 80% i kommende trivselsundersøgelser.

Vi fortsætter vores målrettede indsats for at forbedre trivslen og arbejdsglæden og arbejder ihærdigt mod at opnå disse ambitioner i fremtiden.

### Jobtilfredshed

Hvor tilfreds er du med dit job som helhed, alt taget i betragtning?



0= i meget lav grad, 25= i lav grad, 50= delvist, 75= i høj grad, 100= i meget høj grad



# Et godt arbejdsmiljø.

## Sygefravær

I sygefraværstatistikken inkluderes egen sygdom, sygt barn samt egen sygdom med COVID-19. Vi har oplevet en lille nedgang i sygefraværet fra 3,8% til 3,3%, hvilket skyldes:

### > Sygdomsforebyggelse blandt medarbejdere:

Vores sundhedsfremmende medarbejderkultur har ført til en markant nedgang i egen sygdom på 9,61% sygetimer. Dette afspejler en stærk bevidsthed om og proaktiv tilgang til medarbejdersundhed.

### > Betydelig reduktion i COVID-19-sygetimer:

Vi har opnået en imponerende nedgang på 92% i sygetimer relateret til COVID-19, hvilket indikerer en positiv udvikling i forhold til pandemiens indvirkning.

### > Øget fokus på arbejdsglæde og trivsel:

Vores dedikation til at skabe en positiv arbejdskultur, hvor medarbejderne føler sig værdsatte og glade for at gå på arbejde, har haft afgørende indflydelse på den generelle reduktion i sygefraværet.

Selvom vi glæder os over disse positive resultater, erkender vi, at der stadig er områder, der kræver opmærksomhed, som den observerede stigning på 72,63% i børns sygetimer.

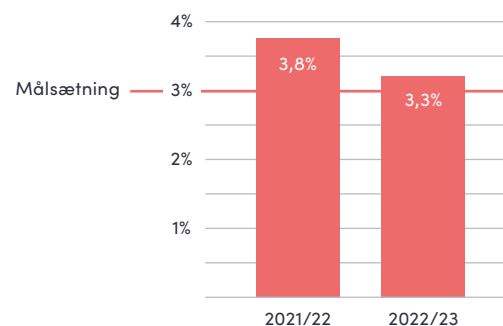
En af årsagerne kunne være, at flere møder ind på arbejdspladsen end da pandemiens indvirkning var højere.

Nedgangen i sygefraværet understreger vores vedvarende engagement i at fremme medarbejdersundhed og trivsel, hvilket i sidste ende gavner vores dygtige medarbejdere.

For at opfylde vores fastsatte mål om et maksimalt sygefravær på 3%, vil vi fortsætte med at implementere og styrke initiativer, der adresserer både forebyggelse og håndtering af sygefravær.



Sygefravær







# Leverandør af et inspirerende arbejdsliv.

I vores division Daarbak Design dedikerer vi os til at skabe inspirerende arbejdsliv gennem professionelle indretningsløsninger. Vi forstår, at et positivt arbejdsmiljø er afgørende for en bedre arbejdsdag, og vores tilgang er at levere skræddersyede løsninger, der afspejler virksomhedens (kundens) værdier og støtter trivsel og arbejdsglæde hos deres medarbejdere.

## Arbejdsmiljøets udvikling

Efter corona-lockdown-perioderne har arbejdslivet ændret sig, og behovet for attraktive fysiske arbejdspladser er steget. Traditionelle kontorindretninger er blevet udfordret, og vi har bevæget os fra individuelle cellekontorer og storrumskontorer til mere aktivitetsbaserede og grønne miljøer. Fokus er nu på at skabe dynamiske arbejdspladser, der imødekommer forskellige generationers behov.

## Adaptiv indretning for bedre trivsel

Standardløsninger er ikke længere tilstrækkelige, da de fleste organisationer nu har indset, at medarbejdere har varie-

rende behov i løbet af en dag. Inspirerende indretning, fleksibilitet, og integrering af virksomhedens kultur og værdier er afgørende. Indretningen inddrages i zoner for at understøtte forskellige arbejdsaktiviteter, fra samarbejde og kreativ udfoldelse til ro og fordybelse.

## Inspirerende indretning for bedre trivsel

I Daarbak Design arbejder vi naturligt med ergonomi og arbejdsforhold, når vi bliver bedt om at skabe en arbejdsplads, hvor medarbejderne skal have mulighed for at trives og udvikle sig. Vi integrerer også grønne plantemiljøer, der bringer naturen indenfor, for yderligere at styrke trivslen og arbejdsglæden.

## Den gode medarbejderoplevelse

Daarbak Redoffice er vores division med kontorartikler og forsyningsløsninger. Her arbejder vi dedikeret på at gøre det nemt at være medarbejder. Vi sikrer, at der er styr på alle tænkelige forbrugsvarer, så medarbejderne kan koncentrere sig om deres opgaver. Denne tilgang styrker ikke kun arbejdsglæden, men bidrager også til

virksomhedens effektivitet og ansvarlighed gennem en frigørelse af ressourcer grundet et samlet indkøb.

Vores løsninger omfatter ligeledes merchandise, såsom vandflasker, kuglepenne og lignende, der kan bære virksomhedens logo og værdier. Detaljer som disse kan være medvirkende til at skabe en kulturforankring og styrke identiteten. Med vores løsninger ønsker vi at bidrage til skabelsen af den gode medarbejderoplevelse hos vores kunder.

Begge vores divisioner i Daarbak Group er engageret i at forstå og imødekomme det moderne arbejdslivs krav og skabe mere bæredygtige arbejdsmiljøer gennem inspirerende, adaptive og brugervenlige indretningsløsninger.







# Mangfoldighed & inklusion.

## Mangfoldighed som grundlag

I Daarbak Group forpligter vi os til en inkluderende og retfærdig arbejdskultur, hvor mangfoldighed anses som afgørende for vores succes. Vi tror på, at virksomheder med diversitet har en naturlig konkurrencefordel. Diskrimination forhindrer mennesker i at opfylde deres fulde potentiale, skaber ulighed og mindre stabile og velstående samfund.

Derudover har vi brug for mangfoldighed i virksomheden for fortsat at forbedre og udvikle vores forretning. For ved at fremme en kultur, hvor alle føler sig komfortable og behandles retfærdigt, får vi nemmere ved at tiltrække en større mængde talenter.

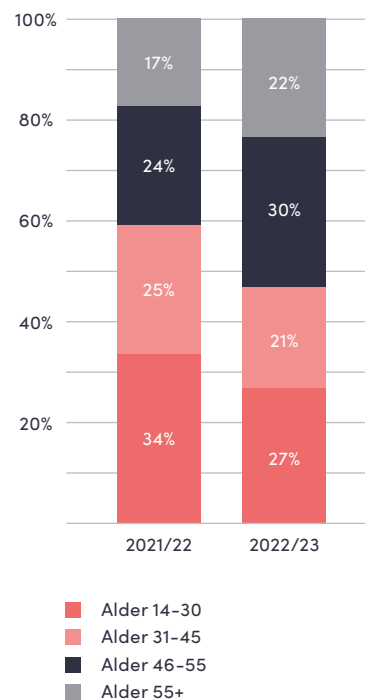
Vi ønsker at skabe en mere mangfoldig, retfærdig og inkluderende arbejdsplads, hvor vores medarbejdere føler sig trygge ved at bringe deres fulde selv med på arbejde og bidrage fuldt ud. En prioritet er at fremme kønsmæssig mangfoldighed, da dette er vores største udfordring og et område, hvor der er særligt fokus på virksomhedens præstation.

Vores mål er at skabe en inkluderende arbejdsplads med mangfoldige teams på alle karriereniveauer. Derfor prioriterer vi aktivt at etablere og fremme lige muligheder for både mænd og kvinder. Vores forskelligheder forener os i et inspirerende og innovativt miljø.

For at øge mangfoldigheden i virksomheden arbejder vi målrettet på at tiltrække et bredt spektrum af kandidater, især under aktiv rekruttering. Vi er opmærksomme på den ubevidste bias, der kan påvirke rekrutteringsprocessen, og vi arbejder aktivt på at adressere denne for at minimere risikoen for at ansætte baseret på lighed med dem, der står for rekrutteringen.

