



Fleggaard Holding A/S
- godt købmandskab



ESG-rapport 2022/23

Indhold

1. ESG-rapport for Fleggaard koncernen	3	5.9 ASWO Nordic – værdikæde	26
2. Forord	4	5.10 ESG for ASWO Nordic – handlinger og resultater	27
3. ESG-faser	5	Environmental – miljømæssige forhold	27
4. Forretningsmodel	6	Social – sociale forhold	28
4.1 Koncernens opbygning	6	Governance – Ledelsesmæssige forhold	28
5. Værdikædebeskrivelse og ESG	7	5.11 Fleggaard Leasing – værdikæde	29
5.1 Fleggaard & Calle – værdikæde	8	5.12 ESG for Fleggaard Leasing – handlinger og	
5.2 ESG for Fleggaard & Calle – handlinger og		resultater	30
resultater	9	Environmental – miljømæssige forhold	30
Environmental – miljømæssige forhold	9	Social – sociale forhold	31
Social – sociale forhold	12	Governance – Ledelsesmæssige forhold	32
Governance – Ledelsesmæssige forhold	13	6. ESG – samlet øveblik over data	33
5.3 Dangaard Group – værdikæde	14	Environmental – miljømæssige forhold	34
5.4 ESG for Dangaard – handlinger og resultater	15	Social – sociale forhold	36
Environmental – miljømæssige forhold	15	Governance – Ledelsesmæssige forhold	38
Social – sociale forhold	16	7. Lovpligtige redegørelser – risikovurderinger,	
Governance – Ledelsesmæssige forhold	17	politikker & tiltag	40
5.5 Click Entertainment – værdikæde	18	Environmental – miljømæssige forhold	40
5.6 ESG for Click Entertainment – handlinger og		Social – sociale forhold	41
resultater	19	Governance – Ledelsesmæssige forhold	45
Environmental – miljømæssige forhold	19	§99b Redegørelse for kønsfordeling i ledelsen	48
Social – sociale forhold	20	Beskrivelse af koncernens dataetik	49
Governance – Ledelsesmæssige forhold	21		
5.7 Famobra Group – værdikæde	22		
5.8 ESG for Famobra Group – handlinger og			
resultater	23		
Environmental – miljømæssige forhold	23		
Social – sociale forhold	24		
Governance – Ledelsesmæssige forhold	25		



Denne rapport er udarbejdet med henblik på, at den skal kunne læses selskab for selskab og ikke nødvendigvis kronologisk som et samlet dokument. Rapporten kan derfor bruges som opslagsværk, hvor det er muligt at dykke ned i de områder af koncernen, der har størst interesse. Hvis rapporten læses samlet i kronologisk rækkefølge, vil der forekomme gentagelser i beskrivelsen af ESG-tiltag mellem de enkelte selskaber, da vi har valgt at gentage beskrivelsen fremfor at berette konsolideret sidst i dokumentet.

1. ESG-rapport for Fleggaard koncernen

Nærværende CSR-rapport udgør den lovpligtige redegørelse for samfundsansvar jf. §99a og kønsmæssige sammensætning jf. 99b i årsregnskabsloven. Beskrivelsen af Fleggaard koncernens samfundsansvar tager udgangspunkt i koncernens tre strategiske fokusområder detailhandel, grossisthandel og leasing jf. forretningsmodel-oversigterne i kapitel 4.



2. Forord



Jens Klavsén
Adm. koncerndirektør / CEO

Regnskabsåret 2022/23 var et udfordrende år præget af usikkerhed på en lang række af Fleggaard koncernens markeder. Den ustabile geopolitiske situation, et forhøjet renteniveau samt volatile valutakurser har medført at driften af koncernens selskaber har krævet stort fokus.

Så meget desto mere tilfredsstillende er det, at vi alligevel ser tilbage på et regnskabsår, hvor udviklingen på ESG-området tog yderligere fart. Som stor koncern er vi vores ansvar bevidst, herunder den påvirkning som vores forretningsmodeller har. Vi har således intensiveret indsatsen på at integrere og forankre ESG yderligere i vores forretningsstrategi og tilstræber løbende at optimere ESG-relevante parametre i hele koncernen.

Der arbejdes intenst på at kortlægge hele koncernens påvirkning og dermed få det fulde overblik over samtlige selskabers data inden for ESG-spektret og dermed grundlaget for at fastlægge målsætninger. I det fortløbende arbejde med at rapportere på de ikke-finansielle nøgletal, er der på nuværende tidspunkt således ikke opsat konkrete målsætninger på del- og måleområder i alle 10 virksomheder.

Det store arbejde er dog påbegyndt og gennemført i dele af koncernen, men som nævnt ikke afsluttet endeligt. Mens store dele af S'et (sociale forhold) og G'et (ledelsesmæssige forhold) er kortlagt, udestår E'et (miljømæssige forhold) i flere af koncernens virksomheder, herunder påvirkningen via samhandelspartnere og leverandører. Processen er forholdsvis fremskreden på de direkte og indirekte udledninger omfattet af scope 1 og 2, men der mangler stadig en del på de øvrige udledninger (scope 3), dvs. fra kilder vi ikke selv ejer eller kontrollerer.

Selvom vi endnu ikke har det fulde overblik, stræber vi efter løbende at reducere vores klimabelastning og ressourceforbrug. Dette praktiseres ved at identificere de områder, hvor der er størst potentiale for forbedring og en realistisk tilgang til implementering. Dette gælder ligeledes de sociale og ledelsesmæssige forhold for at opretholde en ansvarlig og bæredygtig forretningspraksis. Når vi har kortlagt påvirkningen i alle koncernens virksomheder, vil vi definere de overordnede målsætninger.

Som koncern ser vi frem til at fortsætte arbejdet med ESG-parametrene og kontinuerligt blive bedre til at dokumentere vores påvirkninger og arbejde konstruktivt med ansvarlighed.

Adm. koncerndirektør

Jens Klavsén

Kollund, den 7. februar 2024

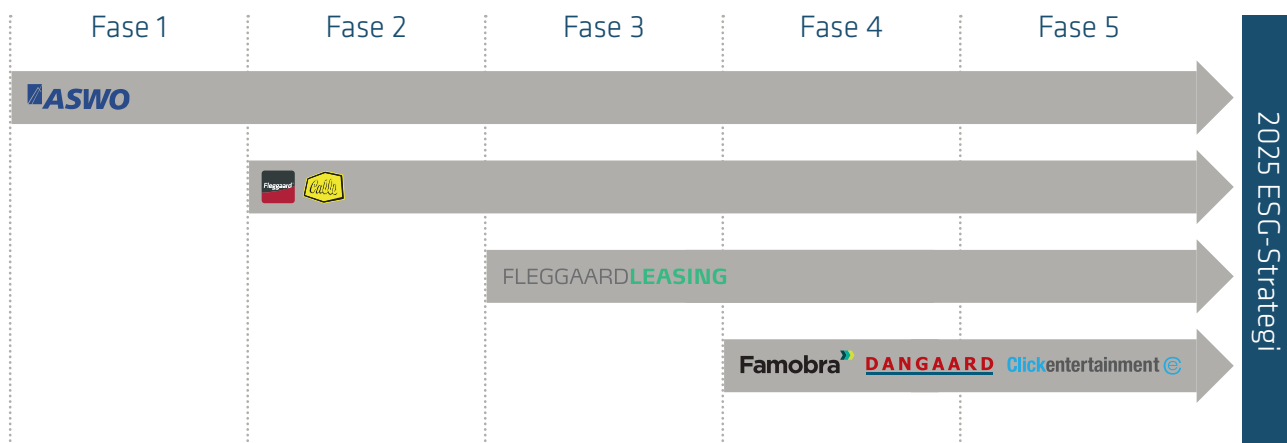
3. ESG-faser

I nærværende rapport påbegynder Fleggaard koncernen overgangen fra CSR- til ESG-rapportering. Hidtil er der blevet udarbejdet en konsolideret CSR-rapport med henblik på at beskrive koncernens samfundsansvar. Denne rapport er en del af overgangen mod, at vi i regnskabsåret 2025/26 kan udarbejde en ESG-rapport pr. virksomhed i henhold til kommende lovkrav.

Fleggaard koncernen er et konglomerat med forskellige foreningsområder og vidt forskellige virksomheder med hver sin profil og forretningsmodel. Det betyder et mere omfattende analysearbejde i forbindelse med udvælgelse af kategorier, væsentligheds-vurderinger mm. Derfor har koncernen fastlagt en implementeringsstrategi med en række faser, der beskriver processen de kommende regnskabsår, og hvorledes datagrundlaget løbende udvides.

ASWO er den første virksomhed i koncernen, der er blevet kortlagt med scope 1, 2, og 3. På nuværende tidspunkt er detaljeret (Fleggaard og Calle) samt Fleggaard Leasing kortlagt, med undtagelse af dele af scope 3. De øvrige virksomheder følger, og med tiden vil sammenligningsgrundlaget med tidligere regnskabsår stige.

Fleggaard koncernens vej til fuldstændig CSRD-compliance ift. kommende krav er således en proces, der strækker sig over de kommende regnskabsår.



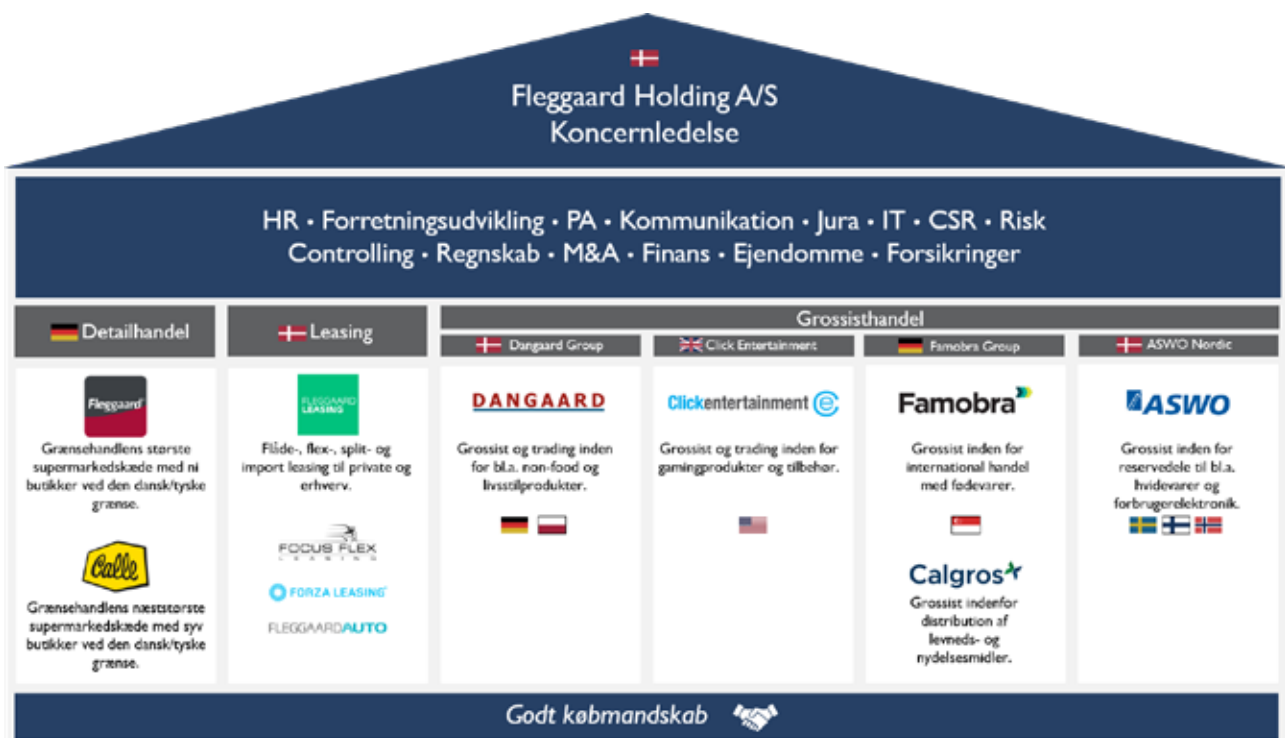
4. Forretningsmodel

Fleggaard koncernen er et internationalt konglomerat med virksomheder i 10 lande, ca. 1.700 medarbejdere samt kunder og leverandører i hele verden. Koncernens aktiviteter er spredt på forskellige brancher med afsætning til flere segmenter og markeder med henblik på at skabe vækst og samtidig mindske risikoen og afhængigheden af enkelte forretningsområder.

Med udgangspunkt i visionen om at være "Best in Class" har koncernen arbejdet målrettet ud fra det simple princip – at gøre mere af det man er god til og samtidig skabe operationelle synergier mellem virksomhederne. Med skarpt fokus på det gode købmandskab, tilstræbes det således at skabe operationelle synergier mellem virksomhederne og forretningsområderne.

4.1 Koncernens opbygning

Organisatorisk er Fleggaard koncernen bygget op således, at alle overordnede koncernfunktioner som eksempelvis forretningsudvikling, CSR/ESG, HR, IT, regnskab og jura varetages af moderselskabet Fleggaard Holding, mens de mere driftsorienterede funktioner varetages decentralt i de enkelte selskaber.



5. Værdikædebeskrivelse og ESG

I dette kapitel beskrives værdikæderne i Fleggaard koncernens virksomheder ligesom de miljømæssige (E), sociale (S) samt ledelsesmæssige (G) forhold vil blive gennemgået.

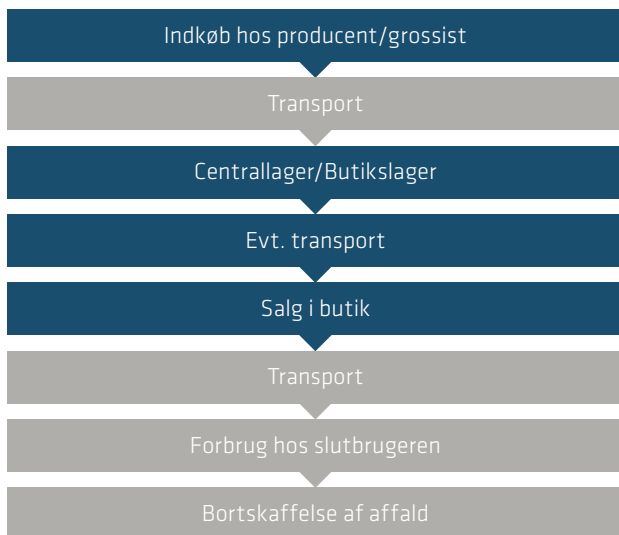




5.1 Fleggaard & Calle – værdikæde

Koncernens detailhandel omfatter de to grænsehandelskæder Fleggaard og Calle, der ved regnskabsårets afslutning bestod af i alt 16 butikker og to centrallagre ved den dansk/tyske grænse. Begge kæder har deres fælles administrative hovedsæde i grænsebyen Harrislee tæt på Flensborg. Her er alle administrative funktioner placeret bl.a. ledelse, indkøb, salg, marketing og økonomi. Butikkerne har ingen egenproduktion, men køber alle varer af producenter og grossister.

Varens vej fra leverandør til slutbruger:



Det er udelukkende de blå processer, som Fleggaard og Calle er direkte involveret i.

Indkøb hos producenter/grossister og transport til lager

Al indkøb til Fleggaard og Calles butikker sker primært hos producenter og grossister i Danmark, Tyskland og Sverige, mens fx oversøiske vine delvist også købes i de producerende lande. Hovedparten af produkterne købes frit leveret, dvs. at producenten/grossisten bærer både udgiften ved og risikoen for levering til vores lager. I de tilfælde, hvor produkterne købes ex-works, bliver transporten købt og varetaget af tredjemand (speditør). Der er altid en stor grad af transport involveret i indkøbet som hovedsagelig sker med eksterne transportører inden for vej- og søtransport.

