



Daarbak Group
ESG-rapport
2023/24

01. september 2023 – 31. august 2024

Indhold.

Forord	3
Vores forretning og strategi	4
En introduktion til hvem vi er, og hvordan vi arbejder med bæredygtighed.	
E – Indsats for klima og miljø	16
Om vores klimaregnskab og tilgang til SBTi, energieffektiviseringer, ansvarlig transport, ansvarlig rådgivning, cirkularitet og affaldshåndtering.	
S – Indsats for mennesker og samfund	39
Om hvordan vi arbejder med medarbejdertrivsel, medarbejderudvikling, god ledelse, talent, diversitet og inklusion.	
G – God selskabsledelse	54
Om vores ESG-organisation og fundament, herunder certificeringer, Code of Conduct, politikker m.m.	
Metode, definitioner og dataoversigt	62
Her beskriver vi vores metode for rapporteringen.	



Om denne rapport

ESG-rapporten er en fast del af årsregnskabet for Daarbak Group siden 2022/23. Årsregnskabet er i år revideret af Beierholm Revision. Rapporten opfylder kravene i årsregnskabslovens §99a. Den bygger på europæiske standarder for bæredygtighedsrapportering (CSRD). 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. Daarbak Group følger UN Global Compact-principperne og arbejder med verdensmålene. Denne rapport er vores Communication on Progress (COP) 2023/24.

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

2023/24 har været et år fyldt med udfordringer og muligheder for Daarbak Group. Globale udfordringer, konflikter og spændinger påvirker forsyningskæder og verdensøkonomien. Samtidig understreger overskridelsen af flere planetære grænser vigtigheden af en ansvarlig indsats for klima og miljøet.

Trods de mange udfordringer har vi opnået betydelige resultater. Vores stærke værdier og evne til at tilpasse os et skiftende marked er grundlaget for vores fortsatte succes.

Fælles indsats for stærke resultater

Med 126 års erfaring og dybe rødder i dansk erhvervsliv fortsætter vi med at være en ambitiøs og værdiskabende virksomhed. Kundefokus og sammenhold er kerneelementer i vores daglige arbejde.

Vores kundefokus driver os til konstant at forstå og imødekomme kundernes behov. Gennem tætte og langvarige partnerskaber og rådgivning skaber vi løsninger, der gavner både miljø og mennesker og tilbydes til fornuftige priser.

Samtidig er vores dygtige medarbejdere fundamentet for vores evne til at tilpasse os og handle hurtigt, så vi kan fortsætte

med at levere på et højt niveau, selv i en tid med store forandringer.

I løbet af året har vi opnået vigtige milepæle, herunder tilslutning til Science Based Targets-initiativet (SBTi), en forbedret medarbejdertrivsel og styrket vores indsats for cirkularitet gennem innovative partnerskaber.

Ansvarlig udvikling

For at imødekomme globale, nationale og lokale udfordringer og støtte vores kunder, bliver det vigtigere for os at integrere ansvarlige og bæredygtige tiltag i alt, hvad vi gør. Vi arbejder målrettet på at gøre både vores forretning og forsyningskæde emissionsfri, samtidig med at vi stræber efter at adskille økonomisk vækst fra øget ressourceforbrug gennem cirkulære tiltag i vores forretningsmodel.

En klar vision for fremtiden

Vores mål er klart: At hjælpe vores kunder med at nå deres ambitioner gennem skræddersyet rådgivning og ved at stille ambitiøse krav til leverandører, så vi sammen kan skabe bæredygtige løsninger, der gør en betydelig forskel for verden omkring os. Vi mener, at datadrevet ansvarlighed er nøglen til at arbejde målrettet for at skabe positive forandringer.

Ved præcis dataanalyse kan vi ikke blot måle og reducere vores miljøpåvirkning, men også optimere vores ressourceforbrug og forbedre arbejdsforholdene gennem hele vores værdikæde. Dette datadrevne fokus sikrer, at vores fremskridt er både målbare og gennemsigtige, hvilket giver os mulighed for at handle mere ansvarligt og effektivt i alle aspekter af vores forretning.

I denne ESG-rapport præsenterer vi ikke blot resultaterne af vores arbejde, men også de ambitioner, der driver os fremad. Rapporten afspejler både vores konkrete fremskridt og vores langsigtede strategiske ambitioner i en tid, hvor vores engagement i ansvarlighed er mere afgørende end nogensinde før.

Vi er stolte af de fremskridt, vi allerede har opnået, og ser frem til at fortsætte vores rejse mod en endnu mere ansvarlig fremtid og indfri vores ambitiøse mål – i tæt samarbejde med vores kunder, leverandører og medarbejdere.

Finn V. Nielsen
CEO, Daarbak Group A/S



Med 126 års erfaring og dybe rødder i dansk erhvervsliv fortsætter vi med at være en ambitiøs og værdiskabende virksomhed.



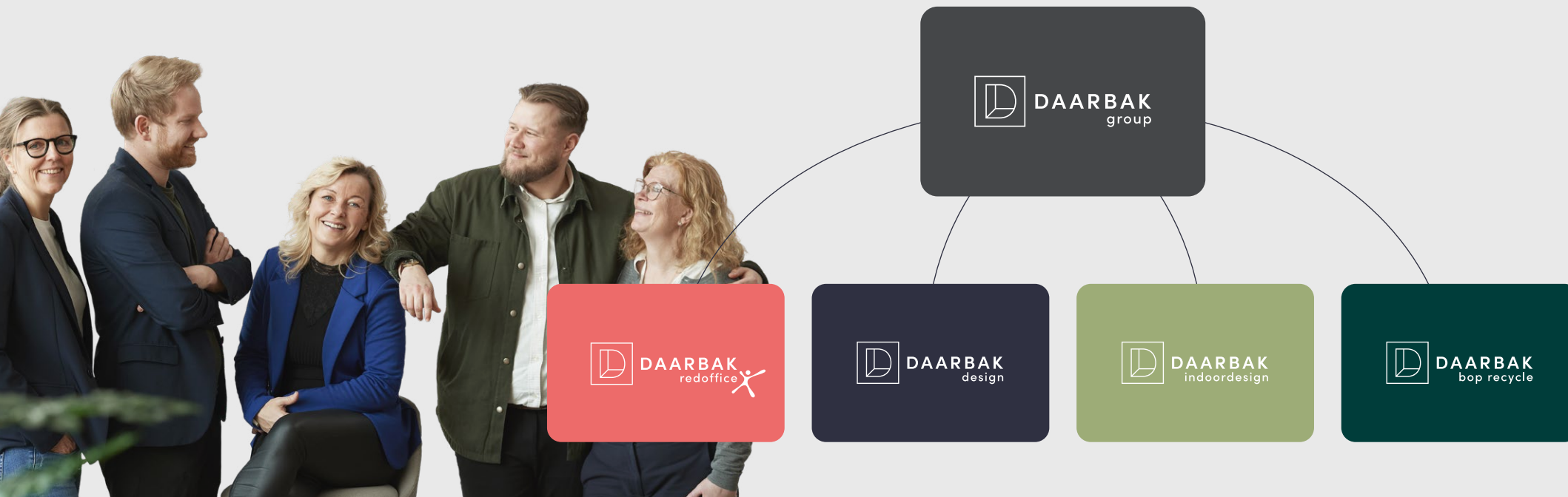
Vores forretning og strategi.

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 **100% danskejet** og totalleverandør til både offentlige og private virksomheder. Vi består af Daarbak Design, Daarbak Redoffice, Daarbak Indoordesign og Daarbak Bop Recycle.

Daarbak Design tilbyder salg og rådgivning af indretningsløsninger, mens Daarbak Redoffice dækker kontorforsyning, emballage og gaveartikler – alt til arbejdslivet. Daarbak Indoordesign er specialister i grønne løsninger og beplantning, og Daarbak Bop Recycle er vores erfarne partner inden for donation, rømning, genbrug og genanvendelse.

Effektivt indkøb og ansvarlige partnerskaber.

Hos Daarbak Group optimerer vi indkøbsprocesser med vores 'One-stop-shop'-model og forenkler forsyningskæden. Som en uafhængig handelsvirksomhed binder vi producent og kunde sammen for at skabe skræddersyede løsninger.

Vi arbejder kontinuerligt med ansvarlighed og bæredygtighed og faciliterer partnerskaber, der giver større indflydelse end traditionelle kunde-leverandørrelationer. Vores uvildighed og fleksibilitet er fundamentet for både vores kunders og vores egen succes.



Daarbak Group kort fortalt.*

24
lokationer

100%
dansk- og privatejet

+250
medarbejdere

+994 mio.
i omsætning

+125
år i branchen

+950
leverandører

+37.500
varer

+37.500
aktive kunder

+350.000
årlige leverancer



* Tallene på denne side gælder for Daarbak Design og Daarbak Redoffice samlet set.



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 (one-stop-shop)
- 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. Vi rådgiver kunder om løsninger, der fremmer ansvarlighed og hjælper dem med at nå ESG- og bæredygtigheds mål. Cirkularitet er kernen i vores indsats for at reducere materialeforbrug, emissioner og beskytte biodiversiteten. Vi arbejder på at afkoble vækst fra ressourceforbrug og samarbejder med kunder og leverandører om at genbruge og genanvende materialer.

Vores strategi tager afsæt i tre centrale punkter:

1. Indsnævre materialestrømme

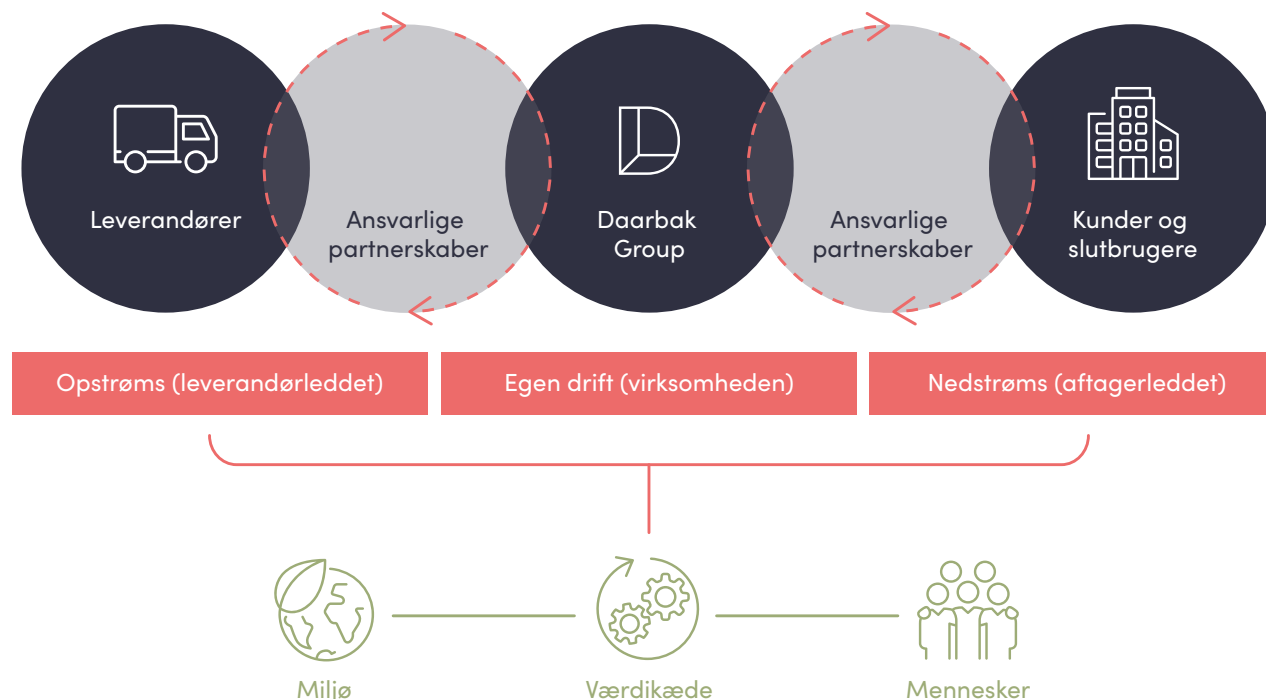
Der skal bruges færre materialer i produkterne, så de nemmere kan adskilles i rene og klart definerede materialer, der kan bruges eller genanvendes i fremtiden.

2. Bremse materialestrømme

Produkterne skal designes til at holde længere og være nemmere at vedligeholde og reparere. Dette kan blandt andet opnås gennem indsamling af data om brugsmønstre.

3. Lukning af materialestrømme

Vi skal sikre, at produkter og materialer genbruges eller genanvendes. Vores mål er at eliminere affaldsstrømme, idet vi tror på, at én virksomheds affald kan være en anden virksomheds ressource.



Gennem rådgivning og partnerskaber er vi i Daarbak Group bindeleddet mellem leverandører og kunder, der ønsker en ansvarlig værdikæde.



Dobbelt væsentlighedsvurdering.

Siden 2022/23 har vi fulgt EFRAGs metoder for at skabe en klar køreplan mod overholdelse af CSRD fra 2024/25.

Vi har analyseret vores påvirkninger på omverdenen (indefra-og-ud) og de økonomiske risici og muligheder (udefra-og-ind), der påvirker vores forretning. Gennem vores dobbelt væsentlighedsvurdering (DVV) har vi fået et helhedsorienteret overblik over de kategorier og emner, der er mest relevante for både vores interessenter og forretningsstrategi.

Selvom vores DVV er blevet opdateret i forhold til rapporteringen for 2022/23, er der ingen væsentlige ændringer i de områder, vi fokuserer på, og vi fortsætter med at arbejde målrettet med de eksisterende emner.

Dobbelt væsentlighedsvurdering i tre trin

1. Forstå konteksten

Vi startede med at kortlægge virksomhedens påvirkninger gennem hele værdikæden, fra vores drift til vores forretningsforbindelser i leverandørleddet (opstrøms) og aftagerleddet (nedstrøms), og vi engagerede os i dialog med interessenter for at forstå vores samlede påvirkning.

2. Identificer påvirkninger

Sammen med ledergruppen og inputs fra medarbejdere, kunder, leverandører og relevante myndigheder identificerede vi væsentlige, faktiske og potentielle påvirkninger, både positive og negative, på kort, mellemlang og lang sigt.

3. Vurder væsentligheden

Vi vurderede, hvilke påvirkninger der er mest væsentlige for både vores forretning og vores interessenter, og identificerede de finansielle risici og muligheder, der kan påvirke vores virksomhed.

Resultater og prioriteter

Vores analyse viser, at klimaforandringer, ressourceforbrug, cirkulær økonomi og vores egne medarbejdere fortsat er vores højeste prioriteter. Ansvarlig virksomhedsadfærd, IT-sikkerhed og teknologi er ligeledes vigtige fokusområder, som kræver vores opmærksomhed.

Disse prioriteringer guider vores bæredygtighedsindsatser og sikrer, at vores handlinger er i overensstemmelse med interessenternes forventninger. Dialogen med interessenter har været og er afgørende for at identificere væsentlige emner og definere vores IRO'er (indvirkninger, risici og muligheder).



Daarbak Group stræber ikke blot efter at opfylde kravene, men arbejder løbende på at skabe reelle, positive forandringer gennem ansvarlighed og proaktive handlinger for en mere bæredygtig fremtid.

IROs = Impacts - Risks - Opportunities



Dobbelt væsentlighedsvurdering.

	Indvirknings- væsentlighed	Finansiell væsentlighed	Væsentligheds- grænse	Type af finansiell effekt	Tidshorisont	Værdikæde	Strategisk prioritet
Klima og miljø							
E1 Klimaforandringer	Positiv og negativ	Ja	Over	Risiko	Kort, mellem og lang	Egen drift, opstrøms og nedstrøms	Høj
E2 Forurening	Positiv og negativ	Nej	Under	-	-	Egen drift	Lav
E3 Vand- og havressourcer	Positiv og negativ	Nej	Under	-	-	Opstrøms og egen drift	Lav
E4 Biodiversitet og økosystemer	Positiv og negativ	Nej	Under	-	Mellem og lang	Opstrøms	Mellem
E5 Ressourceanvendelse og cirkulær økonomi	Positiv og negativ	Ja	Over	Mulighed	Kort, mellem og lang	Egen drift, opstrøms og nedstrøms	Høj

Sociale forhold

S1 Egen arbejdsstyrke	Positiv og negativ	Ja	Over	Risiko og mulighed	Kort og mellem	Egen drift	Høj
S2 Arbejdstagere i værdikæden	Positiv og negativ	Ja	Over	Risiko og mulighed	Kort og mellem	Opstrøms og nedstrøms	Mellem
S3 Berørte samfund	Positiv og negativ	Nej	Under	-	-	Nedstrøms	Lav
S4 Forbrugere og slutbrugere	Positiv og negativ	Nej	Under	-	-	Nedstrøms	Lav

God selskabsledelse

G1 Virksomhedsadfærd	Positiv og negativ	Ja	Over	Risiko og mulighed	Kort og mellem	Egen drift	Høj
----------------------	--------------------	----	------	--------------------	----------------	------------	-----

Tidsperioder

For bedst at afspejle Daarbak Groups strategiske prioriteringer og den kontekst, vi arbejder i, anvender vi en dobbelt væsentlighedsvurdering, der opdeler i tre specifikke tidsperioder. Kortsigtet defineres som 1 år, mellemsigt som 2 til 5 år, og langsigtet som 5 til 10+ år. Denne opdeling følger ESRS-retningslinjerne for rapporteringsperioder i virksomhedens regnskaber. ESRS står for European Sustainability Reporting Standards. ESRS (European Sustainability Reporting Standards) er bæredygtighedsrapporteringsstandarderne for virksomheder omfattet af Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD).

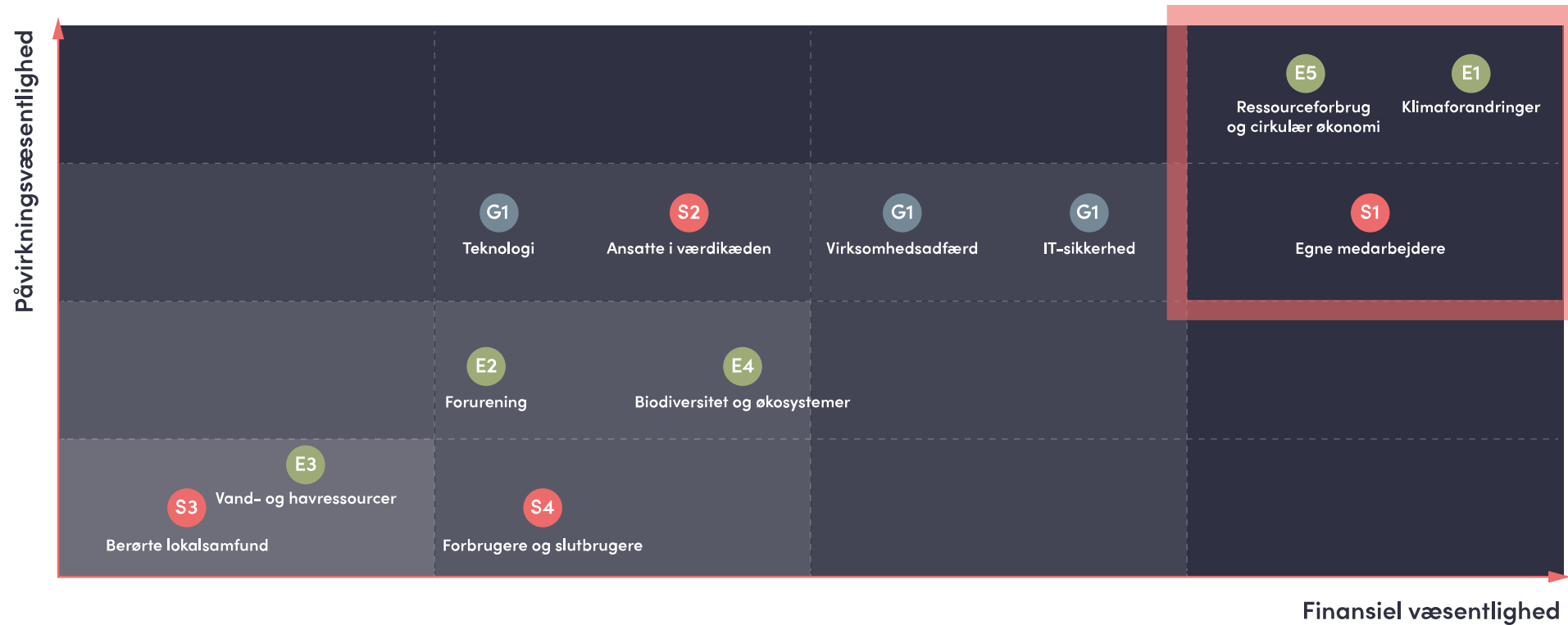
Væsentlighedsgrænse

ESG-kategorier og underemner anses for væsentlige, hvis de scorer over en fastlagt grænseværdi på 2, som Daarbak Group har defineret. Skalaen går fra 1 til 4 og hjælper os med at identificere og prioritere de mest betydningsfulde emner i henhold til de europæiske standarder for bæredygtighedsrapportering.

> [Læs om vores arbejde med indvirkninger, risici og muligheder her](#)



Dobbelt væsentlighedsvurdering.





Vores ambitioner.

CO₂e-neutral
Cirkulære løsninger
Bedste arbejdsplads



Strategi.

Vi tager ansvar for det samfund og miljø, vi er en del af. Vores forståelse af ansvarlighed har udviklet sig over årene, og derfor har vi fastlagt en ambitiøs strategi, der fremmer bæredygtighed og ansvarlighed.

Visionen

- > **Blive CO2e-neutrale inden 2045 i overensstemmelse med SBTi.**
- > **Reducere brugen af jomfruelige materialer markant gennem cirkulære løsninger inden 2030.**
- > **Skabe den bedste arbejdsplads med en jobtilfredshed, der overgår landsgennemsnittet med 15% inden 2030.**

Disse mål er afgørende for at skabe mere bæredygtige og retfærdige omgivelser og adresserer de vigtigste områder, hvor vi kan bidrage til positiv udvikling ifølge vores dobbelt væsentlighedsvurdering.

CO2e-neutral

Vi har forpligtet os til at reducere vores samlede emissioner med mindst 90% inden 2030 (scope 1 og 2). For at nå dette mål arbejder vi målrettet på at:

- Reducere energiforbruget med energi-effektive løsninger og gradvist overgå til vedvarende energikilder
- Optimere vognparken og indfase emissionsfri køretøjer.