Mangfoldighed forstås også som en ligelig fordeling inden for aldersgrupper, og vi værdsætter synergiene skabt gennem et mix af ældre og yngre medarbejdere. Vi er tilfredse med vores nuværende aldersfordeling, men vi holder løbende øje med udviklingen, så der ikke bliver for store forskelle i aldersfordelingen.

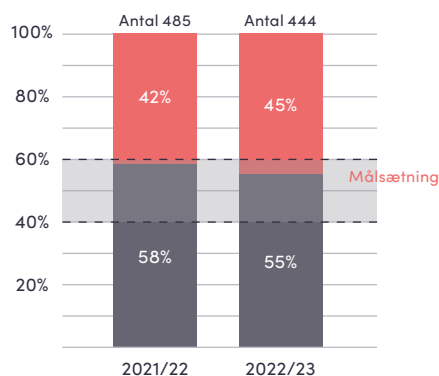
## Aldersfordeling i virksomheden



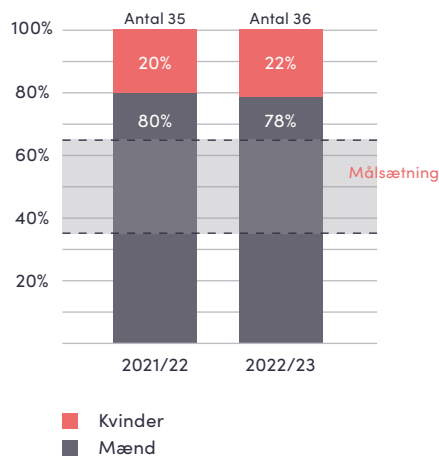


# Mangfoldighed & inklusion.

## Kønsfordeling virksomheden



## Kønsfordeling blandt personaleledere



Vi har fastsat en målsætning om at opretholde en kønsfordeling i virksomheden for hvert køn inden for et interval mellem 40% og 60%, hvilket afspejler vores tro på, at mangfoldighed er nøglen til succes. Selvom vi anser vores nuværende situation som tilfredsstillende, stræber vi kontinuerligt efter at forbedre og fastholde niveauet.

Vi er forpligtet til at sikre, at vores organisation afspejler værdien af mangfoldighed, og vi erkender, at kønsfordelingen i ledelsen spiller en afgørende rolle i denne stræben. Vores målsætning er tydelig – inden for en fastsat ramme på 35% til 65%, sigter vi mod at sikre mindst 35% repræsentation af det underrepræsenterede køn i vores ledelse inden 2028. I vores rapport definerer vi ledelse som personer, der har medarbejdere i reference.

Den aktuelle situation opfylder ikke vores ambitioner, og vi anser den som utilfredsstillende. Vi forpligter os til at skabe en mere balanceret ledelse, der afspejler den mangfoldige sammensætning af vores arbejdsstyrke. Dette indebærer ikke blot en nøje overvågning af kønsfordelingen, men også implementeringen af konkrete initiativer.

- > **Ligestillingsbevidst rekruttering**  
Gennemgå og tilpas rekrutteringsprocessen for at undgå kønsbias og sikre objektiv vurdering af ansøgere.
- > **Udviklingsprogrammer**  
Implementer målrettede udviklingsprogrammer for at styrke potentielle talenter fra det underrepræsenterede køn.
- > **Inklusionsplan**  
Skab et inklusivt arbejdsmiljø gennem træning i mangfoldighed, netværksgrupper og fremme af en kultur, der værdsætter forskellige perspektiver.
- > **Løbende evaluering**  
Kontinuerlig overvågning af kønsfordelingen udføres med det formål at spore fremskridt og identificere eventuelle udfordringer i udviklingen.

Vi forpligter os til at opretholde et attraktivt arbejdsmiljø uanset køn, alder, funktion, religion, etnisk oprindelse og seksuel orientering. Selvom vi har opnået betydelige fremskridt, erkender vi behovet for fortsat arbejde for at forblive en endnu mere mangfoldig og inkluderende arbejdsplads.





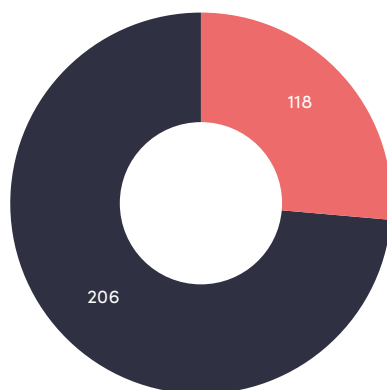
# Investering i fremtiden.

## Medarbejderudvikling

Vores fokus på medarbejderudvikling inkluderer løbende evaluering og tilpasning af vores uddannelsesprogrammer. Dette gør vi for at sikre, at de er relevante, engagerende og imødekommer de skiftende behov i vores hverdag. Gennem denne holistiske tilgang styrker vi ikke blot vores elever, men etablerer også en kultur, hvor læring og udvikling er nøgleelementer for medarbejdere hos Daarbak Group.

Som virksomhed ønsker vi generelt at bidrage til vores medarbejders udvikling, så deres fulde potentiale kan udfoldes på bedst mulig vis. Som en del af dette arbejde fokuserer vi aktivt på at udvikle og uddanne vores medarbejdere. Normalt er uddannelse mest relevant for de medarbejdere, der arbejder mere end 20 timer om ugen og har været ansat i mindst 6 måneder. Vi opfordrer også medarbejdere, der ønsker at udvikle deres færdigheder, eller hvis deres rolle kræver det, til aktivt at anmode om det. Dette initiativ er en del af vores plan for at optimere brugen af uddannelsesressourcerne bedst muligt. Ud af vores samlede antal medarbejdere (headcounts) på 444 i regnskabsperioden,

som omfatter sæsonarbejdere, studerende og fuldtidsansatte m.m., havde 324 medarbejdere mulighed for uddannelse.



■ Medarbejdere  
■ Medarbejdere på kursus

Udover vores engagement i at sende 118 ud af vores 324 medarbejdere på salgs- og serviceuddannelser i løbet af det seneste regnskabsår, hvilket svarer til 36% af vores medarbejderstab, har vi også fortsat vores investering i medarbejdernes faglige

udvikling. Dette har resulteret i, at flere af vores kolleger har deltaget i en række forskellige kurser i løbet af året. Vores mål har været at give vores medarbejdere adgang til en bred vifte af uddannelsesmuligheder, så de kan opnå de nødvendige færdigheder og viden til at trives i deres roller og bidrage positivt til vores organisation.

Vi er fast besluttede på at støtte vores medarbejders vækst og udvikling. Denne indsats understreger vores forpligtelse til at forbedre kompetencer og færdigheder hos vores arbejdsstyrke.

Ved at give vores medarbejdere adgang til relevant og opdateret viden har vi ikke kun investeret i deres individuelle vækst, men også i virksomhedens evne til at forblive konkurrencedygtig på lang sigt.

I Daarbak Group tror vi på, at investeringen i vores medarbejdere ikke blot er en nødvendighed, men en strategisk beslutning, der vil give afkast i form af øget produktivitet, innovation og bæredygtig succes. Hos os er uddannelse ikke blot en proces; det udgør fundamentet for vores fremtidige succeser.







# Investering i fremtiden.

## Medarbejdere og elever der udvikler sig

I Daarbak Group støtter vi aktivt vores medarbejdere i deres ønske om yderligere udvikling og uddannelse. Dette inkluderer en lang række kurser og uddannelser, hvis formål er at fremme og støtte medarbejderens karriereudvikling, herunder eksempelvis ledelsesudvikling, ChatGPT, erhvervsøkonomisk diplomuddannelse (HD) og teknisk træning.

Vi stræber efter at skabe en kultur, hvor man trives og udvikler sig. Vores virksomhed ønsker og forpligter sig til at investere i både medarbejdere og elever og hjælpe dem med at nå deres professionelle og personlige mål.