Modtagelse på lageret og transport til butik (fra centrallageret)

Når varerne modtages på lageret (koncernens centrallagre eller butikkernes lagre), registreres de i WMS-systemet og køres til deres lokation. For de varer som er kørt direkte til butikkernes lagre er der ingen efterfølgende transport involveret. De varer som leveres til centrallagrene bliver pakket jf. de enkelte butikkers ordrer og gøres klar til afhentning af interne lastbiler. Ved særligt højt aktivitetsniveau inddrages eksterne vognmænd i det omfang, det er nødvendigt.

Salg til kunden

Marketingkampagner både online og offline er med til at sikre at koncernens butikker besøges af talrige kunder hver dag. I butikkerne er der fuld fokus på at yde god kundeservice, have attraktive produkter til gode priser og sikre at butikken fremstår indbydende, således at kunderne får en god oplevelse.



Forbrug af varen og bortskaffelse af emballage

Størstedelen af produkterne i Fleggaard og Calles butikker er fødevarer som forsvinder i takt med de forbruges. Kun en begrænset andel af salget i butikkerne udgøres af udvalgsvarer som eksempelvis legetøj, bøger, tilbehør til elektronikprodukter eller sæsonvarer som telte og trampoliner. En stor del af salget i koncernens butikker er drikkevarer i dåser og plast, hvor meget af emballagen består af aluminium, PET og glas. Den resterende del af emballagen udgøres af pap og plastik. Med andre ord er det alt sammen ressourcer, der kan sorteres og genanvendes.

Nedenfor følger en oversigt over relevante ESG områder inden for de processer Fleggaard og Calle er direkte involveret i. Efterfølgende beskrives handlinger og resultater, mens koncernens politikker samt vurdering af risici inden for disse områder bliver beskrevet nærmere i kapitel 7.

Indkøb

- Produktionsforhold:
- Menneskerettigheder
 - Antikorruption
 - Code of conduct

Lager

- Arbejdsforhold:
- Arbejdsmiljø
 - Tilfredshed
 - Sikkerhed
- Miljø:
- Energiforbrug
 - Emballage og affald

Salg i butik

- Arbejdsforhold:
- Arbejdsmiljø
 - Tilfredshed
 - Sikkerhed
- Miljø:
- Energiforbrug
 - Emballage og affald (herunder madspild)
 - Print og papir

Transport

- Arbejdsforhold:
- Arbejdsmiljø
 - Tilfredshed
 - Sikkerhed
- Miljø:
- Energiforbrug
 - CO₂

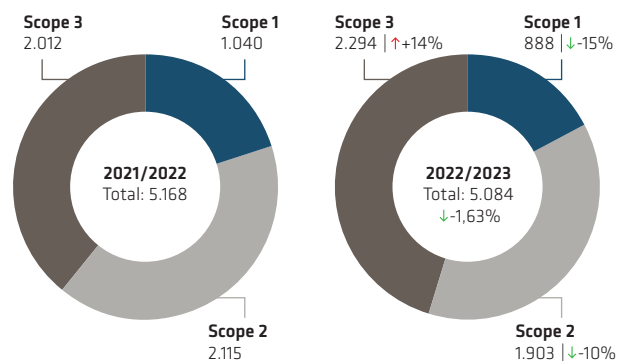
5.2 ESG for Fleggaard & Calle – handlinger og resultater

Environmental – miljømæssige forhold Handlinger og resultater

I løbet af regnskabsåret 2022/23 har Fleggaard/Calle haft fokus på at udvide datagrundlaget (flere kategorier i scope 3) og dermed indsamlet både større datamængder samt mere præcis data. Dette gælder eksempelvis for el- og varmekonsum i butikker og lagre, samt for transport af varer, der ligeledes udgør en væsentlig del af den samlede påvirkning.

Energiforbrug – I Fleggaard og Calle butikkerne er der en række hovedkilder, der står for en stor del af detaljisternes samlede energiforbrug. Disse hovedkilder er grundbelysning, varme, varmeblæsere ved butiksindgange samt ikke mindst kølere og fryser. For at hjælpe med at optimere forholdene har koncernen tilknyttet energikonsulenter, der besøger alle Fleggaard og Calles lokationer og rådgiver om energibesparende foranstaltninger, hvilket løbende har medført en lang række forbedringer. Idet grundbelysningen er en stor energifaktor, har Fleggaard og Calle løbende udskiftet den konventionelle belysning med energirigtig LED-belysning og målet er, at alle lyskilder med tiden bliver udskiftet med energibesparende alternativer, og udrulningen sker løbende. En stor del af detailbutikkernes herretoiletter og navnlig kundetoiletterne er vandfri, og på sigt er det målet at overgå til vandfri urinaler alle de steder, hvor det er muligt.

Udledninger (t CO₂e)





Butikkernes køle- og fryseforanstaltninger hører ligeledes til de større strømforbrugere. En stor del er allerede blevet udskiftet med nye strømbesparende modeller, og der sker løbende udskiftninger. Her er det ligeledes hensigten at udskifte samtlige aggregater, også væg- og gulvkølere. I de tilfælde, hvor det byggeteknisk har kunnet lade sig gøre, er kølecontainere løbende blevet erstattet med moderne kølehuse, der integreres i butikkerne. I skrivende stund mangler blot en enkelt butik at få opgraderet kølefaciliteterne. For at undgå varmespild er alle butikker (med udtagelse af en enkelt, hvor det byggeteknisk ikke er muligt) og lagre udstyret med automatiske dør-luk-systemer og automatiske rulleporte, der forhindrer unødvendig udskiftning af opvarmet luft og trækluft for medarbejderne.

Siden 2022 har der været kraftig fokus på at forbedre eller omlægge til mere klimavenlige energiformer, og der er blevet implementeret en ny energipolitik, der beskriver, hvordan energiforbruget i koncernens selskaber kan reduceres. Den rækker lige fra konkrete ændringer (fx færre lyskilder pr. rum) til adfærdsregulerende tiltag og generelle påmindelser

Make a DIFFERENCE

THINK

ACT

SAVE

We all have the power!

Dette har bl.a. medført, at der er blevet skruet ned for klimaanlæg, at varmemstrålere forbliver slukkede, at der er fokus på apparater, der ikke er i drift fx friturer i spisestederne samt generel fokus på unødvendigt stand by forbrug fra eksempelvis printere. Hver for sig er det mindre tiltag, der dog som helhed giver gode energibesparelser i det store billede. Samtidig har det skærpet den enkelte medarbejders bevidsthed, og det forventes, at det vil føre til yderligere reduktioner af forbrug og udledning.

I regnskabsåret 2022/23 kunne Fleggaard og Calle notere en positiv udvikling på det samlede varmeforbrug, der i alt blev reduceret med 24%, hvilket svarer til en CO₂ besparelse på 120 tons.

Elforbruget udviklede sig ligeledes positivt dvs., at Fleggaard og Calle i løbet af 2022/23 brugte 299 MWh mindre strøm, svarende til en mindre CO₂ udledning på 240 tons.

Varme -34% = CO₂ besparelse på
120 tons

El -408 MWh = CO₂ besparelse på
240 tons

Transport - Detailbutikkerne har forretningsmodeller, der forudsætter en del transport. Som hovedregel foregår dette ved hjælp af lastbiler, og for at minimere miljøbelastningen herunder CO₂ belastningen mest muligt, følges en række konkrete tiltag. For eksempel købes udelukkende nye diesel-lastbiler med den højeste mulige miljømærkning på indkøbstidspunktet, ligesom der bliver lagt stor vægt på udnyttelsesgraden af køretøjerne. En stor del af butikkerne ligger i kort køreafstand til centrallagrene. Det giver mulighed for at sikre en høj udnyttelse af lastbilernes kapacitet og effektiv ruteplanlægning.



Affald – Calle og Fleggaard butikkerne samt lagrene producerer store mængder affald, især pap og plastikfolie. Størstedelen er pap, hvoraf langt hovedparten indsamles og presses til baller, inden det går til genbrug. På samme vis håndteres folie. Også her samles stort set al affaldet og presses til baller, inden det atter indgår i genbrugssystemet. Derudover går engangspaller til genbrug, mens defekte Europaller sælges til reparation, så pallerne atter kan tilgå pallekredsløbet fremfor at blive destrueret. Serviceaftalerne med de forskellige aftagere af affald giver løbende data over den samlede mængde affald, som er et vigtigt parameter i bestræbelserne på at opnå så høj en genanvendelsesprocent som muligt.

På affaldsområdet, hvor en af Fleggaard og Calles største poster er pap, indsamles i dag ca. 98%, der efterfølgende presses til baller. På den måde indsamlede Fleggaard/Calle i 2022/23 1.116 tons pap, der gik til genbrug. Ligeledes blev der i regnskabsåret 2022/23 indsamlet 175 tons folie svarende til 90% af al folie, som efterfølgende blev presset til baller og atter indgik i genbrugssystemet.

Pap indsamlet til genbrug:

1.116 tons

Plast indsamlet til genbrug:

175 tons

Madspild – Selvom Fleggaard og Calles detailforretninger gør en stor indsats for at undgå madspild af navnlig letfordærlige varer, opstår der alligevel situationer, hvor fødevarer ikke længere egner sig som salgsvare. Varer, der nærmer sig sidste salgsdato, nedsættes som udgangspunkt systematisk med tydelige stop madspild etiketter for at få dem slutsolgt. Skulle der alligevel være overskydende, brugbare varer doneres disse til forskellige velgørhedsorganisationer som fødevarerbanken Flensburger Tafel, der omfordeler fødevarer til værdigt trængende.

Skulle fødevarerne ikke længere være egnet som menneskeføde grundet dato eller brækage, samles de i fødevarercontainere, der afhentes og omdannes til biobrændsel. For at undgå ressourcepild samles detailforretningernes brækage drikkevarer, hvorefter de pakkes til såkaldte lykkekasser, der efterfølgende atter er egnet som salgsvare.

Service i spisestederne – Fleggaard og Calles spisesteder anvender udelukkende genbrugspap til to-go retter. Derudover er spisestederne gået bort fra at bruge plastikkrus til drikkevarer og anvender almindelige vaskbare genbrugsglas.



Social – sociale forhold

Handlinger og resultater

Menneskerettigheder – Fleggaard/Calles indkøbsafdeling køber hovedsageligt varer hos danske, svenske og tyske leverandører. Langt de fleste varer stammer således fra europæiske leverandører, hvor vilkårene reguleres af gældende EU-regulativer.

Når varer importeres fra lande uden for EU, er der ligeledes fokus på at menneskerettighederne overholdes. Dette gælder eksempelvis når der importeres oversøisk vin fra Australien, Chile og USA. Her er der tale om store mærkevareleverandører, der har deres eget etiske regelsæt at efterleve, som Fleggaard kan henvise til. I de tilfælde vinen købes direkte fra producenten, bliver den importeret, tappet og kvalitetssikret af en samarbejdspartner, der har denne ekspertise som kernekompetence. Indkøbsafdelingen handler udelukkende med anerkendte producenter, der kan dokumentere en positiv historik med andre store skandinaviske importører. Fleggaard og Calle har en Code of Conduct, hvis overholdelse er en forudsætning for al samhandel med leverandører og eventuelle underleverandører. Manglende overholdelse vil blive betragtet som væsentlig misligholdelse og medføre ophævelse af aftalen.

Fleggaard Group Survey – Fleggaard koncernen foretager årligt en medarbejderundersøgelse, senest i efteråret 2023. I undersøgelsen har samtlige medarbejdere mulighed for at tilkendegive deres mening om koncernen som arbejdsplads, herunder både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Den frivillige og anonyme undersøgelse, har stor opbakning blandt medarbejderne og giver et godt og retvisende billede af virksomhedskulturen og medarbejdertilfredsheden. Resultaterne af medarbejderundersøgelsen går helt ned på afdelingsniveau og afdækker således helt præcist, hvor der måtte være områder med udfordringer.

Det overordnede koncernresultat lå i 2023 målingen på 4,2 på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er den dårligste score (ikke tilfredsstillende), mens 5 udgør en fremragende score (det perfekte resultat). I Fleggaard og Calle lå det totale gennemsnit på 4,1. Alt over 4 vurderes generelt som et godt resultat, og 4,1 som totalresultat vurderes således at være meget tilfredsstillende.

Ny medarbejder dag – Ud over et grundigt introduktionsforløb, deltager alle fastansatte medarbejdere i en introduktionsdag på koncernniveau. Her får medarbejderne et indblik i alle koncernens forretningsområder, historien samt koncernens vision, mission og værdier. Ud over en bedre forståelse for koncernen som helhed, giver denne introdag også mulighed for at etablere netværk på tværs.

Fra ufaglært til faglært – Fleggaard/Calle er via IHK (Industrie- und Handelskammer) en del af et program, der gør det muligt for medarbejderne at gå fra ufaglært til faglært, såfremt en række kriterier i forhold til erhvervs erfaring er opfyldt. Her er der tale om en regulær win-win situation, idet medarbejderen får opkvalificeret sit cv, mens virksomheden til gengæld får endnu dygtigere og mere motiverede medarbejdere.

Forebyggende arbejdssikkerhed – Butikkerne og lagrene er de steder, hvor der udføres mest fysisk arbejde, og hvor risikoen for arbejdsrelaterede skader derfor er størst. For at undgå fx rygskeer stilles der egnede maskiner og redskaber til rådighed, der mindsker antallet af løft i gulvhøjde. For at forhindre skader og uheld udføres der arbejdssikkerhedskurser på alle lokationer, og truckcertifikater genopfriskes løbende. Derudover gennemføres der flere årlige audits på samtlige lokationer, hvor et team af arbejdssikkerhedsekspertter gennemgår arbejdspladsen for mulige farekilder og sikkerhedsbrister. Teamets eftersyn indberettes til lederen og HR-afdelingen, og der opstilles konkrete mål for forbedring samt dato for opfølgingsbesøg.



Forebyggelse af ulykker – Alle ulykker og nærved-ulykker indrapporteres og analyseres for at forhindre fremtidige hændelser.

Førstehjælp – På samtlige lokationer er der altid kyndige uddannede førstehjælpere til stede. Ligeledes er der medarbejdere, der er uddannet i brandsikkerhed, der får deres kundskaber genopfrisket regelmæssigt. Derudover er der opsat hjertestartere på samtlige lokationer.

Sygefravær – Sygefravær bliver registreret og HR-afdelingen følger nøje udviklingen i skades- eller sygdomsforløb, særligt de langvarige. Nærmeste leder og HR-afdelingen tager kontakt til den enkelte medarbejder og tilbyder et individuelt tilpasset hjælpeforløb. Denne nærværende og fleksible tilgang har medført talrige eksempler på at medarbejdere, på trods af personlig krise eller sygdom, er fastholdt eller hurtigt vendt tilbage til deres arbejdsplads. I Fleggaard og Calle koordineres indsatsen med sygekasserne og HR.

Elever – I Fleggaard/Calle er der for nuværende 13 elever. I løbet af 2022/23 blev der udlært 6 elever.

Governance - Ledelsesmæssige forhold

Handlinger og resultater

God forretningsskik – I 2022/23 har Fleggaard/Calle haft fokus på antikorrupcion og koncernens regelsæt på dette område som en del af koncernens overordnede tilgang til at drive forretning med en høj grad af ærlighed og redelighed og med respekt for alle parter i koncernens handelsaktiviteter.

Fleggaard/Calles fokus på og arbejde med antikorrupcion samt god forretningsskik har ikke givet anledning til at ændre på hverken processer eller medarbejderforhold i løbet af 2022/23.

