



# ESG-rapport

01.09.2024 – 31.08.2025

# DAARBAK



# Indhold.

## Forord 3

## Vores forretning og strategi 4

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.

## E – Indsats for klima og miljø 16

Afsnittet giver et overblik over vores arbejde med klimaaaftryk, affaldshåndtering og cirkularitet – og viser, hvordan temaerne bliver en del af vores strategi og praksis.

## S – Indsats for mennesker og samfund 29

Dette afsnit sætter fokus på medarbejdere, uddannelse, trivsel, mangfoldighed og socialt ansvar – og forklarer, hvordan de områder styrer vores måde at arbejde og prioritere på.

## G – God selskabsledelse 40

Her gennemgår vi vores tilgang til lovgivning, etik, værdier, kultur, ansvarlighed og transparens – og hvordan principperne bliver integreret i vores strategi og ledelse.

## Metode, definitioner og dataoversigt 47

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

## Om denne rapport

ESG-rapporten er en fast del af årsregnskabet for Daarbak og har været det 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 Daarbaks data, medmindre andet er angivet. Hvis du har spørgsmål eller ønsker mere information om vores bæredygtighedsindsatser, er du velkommen til at kontakte os via e-mail [info@daarbak.dk](mailto:info@daarbak.dk).

Daarbak følger UN Global Compact-principperne og arbejder med verdensmålene. Denne rapport er en del af vores Communication on Progress (COP) 2024-25.



# Forord | Finn V. Nielsen.

## Kære læser

Kravene til virksomheder ændrer sig markant og hurtigt. Som 100% danskejet virksomhed med rødder i dansk erhvervsliv siden 1898 arbejder vi med et langsigtet og ansvarligt perspektiv – også i vores ESG-indsats. Dokumentation, kvalitet og ansvarlighed er ikke længere et konkurrenceparameter, men en forudsætning for at drive forretning. For os er ansvarlighed ikke et mål i sig selv, det er måden, vi driver virksomhed på.

Som 100% danskejet virksomhed, med rødder i dansk erhvervsliv siden 1898, ved vi, at langsigtede løsninger kræver ansvarlige beslutninger for både mennesker og forretning.

Vi tager ansvar. I de valg vi træffer, i relationen til vores kunder og i den måde vi skaber resultater på. Vi tror på, at stærke relationer opstår dér, hvor ordentlighed og forretning går hånd i hånd.

## Når vi siger ansvar, mener vi handling

EU har udsendt de nye rapporteringskrav, men det ændrer ikke retningen for vores arbejde. Vi bærer et samfundsmæssigt ansvar, og vi tager det på os, uanset hvordan lovgivningen udvikler sig.

Hele Daarbak rapporterer nu samlet. Det betyder, at vores kunder møder en

partner, hvor ESG er integreret i alle led. Vores beslutninger bygger på data, der gør ansvarlighed målbar i praksis.

## Vi står stærkere sammen

Markederne er i konstant bevægelse, og derfor er kompetence og samarbejde betydningsfuldt. Her gør vores medarbejdere, kunder og leverandører en forskel, der kan mærkes. Det gør os i stand til at levere til vores kunder, også når vilkårene skifter. Vi tilpasser os, men vi går ikke på kompromis med retningen.

## Fremskridt i praksis

I år har vi udbygget arbejdet med ESG. Data er blevet endnu mere detaljerede, CO<sub>2</sub>-beregningerne mere præcise, og ESG-målene er nu fuldt integrerede i beslutninger om indkøb og drift. Den forbedrede datakvalitet har samtidig muliggjort en reduktion i vores CO<sub>2</sub>-udledninger på 31% siden sidste år. Det giver vores kunder et tydeligt afsæt for handling og pålidelige resultater, der kan verificeres og rapporteres.

## Ansvar som konkurrencekraft

Arbejdet med ESG gør vores forretning stærkere. Det skærper beslutninger og styrker relationerne til kunder og samarbejdspartnere.

Vi holder fokus på den udvikling, vi har sat i gang, og fortsætter med at gøre ansvarlighed til en styrke, der kan mærkes – i samarbejdet, i resultaterne og i måden, vi driver forretning på.

**Finn V. Nielsen**  
Adm. direktør og ejer, Daarbak A/S



” Ansvarlighed er drivkraften bag alt, hvad vi gør.

Finn V. Nielsen, adm. direktør og ejer, Daarbak A/S



# Vores forretning og strategi.



## Daarbak kort fortalt.

**24**  
lokationer

**100%**  
dansk- og privatejet

**~1 mia.**  
i omsætning

**+350**  
medarbejdere

**+127**  
år i branchen

**+1.100**  
leverandører

**+38.500**  
varer

**+40.000**  
aktive kunder

**+320.000**  
årlige leverancer



# Vi er Daarbak.



**DAARBAK**

## **DAARBAK** REDOFFICE

Kontorforsyning til  
hele arbejdsdagen.

## **DAARBAK** DESIGN

Indretning fra idé til  
færdigt leveret koncept.

## **DAARBAK** BOP RECYCLE

Tilbagekøb og salg af  
brugte møbler og inventar.

## **DAARBAK** PLANT

Grøn indretning  
og planteservice.

# Forretningsmodel.

Daarbak forbinder producenter og kunder, og er med til at ændre bevægelsen i værdikæden. Hvor produkterne før gik én vej, fra producent til kunde, bliver de nu i stigende grad en del af et kredsløb, hvor materialer og inventar får nyt liv som ressourcer. Gennem rådgivning og logistik tilbyder vi løsninger til at holde ressourcerne i omløb igen og igen.



# Styring af materialestrømme.

Vi arbejder målrettet på at forbedre ressourceanvendelsen i vores forretning. Det betyder mindre materialeforbrug, lavere emissioner og et stærkere fokus på at afkoble vækst fra ressourceforbrug. Sammen med kunder og leverandører finder vi løsninger, der forlænger materialers levetid gennem genbrug og genanvendelse.

Vores forretningsmodel tager afsæt i tre centrale punkter:

1

## Indsnævre materialestrømme

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

2

## Bremse materialestrømme

Produkter 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.



# Fra idé til indflytning. Alt løst ét sted.

Når alt løses ét sted, kan vi tage ansvar for hele værdikæden. Det giver overblik, mere effektiv brug af ressourcer og den bedste løsning. Da FTZ skulle etablere et nyt hovedkontor, blev Daarbak valgt som samlet partner. Opgaven spændte fra indretning og møblering til drift, genbrug og levering og krævede alle vores divisioners kompetencer. Samarbejdet viser vores evne til at tænke på tværs, løse komplekse behov og tage ansvar for hele processen.

## 1.354

brugte enheder afhentet.  
I alt 10.000 kvm. ryddet.  
**Daarbak Bop Recycle.**

## 300

hygiejnedispensere  
opsat i virksomheden.  
**Daarbak Redoffice**

## 315

planter samt en stor  
mosinstallation leveret.  
**Daarbak Plant**

## 5.565

kvm. indrettet med bl.a.  
møbler, tæpper og gardiner.  
**Daarbak Design**

”

Daarbaks store erfaring har skabt tryghed i processen. De har været med til at skabe et godt samspil med de øvrige aktører i processen, hvilket har været afgørende for det gode resultat.”

Michael Gadegaard, administrerende direktør, FTZ.





# Dobbelt væsentlighedsvurdering i tre trin.

Siden 2022-23 har vi baseret vores ESG-arbejde på EFRAGs metoder for at sikre en fremtidssikret rapportering, der fortsat lever op til principperne og kravene bag CSRD. Selvom vi ikke længere er omfattet af CSRD, har vi valgt at rapportere efter den frivillige VSME-standard (december 2024) – udvidet modul.

Vi har analyseret vores påvirkninger på omverdenen og de økonomiske risici og muligheder, der påvirker vores forretning. Analysen omfatter både indefra-ud- og udefra-ind-perspektivet for at sikre en samlet og balanceret vurdering.

Resultaterne danner grundlag for vores prioriteringer og guider vores ansvarlige indsatser, så vores handlinger afspejler interessenternes forventninger. Dialogen med interessenter har været – og er fortsat – afgørende for at identificere væsentlige emner og definere vores IRO'er (indvirkninger, risici og muligheder).

Selvom vores dobbelte væsentlighedsvurdering er blevet opdateret i forhold til rapporteringen for 2024-25, er der ingen væsentlige ændringer i de områder, vi fokuserer på. Vi fortsætter med at arbejde målrettet med de eksisterende temaer.

**Se resultat og prioriteter på næste side.**



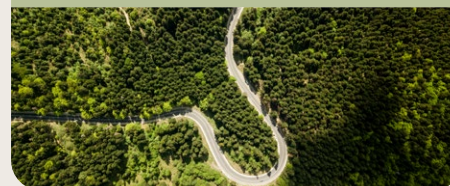
## Forstå konteksten

Vi har kortlagt vores påvirkninger på tværs af værdikæden, fra egen drift til leverandører og kunder, og inddrog interessenterne for at forstå vores samlede aftryk.



## Identificér påvirkninger

Med input fra ledelse, medarbejdere, kunder, leverandører og myndigheder har vi identificere væsentlige, faktiske og potentielle påvirkninger, både positive og negative, på kort og lang sigt.



## Vurdér væsentligheden

Vi har vurderet, hvilke påvirkninger der er mest væsentlige for vores forretning og interessenter, og identificeret de finansielle risici og muligheder, der kan påvirke virksomheden.



# Dobbelt væsentlighedsvurdering.



”

Når vi ved, hvor vi gør den største forskel, kan vi hjælpe dér, hvor det betyder mest for vores kunder."

Jonas Dreier, ESG ansvarlig, Daarbak.





# Strategi.

2030/45 ambitioner



**CO2e-neutral**



**Cirkulære løsninger**



**Bedste arbejdsplads**

Strategiske indsatsområder

## Kunders ambitioner, vores forpligtelse

Mere bæredygtige løsninger gennem ansvarlig rådgivning og leverandørkrav

### Vi vil reducere vores påvirkning på kloden



Vi vil reducere mindst 90% af vores emissioner (scope 1 og 2) inden 2030 i tråd med SBTi.



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



Vi vil minimere forbruget af jomfruelige materialer og styrke cirkulære løsninger i hele værdikæden.



Vi modarbejder korrupsion og sikrer menneske- og arbejdstagerrettigheder i vores værdikæde.



Vi vil forbedre det fysiske og psykiske arbejdsmiljø med fokus på arbejds- glæde og udvikling.



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

Fundament

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



# Vores ambitioner.

Daarbak tager ansvar dér, hvor det gør en forskel – sammen med vores samarbejdspartnere og de virksomheder, vi arbejder for.

Vores fokus bygger på en dobbelt væsentlighedsvurdering, der peger på de områder, hvor vi kan skabe størst værdi og mest effekt.

Vi arbejder med afsæt i FN's verdensmål, relevante certificeringer, stærke partnerskaber og vores tilslutning til UN Global Compact.

Det giver et solidt grundlag for ansvarlige valg og målbare resultater.

## CO2e-neutral

Vi vil være CO2e-neutrale i tråd med SBTi inden 2045.



Optimere vognparken og indfase emissionsfri køretøjer.

Forbedre leverandørdata for at understøtte tiltag.

Vi reducerer vores scope 1 og 2 udledninger med 90% i 2029/30 i forhold til 2020/21.

Sikre emissionsfri transport og distribution på tværs af værdikæden.

Udvikle og anvende cirkulære løsninger, der forlænger materialers levetid.

## Cirkulære løsninger

Vi vil reducere forbruget af jomfruelige materialer markant inden 2030.



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.

Gennemsigtighed i materialestrømme på tværs af hele værdikæden.

## Bedste arbejdsplads

Vi vil opnå en samlet trivselsscore på 3,2 ud af 4 inden 2030.



At tiltrække og fastholde talenter ved at tilbyde fleksible arbejdsforhold og mulighed for faglig og personlig udvikling.

At skabe en arbejdsplads, hvor trivsel og arbejdsglæde er en naturlig del af hverdagen.

At fremme menneskerettigheder og sikre ansvarlige arbejdsforhold gennem hele værdikæden.

At bekæmpe korruption ved hjælp af tydelige politikker og gennemsigtige processer.

# Top 5% globalt. EcoVadis Guld til Daarbak i første forsøg.

Daarbak er for første gang blevet vurderet af EcoVadis og har opnået Guld. Det placerer os blandt de 5 procent bedst vurderede virksomheder globalt ud af mere end 150.000.