## Elever

Vi anser det som afgørende at påtage os ansvaret for kontinuerligt at uddanne medarbejdere i alle aldersgrupper. Elever og studerende udgør værdifulde aktiver med betydeligt udviklingspotentiale, og vi værdsætter deres rolle i vores organisation. Via vores elev- og studenterordninger skaber vi et dynamisk læringsmiljø, der fremmer både personlig og faglig vækst. Vi er stolte af at tilbyde en bred vifte af oplevelser og udfordringer, som støtter

elevernes uddannelsesrejse og forbereder dem til fremtidige karriereskridt. På næste side kan du få indblik i, hvordan Kirstine og Jonas har udviklet sig fra at være elever til at blive fastansatte i virksomheden.

I Daarbak Group har vi tydelige forventninger til vores ledere, der agerer rollemodeller og guider eleverne gennem deres læringsproces. Vi stræber efter at levere et robust og struktureret mentorskab, der sikrer, at eleverne føler sig støttede og vejledt i deres professionelle udvikling.

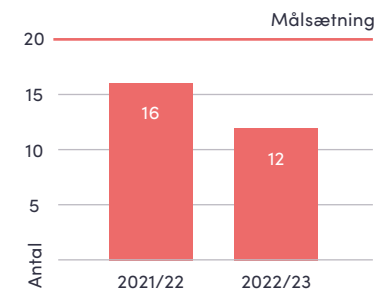
Over de to seneste år har vi i Daarbak Group registreret ændringer i antallet af elever. Der er en nedgang i antallet af elever fra 16 til 12. Nedgangen i antallet af ele-

ver kan hovedsageligt tilskrives de strukturændringer, der opstod i kølvandet på fusionen mellem Mogens Daarbak og Scan Office. Den resulterede i overkapacitet af f.eks. elever med ensartede eller lignende ansvarsområder, hvilket medførte at nogle positioner ikke blev genbesat.

Samtidig har vi mødt udfordringer med at tiltrække det ønskede antal elever til nyoprettede positioner. Vi arbejder aktivt på at håndtere disse udfordringer og styrke vores evne til at tiltrække og fastholde kvalificeret arbejdskraft i fremtiden. I de kommende regnskabsperioder forventer vi en stigning i antallet af elever som følge af en vellykket fusion og den fortsatte rekrutteringsindsats.

Vores målsætning er at have 25 elever ansat inden udgangen af 2025. Vi er dedikerede til at skabe muligheder for læring og beskæftigelse, og disse mål afspejler vores engagement i at styrke unge talenter.

Elever





ARTIKEL

# Elever baner vejen for fremtiden.



Jonas Dreier, junior forretningsudvikler

I mange år har elever været en central del af Daarbak Group. Målet er ikke bare at uddanne fremtidens arbejdskraft. Udgangspunktet for virksomhedens elevprogrammer er, at det skal resultere i en fastansættelse efter endt uddannelse.

I vores virksomhed er der en lang tradition for at fastansætte elever, når de har fuld-

ført deres uddannelsesforløb. En af dem er Jonas Dreier. For ham var studenterhuen knap nok landet på hovedet, før han i 2019 startede som økonomelev i det daværende Mogens Daarbak. En beslutning, han ikke har fortrudt.

”Som menneske er jeg vokset mere, end jeg har gjort de første 18-19 år af mit liv, og det skal i den grad tilskrives Daarbak Group. Her er der plads til at udvikle sig, dykke ned i mange forskellige ting og få jord under neglene”, siger Jonas Dreier.

### Plads til udvikling

Økonomifaget var dog ikke alt for Jonas Dreier. I stedet fandt han sin vej inden for forretningsudvikling i Daarbak Group. Her har den nu 24-årige unge mand fingrene i en lang række af opgaver med fokus på procesoptimering, data, analyse og certificeringer. Og for ham er netop alsidigheden i arbejdet og de mange fremtidsmuligheder noget af det, der kendetegner Daarbak Group som arbejdsplads.

”Som elev i Daarbak Group er man ikke fastlåst. Der åbner sig hele tiden nye muligheder, og man kan komme rigtig langt, så længe man har lyst og viljen til at lære og udvikle sig”, siger Jonas Dreier og tilføjer:

**”Bare fordi man starter ét sted, er det ikke nødvendigvis der, man ender. Så længe man er sulten, nysgerrig og har ja-hatten på, skal udviklingen og udfordringerne nok komme”.**

### Et godt og trygt fællesskab

Åbenhed, lydhørhed og respekt er nogle af de nøglebegreber, der gør Daarbak Group til et trygt og rart sted at være. Det mener Kirstine Arlington, der i 2023 blev færdiguddannet som salgselev. I dag er hun salgskoordinator, hvor hun supporterer sine kollegaer i salgsafdelingen, og ifølge hende betyder det meget at være en del af et fællesskab, hvor man bliver værdsat.

**”Vi har et enormt godt fællesskab, hvor der bliver taget hånd om medarbejdernes udvikling og trivsel. Man bliver lyttet til og taget seriøst. Og det er der plads til, at man kan sige tingene højt”, siger Kirstine Arlington.**

### Øje for mennesket i medarbejderen

Muligheden for faglig og personlig udvikling er en stor drivkraft for mange. Sådan er det også for Jonas Dreier, der fremhæver Daarbak Groups motivation for at løfte medarbejderen og tilpasse indsatsen til den enkeltes behov. Selv er han begyndt på en HD-uddannelse sideløbende med sit fuldtidsjob, ligesom han har fået hjælp til at tackle sine læse- og skrivevanskelig-

heder. Og spørger man ham, er det berigende med en arbejdsplads, der støtter og guider på hele rejsen – også når det er svært.

”Det er fedt, at man stiller skarpt på individet og tænker ’hvem er Jonas, og hvad skal der til for, at vi kan hjælpe dig til at blive bedre?’. Man ser ikke kun potentialet i medarbejderne, men er også villige til at investere tid og kræfter i det hele menneske. Det betyder meget”, lyder det fra Jonas Dreier afslutningsvist.



Kirstine Arlington, koordinator



# Socialt ansvar.

## Partnerskaber i lokalsamfundet

Daarbak Group prioriterer socialt ansvar gennem aktive partnerskaber med kommuner og deres jobcentre. Vi har dedikeret os til at give personer på kanten af arbejdsmarkedet en meningsfuld beskæftigelse. Samarbejdet har vist sig at være en succes, hvilket understreges af høj medarbejderfastholdelse og positive resultater.

På næste side deler lagerchef Kurt Bech fra Esbjerg sin inspirerende historie om at skabe positive forandringer for dem, der står over for udfordringer med at finde arbejde. Vi understreger vores støtte til disse medarbejdere i deres rejse mod en lysere fremtid.

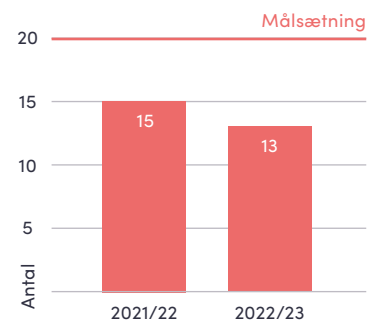
## Faldende antal fleksjobbere

Vores seneste data viser en nedgang i antallet af fleksjobbere<sup>1</sup> fra 15 til 13 fra sidste regnskabsperiode til nu. Denne udvikling kan tilskrives dynamiske ændringer i arbejdsopgaver, teknologiske krav og rekrutteringslandskabet. Vi arbejder tæt sammen med lokale jobcentre og kommuner for at forstå og håndtere disse udfordringer, idet vi søger skræddersyede løsninger, der gavner både virksomheden og individet.

Vi har fastsat en ambitiøs målsætning om at have 20 medarbejdere på fleksjob inden udgangen af 2025. Denne forpligtelse afspejler vores dedikation til at skabe læringsmuligheder og beskæftigelse, og det er en central del af vores strategi for at styrke indsatsen for personer på kanten af arbejdsmarkedet.

Vi ser frem til fortsat at forme en virksomhed, hvor socialt ansvar ikke blot er et princip, men en levende realitet i vores daglige praksis.