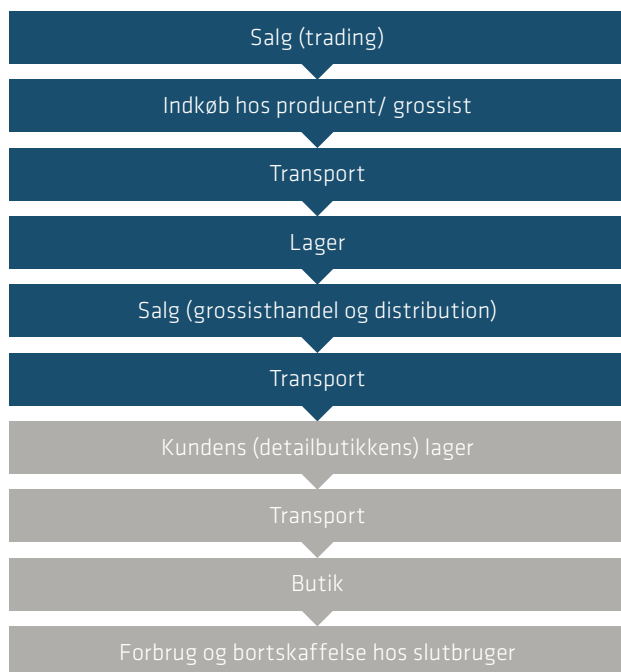
DANGAARD

5.3 Dangaard Group - værdikæde

Dangaard Group har ingen egenproduktion, men agerer alene som grossistled mellem producent/anden grossist og detailhandlen. Dangaard forhandler primært mærkevareprodukter inden for nonfood- og livsstilskategorien herunder tekstil, personlig pleje, livsstil, små-el, gaming, værktøj, mobil, foto samt hårde hvidevarer og radio/tv.

Et af succeskriterierne for Dangaard er hele tiden at være i stand til at identificere og skaffe produkter, der er særligt efterspurgt hos slutbrugeren enten som følge af trends, højtider el. lign. Forretningsmodellen består af tre forretningsområder, henholdsvis trading, grossisthandel og distribution, der er beskrevet nærmere herunder. Dangaard har kunder i hele Europa. Leverandørerne er ligeledes hovedsageligt fra Europa og suppleres i mindre grad af asiatiske leverandører.

Varens vej fra leverandør til slutbruger:



Det er udelukkende de blå processer, som Dangaard er direkte involveret i.

Salg til kunden (trading)

En stor del af Dangaard Groups forretninger er "back-to-back" salg, hvor selskabet i princippet har en aftager til et givent parti varer, inden det bliver indkøbt. Denne forretningsmodel forudsætter et særdeles godt markedskendskab med tæt kontakt til både kunder og leverandører, så de rigtige produkter kan leveres lynhurtigt og pakkes i forhold til kundens ønsker og behov.

Indkøb hos producenter/grossister og transport til lager

Indkøb af Dangaards produkter sker i hele Europa samt hos udvalgte asiatiske leverandører, og varerne skal i størstedelen af alle handlers tilfælde fragtes til virksomhedens lager i Flensborg.

Hovedparten af produkterne købes frit leveret dvs. at producenten/grossisten bærer både udgiften ved og risikoen for levering til vores lager. I de tilfælde, hvor produkterne købes ex-works, bliver transporten købt og varetaget af tredjemand (speditør). Der er således altid en stor grad af transport involveret i indkøbet. Afhængig af indkøbsland, volumen, værdi og ønsket leveringshastighed bliver der benyttet eksterne transportører indenfor enten vej-, sø- eller flytransport, dog med hovedvægt på vejtransport.

Modtagelse på lageret

Når varerne modtages på Dangaard Groups lagre, registreres de i WMS-systemet og køres til deres lokation, hvorefter de bliver pakket i henhold til de enkelte kunders ordrer. I de tilfælde varerne allerede har en aftager når varerne modtages (trading), bliver de som udgangspunkt klargjort til forsendelse kort efter varemodtagelsen.

DANGAARD

Salg til kunden (grossisthandel og distribution)

Størstedelen af de mere end 1.000 varenumre, som Dangaard er lagerførende i, er dedikeret til grossisthandel med faste kunder samt distributionsaftaler. Dette forretningsområde giver et jævnt aftræk blandt primært detailister. Derudover er Dangaard Groups salgspersonale i løbende kontakt med kunderne og foretager ligeledes opsøgende salg på de lagerførende varer.

Transport til kundens (detailbutikkens) lager

Transporten fra Dangaard Groups lagre til kunden er – ligesom den indgående logistik – afhængig af, hvor varerne skal sendes hen, varernes volumen, værdi og ønsket leveringstid. Størstedelen af fragten sker via eksterne fragtmænd inden for vejtransport til kundens centrallager eller direkte til kundens butikker.

Detailbutikkens salg til slutbrugeren og forbrugers anvendelse og bortskaffelse

Når varerne fra Dangaard Group er ankommet på kundens (detailbutikkens) lager, skal disse fragtes til butikken, hvor de sælges til slutbrugeren. I og med Dangaard Groups produkter er nonfoodprodukter, vil hovedparten af produkterne skulle bortskaffes til genbrugsstationer el. lign. efter endt brug.

Nedenfor følger en oversigt over relevante ESG områder inden for de processer Dangaard Group er direkte involveret i. Efterfølgende beskrives handlinger og resultater, mens koncernens politikker samt vurdering af risici inden for disse områder bliver beskrevet nærmere i kapitel 7.

Indkøb

Produktionsforhold:

- Menneskerettigheder
- Antikorrupsion
- Code of conduct

Transport

Miljø:

- Energiforbrug
- CO₂

Salg

- Arbejdsmiljø
- Tilfredshed

Lager

Arbejdsforhold:

- Arbejdsmiljø
- Tilfredshed
- Sikkerhed

Miljø:

- Energiforbrug
- Emballage og affald

5.4 ESG for Dangaard – handlinger og resultater

Environmental – miljømæssige forhold

Handlinger og resultater

Efterlevelse af energipolitik – Siden 2022 har der været kraftigt fokus på at forbedre eller omlægge til mere klimavenlige energiformer. Der blev implementeret en ny energipolitik, der beskriver, hvordan energiforbruget i koncernens selskaber kan reduceres. Den rækker lige fra konkrete ændringer (fx færre lysmidler pr. rum) til adfærdsregulerende tiltag og generelle påmindelser. De forskellige tiltag er blevet en naturlig del af arbejdshverdagen, og forventes på sigt at give målbare energibesparelser i Dangaard.

Transport – Dangaards forretningsmodel forudsætter en del transport. Som hovedregel foregår dette ved hjælp af lastbiler, og for at minimere miljøbelastningen herunder CO₂ belastningen mest muligt, er der iværksat en række konkrete tiltag. Der bliver bl.a. lagt vægt på udnyttelsesgraden af køretøjerne, så lastbilerne er optimalt læsset, og at turene planlægges derefter fx ved at samle kunders ordrer.

Affald – Dangaards lagre producerer store mængder affald, især pap og plastikfolie. Størstedelen er pap, hvoraf langt hovedparten indsamles og presses til baller, inden det går til genbrug. På samme vis håndteres folie. Også her samles næsten al affaldet og presses til baller, inden det atter indgår i genbrugssystemet. Derudover går engangspaller til genbrug, mens defekte Europaller sælges til reparation, så pallerne atter kan tilgå pallekredsløbet fremfor at blive destrueret. Serviceaftalerne med de forskellige aftagere af affald giver løbende data over den samlede mængde affald, som er et vigtigt parameter i bestræbelserne på at opnå så høj en genanvendelsesprocent som muligt.

DANGAARD

På affaldsområdet, hvor en af Dangaards største poster er pap, indsamles i dag ca. 98%, der efterfølgende presses til baller. På den måde indsamlede Dangaard i 2022/23 54 tons pap, der gik til genbrug. På samme vis blev folie håndteret, som er den anden store post på affaldskontoen. Der blev i regnskabsåret 2022/23 indsamlet mere end 11 tons folie (svarende til 90% af al folie), som efterfølgende blev presset til baller og atter indgik i genbrugssystemet.

Pap indsamlet til genbrug:

54 tons

Plast indsamlet til genbrug:

11 tons

Defekte varer – Defekte varer bliver ikke sendt til destruktion, men sælges til virksomheder, der har specialiseret sig i at give produkterne et nyt liv.

Udfasning af PET-flasker – Dangaard har i løbet af 2022/23 sagt farvel til plastflasker. I stedet er der opsat miljøvenlige vandhaner med indbygget vandfilter samt CO₂-patron, der giver mulighed for vand med brus. I alt giver det en årlig besparelse på over 7.000 0,5l PET-flasker.

Social – sociale forhold

Handlinger og resultater

Menneskerettigheder – Dangaard skelner mellem mærkevareleverandører og Fjernøst-leverandører, hvoraf mærkevareleverandørerne udgør langt størstedelen af den samlede indkøbsvolumen, mens Fjernøst-leverancerne kun udgør en meget begrænset mængde. Mærkevareleverandørerne har hver især deres eget sæt retningslinjer, som Dangaard kan henvise til. I forbindelse med Fjernøst-import benytter Dangaard primært langvarige forretningsforbindelser for at sikre den ønskede standard. Der er således tale om faste leverandører, som Dangaard har et indgående kendskab til. Eventuelle nye leverandører skal dokumentere problemfri samhandel med andre store europæiske kunder. Derudover screenes leverandøren grundigt på forhånd bl.a. gennem et indkøbsnetværk, som Dangaard er tilsluttet. Slutteligt gennemfører Dangaards eksterne samarbejdspartner i Kina et audit hos den potentielle leverandør, der sikrer at alle forhold er i orden. Produktionsstederne, som Dangaard benytter, besøges regelmæssigt, enten af egne medarbejdere eller af Dangaards eksterne samarbejdspartner i Kina. Alle leverandører skal udfylde og underskrive et REACH-dokument, og samhandelspartnere bliver desuden gjort bekendt med Dangaards Code of Conduct.

Fleggaard Group Survey – Fleggaard koncernen foretager årligt en medarbejderundersøgelse, senest i efteråret 2023, hvor alle medarbejdere har mulighed for at tilkendegive deres mening om koncernen som arbejdsplads, herunder både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Den frivillige og anonyme undersøgelse, har stor opbakning blandt medarbejderne og giver et godt og retvisende billede af virksomhedskulturen og medarbejdertilfredsheden. Resultaterne af medarbejderundersøgelsen går helt ned på afdelingsniveau og afdækker således helt præcist, hvor der måtte være områder med udfordringer.

Det overordnede koncernresultat lå i 2023 målingen på 4,2 på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er den dårligste score (ikke tilfredsstillende), mens 5 udgør en fremragende score (det perfekte resultat). I Dangaard Group lå det totale gennemsnit på 4,2. Alt over 4 vurderes generelt som et godt resultat, og 4,2 som totalresultat vurderes således at være meget tilfredsstillende.

DANGAARD

Ny medarbejder dag – Ud over et grundigt introduktionsforløb, deltager alle fastansatte medarbejdere i en introduktionsdag på koncernniveau. Her får medarbejderne et indblik i alle koncernens forretningsområder, historien samt koncernens vision, mission og værdier. Ud over en bedre forståelse for koncernen som helhed, giver denne introdag også mulighed for at etablere netværk på tværs.

Førstehjælp – På alle lokationer er der kyndige førstehjælpere samt medarbejdere, der får deres kundskaber genopfrisket regelmæssigt. Derudover er der opsat hjertestartere på samtlige lokationer.

Forebyggelse af ulykker – Alle ulykker og nærved-ulykker indrapporteres og analyseres for at forhindre fremtidige hændelser.

Sygefravær – Al sygefravær bliver registreret og HR-afdelingen følger nøje udviklingen i skades- eller sygdomsforløb, særligt de langvarige. Nærmeste leder og HR-afdelingen tager kontakt til den enkelte medarbejder og tilbyder et individuelt tilpasset hjælpeforløb. Denne nærværende og fleksible tilgang har medført talrige eksempler på at medarbejdere, på trods af personlig krise eller sygdom, er fastholdt eller hurtigt vendt tilbage til deres arbejdsplads. For den del af medarbejderne, der er ansat i Dangaards tyske afdeling, koordineres indsatsen med de tyske sygekasser. HR-afdelingen bistår ligeledes medarbejderne med at klare papirgangen med det offentlige, såfremt medarbejderen ønsker det.

Elever – I Dangaard er der for nuværende 3 elever, der alle blev ansat i løbet af 2022/23.

Governance – Ledelsesmæssige forhold

Handlinger og resultater

God forretningskik – I 2022/23 har Dangaard haft fokus på antikorruption og koncernens regelsæt på dette område som en del af koncernens overordnede tilgang til at drive forretning med en høj grad af ærlighed og redelighed og med respekt for alle parter i koncernens handelsaktiviteter.

Dangaards fokus på og arbejde med antikorruption samt god forretningskik har ikke givet anledning til at ændre på hverken processer eller medarbejderforhold i løbet af 2022/23.

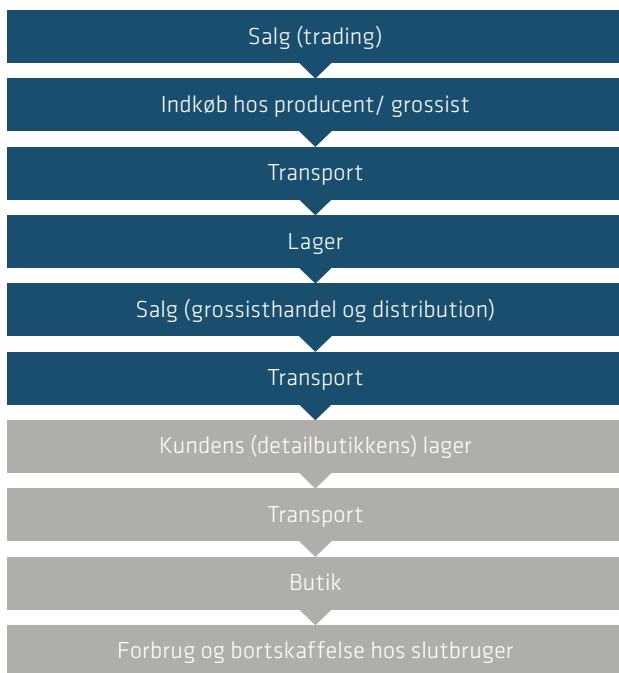
Riskforløb – I 2022/23 er der blevet afholdt et heldags riskseminar for alle Dangaards medarbejdere med fokus på alle de risici, det indebærer at handle globalt. Der blev undervist i temaer som hvidvask, korruption, svindel, due diligence og momskarrusseller. Undervisningen blev foretaget af den centrale Risk funktion i Fleggaard Holding, og formålet var at sikre, at Dangaards medarbejdere kan spotte og håndtere risici korrekt i fremtiden.

5.5 Click Entertainment – værdikæde

Click Entertainment har ingen egenproduktion, men agerer alene som grossistled mellem producent/anden grossist og detailhandlen. Click Entertainment forhandler primært mærkevareprodukter inden for gaming dvs. hardware (spillekonsoller), software (spil) og tilbehør.

Click Entertainments forretningsstyrke er agilitet og evnen til hurtigt at adaptere nye markedstendenser og udviklingen på de internationale markeder. Click Entertainments forretning bygger således på at source efterspurgte gaming produkter til konkurrencedygtige priser med henblik på videresalg. Click Entertainment har leverandører og kunder i hele verden.

Varens vej fra leverandør til slutbruger:



Det er udelukkende de blå processer, som Click Entertainment er direkte involveret i.

Salg til kunden (trading)

En del af Click Entertainments forretninger er "back-to-back" salg, hvor selskaberne i princippet har en aftager til et givent parti varer, inden det bliver indkøbt. Denne forretningsmodel forudsætter et særdeles godt markedskendskab med tæt kontakt til både kunder og leverandører, så de rigtige produkter kan leveres lynhurtigt og pakkes i forhold til kundens ønsker og behov. Derudover indkøber Click Entertainment attraktive varer til lager, der distribueres på klassisk grossistfacon og således sælges til selskabets netværk af internationale kunder.