EcoVadis er en international og uafhængig vurderingsplatform, der bedømmer virksomheders arbejde med bæredygtighed og ESG. Vurderingen er baseret på dokumentation inden for fire hovedområder:



Miljø

Arbejdsforhold og  
menneskerettigheder

Etik

Bæredygtige  
indkøb

# 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.



# Klimaregnskab.

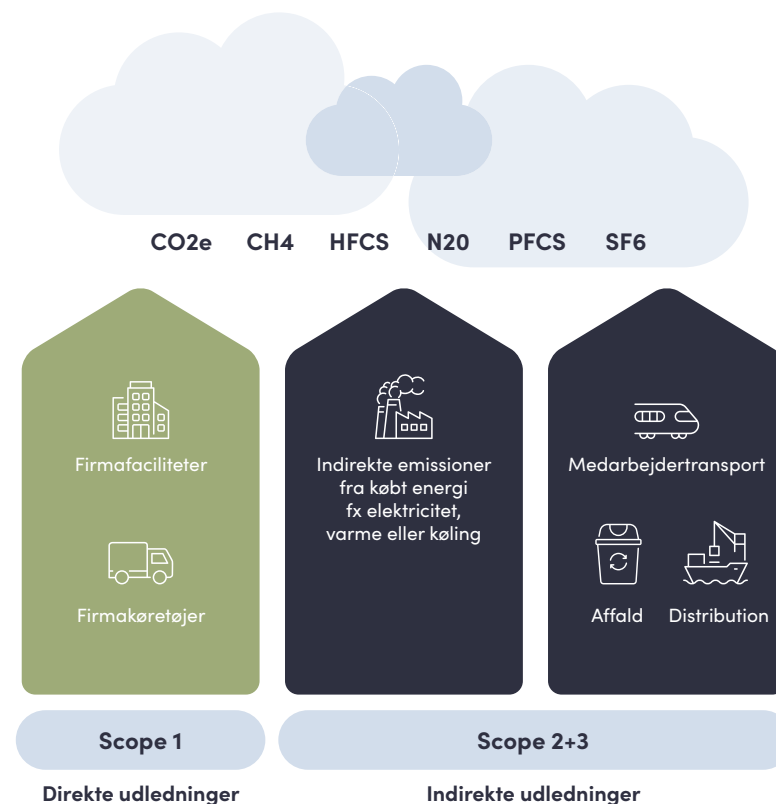
Vores mål er at gøre det lettere for virksomheder at reducere deres klimaaftryk gennem løsninger, der kan dokumenteres og bruges i praksis.

Når vi arbejder målrettet med at nedbringe vores egne udledninger, skaber vi samtidig et datagrundlag og erfaringer, som kommer vores kunder direkte til gavn. Vi anerkender vores rolle i den globale indsats for at reducere CO2e-udledningen og det ansvar, der følger med.

De største udledninger stammer fra de produkter, vi indkøber til de løsninger, vi leverer. Derfor arbejder vi systematisk med at reducere udledninger på tværs af hele værdikæden i scope 1, 2 og 3, både i vores egen drift og i samarbejdet med leverandører.

I 2024-25 styrkede vi datagrundlaget og fik en mere præcis forståelse af vores samlede emissionsprofil. Det betyder, at vi i dag har et solidt klimaregnskab for hele Daarbak, som danner grundlag for målrettet reduktion og transparens i samarbejdet med kunder.

I regnskabsåret 2024-25 arbejdede vi videre med at fastsætte konkrete reduktionsmål frem mod 2045. Indsatsen omfatter optimering af processer, udvikling af energi- og materiale-løsninger samt løbende tilpasning af vores indkøbsstrategier med fokus på dokumenteret CO2e-reduktion, der skaber værdi både for vores kunder og for vores egen forretning.



”

Kunderne efterspørger i stigende grad dokumentation for ansvarlige valg. CO2e er blevet centralt, og gennemsigtighed og målbare resultater er afgørende.”

Tinna Høj Laursen,  
Salgs- og Udbudsdirektør, Daarbak Design.



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.

# Science Based Targets initiative.

## Klimamål anerkendt af SBTi

I Daarbak Design og Daarbak Redoffice har vi fået godkendt vores klimamål af Science Based Targets initiative (SBTi) via SME Pathway. Det er en faglig anerkendelse af divisionernes målrettede indsats for at nedbringe CO2e-udledninger og et væsentligt skridt mod en mere ansvarlig drift.

Daarbak Design og Daarbak Redoffice har forpligtet sig til at reducere scope 1- og 2-udledninger med 90% inden

regnskabsåret 2029-30 – målt i forhold til niveauet i 2020-21. Et centralt element i indsatsen er elektrificering og optimering af vognparken, som alene skal nedbringe udledningerne relateret til vognparken fra 728 til 70 tons CO2e

## SBTi reduktions udvikling

Brændstofforbrug, og særligt diesel og benzin, er et stort fokusområde for SBTi. Siden 2021-22 har vi reduceret vores CO2e-udledning med 55%, hvilket betyder, at vi forsætter med at være et år foran målsætningen.

Vi har allerede nået næste års målsætning for CO2e-reduktion, og vi fortsætter vores målrettede indsats mod vores ambition om en 90% reduktion.



DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

**CO2e reduktion**

**55%**

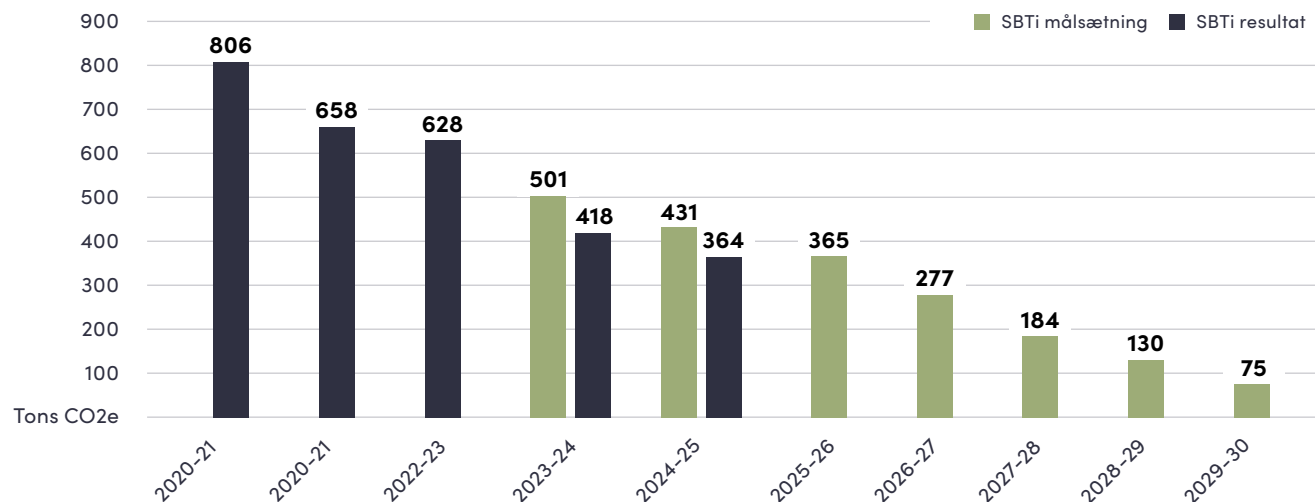
fra 2021-22 til 2024-25

**Reduktions målsætning**

**90%**

i 2029-30

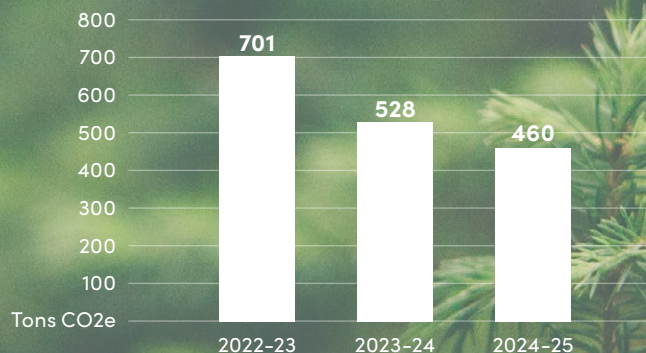
CO2e-udledning scope 1 og 2



# 34%

CO2e reduktion scope 1 og 2 siden 2022-23

Daarbak CO2e-udledning



## Daarbak på vej mod Net Zero.

### Udvikling i scope 1 og 2 – Daarbak

Det er første gang, vi præsenterer et samlet scope 1 og 2 regnskab for Daarbak. Vi kan glæde os over en reduktion på 34% siden 2022-23. Reduktionen er et resultat af arbejdet med vores SBTi-reduktionsmål med særligt fokus på optimering af vognpark, bygninger og lokale driftsforhold.

I den aktuelle rapporteringsperiode har vi samlet kræfterne mellem DK Plantesevice og Daarbak Plant. Det har dog ikke været muligt at inkludere udledninger fra DK Plantesevice, da datagrundlaget endnu ikke har været tilstrækkeligt. De aktiviteter forventes at indgå i næste rapporteringsperiode.

### Net Zero for hele Daarbak

Hele Daarbak, inklusive Daarbak Bop Recycle, Daarbak Plant, Daarbak Design og Daarbak Redoffice, arbejder nu målrettet mod en samlet Net Zero-godkendelse.

Ambitionen er at reducere 90–95% af udledningerne senest i 2045, og at de uundgåelige restudledninger herefter neutraliseres gennem permanente CO2-fjernelser i tråd med SBTi's Net Zero Standard.

Denne strategi samler koncernen om en fælles ambition: At tage ansvar, ikke kun for egne aktiviteter, men også for de løsninger, vi rådgiver vores kunder om.

# Klimaregnskab. Resultater.

Mængden af udledning bevæger sig i den forventede retning, men udviklingen er ikke stærk nok til, at vi kan læne os tilbage. Siden 2022-23 har vi reduceret udledningen fra energi med 55%, firmabiler med 84% og distribution med 8%. Det betyder, at vi allerede er tæt på målet for firmabiler, som forventes fuldt indfriet inden for de kommende år.

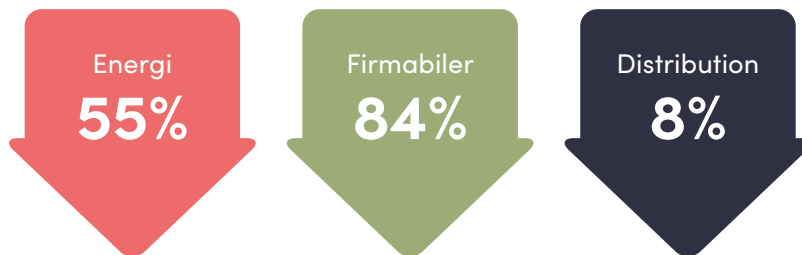
at markedet tilbyder løsninger, der matcher vores behov for rækkevidde og driftssikkerhed.

Energiforbruget forventes fortsat at falde en smule, men ændringen vurderes ikke at være udslagsgivende for det samlede klimaaftryk. Dog er det stadig væsentligt at overvåge det lave aftryk.