## Fleksjobbere



1: Fleksjobber refererer til en ansættelsesordning for personer, der ikke har fuld erhvervssevne. En fleksjobber er ansat på nedsat tid, men modtager fuld løn, finansieret delvist af staten og delvist af arbejdsgiveren.





ARTIKEL

# Fra udsat til ansat.

I mange år har Daarbak Redoffice hjulpet socialt udsatte borgere videre på arbejdsmarkedet. Et engagement, der for lagerchef Kurt Bech er en personlig og vigtig drivkraft i hverdagen, hvor han dedikerer sin tid til at skabe meningsfulde arbejdsmuligheder for dem, der har brug for det.

De senere år har Daarbak Redoffice løbende haft udsatte borgere med forskellige sociale udfordringer i praktik og løntilskud. Det har efterfølgende resulteret i mange succesfulde fastansættelser, og i dag består centrallageret i Esbjerg blandt andet af medarbejdere, der tidligere ikke har haft fodfæste på arbejdsmarkedet.

For lagerchef Kurt Bech, der har været i virksomheden i over 15 år, er det en stor og personlig tilfredsstillende at hjælpe mennesker videre i arbejdslivet.

**”For mig giver det mening at gøre en forskel for de her mennesker. Det kræver selvfølgelig lidt ekstra af mig som leder at sikre, at de får den ekstra støtte, så de trives og motiveres. Men når det lykkes, og jeg kan være med til at hjælpe nogen, der har været ude i tovene, på ret køl, er det utrolig motiverende og det hele værd”, siger Kurt Bech.**

### Alle fortjener en chance til

At ansætte mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet har som regel en positiv effekt. Men spørger man Kurt Bech, koster det også tid og energi på den korte bane, hvor der skal tages hånd om hver enkelt medarbejder, som kræver noget forskelligt.

”Vi er gået ind i det, fordi alle fortjener en ekstra chance. Nogle har tidligere haft udfordringer med misbrug, mens andre er kommet til fra Burma. En af dem er Saw, som har arbejdet her siden 2015, efter han kom til Danmark i 2011. Så de har forskellige og ofte barske historier med sig i bagagen, og derfor gør vi meget ud af, at de skal føle sig velkomne, trygge og sikre”, fortæller Kurt Bech, der samtidig roser samarbejdet med jobcentret.

”Seks af vores fuldtidsansatte har vi rekrutteret gennem Jobcenter Esbjerg, som vi har et godt og tæt samarbejde med. Her har vi en fast kontaktperson og sparringspartner,

der kender os og vores behov, og som aktivt støtter os i vores bestræbelser på at hjælpe de her mennesker i den rigtige retning”, siger han.

### En værdifuld arbejdskraft

Indsatsen for de udsatte borgere er en vigtig og naturlig del af Daarbak Groups ESG-initiativer, der blandt andet skal fremme virksomhedens sociale ansvar. Og ifølge Kurt Bech giver det stor værdi at inkludere mennesker med forskellige baggrunde – ikke mindst for arbejdsfællesskabet.

”Det giver noget særligt til arbejdspladsen. Alle føler en stolthed over, at virksomheden engagerer sig og gør noget for samfundet ved at hjælpe mennesker i gang – og den stolthed giver arbejdsglæde. Desuden har mange af dem været ansat hos os i flere år og bidrager både til effektivitet, kvalitet og et godt, socialt arbejdsmiljø på lige fod med deres kollegaer”, siger han.





# Partnerskaber med mening.

## Donationsmøbler til velgørende formål

Daarbak Bop Recycle har etableret et møbeldonationsnetværk, hvor nonprofit-organisationer som skoler, institutioner og foreninger har mulighed for at modtage brugte, men velholdte møbler uden omkostninger. Dette initiativ skaber en win-win-situation for både miljøet og

lokalsamfundet samt velgørende formål. Vi mener, at det er meningsfuldt at forlænge levetiden af møbler så meget som muligt, og vi er glade for at kunne bidrage ved at donere disse funktionelle møbler til vores donationsnetværk.

I regnskabsåret 2022/23 har vi formået at donere hele 18.206 enheder til skoler, institutioner, foreninger og frivillige organisationer. Det muliggør en mere bæredygtig praksis, men det giver også disse organisationer mulighed for at frigøre midler, som de ellers ville have brugt på møbler, og i stedet anvende disse ressourcer til andre formål. Vi er stolte af at støtte lokalsamfund og velgørende formål samt bidrage til en mere ansvarlig og bæredygtig fremtid.

# 18.206

enheder doneret i 2022/23



## Vi indsamler til Julegavekonvojen

Julen er en tid mange forbinder med glæde og gode minder. Det er en tid, hvor vi favner om omsorg, medmenneskelighed og glæden ved at give.

Vores butikker har siden 2017 fungeret som indsamlingssted for Julegavekonvojen – en velgørende organisation, der i Danmark er drevet af Round Table og Ladies Circle, der hvert år sørger for at bringe gaver ud til fattige, forældreløse og på andre måder udsatte børn i Rumænien.

I en lang årrække har vores butikker landet over fungeret som indsamlingssteder, hvor børn og voksne har været forbi for at aflevere pakker med bl.a. tøj og legetøj.

Julegavekonvojen er et meningsfuldt projekt, som vi er glade for at kunne bidrage til, og vi er dybt taknemmelige over de mange donationer, der hvert år leveres i vores butikker.





# Partnerskaber med mening.

## Et særligt navn, et særligt vigtigt virke

Vi støtter, gennem Daarbak Bop Recycle, op om Mor Roligs Mad- & Hjælpeteams store indsats for at hjælpe mennesker på kanten af livet. Anette Rolighed Nielsen står frivilligt for indsamling og uddeling af alt fra spil og tøj til indbo og mad til trængende i hele Vesthimmerland samt til frivillige NGO'er i Rumænien, Ukraine og lande i Afrika. Anette hjælper alle og skeler ikke til andet end om modtageren har brug for hjælp.



## Et stærkt og årelangt samarbejde

Samarbejdet mellem Mor Roligs Mad & Hjælpeteam og Daarbak Bop Recycle kan snart fejre 10-års jubilæum, og Anette har da også egen nøgle til en af Daarbak Bop Recycles lagerhaller. Peter Hyldager, senior projektleder hos Daarbak Bop Recycle, kontakter Anette, når han har inventar klar på sit lager til hende og hendes hjælpe-team. Anette bor et stykke væk, og derfor sender Peter ofte billeder, så Anette kan bedømme om der er ting, der er værd at køre efter.

Inventaret, Anette modtager, er ting Daarbak Bop Recycle ikke sælger, men har samlet ved rømninger f.eks. pynteting, køkkeninventar, senge og madrasser. Det er også produkter, de allerede har mange af på lager eller overskudsvarer, som den sidste stol der ikke blev solgt af et sæt på 25 stk. Det kan også være inventar, der har for meget patina til at kunne sælges. Men som Anette siger, så gør tingene stadig en kæmpe forskel for modtageren.

## Donationer til Ukraine

Både Daarbak Bop Recycle og Mor Roligs Mad & Hjælpeteam donerer til Ukraine via deres kontakter hos herboende ukrainere. Anette og Peter er begge imponeret over ukrainernes koordineringsindsats, når de skal afhente inventar hos dem. De stiller altid op med mange frivillige, der ofte slet ikke kender hinanden, og til tiden.

Hvem der rækker ud til hvem, afhænger af situationen. Peter Hyldager rækker selv ud til sine ukrainske kontakter, når han ved at inventaret fra rømningen de står med, er for stor til at Anette kan tage imod det hele – hun får dog altid budet først.

På skolerne i Ukraine er især papirblokke og skriveredskaber, som Daarbak Bop Recycle ikke sælger, et stort hit uanset hvilke logoer, der står på dem. Alt kan bruges i et land, der siden februar 2022 har været hærget af krig.





# God selskabsledelse.





# God selskabsledelse.



## **Etik og ansvarlighed som vores ledestjerner**

Hos Daarbak Group anser vi stærk forretningsetik og efterlevelse af regler ikke bare som et must, men som kernen i vores virksomhedsledelse. Dette er essentielt for at cementere vores position som en ansvarlig virksomhed og for at realisere vores strategiske mål.