Indkøb hos producenter/grossister og transport til lager

Indkøb af Click Entertainments produkter sker i hele verden, og varerne bliver fragtet til virksomhedens hovedlager ved London eller lagrene i Miami, Dubai, Hong Kong, Flensburg og Wörrstadt, afhængig af hvor varen skal leveres til kunden.

Hovedparten af produkterne købes frit leveret dvs. at producenten/grossisten bærer både udgiften ved og risikoen for levering til vores lager. I de tilfælde, hvor produkterne købes ex-works, bliver transporten købt og varetaget af tredjemand (speditør). Der er således altid en stor grad af transport involveret i indkøbet. Afhængig af indkøbsland, volumen, værdi og ønsket leveringshastighed bliver der benyttet eksterne transportører indenfor enten vej-, sø- eller flytransport, dog med hovedvægt på søtransport.

Modtagelse på lageret

Når varerne modtages på Click Entertainments lagre, registreres de i WMS-systemet og køres til deres lokation, hvorefter de bliver pakket i henhold til de enkelte kunders ordrer. I de tilfælde varerne allerede har en aftager når varerne modtages (trading), bliver de klargjort til forsendelse kort efter varemottagelsen.

Salg til kunden (grossisthandel og distribution)

Størstedelen af de varenumre, som Click Entertainment er lagerførende i, er dedikeret til grossisthandel, i visse tilfælde med faste distributionsaftaler. Derudover er Click Entertainments salgsafdeling i løbende kontakt med kunderne og foretager ligeledes opsøgende salg på de lagerførende varer.

Transport til kundens (detailbutikkens) lager

Transporten fra Click Entertainments lagre til kunden er – ligesom den indgående logistik – afhængig af, hvor varerne skal sendes hen, varernes volumen, værdi og ønsket leveringstid. Størstedelen af fragten til kundernes lagre sker via eksterne fragtmænd inden for sø- og vejtransport.

Detailbutikkens salg til slutbrugeren og forbrugers anvendelse og bortskaffelse

Når varerne fra Click Entertainment er ankommet på kundens (detailbutikkens) lager, skal disse fragtes til butikken, hvor de sælges til slutbrugeren. I og med Click Entertainments handler med elektronikprodukter, vil hovedparten af produkterne skulle bortskaffes til genbrugsstationer el. lign. efter endt brug.

Nedenfor følger en oversigt over relevante ESG områder inden for de processer Click Entertainment er direkte. Efterfølgende beskrives handlinger og resultater, mens koncernens politikker samt vurdering af risici inden for disse områder bliver beskrevet nærmere i kapitel 7.

Indkøb

- Produktionsforhold:
- Menneskerettigheder
 - Antikorruption
 - Code of conduct

Transport

- Miljø:
- Energiforbrug
 - CO₂

Salg

- Arbejdsmiljø
- Tilfredshed

Lager

- Arbejdsforhold:
- Arbejdsmiljø
 - Tilfredshed
 - Sikkerhed

Miljø:

- Energiforbrug
- Emballage og affald

5.6 ESG for Click Entertainment – handlinger og resultater

Environmental – miljømæssige forhold

Handlinger og resultater

Efterlevelse af energipolitik – Siden 2022 har der været kraftigt fokus på at forbedre eller omlægge til mere klimavenlige energiformer, og der blev implementeret en ny energipolitik, der beskriver, hvordan energiforbruget i koncernens selskaber kan reduceres. Den rækker lige fra konkrete ændringer (fx færre lysmidler pr. rum) til adfærdsregulerende tiltag og generelle påmindelser. De forskellige tiltag er blevet en naturlig del af arbejdshverdagen og forventes på sigt at give målbare energibesparelser i Click Entertainment.

Derudover indgår der miljømæssige overvejelser i beslutningerne om, hvilke transportører (spedition) Click Entertainment anvender, herunder om speditørerne er bevidste om brug af klimavenlige brændstoffer og transporterer med fyldte lastbiler/containerere.

Click Entertainments valg af lagersteder afhænger ligeledes af lagrenes effektivitet indenfor distribution for at nedbringe CO₂-aftrykket.

Social – sociale forhold

Handlinger og resultater

Fleggaard Group Survey – Fleggaard koncernen foretager årligt en medarbejderundersøgelse, senest i efteråret 2023, hvor alle medarbejdere har mulighed for at tilkendegive deres mening om koncernen som arbejdsplads, herunder både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Den frivillige og anonyme undersøgelse, har stor opbakning blandt medarbejderne og giver et godt og retvisende billede af virksomhedskulturen og medarbejdertilfredsheden. Der måles både på individets og koncernens performance samt forskellige kulturdrivere. Resultaterne af medarbejderundersøgelsen går helt ned på afdelingsniveau og afdækker således helt præcist, hvor der måtte være områder med udfordringer.

Det overordnede koncernresultat lå i 2023 målingen på 4,2 på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er den dårligste score (ikke tilfredsstillende), mens 5 udgør en fremragende score (det perfekte resultat). I Click Entertainment lå det totale gennemsnit på 4,3. Alt over 4 vurderes generelt som et godt resultat, og 4,3 som totalresultat vurderes således at være meget tilfredsstillende.

Førstehjælp – På alle lokationer er der kyndige førstehjælpere samt medarbejdere, der får deres kundskaber genopfrisket regelmæssigt. Derudover er der opsat hjertestartere på de europæiske lokationer.

Forebyggelse af ulykker – Maskiner og alarmer vedligeholdes og testes regelmæssigt, og alle medarbejdere, der arbejder i udsatte områder, får sundheds- og sikkerhedstræning for at forebygge skader og nærved-ulykker. Alle ulykker og nærved-ulykker indrapporteres og analyseres for at forhindre fremtidige hændelser.

Rent arbejdsmiljø – Lageret og de områder i bygningerne, hvor der aflæsses, læses og pakkes materialer, rengøres regelmæssigt, personalet får beskyttelse og passende tøj for at forhindre infektioner og skader og for at opretholde et rent og sikkert arbejdsmiljø.

Sygefravær – Al sygefravær bliver registreret og HR-afdelingen følger nøje udviklingen i skades- eller sygdomsforløb, særligt de langvarige. Nærmeste leder og HR-afdelingen tager kontakt til den enkelte medarbejder og tilbyder et individuelt tilpasset hjælpeforløb. Click Entertainment er fleksibel i sin tilgang og bruger en række støtteforanstaltninger og tilpasninger af arbejdet for at gøre det muligt for en medarbejder at vende hurtigt tilbage. Dette spænder fra rådgivning, arbejdspladsvurderinger og kortvarigt arbejde hjemmefra samt andre foranstaltninger som eksempelvis deltidsarbejde. Denne nærværende og fleksible tilgang har medført talrige eksempler på at medarbejdere, på trods af personlig krise eller sygdom, er fastholdt eller hurtigt vendt tilbage til deres arbejdsplads.

Mental sundhed – Lederne afholder løbende 1:1 samtaler med deres medarbejdere om den psykiske påvirkning af deres arbejde. Det er Click Entertainments mål at skabe et trygt miljø, hvor medarbejderne kan tale og udtrykke sig åbent og ærligt, så virksomheden kan træffe relevante foranstaltninger. Det kunne være kortvarige pauser fra arbejdet, omfordeling af arbejdsbyrden eller anbefalinger om ekstern rådgivning/behandling. I løbet af 2022/23 var der ingen stress- eller mentalt helbredsrelaterede fravær fra arbejdet.

Ligestilling, mangfoldighed og inklusion – Dette er en vigtig del af Click Entertainments ansvarlige ansættelsespraksis, som de ansættelsesansvarlige er uddannet i. Click Entertainment overvåger denne ansættelses- og rekrutteringspraksis aktivt for at sikre, at virksomheden er åben for alle, og at mangfoldighed dyrkes og bruges som en forretningsfordel.

Karriere, uddannelse og udvikling – Click Entertainment opfordrer sine medarbejdere til at tage ansvar for virksomheden og for egen udvikling. Det ligger dybt forankret i virksomhedens ledelsespraksis og kultur. Click Entertainment investerer i uddannelse af sine medarbejdere, både på arbejdspladsen og gennem ekstern uddannelse. På længere sigt ønsker Click Entertainment at udvikle karriereveje og kompetenceudvikling, som er med til at forbedre den daglige forretning og den langsigtede strategiske udvikling af Click Entertainment. I 2022/23 blev der udviklet en kompetence- og karriereramme, der i løbet af 2023/24 vil formalisere tilgangen på dette område.

Sikkerhed – Click Entertainment bruger en række teknologier, eksternt sikkerhedspersonale, sikkerhedsprocesser og flere usynlige sikkerhedssystemer til at forhindre brud på sikkerheden. Derudover er personalet uddannet til at være opmærksomme og rapportere eventuelle sikkerhedsmæssige bekymringer ud fra en safety first-tankegang.

Governance – Ledelsesmæssige forhold

Handlinger og resultater

God forretningskik – I 2022/23 har Click Entertainment haft fokus på antikorrupsion og koncernens regelsæt på dette område som en del af koncernens overordnede tilgang til at drive forretning med en høj grad af ærlighed og redelighed og med respekt for alle parter i koncernens handelsaktiviteter.

Click Entertainments fokus på og arbejde med antikorrupsion samt god forretningskik har ikke givet anledning til at ændre på hverken processer eller medarbejderforhold i løbet af 2022/23.

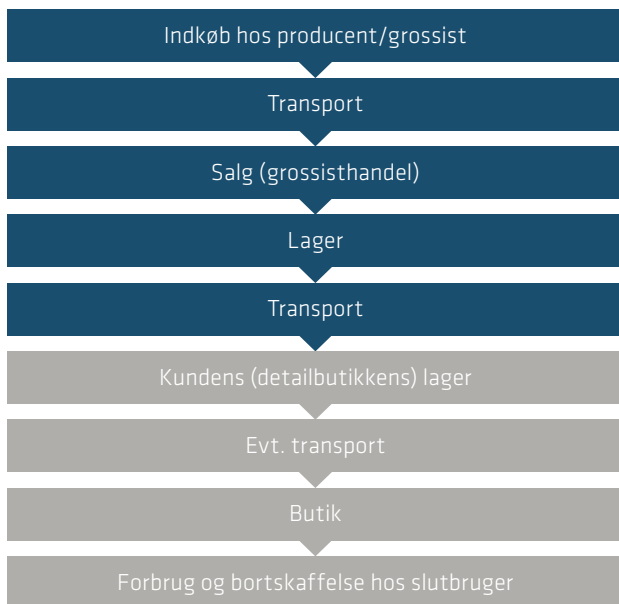
Risikoforløb – I 2022/23 er der blevet afholdt et heldags riskseminar for alle Click Entertainments medarbejdere med fokus på alle de risici, det indebærer at handle globalt. Der blev undervist i temaer som hvidvask, korrupsion, svindel, due dilligence og momskarrusseller. Undervisningen blev foretaget af den centrale Risk funktion i Fleggaard Holding, og formålet var at sikre, at Click Entertainments medarbejdere kan spotte og håndtere risici korrekt i fremtiden.

5.7 Famobra Group – værdikæde

Famobra Group omfatter Famobra og Calgros. Famobra er specialiseret i global FMCG handel og forhandler mærkevarer primært inden for food (inkl. drikkevarer samt alkoholiske drikke). Hovedvægten ligger på europæiske mærkevareprodukter, men Famobra har leverandører i det meste af verden og skaffer attraktive produkter, der distribueres til kunder globalt.

Calgros forhandler mærkevarer hovedsageligt inden for food-kategorien med fokus på levned- og nydelsesmidler. En stor del af virksomhedens aktivitet er koncentreret omkring salg til grænsebutikkerne ved den dansk/tyske grænse. Derudover leverer Calgros ligeledes til en række danske og tyske detaillister.

Varens vej fra leverandør til slutbruger:



Det er udelukkende de blå processer, som Famobra er direkte involveret i. Processer markeret med stiblet linje er Calgros involveret i.

Indkøb hos producenter/grossister og transport til lager

I de tilfælde, hvor det er synergigivende, køber og sælger koncernens selskaber varer til og fra hinanden. Øvrige varer indkøbes af Famobras egen indkøbsafdeling. Hovedparten af disse produkter købes frit leveret dvs. at producenten/grossisten bærer både udgiften ved og risikoen for levering til vores lager. I de tilfælde, hvor produkterne købes ex-works, bliver transporten købt og varetaget af tredjemand (speditør). Varerne leveres enten direkte til kunderne eller til ét af koncernens lagre hvorfra ordrer til kunderne ekspederes.

Modtagelse på lageret

Når varerne modtages på Famobras lager, registreres de i WMS-systemet og køres til deres lokation, hvorefter de bliver pakket i henhold til de enkelte kunders ordrer. I de tilfælde, hvor der i forvejen er en aftager til varerne, bliver de klargjort til forsendelse kort efter varemottagelse.

Salg til kunden

De varer, Famobra er lagerførende i, er dedikeret til grossisthandel. I alt har Famobra kunder i mere end 50 lande, som giver et jævnt aftræk inden for alle varekategorier. Famobras personale er i tæt kontakt med kunderne for at målrette salget og sikre en så simpel levering som muligt. Calgros organisationen er dedikeret til markedsføring, salg og support af de i alt 3.000 varenumre sortimentet tæller. Afsætningen finder sted på Calgros' primære markeder, som er dansk og tysk detailhandel, samt grænsehandlen ved den dansk/tyske grænse.

Transport til kundens butik/lager

Transport fra Famobra og Calgros' lager til kunden er afhængig af, hvor varerne skal sendes hen, varernes volumen, værdi og ønsket leveringstid. Størstedelen af fragten til kundens centrallager eller butik sker dog i fragtkontainere og via eksterne fragtmænd inden for sø- og vejtransport.

Detailbutikkens salg til slutbrugeren samt anvendelse og bortskaffelse

Når Famobra har leveret varerne til kundens lager, skal disse fragtes videre til detaillistens butikker, hvor de sælges til slutbrugeren. Der er tale om både food og nonfood produkter (eksempelvis rengøringsmidler) og derfor vil der være emballage som skal bortskaffes efter brug. Hovedparten af denne emballage er aluminium, PET, pap, glas og plastik.

Når Calgros via koncernens distributions-setup har leveret varerne til kundens lager eller butik, bliver de solgt til slutbrugeren. Da der er tale om foodprodukter, vil der udelukkende være emballage, der skal bortskaffes. Hovedparten af denne emballage er aluminium, PET, pap, glas og plastik.

Nedenfor følger en oversigt over relevante ESG områder inden for de processer Famobra og Calgros er direkte involveret i. Efterfølgende beskrives handlinger og resultater, mens koncernens politikker samt vurdering af risici inden for disse områder bliver beskrevet nærmere i kapitel 7.

Indkøb (Famobra)

Produktionsforhold:

- Menneskerettigheder
- Antikorruption
- Code of conduct

Transport (Famobra)

Miljø:

- Energiforbrug
- CO₂

Salg (Famobra og Calgros)

- Arbejds miljø
- Tilfredshed

Lager (Famobra)

Arbejdsforhold:

- Arbejds miljø
- Tilfredshed
- Sikkerhed

Miljø:

- Energiforbrug
- Emballage og affald

5.8 ESG for Famobra Group – handlinger og resultater

Environmental – miljømæssige forhold

Handlinger og resultater

Efterlevelse af energipolitik – Siden 2022 har der været kraftigt fokus på at forbedre eller omlægge til mere klimavenlige energiformer, og der blev implementeret en ny energipolitik, der beskriver, hvordan energiforbruget i koncernens selskaber kan reduceres. Den rækker lige fra konkrete ændringer (fx færre lysmidler pr. rum) til adfærdsregulerende tiltag og generelle påmindelser. De forskellige tiltag er blevet en naturlig del af arbejdshverdagen og har medført til målbare energibesparelser i Famobra.