Vi arbejder på at opnå SBTi's Net Zero Target i hele værdikæden (scope 1, 2 og 3) inden 2045 ved at:

- Forbedre leverandørdata for at understøtte tiltag.
- Samarbejde med leverandører om klimavenlig energi.
- Sikre emissionsfri transport og distribution på tværs af værdikæden.
- Styrke korrekt affaldshåndtering og fremme cirkulære løsninger.

Cirkulære løsninger

Cirkularitet er en integreret del af vores forretningsmodel med henblik på at minimere brugen af jomfruelige materialer og fremme ansvarlig produktion. Vi prioriterer genbrug og genanvendelse af materialer, hvilket vi realiserer gennem:

- Tæt dialog med leverandører og partnere for at udvikle produkter fremstillet af genbrugte eller genanvendte materialer.
- Implementering af cirkulære løsninger, der skaber værdi for vores kunder.

Bedste arbejdsplads

Vi arbejder målrettet på at skabe en arbejdsplads, hvor trivsel, mangfoldighed og inklusion er centrale værdier. Når vores medarbejdere trives, styrker det vores evne til at levere værdiskabende løsninger til vores kunder. Vores indsats fokuserer på:

- At tiltrække og fastholde talenter ved at tilbyde fleksible arbejdsforhold og muligheder for faglig og personlig udvikling.
- At fremme menneskerettigheder og sikre ansvarlige arbejdsforhold gennem hele værdikæden.
- At bekæmpe korruption ved hjælp af tydelige politikker og gennemsigtige processer.

Vi bygger videre på et solidt fundament med FN's verdensmål, certificeringer, stærk ledelse, strategiske partnerskaber, kerneværdier samt vores tilslutning til UN Global Compact, der understreger vores ansvarlighed og styrker udgangspunktet for fremtidige ESG-indsatser.





Strategi.

2030/45
ambitioner

★ **CO2e-neutral**
CO2e-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.

Introduktion til vores indsats inden for klima- og miljøaftryk, affaldshåndtering, cirkularitet og miljømærker. Du kan også læse om, hvordan disse områder indgår i vores strategi og behandles i praksis.





Miljøledelse ISO 14001.

En hjørnesten i vores miljøindsats

Siden 2011* har ISO 14001-certificeringen været fundamentet for vores klima- og miljøindsats – før det blev almindeligt i vores branche. Gennem årene har vi kontinuerligt tilpasset os en foranderlig verden, men altid med fokus på at reducere vores klima- og miljøpåvirkning.

Struktur og overholdelse af miljøkrav

Med ISO 14001 miljøledelsessystem sikrer vi en struktureret og transparent tilgang til vores klima- og miljøindsatser. Tilgangen hjælper os med at overvåge og overholde både nationale og internationale miljølovkrav, herunder kravene til miljøansvar under "E'et" i ESG, som er en del af det nye direktiv for bæredygtighedsrapportering (CSRD).

Medarbejderdeltagelse

Medarbejdernes aktive deltagelse er afgørende for, at vi kan sætte og opnå ambitiøse mål. Siden certificeringen har vi opnået konkrete fremskridt, såsom reduktion af CO₂e-udledning og forbedret affaldshåndtering.

En del af vores strategiske DNA

ISO 14001 tilgangen er en integreret del af vores forretning. Den styrker både vores interne processer og vores evne til at samarbejde med kunder og leverandører om at nå fælles klima- og miljømål.

En fremtid bygget på ansvarlighed

Vores medarbejdere er drivkraften bag vores succes, og deres dedikation gør det muligt for os at bidrage til en mere klima- og miljøvenlig fremtid.

Med ISO 14001 som fundament er vi klar til at møde fremtidens udfordringer med ansvarlige løsninger.



DS/EN ISO 14001:2015

Den internationale standard for miljøledelse ISO 14001 er den dominerende miljøledelsesstandard i verden. Et miljøledelsessystem efter ISO 14001 har udgangspunkt i virksomheden, dens processer og aktiviteter og fordeler her ansvar og kompetence samt beskriver miljøopgaver i hverdagen.

Kilde: Miljøstyrelsen – mst.dk

* I 2022 var vi uden certifikat i 5 måneder grundet en større opdatering af miljøledelsessystemet efter sammenlægningen af Mogens Daarbak, Scan Office og Redoffice Scan Office.



Klimaregnskab.

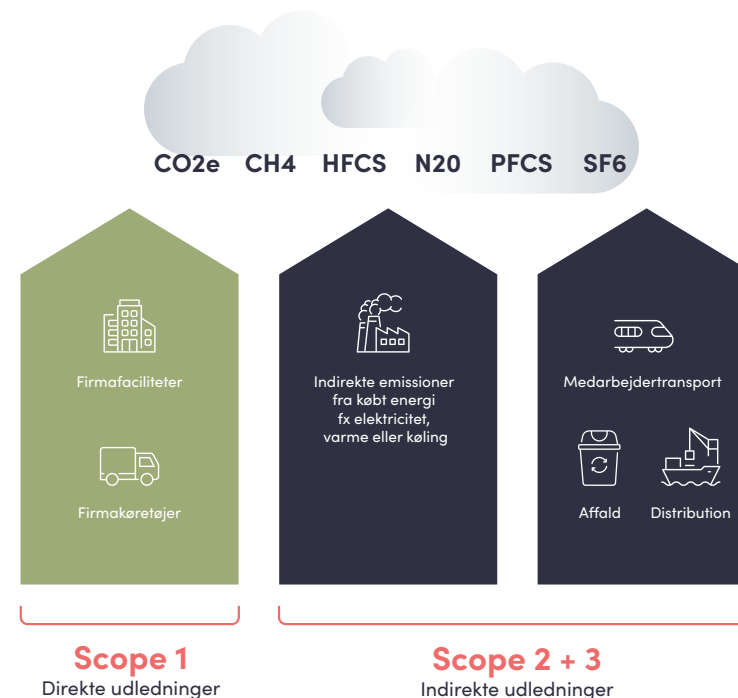
Det seneste år har været præget af ekstreme vejrbegivenheder og temperaturrekorder, der understreger nødvendigheden af at tackle klimaforandringer. Som en virksomhed, der bidrager til både indretning og forbrugsløsninger, anerkender vi vores rolle i den globale indsats for CO₂e-reduktion og vores ansvar for at drive positive forandringer hos os selv og i hele værdikæden.

Vores tilgang til klimarelaterede risici præges af en stærk forpligtelse til at reducere vores CO₂e-udledning på tværs af alle scopes. I 2022/23 tog vi konkrete skridt for at styrke vores datagrundlag og opnå en mere solid forståelse af vores emissionsprofil inden for scope 1 og 2 med reduktionsmål frem mod 2029/30.

De to mest bemærkelsesværdige milepæle i 2023/24 er, at vi nu er klar til at præsentere vores arbejde med scope 3, som er en løbende proces, og at vores reduktionsmål for scope 1 og 2 er blevet anerkendt af Science Based Targets Initiative (SBTi). Denne anerkendelse understreger vores seriøse tilgang til at bekæmpe klimaforandringer og vores ambition om at drive en ansvarlig forretning.

Selvom vores største udledninger stammer fra indkøb af produkter til vores løsninger, har vi et holistisk perspektiv på vores klimapåvirkning.

Vi arbejder på tværs af alle aktiviteter for at optimere processer og reducere CO₂e-aftrykket i både vores egen og vores leverandørers produktion og drift – med det overordnede mål at reducere vores kunders klimaaftryk. Dette omfatter udvikling af energi- og materialeløsninger samt en løbende udvikling og implementering af mere bæredygtige indkøbsstrategier.



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. Udvikling og målsætning.

Udvikling i scope 1 og 2

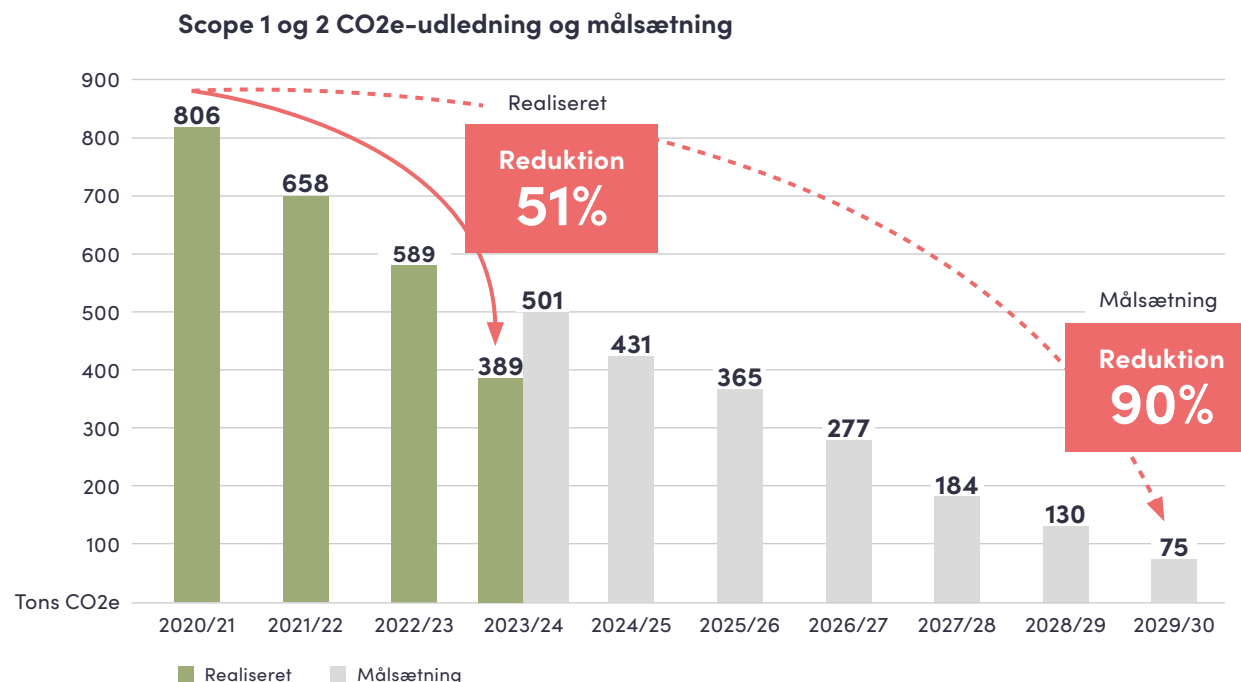
Vi har nu for fjerde år i træk haft skarpt fokus på at reducere CO₂e-udledning inden for scope 1 og 2. Vores indsats for at reducere energiforbruget og brændstofforbruget, særligt diesel og benzin, har været central. Siden 2020/21 har vi reduceret vores CO₂e-udledning med 51%, hvilket betyder, at vi allerede har nået målet for 2024/25 og næsten er i mål for 2025/26.

Vores langsigtede mål er at reducere CO₂e-udledningen for scope 1 og 2 med 90% inden 2029/30, med udgangspunkt i 2020/21. Vi er godt på vej, men det kræver fortsat fokus på investeringer i bæredygtige løsninger og adfærdsmændringer.

Den opnåede reduktion skyldes primært to indsatsområder: For det første har vi i 2023/24 reduceret benzin- og dieselforbruget ved at optimere vores vognpark og gradvist overgå til el. For det andet har vi reduceret antallet af fysiske lokationer og arbejder fortsat aktivt med energieffektivisering på de 14 lokationer, som hører til vores scope 1 og 2 – de resterende 10 hører til scope 3.

Selv om vi allerede har nået næste års målsætning for CO₂e-reduktion, fortsætter vi vores målrettede indsats mod vores ambition om en 90% reduktion. Som en del af vores løbende forbedringer har

vi opdateret emissionsfaktorerne og korigeret tallene for de foregående år. Derfor kan der opleves mindre afvigelser i forhold til sidste års rapporterede tal.





Klimaregnskab. Resultater.

Som grafen viser, er vores vognpark (distribution til kunder og firmabiler) fortsat den største kilde til udledning, selvom vi har opnået væsentlige reduktioner siden sidste år. Udledningen fra firmabiler er faldet markant, og vi har reduceret udledningen fra energiforbruget på vores lokationer yderligere.

Selvom vi allerede har gjort store fremskridt, særligt i forhold til vores firmabiler, fortsætter vi med at fokusere på at reducere vores samlede udledning yderligere gennem konvertering til fossilfri transport. Distribution udgør stadig en stor del af udledningen, men vi ser allerede tegn på forbedringer, som vi vil bygge videre på.

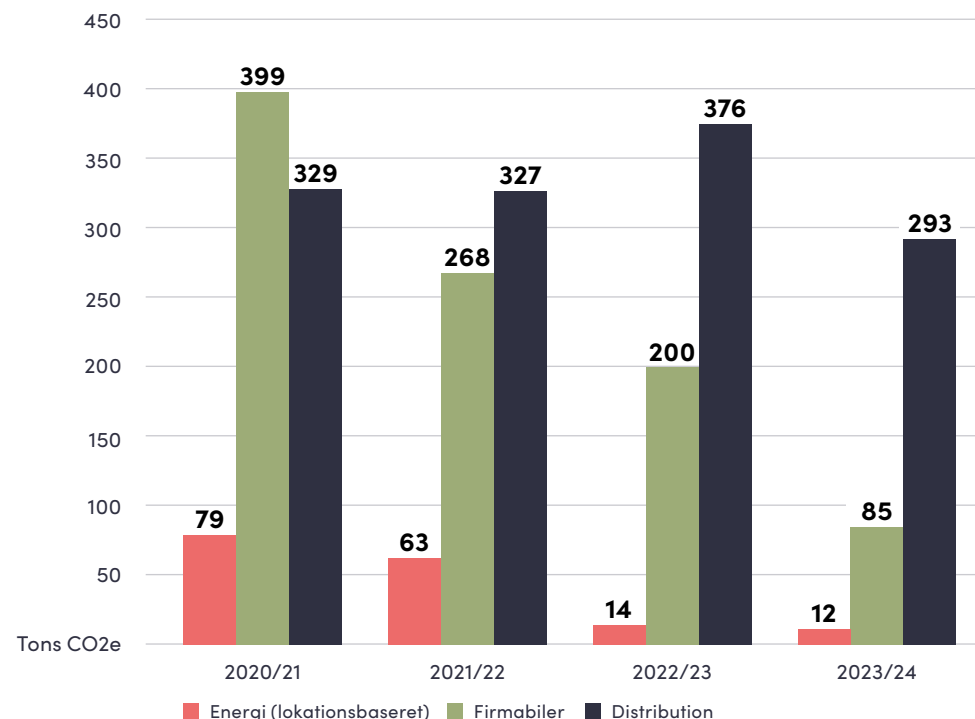
En stadig mindre del af vores CO2e-udledning stammer fra elektricitet, hvilket afspejles tydeligt i grafen. Vi har opnået en reduktion på 84% fra 2020/21 til 2023/24. I det seneste år alene har vi reduceret udledningen med 14%, fra 14 tons i 2022/23 til 12 tons i 2023/24. Denne vedvarende nedgang er resultatet af vores indsats for at gøre vores faciliteter mere energieffektive samt vores strategi om kvadratmeteroptimering.

Et konkret eksempel er vores lager og logistikcenter i Brøndby, hvor vi har udvidet kapaciteten og samtidig reduceret energiforbruget med 42% gennem målrettede energieffektiviseringstiltag.

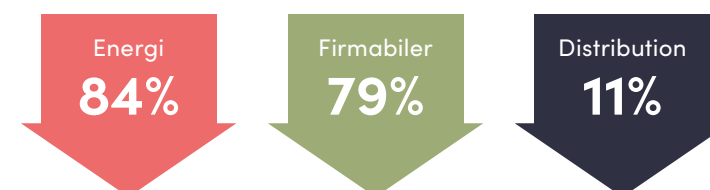
Vi har aktivt opsagt lokationer, der ikke blev udnyttet fuldt ud, eller lejet dem ud til andre, hvilket ikke kun sikrer bedre ressourceudnyttelse, men også reducerer vores energiforbrug og dermed vores CO2e-aftryk.

Selvom en stor del af elektriciteten i Danmark kommer fra vedvarende energikilder som vind og sol, arbejder vi på at overgå til 100% grøn energi gennem certifikater på tværs af koncernen. Dette støtter vores mål om yderligere at reducere vores samlede CO2e-udledning. Det er dog vigtigt at bemærke, at der stadig er en mindre andel af CO2e-udledningen fra energi i scope 3.

CO2e-udledning scope 1 og 2



CO2e-udledning reduktion fra 2020/21 til 2023/24





Klimaregnskab. Brændstof.

Selvom transport udgør en væsentlig del af vores klimapåvirkning, dækker disse tal kun den transport, vi har operationel kontrol over (scope 1). Transport til lagre og levering via eksterne udbydere er inkluderet i scope 3. Siden 2020/21 har vi reduceret CO2e-udledningen fra firmabiler med 79%, fra 399 tons til 85 tons i 2023/24, som grafen viser.

For distribution har vi reduceret udledningen med 11% i samme periode, fra 329 tons til 293 tons, trods en midlertidig stigning i 2022/23 pga. øget omsætning og insourcing. Samlet set er udledningen fra firmabiler og distribution reduceret med 48% siden 2020/21

Egen vognpark

Vores varevogne opfylder Euronorm klasse 6 og er godkendt til kørsel i miljøzoner. Klimaregnskabet inkluderer også transport fra vores sælgere i Daarbak Design og Daarbak Redoffice. Da transport udgør den største del af vores CO2e-udledning i scope 1 og 2, arbejder vi målrettet på at gøre vognparken fossilfri og elektrificere alle firmabiler og varevogne inden 2029/30.

Brug af tredjeparts distributører

Efter grundige evalueringer har vi i Daarbak Redoffice valgt at fortsætte samarbejdet med eksterne

transportudbydere som GLS og Danske Fragtmænd. De kører færre kilometer pr. levering, undgår tomkørsel og bidrager aktivt til omstillingen til grønne brændstofalternativer som en naturlig del af deres position i markedet. Dette valg er truffet på baggrund af økonomiske og klimamæssige overvejelser og understøtter vores indsats for at reducere transportens klimaaftryk i vores scope 3.

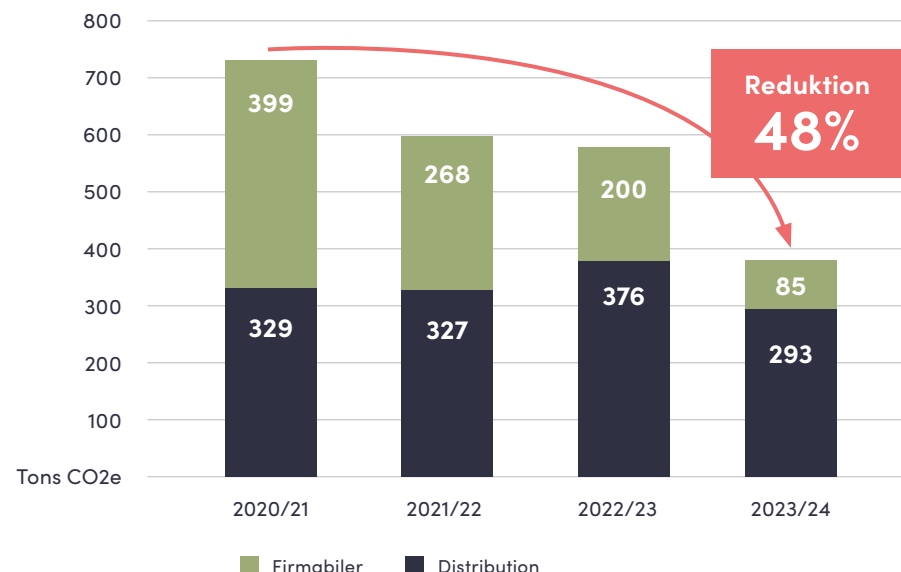
Ansvarlig kørsel

I forlængelse af AMU-kurset i energi-økonomisk kørsel, som de fleste montører gennemførte sidste år, har vi implementeret en ny rapport fra Carlog. Rapporten vurderer kørselsadfærd på en skala fra 0 til 10, baseret på faktorer som hurtige accelerationer, hårde opbremsninger og skarpe sving. Vurderingen beregnes via GPS-boksens accelerometer, og scoren opdeles som følger: Dårlig 0,1-3,3, middel 3,34-6,6 og god 6,67-10. Montørerne konkurrerer nu internt om at opnå den bedste score i kategorien "God".

Kundeadfærd

Hos Daarbak Group evaluerer vi løbende kundernes købsmønstre for at reducere leverancer gennem rådgivning om optimering. Ansvarlig adfærd reducerer transport og emballage og belønnes med lavere priser, hvilket skaber en win-win for økonomi og miljø.

CO2e-udledning diesel og benzin (scope 1)





Science Based Target Initiative.

Hos Daarbak Group er vi stolte af, at vores klimamål er blevet godkendt af Science Based Targets initiative (SBTi) SME Pathway. Denne blåstempling bekræfter vores målrettede indsats for at reducere klimapåvirkningen og understreger vores fortsatte forpligtelse til at bidrage til de globale klimamål.

SBTi-godkendt reduktion af scope 1 og 2-udledninger

Vi har som mål at reducere vores scope 1 og 2-udledninger med 90% inden 2029/30, målt fra 2020/21. Denne ambitiøse målsætning viser vores vilje til at tage hurtige og effektive skridt mod at minimere vores klimapåvirkning. Vi er fast besluttet på at gennemføre konkrete tiltag, der fremmer en klimavenlig udvikling og bidrager til de globale klimamål.

En væsentlig del af vores indsats er at optimere og elektrificere vores vognpark, hvilket forventes at reducere vores CO2e-

udledning fra 728 tons til 70 tons CO2e inden 2029/30, baseret på niveauet fra 2020/21.

Vi forventer yderligere, at denne indsats vil reducere vores samlede CO2e-udledning fra 83 tons til 5 tons CO2e inden 2029/30, med udgangspunkt i 2020/21.