## **Forpligter os til loven og det etiske**

Vores engagement i at overholde lovgivningen og proaktivt forebygge risici er mere end en pligt – det er en del af vores identitet. Vi lægger stor vægt på at minimere vores fodaftryk på miljøet og samfundet, hvilket afspejler vores dybtfølte ansvar over for verden omkring os.

## **Transparens og bæredygtighed i vores handlinger**

I dette afsnit tager vi dig med bag kulisserne for at udforske de nøje udformede processer og politikker, der ligger til grund for vores arbejde. Fra vores omhyggelige tilgang til kvalitet og bæredygtighed, til vores certificeringer inden for miljø- og arbejdsmiljøstandarder, leverandørstyring, og ikke mindst vores bidrag til FN's verdensmål.

Vi inviterer dig til at dykke ned i, hvordan vi ikke bare stræber efter at opfylde, men overgå forventningerne, når det kommer til person- og dataetik samt samfundsansvar. Vores mål er klart: At gøre en mærkbar forskel – både internt i Daarbak Group og i det større samfund, vi er en del af.



# Organisering af ESG-arbejdet.

Vores ESG-arbejde er drevet af ESG-teamet med direkte reference til virksomhedens administrerende direktør og bestyrelse. Vi arbejder desuden tæt sammen med de øvrige afdelinger i hele Danmark. På den måde kan vi trække på hinandens kompetencer, viden og samarbejde omkring lokale og koncernrelaterede projekter.

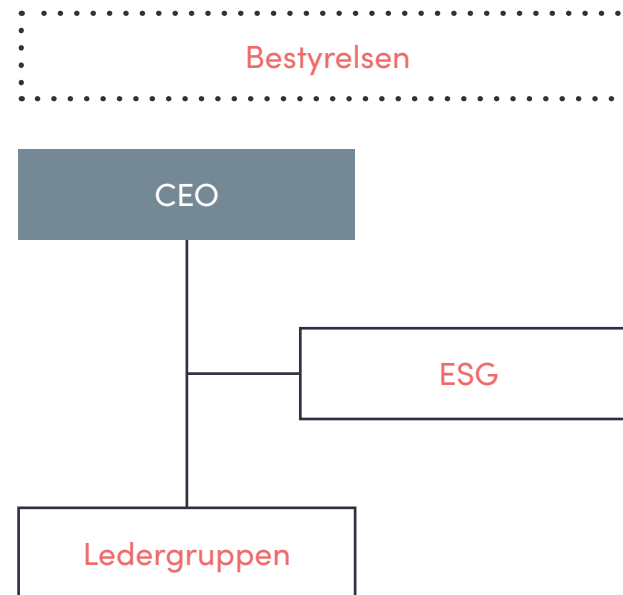
Hos Daarbak Group har vi et forretningsudviklings- og ESG-team, som sikrer, at vores strategi har fremdrift og lever på tværs af organisationen. De enkelte aktiviteter er forankret i projektgrupper med deltagere bredt fra organisationen. Vi tilstræber at udpege en kollega på hver lokation, som har ansvaret for at implementere vores ESG-initiativer lokalt.

## Diversitet i bestyrelsen

På bestyrelsesniveau har vi en målsætning, om at min. en tredjedel af bestyrelsen skal være besat af kvinder. Bestyrelsen består pt. af tre familiemedlemmer fra ejerfamilien, hvoraf den ene er en kvinde. Hvilket betyder at selskabet efterlever Erhvervsstyrelsens vejledning om ligelig kønsfordeling i bestyrelsen.

## Dansk tilhørsforhold

Vi er en danskejet virksomhed, hjemmehørende i Danmark og registreret i Det Centrale Virksomhedsregister. Vi betaler vores skatter og afgifter her i landet og er stolte af at bidrage til samfundet. Med lokationer spredt over hele landet er vores tilhørsforhold både regionalt og nationalt.







# Daarbak Groups strategiske intention.

## Vision

Vi vil være den naturlige samarbejds-partner, der gennem værdiskabende og ansvarlige løsninger, bidrager til trivsel, effektivitet og succes i private og offentlige organisationer.

## Mission

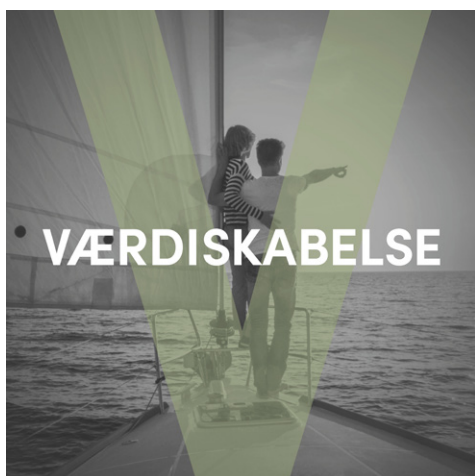
Vi går på arbejde for at bidrage til vores kunders succes ved at tilbyde de mest værdiskabende og ansvarlige løsninger, samtidig med at vi altid er ambitiøse, har kunden i fokus og står sammen som ét hold.

## Formål

Sammen bidrager vi til at gøre organisationer succesfulde ved at skabe de bedste rammer for trivsel og effektivitet.

## Værdier

Værdiskabelse  
Ambitiøs  
Kundefokus  
Sammenhold



## VÆRDISKABELSE

Vi stræber efter at forstå vores kunders behov for derigennem at skabe værdifulde og ansvarlige løsninger, der bidrager til deres succes og trivsel. Alt, hvad vi gør, skal skabe værdi for vores kunder, partnere, samfundet og vores virksomhed.



## AMBITIØS

Vi går forrest, vi udvikler os og vi handler på nye ideer og udfordringer. Vi stræber efter at udvikle nytænkende løsninger og vi tør sigte højt. Vi er ambitiøse og forandringsvillige på såvel vores partnerses som vores egne vegne.



## KUNDEFOKUS

Vi har altid kunden i centrum, og vi tøver ikke med at gå den ekstra mil for en ekstraordinær oplevelse. Vi optræder altid løsningsorienteret, serviceminded og professionelt. Vi er sat i verden for at bidrage til succes og trivsel hos vores kunder.



## SAMMENHOLD

Vi er et hold, og vi tror på, at vores mange forskellige kompetencer og personligheder sammen gør os stærkere. Vi fejrer i medgang. Vi støtter i modgang. Og vi skal alle gå glade på arbejde og hjem igen, hver dag.



# Ansvar for fremtiden – engagement i verden.

I Daarbak Group ønsker vi at være en ansvarlig virksomhed, der udviser omtanke. For mennesker, miljø og samfund. Det gør vi blandt andet ved at erstatte den lineære tankegang med en mere cirkulær tilgang. Vi tænker langsigtet med fokus på genanvendelse og ressourceoptimering, og vi går ind for at gøre en forskel. Både fordi vi kan, og fordi vi vil.

Det er vigtigt for os at opfylde vores etiske, sociale og miljømæssige ansvar. Med mere bæredygtige løsninger og initiativer ønsker vi at inspirere og påvirke vores kunder og leverandører til en grønnere omstilling. Vi er langt fra i mål. Men vi lover, at vi er ambitiøse. For kan vi gøre det bedre end i går, så gør vi det. Nogle kalder det god samvittighed. Vi kalder det sund fornuft.



Vi er ISO 14001 certificeret. Vi udvikler og forbedrer løbende vores miljøledelsessystem, så vi mindsker vores miljøpåvirkning internt og i samspil med kunder og leverandører.



Gennem vores engagement i Forum for Bæredygtige Indkøb forpligter vi os til at integrere bæredygtige indkøbsprincipper, fremme ansvarligt indkøb og rapportering herom.



Vi er FSC-certificeret. FSC (Forest Stewardship Council®) er verdens mest ambitiøse globale certificering til ansvarlig skovdrift og din sikkerhed for træ og papir fra veldrevne skove og andre ansvarlige kilder.