Transport – Famobras forretningsmodel forudsætter en del transport. Som hovedregel foregår dette ved hjælp af lastbiler og sø-transport, og for at minimere miljøbelastningen herunder CO₂ belastningen mest muligt, er der iværksat en række konkrete tiltag. Der lægges bl.a. stor vægt på udnyttelsesgraden af køretøjerne og fragtcontainere, som planlægges efter optimal pålæsning.

Social – sociale forhold

Handlinger og resultater

Menneskerettigheder – Famobra har et tæt indkøbssamarbejde med Fleggaard/Calles indkøbsafdeling, der skaffer store dele af Famobras varer via primært danske, svenske og tyske leverandører. Langt de fleste varer stammer således fra europæiske leverandører, hvor vilkårene reguleres af gældende EU-regulativer. I det omfang varer – fx oversøisk vin – importeres fra lande uden for EU, overholdes menneskerettighederne ligeledes. Der er typisk tale om store mærkevareleverandører, der har deres eget etiske regelsæt at efterleve. Fleggaard/Calles og Famobras indkøbsafdelinger handler udelukkende med anerkendte producenter, der kan dokumentere en positiv historik med andre store importører. Desuden bliver samhandelspartnere altid gjort bekendt med Famobras Code of Conduct.

Fleggaard Group Survey – Fleggaard koncernen foretager årligt en medarbejderundersøgelse, senest i efteråret 2023, hvor alle medarbejdere har mulighed for at tilkendegive deres mening om koncernen som arbejdsplads, herunder både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Den frivillige og anonyme undersøgelse, har stor opbakning blandt medarbejderne og giver et godt og retvisende billede af virksomhedskulturen og medarbejdertilfredsheden. Der måles både på individets og koncernens performance samt forskellige kulturdrivere. Resultaterne af kulturmåling går helt ned på afdelingsniveau og afdækker således helt præcist, hvor der måtte være områder med udfordringer.

Det overordnede koncernresultat lå i 2023 målingen på 4,2 på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er den dårligste score (ikke tilfredsstillende), mens 5 udgør en fremragende score (det perfekte resultat). I Famobra lå det totale gennemsnit på 4,4. Alt over 4 vurderes generelt som et godt resultat, og 4,4 som totalresultat vurderes således at være meget tilfredsstillende.

For at forbedre medarbejdernes trivsel yderligere, har Famobra med udgangspunkt i medarbejderundersøgelsen arbejdet målrettet med resultaterne og har identificeret fem indsatsområder indenfor arbejdsstruktur og individuel arbejdsbalance. Denne handleplan definerer de indsatsområder, som Famobra vil fokusere på at udvikle positivt i 2023/24.

Ny medarbejder dag – Ud over et grundigt introduktionsforløb, deltager alle fastansatte medarbejdere i en introduktionsdag på koncernniveau. Her får medarbejderne et indblik i alle koncernens forretningsområder, historien samt koncernens vision, mission og værdier. Ud over en bedre forståelse for koncernen som helhed, giver denne introdag også mulighed for at etablere netværk på tværs.

Førstehjælp – På alle lokationer er der kyndige førstehjælpere samt medarbejdere, der får deres kundskaber genopfrisket regelmæssigt. Derudover er der opsat hjertestartere på samtlige lokationer.

Forebyggelse af ulykker – Alle ulykker og nærved-ulykker indrapporteres og analyseres for at forhindre fremtidige hændelser.

Sygefravær – Al sygefravær bliver registreret og HR-afdelingen følger nøje udviklingen i skades- eller sygdomsforløb, særligt de langvarige. Nærmeste leder og HR-afdelingen tager kontakt til den enkelte medarbejder og tilbyder et individuelt tilpasset hjælpeforløb. Denne nærværende og fleksible tilgang har medført talrige eksempler på at medarbejdere, på trods af personlig krise eller sygdom, er fastholdt eller hurtigt vendt tilbage til deres arbejdsplads. I Tyskland koordineres indsatsen med sygekasserne, og koncernens forskellige fageksperter bistår medarbejderen ved henvendelser til det offentlige osv. HR afdelingen bistår ligeledes medarbejderne med at klare papirgangen med det offentlige, såfremt medarbejderen ønsker det.

Elever – I Famobra er der for nuværende en elev. I løbet af 2022/23 blev der udlært en elev, der blev ansat i Famobra efterfølgende.

Governance – Ledelsesmæssige forhold

Handlinger og resultater

God forretningskik – I 2022/23 har Famobra haft fokus på antikorrupsion og koncernens regelsæt på dette område som en del af koncernens overordnede tilgang til at drive forretning med en høj grad af ærlighed og redelighed og med respekt for alle parter i koncernens handelsaktiviteter.

Famobras fokus på og arbejde med antikorrupsion samt god forretningskik har ikke givet anledning til at ændre på hverken processer eller medarbejderforhold i løbet af 2022/23.

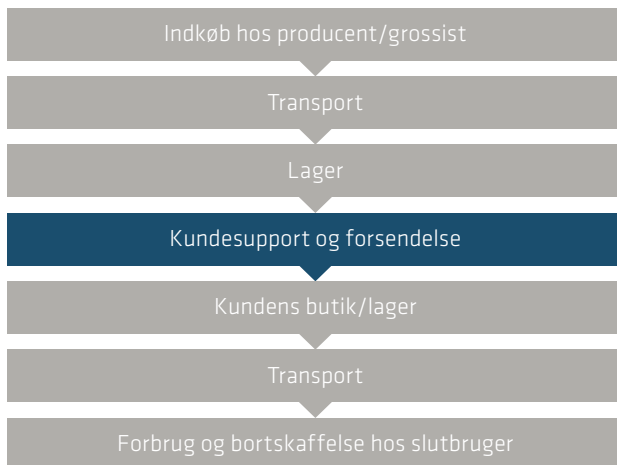
Risikoforløb – I 2022/23 er der blevet afholdt et heldags riskseminar for alle Famobras medarbejdere med fokus på alle de risici, det indebærer at handle globalt. Der blev undervist i temaer som hvidvask, korruption, svindel, due dilligence og momskarrusseller. Undervisningen blev foretaget af den centrale Risk funktion i Fleggaard Holding, og formålet var at sikre, at Famobras medarbejdere kan spotte og håndtere risici korrekt i fremtiden.

Fokus på compliance – Da Famobra er vokset meget de seneste år både på medarbejdersiden og geografisk med en afdeling i Singapore, har der været fokus på udarbejdelse af standarddrifts-procedure (SOP) for at sikre, at alle medarbejdere har kendskab til disse og således arbejder i overensstemmelse med Famobras standarder og procedurer. Dels for at minimere fejl og forbedre effektiviteten, dels for at sikre, at alle relevante love og regler overholdes i de lande, selskabet opererer i. Dette fokus på compliance sikrer, at der er fælles forståelse for mål og standarder på tværs af afdelinger og lande.

5.9 ASWO Nordic – værdikæde

ASWO Gruppen med hovedsæde i Tyskland har franchisepartnere i store dele af Europa. Fleggaard koncernen har franchiserettighederne til ASWO i Danmark, Norge, Sverige, Grønland, Island, Åland, Færøerne og Finland og dermed i hele Norden (ASWO Nordic). Ingen af selskaberne i ASWO Nordic har egenproduktion og er heller ikke lagerførende på produkterne. Kunderne, der hovedsagelig består af onlineforhandlere, butikskæder samt servicereparatører, bestiller deres varer i ASWO's B2B-online-plattform, og varen sendes direkte til kunden fra ASWO gruppens centrallager i Eime i Tyskland.

Varens vej fra leverandør til slutbruger:



Det er udelukkende de blå processer, som ASWO Nordic er direkte involveret i.

Indkøb hos producenter/grossister og transport til lager

Det er hovedkontoret for ASWO-gruppen i Tyskland, der står for det overordnede indkøb til alle franchisepartnere i ASWO. Varerne bliver kørt til centrallageret i Eime, hvorfra alle ordrer til alle franchisepartnernes kunder ekspederes.

Kundesupport og forsendelse

Salget i ASWO foregår primært via virksomhedens B2B-online-plattform, hvor alle 18 mio. varenumre inden for reservedele og tilbehør til forskellige elektroniske apparater er tilgængelige for kunderne. Kunderne i ASWO kan både være fysiske forretninger, onlineforhandlere samt reparatører af elektroniske apparater. Såfremt kunderne har brug for teknisk support i forbindelse med deres bestillinger, sidder ASWO Nordics kundesupportere klar til at svare på spørgsmål. Når kunderne har bestilt deres varer i webshoppen, går ordrerne direkte til lageret i Eime, hvor de ekspederes og gøres klar til forsendelse. Herefter bliver ASWO Nordics foretrukne transportør kontakttet, der sørger for at levere forsendelsen til kunderne.

Kundens butik/lager og transport til slutbrugeren

Transporten fra butikken til slutbrugeren afhænger af hvilken reservedel der er tale om, samt om ASWO's kunde er en fysisk forhandler, onlineforhandler eller en reparatør. Såfremt kunden er en reparatør, og der er tale om reservedele til eksempelvis en vaskemaskine, vil reparatøren typisk køre ud til kunden og foretage reparationen. Er kunden en onlineforhandler, vil varen blive sendt direkte til slutbrugeren. Ellers vil slutbrugeren som udgangspunkt selv afhente sin vare i butikken.

Forbrug hos slutbrugeren og bortskaffelse

ASWO's produkter er nonfood produkter og hovedparten af produkterne skal bortskaffes til genbrugsstationer el. lign. efter endt brug. Hovedparten af emballagen, der bliver brugt til produkterne, er pap og plastik.

Nedenfor følger en oversigt over relevante ESG områder inden for de processer ASWO Nordic er direkte involveret i. Efterfølgende beskrives handlinger og resultater, mens koncernens politikker samt vurdering af risici inden for disse områder bliver beskrevet nærmere i kapitel 7.

Transport

Miljø:
 • Energiforbrug
 • CO₂

Kundesupport

• Arbejds miljø
 • Tilfredshed

5.10 ESG for ASWO Nordic – handlinger og resultater

Environmental – miljømæssige forhold

Handlinger og resultater

I løbet af regnskabsåret 2022/23 har ASWO Nordic haft fokus på at udvide datagrundlaget (flere kategorier i scope 3) og dermed indsamlet både større datamængder samt mere præcis data.

Efterlevelse af energipolitik – Siden 2022 har der været kraftigt fokus på at forbedre eller omlægge til mere klimavenlige energiformer, og der blev implementeret en ny energipolitik, der beskriver, hvordan energiforbruget i koncernens selskaber kan reduceres. Den rækker lige fra konkrete ændringer (fx færre lysmidler pr. rum) til adfærdsregulerende tiltag og generelle påmindelser. De forskellige tiltag er blevet en naturlig del af arbejdshverdagen og har medført målbare energibesparelser i ASWO. Det er således eksempelvis lykket ASWO at nedbringe elforbruget med 6% og varmemeforbruget med 33%.

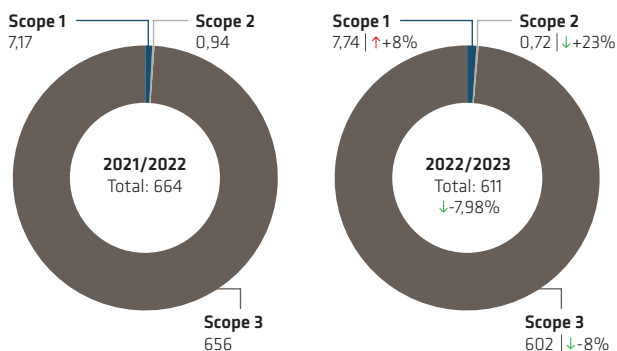
Udvikling af scope 3 – I det helt store perspektiv er det lykket ASWO at nedbringe virksomhedens scope 3. Her er faldet på 7,6% på trods af, at der er kommet flere kategorier til i forhold til sidste års måling (fx påvirkninger fra elektronikaffald).

En del af forklaringen skal findes i en effektivisering af transport- og logistikdelen, hvor CO₂ udledningen er faldet på trods af et stigende antal pakker. Totalt set betød det over 53 tons mindre CO₂ trods 59.110 flere forsendte pakker. Det svarer til en reduktion af udledningen på knap 50% pr. sendt pakke.

Klimaneutral virksomhed – ASWO koncernens tyske moderselskab har sat sig som erklæret mål at være en klimaneutral virksomhed. Dette opnås ved en række CO₂ besparende tiltag samt ved at kompensere for forretningsaktiviteternes udledning gennem investering i internationale miljøprojekter med klimakreditter. I bestræbelserne på at være klimaneutral er ASWO bl.a. gået over til emballagetyper og tape, der er fremstillet af genanvendelige materialer. ASWO Nordic arbejder aktivt og fokuseret på at indfri målet om at være klimaneutraliseret i egen drift (Scope 1+2) i 2025 gennem CO₂-besparende tiltag samt yderligere klimakompensation i tråd med ASWO Internationals fremgangsmåde.

Valg af drivmiddel – De varer som ASWO Nordic sælger via B2B-webshoppen sendes dagligt fra centrallageret i den tyske by Eime. Herfra fragtes forsendelserne til ASWOs hub i trekantområdet via lastbiltransport. I stedet for traditionel diesel bruger transportøren på ASWOs foranledning lastbiler, der kører på Bio-LNG gas, som er en mere miljøvenlige løsning.

Udledninger (t CO₂e)



EL
↓ 6%

VARME
↓ 33%

SCOPE 3
↓ 7,6%

53 tons
mindre CO₂

Denne omstilling har betydet, at udledningen af sundhedsskadelige NOX-partikler nedbringes med 90% i forhold til diesel drift, mens CO₂ udledningen forbedres med ca. 5%. Grundet knaphed på Bio-LNG gas har det dog været nødvendigt at bruge diesel som primært drivmiddel i dele af 2022/23. Grundet færre kørt kilometer jf. fornyvnte effektivisering på transportområdet er den samlede CO₂ udledning blevet reduceret med 9,5 tons i forhold til 2021/22.

ASWO Nordic har en 2025-målsætning om at sænke udledninger fra varetransport mellem centrallageret i tyske Eime og den danske fordelingshub med 20%.

Udfasning af PET-flasker – ASWO har i løbet af 2022/23 sagt farvel til plastflasker til personalevand. I stedet er der opsat miljøvenlige vandhaner med indbygget vandfilter samt CO₂-patron, der giver mulighed for vand med brus. I alt giver det en årlig besparelse på over 2.300 0,5l PET-flasker.

Social – sociale forhold

Handlinger og resultater

Fleggaard Group Survey – Fleggaard koncernen foretager årligt en medarbejderundersøgelse, senest i efteråret 2023, hvor alle medarbejdere har mulighed for at tilkendegive deres mening om koncernen som arbejdsplads, herunder både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Den frivillige og anonyme undersøgelse, har stor opbakning blandt medarbejderne og giver et godt og retvisende billede af virksomhedskulturen og medarbejdertilfredsheden. Der måles både på individets og koncernens performance samt forskellige kulturdrivere. Resultaterne af medarbejderundersøgelsen går helt ned på afdelingsniveau og afdækker således helt præcist, hvor der måtte være områder med udfordringer.

Det overordnede koncernresultat lå i 2023 målingen på 4,2 på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er den dårligste score (ikke tilfredsstillende), mens 5 udgør en fremragende score (det perfekte resultat). I ASWO lå det totale gennemsnit på 4,5. Alt over 4 vurderes generelt som et godt resultat, og 4,5 som totalresultat vurderes således at være meget tilfredsstillende.

Ny medarbejder dag – Ud over et grundigt introduktionsforløb, deltager alle medarbejdere i en introduktionsdag på koncernniveau, hvor de bl.a. får et indblik i alle koncernens forretningsområder, historien samt koncernens vision, mission og værdier. Ud over en bedre forståelse for koncernen som helhed, giver denne intro også mulighed for at etablere netværk på tværs.