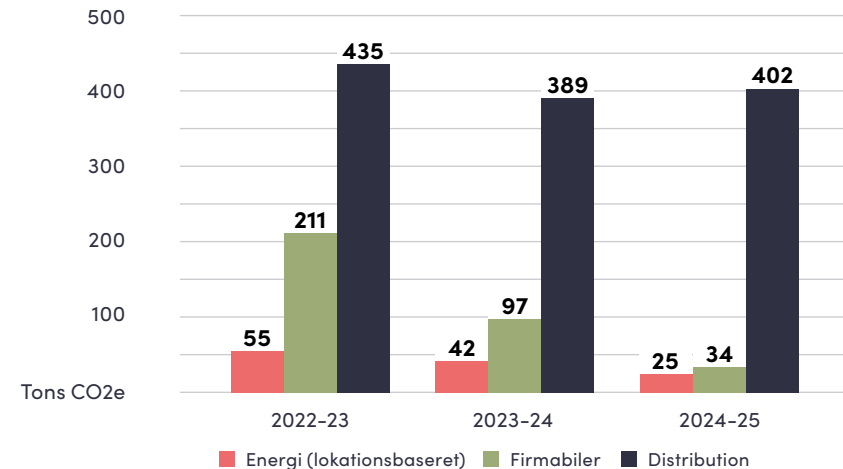
Næste skridt bliver gradvis elektrificering af vores distributionskørsel, i takt med



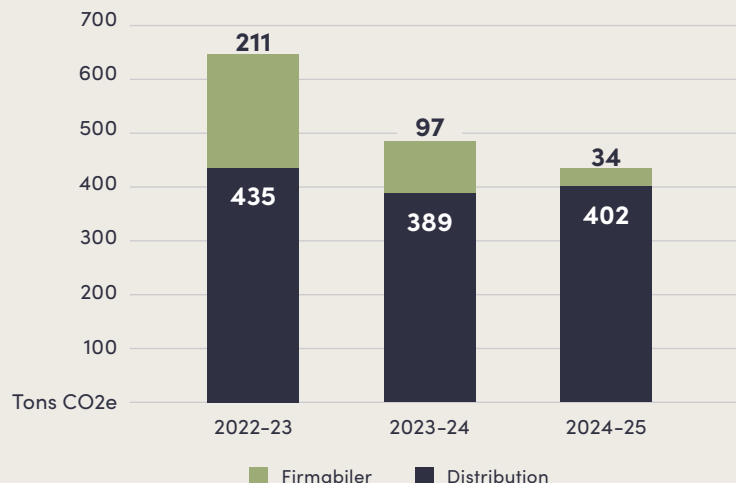
CO2e-udledning reduktion fra 2022-23 til 2024-25



CO2e-udledning scope 1 og 2



CO2e-udledning diesel og benzin (scope 1)



33%

reduceret CO2e udledning fra brændstof siden 2022-23

## Klimaregnskab. Brændstof.

Transport udgør en væsentlig del af vores klimaaftryk. Siden 2022-23 har vi samlet reduceret udledningen fra firmabiler og distribution med 33%.

I år har vi taget vores første elektriske køretøj i brug og opnået værdifuld erfaring til den videre omstilling.

De positive resultater danner grundlag for investering i flere elektriske køretøjer i den kommende rapporteringsperiode for at fremskynde overgangen til en fossilfri vognpark.

Vi samarbejder med transportpartnere som GLS og Danske Fragtmænd, der reducerer kørte kilometer og investerer i alternative brændstoffer, hvilket sænker klimaaftrykket i hele værdikæden.

Vi gør det let for virksomheder at vælge ansvarligt – færre leverancer, mindre emballage og lavere priser, der gavner både økonomi og miljø.

” Vi har i Daarbak Plant taget det første skridt mod en mere ansvarlig drift med vores første elektriske bil. Ambitionen er, at 20-30% af vores biler skal være elektriske inden for de næste år.”

Michael Villadsen, adm. direktør, Daarbak Plant



# Klimaregnskab. Scope 3.

## Fokus det seneste år

Det seneste år har vi haft fokus på Daarbaks samlede udledninger, især inden for scope 3.1, hvor indkøb af varer og tjenesteydelser udgør den største del af klimaaftrykket. Det har styrket sammenhængen i klimaregnskabet.

## Kendskab før handling

For at målrette vores klimaindsats er det afgørende at have det fulde billede af hele Daarbaks udledninger. Når alle aktiviteter indgår i klimaregnskabet, får vi et retvisende grundlag for at se, hvor påvirkningen er størst, og hvor indsatsen gør mest forskel.

## Stærkere datagrundlag i scope 3.1

Den største udledning ligger fortsat i kategori 1, indkøb af varer og tjenesteydelser. Derfor har vi haft fokus på at øge datakvaliteten gennem produktspecifikke CO<sub>2</sub>e-beregninger som EPD'er, LCA'er og PEF-beregninger.

I år indgår videnskabeligt baserede beregninger for 13% af udledningerne i kategori 1, et markant fremskridt i arbejdet med at styrke datagrundlaget og få et mere præcist billede af produktudledningerne i vores regnskab.

## Udvikling i kategori 1

Udledningen i scope 3, kategori 1 viser et fald på 32% som følge af mere præcise data og en opdateret emissionsfaktor for forbrugsbaseret indkøb af møbler.

## Fokus på primærdata

Fremadrettet samler vi produktdata på tværs af hele sortimentet. Målet er, at vi næste år kan opgøre mindst 25% af udledningerne i kategori 1 på grund af primærdata fra EPD'er, LCA'er og PEF-beregninger.

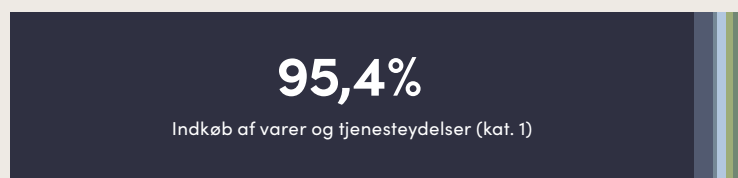
# 32%

Reduktion i produktrelaterede udledninger i scope 3, kategori 1 siden sidste rapportering.

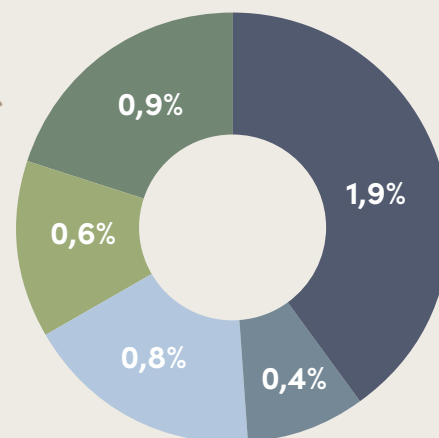


# Klimaregnskab. Scope 3.

## Fordeling af Scope 3 udledninger 2024-25.



4,6%  
Resterende udledninger



- Kapitalgoder (kat. 2)
- Opstrøms transport og -distribution (kat. 4)
- Opstrøms leasede aktiviteter (kat. 8)
- Nedstrøms transport og -distribution (kat. 9)
- Andre emissioner (øvrige kategorier)

Fordeling af de resterende udledninger.

# 31%

reduktion af samlede scope 3 udledninger sammenlignet med forrige regnskabsår.

### Alle udledninger vigtige

Selvom 95,4% af alle udledningerne i scope 3 er relateret til vores produkter, har vi fortsat fokus på de resterende 4,6%.

### Kategori 2: Kapitalgoder

Kapitalgoder er i indeværende regnskabsperiode den anden største CO2e driver og står for 1,9% af scope 3 udledningerne. Det skyldes at der har været markante investeringer i udvidelse af lokaler og køb af lastbiler.

### Kategori 4 & 9:

#### Transport og distribution

Transport udgør fortsat en mindre del af vores samlede udledninger. Data-grundlaget styrkes løbende i takt med, at vores transportpartnere udvikler mere præcise data og beregningsmetoder.

Vi arbejder samtidig på at styrke data-grundlaget for opstrømstransport og udvikle brugen af aktivitetsbaserede data for nedstrømstransport.

### Fremtidige indsatsområder

Vi planlægger at inddrage kategori 12, behandling af solgte produkter efter endt levetid, i næste års klimaregnskab. Kategorien vil styrke vores rapportering og understøtte vores arbejde med cirkularitet, da den belyser klimaeffekten af genbrug og genanvendelse.

Vi har justeret de forbrugsbaserede emissionsfaktorer, så de nu matcher de korrekte enheder.

### Ikke-relevante kategorier

De følgende kategorier vurderes som ikke relevante for vores forretningsmodel ifølge GHG-protokollens definitioner: *Kategori 3: Brændsels- og energi-relaterede aktiviteter. Kategori 10: Forarbejdning af solgte produkter. Kategori 14: Franchises.*

# Klimaregnskab. Scope 3.

	Enhed	2024-25	2023-24	2022-23
Emission pr. mio. DKK brugt	tCO2e/mio.kr.	59	82	78
<b>Scope 1 GHG emissioner (transport)</b>	<b>tCO2e</b>	<b>435</b>	<b>486</b>	<b>647</b>
<b>Scope 2 GHG emissioner (lokationsbaseret) (elforbrug)</b>	<b>tCO2e</b>	<b>25</b>	<b>42</b>	<b>55</b>
<b>Scope 3 GHG emissioner (markedsbaseret)</b>	<b>tCO2e</b>	<b>58.514</b>	<b>84.486</b>	<b>85.900</b>
<b>Total GHG emissioner (scope 1, 2 og 3)</b>	<b>tCO2e</b>	<b>58.974</b>	<b>85.014</b>	<b>86.602</b>
<b>Opstrøms (leverandørleddet)</b>		<b>2024-25</b>	<b>2023-24</b>	<b>2022-23</b>
3.1 Indkøb af varer og tjenesteydelser	tCO2e	55.846	82.287	83.149
3.2 Anlægsaktiviteter (kapitalgoder)	tCO2e	1.065	204	348
3.3 Brændsel- og energirelaterede aktiviteter	tCO2e	-	-	-
3.4 Opstrøms transport og distribution	tCO2e	257	300	70
3.5 Affald fra drift	tCO2e	1,8	0,2	0,2
3.6 Forretningsrejser	tCO2e	227	248	274
3.7 Medarbejderpendling	tCO2e	224	67	325
3.8 Opstrøms leasede aktiviteter	tCO2e	483	878	1.195
<b>Nedstrøms (aftagerleddet)</b>		<b>2024-25</b>	<b>2023-24</b>	<b>2022-23</b>
3.9 Nedstrøms transport og distribution	tCO2e	366	481	511
3.10 Forarbejdning af solgte produkter	tCO2e	-	-	-
3.11 Brug af solgte produkter	tCO2e	45	21	23
3.12 Behandling af solgte produkter efter endt levetid	tCO2e	-	-	-
3.13 Nedstrøms leasede aktiviteter	tCO2e	-	-	-
3.14 Franchises	tCO2e	-	-	-
3.15 Investeringer	tCO2e	-	-	-

# Cirkulære løsninger.

En vigtig del af vores arbejde handler om at hjælpe virksomheder med at forlænge livet på deres inventar, og dermed mindske behovet for ny produktion. Når materialer holdes i kredsløb længere, hjælper vi vores kunder med at handle ansvarligt, og samtidig mindske miljøbelastningen. Det er grundtanken i vores cirkulære tilgang.

Gennem vores division Daarbak Bop Recycle har vi i år tømt mere end 128.000 m<sup>2</sup> kontorplads og håndteret over 24.000 brugte møbler. På bare tre år svarer det til mere end 270.000m<sup>2</sup>, og 58.000 møbler har fået nyt liv.

Møblerne bliver enten tilbagekøbt, gensolgt, doneret gennem vores netværk af non-profit organisationer eller kilde-sorteret til genanvendelse. Så kan udfaset inventar få nyt liv – i stedet for at ende som affald – og indgå i en ansvarlig, cirkulær forretning.

## +24.000

brugte møbler håndteret i 2024-25  
58.000 siden 2022

## +908.000

kg CO<sub>2</sub>e undgået ved  
genbrug af møbler i 2024-25.  
1.681.938 siden 2022 .

## +128.000

kvm. kontorplads rømmet i 2024-25  
270.000 siden 2022



# Take-back og genbrug.

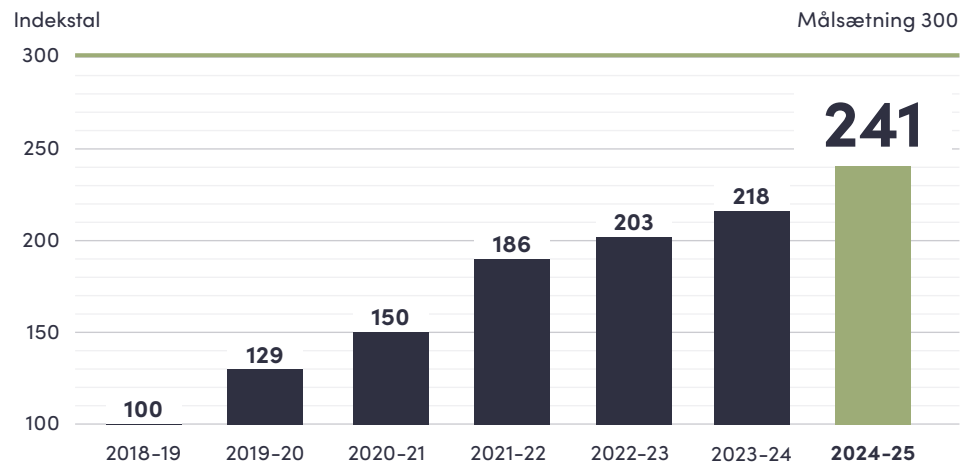
## Vi lykkes med at lukke materialestrømmene sammen

Gensalget af brugte møbler fortsætter med at stige, et tydeligt tegn på, at vi lykkes med strategien om at forbinde flere materialestrømme. Det sker dels, fordi vi rådgiver vores kunder bedre om mulighederne med brugte møbler, og dels fordi vi har gjort det lettere at handle dem online.