**WE SUPPORT**  
Gennem vores tilslutning til FN's Global Compact forpligter vi os til at arbejde med deres ti principper for samfundsansvar, hvilket bl.a. indebærer rapportering på ESG og klima.



Som medlem af DI's Netværk for ESG & bæredygtighed deler vi viden, erfaringer og sparrer for at styrke hinandens evne til at navigere i bæredygtighedens komplekse landskab.



Ved at fremme type 1-miljømærker sikrer vi, at vores produkter er skabt med respekt for miljø og omtanke for mennesker. Disse mærker bekræfter vores engagement i ansvarlig produktion og bidrager til bæredygtig udvikling.



# Bidrage til FN's verdensmål.

Verden står over for komplekse udfordringer inden for bæredygtighed, der kræver en samlet indsats. Vi har i Daarbak Group taget denne udfordring op og integreret FN's verdensmål i vores kerneforretning på en meningsfuld måde. Vores rejse mod en bæredygtig forretning begynder med analyser og målrettet handling.

Virksomheden har, som tidligere belyst, grundigt undersøgt, hvordan vores forretning påvirker samfundet og miljøet. Det inkluderer hele værdikæden, fra udvinding af råmaterialer til kerneforretningen med de produkter og tjenester, vi tilbyder kunderne. Ved at se på de 17 verdensmål og alle 169 delmål, har vi efterfølgende identificeret de verdensmål, hvor vores forretning kan skabe den mest positive effekt for mennesker, miljø og samfund.

Vores arbejde med verdensmålene er ikke en endelig destination; det er en kontinuerlig rejse. Hvis vi i Daarbak Group skal gøre en betydelig forskel, skal tilgangen til verdensmålene være dynamisk og fleksibel. Derfor reviderer vi løbende tilgangen og sikrer, at vores handlinger er i overensstemmelse med udvalgte verdensmål om at skabe en bæredygtig fremtid.

Ved at integrere verdensmålene i vores forretningsmodel viser vi, at det er muligt at tage ansvar og arbejde mod en mere bæredygtig verden. I rapporten kan du læse om, hvor og hvordan verdensmål og delmål er relevante i forhold til vores indsatser og handlinger.

**Daarbak Group har udvalgt fire af FN's 17 verdensmål og tilhørende delmål i vores arbejde med samfundsansvar, som rammesætter de primære indsatsområder, som virksomheden arbejder dedikeret med.**



Verdensmål 8 med følgende delmål: 8.2, 8.3, 8.4, 8.5, 8.6, 8.7 og 8.8.



Verdensmål 12 med følgende delmål: 12.2, 12.4, 12.5, 12.6, 12.7, 12.8 og 12.c.



Verdensmål 13 med følgende delmål: 13.2 og 13.3.



Verdensmål 17 med følgende delmål: 17.10, 17.11, 17.12, 17.16 og 17.17.





# Forretningsetik.

I en verden, hvor etisk forretningsførelse og bæredygtighed bliver mere og mere afgørende, har Daarbak Group forpligtet sig til at være i front med ansvarlig og etisk virksomhedsledelse. Vores tilgang til forretningsetik er dybt forankret i vores

daglige drift og langsigtede strategier. Gennem vores engagement i de forskellige initiativer herunder, stræber vi konstant efter at sætte nye standarder for ansvarlighed og gennemsigtighed i branchen.

## WE SUPPORT



### UN Global Compact

Som dansk familiejet virksomhed har Daarbak Group været medlem af Global Compact under FN fra 2022. Med afsæt i de ti principper inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption samt verdensmålene, støtter Global Compact medlemsvirksomheder og organisationer i deres arbejde med at fremme bæredygtig udvikling i verden.

Principperne giver en fælles etisk og praktisk ramme for virksomhedsansvar og er baseret på internationale konventioner og aftaler, f.eks. OECD's retningslinjer, ILO's

konventioner om arbejdstagerrettigheder, FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv. Vi er blevet medlem af UN Global Compact for at vise vores opbakning til bæredygtig udvikling i verden og for at styrke vores engagement inden for samfundsansvar.



### Miljøledelse ISO 14001

Daarbak Group ønsker at tage aktiv del i den bæredygtige omstilling af det danske samfund, og som ansvarlig virksomhed vil vi beskytte miljøet og de naturlige ressourcer, der omgiver os. Derfor har vi valgt at blive certificeret i miljøledelse efter den

anerkendte internationale standard ISO 14001 på hele forretningen.

Gennem vores miljøledelsessystem arbejder vi aktivt på at minimere vores miljøpåvirkning og forbedre vores processer. Det er vigtigt både internt for vores virksomhed og eksternt over for vores kunder og leverandører. Certificeringen hjælper os med at imødekomme deres forventninger og demonstrere vores overholdelse af internationalt anerkendte standarder inden for miljøledelse.

Miljøledelsessystemet omfatter miljøindsatser, valgt ud fra de miljømæssige aspekter inden for ESG-rammesættet (Environmental, Social, and Governance). Vi har anvendt dobbelt væsentlighedsanalyse til at identificere de miljøområder, der er væsentlige for både vores virksom-

hed og vores interesser. Det gør det muligt for os at kommunikere vores resultater og fremskridt på en gennemsigtig måde inden for miljømæssig præstation, herunder vores CO2-aftryk, ressourceforvaltning, affaldshåndtering og lignende områder.

Certificeringen i miljøledelse er ikke kun en forpligtelse over for miljøet, men også en strategisk beslutning. Den styrker vores relationer med kunderne og bidrager til vores ESG-rapportering, hvilket danner grundlag for en bæredygtig forretningspraksis.



# Forretningsetik.



## FSC

Daarbak Design er FSC-certificeret. FSC® (Forest Stewardship Council®) er verdens mest ambitiøse globale certificering til ansvarlig skovdrift og din sikkerhed for træ og papir fra veldrevne skove og andre ansvarlige kilder. FSC bidrager til 14 ud af FN's 17 verdensmål og direkte til 40 forskellige delmål. En FSC-skovcertificering stiller krav til social, økonomisk og miljømæssig ansvarlighed.



## Whistleblowerordning

Vi beskytter vores virksomhedsværdier i tråd med Daarbak Group's adfærdskodeks, som alle medarbejdere i koncernen er forpligtede til at følge. For at bevare vores fælles værdier har Daarbak Group etableret en whistleblowerordning, hvor alle herunder medarbejdere, kunder og leverandører anonymt kan rapportere enhver situation, der strider imod loven

eller er i modstrid med vores virksomhedsværdier eller adfærdskodeks.

Whistleblowerordningen er tilgængelig via et link i vores personalehåndbog og på vores hjemmeside, som sikrer fuld fortrolighed for den, der anmelder. Vi har valgt at vores whistleblowerordning skal administreres af Lund Elmer Sandager, som eksterne advokater, for at sikre professionel og effektiv behandling af sagerne og den højeste grad af fortrolighed.

Vi opfordrer vores medarbejdere til at rapportere til en leder eller HR, da det giver os bedre mulighed for at håndtere situationen effektivt.



## Partnerskaber

I Daarbak Group samarbejder vi tæt med vores kunder, leverandører og samarbejdspartnere for at realisere vores bæredygtighedsmål. Vores partnerskaber er nøglen til at udvikle innovative løsninger. I 2023 fortsætter vi med at udforske nye samarbejds muligheder på tværs af vores værdikæde for at finde de bedste løsninger til vores ambitiøse ESG-mål.



## Politik for menneske- og arbejdstagerrettigheder

I Daarbak Group anerkender vi, at mennesker er kernen i vores virksomhed, og derfor er det afgørende at respektere menneske- og arbejdstagerrettighederne. Det gælder ikke kun for vores mange medarbejdere, men også for alle mennesker i vores værdikæde.

Vi er forpligtede til at arbejde i overensstemmelse med FN's grundlæggende menneskerettigheder, herunder ILO's kernekonventioner, som er defineret i FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv. Vores politik omfatter beskyttelse af menneskerettigheder inden for vores virksomhedsområde, ikke-medvirken til krænkelse af menneskerettigheder, støtte til foreningsfrihed og anerkendelse af retten til kollektiv forhandling, eliminering af tvangsarbejde, forbud mod børnearbejde samt eliminering af diskrimination.