Førstehjælp – På alle lokationer er der kyndige førstehjælpere samt medarbejdere, der får deres kundskaber genopfrisket regelmæssigt. Derudover er der opsat hjertestartere på samtlige lokationer.

Forebyggelse af ulykker – Alle ulykker og nærved-ulykker indrapporteres og analyseres for at forhindre fremtidige hændelser.

Sygefravær – Al sygefravær bliver registreret og HR-afdelingen følger nøje udviklingen i skades- eller sygdomsforløb, særligt de langvarige. Nærmeste leder og HR-afdelingen tager kontakt til den enkelte medarbejder og tilbyder et individuelt tilpasset hjælpeforløb. Denne nærværende og fleksible tilgang har medført talrige eksempler på at medarbejdere, på trods af personlig krise eller sygdom, er fastholdt eller hurtigt vendt tilbage til deres arbejdsplads.

Governance – Ledelsesmæssige forhold

Handlinger og resultater

God forretningsskik – I 2022/23 har ASWO haft fokus på antikorrupsion og koncernens regelsæt på dette område som en del af koncernens overordnede tilgang til at drive forretning med en høj grad af ærlighed og redelighed og med respekt for alle parter i koncernens handelsaktiviteter.

ASWOs fokus på og arbejde med antikorrupsion samt god forretningsskik har ikke givet anledning til at ændre på hverken processer eller medarbejderforhold i løbet af 2022/23.

FLEGGGAARD LEASING

5.11 Fleggaard Leasing – værdikæde

Fleggaard Leasing er et bil-leasingselskab med speciale i person- og varebiler. Porteføljen er på over 12.500 biler, hvoraf halvdelen af bilerne er leaset af erhvervsvirksomheder i Fleggaard Leasings Fleet management-koncept. Erhvervsleasingkonceptet er tilbudt både små, mellemstore og store virksomheder via gode langvarige relationer, netværk samt opsøgende salg.

Den anden halvdel af bilflåden i Fleggaard Leasing bruger Flexleasing-konceptet både i privat og erhvervmæssig regi. Kontrakterne håndteres af Fleggaard Leasings interne afdeling for Flexleasing samt datterselskaberne FOCUS flex leasing og Forza Leasing, hvor Flexleasing er en kernekompetence. Endelig har Fleggaard Leasing privatkunder, der leaser sin bil hos Fleggaard Auto. Fleggaard Auto har specialiseret sig i genudleasing af leasingbiler fra Fleggaard Leasing, som er afleveret efter endt leasingperiode.

Bilens vej fra leverandør til slutbruger og genanvendelse:



Det er udelukkende de blå processer, som Fleggaard Leasing er direkte involveret i.

Salg og indgåelse af leasingaftale

Gennem opsøgende salg, professionel og personlig kundeservice samt målrettet opfølgning og markedsføring fokuserer salgsstyrken i Fleggaard Leasing, FOCUS flex leasing og Forza Leasing på at øge kundetilgangen – både direkte og via samarbejdspartnere (fx forhandlere).

Indkøb hos bilproducent/forhandler og transport til udleveringssted

Når en leasingaftale med kunden er underskrevet, bliver bilen købt hos producenten, importøren eller hos en forhandler. Der kan både være tale om en enkelt bil, men også en hel bilflåde. Når bilen/bilerne er klar, bliver de transporteret til det udleveringssted som leasingkunden har valgt, hvilket vil være så tæt på kundens nærområde som muligt. Kunden bliver kontaktet, når bilen er klar til afhentning og forhandleren sørger for, at kunden får en grundig og professionel gennemgang af bilen før udlevering.

Kundens leasingperiode

Under leasingperioden tilbyder Fleggaard Leasing en hel række muligheder for tilkøbsprodukter som fx brændstof, dæk og service. Det er op til kunden om og hvor mange af disse produkter og ydelser, man ønsker at tilkøbe. Såfremt leasingaftalen indeholder fx brændstof og dæk har Fleggaard Leasing et samarbejde med udvalgte samarbejdspartnere, som i givet fald skal benyttes af leasingkunden.

Bilens afleveringssted

Efter endt leasingperiode skal fleetkunderne tilbagelevere sin bil til udvalgte Applus synshaller, som Fleggaard Leasing har indgået en aftale med. Applus Bilsyn ligger geografisk bredt repræsenteret over hele landet. Applus udarbejder en uvildig LeasingAttest, som er en rapport, der beskriver bilens stand og eventuelle mangler ved endt leasing forløb. Ved udløb af flexleasing aftaler sælges bilen videre til en af leasingtager anvist køber.

FLEGGGAARD LEASING

Salg eller genudleasing

Såfremt bilen skal leases ud på ny gentages leasingprocessen, alternativt bliver bilen solgt via Fleggaard Leasings eget digitale bilhus, Fleggaard Auto eller på en bilauktion.

Genanvendelse

Når Fleggaard Leasing sælger biler til slutbrugeren via det digitale bilhus Fleggaard Auto, er der tale om et langvarigt forbrugsgode. Bilerne vil efter endt levetid skulle bortskaffes miljømæssigt forsvarligt hos en autoophugger.

Nedenfor følger en oversigt over relevante ESG områder inden for de processer Fleggaard Leasing er direkte involveret i. Efterfølgende beskrives handlinger og resultater, mens koncernens politikker samt vurdering af risici inden for disse områder bliver beskrevet nærmere i kapitel 7.

Indkøb

- Produktionsforhold:
- Menneskerettigheder
 - Antikorruption
 - Code of conduct

Transport

- Miljø:
- Energiforbrug
 - CO₂

Salg

- | | | |
|-----------------|------------------|-------------------------------|
| Arbejdsforhold: | Miljø: | Kundeforhold: |
| • Arbejdsmiljø | • Energiforbrug | • Transparente købekontrakter |
| • Tilfredshed | • Print og papir | |
| • Sikkerhed | | |

Kundens leasingperiode

- Kundeforhold:
- Transparente kontrakter
 - Gennemsigtig prisstruktur
 - Uvildig afleveringsrapport

5.12 ESG for Fleggaard Leasing – handlinger og resultater

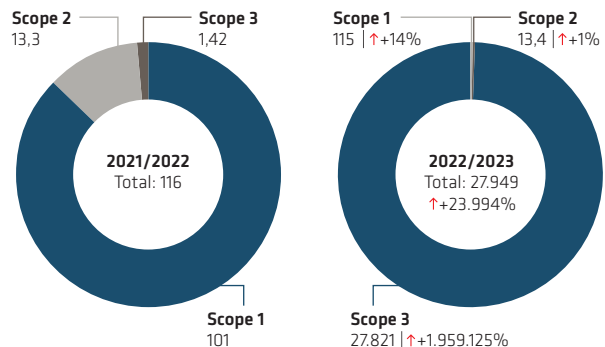
Environmental – miljømæssige forhold

Handlinger og resultater

I løbet af regnskabsåret 2022/23 har Fleggaard Leasing haft fokus på at udvide datagrundlaget med henblik på at indsamle større datamængder samt kortlægge scope 3 mere detaljeret, hvor særligt de aktive leasingaftaler udgør en stor del af udledningerne.

Efterlevelse af energipolitik – Siden 2022 har der været kraftigt fokus på at forbedre eller omlægge til mere klimavenlige energiformer, og der blev implementeret en ny energipolitik, der beskriver, hvordan energiforbruget i koncernens selskaber kan reduceres. Den rækker lige fra konkrete ændringer (fx færre lysmidler pr. rum) til adfærdsregulerende tiltag og generelle påmindelser. De forskellige tiltag er blevet en naturlig del af arbejdshverdagen og har medført til vedvarende vaneændringer hos medarbejderne, som i 2022/23 betød en reduktion af varmemeforbruget på 7,2%. På sigt forventes det at give yderligere målbare energibesparelser i Fleggaard Leasing.

Udledninger (t CO₂e)



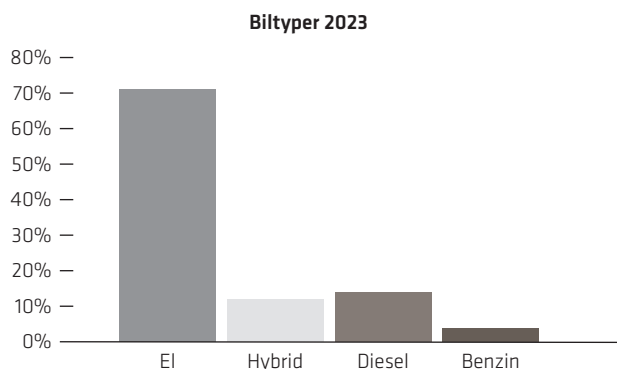
FLEGGGAARD LEASING

Energibesparende rådgivning – Fleggaard Leasing har omkring 12.500 biler på leasingkontrakt, og virksomhedens salgskonsulenter fører derfor årligt mange samtaler med deres kunder om leasing af nye biler. I disse samtaler drejer det sig ikke blot om formidling af kontrakter. Kunderådgiverne spiller med deres ekspertviden også en vigtig rolle i forbindelse med at bistå kunderne med at vælge den rette leasingløsning.

Dette gælder særligt for fleet kunder, hvor Fleggaard Leasing også bidrager med rådgivning, der går ud over valg af selve bilen. Fleggaard Leasing bistår således flådekunderne med valg af fx ladestander, tankkort samt udarbejdelse af firmabilpolitikker og andre løsninger, der vedrører bilen. Det sker med udgangspunkt i kundens individuelle behov samt med henblik på at tilbyde løsninger, der støtter op omkring kundens bilpolitik og ambitioner om at fremme den grønne omstilling.

Fleggaard Leasing har udarbejdet en udførlig guide med titlen "Din guide til grøn omstilling af bilflåden". Guiden er primært henvendt den bilansvarlige i den enkelte virksomhed og skal bidrage til, at Fleggaard Leasings erhvervskunder træffer deres valg af biltype på et oplyst grundlag. Rådgivningen indeholder således altid elementer af, hvordan virksomheden via valg og udskiftning af bilflåden kan løse virksomhedens transportbehov optimalt og samtidig være med til at reducere miljøpåvirkningen.

Fordelingen for bestillinger af nye personbiler lå i 2023 således, at 71% af de biler kunderne valgte var rene elbiler, mens yderligere 12% valgte en hybridløsning. Til sammenligning valgte kun 14% diesel, mens rene benzindrevne var helt nede på 4%.



Udfasning af PET-flasker – Fleggaard Leasing har i løbet af 2022/23 sagt farvel til plastflasker som personalevand. I stedet er der opsat miljøvenlige vandhane med indbygget kalkfilter samt CO₂-patron, der giver mulighed for vand med brus. I alt giver det en årlig besparelse på over 22.000 0,5l PET-flasker.

Social – sociale forhold

Handlinger og resultater

Menneskerettigheder – Fleggaard Leasing køber langt størstedelen af sine biler hos danske forhandlere eller bilproducenternes respektive importørselskab i Danmark. Leverandørerne har hver deres eget sæt etiske retningslinjer, som Fleggaard Leasing kan henvise til.

Fleggaard Group Survey – Fleggaard koncernen foretager årligt en medarbejderundersøgelse, senest i efteråret 2023, hvor alle medarbejdere har mulighed for at tilkendegive deres mening om koncernen som arbejdsplads, herunder både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Den frivillige og anonyme undersøgelse, har stor opbakning blandt medarbejderne og giver et godt og retvisende billede af virksomhedskulturen og medarbejdertilfredsheden. Der måles både på individets og koncernens performance samt forskellige kulturdrivere. Resultaterne af medarbejderundersøgelsen går helt ned på afdelingsniveau og afdækker således helt præcist, hvor der måtte være områder med udfordringer.

Det overordnede koncernresultat lå i 2023 målingen på 4,2 på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er den dårligste score (ikke tilfredsstillende), mens 5 udgør en fremragende score (det perfekte resultat). I Fleggaard Leasing lå det totale gennemsnit på 4,2. Alt over 4 vurderes generelt som et godt resultat, og 4,2 som totalresultat vurderes således at være meget tilfredsstillende.

FLEGGGAARD LEASING

Arbejdsglædegruppe – Fleggaard Leasing har etableret en såkaldt "arbejdsglædegruppe", der har til formål at fremme arbejdsglæden i Leasingselskaberne. Gruppen står for at organisere og afholde forskellige arrangementer både i og uden for arbejdstiden. Arrangementerne er af forskellig karakter, således der opnås en god opbakning og tilslutning blandt medarbejderne. På den måde ønsker Fleggaard Leasing at skabe inklusion, sammenhold og at øge kendskabet til hinanden uagtet placering i organisationen. Der afholdes som udgangspunkt et arrangement pr. måned med undtagelse af sommerferieperioden. Derudover har alle afdelinger mulighed for og opfordres til at afholde "afdelingsture" for at fremme sammenholdet i de enkelte afdelinger.

Ny medarbejder dag – Ud over et grundigt introduktionsforløb, gennemfører alle fastansatte medarbejdere en introduktionsdag på koncernniveau. Her får medarbejderne et indblik i alle koncernens forretningsområder, historien samt koncernens vision, mission og værdier. Ud over en bedre forståelse for koncernen som helhed, giver denne introdag også mulighed for at etablere netværk på tværs.

Førstehjælp – På alle lokationer er der kyndige førstehjælpere samt medarbejdere, der får deres kundskaber genopfrisket regelmæssigt. Derudover er der opsat hjertestartere på samtlige lokationer.

Forebyggelse af ulykker – Alle ulykker og nærved-ulykker indrapporteres og analyseres for at forhindre fremtidige hændelser.

Sygefravær – Al sygefravær bliver registreret og HR-afdelingen følger nøje udviklingen i skades- eller sygdomsforløb, særligt de langvarige. Nærmeste leder og HR-afdelingen tager kontakt til den enkelte medarbejder og tilbyder et individuelt tilpasset hjælpeforløb. Denne nærværende og fleksible tilgang har medført talrige eksempler på at medarbejdere, på trods af personlig krise eller sygdom, er fastholdt eller hurtigt vendt tilbage til deres arbejdsplads.

Elever – I Fleggaard Leasing er der for nuværende 11 elever, hvoraf 3 blev ansat 2022/23.

Governance – Ledelsesmæssige forhold

Handlinger og resultater

God forretningskik – I 2022/23 har Fleggaard Leasing haft fokus på antikorruption og koncernens regelsæt på dette område som en del af koncernens overordnede tilgang til at drive forretning med en høj grad af ærlighed og redelighed og med respekt for alle parter i koncernens handelsaktiviteter.

Fleggaard Leasings fokus på og arbejde med antikorruption samt god forretningskik har ikke givet anledning til at ændre på hverken processer eller medarbejderforhold i løbet af 2022/23.

Fleggaard Leasings aktiviteter er som finansielt leasingselskab registreret hos Finanstilsynet. Som leasingselskab er det vigtigt at være særligt opmærksom på at være compliant med finanstilsynets regler, herunder hvidvasklovgivningen samt at sikre, at kendskabet til kunderne opretholdes. Fleggaard Leasing har en compliance-afdeling, der løbende har fokus på, at Fleggaard Leasings selskaber overholder reglerne inden for drift af leasingvirksomhed.

6. ESG – samlet overblik over data

Som nævnt indledningsvis er Fleggaard koncernen påbegyndt overgangen fra CSR- til ESG-rapportering. Til dette formål er der blevet etableret en stabsfunktion med målrettet fokus på ESG. Dette ressourceløft har givet mulighed for at indsamle flere relevante datapunkter, og sker som forberedende led for at imødekomme kommende EU-rapporteringsstandarder. Denne rapport er således ikke fyldestgørende ift. kommende CSRD-krav, men ESG-rapportering i Fleggaard koncernen udvikles løbende i takt med, at datagrundlaget udvides og væsentlige udledninger i henholdsvis scope 1, 2 og 3 i koncernens selskaber er kortlagt. Et arbejde, der som nævnt i indledningsvist er påbegyndt og ventes afsluttet de kommende regnskabsår.