Næste stop: Godkendelse af Net-Zero target

Vi arbejder samtidig dedikeret på at kunne tilslutte os den ambitiøse Corporate Net-Zero Standard fra SBTi, der kræver en 90% reduktion af udledninger på tværs af hele vores værdikæde senest i 2045. Denne visionære tilgang understreger vores engagement i at tage ansvar for en klimaneutral fremtid, hvor forsyningskæden spiller en central rolle.

I de kommende afsnit kan du læse mere om vores prioriterede indsatsområder i scope 3.

"Vi sætter handling bag ord og tager vores klimaansvar alvorligt. Jeg er stolt af, at vores hårde arbejde bærer frugt, og at vores reduktionsmål på 90% er blevet anerkendt af SBTi."

Finn V. Nielsen, CEO, Daarbak Group A/S

SCIENCE BASED TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

CO2e reduktion på 90%

Scope 1 og 2 udledninger skal reduceres med 90% inden 2029/30.

Fra 728 til 70 tons CO2e

En optimeret vognpark næsten uden emissioner forventes at medføre et fald i CO2e-udledning fra 728 tons til 70 tons inden udgangen af 2029/30.

Net-Zero vision

Vi arbejder på at tilslutte os SBTi Net-Zero target senest i 2045.



Klimaregnskab. Scope 3.

Emissionsprofil for scope 3

I år har vi taget et vigtigt skridt ved at inkludere flere scope 3-kategorier i vores klimaregnskab. Vores emissionsprofil viser, at størstedelen af udledningerne stammer fra kategori 1: Indkøb af varer og tjenesteydelser, som udgør 90-92 % af vores samlede scope 3-emissioner.

Forbedring af datakvalitet

Vi arbejder målrettet på at forbedre datakvaliteten ved at bevæge os fra forbrugsbaserede data (kr/øre) til aktivitets- og produktbaseret indsigt. Gennem tæt samarbejde med leverandører sikrer vi mere præcise data, der giver et solidt grundlag for vores klimaindsatser.

Relevante kategorier

Kategori 1: Indkøb af varer og tjenesteydelser

Denne kategori er vores primære fokusområde. Vi rådgiver kunder om klimavenlige valg og arbejder med leverandører for at reducere klimaaftrykket fra udvinding og produktion. Fokus er på at prioritere genbrug og genanvendelse frem for nye materialer.

Kategori 4 og 9: Transport og distribution

Transport bidrager med en mindre del af emissionerne, men vi vurderer, at andelen kan være højere grundet brugen af forbrugsbaserede data. Vi forbedrer dataindsamling for opstrømstransport og optimerer nedstrømstransport, hvor vi allerede anvender aktivitetsbaserede data fra tredjepartsleverandører.

Kategori 8: Opstrøms-leasede aktiviteter

Vi samarbejder med udlejere om energieffektivisering og har blandt andet energirenoveret belysningen på flere lokationer.

Fremtidige indsatsområder

Vi arbejder på at inkludere kategori 12 (behandling af solgte produkter efter endt levetid) og kategori 11 (brug af solgte produkter) i næste års klimaregnskab. Kategori 12 er særlig vigtig for vores cirkulære tilgang, da den fokuserer på genbrug og genanvendelse, hvilket bidrager til både vores eget og vores kunders klimaregnskab.

Ikke-relevante kategorier

De følgende kategorier vurderes som ikke relevante for vores forretningsmodel ifølge GHG-protokollens definitioner:

Kategori 3: Brændsels- og energirelaterede aktiviteter.

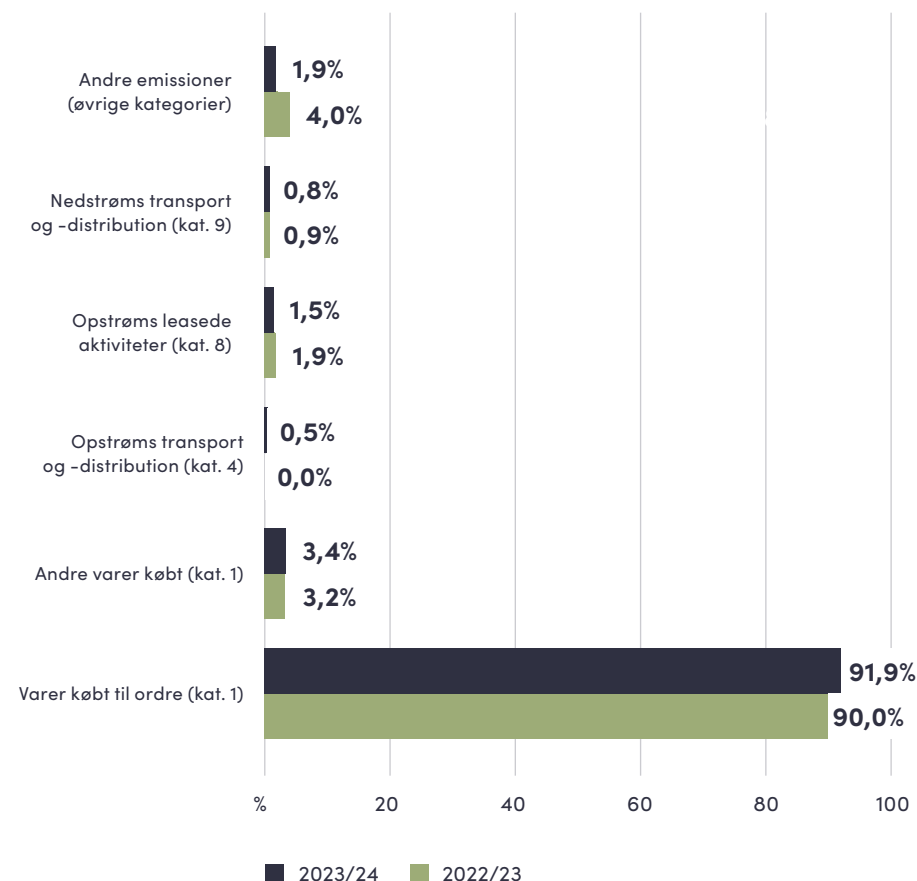
Kategori 10: Forarbejdning af solgte produkter.

Kategori 14: Franchises.

Målsætning for klimaregnskab

For at kunne sætte konkrete reduktionsmål for scope 3-emissioner arbejder vi på at opnå et fuldt overblik over vores udledninger. Vi prioriterer at tilslutte os SBTi Net Zero target-standard. Dette er et vigtigt skridt mod at bidrage til en klimaneutral fremtid, mens vi fortsat styrker datakvaliteten og fokuserer på de kategorier med størst klimapåvirkning.

Drivhusgasudledninger





Klimaregnskab. Scope 3.

	Enhed	2023/24	2022/23
Omsætning	DKK	994.001.000 kr.	1.051.513.000 kr.
Emission pr. mio. DKK brugt	tCO2e/mio.kr.	58	56
Scope 1 GHG emissioner (transport)	tCO2e	376	574
Scope 2 GHG emissioner (lokationsbaseret) (elforbrug)	tCO2e	12	15
Scope 3 GHG emissioner (markedsbaseret)	tCO2e	56.789	57.818
Opstrøms (leverandørleddet)		56.308	56.674
3.1 Indkøb af varer og tjenesteydelser	tCO2e	54.467	54.411
3.2 Anlægsaktiviteter (kapitalgoder)	tCO2e	155	348
3.3 Brændsel- og energirelaterede aktiviteter	tCO2e	-	-
3.4 Opstrøms transport og distribution	tCO2e	270	223
3.5 Affald fra drift	tCO2e	0,2	0,2
3.6 Forretningsrejser	tCO2e	229	260
3.7 Medarbejderpendling	tCO2e	306	323
3.8 Opstrøms leasede aktiviteter	tCO2e	877	1.108
Nedstrøms (aftagerleddet)		480	1.144
3.9 Nedstrøms transport og distribution	tCO2e	480	1.144
3.10 Forarbejdning af solgte produkter	tCO2e	-	-
3.11 Brug af solgte produkter	tCO2e	-	-
3.12 Behandling af solgte produkter efter endt levetid	tCO2e	-	-
3.13 Nedstrøms leasede aktiviteter	tCO2e	-	-
3.14 Franchises	tCO2e	-	-
3.15 Investeringer	tCO2e	-	-



Kunderapportering af CO₂e-aftryk.

CO₂e-rapporten giver kunderne indsigt i og dokumentation af klimaaftrykket fra deres indkøb. Denne dokumentation hjælper dem med at træffe mere informerede og ansvarlige beslutninger og understøtter kundernes klimaregnskab med CO₂e-data.

Indsigt og overblik

CO₂e-rapporten giver kunderne et overblik over de CO₂e-udledninger og det klimaaftryk, der stammer fra deres indkøb gennem os. Afhængigt af tilgængelige leverandørdata indeholder rapporten en opdeling i tre niveauer:

- Forbrugsbaseret.
- Aktivitetsbaseret.
- Leverandørdata (EPD/PEF/LCA*).

Mere præcis data i fremtiden

De fleste produktberegninger er i dag baseret på forbrugsdata, men vi arbejder løbende på at indsamle både aktivitetsdata og verificerede produktdata fra leverandører, herunder miljøvaredeklARATIONER (EPD'er), produktmiljøaftryk (PEF'er) og livscyklusvurderinger (LCA'er), for at sikre større nøjagtighed. Rapporten inkluderer en oversigt over indkøbsadfærd, samlede omkostninger og inspiration.

Hos Daarbak Redoffice kan man desuden finde oplysninger om andelen af miljømærkede produkter og Total Cost of Ownership (TCO)-beregninger.

Sæt flueben ved klimarapportering og CSRD

Vores CO₂e-rapport følger GHG-protokollen og opfylder dokumentationskrav, så den kan indgå i kundernes klimaregnskab og understøtte opfyldelsen af relevante krav i CSRD-rapporteringen.



* **EPD:** Environmental Product Declaration – en tredjepartsverificeret miljøvaredeklaration, der dokumenterer et produkts miljøpåvirkning gennem hele dets livscyklus.

PEF: Product Environmental Footprint – en EU-standard til beregning af et produkts miljøaftryk på tværs af dets livscyklus.

LCA: Life Cycle Assessment – en metode til at vurdere miljøpåvirkninger fra et produkt eller en tjeneste i hele dets livscyklus, fra råmaterialeudvinding til bortskaffelse.



Miljømærkning.

Hos Daarbak Group arbejder vi på at øge andelen af produkter, der lever op til de højeste miljøstandarder. Vores strategi fokuserer på at fremme produkter med type 1-miljømærker samt andre tredjepartscertificeringer.

Kundernes krav om gennemsigtighed og dokumentation er en vigtig drivkraft, da de efterspørger løsninger, der ikke kun opfylder standarder, men også viser deres positive miljöpåvirkning.

Vi har i 2023/24 oplevet en stigning på 3% i salget af miljømærkede produkter, hvilket understreger den fortsatte efterspørgsel af mere bæredygtige løsninger. Dette er et skridt nærmere vores ambition om, at 50% af vores sortiment skal være miljøcertificeret inden 2025/26.

Gør bæredygtige valg lettere

Sidste år lancerede vi flere initiativer for at gøre ansvarlige indkøb lettere for vores kunder gennem vores e-commerce

platform. Alle produkter, der opfylder miljøcertificeringskrav, er tydeligt markeret både i produktoversigten og på produktsiderne, så kunderne nemt kan træffe mere bæredygtige valg.

Vi har endvidere implementeret en funktion, der tilbyder kunderne et certificeret alternativ, når de vælger et ikke-certificeret produkt. Desuden tilbyder vi fortsat muligheden for at samle flere indkøb i én forsendelse, hvilket har

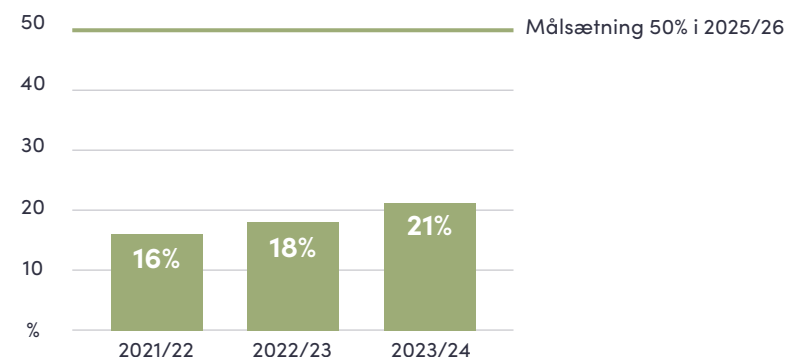
bidraget til at reducere leveringer og emballage. Disse tiltag er stadig centrale for at gøre det nemmere for vores kunder at træffe mere bæredygtige valg.



Miljømærket for ansvarligt skovbrug

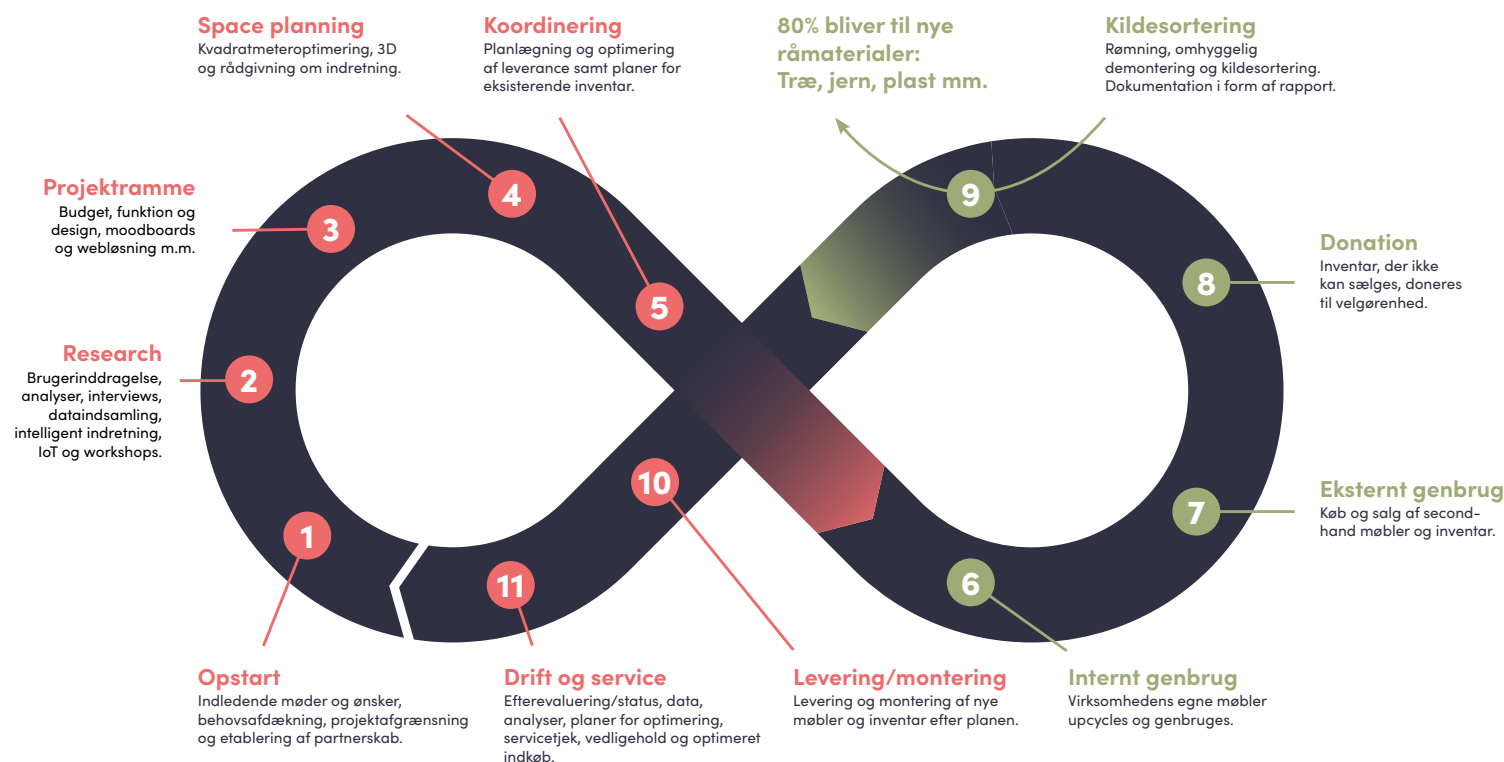


Andel af miljømærker af omsætningen Daarbak Redoffice





Ansvarlig indretning.



Daarbak Design Procesmodel

Vi sammensætter et dedikeret team til hver indretning, som følger en fleksibel proces fra planlægning til levering og efterevaluering. Vi kombinerer design, funktionalitet og ansvarlige valg, med rådgivning om mere bæredygtige løsninger gennem hele forløbet. Kunden kan vælge hele eller dele af processen, som tilpasses deres behov, med fokus på mennesker, materialer og miljø.



Et servicekoncept for fremtiden.

Hos Daarbak Design tilbyder vi et servicekoncept, der omfatter mange elementer, men som blandt andet aktivt bidrager til at forlænge levetiden på møbler og inventar. Vi arbejder ud fra en helhedsorienteret tilgang, der tager udgangspunkt i kundens behov og samtidig fokuserer på at reducere miljøbelastningen.

Ifølge European Environmental Bureau (EEB) kasseres der hvert år i EU omkring 10 millioner ton møbler. Af disse sendes 80-90 % til forbrænding eller deponi, mens kun 10 % genanvendes. Disse data understreger behovet for at fremme cirkulære løsninger og reducere ressourceforbruget i møbelsektoren. Denne praksis resulterer i et stort tab af ressourcer og betydelige CO2e-udledninger.

Hos Daarbak Design ønsker vi at være en del af løsningen. Gennem vores servicekoncept arbejder vi for at reducere affaldsmængden ved at maksimere brugen af eksisterende møbler og inventar.

Serviceeftersyn

Sikrer optimal funktionalitet og forlænger møblers levetid ved at forebygge unødvendig udskiftning.

Vedligehold og møbelpleje

Beskytter møbler mod daglig slitage og bevarer deres kvalitet og holdbarhed.

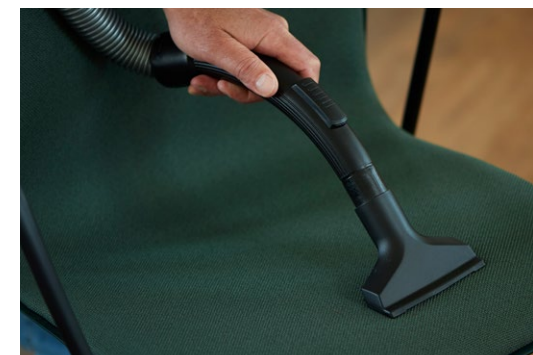
Take back-service

Giver møbler og inventar nyt liv gennem genbrug, videresalg og donation.

Genanvendelse af materialer

Kildesorterer møbler med henblik på genanvendelse, hvor det er muligt.

Ved at implementere disse løsninger bidrager vi til at reducere affaldsmængden og mindsker behovet for produktion af nye møbler og inventar. Det skaber ikke kun en positiv effekt for miljøet, men giver også vores kunder mere bæredygtige og værdiskabende løsninger.



"Vores servicekoncept handler ikke kun om at tilbyde løsninger, men om at skabe værdi for både vores kunder og miljøet. Ved at forlænge levetiden på møbler hjælper vi virksomheder med at tænke langsigtet og bæredygtigt – det er win-win for alle."

Jan Bertelsen, ansvarlig for bæredygtige samarbejder i Daarbak Design



Affaldshåndtering og emballage.

I 2023/24 har Daarbak Group afsluttet implementeringen af affaldshåndterings-løsninger på alle lokationer, hvilket har styrket vores indsats for affaldsreduktion.

Udvikling i affaldsdata

I det forgangne regnskabsår har vi oplevet et fald i genanvendelsesgraden, som kan tilskrives to faktorer:

- En reduktion i mængden af genanvendeligt affald, primært papir og pap, der er faldet med 4% (14 tons).
- Stigningen i mængden af brændbart affald skyldes oprydning i vores butikker (18 tons) samt lukningen af vores butik i Brønderslev (3 tons).

Vi har registreret en samlet stigning på 10 ton i affaldsmængderne. Denne stigning skyldes primært en forøgelse på 12,6 ton træaffald til genanvendelse og 16,5 ton brændbart materiale, der bliver til varme og el.

Håndtering af farligt affald

Farligt affald skyldes bortskaffelse af maling i forbindelse med fraflytning af lokaler i Nørresundby. Dette affald stammer derfor ikke fra den daglige

drift, hvilket betyder, at vi ikke genererer farligt affald i driften. Daarbak Group opretholder fortsat en streng praksis for sikker håndtering af farligt affald.

Fremtidige tendenser

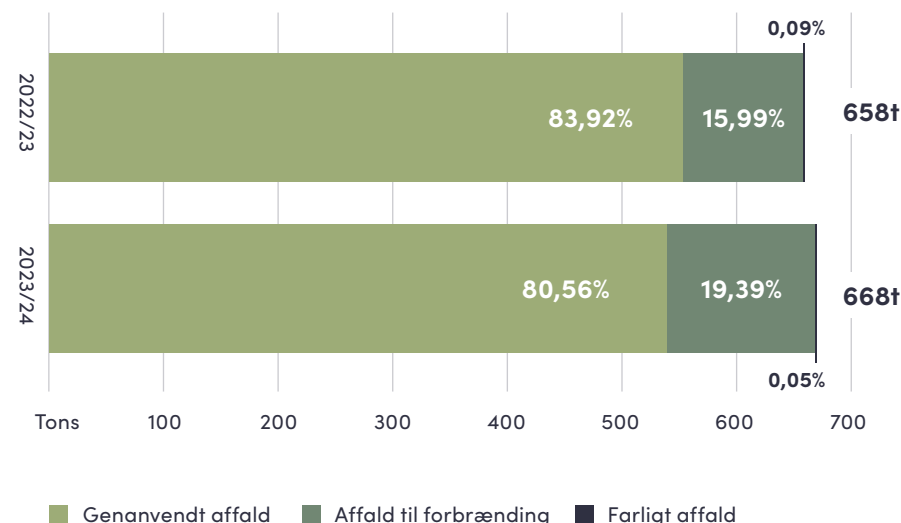
Med indførelsen af Producentansvaret for emballage, der træder i kraft den 1. oktober 2025, har vi allerede taget skridt til at imødekomme de kommende krav. Vi har hjulpet vores berørte kunder med at indrapportere de forventede mængder emballage, og vi har også indrapporteret de mængder, vi bringer på markedet.