For at læse mere om vores forpligtelser og politik vedrørende menneske- og arbejdstagerrettigheder, henvises der til vores adfærdskodeks.



## Politik for anti-korruption

I Daarbak Group har vi en nultoleranceholdning over for korruption. For at forhindre korruptionsformer som tyveri, bedrageri, underslæb, bestikkelse og afpresning har vi implementeret en anti-korruptionspolitik. Vi har etableret nødvendige procedurer for at sikre integritet i vores forretningspraksis.

Vi identificerer vores største korruptionsrisici i vores leverandørkæde og kræver, at alle vores direkte leverandører overholder vores Code of Conduct, der forpligter dem til at sikre anti-korruption.

Ingen medarbejdere må hverken modtage eller give nogen form for ydelser, gaver eller betaling, som kan opfattes som et forsøg på at opnå fortjeneste for dem selv eller virksomheden. En overtrædelse af reglerne på dette område har alvorlige disciplinære konsekvenser for de involverede medarbejdere. Daarbak Group har en whistleblowerordning, hvor alle anonymt kan rapportere uregelmæssigheder.

For at læse mere om vores forpligtelser og politik vedrørende anti-korruption, henvises der til vores adfærdskodeks.



# Forretningsetik.



## Code of Conduct (CoC) og ansvarlig leverandørstyring

Daarbak Group er forpligtet til ansvarlig forretningsadfærd og leverandørstyring som en central del af vores forretningsstrategi. Vi samarbejder med leverandører, der deler vores værdier inden for sociale, miljømæssige og økonomiske ansvarsområder.

Vores forpligtelse til ansvarlig leverandørstyring er tydeligt beskrevet i vores CoC, som omfatter de 10 principper i FN's Global Compact. Disse principper udgør grundlaget for vores forretningsmæssige tilgang og afspejler vores dedikation til etisk og ansvarlig opførsel.

Daarbak Group har implementeret en risikovurderingsproces for vores leverandører med det formål at styrke ansvarligheden i vores forsyningskæde. Leverandørerne er opdelt i kategorier (A, B, C og D) baseret på både forsyningsvolumen og strategisk samarbejde. Derudover vurderer vi hver leverandør med hensyn til geografisk risiko og differentierer mellem lande med høj og lav risiko. Som en del af vores

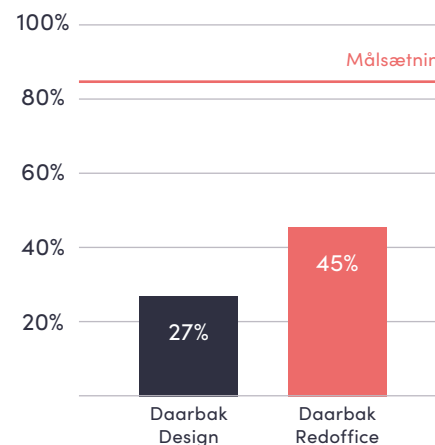
nye praksis kræver vi, at alle leverandører i de nævnte kategorier eller fra højrisikolande underskriver vores CoC ved samarbejdets start, medmindre de allerede har en mere omfattende CoC, hvilket vi vil betragte som værende underskrevet.

Vi forventer, at vores leverandører overholder vores CoC, som omfatter respekt for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption. Vores forventninger er klare, og vi deler dem åbent med vores leverandører, som skal kommunikere disse retningslinjer videre til deres underleverandører. Vi arbejder tæt sammen med vores leverandører for at støtte dem og sikre deres overholdelse af disse krav.

Grafen viser procentdelen af leverandører, der har underskrevet CoC i forhold til indkøbsvolumen i vores divisioner, Daarbak Design og Daarbak Redoffice. Vores målsætning er, at mindst 85% af vores leverandører enten underskriver vores CoC eller har en tilsvarende CoC på plads inden udgangen af 2027/28.



## CoC underskrevet af leverandører 2022/23



For at læse mere om vores CoC og politik vedrørende ansvarlig leverandørstyring, henvises der til vores adfærdskodeks.

## Politik for person- og dataetik

I Daarbak Group værdsætter vi enhvers privatliv og er forpligtet til at beskytte og respektere personlige oplysninger. Vores person- og dataetiske politik fastlægger klare retningslinjer for indsamling, behandling og beskyttelse af personoplysninger i overensstemmelse med gældende lovgivning.

Vi overholder Lov om behandling af personoplysninger, Databeskyttelsesdirektivet og EU-Databeskyttelsesforordningen (GDPR). Dette betyder, at enhver har ret til at blive informeret om, hvilke personoplysninger vi indsamler og behandler, som en del af vores forpligtelse til datasikkerhed. Vi behandler alle oplysninger forsvarligt og med fuld respekt for enhvers privatliv.

For at læse mere om vores forpligtelser og politik vedrørende person- og dataetik, henvises der til vores adfærdskodeks.





# Metode, definitioner og data.

I dette afsnit kan du læse mere om vores metode for rapportering, klimaregnskab og de måleindikatorer, vi anvender til at vurdere vores indsats inden for virksomhedens samfundsansvar (ESG).

## Afgrænsninger i ESG-rapporten

ESG-rapportens indhold beskriver Daarbak Group's aktiviteter, medmindre det er klart angivet, at det drejer sig om divisionerne inden for Daarbak Design eller Daarbak Redoffice. Rapportens data er indsamlet gennem månedlige og årlige rapporteringsprocedurer fra vores afdelinger i hele landet. Dataindsamlingen foregår i tæt samarbejde med HR, Økonomi, Indkøb, Salg, Marketing, E-commerce og Lager & logistisk.

## Klimaregnskabet

I Daarbak Group følger vi retningslinjerne i Greenhouse Gas (GHG)-protokollen for at rapportere om vores drivhusgasemissioner ved at anvende Klimakompasset udviklet af Erhvervsstyrelsen, som lægger sig op af GHG-protokollen. Klimakompassets emissionsfaktorer opdateres og forfines en gang årligt. Denne tilgang sikrer, at vores rapportering er konsekvent og nøjagtig. Vi identificerer og rapporterer på udledninger fra aktiviteter, som vi har direkte kontrol over.

## Scope 1-udledninger

Vi inkluderer direkte brændstofrelaterede udledninger i vores scope 1. Det omfatter emissioner fra vores firmabiler og distribution, hvor vi har fuld operationel kontrol, herunder egne eller leasede køretøjer. Disse udledninger bliver opgjort i absolutte tal, hvilket giver os en præcis måling af vores påvirkning.

## Scope 2-udledninger

Vi rapporterer vores scope 2-udledninger, der omfatter elforbruget på lokationer under operationel kontrol (18 ud af 25 lokationer). Vi indsamler data og beregner udledningerne i absolutte tal. På de fleste lejede lokationer er udlejere ansvarlige for varme, vand og i nogle tilfælde elektricitet. Disse specifikke udledninger vil blive rapporteret i vores scope 3-kategori.

## Scope 3-udledninger

I år rapporterer vi i Daarbak Group ikke på vores scope 3-udledninger, hvilket skyldes kompleksiteten og en omfattende dataindsamlingsindsats. Vi arbejder aktivt på at fuldføre denne proces og forventer at inkludere scope 3-rapportering i det kommende regnskabsår.

## Daarbak Group's reduktionsmål inden 2030

Vi forpligter os til betydelige reduktionsmål inden 2030 for både scope 1- og scope 2-udledninger. Ved brug af Klimakompasset, der følger GHG-protokollen, opnår vi præcise data og kan estimere fremtidige udledningstendenser. Disse prognoser vil danne grundlag for klare reduktionsmål, strategiformulering og tydelig demonstration af vores engagement i at mindske vores CO2e-aftryk mod 2030.

## Data

Vi indsamler månedlige forbrugsdata fra vores leverandører for både energi- og dieselforbrug. Dette sikrer aktuelle og nøjagtige data til regnskabet, som er afgørende for vores regnskabsmæssige opfølgning, og sikrer at vi arbejder målrettet mod vores opstillede mål.