## Ambitiøst mål om tredobling af gensalg

I 2022 satte vi et ambitiøst mål om at tredoble mængden af secondhand-møbler, som vores kunder køber i 2025-26. Vi er derfor tilfredse med at kunne præsentere et indeks på 241 allerede året før. Selvom vi endnu er et stykke fra indeks 300, er vi fast besluttet på at arbejde målrettet for at gøre det endnu nemmere for vores kunder at handle ansvarligt.

## Gensalg af secondhand møbler



## Secondhand i klimaregnskabet

Når møbler genbruges i stedet for at blive erstattet af nye, undgås CO<sub>2</sub>e-udledninger fra produktion og transport. Effekten tæller ikke som en reduktion i scope 1-3, men dokumenteres separat som "avoided emissions". Virksomheder kan bruge de undgåede CO<sub>2</sub>e-udledninger som beslutningsgrundlag.

# CO2e beregninger på +3.500 varer.

Som uvildig rådgiver stiller vi høje krav til den data, vi anvender og deler. Vores ambition er, at virksomheder trygt kan bruge vores CO2e-data som dokumentation i egne klimaregnskaber. Vi indsamler og vurderer primære leverandørdata, herunder LCA'er, EPD'er, PEF-data og leverandørers egne beregninger, før de frigives til brug i vores systemer.

Hvert datasæt bliver valideret for metode, afgrænsning og troværdighed i forhold til GHG-protokollen, så vi sikrer, at tallene hviler på et solidt og sammenligneligt grundlag.

Denne struktur giver vores kunder en unik transparens: De får adgang til dokumenteret, produktspecifik CO2e-data, der kan anvendes direkte i egne ESG- og CSRD-opgørelser. Samtidig styrker det vores rolle som en troværdig og datadreven samarbejdspartner, der gør det lettere at træffe ansvarlige indkøbsbeslutninger baseret på fakta.



**1,6**  
kg CO2e-aftryk



**0,2**  
kg CO2e-aftryk



**110**  
kg CO2e-aftryk



Vi går fra tal til handling og skaber klare, dokumenterbare resultater for vores kunder. Resultater, der for alvor rykker på CO2-regnskabet og konkurrencekraften.

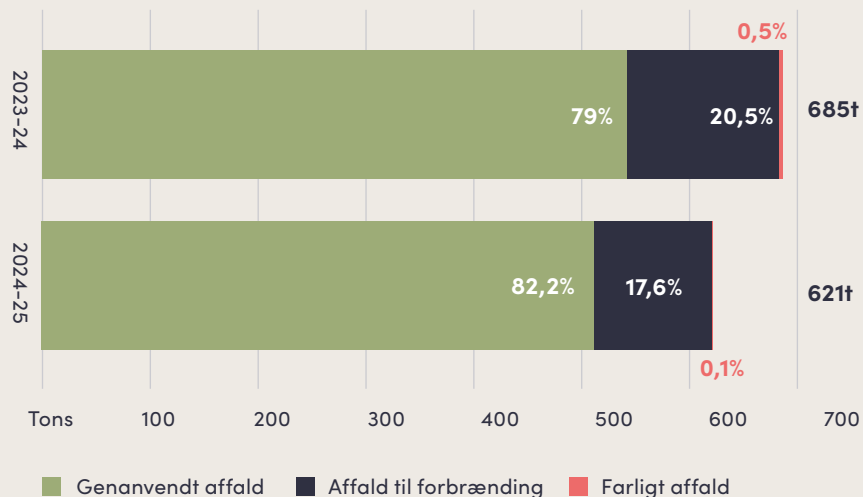
Jens Dueholm, COO og ejerleder, Daarbak.



**61,6**  
kg CO2e-aftryk

9,3%

mindre affald på ét år



## Effektiv affaldssortering.

I løbet af året har vi styrket medarbejdernes bevidsthed om affald og ressourcer gennem mere synlige og funktionelle løsninger. Gennemsigtige poser i restaffaldsbeholdere og tydelig affaldssortering i møbelmiljøerne har gjort det lettere at se, hvor potentialet for sortering ligger, og det har ændret adfærden.

Som led i vores målsætning om at reducere brugen af jomfruelige materialer fortsætter vi arbejdet med at minimere affald og øge genanvendelsen. Vores mål er at opnå en genanvendelsesgrad på 85% i det kommende år.

Resultatet er tydeligt: Restaffaldet er reduceret med over 30 tons, svarende til 22%. Den samlede affaldsmængde er faldet med 64 tons sammenlignet med året før, hvilket svarer til en reduktion på 9,3%.



# Indsats for mennesker og samfund.





## Et godt arbejdsmiljø.

### Grundlaget for trivsel

Hos Daarbak handler arbejdsmiljøet om mere end blot arbejdsforhold, det inkluderer sundhed, arbejdsglæde og personlig trivsel, som vi aktivt understøtter gennem målrettede tiltag.

En flad struktur med hurtige beslutningsveje, tæt kommunikation og en uformel tone skaber et engagerende miljø, især i en tid præget af forandring.

Vores arbejde drives af dedikation, humor og en kultur, der hviler på tillid og åbenhed. Det sikrer ikke kun trivsel og arbejdsglæde, men også høj produktivitet. Sociale aktiviteter styrker fællesskabet og relationerne, så vi kan fejre succeser og lære af vores forbedringer sammen, og løfte i fællesskab mod de mål, vi har sat.

I år har vi opdateret vores målemetode ved at implementere Woba-plattformen, der bruges til at måle medarbejder-tilfredshed. Ændringen skyldes ønsket om at kunne arbejde mere målrettet med resultaterne i vores afdelinger. Spørgsmålene er stadig baseret på forskning fra WHO, EU-OSHA,

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) og IGLO-rammen\*. Vi forventer at kunne opstille en konkret målsætning for vores industri næste år, da Woba i øjeblikket indsamler data specifikt for vores industri.

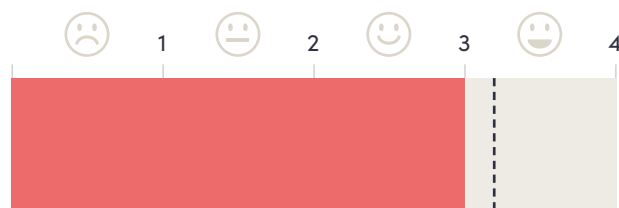
### Hvordan trives vi?

I vores seneste trivselsundersøgelse deltog medarbejdere fra hele landet og besvarede 65 spørgsmål, der dækker 12 aspekter af arbejdsmiljøet. Det giver os et tydeligt billede af trivslen på tværs af organisationen.

Undersøgelsen giver personlige anbefalinger til den enkelte, hvor der er givet en lav score. Derudover gennemgår alle afdelinger resultaterne sammen og udarbejder en fælles handlingsplan.

Undersøgelsen for 2024-25 viste en samlet tilfredshedsscore på 3 ud af 4 med en svarprocent på 82%. Da det er første år med denne måling, kan vi endnu ikke vise udviklingen. Målsætningen er en samlet score på 3,2 ud af 4 på tværs af alle spørgsmål.

### Daarbak tilfredshedsscore



Målsætning 3,2 ---  
Realiseret 3,0 —

Vi har justeret metoden til opgørelse af arbejdskraft. Tidligere anvendte vi FTE (fuldtidsækvivalenter), men efter ønske fra vores revisorer beregner vi nu det faktiske antal effektive arbejdstimer. Det giver et mere præcist og retvisende billede af vores data.

\*<https://helpcenter.woba.io/knowledge/-s%C3%A5dan-arbejder-woba-forskningsbaseret>

# Et godt arbejdsmiljø.

## Sygefravær

Det samlede sygefravær er steget fra 3,7% til 4%. Tallet dækker både egen sygdom og fravær ved sygt barn.

Stigningen skyldes primært et øget langtidssygefravær, mens korttids-sygefraværet er faldet med 8%.

Vi tilbyder fleksible løsninger, der gør det muligt at vende sikkert tilbage til arbejdet efter sygdom uden bekymring for ansættelsen. Selvom vi fortsat arbejder mod et samlet sygefravær på maksimalt 3%, vægter vi omsorg og støtte højere end måltal alene.

Vi ser desuden, at fravær relateret til egen sygdom typisk stiger i efterårs- og vintersæsonen.

## Forebyggende indsatser

Vi ser fortsat behov for at styrke vores fokus på sygdomsforebyggelse for at reducere sygefravær og skabe et sundt arbejdsmiljø – særligt med fokus på at forebygge langtidssygdom.

## Vores indsatser:

**Tilskud til skærmbriller** for medarbejdere med skærmarbejde.

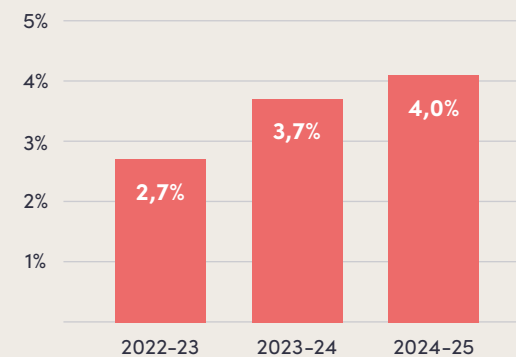
**Vaccinetilbud** som del af indsatsen mod sæsonprægede sygdomme i influenzasæsonen.

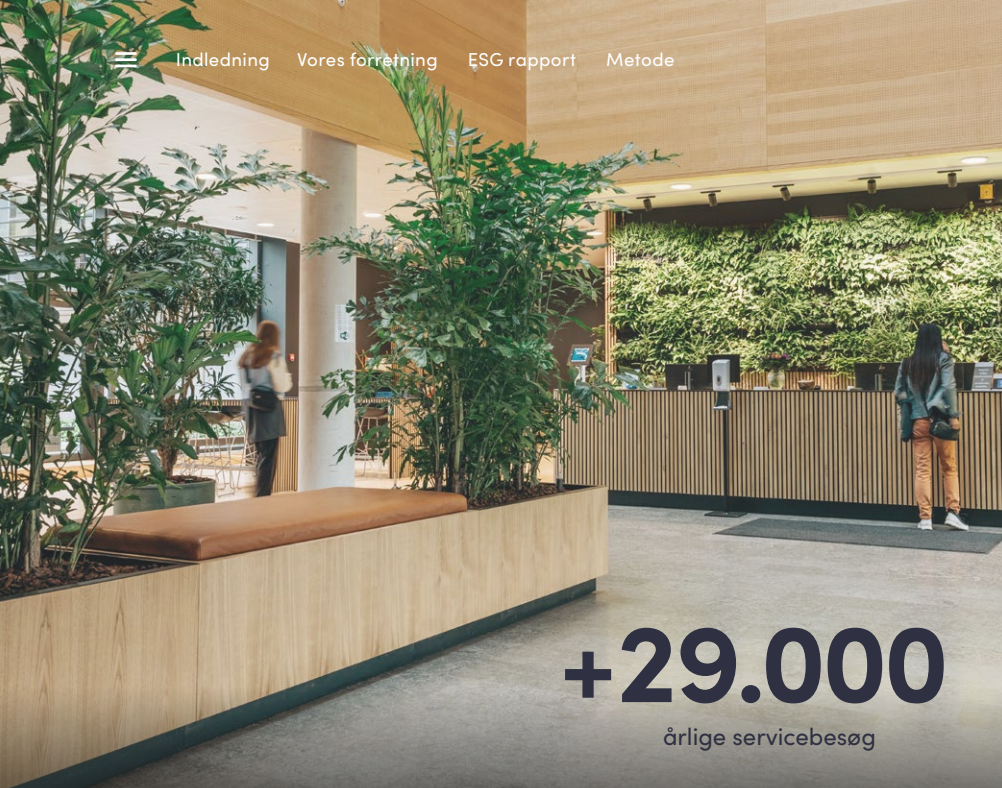
**Sundhedsordning**, som blandt andet omfatter:

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



Sygefraværsprocent





**+29.000**

årlige servicebesøg



# Naturlige løsninger med menneskers trivsel i centrum.

De fysiske rammer påvirker arbejdsmiljøet, og planter er en del af den effekt. Planter forbedrer nemlig luftkvaliteten, dæmper støj og bidrager til et sundere indeklima. De skaber samtidig behagelige og levende arbejdsområder, hvor mennesker trives, og hvor koncentration og ro styrkes. Global forskning viser, at planter kan skabe en beroligende, biophilic effekt, som hjælper med at reducere stress.\*

Daarbak Plant samarbejder med virksomheder om at skabe arbejdspladser, hvor naturens kvaliteter får plads, og hvor funktion, æstetik og ansvar går hånd i hånd.