Hos Daarbak Redoffice tilbyder vi emballageløsninger til vores kunder og oplever en stigende efterspørgsel efter bæredygtige emballageprodukter samt data om emballageanvendelse, der støtter kundernes egne bæredygtighedsmål.

Fremadrettede tiltag

Vi vil fortsat fokusere på at optimere affaldshåndteringen og implementere ansvarlige emballageløsninger i tæt samarbejde med leverandører og kunder. Dette vil gavne både vores kunder, os selv og planeten, når vi bruger færre ressourcer.

Affaldshåndtering



"Vi ser et erhvervsliv, der tager producentansvaret seriøst og viser stor interesse for data som vægt og materialer. Vi forventer, at fokus vil ændre sig til, at kunder vil reducere materialeforbrug og gøre brug af mere bæredygtige materialer".

Anders Ladegaard, produktchef for emballage, Daarbak Redoffice.



Rømning, take-back og genbrug.

Sammen med Daarbak Bop Recycle, har vi gjort store fremskridt i vores arbejde med en cirkulær økonomi. I år har vi rømmet over 105.000 kvadratmeter kontorplads og håndteret mere end 28.000 brugte møbler – et tal, der vokser betydeligt, når andre enheder medkalkuleres.

Disse møbler er enten blevet doneret gennem vores netværk til non-profit organisationer, gendelt til nye kunder, eller kildesorteret til genanvendelse. Vores mål er at give vores kunder en løsning, der sikrer, at brugt inventar får nyt liv, samtidig med at vi reducerer affaldsmængden markant.

7.500 kvm. til genbrug

Med vores 7.500 kvadratmeter store lager har vi kapacitet til at tage imod store mængder møbler og inventar, som vi rengør, reparerer og klargør til gendelt. For at sikre både kvalitet og funktionalitet tilbyder vi altid 2 års garanti på de genbrugsmøbler, vi sælger.

28.000

brugte møbler håndteret

En central del af vores strategi er at reducere behovet for nyproduktion ved at holde materialer i kredsløb i længere tid, hvilket understøtter vores cirkulære økonomistrategi ved at bremse og lukke materialestrømme.

Dette fokus på at forlænge materialers levetid afspejler sig også i vores samarbejder med organisationer, der gør en forskel lokalt. Et eksempel er Mor Roligs Mad & Hjælpeteam, som Daarbak Bop Recycle har arbejdet tæt sammen med i 10 år. Teamet yder en vigtig indsats for nødlidende i Vesthimmerland.

Derudover bidrager vi til NGO'ers internationale arbejde ved at donere møbler og inventar, som gennem vores indsats får forlænget deres anvendelse og skaber værdi og glæde for andre.

105.000

kvm. kontorplads rømmet

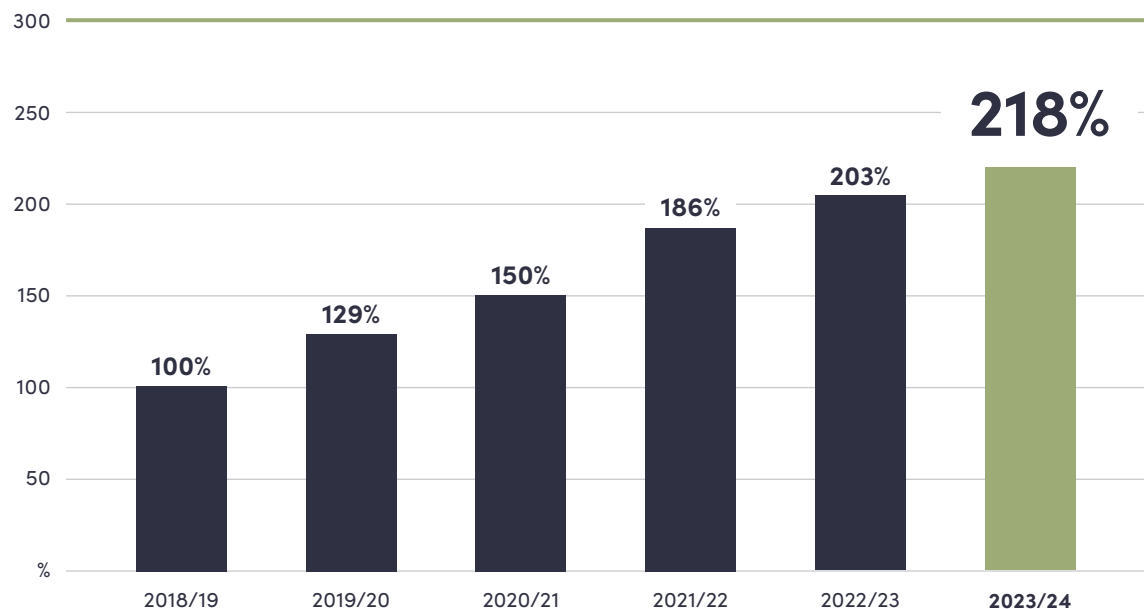




Rømning, take-back og genbrug.

Gensalg af secondhand møbler indekstal (%)

Målsætning 300% i 2025/26



Korrigerede resultater og opdaterede tal

I vores gennemgang af data har vi identificeret behovet for to justeringer i rapporteringen af salget af secondhand-møbler. For det første er der blevet rettet en mindre fejl i de rapporterede indekstal siden baselineåret. For det andet har vi flyttet baselineåret fra 2017/18 til 2018/19 for at sikre mere præcise og retvisende data.

Selvom denne justering har tilpasset udgangspunktet for vores målsætning, forbliver ambitionen om at nå et indekstal på 300 i regnskabsåret 2025/26 uændret. Tallene er nu opdateret, og vi har styrket vores datakontrolprocesser for at sikre nøjagtighed. Med et aktuelt indekstal på 218% for 2023/24 fortsætter vi med at gøre stabile fremskridt mod vores mål.



CASE

Rømning af bygninger.

I maj, juni og juli 2024 havde Daarbak Bop Recycle en stor opgave i at rømme 37.000 kvm. på forskellige lokationer, hvor en stor dansk virksomhed skulle flytte ud.

Opgaven omfattede rømning af 14 bygninger og et parkeringshus – i alt ca. 37.000 m². Hos Daarbak Bop Recycle købte vi restinventaret med henblik på at istandsætte og sælge størstedelen af møblerne videre til nye ejere, både erhverv og private – for at give inventaret nyt liv hos nye ejere.

Mere specifikt var opgaverne:

- > **Rømning**
- > **Take back – med henblik på gensalg**
- > **Donation – med henblik på genbrug**
- > **Kildesortering – med henblik på genanvendelse**

Omfanget af rømningen

I alt var der omkring 10.000 enheder fordelt på de 14 bygninger og parkeringshuset, som indgik i rømningen. Mange af de gamle møbler blev upcyclet og solgt videre, mens en betydelig del gik til donationer.

Donation til nonprofitorganisationer

Møbler, der ikke kunne repareres, men stadig var anvendelige, blev doneret til nonprofitorganisationer, klubber og foreninger via vores donationsnetværk.

"Bevar Ukraine" var den største modtager af doneret inventar fra bygningerne. Derudover modtog også Taastrupgaard, Skovlyskolen i Holte og Ranum Efterskole flere donationer af inventar fra rydningen. Året rundt sender vi, via Daarbak Bop Recycle, lastbiler med donationer til Ukraine som en del af vores indsats for at give brugbare møbler nyt liv og skabe værdi hos deres nye ejere.

Genanvendelse og nyt liv

Vi fjernede desuden borde, der ikke egnede sig til direkte genanvendelse, men stadig havde potentiale. Bordpladerne blev derfor sendt til upcycling hos vores samarbejdspartner for at få en ny overflade. Efter renovering var de klar til genbrug, hvilket reducerede affaldsmængden og gav bordene nyt liv andre steder.



CASE

Rømning af bygninger.

Kildesortering af møbler og inventar

Efter en gennemgang af alle møbler og alt inventar i bygningerne sørgede Daarbak Bop Recycle for, at de genstande, der ikke kunne genbruges i deres nuværende form, blev sendt til kildesortering med henblik på at omdanne dem til nye råmaterialer til produktion af nye produkter.

Restmaterialer, der ikke kan genbruges, sendes til forbrænding og omdannes til energi i form af fjernvarme og elektricitet. Efter forbrændingen udvindes metaller fra den tilbageværende slagge og genanvendes i nye materialer. Den resterende slagge bruges som fyldmateriale i f.eks. vejbyggeri.

Bortskaffelse og affald

Daarbak Bop Recycle samarbejdede med Nordvest Sortering, som er en af de førende sorteringsvirksomheder i Danmark med en genanvendelsesprocent på 98,5%. De er ISO 14001 miljøcertificeret og indberetter affaldsdata til Miljøstyrelsen, hvilket sikrer en effektiv og ansvarlig håndtering af alt affald fra rømningen.

Med denne tilgang sikrede vi, at rømningen af hovedsædet skete med omtanke for både miljø og samfund.

Opgørelse af sortering og genanvendelse

Materiale	Vægt/tons
Glas	7,280
Aluminium	3,810
Elektronik	4,348
Hårde hvidevarer	1,069
Pap	0,531
Papir	0,167
Rustfrit stål	2,154
Sten, beton, mursten, tegl og keramik	2,913
Træ	104,452
Jern	136,000
Skillemetal	0,806
Til forbrænding	8,072
I alt	271,602

Ud af de 271,602 tons affald blev 8,072 tons forbrændt til el- og energi. Af dette kom 20% tilbage som slagge, der kunne genanvendes, hvilket giver et samlet genanvendt materiale på 265,144 tons.

+265 tons
samlet genanvendt materiale





SKI – Ansvarlighed kan være økonomisk attraktivt.

Som mangeårig leverandør til det offentlige har Daarbak Design i regnskabsåret 2023/24 sikret sig den nye aftale SKI 50.30 Møbler, og er nu valgt på alle tre delaftaler: 1. Standard arbejdsplads, 2. Soft-seating, ergonomi og akustik og 3. Møde-, kantine- og fællesmøbler.

Vi er stolte af at være valgt som leverandør på alle tre delaftaler og glæder os til at folde aftalen ud til vores offentlige kunder i starten af det nye år. Med prisreduktioner på op til 24% på udvalgte produkter viser vi, at ansvarligt indkøb kan forenes med skarpe priser og langtidsholdbare løsninger.

Denne nye aftale giver statslige og kommunale institutioner adgang til et omfattende sortiment og åbner samtidig dørene til et bredt udvalg af kvalitetsmøbler til skarpe priser – med fokus på ansvarlighed og holdbarhed.

Hele 94% af vores sortiment er certificeret med type 1-miljømærker eller tilsvarende, og vores møbler lever op til strenge miljøstandarder og er dækket af en 10-års garanti.

Denne garanti afspejler vores ambition om at levere møbler med ekstra lang levetid, i tråd med både vores og SKI's mål om ansvarlige indkøb. Desuden tilbyder vi rens og overfladebehandlinger, der forlænger møblernes liv og fornyer deres udtryk.

Daarbak Design har gennem mange år arbejdet med SKI-aftaler og sikrer dermed offentlige indkøbere fordelene af erfarne konsulenter og en brugervenlig online indkøbsløsning, som gør indkøbsprocessen enkel og problemfri.

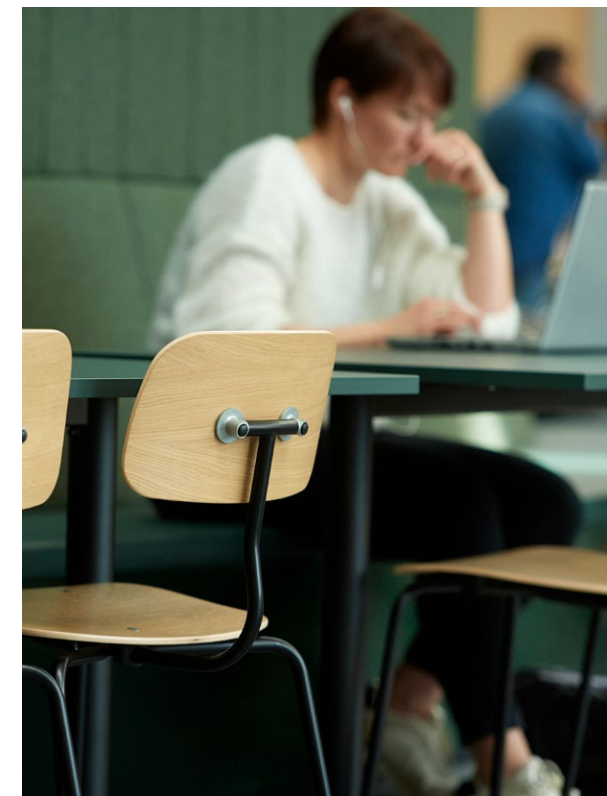
Med denne nye aftale tager vi et skridt mod mere ansvarlige offentlige indkøb og glæder os til at understøtte vores kunder med løsninger, der både gavner dem og miljøet.

Vi hjælper ikke kun med indkøb af ansvarlige møbler, men tilbyder også ansvarlig rådgivning. I projektet "The Green Canteen" for VIA University College i Silkeborg, har vi skabt inspirerende og mere bæredygtige læringsmiljøer med langtidsholdbare løsninger. Læs om projektet på næste side.

94%
miljømærkede
produkter

24%
prisreduktion på
udvalgte produkter

10
års garanti
på møbler



ARTIKEL

VIA University College skaber et grønnere studieliv.

Bæredygtighed rykker i stigende grad ind på landets uddannelsesinstitutioner. Sådan er det også på VIA University College i Silkeborg, som er et rigtig godt eksempel på, hvordan man omsætter ord til handling og giver værdifulde materialer en chance til.

På VIA University College – i daglig tale VIA – bliver der tænkt grønne tanker. Her har driftsleder Lars Jørgensen sammen med projektleder Majda Mulalic og kantineleder Ulla Gry Hjelmars Nielsen stået i spidsen for et pilotprojekt om renovering af kantineområdet på deres campus i Silkeborg. Et bæredygtigt initiativ, som har resulteret i nye og moderne rammer med genbrug og genanvendelse som omdrejningspunkt.

”Tanker om klimaet fylder mere og mere for os alle. Det gælder især de unge mennesker, der stiller højere krav til skoler og uddannelsesinstitutioner om at arbejde med bæredygtighed, som er blevet et konkurrenceparameter i forhold til at tiltrække og fastholde studerende. Derfor har det været vigtigt for os at gå ind i projektet med ordentlighed og omtanke”, lyder det fra Lars Jørgensen, der er driftsleder på VIA University College.

En grøn kantine

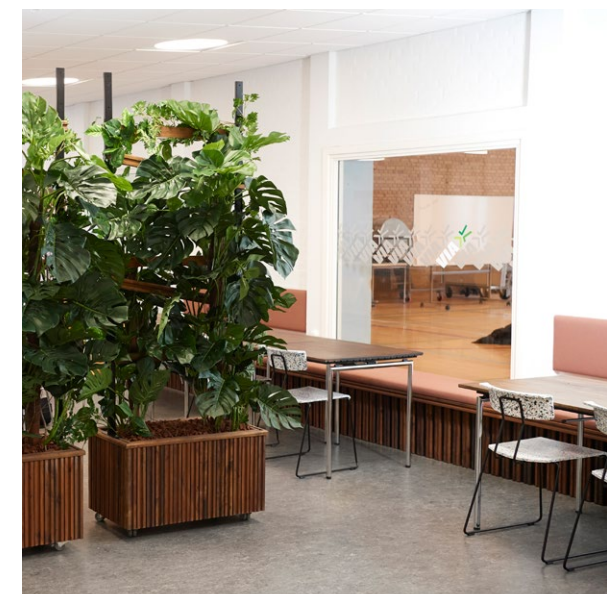
De nye faciliteter har fået navnet ”The Green Canteen” – og det er der en særlig grund til. I hele indretningen er der nemlig tænkt bæredygtighed ned til mindste detalje. Blandt andet har VIA selv været med til at indsamle plastaffald til fremstilling af nye kantinestole. Derudover er universitetets lamellofter blevet omdannet til nye møbler og dekorative udsmykninger, ligesom bordstel og stoleophæng er blevet genbrugt.

”I VIAs kantiner gør vi meget for at understøtte et godt studieliv, og vi ønsker at skabe rammerne for gode fællesskaber. Med det nye køkken, der er blevet åbnet helt op, inviterer vi de studerende ind i vores hverdag, hvor bæredygtighed ikke kun er noget, vi taler om, men som vi aktivt arbejder med hver eneste dag”, fortæller Ulla Gry Hjelmars Nielsen.

Træ med stil

Daarbak Design har stået i spidsen for både design, projektering og selve indretningen af det store kantineområde, hvor ønsket var at skabe et inspirerende miljø med fokus på mere bæredygtige løsninger. Og en af de centrale samarbejdspartnere, som har bidraget til at realisere den vision, er Woodstyle. For den midtjyske snedkervirksomhed, der er specialiseret i at fremstille håndlavede møbler af upcyclet træ, har projektet været en særlig mulighed for at vise deres ekspertise.

”Det her projekt er definitionen på det gode samarbejde. Et samarbejde, som også har udfordret os og stillet krav til vores entreprenør i forhold til nedtagning og opbevaring af træet. Men alle er gået helhjertet ind i det, og det har været en fornøjelse at være en del af. Vi har fået lov til at folde os ud, og vi har nøjagtig den samme følelse, som når medarbejderen bliver set og anerkendt af chefen”, siger medejer af Woodstyle Mads Dalsgaard.



ARTIKEL

VIA University College skaber et grønnere studieliv.

Et elastisk samarbejde

The Green Canteen er blevet til gennem et stærkt, cirkulært partnerskab mellem VIA, Woodstyle og Daarbak Design, og ifølge Lars Jørgensen har det været et berigende samarbejde, hvor alle har lært af hinanden og rykket sig.

"Et projekt i den størrelsesorden kræver, at der er elastik i samarbejdet, og det må man sige, der har været. Vi har stødt på få udfordringer og forhindringer undervejs, men der har været stor åbenhed og fleksibilitet hele vejen igennem, og jeg tror, alle parter er blevet klogere på, hvad der kan lade sig gøre, når man skaber noget i fællesskab", siger Lars Jørgensen.

VIA viser vejen

At omsætte visioner om bæredygtig udvikling til praksis kræver handling og engagement. Og det er netop, hvad VIA har demonstreret med deres initiativ. Det mener Jan Bertelsen, der er ansvarlig for bæredygtige samarbejder i Daarbak Design. Han roser samtidig VIA for deres mod til at sætte retningen og gå forrest inden for ansvarlig indretning af uddannelsesmiljøet.

"Når man taler om bæredygtighed, er det vigtigt, at det ikke kun bliver snak og teori. Det er nu, der skal handles, og det gør VIA, som er firstmovers, når det kommer til at skabe grønne rammer om et mere bæredygtigt studieliv. De vil det, og de tør det", siger han afslutningsvist.

"Vi har så vidt muligt genbrugt og genanvendt alt, hvad der kunne rystes ud af huset."

Lars Jørgensen, driftsleder, VIA University College





ARTIKEL: FRA AFFALD TIL GAVEÆSKER

Rengøringsfirma fejrer jul med omtanke.

Firmajulegaver er en tradition på mange arbejdspladser. Sådan er det også hos Anders Andersen Rengøring, som blev grundlagt i 1968 og i dag er et af Danmarks største rengøringsfirmaer. Her er miljø og bæredygtighed en vigtig brik i deres forretningsstrategi, og i 2023 valgte de at gøre julen lidt mere ansvarlig ved at pakke de ansattes julegaver ind i mere genanvendelige æsker, som er produceret af virksomhedens eget papaffald – et projekt, der blev iværksat i samarbejde med Daarbak Redoffice.

”Vi har et godt og tæt samarbejde med Anders Andersen Rengøring, som virkelig sætter standarden i rengøringsbranchen, når det kommer til miljø og bæredygtighed”, siger Ulrik Christensen, der er international salgschef i Daarbak Redoffice.

”Daarbak Redoffice fungerer som bindeled mellem vores kunder og et stærkt netværk af leverandører, der leverer ansvarlige løsninger, tilpasset kundernes behov. Mange kunder har en ambition om at gøre en forskel, men mangler retningen til at opnå det. Her træder vi til og hjælper dem med at realisere deres idéer og mål”, fortæller Ulrik Christensen. ”Vi arbejder for

at gøre idéer til virkelighed. Når kunderne har et ønske og et behov for at skabe en positiv forandring, er vi klar til at facilitere den rigtige løsning, så idéen kan lykkes.”

Gaver der gavner

For Anders Andersen Rengøring tog den bæredygtige rejse for alvor fart i 2011, da de blev det første landsdækkende rengøringselskab med Svanemærket rengøring. Siden har de udvidet deres grønne fokus ved at implementere en række forskellige tiltag, og derfor gav det også god mening, at sidste års firmajulegave skulle være med mere omtanke for miljøet.

Mere håndgribeligt

De over 1.200 julegaveæsker er fremstillet med hjælp fra Bruunshåb Gl. Papfabrik, der ligger i Mølleådalene nær Viborg. Her bliver papaffaldet lavet til pulp, som derefter presses og tørres for at blive til nye papplader. I forarbejdningen anvendes det bløde og syrefattige vand fra den omkringliggende å, hvilket bidrager til en mere miljøvenlig produktion, og ifølge Jacob Andersen er samarbejdet med papfabrikken en måde at få et synligt og konkret resultat ud af genanvendelsen.

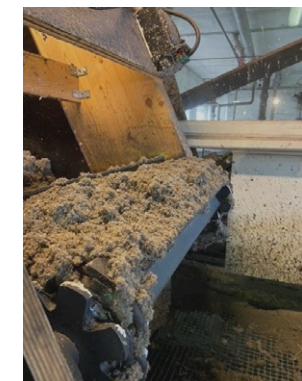
”I dag bliver vores pap alligevel sorteret og sendt til genanvendelse. Men det kan være svært at få en fornemmelse af, hvor det ender. Så hvorfor ikke skabe et fysisk produkt, der er langt mere håndgribeligt”, siger Jacob Andersen.