## Dataindsamling

I Daarbak Group gennemgår og identificerer vi specifikke kilder til udledninger inden for vores forretningsområder, herunder energiforbrug, logistik og produktionsprocesser. Vi følger GHG-protokollen og Klimakompasset, som anvender standardiserede tilgange til indsamling af data og beregning af emissioner.

For at sikre en præcis og pålidelig dataindsamling anvender vi processer, som sikrer at vi regelmæssigt indsamler oplysninger om vores drift, herunder brugen af egne eller lejede køretøjer samt energiforbrug i vores lokationer. Vores dedikation til en standardiseret tilgang sikrer konsistens i vores beregninger og rapportering.

Vi gennemgår og opdaterer løbende vores data for at sikre, at det afspejler vores aktuelle driftsforhold. Denne praksis inkluderer vurderinger af eventuelle ændringer i processer eller teknologier, der potentielt kan påvirke vores udledninger. Vi forbliver engagerede i at sikre, at vores data er nøjagtige og aktuelle, hvilket er afgørende for vores indsats hen imod en bæredygtig drift.

## Emissionsfaktorer

Vi har valgt at anvende emissionsfaktorer fra Klimakompasset for beregning af vores scope 1- og scope 2-udledninger. Klimakompassets beregningsmodel er baseret på den internationalt anerkendte Greenhouse Gas-protokol. Dette muliggør en opgørelse af vores klimaaftryk i CO2-ækvivalenter og en analyse af fordelingen inden for GHG-protokollens scope 1, 2, & (3) kategorier.



# Klima- og miljødata.

Emne og indikator	Enhed	Mål	2022/23	2021/22	2020/21	SDG delmål	Metode
Scope 1	Tons CO2e	2029/30: 75	550	623	728	9,4	Aktiviteter i virksomheden * emissionsfaktorer
Scope 2 (lokationsbaseret)	Tons CO2e	2029/30: 5	34	72	83	9,4	Aktiviteter i virksomheden * emissionsfaktorer
CO2 intensitet, CO2e-udledning fra scope 1 og 2 ift. omsætning	Kg CO2e ift. omsætning	-	0,56	0,65	1,12	9,4 13,2	Samlet CO2e-udledning fra scope 1 og 2 (omregnet fra tons til kg) / nettoomsætning (t.kr.)
Energiforbrug	kWh	2029/30: 306.622	397.135	599.346	677.613	7,3	Samlet energiforbrug (kWh) fra alle lokationer, som vi har operationel kontrol over
Energiintensitet, samlet energiforbrug ift. omsætning	Energi-forbrug ift. omsætning	-	0,38	0,56	0,94	7,3	Samlet energiforbrug (kWh) / nettoomsætning (t.kr.)
Andel af vedvarende energi	%	-	45,5	42,3	40,1	7,2	Vedvarende energis andel af det samlede bruttoenergiforbrug i Danmark: <a href="https://statistikbanken.dk/sdg07021">https://statistikbanken.dk/sdg07021</a>
Samlet mængde affald	Tons	-	582	N/A	N/A	12,5	Samlet mængde affald fra alle lokationer (minus 8 ud 30 lokationer, der endnu ikke er blevet inkluderet i den fælles affaldsordning)
Andel af farligt affald	%	-	0,4	N/A	N/A	12,4	Andel af farligt affald sendt til destruktion
Andel af affald til genanvendelse	%	-	84,6	N/A	N/A	12,5	Andel af samlet affald, som sendes til genanvendelse



# Sociale data.

Emne og indikator	Enhed	Mål	2022/23	2021/22	2020/21	SDG delmål	Metode
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE	-	306	317	N/A	8,5	FTE'er
Fuldtidsarbejdsstyrke	Antal	-	444	485	N/A	8,5	Antal ansatte/headcounts i rapporteringsperioden
Kønsdiversitet (kvinder / mænd)	%	Int. 40-60	45 / 55	42/58	N/A	5,5	(Kvindelige headcounts) / (Fuldtids-arbejdsstyrken) * 100
Elever	Antal	2025: 25	12	16	N/A	4,1	Antal elever i Daarbak Redoffice og Daarbak Design
Flexjobber	Antal	2025: 20	13	15	N/A	8,8	Antal flexjobbere i Daarbak Redoffice og Daarbak Design
Andel af kvinder i ledelse	%	2028: Int. 35/65	22	20	N/A	5,5	Andel af kvindelige ledere / samlede antal ledere (Ledergruppen og ledere med personaleansvar)
Sygefravær	%	3	3,3	3,8	N/A	3,4	Sygetimer / antal arbejdstimer * 100
Arbejdsulykker	%	0	0,85	0,81	N/A	8,8	(Antal arbejdsulykker * 1.000.000) / total antal arbejdstimer
Jobtilfredshed	Score	2029/30: 15% over landsgns.	78,3	N/A	N/A	8,5	Målinger af jobtilfredsheden hos Daarbak Group baseret på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) DPQ-Arbejdspladsskema.
Medarbejderudvikling / uddannelse	Antal	-	118	N/A	N/A	4,3	(Antal ansatte, der deltog på uddannelse eller udvikling - samlede antal ansatte, som falder under kriterierne)





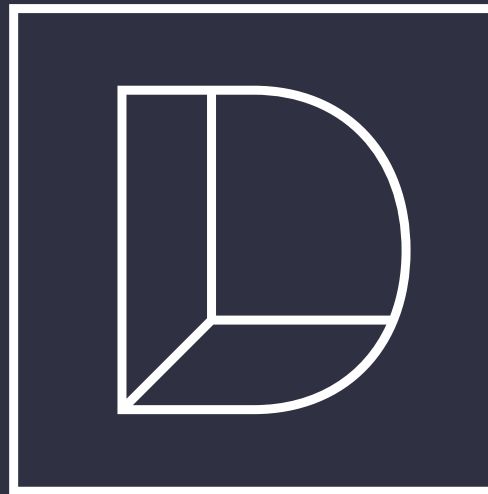
# Sociale data.

Emne og indikator	Enhed	Mål	2022/23	2021/22	2020/21	SDG delmål	Regnskabspraksis
Andel aldersfordeling 14-30	%	-	27	34	N/A		(Antal medarbejdere / antal medarbejdere med en alder 14-30)
Andel aldersfordeling 31-45	%	-	20	25	N/A		(Antal medarbejdere / antal medarbejdere med en alder 31-45)
Andel aldersfordeling 46-55	%	-	30	24	N/A		(Antal medarbejdere / antal medarbejdere med en alder 46-55)
Andel aldersfordeling 55+	%	-	22	18	N/A		(Antal medarbejdere / antal medarbejdere med en alder 55+)
Gennemsnitlig anciennitet (år)	År	-	6,62	6,82	N/A		(Sum anciennitet / antal medarbejdere)



# Ledelsesdata.

Emne og indikator	Enhed	Mål	2022/23	2021/22	2020/21	SDG delmål	Regnskabspraksis
Bestyrelsens kønsdiversitet (kvinder og mænd)	%	Int. 33-67	33/67	33/67	33/67	5,5	((Respektive køn generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer) / (Alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer)) * 100
Indberetninger i Whistleblowerordning	Antal	0	0	0	0	16,5	Samlet antal indberettede sager
Korruptionssager	Antal	0	0	0	0	16,5	Samlet antal indberettede sager
Code of Conduct underskrevet af leverandører (Daarbak Design)	%	2027/28: 85	27	N/A	N/A	8,7 12,6 16,5	Andelen af indkøb, der stammer fra leverandører, som har underskrevet af Code of Conduct (COC) i regnskabsperioden.
Code of Conduct underskrevet af leverandører (Daarbak Redoffice)	%	2027/28: 85	45%	N/A	N/A	8,7 12,6 16,5	Andelen af indkøb, der stammer fra leverandører, som har underskrevet af Code of Conduct (COC) i regnskabsperioden
Gennemsnitlig alder for ledere	År	-	47	46	N/A		(Sum alder ledere / sum antal ledere)



**DAARBAK**  
group