## Rådgivning, drift og lang levetid

Daarbak Plant udfører mere end 29.000 servicebesøg om året for virksomheder i hele Danmark. Vi sikrer, at planterne trives og bevarer deres funktionelle og æstetiske værdi over tid. Den regelmæssige pleje forlænger levetiden markant og reducerer behovet for nyanskaffelser.

Den forebyggende drift er på den måde et konkret bidrag til en mere ansvarlig hverdag i de virksomheder, Daarbak Plant arbejder sammen med.

\*Kilde: Steelcase forskning, Work Better Magazine – Community-Based Design, 2024

## Om Steelcase

Indsigter bygger på forskning fra Steelcase, der har gennemført mere end 12 globale studier og analyseret arbejdsliv og kontormiljøer blandt over 57.000 medarbejdere og ledere i mere end 11 lande. Indsigterne anvendes af virksomheder, arkitekter og beslutningstagere til at forstå, hvordan fysiske rammer påvirker engagement, trivsel og fællesskab.



# En sikker arbejdsplads.

## Vi passer på hinanden

Hos Daarbak er arbejdssikkerhed en grundværdi, der præger hele virksomheden. Målet er, at alle medarbejdere kommer sikkert hjem hver dag. Vi har en tydelig ambition om nul arbejdsulykker.

Ud over at skabe trygge fysiske rammer passer vi også på den digitale del af vores hverdag. Med et stærkt fokus på IT-sikkerhed beskytter vi både medarbejdernes og virksomhedens data mod potentielle trusler.

## Måltrettede sikkerhedsindsatser

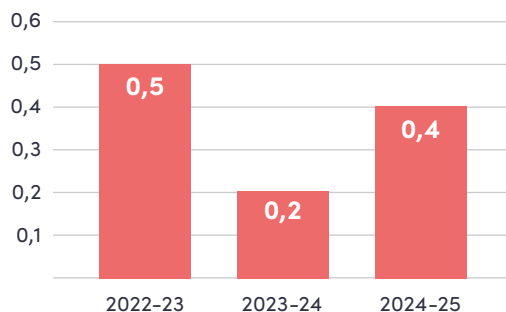
For at skabe et trygt arbejdsmiljø tilpasser vi løbende vores sikkerhedsforanstaltninger til de særlige behov i hvert arbejdsmiljø – både fysisk og psykisk.

## Udviklingen i arbejdsskader

Efter sidste års markante fald i antallet af arbejdsulykker ses i år en mindre stigning – fra 0,2 til 0,4 arbejdsulykker pr. 100.000 arbejdstimer. Udviklingen viser, at arbejdet med sikkerhed kræver fortsat fokus og vedholdenhed. Samtidig er sygefraværet som følge af arbejdsulykker faldet med 97,2% siden 2022-23. Det indikerer, at alvorligheden af skaderne er reduceret – et tydeligt resultat af de forebyggende indsatser, vi har arbejdet målrettet med gennem de seneste to år.

Vi fastholder ambitionen om nul arbejdsulykker og styrker løbende både de forebyggende tiltag og sikkerhedskulturen på tværs af organisationen. Erfaringerne fra årets hændelser bruges aktivt til at justere procedurer og dele viden på tværs af afdelinger – så vi hele tiden bliver klogere og sikrere.

Arbejdsulykker pr. 100.000 arbejdstime



### Arbejdspladsvurdering (APV)

Vi gennemfører lokale APV'er, hvor ledelse og arbejdsmiljørepræsentanter sammen identificerer risici og forbedringsmuligheder for både kontor-, butiks-, lager-, montage- og gartnerpersonale.

### Uddannelse og opkvalificering

Regelmæssig træning som truckcertifikater og førstehjælpskurser sikrer, at medarbejderne har de nødvendige kompetencer til en sikker arbejdsdag.

### Ergonomi og udstyr

Ergonomiske tilpasninger samt specialdesignet arbejdstøj og værktøj reducerer risikoen for skader og styrker trivsel.

### Sikkerhedsforanstaltninger

Tydelige brand- og informationstavler med instruktioner om ulykker og evakuering sikrer, at alle ved, hvordan de skal handle i en nødsituation.

# 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.

## Skærmbrilletilskud

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

## Sundhedsordning

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

## Medarbejderrabat

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

## Daarbaks årsfest

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

## Fællesskab

Sociale aktiviteter, der samler medarbejderne og styrker fællesskabet.

## Vaccinetilbud

Forebyggende influenzavaccine, der beskytter mod sæsonbetingede sygdomme.

## Udviklingssamtaler

Årlige samtaler, der støtter både faglig og personlig udvikling.

## Work-life balance

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

## Medarbejderudvikling

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

## Ergonomisk indretning

Skræddersyet arbejdspladsindretning, som forebygger skader og fremmer fysisk trivsel.

## Massageordning

Massageordning på hovedlokationerne i Daarbak Design og Daarbak Redoffice med fokus på trivsel og velvære.

# Mangfoldighed & inklusion.

## En inkluderende kultur med plads til forskellighed

Vi arbejder for en inkluderende arbejdskultur, hvor mangfoldighed ses som en styrke og en konkurrencefordel, der driver vækst. Målet er klart: At skabe en arbejdsplads, hvor alle behandles retfærdigt og føler sig velkomne. Det tiltrækker talenter og styrker vores forretning indefra.

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 køn og alder gennem målrettede initiativer.

## Ligestillingsbevidst rekruttering

Vi prioriterer en kvalifikationsbaseret tilgang, hvor beslutninger træffes ud fra faglige kompetencer. Vi arbejder løbende med at øge bevidstheden om ligestilling i vores rekrutteringspraksis og undersøger muligheder for tiltag, der kan gøre processen endnu bedre.

## Inklusionsplan

Vores HR- og arbejdsmiljøgrupper samarbejder om at skabe de bedste rammer for et åbent og mangfoldigt arbejdsmiljø. Gennem løbende aktiviteter arbejder vi for at:

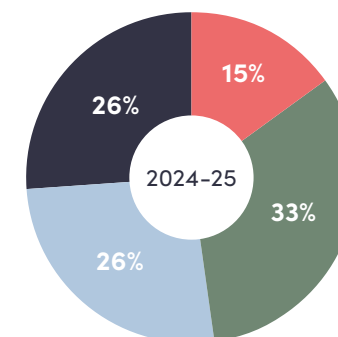
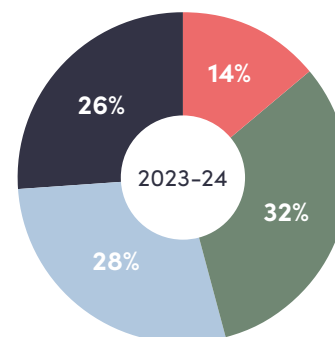
- ▶ Øge forståelsen for mangfoldighed gennem interne orienteringsforløb.
- ▶ Styrke relationer og fællesskaber på tværs af teams.
- ▶ Skabe en kultur, hvor forskellighed ses som en ressource og en fælles styrke.

## Udvikling i aldersfordeling

En balanceret aldersfordeling styrker virksomheden. Vi værdsætter samspillet mellem generationer, hvor både yngre og erfarne medarbejdere bidrager med viden, energi og perspektiver.

Aldersfordelingen er stort set uændret fra 2023-24 til 2024-25. Fordelingen mellem grupperne ligger tæt på året før, men en mindre udjævning mellem segmenterne indikerer en svagt øget aldersmæssig diversitet i organisationen.

Vi vurderer den nuværende fordeling som tilfredsstillende, men følger udviklingen tæt for at bevare en stærk og balanceret aldersdiversitet.



## Aldersfordeling i virksomheden

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



# Mangfoldighed & inklusion.

## Kønsfordeling.

### Kønsdiversitet i Daarbak

Vi tilstræber en kønsfordeling mellem 40% og 60% for mænd og kvinder, da mangfoldighed er en vigtig del af vores kultur. I regnskabsåret 2024-25 opnåede vi en fordeling på 52% mænd og 48% kvinder - i fuld overensstemmelse med vores målsætning.

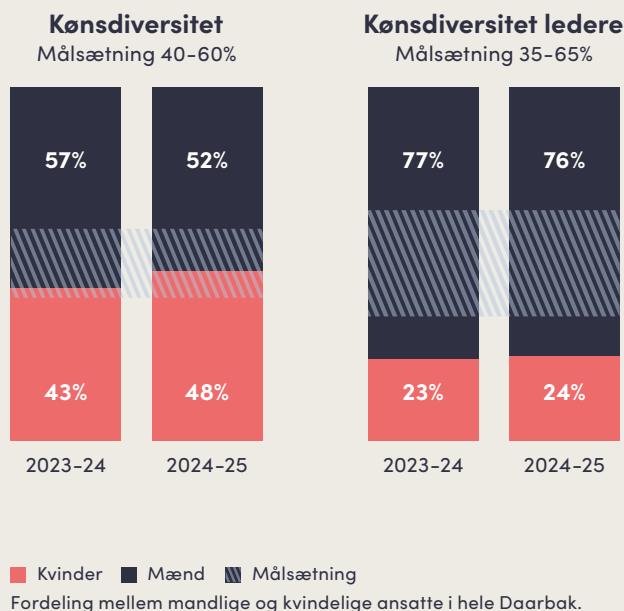
### Kønsdiversitet i ledelsen

Vi er forpligtet til at sikre, at vores organisation afspejler værdien af mangfoldighed, og vi anerkender, at kønsfordelingen i ledelsen spiller en central rolle i denne indsats. Vores mål er inden 2028 at opnå en fordeling, hvor hverken mænd eller kvinder udgør mindre end 35% eller mere end 65%.

Der er sket en positiv udvikling mod større kønsbalance. Andelen af kvinder er steget fra 43% til 48%, mens andelen af mænd er faldet fra 57% til 52%. Udviklingen viser en bevægelse mod en mere ligelig fordeling, som vi vil arbejde for at fastholde fremover og sikre, at kønsdiversiteten fortsat ligger inden for vores målsætninger.

I regnskabsåret 2024-25 udgjorde mandlige ledere 76%, mens kvindelige ledere udgjorde 24%. Det repræsenterer en mindre stigning i andelen af kvindelige ledere i forhold til året før, hvor de udgjorde 23%, mens andelen af mandlige ledere var 77%.

Vi er bevidste om, at der fortsat er 11 procentpoint til vores mål, men vi arbejder aktivt på at øge andelen af kvinder i ledelsen for at opnå en mere balanceret kønsfordeling. I rapporten defineres ledelse som medarbejdere med personaleansvar.





# Sammen former vi fremtiden.

## Udvikling og læring

Hos Daarbak prioriterer vi fortsat både individuel og organisatorisk udvikling for at styrke konkurrenceevnen. Vores brede uddannelses tilbud understøtter medarbejdernes faglige vækst og bidrager til innovation, produktivitet og bæredygtighed.

For at fremme en kultur med læring tilbyder vi kompetence- og uddannelsesforløb, der tilpasses den enkeltes rolle og behov. Tilbuddene spænder fra obligatoriske og valgfrie kurser til skræddersyede forløb målrettet specifikke funktioner og udviklingsmål.

Medarbejdere med mindst seks måneders anciennitet og en ugentlig arbejdstid på 20 timer eller mere har adgang til uddannelse.

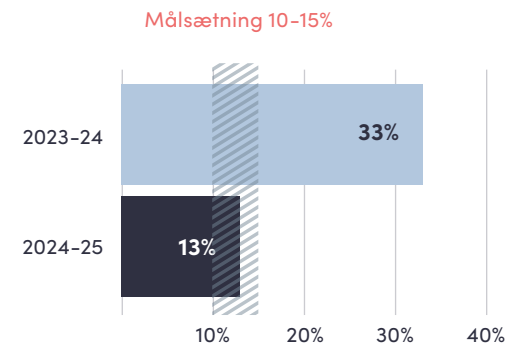
## Udvikling i uddannelsesindsats

Af vores 395 medarbejdere – inklusive sæsonarbejdere, studerende og fuldtidsansatte – har mange haft mulighed for at deltage i kompetenceudvikling.