Environmental – miljømæssige forhold

Regnskabsår	Fleggaard/Calle		Dangaard		Click Entertainment		Famobra		ASWO Nordic		Fleggaard Leasing		Koncern	
	21/22	22/23	21/22	22/23	21/22	22/23	21/22	22/23	21/22	22/23	21/22	22/23	21/22	22/23
Antal ansatte afrundet (Headcount)	1.275	1.275	110	100	50	50	50	60	16	16	125	135	1.700	1.700
Udledninger total (t CO₂e)	5.168	5.084	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	664	611	116	27.949	5.948	33.644
Scope 1 (t CO ₂ e)	1.040	888	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	717	774	101	115	1.148	1.010
Scope 2 (t CO ₂ e)	2.115	1.903	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	0,94	0,72	13,3	13,4	2.129	1.917
Scope 3 (t CO ₂ e)	2.012	2.294	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	656	602	1,42	27.821	2.669	30.717
Udledninger pr. antal ansatte (t CO ₂ e)	4,05	3,98	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	41,5	38,2	0,9	207	n/a	n/a
Energiforbrug total (MWh)	6.987	6.577	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	151	108	304	306	n/a	n/a
Scope 1 (MWh)	1.141	981	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	-	-	7,26	7,95	n/a	n/a
Scope 2 (MWh)	5.846	5.596	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	151	108	297	298	n/a	n/a
Energiforbrug pr. antal ansatte (MWh)	5,48	5,16	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	9,4	6,75	2,43	2,26	n/a	n/a
Følger en koncernfælles miljøpolitik	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Følger en affalds- og genbrugspolitik	✓	✓	✓	✓	n/a	n/a	✓	✓	✓	✓	✓	✓	n/a	n/a
Følger energi-sparepolitik	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Klimatiltag monitoreres af moderselskab	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Tegnforklaring: Angivelsen (n/a) er ensbetydende med, at værdien ikke kendes eller ikke er tilgængelig på nuværende tidspunkt. Angivelsen (-) er ensbetydende med, at værdien ikke kan angives eller ikke er relevant.

*Koncernen indeholder udover oplyste tal, også moderselskabet Fleggaard Holding A/S inkl. Fleggaard IT.

Kommentarer

Udledninger: Det mest fremtrædende tal vil kunne ses hos Fleggaard Leasing, hvor kategori 13 (Downstream leased assets) er blevet inkluderet. Det betyder at forbruget af benzin, diesel og elektricitet for biler der er leaset ud indgår i tallet. Det er kun aftaler hvor der er inkluderet henholdsvis tankkort eller ladebrik, at det er muligt at monitorere forbruget. Kategori 5 (Waste generated in operations) er hos Fleggaard/Calle højdespringer. Der håndteres enorme mængder af pap og plast, hvor størstedelen dog genbruges.

Fælles for Scope 3 i alle virksomheder er, at der er inkluderet forretningsrejser. Her kommer forbruget fra koncernens interne HRM-system, hvor medarbejdere selv har mulighed for at indtaste antal kørte kilometer.

Vandforbrug: Det er vurderet at det ikke er væsentligt at rapportere på vandforbruget. Der findes ingen produktion eller vandkrævende processer i koncernen.

Fleggaard/Calle: I Scope 1 er det væsentligt at oplyse, at der løbende overgås fra gas til el på trucks. Det betyder naturligvis at mængden af gas og dertilhørende udledninger forsvinder, og at udledninger i forbindelse med indkøb af strøm til opladning, vil kunne findes i Scope 2. I Scope 2 ses en markant stigning på udledninger. Det skyldes især at der er kommet mere data til, hvor det bl.a. kan nævnes at der 2021/22 blev indhentet data fra 17 lokationer og i 2022/23 fra 29 lokationer.

Fleggaard Leasing: I tallene for Scope 1 kan ses en stigning. Dette skyldes dog, at det er blevet muligt at indhente mere data end tidligere, hvorfor den reelle stigning ligger i tilføjede data og ikke i forbruget. I Scope 3 er det nævneværdigt, at der for 2021/22 ikke er arbejdet med Scope 3 og derfor kun findes en meget begrænset mængde data.

Regnskabspraksis

Scope 1: Nærværende rapportering forgår med udgangspunkt i GHG-protokollen. Scope 1 omhandler de direkte udledninger. Det vil typisk være bilers brændstofforbrug, men også udledninger fra forbrænding af gas eller olie er tilstede i Scope 1.

Scope 2: Nærværende rapportering forgår med udgangspunkt i GHG-protokollen. For at beregne udledninger i forbindelse med indkøb af el og varme, bruges den markedsbaserede rapportering. Heri er det muligt at benytte sig af emissionsfaktorer, som afviger fra gennemsnitlige el- og varmekilder, da koncernen på flere lokationer køber el- og andre kontraktinstrumenter, der udleder færre emissioner end landsgennemsnittet. Derfor er der også væsentlig forskel på de faktorer som er benyttet, baseret på de aftaler og lokationer som de forskellige virksomheder har.

Scope 3: Nærværende rapportering forgår med udgangspunkt i GHG-protokollen. Heri er der opsat 15 kategorier, som har til formål at dække hele værdikæden og de dertilhørende udledninger. På grund af den markante forskel på aktiviteter i virksomhederne, er det også forskellige kategorier som er inddraget i en given virksomheds Scope 3. Der foregår derfor et løbende arbejde med at identificere og realisere forskellige kategorier, alt efter virksomhed.

Social – sociale forhold

Regnskabsår	Fleggaard/Calle		Dangaard		Click Entertainment		Famobra		ASWO Nordic		Fleggaard Leasing		Koncern*	
	21/22	22/23	21/22	22/23	21/22	22/23	21/22	22/23	21/22	22/23	21/22	22/23	21/22	22/23
Medarbejdere														
Antal ansatte afrundet (Headcount)	1.275	1.275	110	100	50	50	50	60	16	16	125	135	1.700	1.700
Kønssammensætning (m/k)	n/a	61%/39%	n/a	61%/39%	n/a	63%/37%	n/a	48%/52%	n/a	44%/56%	n/a	65%/35%	n/a	38%/62%
Andel af kvindelige medarbejdere med ledelsesansvar	n/a	31%	n/a	25%	n/a	29%	n/a	20%	n/a	0%	n/a	14%	n/a	26%
Arbejdssikkerhed														
Dødsulykker (antal)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Antal arbejdsulykker	n/a	33	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	0	n/a	0	-	34
Sygefraværsprocent	n/a	2,74%	n/a	2,36%	-	-	n/a	5,94%	-	-	-	-	-	-
Korrigeret sygefraværsprocent	-	-	n/a	1,71%	n/a	0,49%	-	-	n/a	1,8%	n/a	2,75%	-	-
Medarbejderundersøgelse														
1-5 skala**/***	n/a	4,1	n/a	4,2	n/a	4,3	n/a	4,4	n/a	4,5	n/a	4,2	n/a	4,2
Følger en arbejdsmiljøpolitik														
Følger politik mod diskrimination og sexchikane	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Følger menneskerettighedspolitik	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Politikkers overholdelse monitoreres af moderselskab	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

Tegnforklaring: Angivelsen (n/a) er ensbetydende med, at værdien ikke kendes eller ikke er tilgængelig på nuværende tidspunkt. Angivelsen (-) er ensbetydende med, at værdien ikke kan angives eller ikke er relevant.

* Koncerntal indeholder udover oplyste tal, også moderselskabet Fleggaard Holding A/S inkl. Fleggaard IT.

** Målingen blev foretaget på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er den dårligste score (ikke tilfredsstillende), mens 5 udgør en fremragende score (det perfekte resultat).

*** I 2022/23 skiftede Fleggaard koncernen dataleverandør, hvorfor 2021/22 er angivet med n/a.

Kommentarer og regnskabspraksis

Kategorien antal arbejdsulykker er angivet i det totale antal arbejdsulykker pr. selskab. En arbejdsulykke er defineret ved hændelser i forbindelse med udførelsen af arbejdet, der medfører mindst en dags sygefravær.

Kategorien sygefravær er delt op i ikke korrigeret sygefravær og korrigeret sygefravær, hvor sidstnævnte tager højde for langtidssyge. Grundet forskel på fraværsregistreringssystemer er det på nuværende tidspunkt ikke muligt at angive korrigerede sygefraværspcenter for samtlige koncernens virksomheder. I Dangaard er sygefravær opgjort korrigeret for ansatte med dansk arbejdskontrakt, mens sygefraværet for de tyskansatte medarbejdere er opgjort som ikke-korrigeret.

Grundet et systemskifte i Tyskland pr. 1. januar 2023 er sygefraværet for Fleggaard/Calle, Famobra Group og Dangaard lageret opgjort for perioden 1. januar 2023 til 30. september 2023. Sygefraværstallene for disse virksomheder indeholder således ikke data for perioden 1. oktober 2022 til og 31. december 2022. Af samme årsag indeholder sygefraværstallene for Fleggaard/Calle kun butikker og lagre, mens sygefravær i administrationen ikke er indregnet.

Governance – Ledelsesmæssige forhold

Regnskabsår	Fleggaard/Calle		Dangaard		Click Entertainment		Famobra		ASWO Nordic		Fleggaard Leasing		Koncern*	
	21/22	22/23	21/22	22/23	21/22	22/23	21/22	22/23	21/22	22/23	21/22	22/23	21/22	22/23
Bestyrelse														
Andel af kvinder i bestyrelsen	n/a	0%	n/a	0%	n/a	0%	n/a	0%	n/a	0%	n/a	0%	n/a	n/a
Adm. dir er ikke bestyrelsesformand	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Whistleblowerordning**														
Relevante indberetninger		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indberetninger, der medførte handlinger		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Indberetninger overført til eksterne instanser		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Følger koncernfælles datapolitik														
Følger koncernfælles datapolitik	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Code of Conduct krav til leverandører														
Code of Conduct krav til leverandører	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Følger politik for antikorruption og god forretningsskik														
Følger politik for antikorruption og god forretningsskik	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Offentliggør ESG-rapport														
Offentliggør ESG-rapport	✓***	✓***	✓***	✓***	✓***	✓***	✓***	✓***	✓***	✓***	✓***	✓***	✓	✓

Tegnforklaring: Angivelsen (n/a) er ensbetydende med, at værdien ikke kendes eller ikke er tilgængelig på nuværende tidspunkt. Angivelsen (-) er ensbetydende med, at værdien ikke kan angives eller ikke er relevant.

* Koncerntal indeholder udover oplyste tal, også moderselskabet Fleggaard Holding A/S inkl. Fleggaard IT.

** Whistleblowerordningen blev indført i 2022/23. Ordningen gælder for hele koncernen og er tilgængelig for alle medarbejdere uanset ansættelsesform.

*** Fleggaard koncernens datterselskaber er omfattet af nærværende rapport.

Kommentarer og regnskabspraksis

Kategorien whistleblowerordning indeholder ikke data for hele regnskabsåret 2022/23, idet ordningen blev indført medio 2023. Resultatet (0 relevante indberetninger) afspejler således perioden juli 2023 til og med september 2023.

7. Lovpligtige redegørelser – risikovurderinger, politikker & tiltag

Politikker

Fleggaard koncernens politikker bliver løbende opdateret. I de overordnede politikker beskrevet nedenfor er koncernens retningslinjer og adfærdskodeks. Lige såvel som nærværende rapport er i en overgangsfase for at imødekomme kommende rapporteringskrav, vil politikkerne blive tilpasset løbende for at sikre, at koncernens disclosures er i overensstemmelse med de Europæiske Sustainability Reporting Standards (ESRS).

Risikovurdering

Jævnfør ÅRL §99a

Fleggaard koncernen har som en naturlig del af en løbende strategiproces udpeget relevante risikoområder, der munder ud i en overordnet risikovurdering for hele koncernen. Der er på nuværende tidspunkt ikke gennemført en væsentlighedsanalyse i forhold til ESG-temaer, der lever op til kommende krav i CSRD (dobbelt væsentlighed). Der er derimod skabt en prioritering af indsatsområder. Nedenfor vil der henover de kommende rapporteringsperioder løbende være fokus på væsentlighedsprincippet – herunder dobbelt væsentlighed, så analyserne vil leve op til kommende CSRD-krav.

Environmental – miljømæssige forhold

Klima og miljø

Politikker:

Fleggaard koncernen har løbende fokus på miljøvenlige tiltag og på generel nedsættelse af ressourceforbruget i koncernens virksomheder. Der arbejdes aktivt på at opnå effektiviseringer, og koncernen har sat sig som mål løbende at effektivisere koncernens energiforbrug og mindske miljøaftrykket. Forbedringer i forhold til energiforbruget omsættes efter behov og navnlig i forbindelse med ombygninger og moderniseringer undersøges altid muligheder for miljømæssige effektiviseringer.

Alle relevante selskaber i koncernen arbejder med en Code of Conduct, der stiller en række klima- og miljømæssige krav til handelsrelationen. Denne forpligter bl.a. til overholdelse af adskillige miljømæssige standarder (herunder håndtering af spildevand, luftforurening, farligt gods, opretholdelse af biodiversitet osv.) såvel som sikkerhedsmæssige standarder fx overholdelse af REACH reguleringer i forbindelse med anvendelse af kemikalier. Derudover beskriver Code of Conduct bl.a. nødvendigheden af, at de anvendte materialer er lovlige, og at leverandører til enhver tid kan fremvise dokumentation herfor.

Såfremt der konstateres forhold, der strider mod koncernens standarder, vil dette blive påtalt over for en potentiel samarbejdspartner. Hvis denne ikke kan/vil acceptere standarderne, medfører dette i sidste konsekvens, at samarbejdet ikke påbegyndes.

Brud på de klima- og miljømæssige aspekter i Code of Conduct i en løbende samarbejdsaftale vil blive rapporteret til nærmeste leder (alternativt koncernens whistleblowerordning, der sikrer anonymitet) og vil ikke være forenelig med Fleggaard koncernens Code of Conduct og kan medføre konsekvenser, der kan betyde samarbejdets ophør.

Risikovurdering:

Fleggaard koncernen består af flere selskaber med vidt forskellige arbejdsområder. Den overordnede risiko for at forårsage direkte forureninger af miljøet f.eks. gennem større udslip vurderes at være lav. Dette skyldes primært koncernens overordnede forretningsmodel, der eksempelvis ikke indeholder egenproduktion. Vurderingen er baseret på koncernens omfattende kendskab til forretningsmodellen i samtlige virksomheder, der har været en del af koncernens portefølje i årtier. Fleggaard koncernen har dog et stort transport- og energibehov, som stiller en del af selskaberne overfor miljømæssige udfordringer. På bygningssiden optimeres energiforbruget kontinuerligt, men særligt transport af varer er med til at sætte et klimamæssigt aftryk på længere sigt. Koncernen er opmærksom på denne udfordring og gør løbende en indsats på at øge effektiviteten af transportbehovet gennem miljøvenlige tiltag. Dette er et område, som koncernen vil arbejde endnu mere med i de kommende år.

Klima og miljø – forventninger til fremtidige tiltag:

Fleggaard koncernen bestræber sig på kontinuerligt at mindske miljøaftrykket, hvilket også vil være tilfældet i 2023/24. Der vil fortsat blive arbejdet med at identificere områder, hvor der kan skabes forbedringer, og hvor processer kan optimeres med henblik på at mindske miljøaftrykket inden for alle koncernens selskaber. Der vil fortsat blive arbejdet på målrettet kortlægning og mere præcis rapportering af koncernens samlede miljøaftryk og på at leve op til nye og højere standarder.