Samarbejde skaber værdi

For Anders Andersen Rengøring er det vigtigt at fremme en mere bæredygtig udvikling i rengøringsbranchen. Og ifølge Jacob Andersen opnås den bedst gennem dialog, viden og stærke samarbejder med leverandører, der deler samme interesser, visioner og værdier.

”Vi har en god relation og en tæt dialog med Daarbak Redoffice. Og det er netop gennem samtaler, at vi giver værdi til hinanden, skaber nye løsninger og styrker vores fælles bæredygtighedsindsatser”, mener Jacob Andersen, der samtidig ser frem til at udvikle endnu flere initiativer og tiltag med Daarbak Redoffice i fremtiden:

”Julegaveæskerne er en god historie, som forhåbentlig kan sætte skub i flere bæredygtige idéer og projekter”, lyder det fra Jacob Andersen.





ARTIKEL

Effektiv lagerstyring reducerer CO2e-udledning.

Et nyt lagerstyringssystem skal hjælpe Daarbak Redoffice med at opretholde en høj standard inden for leverancer og samtidig bidrage til en mere effektiv og bæredygtig værdikæde.

For at sikre en endnu mere effektiv drift i deres landsdækkende butiksnæværk har Daarbak Redoffice indgået et samarbejde med konsulentvirksomheden Slimstock Nordic, som tilbyder lageroptimerings-løsninger inden for Supply Chain Management.

Som en del af samarbejdet har Daarbak Redoffice lager og logistik fået implementeret Slim4-plattformen – en løsning, der skal blandt andet hjælpe virksomheden med at planlægge, styre og organisere flowet af materialer og produkter fra leverandør til slutbruger.

”Vi har haft et ønske om at kortlægge vores forsyningskæde og få et komplet overblik over den rejse, som vores produkter går igennem, inden de ender hos slutforbrugeren. Slim4-løsningen giver os netop de værktøjer, vi har brug for til at analysere, hvordan varerne bevæger sig”, siger Per Jessen, der er indkøbsdirektør hos Daarbak Redoffice.

Løftestang for de bæredygtige ambitioner

Med Slim4 får Daarbak Redoffice mulighed for at optimere centrale processer som forecasting, demand planning og ordreoptimering, hvilket vil gøre det lettere at skære unødige

transportkilometer væk, reducere ressourcespild og dermed understøtte virksomhedens grønne omstilling. Og ifølge Per Jessen forventes implementeringen af det nye system at have en mærkbar positiv effekt.

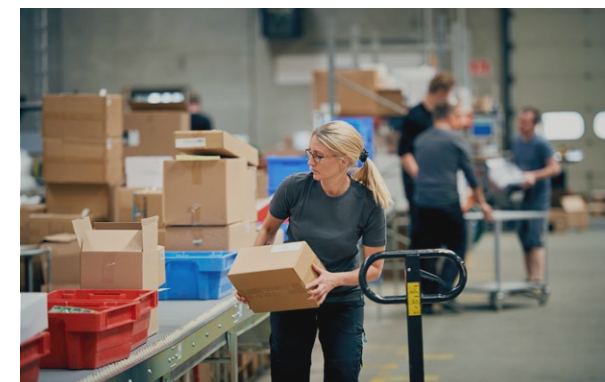
”Vi regner med at kunne reducere vores købsordrer med 30-50%, hvilket vil være en stor gevinst for os. Derfor er implementeringen af Slim4 også vigtig set i forhold virksomhedens mulighed for at omstille sig til en grønnere fremtid med en lavere CO2e-udledning, mindre affald og færre døde varer på lageret”, forklarer Per Jessen.

Ordreoptimering sparer papir.

I Daarbak Redoffice har vi digitaliseret pakkeprocessen og fjernet forbruget af papir i processen. Det sparer os mindst **1.000 ark papir dagligt** – svarende til **225.000 ark om året** eller næsten **to paller papir**.

”Vi regner med at kunne reducere vores købsordrer med 30-50%.”

Indkøbsdirektør Per Jessen



Indkøbsdirektør Per Jessen samt lagerchefer Charlotte Pedersen og Kurt Bech.

Indsats for mennesker og samfund.

Introduktion til vores fokus på medarbejdere, uddannelse, mangfoldighed og socialt ansvar. Du kan også læse om, hvordan vi arbejder med disse områder i vores strategi.





En sikker arbejdsplads.

Sikkerhed i højsædet

Hos Daarbak Group er arbejdsikkerhed en kerneværdi, der gennemsyrrer alle aspekter af vores virksomhed. Vores mål er, at alle medarbejdere kommer hjem i samme tilstand, som de mødte ind, og vi har en klar ambition om nul arbejdsulykker.

Udover at skabe trygge og sikre fysiske rammer, understøtter en stærk IT-sikkerhedsstruktur desuden beskyttelsen af både medarbejdernes og virksomhedens data mod potentielle trusler.

Måltrettede sikkerhedsindsatser

For at sikre et trygt arbejdsmiljø tilpasser vi løbende vores sikkerhedsforanstaltninger til de unikke behov i hvert arbejdsmiljø, både fysisk og psykisk:

> Arbejdspladsvurdering (APV)

I vores APV-processer gennemføres lokale vurderinger af ulykkesrisici, hvor arbejdsmiljørepræsentanter fra både ledelse og medarbejdere samarbejder om at identificere større og mindre risici. Dette skaber et solidt grundlag for at tilpasse sikkerhedsindsatserne til kontor- og butiksmedarbejdere, lagerpersonale og montører. De få arbejdsulykker, vi oplever, forekommer primært hos lager- og butikspersonalet.

> Løbende uddannelse og kurser

For at sikre, at medarbejderne er godt rustet til en sikker arbejdsdag, er regelmæssig uddannelse og opkvalificering afgørende. Kurser som truckcertifikater og førstehjælpsuddannelse bidrager til, at medarbejderne har de nødvendige færdigheder og er forberedt på potentielle udfordringer i hverdagen.

> Ergonomiske løsninger

Skræddersyede ergonomiske tilpasninger reducerer risikoen for arbejdsskader og fremmer medarbejdernes sundhed og trivsel.

> Sikkerhedsudstyr til montører

Vi tilbyder specialtilpasset arbejdstøj og værktøj til montører, som reducerer risikoen for skader i arbejdet.

> Sikkerhedsforanstaltninger

Brand- og informationstavler med tydelige instruktioner om procedurer ved ulykker og evakuering sikrer, at alle er godt forberedte.



"For os er det væsentligt at alle vores medarbejdere kan være trygge på arbejdet. Vi tror på, at de rette arbejdsgange er altafgørende for at undgå arbejdsulykker."

Charlotte Pedersen, lagerchef





En sikker arbejdsplads.

Arbejdsulykker og forebyggelse

Vi har i år opnået en markant reduktion i antallet af arbejdsulykker, hvilket viser, at vores målrettede indsats for at skabe en mere sikker arbejdsplads bærer frugt.

Vores seneste opgørelse viser et fald fra 0,5 arbejdsulykker pr. 100.000 arbejdstimer i 2022/23 til 0,2 i 2023/24. Sidste års tal er justeret efter en ændring i vores datagrundlag og metoder til dataindsamling. Vi har erkendt, at tidligere data ikke var helt præcise, og med den nye metode har vi nu et mere pålideligt billede af arbejdsskadesituationen. Dette giver et bedre grundlag for at styrke vores sikkerhedsindsatser.

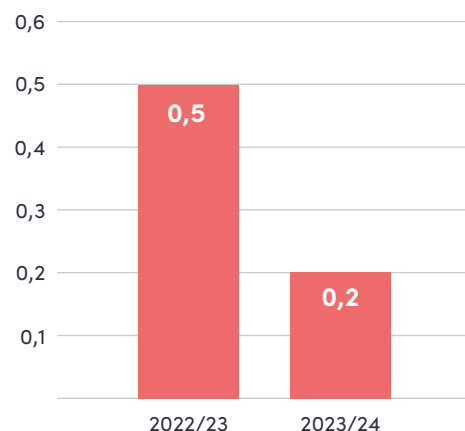
Årets resultat er et positivt skridt mod vores ambition om at have nul arbejdsulykker, samtidig med at vi anerkender, at der fortsat vil være behov for indsats på dette område.

Den forbedrede sikkerhed er et resultat af vores arbejde med arbejdspladsvurderinger (APV) og styrkede sikkerhedsprocedurer.

Vi har desuden intensiveret vores fokus på sikkerhedstiltag på lager og butikker, hvilket har øget bevidstheden om risikofaktorer og forebyggende tiltag.

Denne udvikling viser, at vores indsats for at styrke sikkerhedskulturen i hele organisationen virker, og vi fortsætter med at finjustere vores tiltag for at sikre et trygt og sikkert arbejdsmiljø.

Arbejdsulykker pr. 100.000 arbejdstime





Indsatser for et godt arbejdsmiljø.

Vi sætter medarbejdernes trivsel i centrum gennem en række initiativer, der fremmer et sundt og balanceret arbejdsmiljø. Fra sundhedsordninger og ergonomisk indretning til fleksible arbejdsforhold og udviklingsmuligheder – vores indsatser bidrager til et værdifuldt arbejdsmiljø for både organisationen og den enkelte medarbejder.



Pensionsordning

En konkurrencedygtig pakke, der skaber økonomisk tryghed og sikrer medarbejdernes fremtid.



Sundhedsordning

En bredt dækkende ordning, der giver medarbejderne adgang til sundhedsydelser og støtte.



Daarbak Groups årsfest

Hvert år samles medarbejdere fra hele landet til Årsfesten – en tradition, der styrker fællesskabet og samarbejdet på tværs af organisationen.



Vaccinetilbud

Forebyggende influenzavaccine, der beskytter mod sæsonbetingede sygdomme.



Work-life balance

Fleksible arbejdsforhold, der støtter en sund balance mellem arbejde og privatliv.



Ergonomisk indretning

Skræddersyet arbejdspladsindretning, som forebygger skader og fremmer fysisk trivsel.



Skærmbrilletilskud

Økonomisk støtte til skærmbriller, der øger komforten og beskytter øjnene ved skærmarbejde.



Medarbejderrabat

Attraktive rabatter, som giver adgang til produkter til fordelagtige priser.



Personaleforening

Sociale arrangementer og aktiviteter, der styrker fællesskabet blandt medarbejdere.



Udviklingssamtaler

Årlige samtaler, der støtter både faglig og personlig udvikling.



Medarbejderudvikling

Tilskud til kurser, uddannelser og certificeringer, der styrker medarbejdernes kompetencer og karrieremuligheder.



Massageordning

Massage på vores hovedlokationer, som fremmer afslapning og bidrager til fysisk velvære.



Et godt arbejdsmiljø.

Fundamentet for trivsel

Hos Daarbak Group går arbejdsmiljøet langt ud over sikkerhed; det omfatter sundhed, arbejdsglæde og personlig trivsel, som vi fremmer gennem målrettede indsatser.

En struktur med korte beslutningsveje, tæt dialog og en uformel omgangstone fremmer engagement – især i en tid præget af forandringer.

Vi arbejder med dedikation, humor og en kultur båret af tillid og åbenhed, hvilket sikrer både trivsel, arbejdsglæde og produktivitet. Sociale aktiviteter styrker fællesskabet og relationerne, så vi står sammen om både succeser og forbedringer og løfter i flok mod fælles mål.

Hvordan trives vi?

I vores seneste trivselsundersøgelse anvendte vi igen i år Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljøes anerkendte Dansk Psykosocialt Spørgeskema (DPQ). Med 87 spørgsmål måler DPQ 30 aspekter af arbejdsmiljøet, hvilket giver os en dyb indsigt i medarbejdernes trivsel på tværs af landet.

Undersøgelsen i 2023/24 viste en tilfredshedsscore på 71,4 ud af 100, en stigning på 1,1% fra 2022/23, hvilket placerer os et godt stykke over landsgennemsnittet på 62,9 fra 2019.

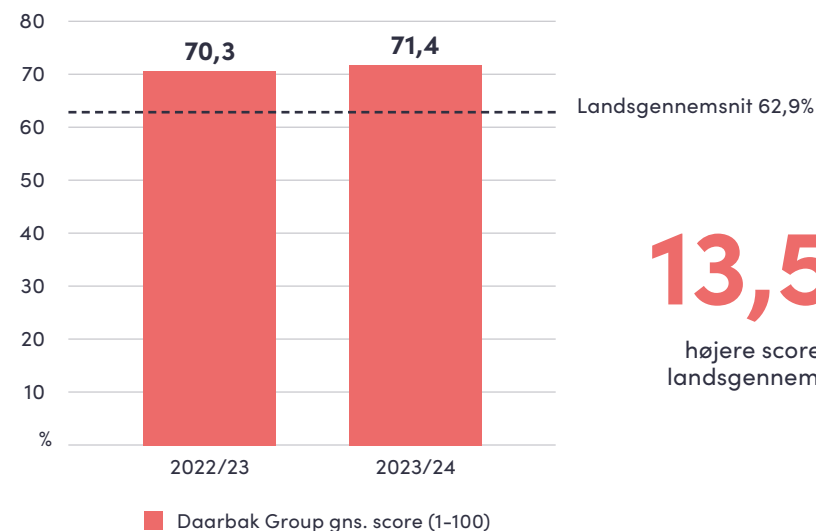
Med en score, der er 13,5% højere end landsgennemsnittet, er vi godt på vej mod målet om at øge arbejdsglæden til 15% over gennemsnittet inden 2030.

Desuden er svarprocenten steget fra 67% i 2022/23 til 78% i 2023/24, hvilket vi ser som et positivt tegn på, at flere medarbejdere deltager aktivt og engagerer sig i undersøgelsen.

I år har vi opdateret målemetoden ved at erstatte et enkeltstående spørgsmål om generel jobtilfredshed med en gennemsnitlig score på tværs af alle besvarede spørgsmål. Denne tilgang giver et mere nuanceret billede af medarbejdernes tilfredshed.



Trivselsundersøgelse gns. score





Et godt arbejdsmiljø.

Sygefravær

I vores sygefraværstatistik indgår fravær relateret til egen sygdom og sygt barn, hvor COVID-19 nu registreres under egen sygdom. Det samlede sygefravær er steget fra 2,6% til 3,7%, svarende til en stigning på 42% sammenlignet med sidste år.

Dette skyldes:

- Færre arbejdstimer som følge af optimering af arbejdsstyrken.
- En stigning på 85% i langtidssygefravær.

Stigningen i langtidssygefraværet kan blandt andet tilskrives vores prioritering af medarbejdertryghed. Vi tilbyder fleksible løsninger, der sikrer en tryk og sikker tilbagevenden til arbejdet uden bekymring for ansættelsens fortsættelse. Selvom vi arbejder mod et sygefravær på maks. 3%, vægter vi støtte til medarbejdere med længerevarende sygdom højere end blot at opfylde måltallet.

Derudover har vi observeret:

- Et fald i korttidssygefravær på 8%.
- At sygefraværet for egen sygdom stiger i influenzasæsonerne efterår og vinter.
- At sygefravær relateret til sygt barn er faldet med 2%, muligvis som følge af fleksible arbejdsordninger.

- At sygefravær relateret til arbejdsulykker er reduceret med 85%, hvilket afspejler en målrettet indsats for at forbedre sikkerheden på arbejdspladsen.

Forbyggende indsatser

På trods af store fremskridt inden for arbejdssikkerhed ser vi stadig behovet for øget fokus på sygdomsforebyggelse for at reducere sygefraværet og fremme et sundt arbejdsmiljø.

Vores indsatser, både nye og eksisterende, omfatter:

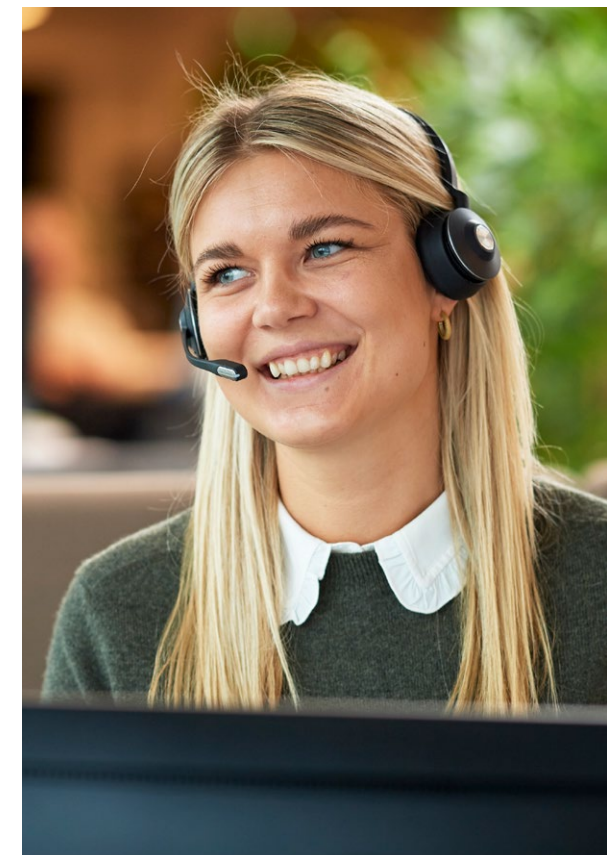
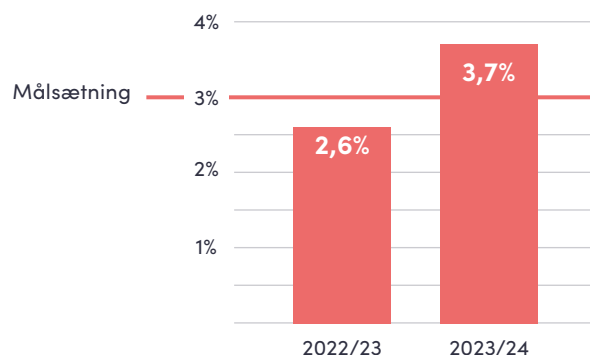
Tilskud til skærmbriller for medarbejdere med skærmarbejde.

Vaccinetilbud som del af indsatsen mod sæsonprægede sygdomme i influenzasæsonen.

En ny sundhedsordning, som blandt andet omfatter:

- Sundhedstjek inkl. diætistrådgivning.
- Fysisk behandling (fysioterapeut, kiropraktor m.m.).
- Stressforebyggelse og mental støtte.
- Psykisk behandling (psykologhjælp).
- Støtte til afhængighedsproblemer.
- Online læge- og psykologkonsultation.

Sygefravær





Mangfoldighed & inklusion.

I Daarbak Group arbejder vi for en inkluderende arbejdskultur, hvor mangfoldighed er en konkurrencefordel og et vigtigt element for vækst. Vores mål er klart: At skabe en arbejdsplads, hvor alle behandles retfærdigt og føler sig velkomne. Det tiltrækker ikke kun talenter, men styrker også vores forretning – indefra og ud.

Vi ønsker, at alle medarbejdere kan være sig selv og bidrage fuldt ud. Derfor arbejder vi aktivt for lige muligheder på tværs af organisationen, med særligt fokus på køns- og aldersmæssig mangfoldighed gennem målrettede initiativer.

Ligestillingsbevidst rekruttering

Vi stræber efter en fair og balanceret rekrutteringsproces, der anerkender den enkelte ansøgers unikke kvaliteter. Som en del af vores indsats arbejder vi på at implementere tiltag, der støtter en mere upartisk tilgang i udvælgelsesforløbet.

Inklusionsplan

Vores HR- og arbejdsmiljø-APV-gruppe arbejder tæt sammen om at skabe de optimale rammer for et åbent og mangfoldigt arbejdsmiljø. Gennem løbende aktiviteter sigter vi mod at:

- Inspirere til større forståelse af mangfoldighed gennem orienteringsforløb
- Støtte relationer og fællesskaber på tværs af teams
- Skabe en kultur, hvor forskellige baggrunde og perspektiver bliver en styrke

Løbende evaluering

Kontinuerlig overvågning af kønsfordelingen udføres med det formål at spore fremskridt og identificere eventuelle udfordringer i udviklingen. Med disse indsatser skaber vi et mere inkluderende og mangfoldigt miljø, hvor potentialet hos alle kan udfoldes.

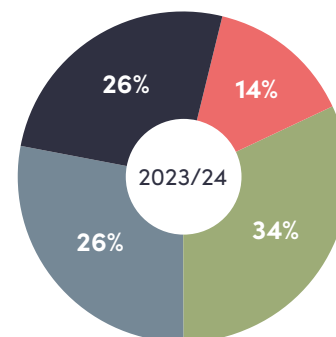
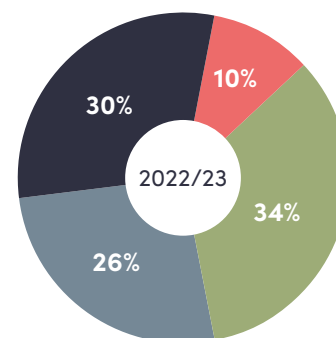
Udvikling i aldersfordeling

Mangfoldighed indebærer også en balanceret aldersfordeling, hvilket vi betragter som en styrke i virksomheden. Vi værdsætter synergien mellem de forskellige aldersgrupper, hvor både yngre og ældre medarbejdere bidrager med deres perspektiver og erfaringer.

Fra 2022-23 til 2023-24 har vi set en stigning i andelen af medarbejdere i aldersgruppen 14-30 (fra 10% til 14%) samt en mindre stigning i gruppen 46-55 (fra 26% til 28%). Aldersgruppen 31-45 har oplevet et mindre fald fra 34% til 32%, mens andelen af medarbejdere i gruppen 55+ er faldet fra 30% til 26%.

Vi er tilfredse med fordelingen, men overvåger udviklingen nøje for at sikre en stærk og balanceret alderssammensætning i virksomheden.

Aldersfordeling i virksomheden



- Alder 14-30
- Alder 31-45
- Alder 46-55
- Alder 55+





Mangfoldighed & inklusion.

Vi tilstræber at opretholde en kønsfordeling på mellem 40% og 60% for hvert køn, idet mangfoldighed anses som en væsentlig faktor for succes. I regnskabsåret 2023-24 har vi en fordeling på 56% mandlige og 44% kvindelige FTE'er, hvilket opfylder vores mål.

Sammenlignet med året før, 2022-23, er der sket en lille fremgang mod større kønsbalance. Andelen af kvindelige FTE'er er steget fra 43% til 44%, mens andelen af mandlige FTE'er er faldet fra 57% til 56%.