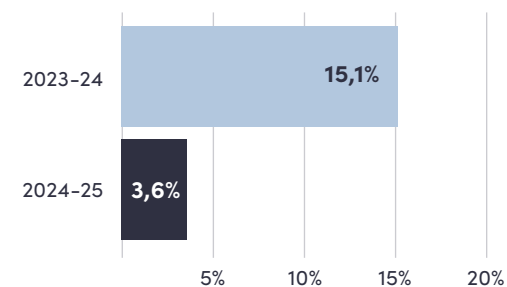
I alt har 50 medarbejdere i år deltaget i AI-, IT- og andre kompetenceopbyggende kurser. Vi tilstræber, at 10-15% af medarbejderne årligt deltager i uddannelse, og selvom andelen i år er faldet fra 33% til 13%, ligger det fortsat inden for vores målsætning.

Gennemsnitligt har medarbejderne modtaget 3,6 uddannelses timer mod 15,1 timer sidste år. Faldet afspejler, at de foregående år har været præget af en ekstraordinær indsats. Investeringen i læring og udvikling sikrer, at vi fortsat kan levere kvalitet og skabe værdi for vores kunder.

Medarbejdere på uddannelse (Headcount)



Uddannelses timer gennemsnit (pr. headcount)



# Plads til læring og udvikling.

Lokale partnerskaber og socialt ansvar har altid været en naturlig del af vores måde at drive virksomhed på. Vi samarbejder med kommuner, jobcentre og uddannelsesinstitutioner om at skabe muligheder for unge under uddannelse såvel som mennesker, der har brug for en ny vej ind på arbejdsmarkedet.

Vi tilbyder fleksjob\* og elevforløb, hvor rammer og opgaver tilpasses den enkeltes kompetencer, faglige retning og ambitioner. Målet er at skabe trygge, meningsfulde og udviklende forløb, hvor alle får mulighed for at bidrage og vokse, til gavn for både den enkelte og virksomheden.

## Fleksjobbere<sup>1</sup> og socialt ansvar

Antallet af fleksjobbere\* er i 2024-25 steget fra 13 til 16. Udviklingen afspejler vores vedvarende fokus på at skabe plads til mennesker, der har brug for særlige rammer i arbejdslivet, i tæt samarbejde med kommuner og jobcentre.

Vi prioriterer stabile og langsigtede forløb, hvor arbejdsopgaver tilpasses individuelt, så den enkelte kan bruge sine styrker og trives i jobbet. Vi ligger fortsat over vores faste målsætning om minimum 10 fleksjobbere, og den høje fastholdelse viser, at indsatsen fungerer i praksis.

## Elever og fremtidige talenter

Antallet af elever er i 2024-25 steget til 14, hvilket vidner om en fortsat interesse for vores uddannelsesforløb. Vi arbejder målrettet med at udvikle unge talenter gennem introduktionsforløb samt mentor- og buddyordninger, der styrker både faglighed og trivsel.

Med fokus på kvalitet i forløbene fastholder vi ambitionen om mindst 12 elever årligt. Det sikrer en stærk tilgang af kommende medarbejdere, og understøtter vores mål om at være en attraktiv og lærende arbejdsplads.

\*Fleksjob 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.

### Elever 2024-25

14

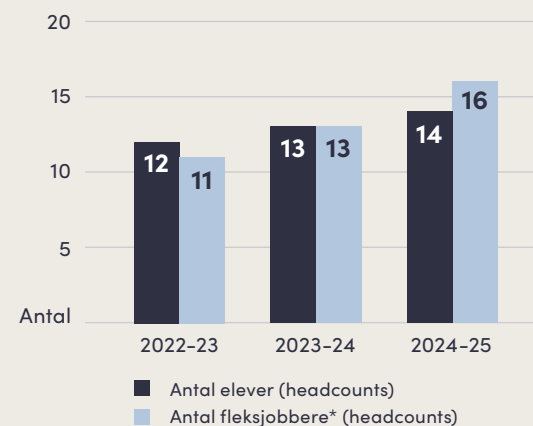
Vores faste ambition:  
Min. 12 elever i hvert  
rapporteringsår.

### Fleksjobbere 2024-25

16

Vores faste ambition:  
Min. 10 fleksjobbere i  
hvert rapporteringsår.

Elever og fleksjobbere\* i Daarbak



## Mød nogle af vores elever og fleksjobbere.

”

Efter handelsskolen kom jeg direkte ud i virksomheden og har lært, hvordan hverdagen fungerer i praksis, og hvordan ansvar styrker personlig udvikling.”

Lærke Mai Rasmussen  
Indkøbs elev, Daarbak Design.



”

Jeg sætter pris på at være et sted, hvor der er plads til forskellighed, og hvor man får lov til at bruge sine evner på den måde, man trives bedst med.”

Michael Vigsø Jensen  
Flexjob, Daarbak Bop Recycle.



”

Jeg lærer mest af at være tæt på virkelige projekter, her bliver teori hurtigt til praksis. Det er fedt!”

Kecia Lie Trindle Froberg  
Gartner elev, Daarbak Plant.



”

Det giver mig arbejdsglæde at være en del af et team, hvor man bliver taget alvorligt.”

Louise Reinhold Grønbæk Jensen  
Salgs elev, Daarbak Redoffice.



# God selskabsledelse.



# ESG integreret i beslutninger og praksis.

## Ansvarlig ESG-ledelse

ESG er en integreret del af forretningsstrategien i Daarbak. Arbejdet forankres i direktionen og bestyrelsen, hvor ansvarlig drift og strategisk retning følges ad. ESG-indsatsen er tværgående og bygger på faglige kompetencer fra hele organisationen. Målet er at skabe dokumenterbare resultater for både koncernen og de kunder, der efterspørger ansvarlige løsninger og dokumentation i egne værdikæder.

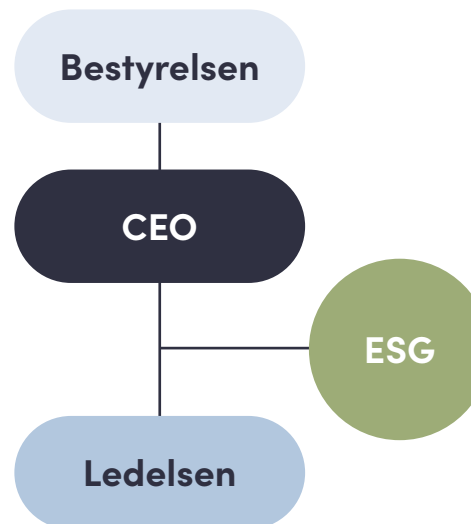
## Forankring i driften

Indsatsen omfatter rådgivning, logistik, indretning og service, afhængigt af

forretningsområde. Lokale projektgrupper sikrer, at arbejdet fastholdes, og at kunderne møder konkrete løsninger, der bidrager til deres egne ESG-mål.

## Diversitet

Daarbak arbejder for en balanceret bestyrelsessammensætning og har et måltal om minimum én tredjedel kvinder. Det mål er opfyldt. Bestyrelsen består aktuelt af fire medlemmer, heraf to kvinder.



Ved at integrere ESG i hele organisationen styrker vi grundlaget for kloge og langsigtede beslutninger.”

Katrine Dueholm, bestyrelsesmedlem & projektleder, Daarbak.





## Dansk ejerskab forpligter.

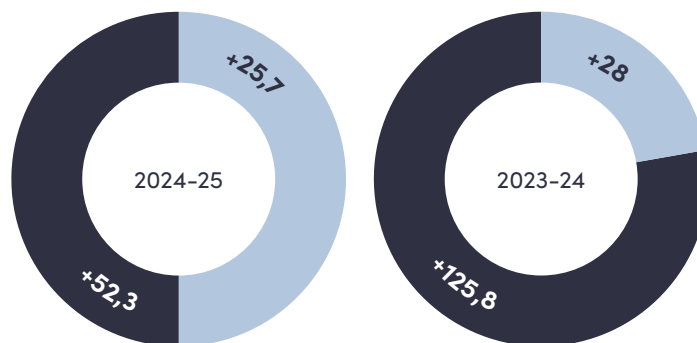
Daarbak er 100% danskejet, og vi betaler derfor naturligt vores skat i Danmark. Vores bidrag er med til at finansiere den danske velfærdsmodel og de værdier, vores samfund bygger på.

Vores effektive skattesats ligger normalt stabilt omkring 23-25%. I år er den dog ekstraordinært høj (49%). Det skyldes en ændring i regnskabspraksis for afskrivninger, som har medført usædvanligt store regnskabsmæssige afskrivninger på goodwill, hvilket påvirker forholdet mellem resultat før skat og den betalte skat.

Med aktiviteter i hele landet tager vi ansvar for kunder, medarbejdere og samfundet omkring os og vi er stolte af det, vores forretning bidrager med.

Som 100% danskejet virksomhed bærer vi et stort ansvar. For mennesker, arbejdspladser og det samfund, der har formet os.

**49%**  
skat af årets resultat



■ Resultat før skat mio. DKK  
■ Skat af årets resultat mio. DKK



Vi forbedrer vores miljøindsatser og har været ISO:14001 tredjepartscertificeret i miljøledelse siden 2011.



Vi bidrager aktivt til at fremme ansvarligt indkøb gennem vores medlemskab af Forum for Bæredygtige Indkøb.



Miljømærket for ansvarligt skovbrug  
FSC® N002156

Vi fremmer ansvarligt forbrug af træ og papir gennem vores FSC-varemærkelicens, der sikrer ansvarligt skovbrug.

WE SUPPORT



Vi arbejder aktivt med Global Compacts ti principper for samfundsansvar.



Vi styrker vores viden og bidrager aktivt til at fremme ansvarlig handel gennem DI's netværk for ESG og bæredygtighed.



SCIENCE  
BASED  
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Vi har fået anerkendt vores klimamål af SBTi og arbejder mod reduktion i tråd med Parisaftalens 1,5°C-mål.



Vi har opnået guld i vores første EcoVadis-vurdering, hvilket placerer os blandt top 5% af over 150.000 vurderede virksomheder globalt.

## Certificeringer og ansvarlige partnerskaber.

I Daarbak arbejder vi for at skabe konkret og målbar effekt for mennesker, miljø og samfund. Ansvarlighed er en del af vores forretningspraksis og bygger på handling og samarbejde.

Vi ved, at vi ikke kan gøre en forskel alene. Derfor indgår vi aktivt i samarbejder, certificeringer, anerkendelser, medlemskaber og partnerskaber, der forpligter os, og gør os til en del af noget større.

I Daarbak Design og Daarbak Redoffice prioriteres løsninger med fokus på genanvendelse og effektiv ressourceudnyttelse højt. Vi arbejder systematisk på hele tiden at forbedre vores indsatser og gøre dem tydelige og dokumenterbare.

# Vækst med ansvar.

FN's Verdensmål er en integreret del af, hvordan vi driver og udvikler Daarbak. Ansvarlighed, faglighed og samfundsværdi er vores pejlemærker.

Vi analyserer løbende vores værdikæde for at finde de steder, hvor vi kan mindske belastningen og skabe størst værdi for både kunder og fælles ressourcer.

Det giver os et klart billede af, hvor vores indsats gør mest nytte, og hvordan vi bedst bidrager til de globale mål.



Verdensmål 3 med følgende delmål: 3.4.



Verdensmål 8 med følgende delmål: 8.2 - 8.8.



Verdensmål 12 med følgende delmål: 12.2, 12.4 - 12.8 og 12.c.



Verdensmål 13 med følgende delmål: 13.2 - 13.3.



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

# Forretningsetik.

Forretningsetik og bæredygtighed er fundamentale værdier hos Daarbak, og vi tager aktivt ansvar for at drive virksomheden på en ansvarlig og transparent måde.

Etisk adfærd er integreret i både vores hverdag og langsigtede strategi, og gennem konkrete initiativer arbejder vi kontinuerligt på at styrke branchens standarder for ansvarlighed og åbenhed.



## Politik for miljø

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

## Politik for arbejdsmiljø

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

## Politik for menneske- og arbejdstagerrettigheder

Hos Daarbak 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 har vi nultolerance over for korruption. Vi fokuserer på risici i leverandørkæden og kræver, at alle direkte leverandører overholder vores Code of Conduct.

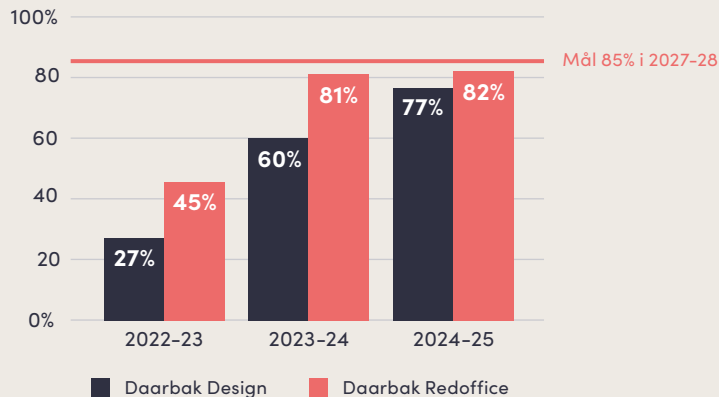
## Whistleblowerordning

I Daarbak 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](#)

### CoC underskrevet af leverandører



**77%**

CoC underskrevet Daarbak Design

**82%**

CoC underskrevet Daarbak Redoffice

” Ansvarlig leverandørstyring er altafgørende for at sikre, at vi har orden i eget penaltus, når vi møder kunden.”

Per Jessen  
Indkøbsdirektør, Daarbak Redoffice



## Leverandørkrav.

Code of Conduct (CoC) og ansvarlig leverandørstyring.

Hos Daarbak er ansvarlig forretningsadfærd og leverandørstyring en integreret del af vores drift. Som uafhængig handelsvirksomhed ser vi det som vores ansvar at sikre, at de produkter og løsninger, vores kunder modtager, kommer fra producenter, der deler vores tilgang til ordentlighed og ansvar.

Vi arbejder derfor med Code of Conduct på tværs af hele Daarbak for at understøtte ansvarlighed i hele værdikæden. I dag måles der på efterlevelsen i Daarbak Redoffice og Daarbak Design, og vi forventer at kunne rapportere tilsvarende data for Daarbak Bop Recycle og Daarbak Plant i næste ESG-rapport for 2025-26.

Det betyder, at vi har et struktureret overblik over værdikæden fra producent til færdigt produkt.

Vores Code of Conduct bygger på FN’s 10 Global Compact-principper og danner grundlaget for vores etiske forretningspraksis. Vi forventer, at både

leverandører og deres underleverandører lever op til retningslinjerne inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupcion. Vi har etableret en risikovurderingsproces, der kategoriserer leverandører (A, B, C, D) ud fra forsyningsvolumen og strategisk betydning. Derudover vurderer vi den geografiske risiko, hvor lande inddeles i høj- og lavrisiko.

Leverandører i højrisikolande eller med strategisk betydning skal underskrive vores Code of Conduct ved samarbejdets start, medmindre de allerede har en tilsvarende politik. På den måde sikrer vi, at vores krav til ansvarlighed efterleveres gennem hele leverandørkæden.

Grafen viser andelen af leverandører, der enten har underskrevet vores Code of Conduct eller har en tilsvarende erklæring, som lever op til vores standarder. Begge divisioner nærmer sig målsætningen på 85% i 2027-28, og vi fortsætter vores indsats for at øge andelen af underskrevne Code of Conducts.

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

[Adfærdskodeks](#)

# Metode, definitioner og data.





# Metode, definitioner og data.

## Afgrænsninger i ESG-rapporten

ESG-rapportens indhold beskriver hele Daarbaks aktiviteter, medmindre andet er angivet i rapporten. Rapportens data er indsamlet gennem månedlige og årlige rapporteringsprocedurer fra vores afdelinger i hele landet. Dataindsamlingen foregår i tæt samarbejde med HR, Økonomi, Indkøb, Salg, Marketing, E-commerce og Lager & logistisk.

## Klimaregnskabet

I Daarbak 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 25 lokationer). Vi indsamler data og beregner udledningerne i absolutte tal. På de fleste lejede lokationer er udlejere ansvarlige for varme, vand og i nogle tilfælde elektricitet. Disse specifikke udledninger vil blive rapporteret i vores scope 3-kategori.

## Scope 3-udledninger

I år rapporterer vi i Daarbak på udvalgte opstrøms- og nedstrøms- aktiviteter. I de kommende år planlægger vi at inkludere flere nedstrømsaktiviteter 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 CO<sub>2</sub>e-aftryk frem mod 2030.

## Datakvalitet

For at sikre høj datakvalitet, indsamler vi aktivitetsbaserede data om energi- og dieselforbrug 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 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.

Vi har etableret processer, der sikrer pålidelig og 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 præcise 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 CO<sub>2</sub>e-ækvivalenter og en analyse af fordelingen inden for GHG-protokollens scope 1, 2 & 3 kategorier.



# Dobbelt væsentlighedsvurdering.

	Indvirknings- væsentlighed	Finansiel væsentlighed	Væsentligheds- grænse	Type af finansiel effekt	Tidshorisont	Værdikæde	Strategisk prioritet
<b>Klima og miljø</b>							
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
<b>Sociale forhold</b>							
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 Børørte samfund	Positiv og negativ	Nej	Under	-	-	Nedstrøms	Lav
S4 Forbrugere og slutbrugere	Positiv og negativ	Nej	Under	-	-	Nedstrøms	Lav
<b>God selskabsledelse</b>							
G1 Virksomhedsadfærd	Positiv og negativ	Ja	Over	Risiko og mulighed	Kort og mellem	Egen drift	Høj

## Tidsperioder

For bedst at afspejle Daarbaks strategiske prioriteringer og den kontekst, vi arbejder i, anvender vi en dobbelt væsentlighedsvurdering, der opdeler i tre specifikke tidsperioder. Kortsigtet defineres som 1 år, mellemsigtet som 2-5 år, og langsigtet som 5-10+ år. Denne opdeling følger VSME-standard for rapporteringsperioder i virksomhedens regnskaber.

## Væsentlighedsgrænse

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



## Indvirkning, risici og muligheder.

### Arbejde med risici.

Vi arbejder systematisk med at identificere og håndtere både aktuelle og mulige risici. Ledelsen følger udviklingen tæt og holder øje med trends, der kan påvirke forretningen betydeligt. Risici vurderes efter deres mulige påvirkning på forretningen og efter sandsynligheden for, at de indtræffer.

Ledelse og bestyrelse træffer løbende beslutninger for at begrænse risici. De mest væsentlige risici vurderes kontinuerligt og præsenteres mindst én gang om året eller oftere ved behov for ESG-afdelingen. Afdelingen har det overordnede ansvar for at overvåge risikostyringen og de interne kontroller, mens den daglige risikovurdering ligger hos ledelsen, som også har ansvar for at sikre effektiv håndtering af risici og udnytte eventuelle muligheder.

### Arbejde med muligheder.

Daarbak arbejder aktivt med at identificere initiativer, der kan styrke forretningen, skabe vækst eller forbedre processer. Ledelsen følger markeds- og kundeudviklingen og spotter områder med potentiale. Muligheder vurderes efter deres forventede effekt og hvor hurtigt de kan realiseres.

Ledelse og bestyrelse vurderer løbende, hvilke muligheder der skal prioriteres og investeres i. De mest lovende initiativer drøftes regelmæssigt og indgår mindst én gang om året eller oftere når relevant i ESG-afdelingens arbejde med strategisk udvikling. Den daglige eksekvering sker i ledelsen og de relevante afdelinger.

### Sammenfatning af væsentlige påvirkninger

Daarbak opererer i en global værdikæde med risici og ansvar på tværs af råmaterialer, produktion, transport, logistik og produktets endelige bortscaffelse. Indkøb af materialer som plastik, træ, tekstiler og stål kan påvirke menneskerettigheder, miljø og biodiversitet, hvis de ikke skaffes ansvarligt. Produktion hos leverandører i Europa og øvrige verden rummer potentielle risici relateret til arbejdsforhold, klima og korrupsion, ligesom langdistancetransport øger klimaaftrykket.

Internt består de væsentligste risici i miljøpåvirkning fra emballage i logistikcentrene samt i produktets sidste fase, hvor forkert bortscaffelse kan skade miljøet. Samtidig er medarbejderne en central drivkraft for virksomhedens succes, hvilket gør tiltrækning og fastholdelse af kompetencer til et strategisk fokuspunkt.

Daarbak arbejder aktivt med at identificere initiativer, der kan styrke forretningen, skabe vækst eller forbedre processer.





# Indvirkning, risici og muligheder. Klima og miljø.

Emne	Påvirkning	Udvikling	Beskrivelse	Mitigerende handlinger
<b>Brug af jomfruelige materialer og kemikalier i produktion</b>	Risici	På niveau	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udvikle nye materialestrømme og reducerer materialeforbrug.</li> <li>• Mindske materialemængder sammen med leverandører.</li> <li>• Designe produkter til nem adskillelse i rene, klart definerede komponenter.</li> <li>• Gør genbrug og genanvendelse lettere.</li> <li>• Indsnævre materialestrømme og styrker en cirkulær tilgang.</li> <li>• Overholde EU-lovgivning herunder REACH.</li> </ul>
<b>Manglende cirkularitet og affald fra udtjente produkter</b>	Risici	På niveau	Manglen på cirkularitet i produktdesign gør det vanskeligt at reparere, genbruge og genanvende møbler, forbrugsvarer og planter. Dette fører til øget affald og ressourceforbrug gennem hele værdikæden.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skabe løsninger med én eller flere livscyklusser for møbler, forbrugsvarer og planter.</li> <li>• Sikre design, der forlænger levetid og gør reparation, genbrug og genanvendelse lettere.</li> <li>• Arbejde efter tre principper: indsnævre, bremse og lukke materialestrømme.</li> </ul>
<b>Energiforbrug og CO2e-udledningen</b>	Risici	Faldende	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udarbejde klimaregnskab for scope 1, 2 og 3 efter GHG-protokollen.</li> <li>• Identificere initiativer, der reducerer CO2e-udledninger.</li> <li>• Tilslutte os SBTi's Corporate Net-Zero Standard.</li> <li>• Optimere egen drift og energiforbrug.</li> <li>• Samarbejde med udvalgte partnere om reduktioner i værdikæden.</li> <li>• Skifte til vedvarende energi og sigter mod fossilfri drift og distribution.</li> </ul>
<b>Knappe ressourcer og fremtidig tilgængelighed</b>	Risiko og mulighed	På niveau	Fremtidig mangel på ressourcer som træ, metal, plast og naturfibre kan udfordre produktionen af møbler, forbrugsvarer og planter påvirke vores forretning og leverandørkæde. Dette giver os dog mulighed for at skabe reel forandring og differentiere os gennem innovative og effektive løsninger.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Optimere udnyttelsen af eksisterende ressourcer hos kunder.</li> <li>• Rømme kontorer og genbruge materialer.</li> <li>• Sortere affald for maksimal genanvendelse.</li> </ul>
<b>Optimeret arealforbrug og arealudnyttelse med IoT-data</b>	Mulighed	Faldende	Optimering af arealforbrug reducerer CO2e-udledning fra energiforbrug, rengøring, møbler, forbrugsvarer, planter, madspild og opvarmning m.m.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rådgive om pladsoptimering.</li> <li>• Sikre korrekt indkøb af møbler, forbrugsvarer og planter.</li> </ul>
<b>Reduktion af affald og knappe ressourcer gennem innovation</b>	Mulighed	Stigende	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Udvikle innovative metoder til genanvendelse af materialer.</li> <li>• Omdanne kunders affald til nye produkter.</li> <li>• Give kunder rollen som egne råvareleverandører.</li> </ul>