Selvom vi er tilfredse med denne balance, fortsætter vi med at arbejde for en stabil kønsfordeling i virksomheden.

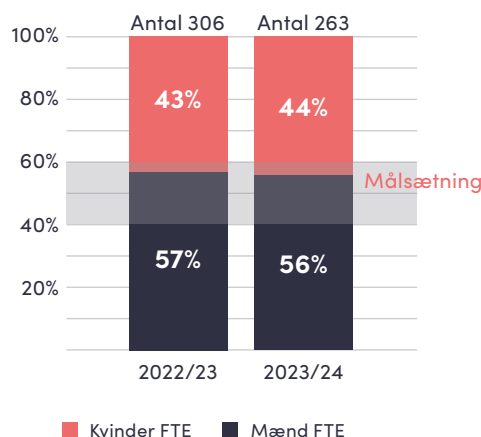
Vi er forpligtet til at sikre, at vores organisation afspejler værdien af mangfoldighed, og vi erkender, at kønsfordelingen i ledelsen spiller en afgørende rolle i denne indsats. Vores mål er inden 2028 at opnå en kønsfordeling i ledelsen, hvor ingen af kønnene udgør mindre end 35% eller mere end 65%.

I regnskabsåret 2023-24 var andelen af mandlige ledere 78%, mens andelen af kvindelige ledere var 22%. Dette repræsenterer en lille stigning i andelen af kvindelige ledere fra året før, hvor de udgjorde 21%, og de mandlige ledere udgjorde 79%.

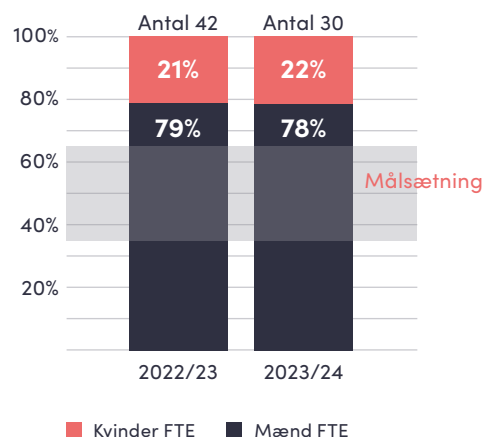
Vi anerkender, at der fortsat er et stykke vej mod vores målsætning, men vi arbejder målrettet på at øge andelen af kvinder i ledelsen for at opnå en mere afbalanceret kønsfordeling.

I vores rapport definerer vi ledelse som personer, der har medarbejdere i reference.

Kønsfordeling virksomheden



Kønsfordeling blandt personaleledere



HVAD BETYDER FTE?

FTE (Full-Time Equivalent) er en enhed, vi bruger til at måle arbejdsstyrken i forhold til fuldtidsansatte – også selvom nogle af medarbejderne arbejder deltid. FTE inkluderer således både sæsonarbejdere, studerende og fuldtidsansatte. Hos os beregnes det ud fra antallet af arbejdstimer, der svarer til én fuldtidsstilling med ATP-bidrag.



Sammen former vi fremtiden.

Udvikling og læring

Hos Daarbak Group tror vi fortsat på vigtigheden af at investere i både individuel og organisatorisk udvikling for at forblive konkurrencedygtige. Vores brede uddannelsesstilbud styrker både den enkelte medarbejder og vores fælles succes, og vi ser medarbejderudvikling som fundamentet for langvarig produktivitet, innovation og bæredygtighed.

For at understøtte en kultur med fokus på læring og udvikling tilbyder vi kompetence- og uddannelsesforløb, tilpasset individuelle behov og den enkeltes rolle i virksomheden. Vores uddannelsesstilbud omfatter både obligatoriske og valgfrie kurser samt uddannelsesforløb, skræddersyet til specifikke arbejdsfunktioner og udviklingsmål.

Medarbejdere, der arbejder minimum 20 timer om ugen og har seks måneders anciennitet, har adgang til uddannelse, og vi opfordrer til at søge videre udvikling, der matcher deres ambitioner og arbejdsopgaver. I år har vi også gjort en ekstra indsats for at støtte medarbejdere i nøglepositioner og specialiserede roller, hvilket styrker deres faglige dygtighed og bidrag til virksomhedens målsætninger.

Udvikling i uddannelsesindsats

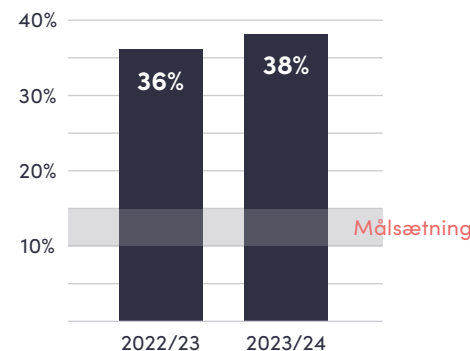
Af vores 263 FTE'er i år, herunder sæsonarbejdere, studerende og fuldtidsansatte, havde en stor del mulighed for at deltage i uddannelse. Selvom vi har færre medarbejdere end sidste år (306 FTE'er i 2022/23), er andelen, der modtager uddannelse, steget, hvilket tydeliggør vores dedikation til læring og udvikling.

I år har 101 medarbejdere, målt som FTE'er, deltaget i salgs- og serviceuddannelser samt andre kurser, hvilket svarer til 38% af medarbejderstaben – en stigning fra 36% sidste år. Vi sigter efter, at minimum 10-15% af vores medarbejdere årligt deltager i kurser og uddannelser, men de seneste års indsats ligger markant over dette niveau og reflekterer vores ambition om kontinuerlig læring.

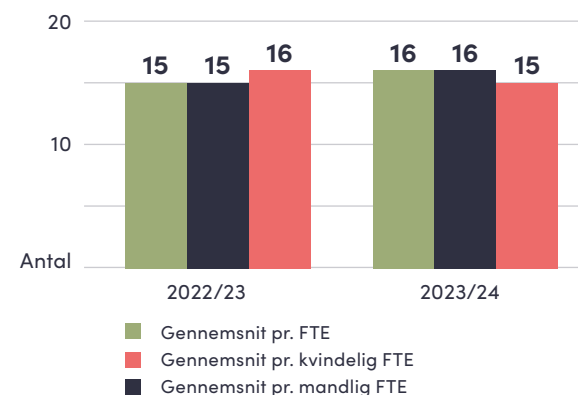
Gennemsnitligt har medarbejderne modtaget 16 uddannelsestimer pr. FTE mod 15 timer sidste år. Mandlige medarbejdere har i gennemsnit modtaget 16 timer og kvindelige 15 timer, omvendt af sidste år, hvilket illustrerer en balanceret indsats.

Denne investering i medarbejdernes udvikling sikrer, at vi fortsat kan levere kvalitet og værdiskabende løsninger til vores kunder.

Medarbejdere på uddannelse (FTE)



Uddannelsestimer gennemsnit (pr. FTE)





Elever, en værdifuld del af vores virksomhed.

Hos Daarbak Group er elever en værdifuld del af vores virksomhed. De spiller en central rolle i vores fremtid, og vi tilbyder uddannelsesforløb, der tilpasses den enkeltes faglige retning og ambitioner inden for deres specifikke forretningsområde.

Vi har skabt en opbakningsordning for eleverne, som inkluderer både en buddy og en mentor. Buddyen hjælper med alle praktiske spørgsmål i hverdagen, mens en leder eller erfaren medarbejder fungerer som mentor og rollemodel. Derudover tilbyder vi et introduktionsforløb, hvor eleverne introduceres til virksomhedens forskellige funktioner, hvilket giver dem en dybere forståelse af samarbejdet mellem vores afdelinger.

Udvikling og målsætning

I løbet af de seneste to år har vi oplevet en positiv udvikling i antallet af elever, der er steget fra 12 i 2022/23 til 13 i 2023/24. Denne vækst kan tilskrives, at vi nu er kommet mere på plads efter sammenlægningen af Mogens Daarbak, Scan Office og Redoffice Scan Office, hvilket har skabt et stabilt grundlag for vores elevprogram.

Efter omstruktureringen har vi revideret vores målsætning og erstattet den langsigtede ambition om at nå 20 elever inden udgangen af 2025 med en fast ambition om minimum 12 elever i hvert rapporteringsår. Denne strategi understreger vores engagement i at

udvikle unge talenter og etablere stærke rammer for både læring og fremtidig karriere.

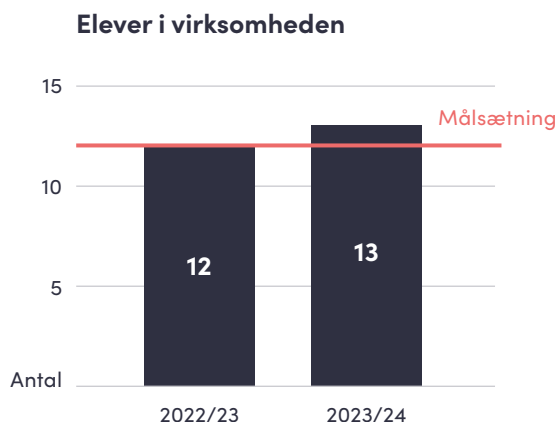
Med disse initiativer arbejder vi målrettet på at skabe en attraktiv arbejdsplads for unge og talentfulde elever, der kan være med til at forme fremtidens erhvervsliv.

Elever, unge talenter og studerende generelt spiller en vigtig rolle i vores organisation. På næste side kan du læse om hvordan Jeppe, en studerende fra SDU, har spillet en vigtig rolle i Daarbak Group.



Katja Aagaard, indkøbselev, Daarbak Design

**Vores faste ambition:
Minimum 12 elever
i hvert rapporteringsår.**





ARTIKEL

En studerendes indflydelse på fremtiden.

En nyskabende studieaktivitet

Jeppe van den Brink, en passioneret kandidatstuderende fra Syddansk Universitet (SDU), har gennem en frivillig studieaktivitet skabt betydelig værdi for Daarbak Group.

Med en baggrund i en Bachelor of Engineering fra Hanze University i Holland og som nuværende kandidatstuderende i Environmental Engineering, har Jeppe dedikeret sin faglige ekspertise til at undersøge bæredygtigheden af Daarbak Designs hæve-/sænkeborde.

Jeppe valgte at fokusere på en livscyklus-vurdering (LCA) af et af vores hæve-/sænkeborde som sit projekt. "Jeg troede, at et kontorbord var en simpel størrelse," fortæller Jeppe. "Men jeg blev overrasket over kompleksiteten – det viser sig, at sådanne produkter er fyldt med teknologi og variationer, som jeg aldrig havde overvejet."

Fra teori til praksis

Projektet involverede en grundig analyse baseret på EU's PEF (Product Environmental Footprint) standarder. Jeppe arbejdede tæt sammen med både leverandører og interne teams om indsamling af data på produktets miljømæssige påvirkning gennem hele dets livscyklus – fra materialevalg til bortskaffelse.

"Materialevalget har stor betydning for CO2e-udledningen," forklarer Jeppe. "Transport udgør kun en lille del af CO2e-aftrykket, mens korrekt bortskaffelse og genbrug af materialer reducerer miljøpåvirkningen væsentligt."

En værdifuld praktisk erfaring

Jeppe har siden projektet fortsat sin rejse som praktikant hos Daarbak Group. "Det har været en fantastisk mulighed for at anvende teori i praksis," fortæller Jeppe.

"Det har givet mig en dybere indsigt i industrien og tilladt mig at arbejde med virkelige problemstillinger, der kræver kreative løsninger."

Fremtidige perspektiver

Jeppe ser frem til en karriere inden for bæredygtighed, hvor han vil bruge sin tekniske viden til at fremme ansvarligt produktdesign. "Jeg ønsker at arbejde i en virksomhed, der ligesom Daarbak Group ikke blot hævder at være bæredygtige, men som rent faktisk kan dokumentere det," fortæller han.

En win-win-situation

Samarbejdet mellem Jeppe og Daarbak Group har været berigende for begge parter. "Vi har haft stor gavn af samarbejdet, både på et professionelt og personligt plan," siger Jeppe. "Det viser, hvordan akademiske institutioner og erhvervslivet tilsammen kan skabe signifikant værdi og bidrage til mere bæredygtige løsninger."

"Det er en fornøjelse at samarbejde med Jeppe og opleve, hvordan hans teoretiske viden omsættes til konkrete løsninger, der skaber værdi for vores forretning. Jeppe har bidraget med en specialiseret faglighed, der komplementerer vores eksisterende kompetencer, og hans indsats har styrket vores projekter på flere områder. Hans evne til at bringe nye perspektiver i spil illustrerer tydeligt, hvor værdifuldt samarbejdet mellem erhvervslivet og den akademiske verden kan være."



Jens Dueholm, ejer, Daarbak Group

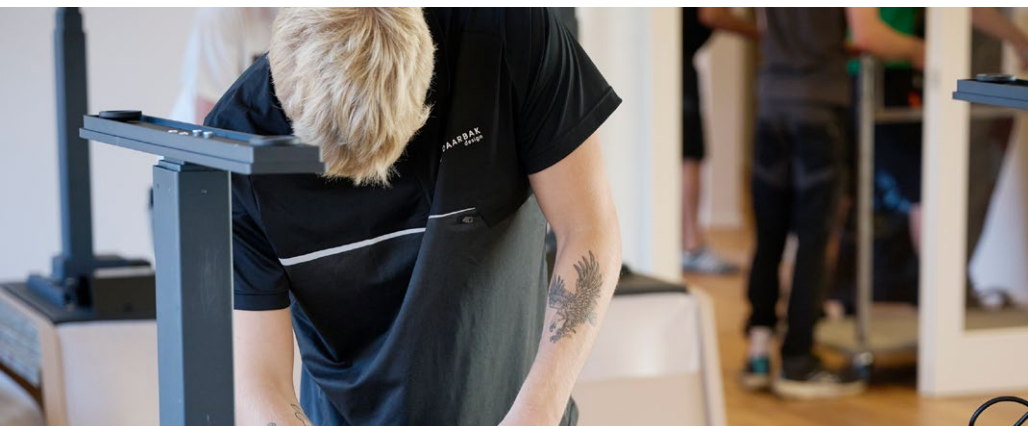


"Jeg ønsker at bruge min tekniske viden til at fremme ansvarligt produktdesign."

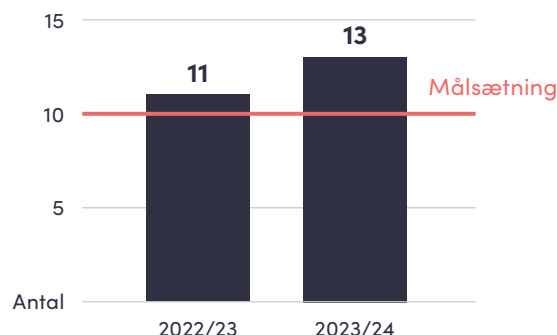
Jeppe van den Brink
Kandidatstuderende fra
Syddansk Universitet (SDU)



Socialt ansvar er en prioritet.



Fleksjobbere



Via samarbejde med kommuner og jobcentre hjælper vi personer på kanten af arbejdsmarkedet til meningsfuld beskæftigelse.

Lokale partnerskaber og socialt ansvar er, og har altid været, en prioritet for Daarbak Group. Via samarbejde med kommuner og jobcentre hjælper vi personer på kanten af arbejdsmarkedet til meningsfuld beskæftigelse – et initiativ, der viser positive resultater og høj fastholdelse.

Fleksjobbere og nye målsætninger

Vi har oplevet en stigning i antallet af fleksjobbere fra 11 til 13 i det seneste regnskabsår. Denne positive udvikling er resultatet af en målrettet indsats, hvor vi har fokuseret på tilpasning af arbejdsopgaver.

Derudover har vi justeret vores målsætning og fokuserer nu på at have minimum 10 fastansatte fleksjobbere fremfor den tidligere målsætning om at nå 20 fleksjobmedarbejdere inden udgangen af 2025. Denne ændring afspejler vores erkendelse af, at en stabil og længerevarende tilknytning skaber større værdi for både virksomheden og den enkelte medarbejder.

Individuelle løsninger

Vores tilgang er baseret på skræddersyede løsninger, hvor vi med tålmodighed og fokus på tryghed lytter til den enkeltes behov og skaber arbejdsforhold, der bedst muligt fremmer individuelle styrker. Vi arbejder fortsat tæt sammen med lokale jobcentre og kommuner for at identificere de rette profiler og støtte fleksjobbernes udvikling. Dermed skaber vi ikke kun beskæftigelse, men også muligheder for læring og vækst.

Vi er stolte af deres indsats og den værdi, de bringer til vores virksomhed – og vi støtter dem fortsat i deres rejse mod et stabilt og meningsfuldt arbejdsliv.

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 | INKLUSION I PRAKSIS

Daarbak Redoffice gør plads til fleksjobbere.

Mange fleksjobbere bliver overset på arbejdsmarkedet. Men i Daarbak Redoffice – og særligt på lageret i Esbjerg – har man fået øje på mulighederne og de særlige kompetencer, som arbejdsstyrken har.

Danmark har lige nu høj beskæftigelse og mangel på arbejdskraft. Alligevel står mange fleksjobbere fortsat uden for arbejdsmarkedet. Det ærgrer Kurt Bech, der sammen med Charlotte Pedersen er lagerchef i Daarbak Redoffice. Her har man nemlig hele tre personer med nedsat arbejdssevne ansat på lageret i Esbjerg, og ifølge ham har det givet stor værdi for både medarbejderen og virksomheden.

”De udfører deres arbejde med stor præcision og omhu, og de får mulighed for at opleve, hvordan det er at være en del af en arbejdsplads og et fællesskab. Så vi er med til at øge motivationen for disse mennesker, som samtidig bidrager til virksomheden med det, de kan”, siger Kurt Bech.

Nyt initiativ

To af dem, som Daarbak Redoffice har ansat i fleksjob, er 23-årige Jeppe og 26-årige Sebastian, der begge har autisme. Ansættelserne er blevet muliggjort gennem et tæt samarbejde med Jobcenter Esbjerg, som tidligere har hjulpet virksomheden med rekruttering af borgere på kanten af arbejdsmarkedet. Det er dog første gang, man har haft medarbejdere ansat i fleksjob.

”Jeppe er den første fleksjobber, vi ansatte, mens Sebastian har været her i et par måneder. Så det er stadig nyt for os. Men det går rigtig godt, og de passer godt ind i vores team, hvor de varetager bestemte praktiske arbejdsopgaver, der er vigtige for den daglige drift”, fortæller Kurt Bech.

Ikke to er ens

Autisme beskrives som en udviklingsforstyrrelse. Det er forskelligt, i hvilken grad den enkelte er påvirket og hvilke udfordringer, man oplever. Derfor er det vigtigt at anerkende, at der ikke findes en ”one size fits all”-tilgang i måden at lede dem på, mener Kurt Bech. ”Det kræver særskilt fokus på den enkelte, der skal tages hånd om på sin helt egen personlige måde”, siger Kurt Bech.

Det hele værd

Rekrutteringen af de unge fleksjobbere er en del af Daarbak Groups samlede bæredygtighedsstrategi, som blandt andet har fokus på at tage socialt ansvar og skabe en inkluderende arbejdsplads med plads til alle.

I Daarbak Redoffice har man længe haft fokus på rekruttering af ledige fra kanten af arbejdsmarkedet. Og spørger man Kurt Bech, giver det stor mening – også for ham personligt.



”Det kræver selvfølgelig stor opmærksomhed og nogle ekstra ressourcer. Men jeg synes, det er vigtigt, at man giver sig tid til det. Det vigtigste for os er, at vi kan være med til at hjælpe nogle mennesker. Og kan vi hjælpe bare en eller to, er det det hele værd”, slutter Kurt Bech.

FAKTA OM ASF

Autismespektrumforstyrrelser eller blot ASF - er en gruppe af medfødte neuropsykiatriske udviklingsforstyrrelser med fælles træk. Personer med autisme har en anderledes måde at opleve verden på og kan have vanskeligheder inden for kommunikation, social interaktion og adfærd.

Kilde: <https://psykiatrifonden.dk/diagnoser/autisme-autismespektrumforstyrrelser>



ARTIKEL

Ansvarlige partnerskaber giver god mening.

I Daarbak Design lægger vi stor vægt på at indgå partnerskaber med virksomheder, der deler vores vision og værdier inden for bæredygtighed. En af disse er MatKon. Sammen med brilleproducenten Bellinger og optikerkæden OptikTeam er de en del af et upcyclingskoncept, hvor materialerne fra aflagte brillestel bliver sorteret og efterfølgende omdannet til nye produkter, herunder bordplader, tøjbjælger og udstillingspodier, som de enkelte optikere kan købe tilbage og bruge i butiksindretningen.

Daarbak Design har ageret underleverandør i projektet, og ifølge Jeppe Rask Mathiesen, der er co-CEO og Head of Circularity i MatKon, ser en stor værdi i samarbejdet.

”Det kræver tid og tålmodighed at bearbejde og genanvende materialer. Og det forstår Daarbak Design. De ved, at processen kan være kompleks. Omvendt er de også gode til at formidle og skubbe på for udviklingen af nye initiativer og løsninger. Så vi sætter stor pris på vores samarbejde, hvor det socialøkonomiske også er en stor og vigtig del af det”, udtaler Jeppe Rask Mathiesen.

Viser samarbejdets værdi

Møbelbranchen er i stigende grad fokuseret på brugen af genanvendelige materialer. Og det glæder Jan Bertelsen, der ser flere gode grunde til at indgå i ansvarlige partnerskaber med virksomheder, der har modet, idéerne og et ønske om at gøre en forskel – og hvor det handler om andet og mere end at skabe profit.

”Med ansvarlige partnerskaber kommer muligheder. Ikke kun for at skabe nye, æstetiske løsninger, men også for at skabe en bedre verden, hvor ressourcer udnyttes maksimalt, og hvor mennesker, der har brug for en ekstra hånd til at komme tilbage på sporet, bliver inkluderet.”

Jan Bertelsen, ansvarlig for bæredygtige samarbejder i Daarbak Design





Sammen om den gode sag.

Ansvarlig genanvendelse af møbler

Daarbak Bop Recycle har etableret et møbeldonationsnetværk, der gør det muligt for nonprofitorganisationer som skoler, institutioner og foreninger at modtage brugte, men gratis velholdte møbler. Dette initiativ er en vigtig del af vores indsats for at reducere ressource-spild og støtte lokalsamfundet. Ved at forlænge møblers livscyklus skaber vi værdi både for miljøet og de modtagende organisationer.