# Indvirkning, risici og muligheder. Sociale forhold.

Emne	Påvirkning	Udvikling	Beskrivelse	Mitigerende handlinger
<b>Overtrædelse af mennesker- og arbejdstagerrettigheder</b>	Risiko	Faldende	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reducere risiko gennem ansvarlig leverandørstyring.</li> <li>• Basere arbejdet på FN's Global Compact og vores Code of Conduct.</li> <li>• Kræve underskrift og overholdelse fra strategiske og højrisiko-leverandører.</li> <li>• Gennemføre risikovurderinger og løbende dialog.</li> <li>• Sikre overholdelse af internationale standarder for menneske- og arbejdstagerrettigheder.</li> </ul>
<b>Talentudvikling og balance mellem arbejdsliv og privatliv</b>	Risiko og mulighed	På niveau	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Overholde internationale standarder for menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder.</li> <li>• Nultolerance over for korruption og bestikkelse.</li> <li>• Udføre risikovurderinger og kontrol af leverandører.</li> <li>• Sikre ansvarlige arbejdsforhold gennem Code of Conduct og løbende dialog.</li> </ul>
<b>Inklusion og mangfoldighed</b>	Risiko og mulighed	På niveau	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fremme en inkluderende arbejdskultur.</li> <li>• Tiltrække talenter fra forskellige baggrunde.</li> <li>• Arbejde for kønsræddig balance og lige muligheder.</li> <li>• Reducere ubevidst bias i rekruttering.</li> <li>• Skabe mangfoldige teams og et trygt, inspirerende arbejdsmiljø.</li> </ul>
<b>Sikkert arbejdsmiljø</b>	Risiko og mulighed	På niveau	Usikker og usunde 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikre sunde og gode arbejdsforhold via strenge arbejdsmiljøstandarder.</li> <li>• Kræve overholdelse internt og hos leverandører gennem Code of Conduct.</li> </ul>
<b>Mangel på tilstrækkelig viden relateret til ESG</b>	Risiko og mulighed	På niveau	Manglende ESG-viden udgør en risiko for både kunden, driften og leverandørledet, 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Styrke ESG-viden gennem træning, dialog og vidensdeling.</li> <li>• Involvere medarbejdere, leverandører og kunder.</li> <li>• Sikre informerede beslutninger og overholdelse af standarder.</li> <li>• Fremme innovation og ansvarlighed på tværs af værdikæden.</li> </ul>
<b>Medarbejderudvikling og uddannelse</b>	Mulighed	På niveau	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prioritere medarbejderudvikling gennem løbende træning og kompetenceforløb.</li> <li>• Matche individuelle behov og virksomhedens behov.</li> <li>• Tilbyde interne og eksterne kurser, workshops og uddannelser.</li> <li>• Ruste medarbejdere til at tage ansvar og udvikle sig i deres roller.</li> <li>• Styrke faglighed, engagement og virksomhedens langsigtede succes.</li> </ul>
<b>Øge trivsel og velvære</b>	Mulighed	Stigende	Vi levere ansvarlige, 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skabe inspirerende og sunde arbejdspladser, der styrker trivsel og velvære.</li> <li>• Arbejde tæt med kunder for at øge arbejdsglæde og forbedre arbejdsoplevelsen.</li> </ul>



# Indvirkning, risici og muligheder. God selskabsledelse.

## G1 Virksomhedsadfærd

Emne	Påvirkning	Udvikling	Beskrivelse	Mitigerende handlinger
<b>Overtrædelse angående bestikkelse og korrupsion</b>	Risiko	På niveau	Der er altid en risiko for bestikkelse og korrupsion 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Have en klar anti-korrupsionspolitik baseret på integritet og ærlighed.</li> <li>• Sikre gennem CoC og risikovurderinger, at leverandører følger internationale standarder.</li> <li>• Have en whistleblowerordning med mulighed for anonym rapportering.</li> <li>• Fremme gennemsigtighed og reducerer risikoen for overtrædelser.</li> </ul>
<b>IT-sikkerhed og etisk brug af data</b>	Risiko	Stigende	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prioritere ansvarlig databehandling på tværs af forretningen.</li> <li>• Forbedre løbende IT-infrastruktur og opdaterer beredskabsplaner.</li> <li>• Uddanne medarbejdere i datasikkerhed.</li> <li>• Sikre etisk korrekt håndtering af data og beskytter mod databrud.</li> </ul>
<b>Virksomhedsadfærd</b>	Risiko og mulighed	På niveau	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fremme en sund virksomhedskultur, der styrker trivsel og informerede beslutninger.</li> <li>• Integrere virksomhedens værdier i den daglige drift.</li> <li>• Etablere klare retningslinjer og opdaterer politikker løbende.</li> <li>• Sikre lovlig og etisk adfærd på tværs af organisationen.</li> </ul>
<b>Fremme bæredygtige indkøb</b>	Risiko og mulighed	På niveau	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rådgive kunder om bæredygtige indkøbspraksisser.</li> <li>• Støtte kunder i at nå deres bæredygtighedsmål.</li> <li>• Arbejde tæt med leverandører om CO2e-reduktion, cirkularitet og materialevalg.</li> <li>• Sikre ansvarlige valg gennem klare krav, forventninger og løbende dokumentation.</li> </ul>
<b>Teknologisk innovation</b>	Mulighed	Stigende	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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrere AI, Big Data og IoT i drift og samarbejde.</li> <li>• Bruge sensorer, automatisering og dataanalyse til effektivitet og mindre spild.</li> <li>• Forbedre produktkvalitet gennem teknologiske løsninger.</li> <li>• Udvikle bæredygtige løsninger på tværs af værdikæden.</li> <li>• Tilbyde medarbejdere kurser, fx inden for AI.</li> </ul>



# Klima- og miljødata.

Emne og indikator	Enhed	Mål	2024-25	2023-24	2022-23	SDG delmål	Regnskabspraksis
Scope 1	Tons CO2e	2029-30: 75	435	486	647	9,4	Aktiviteter i virksomheden * emissionsfaktorer
Scope 2 (lokationsbaseret)	Tons CO2e	2029-30: 5	25	42	55	9,4	Aktiviteter i virksomheden * emissionsfaktorer
Scope 3	Tons CO2e	-	58.514	84.486	85.900	9,4	Aktiviteter i virksomheden * emissionsfaktorer
CO2e-intensitet ift. omsætning	Tons CO2e ift. omsætning	-	59	82	78	9,4 13,2	Samlet CO2e-udledning (scope 1, 2 og 3) pr. nettoomsætning (tCO2e/mio.kr.)
Energiforbrug	kWh	-	350.283	351.666	440.918	7,3	Samlet energiforbrug (kWh) fra alle lokationer, som vi har operationel kontrol over
Energiintensitet ift. omsætning	Energiforbrug ift. omsætning	-	0,35	0,34	0,4	7,3	Samlet energiforbrug (kWh) pr. nettoomsætning (kWh/t.kr.)
Andel af vedvarende energi	%	-	48	46	44	7,2	Vedvarende energis andel af det samlede bruttoenergiforbrug i Danmark: <a href="https://statistikbanken.dk/sdg07021">https://statistikbanken.dk/sdg07021</a>
Samlet mængde affald	Tons	-	621	685	-	12,5	Samlet mængde affald fra alle lokationer
Andel af farligt affald	%	-	0,1	0,5	-	12,4	Andel af farligt affald sendt til destruktion
Genanvendelse af affald	%	-	82	79	-	12,5	Andel af samlet affald, som sendes til genanvendelse



# Sociale data.

Emne og indikator	Enhed	Mål	2024-25	2023-24	2022-23	SDG delmål	Regnskabspraksis
Fuldtidsarbejdsstyrke	Antal	-	284	276	319	8,5	Antal ansatte (Antal timer arbejdet / timesats)
Fuldtidsarbejdsstyrke (headcounts)	Antal	-	395			8,5	Antal ansatte (Headcounts)
Kønsdiversitet (kvinder / mænd)	%	Int. 40-60	48/52	43/57	44/56	5,5	(Antal kvindelige ansatte / samlet antal ansatte) * 100
Kvinder i ledelse	%	2028: int. 35/65	24	17	22	5,5	Andel af kvindelige ledere / samlede antal ledere (Ledergruppen og ledere med personaleansvar)
Elever	Antal	2025: 12	14	13	12	4,1	Antal elever i Daarbak Redoffice og Daarbak Design
Fleksjobbere	Antal	2025: 10	16	13	11	8,8	Antal fleksjobbere i Daarbak Redoffice og Daarbak Design
Sygefravær	%	3	2,7	3,7	4,0	3,4	Sygetimer / antal arbejdstimer * 100
Medarbejderomsætningshastighed	%	Under 15	12	11	15	3,4	((Antal frivillige + ufrivillige forladende samlede arbejdede timer) / samlet antal arbejdede timer) * 100
Arbejdsulykker	%	0	0,5	0,2	0,4	8,8	(Antal arbejdsulykker * 1.000.000) / total antal arbejdstimer
Jobtilfredshed	Score	3,2	3,0	-	-	8,5	Målinger af jobtilfredsheden hos Daarbak baseret på WOBA spørgeskema blandt de ansatte.



# Sociale data.

Emne og indikator	Enhed	Mål	2024-25	2023-24	2022-23	SDG delmål	Regnskabspraksis
Medarbejderudvikling/uddannelse	Antal	-	50	109	114	4,3	Antal fuldtidsansatte, der deltog i uddannelses- og kompetenceudviklingsforløb
Medarbejderudvikling/uddannelse	%	Min. 10-15	13	33	25	4,3	(Totalt antal ansatte der har modtaget uddannelse / antal ansatte i alt)
Gns. antal uddannelsestimer pr. ansat	Timer	-	3,5	15	15	4,3	Antal uddannelsestimer / antal ansatte
Aldersfordeling 14-30	%	-	15	14	11	-	(Totale timer arbejdet i aldersgruppen 14-30 / timesats) / antal ansatte
Aldersfordeling 31-45	%	-	33	32	31	-	(Totale timer arbejdet i aldersgruppen 31-45 / timesats) / antal ansatte
Aldersfordeling 46-55	%	-	26	28	27	-	(Totale timer arbejdet i aldersgruppen 46-55 / timesats) / antal ansatte
Aldersfordeling 55+	%	-	26	26	31	-	(Totale timer arbejdet i aldersgruppen 55+ / timesats) / antal ansatte
Aldersfordeling ledere 14-30	%	-	3	0	0	-	(Totale timer arbejdet i ledergruppen i aldersgruppen 14-30 / timesats) / antal ansatte
Aldersfordeling ledere 31-45	%	-	36	41	36	-	(Totale timer arbejdet i ledergruppen i aldersgruppen 31-45 / timesats) / antal ansatte
Aldersfordeling ledere 46-55	%	-	25	31	30	-	(Totale timer arbejdet i ledergruppen i aldersgruppen 46-55 / timesats) / antal ansatte
Aldersfordeling ledere 55+	%	-	36	28	34	-	(Totale timer arbejdet i ledergruppen i aldersgruppen 55+ / timesats) / antal ansatte



# Sociale data.

Emne og indikator	Enhed	Mål	2024-25	2023-24	2022-23	SDG delmål	Regnskabspraksis
Anciennitet 0-1 år	%	-	10	18	15	-	(Totale timer arbejdet af ansatte med anciennitet 0-1 år / timesats) / antal ansatte
Anciennitet 1-3 år	%	-	19	20	22	-	(Totale timer arbejdet af ansatte med anciennitet 1-3 år / timesats) / antal ansatte
Anciennitet 3-6 år	%	-	20	15	16	-	(Totale timer arbejdet af ansatte med anciennitet 3-6 år / timesats) / antal ansatte
Anciennitet 6-12 år	%	-	26	21	19	-	(Totale timer arbejdet af ansatte med anciennitet 6-12 år / timesats) / antal ansatte
Anciennitet 12-20 år	%	-	12	13	13	-	(Totale timer arbejdet af ansatte med anciennitet 12-20 år / timesats) / antal ansatte
Anciennitet 20+år	%	-	13	13	15	-	(Totale timer arbejdet af ansatte med anciennitet +20 år / timesats) / antal ansatte
Gennemsnitlig anciennitet	År	-	7,2	7,9	7,6	-	(Sum anciennitet / antal ansatte)



# Ledelsesdata.

Emne og indikator	Enhed	Mål	2024-25	2023-24	2022-23	SDG delmål	Regnskabspraksis
Bestyrelsens kønsdiversitet (kvinder og mænd)	%	Int. 33-67	50/50	33/67	33/67	5,5	((Kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer) / (Alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer)) * 100
Indberetninger i forb. med Whistleblowerordning	Antal	0	0	0	0	16,5	Samlet antal indberettede sager
Code of Conduct underskrevet af leverandører (Daarbak Design)	%	2027/28: 85%	77	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%	82	81	45	8,7 12,6 16,5	Andelen af indkøb, der stammer fra leverandører, som har underskrevet Code of Conduct



# DAARBAK

daarbak.dk  
daarbakdesign.dk  
daarbakbop.dk  
daarbakplant.dk