I regnskabsåret 2023/24 donerede vi over 40.000 møbelenheder til en bred vifte af skoler, foreninger og frivillige organisationer. Udover at fremme en mere bæredygtig praksis, giver disse donationer organisationerne mulighed for at frigøre midler, som de kan anvende til andre vigtige formål. Vi er stolte af at bidrage til en mere ansvarlig fremtid ved at støtte både velgørende formål og lokale fællesskaber.



Vi har doneret
40.610
inventardele
til non-profit
organisationer

Børn hjælper børn

Julen er en tid, der ofte forbindes med varme og fællesskab. Siden 2017 har vi haft fornøjelsen af at støtte Julegavekonvojen, en velgørende organisation drevet af Round Table og Ladies Circle i Danmark. Deres mission er at bringe gaver til udsatte børn i Rumænien, herunder fattige og forældreløse børn, og skabe juleglæde, hvor der er mest brug for det.

Vores lokale Daarbak Redoffice butikker har fungeret som indsamlingssteder i mange år, og vi har med stor glæde oplevet, hvordan både børn og voksne i Danmark engagerer sig i at donere pakker fyldt med tøj, legetøj og andre fornødenheder. Denne indsats er et hjertevarmende eksempel på, hvordan børn hjælper børn, og vi er taknemmelige for den støtte, vi kan viderebringe hvert år.

Julegavekonvojen er en meningsfuld måde for os at gøre en forskel i verden, og det er noget, vi er stolte af at kunne bidrage til. Vores engagement i projektet afspejler vores værdier om ansvarlighed og medmenneskelighed, og vi er dybt taknemmelige for de mange donationer, der hjælper med at bringe glæde til de børn, som har mest brug for det.



God selskabsledelse.

Introduktion til vores arbejde med lovgivning, etik, værdier, kultur, ansvarlighed og transparens. Du kan også læse om, hvordan vi integrerer disse principper i vores strategi.





ESG-struktur og ansvar.

Ansvarlig ESG-ledelse

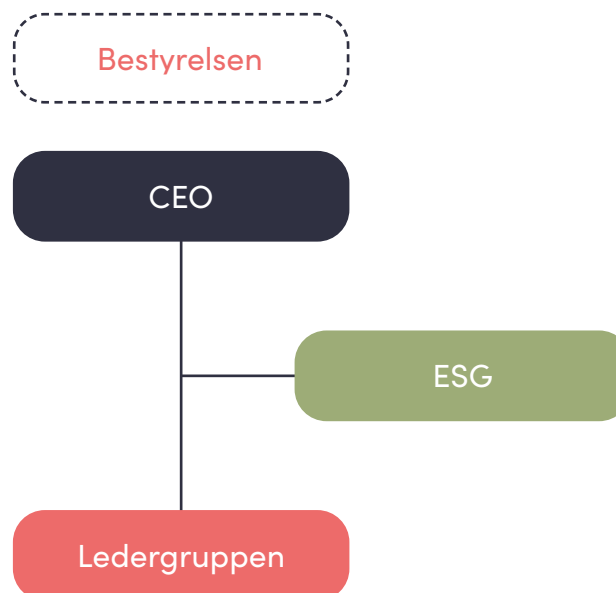
I Daarbak Group er ESG en kerne-komponent i vores strategi. Vores ESG-team samarbejder tæt med både ledelsen og bestyrelsen for at sikre, at bæredygtighed og forretningsudvikling er fuldt integrerede og går hånd i hånd. Med et bredt samarbejde på tværs af vores afdelinger i hele Danmark bruger vi hinandens kompetencer og styrker for at opnå succes i både regionale og nationale projekter. Tværfagligheden er en nøglefaktor i vores indsats for at nå vores ambitiøse ESG-målsætninger.

ESG i praksis på vores lokationer

Vi arbejder aktivt på at gøre ESG til en naturlig del af hverdagen i hele vores organisation. Derfor har vi udpeget en ESG-ansvarlig på hver af vores lokationer, som sørger for, at vores ESG strategi og indsatser bliver en integreret del af de daglige aktiviteter. Projektgrupper med medarbejdere fra forskellige dele af organisationen sikrer en bred forankring og engagement, så ESG-indsatsen er til stede i alle aspekter af virksomheden.

Diversitet

Vi prioriterer diversitet i vores bestyrelse og har som mål, at mindst en tredjedel af medlemmerne skal være kvinder. I øjeblikket består bestyrelsen af tre medlemmer fra ejerfamilien, hvoraf én er kvinde. Dette betyder, at vi efterlever Erhvervsstyrelsens vejledning om ligelig kønsfordeling.





Ansvarlig skat og bidrag til samfundet.

I Daarbak Group ser vi det som en central del af vores samfundsansvar at betale skat i Danmark. Vores skat bidrager direkte til den danske velfærdsmodel og styrker de fælles værdier, vi deler som samfund. Med vores nationale tilstedeværelse og aktiviteter i hele landet ønsker vi at skabe værdi, ikke kun for vores virksomhed, men også for samfundet, som vi er en aktiv aktør i.

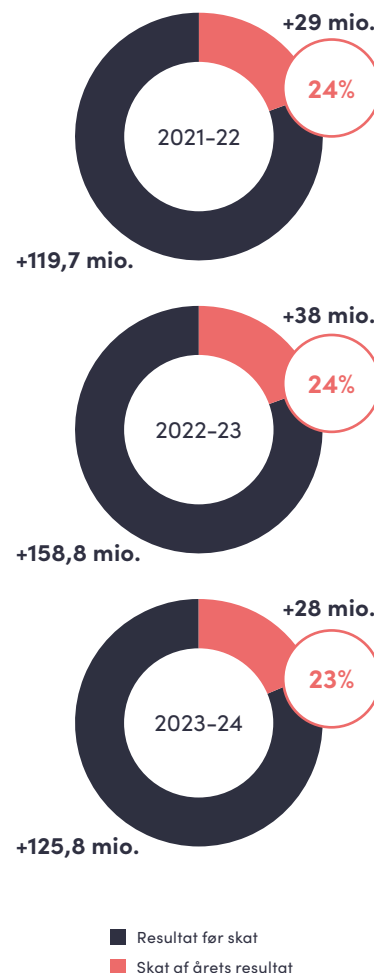
Vores effektive skattesats afspejler, at vi betaler en andel af vores resultat før skat, der til tider overstiger den formelle selskabsskat på 22%. I regnskabsåret 2023/24 er vores effektive skattesats estimeret til 23%. I de seneste to regnskabsår, i 2022/23 og 2021/22, var skattesatsen 24%. Denne højere skattesats kan blandt andet forklares med ikke-fradragsberettigede udgifter og skattemæssige justeringer fra tidligere år.

Cirkeldiagrammerne viser udviklingen i vores resultat før skat og skat af årets resultat. I 2023/24 er resultatet før skat 125.878.427 kr., og skat af årets resultat udgør 28.925.420 kr. Året forinden, i 2022/23, var resultatet før skat

158.881.565 kr., og skat af årets resultat udgjorde 38.354.472 kr. I 2021/22 var resultatet før skat 119.765.519 kr., og skat af årets resultat var 29.050.470 kr. Denne udvikling afspejler vores løbende bidrag til den danske økonomi.

Ansvarlig skat er for os mere end blot at opfylde lovkrav. Det er et bevidst valg om at tage ansvar i det danske samfund og styrke de strukturer, der gavner os alle.

Med dybe rødder plantet solidt i dansk erhvervsliv og som en 100% danskejet virksomhed, nærer vi med stolthed det fællesskab, vi vokser ud af.





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

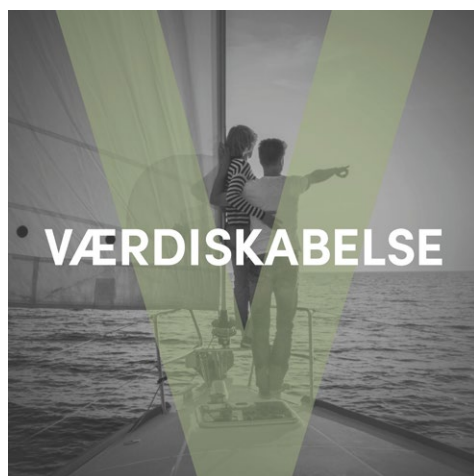
Vi går på arbejde for at bidrage til vores kunders succes ved at tilbyde de mest værdiskabende og ansvarlige løsninger, samtidig med at vi altid er ambitiøse, har kunden i fokus og står sammen som ét hold.

Formål

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

Værdier

Værdiskabelse
Ambitiøs
Kundefokus
Sammenhold



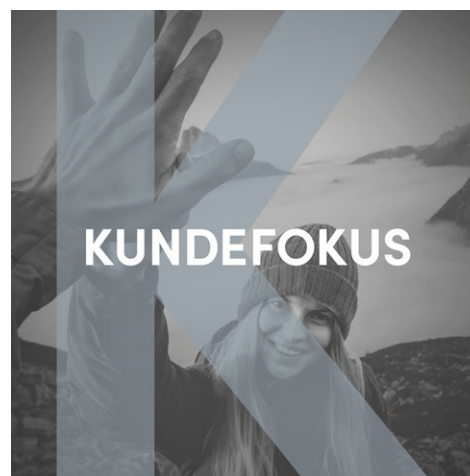
VÆRDISKABELSE

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 partners 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.

Partner- og medlemskaber.

I Daarbak Group arbejder vi aktivt med at skabe en positiv indflydelse på mennesker, miljø og samfund.

Vi har fokus på langsigtede, cirkulære løsninger, der fremmer genanvendelse og ressourceoptimering, fordi vi ved, at vi kan – og fordi vi vil. Vores mål er at inspirere både vores kunder og leverandører til at

tage skridt mod en ansvarligere fremtid gennem innovation samt cirkulære tiltag og handlinger.

Selvom vi endnu ikke er i mål, fortsætter vi med at hæve barren hver dag. For os handler det ikke bare om at gøre det rigtige – det er en naturlig del af, hvem vi er.



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.



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.



SBTi (Science Based Targets initiative) er en global anerkendt organisation bag en klimavidenskabeligt baseret standard for virksomheder, der ønsker at understøtte klimamålene i Paris-aftalen.



FN's verdensmål som strategi.

Som en naturlig fortsættelse af vores engagement i bæredygtighed har vi i Daarbak Group integreret FN's Verdensmål i forretningsstrategien. Vi betragter verdensmålene som en vedvarende proces, der løbende guider vores beslutninger og handlinger.

Vi udfører løbende en grundig vurdering af vores værdikæde – fra råmaterialer til færdige produkter og tjenester. Denne vedvarende vurdering gør os i stand til konstant at identificere de verdensmål, hvor vi kan opnå den mest betydningsfulde effekt.

Vores arbejde med verdensmålene er en dynamisk og vedvarende proces, hvor vi løbende tilpasser vores strategier og tilgange. Nærværende rapport giver en detaljeret indsigt i, hvordan vi arbejder strategisk med de valgte verdensmål, og hvordan vores indsats er designet til at skabe vedvarende forbedringer i overensstemmelse med målene.

"Verdensmålene udgør en strategisk rettesnor for vores arbejde med samfundsansvar og bæredygtighed. De fire udvalgte verdensmål og delmål hjælper os med at strukturere og kommunikere vores ESG-indsatser, så de både styrker vores kerneforretning og understøtter vores kunders ambitioner."

Mads Tvorup Moseholm, ESG Manager, Daarbak Group



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.

Forretningsetik og bæredygtighed er vigtigere end nogensinde, og hos Daarbak Group forpligter vi os til at gå forrest med ansvarlig virksomhedsdrift. Vores engagement i forretningsetik er en central del af vores daglige arbejde og langsigtede strategi. Gennem en række initiativer arbejder vi hver dag målrettet på at hæve standarderne for ansvarlighed og gennemsigtighed i branchen.



Politik for miljø

Daarbak Group stræber efter at være en attraktiv, troværdig og miljøbevidst samarbejdspartner, hvor bæredygtighed og cirkulær tankegang er centrale elementer i vores strategi. Vores fokus er at reducere miljøpåvirkningen og løbende forbedre miljøstyringssystemet for at sikre ansvarlige løsninger i hele forsyningskæden.



Partnerskaber

Hos Daarbak Group arbejder vi altid tæt sammen med kunder, leverandører og partnere for at opnå vores bæredygtighedsmål. Partnerskaber spiller en central rolle i udviklingen af innovative løsninger.



Politik for arbejdsmiljø

Daarbak Group forpligter sig til at skabe et sikkert, sundt og engagerende arbejdsmiljø, hvor medarbejdernes trivsel og et stærkt kollegaskab er i fokus. Chikane, diskrimination og mobning accepteres ikke, og vi arbejder aktivt for at opretholde en åben og respektfuld dialog. Hver medarbejder har adgang til nærmeste leder, og alle ændringer i arbejdsforhold sker i samarbejde med medarbejderne.



Politik for person- og dataetik

Hos Daarbak Group værner vi om alles privatliv og beskytter personlige oplysninger i overensstemmelse med gældende lovgivning, herunder GDPR.



Politik for menneske- og arbejdstagerrettigheder

Hos Daarbak Group anerkender vi, at mennesker er kernen i vores virksomhed, og vi er forpligtet til at respektere menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder både for vores medarbejdere og alle i vores værdikæde.



Politik for anti-korruption

Hos Daarbak Group har vi en nultolerance over for korruption. Vi fokuserer på risici i leverandørkæden og kræver, at alle direkte leverandører overholder vores Code of Conduct. Ingen tilfælde af korruption identificeret i regnskabsåret 2023/24.



Whistleblowerordning

I Daarbak Group beskytter vi vores virksomhedsværdier i overensstemmelse med vores adfærdskodeks, som alle medarbejdere er forpligtede til at følge. For at sikre disse værdier har vi oprettet en whistleblowerordning, hvor medarbejdere, kunder og leverandører anonymt kan rapportere forhold, der strider imod loven eller vores værdier og kodeks.

For mere information om de enkelte politikker henviser vi til vores adfærdskodeks, som du kan tilgå på dette link:

[Adfærdskodeks](#)



Forretningsetik.

Code of Conduct (CoC) og ansvarlig leverandørstyring

Hos Daarbak Group er ansvarlig forretningsadfærd og leverandørstyring en central del af vores strategi. Vi samarbejder med leverandører, der deler vores værdier inden for de miljømæssige, sociale og økonomiske områder.

Vores CoC, baseret på FN's 10 Global Compact-principper, danner grundlaget for vores etiske forretningspraksis og omfatter menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption. Vi forventer, at leverandører og deres underleverandører overholder disse retningslinjer, og vi samarbejder tæt med dem for at sikre, at kravene efterleves.

Vi har indført en risikovurderingsproces, der inddeler leverandører i kategorier (A, B, C, D) baseret på forsyningsvolumen og strategisk betydning. Desuden vurderes leverandørers geografiske risiko, hvor lande opdeles i høj- og lavrisiko.

Vi kræver, at alle leverandører i højrisikolande eller strategiske kategorier underskriver vores CoC ved samarbejdets start, medmindre de har en tilsvarende CoC.

Grafen viser andelen af leverandører, der enten har underskrevet vores CoC eller har en tilsvarende egen erklæring, som lever op til vores standarder. Begge divisioner har øget antallet af underskrifter markant i 2023/24:

Daarbak Design:

Fra 27% i 2022/23 til 60% i 2023/24.

Daarbak Redoffice:

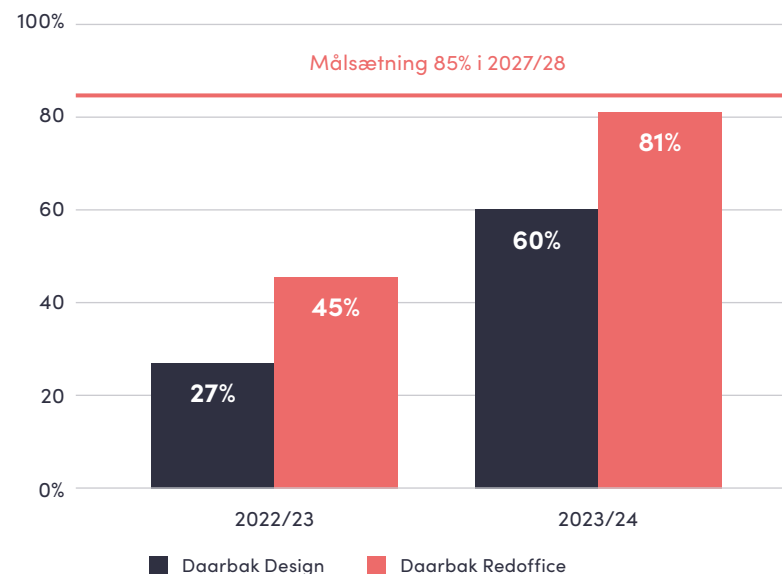
Fra 45% i 2022/23 til 81% i 2023/24.

Vi arbejder fokuseret mod vores målsætning på 85% underskrifter i 2027/28, og begge divisioner er godt på vej.

For mere information om CoC henviser vi til vores adfærdskodeks, som du kan tilgå på dette link:

[Adfærdskodeks](#)

CoC underskrevet af leverandører



"Ansvarlig leverandørstyring er afgørende hos Daarbak Group. Vores Code of Conduct sikrer, at vi sammen med leverandører skaber en mere bæredygtig og ansvarlig værdikæde."



Henriette Theil, indkøbs- og kundeservicechef, Daarbak Design



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 Groups 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 & logistik.

Klimaregnskabet

I Daarbak Group følger vi retningslinjerne i Greenhouse Gas (GHG)-protokollen for at rapportere om vores drivhusgas-emissioner. Vi anvender de fem grundlæggende principper for GHG-rapportering: relevans, fuldstændighed, konsistens, gennemsigtighed og nøjagtighed.

Vi identificerer og rapporterer udledninger fra aktiviteter, som vi har både direkte og indirekte kontrol over. Den strukturerede tilgang sikrer pålidelige og gennemsigtige data, der understøtter vores reduktionsmål.

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 (15 ud af 24 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 om udvalgte upstream- og downstream-aktiviteter. I de kommende år planlægger vi at inkludere flere downstream-aktiviteter i vores rapportering. Det er dog vigtigt at bemærke, at størstedelen af vores udledninger kommer fra indkøbte varer og tjenesteydelser. Derfor er vi startet med at fokusere på denne kategori.

Reduktionsmål inden 2030

Vi forpligter os til betydelige reduktionsmål inden 2030 for både scope 1- og scope 2-udledninger. Ved at følge 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 frem mod 2030.

Datakvalitet

For at sikre høj datakvalitet, indsamler vi aktivitetsbaserede data om energi- og dieselbrug til scope 1 og 2, samt kombinerede forbrugs- og leverandørdata til scope 3, herunder LCA-, PEF- og EPD-data. Denne udvikling øger præcisionen og pålideligheden i vores regnskab og styrker vores kontrol over udledningerne. Vi opdaterer løbende vores data, så de afspejler de aktuelle driftsforhold og justerer ved ændringer i processer eller teknologier. Fokus på datakvalitet sikrer præcise og pålidelige data, der understøtter vores bæredygtighedsmål.

Dataindsamling

I Daarbak Group gennemgår og identificerer vi nøje kilder til udledninger inden for vores forretningsområder, herunder indkøb af varer, energiforbrug og logistik. Vi følger GHG-protokollen, som benytter standardiserede metoder til dataindsamling og emissionsberegning.

For at sikre præcis og pålidelig dataindsamling har vi etableret processer, der sikrer regelmæssig indsamling af oplysninger om vores drift, herunder brug af egne eller lejede køretøjer samt energiforbrug på vores lokationer. Derudover er vi i dialog med vores leverandører om mere konkret data på materialer, produktion og transport. Vores dedikation til en struktureret og standardiseret tilgang skaber konsistens i vores beregninger og rapportering.

Emissionsfaktorer

Vores emissionsfaktorer er hentet fra anerkendte kilder som DEFRA og Exiobase og opdateres årligt for at sikre præcision og konsistens i rapporteringen. Dette muliggør en opgørelse af vores klimaaftryk i CO2e-ækvivalenter og en analyse af fordelingen inden for GHG-protokollens scope 1, 2 & 3 kategorier.



Indvirkning, risici og muligheder. Klima og miljø.

E1 Klimaforandringer

E5 Ressourceforbrug og cirkulær økonomi

Emne	Påvirkning	Værdikæden	Beskrivelse	Håndtering
Brug af jomfruelige materialer og kemikalier i produktion	Negativ	Egen drift og nedstrøms	Brugen af nye råmaterialer og kemikalier i produktionen har en negativ indvirkning på klima, miljø og menneskers sundhed. Råvareudvinding kræver store mængder energi, hvilket øger CO2e-udledning og forurening. Anvendelsen af kemikalier kan desuden skade økosystemer og mennesker.	Vi arbejder aktivt på at udvikle nye materialestrømme og optimere materialeforbruget. For eksempel reducerer vi i samarbejde med leverandører mængden af materialer i produkterne og designer dem til nem adskillelse i rene og klart definerede komponenter, så de lettere kan genbruges og genanvendes. Dette indsnævrer materialestrømme og understøtter vores cirkulære tilgang. Desuden overholder vi som minimum altid EU-lovgivning og REACH-reguleringen.
Manglende cirkularitet og affald fra udtjente produkter	Negativ	Opstrøms, egen drift og nedstrøms	Manglen på cirkularitet i produktdesign gør det vanskeligt at reparere, genbruge og genanvende kontormøbler og forbrugsvarer. Dette fører til øget affald og ressourceforbrug gennem hele værdikæden.	Vi skal tilbyde løsninger, der skaber mindst én eller flere livscyklusser for kontormøbler og forbrugsvarer. Vi arbejder aktivt med leverandører for at sikre design, der forlænger levetiden og muliggør nem adskillelse til reparation, genbrug og til sidst genanvendelse. Vores tre principper – indsnævre, bremse og lukke materialestrømme – vil vi sammen med leverandørerne indarbejde i produkterne for at fremme cirkularitet.
Energiforbrug og CO2e-udledningen	Negativ	Opstrøms, egen drift og nedstrøms	Udvinding af råmaterialer, produktion og brug af fossile brændstoffer til distribution udgør en væsentlig del af vores klimaaftryk. Vores egen drift har også en negativ indvirkning, som vi aktivt arbejder på at reducere.	Vi udarbejder klimaregnskab (scope 1, 2 og 3) i tråd med GHG-protokollen for at identificere de rigtige initiativer til at reducere CO2e-udledningen og tilslutte os SBTi's Corporate Net-Zero Standard. Vi fokuserer på at optimere vores egen drift og samarbejder samtidig med udvalgte forretningsforbindelser og på sigt hele værdikæden om at reducere energiforbrug, skifte til vedvarende energikilder og opnå fossilfri produktion og distribution.
Knappe ressourcer og fremtidig tilgængelighed	Risiko og mulighed	Egen drift og opstrøms	Fremtidig mangel på ressourcer som træ, metal, plast og naturfibre kan udfordre produktionen af kontormøbler og forbrugsvarer og påvirke vores forretning og leverandørkæde. Dette giver os dog mulighed for at skabe reel forandring og differentiere os gennem innovative og effektive løsninger.	Vi optimerer udnyttelsen af eksisterende ressourcer hos kunder, fx gennem Daarbak Bop Recycle, der rømmer kontorer, genbruger materialer og sorterer affald for maksimal genanvendelse.
Optimeret arealforbrug og arealudnyttelse med IoT-data	Positiv	Nedstrøms	Optimering af arealforbrug reducerer CO2e-udledning fra energiforbrug, rengøring, kontormøbler, forbrugsvarer, madspild og opvarmning m.m.	Gennem måling og analyse af bygningens brug rådgiver vi kunder om pladsoptimering. Vi sikrer også korrekt mængde indkøb af kontormøbler og forbrugsvarer.
Reducerer behovet for nye møbler og forbrugsvarer	Positiv	Nedstrøms	Reduktion af efterspørgslen på råmaterialer og energiforbrug sker ved at forlænge levetiden af eksisterende møbler og forbrugsvarer. Dette mindsker CO2e-udledning ved at begrænse produktion og distribution af nye produkter.	Vi arbejder sammen med kunder og leverandører om vedligeholdelse, reparation, refill og genbrug af produkter for at sikre længere levetid. Dette understøtter vores cirkulære tilgang om at bremse materialestrømme. Disse materialer kan genanvendes flere gange.
Reduktion af affald og knappe ressourcer gennem innovation	Positiv	Egen drift og nedstrøms	Reduktion af materialespild sker ved at indsamle produkter ved slutningen af deres levetid samt affald fra kunder, så ressourcerne kan genanvendes til nye produkter. Dette mindsker brugen af jomfruelige råmaterialer, understøtter vores indsats for at lukke materialestrømme i en cirkulær tilgang og reducerer samtidig CO2e-udledning.	Vi samarbejder med leverandører og partnere for at udvikle innovative metoder til genanvendelse af materialer og omdannelse af kunders affald til nye produkter. Eksempelvis gør "MyTrash"-konceptet det muligt at skabe langtidsholdbare designmøbler af affald, så kunder kan blive deres egne råvareleverandører.



Indvirkning, risici og muligheder. Sociale forhold.

S1 Egne medarbejdere

S2 Ansatte i værdikæden

Emne	Påvirkning	Værdikæden	Beskrivelse	Håndtering
Overtrædelse af menneske- og arbejdstagerrettigheder	Risiko	Opstrøms og nedstrøms	Der er risiko for brud på menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder i vores globale værdikæde, især opstrøms i samarbejdet med leverandører fra højrisikolande. Dette kan have alvorlige konsekvenser for både mennesker og virksomhedens integritet.	Vi reducerer risikoen gennem ansvarlig leverandørstyring baseret på FN's Global Compact og vores Code of Conduct (CoC). Strategisk vigtige leverandører samt leverandører fra højrisikolande skal underskrive og overholde vores CoC. Gennem risikovurderinger og løbende dialog sikrer vi overholdelse af internationale standarder for menneske- og arbejdstagerrettigheder.
Talentudvikling og balance mellem arbejdsliv og privatliv	Risiko og mulighed	Egen drift	Manglende fokus på talentudvikling og balancen mellem arbejdsliv og privatliv kan føre til tab af medarbejdere, lavere produktivitet og nedsat trivsel, hvilket kan hæmme virksomhedens langsigtede vækst og innovation. Omvendt giver en god balance og investering i medarbejdernes udvikling mulighed for at tiltrække, fastholde og udvikle talenter.	Vi arbejder aktivt på at fremme en sund balance mellem arbejdsliv og privatliv og tilbyder muligheder for talentudvikling gennem fleksible arbejdsordninger, PU-samtaler, løbende feedback, kurser og uddannelser. Fokus på trivsel og udvikling sikrer fastholdelse og tiltrækning af talenter, øger produktiviteten og styrker virksomhedens langsigtede succes.
Inklusion og mangfoldighed	Risiko og mulighed	Egen drift	Manglende fokus på inklusion og mangfoldighed kan resultere i en homogen arbejdsstyrke og begrænse innovation og kreativitet, hvilket kan påvirke virksomhedens konkurrenceevne og evnen til at tiltrække forskellige talenter. Omvendt kan en målrettet indsats for at fremme inklusion og mangfoldighed skabe et mere innovativt og kreativt arbejdsmiljø, der styrker medarbejdertilfredshed og forbedrer virksomhedens resultater.	Vi fremmer en inkluderende og retfærdig arbejdskultur, hvor mangfoldighed er afgørende for vores succes. Vi tiltrækker talenter fra forskellige baggrunde, fremmer kønsræssig balance og sikrer lige muligheder for alle. Vores rekrutteringsindsats adresserer ubevidst bias for at skabe mangfoldige teams og et inspirerende arbejdsmiljø, hvor medarbejderne føler sig trygge og kan yde deres bedste.
Sikkert arbejdsmiljø	Risiko og mulighed	Opstrøms, egen drift og nedstrøms	Manglende fokus på et sikkert og sundt arbejdsmiljø i værdikæden kan føre til ulykker, skader og dårlige arbejdsforhold. Gode arbejdsforhold er derimod afgørende for medarbejdernes trivsel og bidrager til et sundt og engagerende arbejdsmiljø.	Vi sikrer sunde og sikre arbejdsforhold ved at følge strenge arbejdsmiljøstandarder, som håndhæves internt og hos leverandører i overensstemmelse med vores Code of Conduct. Vi rådgiver også kunder om ergonomisk sikkerhed for at fremme trivsel gennem hele værdikæden.
Mangel på tilstrækkelig viden relateret til ESG	Risiko og mulighed	Opstrøms, egen drift og nedstrøms	Manglende ESG-viden udgør en risiko for både kunden, driften og leverandørleddet, da det kan føre til fejlagtige beslutninger og manglende overholdelse af bæredygtighedskrav. Omvendt kan en styrket ESG-viden bidrage til præcise beslutninger, sikring af kravoverholdelse og fremme af en ansvarlig og bæredygtig værdikæde.	Vi styrker ESG-viden gennem træning, dialog og vidensdeling med medarbejdere, leverandører og kunder. Dette sikrer informerede beslutninger, overholdelse af standarder og fremmer innovation og ansvarlighed på tværs af værdikæden.
Medarbejderudvikling og uddannelse	Positiv	Egen drift	Medarbejderudvikling og uddannelse har en positiv indvirkning på virksomhedens præstationer og arbejdskultur. Investering i kompetenceudvikling styrker medarbejdernes faglige og personlige vækst, hvilket øger motivation, produktivitet og innovation.	Vi prioriterer medarbejderudvikling og uddannelse ved at tilbyde løbende træning og kompetenceforløb, der matcher både individuelle og virksomhedens behov. Gennem interne og eksterne kurser, workshops og uddannelser sikrer vi, at medarbejderne er rustet til at tage ansvar og udvikle sig i deres roller, hvilket styrker både deres faglige kunnen og engagement i virksomhedens langsigtede succes.
Øge trivsel og velvære	Positiv	Egen drift og nedstrøms	Ved at levere ansvarlige løsninger inden for indretning og forbrugsvarer skaber vi inspirerende, ergonomiske og grønne arbejdsmiljøer, der fremmer velvære og arbejdsglæde. Dette bidrager til, at mennesker kan trives og udvikle sig – både hos vores kunder og i vores egen virksomhed.	Vi leverer ansvarlige løsninger inden for indretning og forbrugsvarer, der bidrager til inspirerende og sunde arbejdspladser, hvilket understøtter trivsel og velvære. I tæt samarbejde med kunderne fokuserer vi på at skabe arbejdsglæde og forbedre den samlede arbejdsoplevelse.



Indvirkning, risici og muligheder. God selskabsledelse.

G1 Virksomhedsadfærd

Emne	Påvirkning	Værdikæden	Beskrivelse	Håndtering
Overtrædelse angående bestikkelse og korruption	Risiko	Opstrøms, egen drift og nedstrøms	Der er altid en risiko for bestikkelse og korruption i komplekse internationale værdikæder. Baseret på vores forretningsmodel og samarbejdspartnere er denne risiko mest fremtrædende opstrøms, hos leverandører fra risikolande. Overtrædelser kan medføre alvorlige juridiske konsekvenser, underminere tilliden til os og skade virksomhedens integritet og omdømme.	Vi har en klar anti-korrupsionspolitik, der forpligter os til integritet og ærlighed i alle forretningsaktiviteter. Gennem vores Code of Conduct og løbende risikovurderinger sikrer vi, at leverandører og partnere overholder internationale anti-korrupsionsstandarder. Vi har desuden en whistleblowerordning, der giver medarbejdere og andre i værdikæden mulighed for anonymt at rapportere mistanke om korruption, hvilket fremmer gennemsigtighed og reducerer risikoen for overtrædelser.
IT-sikkerhed og etisk brug af data	Risiko	Opstrøms, egen drift og nedstrøms	Der er en risiko for uautoriseret brug af data og databrud, der kan kompromittere privatliv for både medarbejdere og kunder. Sådanne brud kan have alvorlige juridiske og økonomiske konsekvenser samt skade virksomhedens omdømme og tillid i markedet.	Vi prioriterer ansvarlig databehandling på tværs af forretningen. Ved løbende at forbedre IT-infrastrukturen, opdatere kriseberedskabsplaner og uddanne medarbejdere i datasikkerhed sikrer vi en etisk korrekt behandling af data. Dette opretholder tilliden til vores virksomhed og beskytter medarbejdere og kunder mod potentielle databrud.
Virksomhedsadfærd	Risiko og mulighed	Egen drift	Virksomhedens adfærd udgør både en risiko og mulighed for udvikling, konkurrenceevne og ESG-omstilling. Dårlig adfærd og skadelig kultur kan skade forretningen og underminere virksomhedens mål, mens en sund og engageret kultur skaber et stærkt fundament for ansvarlig vækst og positive resultater. Adfærd og værdier er derfor afgørende for drift inden for etiske og lovgivningsmæssige rammer.	Vi arbejder aktivt på at bibeholde og fremme en sund virksomhedskultur, der understøtter trivsel og informerede beslutninger, og sikrer, at vores værdier er integreret i den daglige drift. Dette omfatter etablering af tydelige retningslinjer og løbende opdatering af politikker for at sikre lovlig og etisk adfærd på tværs af virksomheden.
Fremme bæredygtige indkøb	Risiko og mulighed	Opstrøms, egen drift og nedstrøms	Bæredygtige indkøb rummer både risici og muligheder i værdikæden. Øget fokus på ansvarlige indkøbspraksisser kan fremme bæredygtig vækst og skabe positiv indvirkning på både miljø og samfund. Der er dog en risiko for, at nogle leverandører kan være udfordrede i overgangen til bæredygtige forretningsmodeller – enten på grund af manglende kapacitet eller vilje.	Vi rådgiver vores kunder om bæredygtige indkøbspraksisser og støtter dem i at nå deres bæredygtigheds mål. Samtidig arbejder vi tæt sammen med leverandører for at reducere CO2e-udledning, fremme cirkularitet og vælge bæredygtige materialer. Gennem klare krav, tydelige forventninger, gennemsigtighed og løbende dokumentation sikrer vi ansvarlige valg på tværs af hele værdikæden.
Teknologisk innovation	Mulighed	Opstrøms, egen drift og nedstrøms	AI, Big Data og IoT giver os mulighed for at forbedre effektiviteten og bæredygtigheden i hele værdikæden. Ved at udnytte disse teknologier kan vi optimere produktionsprocesser, træffe datadrevne beslutninger og skabe mere intelligente forsyningskæder, hvilket reducerer ressourceforbrug og øger konkurrenceevnen på tværs af værdikæden.	Vi integrerer aktivt AI, Big Data og IoT i både egen drift og i samarbejde med leverandører og kunder. Brug af sensorer, automatiserede processer og dataanalyse gør arbejdsgange mere effektive, forbedrer produktkvalitet og mindsker spild. Teknologisk innovation giver også nye muligheder for at udvikle bæredygtige løsninger på tværs af værdikæden. Medarbejdere tilbydes kurser på området, fx inden for AI.



Klima- og miljødata.

Emne og indikator	Enhed	Mål	2023-24	2022-23	2021-22	2020-21	SDG delmål	Regnskabspraksis
Scope 1	Tons CO2e	2029-30: 75	376	574	595	728	9,4	Aktiviteter i virksomheden * emissionsfaktorer
Scope 2 (lokationsbaseret)	Tons CO2e	2029-30: 5	13	15	64	79	9,4	Aktiviteter i virksomheden * emissionsfaktorer
Scope 3	Tons CO2e	-	56.789	57.819	-	-	9,4	Aktiviteter i virksomheden * emissionsfaktorer
CO2e-intensitet ift. omsætning	Kg CO2e ift. omsætning	-	58	56	-	-	9,4 13,2	Samlet CO2e-udledning (scope 1, 2 og 3) pr. nettoomsætning (tCO2e/mio.kr.)
Energiforbrug	kWh	-	273.787	397.135	599.346	677.613	7,3	Samlet energiforbrug (kWh) fra alle lokationer, som vi har operationel kontrol over
Energiintensitet ift. omsætning	Energi-forbrug ift. omsætning	-	0,31	0,38	0,56	0,94	7,3	Samlet energiforbrug (kWh) pr. nettoomsætning (kWh/t.kr.)
Andel af vedvarende energi	%	-	45,2	44	42,2	40	7,2	Vedvarende energis andel af det samlede bruttoenergi-forbrug i Danmark: https://statistikbanken.dk/sdg07021
Samlet mængde affald	Tons	-	668	658	-	-	12,5	Samlet mængde affald fra alle lokationer
Andel af farligt affald	%		0,05	0,09	-	-	12,4	Andel af farligt affald sendt til destruktion
Genanvendelse af affald	%		80,56	83,92	-	-	12,5	Andel af samlet affald, som sendes til genanvendelse



Sociale data.

Emne og indikator	Enhed	Mål	2023-24	2022-23	2021-22	2020-21	SDG delmål	Regnskabspraksis
Fuldtidsarbejdsstyrke	Antal	-	263	306	317	-	8,5	Antal ansatte (ATP-bidrag kr. / ATP-sats)
Fuldtidsarbejdsstyrke (headcounts)	Antal	-	333	437	485	-	8,5	Antal ansatte (headcounts)
Kønsdiversitet (kvinder / mænd)	%	Int. 40-60	44/56	43/57	-	-	5,5	(Antal kvindelige ansatte / samlet antal ansatte) * 100
Kvinder i ledelse	%	2028: int. 35/65	21	19	-	-	5,5	Andel af kvindelige ledere / samlede antal ledere (Ledergruppen og ledere med personaleansvar)
Elever	Antal	2025: 12	13	12	-	-	4,1	Antal elever i Daarbak Redoffice og Daarbak Design
Fleksjobmedarbejdere	Antal	2025: 10	13	11	-	-	8,8	Antal fleksjobmedarbejdere i Daarbak Redoffice og Daarbak Design
Sygefravær	%	3	3,7	2,6	-	-	3,4	Sygetimer / antal arbejdstimer * 100
Medarbejderomsætningshastighed	%	Under 15	11	15	-	-	3,4	((Frivilligt + ufrivilligt forladende ansatte) / samlet antal ansatte) * 100
Arbejdsulykker	%	0	0,2	0,5	-	-	8,8	(Antal arbejdsulykker * 1.000.000) / total antal arbejdstimer
Jobtilfredshed	Score	2029/30: 15% over landsgns. (72,3)	71,4	70,3	-	-	8,5	Målinger af jobtilfredsheden hos Daarbak Group baseret på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) DPQ-Arbejdspladsskema.



Sociale data.

Emne og indikator	Enhed	Mål	2023-24	2022-23	2021-22	2020-21	SDG delmål	Regnskabspraksis
Medarbejderudvikling/uddannelse	Antal	-	109	114	-	-	4,3	Antal fuldtidsansatte, der deltog i uddannelses- og kompetenceudviklingsforløb
Medarbejderudvikling/uddannelse	%	Min. 10-15	38	36	-	-	4,3	(Total ATP-bidrag for medarbejdere, der har modtaget uddannelse / ATP-sats)
Gns. antal uddannelsestimer pr. ansat	Timer	-	16	16	-	-	4,3	Antal uddannelsestimer / antal ansatte
Gns. antal uddannelsestimer pr. kvindelig ansat	Timer	-	15	16	-	-	4,3/5,5	Antal uddannelsestimer for kvinder / antal ansatte
Gns. antal uddannelsestimer pr. mandlig ansat	Timer	-	16	15	-	-	4,3/5,5	Antal uddannelsestimer for mænd /antal ansatte
Aldersfordeling 14-30	%	-	14	10	-	-	-	(Totale ATP-bidrag i aldersgruppen 14-30 / ATP-sats) / antal ansatte
Aldersfordeling 31-45	%	-	32	34	-	-	-	(Totale ATP-bidrag i aldersgruppen 31-45 / ATP-sats) / antal ansatte
Aldersfordeling 46-55	%	-	28	26	-	-	-	(Totale ATP-bidrag i aldersgruppen 46-55 / ATP-sats) / antal ansatte
Aldersfordeling 55+	%	-	26	30	-	-	-	(Totale ATP-bidrag i aldersgruppen 55+ / ATP-sats) / antal ansatte
Aldersfordeling ledere 14-30	%	-	0	0	-	-	-	(Totale ATP-bidrag for ledere i aldersgruppen 14-30 / ATP-sats) / antal ansatte
Aldersfordeling ledere 31-45	%	-	41	40	-	-	-	(Totale ATP-bidrag for ledere i aldersgruppen 31-45 / ATP-sats) / antal ansatte
Aldersfordeling ledere 46-55	%	-	32	31	-	-	-	(Totale ATP-bidrag for ledere i aldersgruppen 46-55 / ATP-sats) / antal ansatte
Aldersfordeling ledere 55+	%	-	26	29	-	-	-	(Totale ATP-bidrag for ledere i aldersgruppen 55+ / ATP-sats) / antal ansatte
Gennemsnitlig alder for ledere	År	-	44	43	-	-	-	(Sum alder / antal ledere)



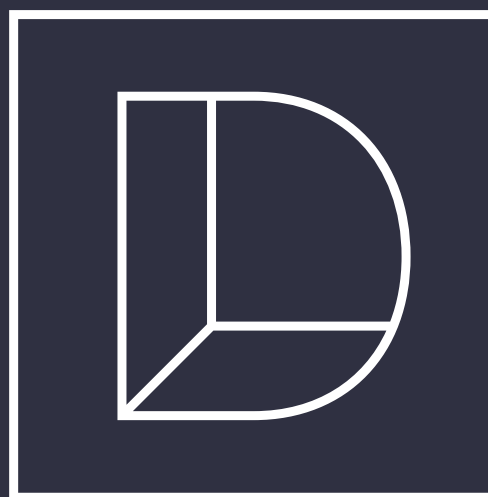
Sociale data.

Emne og indikator	Enhed	Mål	2023-24	2022-23	2021-22	2020-21	SDG delmål	Regnskabspraksis
Anciennitet 0-1 år	%	-	8	16	-	-	-	(Totale ATP-bidrag for medarbejdere med anciennitet 0-1 år / ATP-sats) / antal ansatte
Anciennitet 1-3 år	%	-	20	22	-	-	-	(Totale ATP-bidrag for medarbejdere med anciennitet 1-3 år / ATP-sats) / antal ansatte
Anciennitet 3-6 år	%	-	19	16	-	-	-	(Totale ATP-bidrag for medarbejdere med anciennitet 3-6 år / ATP-sats) / antal ansatte
Anciennitet 6-12 år	%	-	25	19	-	-	-	(Totale ATP-bidrag for medarbejdere med anciennitet 6-12 år / ATP-sats) / antal ansatte
Anciennitet 12-20 år	%	-	13	13	-	-	-	(Totale ATP-bidrag for medarbejdere med anciennitet 12-20 år / ATP-sats) / antal ansatte
Anciennitet 20+år	%	-	15	15	-	-	-	(Totale ATP-bidrag for medarbejdere med anciennitet +20 år / ATP-sats) / antal ansatte
Gennemsnitlig anciennitet	År	-	7,9	7,6	-	-	-	(Sum anciennitet / antal medarbejdere)



Ledelsesdata.

Emne og indikator	Enhed	Mål	2023-24	2022-23	2021-22	2020-21	SDG delmål	Regnskabspraksis
Bestyrelsens kønsdiversitet (kvinder og mænd)	%	Int. 33-67	33/67	33/67	33/67	33/67	5,5	((Kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer) / (Alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer)) * 100
Whistleblowerordning	Antal	0	0	0	0	0	16,5	Samlet antal indberettede sager
Korruptionssager	Antal	0	0	0	0	0	16,5	Samlet antal indberettede sager
Code of Conduct underskrevet af leverandører (Daarbak Design)	%	2027/28: 85%	60	27	-	-	8,7 12,6 16,5	Andelen af indkøb, der stammer fra leverandører, som har underskrevet Code of Conduct
Code of Conduct underskrevet af leverandører (Daarbak Redoffice)	%	2027/28: 85%	81	45	-	-	8,7 12,6 16,5	Andelen af indkøb, der stammer fra leverandører, som har underskrevet Code of Conduct



DAARBAK
group

daarbakgroup.dk
daarbakdesign.dk
daarbakredoffice.dk