Social – sociale forhold

Menneskerettigheder

Politikker:

Det er Fleggaard koncernens helt klare holdning, at menneskerettigheder er ufravigelige. Fleggaard koncernen overholder de til enhver tid gældende regler såvel som lokale landeregler, der måtte afvige og evt. stille højere krav.

For at sikre, at samarbejdspartnere lever op til koncernens standarder, anvendes Due Diligence procedurer, der stiller omfattende krav til onboarding af eksempelvis kunder og leverandører. Proceduren sikrer evaluering dels af egen praksis, dels af kunde- og leverandørkæder for at identificere og afhjælpe potentielle risici for brud på menneskerettigheder. Derudover godkendes nye samarbejdspartnere altid efter 4-øjne princippet, dvs. at der er mindst to kompetente medarbejdere involveret i godkendelsen.

Vurderingen foretages ud fra en deskanalyse, hvor der inddrages en række offentligt tilgængelige informationer, herunder regnskaber, kreditvurderinger, anti-terror-lister, selskabshistorik m.m. Derudover screenes hjemmesider for markeder, kunder, produkter/ ydelser, leverandører samt ledelse.

Som et led i Due Diligence processen arbejder alle relevante selskaber i koncernen med en Code of Conduct, der stiller en række krav til handelsrelationen, herunder ingen børnearbejde, ingen tvangsarbejde, ingen diskrimination, organiseringsfrihed, forsamlingsret, fair arbejdsbetingelser mm.

Såfremt der i forbindelse med proceduren konstateres forhold, der strider mod koncernens standarder, vil dette blive påtalt over for den potentielle samarbejdspartner. Hvis denne ikke kan/vil acceptere standarderne, medfører det i sidste konsekvens, at samarbejdet ikke påbegyndes.

Et brud på menneskerettighederne i en løbende samarbejdsaftale vil blive rapporteret til nærmeste leder (alternativt koncernens whistleblowerordning, der sikrer anonymitet) og vil uanset omfanget, ikke være foreneligt med Fleggaard koncernens syn på menneskerettigheder, og medføre konsekvenser, der kan betyde samarbejdets ophør.

Risikovurdering:

Langt størstedelen af Fleggaard koncernens virksomheder (svarende til 97% af den samlede work force) lå i regnskabsåret 2022/23 i EU. De eneste undtagelser er Click Entertainment i UK og Click Entertainment Inc. i Miami, USA samt Famobra Pte. Ltd. i Singapore. Både EU, UK og USA har generelt nogle af verdens højeste standarder inden for menneskerettigheder. Singapore overholder ligeledes forholdsvis høje standarder. Dette sammenholdt med koncernens Due Diligence procedure beskrevet ovenfor medfører, at risikoen for brud på de grundlæggende menneskerettigheder vurderes at være lav.

En stor del af Fleggaard koncernens selskaber er internationalt orienteret med mange internationale samarbejdspartnere. På trods af forholdsregler vil der altid være risiko for, at der kan ske brud på menneskerettigheder i leverandørkæden. Af samme årsag har de berørte selskaber i Fleggaard koncernen et effektivt kontrolsystem med flere instanser bl.a. audits og screeninger de steder, hvor der er størst risiko for at der kan ske brud på regelsættet. I de tilfælde, hvor det vurderes, at der kan forekomme risici i værdikæden, stilles der klare krav til samarbejdspartnere og leverandører.

Menneskerettigheder – forventninger til fremtidige tiltag:

Fleggaard koncernen lægger stor vægt på at respektere menneskerettighederne, og vil derfor fortsat holde fokus på at sikre, at disse bliver respekteret i hele værdikæden. Som udgangspunkt forventes ingen ændringer i arbejdet med menneskerettigheder det kommende år, idet koncernens nuværende politikker vurderes at være tilstrækkelige. Såfremt det bliver nødvendigt, vil der naturligvis blive truffet yderligere foranstaltninger for at forhindre menneskerettighedskrænkelser.

Sociale og medarbejderforhold

Politikker:

Fleggaard koncernens vision er at være Best in Class inden for de tre kerneområder forretning, kunder og medarbejdere. Værdi skabes af mennesker, og medarbejderne er koncernens vigtigste ressource. Derfor er HR-området et naturligt fokusområde med fokus på bl.a. arbejdsmiljø, personlig trivsel og den enkelte medarbejders evner og engagement.

Generelt har koncernen en meget nærværende tilgang til medarbejderne og gør en stor indsats for trivsel. Kompetence- og videreuddannelse er vigtige nøgleord, men også et aktivt fokus på eksempelvis fysisk og psykisk arbejdsmiljø, arbejdssikkerhed og forebyggelse af sygefravær er områder, der kendetegner Fleggaard koncernens personalepolitik. I Fleggaard koncernen gøres en aktiv indsats for at opretholde højest mulig arbejdssikkerhed for at passe på medarbejderne. Skulle uheldet alligevel være ude og/eller en medarbejder bliver udsat for en voldsom oplevelse, er koncernen klædt på til at hjælpe medarbejderen effektivt igennem forløbet og kan fx tilbyde krise- og psykologhjælp med meget kort varsel. Også i de tilfælde, hvor sygdomsforløbet ikke er arbejdsrelateret, er HR-afdelingen klar med en hjælpende hånd, såfremt medarbejderen ønsker det.

Risikovurdering:

Fleggaard koncernen består af talrige selskaber, der grundet de mange forskellige arbejdsområder indebærer varierende arbejdsmiljø-mæssige risici. Selvom arbejdsprocedurerne oftest ikke er særlig risikable, kan der ske ulykker. Derfor bliver medarbejdernes sikkerhed og sundhed prioriteret. Der arbejdes målrettet på at forebygge og eliminere risici på de enkelte arbejdspladser både psykisk, men også fysisk udfordrende jobs samt områder, hvor der arbejdes med tunge maskiner – og hvor risikoen for alvorlige ulykker er størst. Gennem årlige audits via eksterne eksperter indenfor arbejdssikkerhed identificeres risici løbende, og der udarbejdes handlingsplaner med henblik på at nedbringe risikoen yderligere.

I koncernens tyske selskaber dvs. Fleggaard, Calle, Calgros, Famobra samt medarbejderne på Dangaards tyske lager gennemføres disse audits af Zentrum für Arbeitssicherheit und Betriebsmedizin Scheel, der er en konsulentvirksomhed med speciale i arbejdssikkerhed. Fire gange årligt gennemfører en ekspert i arbejdssikkerhed samt en tilknyttet læge fysiske audits på samtlige lokationer sammen med den respektive ansvarlige for arbejdssikkerhed.

Efterfølgende udarbejdes en rapport for hver butik, lager eller kontor. Rapporten tilgår HR-afdelingen, den byggesagkyndige samt de respektive ledere på lokationerne fx kædechef såvel som butikschef. De forskellige indsatsområder prioriteres efter behov og igangsættes omgående. I forbindelse med de fire årlige inspektioner følges der op på tidligere rapporter, for at sikre, at alt er implementeret til tiden.

Lægen forestår ligeledes diverse obligatoriske sundhedstjek hos personalet fx i forbindelse med erhvervelsen af kørekort til truck eller lastbiler.

Derudover faciliterer HR-afdelingen to gange årligt et møde i arbejdsudvalget bestående af arbejdssikkerhedsrepræsentanter (butikschef, lagerchefer og administrativt personale) samt repræsentanter fra HR-afdelingen. På disse møder drøftes generelle tiltag inden for fysisk og psykisk arbejdsmiljø, ligesom det er muligt at drøfte specifikke enkeltsager.

I de danske selskaber har langt størstedelen af de ansatte kontorjobs. Selskaberne følger den lovpligtige APV, og gennemfører en Arbejdspladsvurdering mindst hvert tredje år. Derudover er der nedsat en Arbejdsmiljøorganisation (AMO) med deltagelse af selskabernes arbejdsmiljørepræsentanter, lederrepræsentanter og arbejdsgiverrepræsentanter. Denne gruppe mødes min. 2 gange årligt, og sikrer at der løbende bliver arbejdet med både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø i samtlige virksomheder.

Uddannelse og videreuddannelse

Politikker:

Som følge af koncernens størrelse og alsidighed tilbydes mange spændende karrieremuligheder. Kompetenceudvikling og videreuddannelse er nøgleord på alle ansættelsesniveauer lige fra indslusning af nye medarbejdere til fastholdelse og videreuddannelse. Medarbejdernes udvikling skal fremmes til gavn for både den enkelte og koncernen som helhed og dermed skabe mest mulig værdi.

I Fleggaard koncernen er det holdningen, at man som medarbejder aldrig holder op med at lære – heller ikke selvom medarbejderen har lange studier eller adskillige års erhvervs erfaring på bagen. Derfor har også medarbejdere med høj anciennitet samt akademiske medarbejdere mulighed for videreuddannelse på forskellige niveauer.

Risikovurdering:

Som koncern med fokus på udvikling er uddannelse og videreuddannelse uomgængelig for at sikre, at både medarbejdere og koncernens virksomheder har de rette kompetencer. Medarbejdere, der deltager i efteruddannelse, styrker deres (tvær)faglige kompetencer og bliver mere innovative og medvirker til en sund og stærk arbejdsplads. Omvendt mister vi som koncern konkurrenceevne og får svært ved at følge udviklingen, hvis vi ikke investerer i medarbejdernes efteruddannelse.

Praktikophold

Politikker:

Fleggaard koncernen har en proaktiv tilgang til praktikophold. HR-afdelingen i moderselskabet Fleggaard Holding har således en tæt dialog med flere uddannelsesinstitutioner med henblik på give de studerende mulighed for projektarbejde eller et praktikforløb af varierende længde. De studerende får dermed mulighed for at arbejde med en konkret problemstilling samt indblik i det lokale erhvervslivs udfordringer hos en af områdets største virksomheder. Fra koncernens side er et vellykket praktikophold defineret ud fra, at begge parter skal synes, at praktikopholdet er berigende. Dette sikres ved en grundig forventningsafstemning mellem praktikant og leder, så de rette kandidater kobles med de mest egnede arbejdspladser/arbejdsopgaver, inden praktikperioden påbegyndes.

Risikovurdering:

Fleggaard koncernen ønsker at tilbyde praktikophold, da det kan have en positiv indvirkning på både virksomheden, praktikanten og samfundet som helhed.

Mangfoldighed og diversitet

Politikker:

I Fleggaard koncernen arbejdes med diversitet og mangfoldighed på flere niveauer, da koncernen er af den overbevisning, at forskellighed er en styrke, der bidrager positivt til koncernens udvikling. Når der rekrutteres nye medarbejdere, ses der derfor ikke på alder, køn, religion eller etnisk tilhørsforhold – den bedst kvalificerede kandidat bliver ansat til den givne stilling.

Fleggaard koncernen har som konglomerat mange strenge at spille på, og kan tilbyde mange forskelligartede jobs – også i forbindelse med indslusning og inklusion. Koncernens HR-funktioner arbejder tæt sammen med jobcentre i både Danmark og Tyskland, hvilket betyder, at koncernen regelmæssigt har medarbejdere i arbejdsprøvning, der af forskellige årsager har svært ved at få en fod ind på arbejdsmarkedet.

I Fleggaard koncernen er der plads til alle, når blot man kan identificere sig med koncernens grundlæggende værdier. I dag består koncernens medarbejderstab således af ansatte fra mere end 50 nationer, der alle er integreret i koncernen ud fra samme overordnede værdisæt.

Risikovurdering:

Som et internationalt konglomerat med ca. 1.700 medarbejdere i 10 lande, er der en naturlig mangfoldighed, som udover de mange oplagte fordele som bred adgang til kvalificerede medarbejdere og diversitet, selvfølgelig også kan give udfordringer. Her er det vigtigt, at være opmærksom på at skabe ensartede strukturer, der bl.a. sikrer, at alle medarbejdere trives og har lige chancer for internt avancement.

Sponsorater

Politikker:

Sponsorstrategi og lokalt engagement: Fleggaard koncernens overordnede sponsorstrategi er rettet mod holdsport for børn og unge i Syddanmark. Det er her Fleggaard koncernen har sine rødder, og koncernen ønsker at bidrage positivt til udviklingen i denne landsdel. Samtidig er det ønsket at fremme holdsport, idet unge mennesker lærer at tage hensyn til hinanden og arbejde sammen om at opnå fælles mål – en egenskab, der også ligger dybt forankret i koncernens værdigrundlag, hvor begrebet teamplayer spiller en afgørende rolle.

Ud over den overordnede sponsorstrategi giver Fleggaard koncernen også løbende donationer til velgørenhed. Her spænder donationerne lige fra nationale sygdomsbekæmpende foreninger til lokale institutioner. Blandt de seneste kan nævnes Kræftens Bekæmpelse og Julemærkefonden. Derudover tilgodeser Fleggaard koncernen løbende lokal velgørenhed samt andre institutioner og foreninger. Yderligere deltager koncernen aktivt i "Destination Sønderjylland", som overordnet set har til formål at fremme regionens interesser og dets mangfoldige turismetilbud

Risikovurdering:

Fleggaard koncernen er naturligvis interesseret i at være anerkendt i lokalsamfundet som en ansvarlig virksomhed. Ved at sponsorere lokale begivenheder og/eller organisationer opbygges derimod givtige relationer og netværk i lokalsamfundet.

Sociale- og medarbejderforhold forventninger til fremtidige tiltag

Koncernen værner fortsat aktivt om et godt arbejdsmiljø og medarbejdertrivsel. Det vil naturligvis også være tilfældet i 2023/24. Arbejdet med de i Fleggaard Group Survey 2023 identificerede indsatsområder, vil fortsætte i 2023/24 og ultimo 24 gennemføres den næste medarbejderundersøgelse med henblik på at give et aktuelt indblik i medarbejdertilfredsheden.

Der blev i 2022/23 brugt ressourcer på forberedelserne til et stort tværgående uddannelsesunivers kaldet Fleggaard Group Academy. Det er en online platform, der giver mulighed for målrettet uddannelse på alle niveauer i koncernen. Systemet rulles ud i 2023/24 og vil give en mærkbar ændring for medarbejderne i 2024 og årene frem. Som koncern er det helt afgørende, at vi gennem efteruddannelse af vores personale, sikrer både løbende kompetenceudvikling, samt øget motivation og fastholdelse af medarbejdere.

Governance – Ledelsesmæssige forhold

Godt købmandskab med god forretningskik

Politikker:

Fleggaard koncernen har grundet sin snart 100-årige eksistens og lange tradition opbygget et stærkt omdømme præget af godt købmandskab, der er ensbetydende med gensidig respekt for alle parter i en handelssituation. At drive lønsom virksomhed ligger i vores DNA, men det må ikke ske på bekostning af koncernens øvrige grundlæggende værdier, der forpligter os til at opretholde en høj grad af ansvarlighed.

Risikovurdering:

Fleggaard koncernen hviler på en lang historie, og koncernen bygger på stærke værdier, der er kendte indenfor koncernens primære strategiske hovedområder. Grundet løbende ekspansion og internationalisering, kan der være risiko for, at de grundlæggende værdier dels ikke er kendt i markedet, dels ikke er lige så fast forankrede, som på "hjemmemarkederne". Denne risiko minimeres dels ved at prioritere opkøb af virksomheder, der grundet værdimatch og andre oplagte synergier med fordel kan integreres i Fleggaard koncernen. Derudover udarbejdes og udføres der et omfattende integrationsprojekt ved hvert virksomhedsopkøb, der sikrer en hurtig og effektiv integration af virksomheden både på driften, men også på kulturen.

Antikorruption

Politikker:

Fleggaard koncernen tager afstand fra enhver form for korruption eller bestikkelse. Som en internationalt agerende koncern, er der klart definerede mål om at være en professionel partner for både kunder, leverandører og øvrige samarbejdspartnere. Korruption eller bestikkelse ligger meget langt fra Fleggaard koncernens værdigrundlag, hvor begrebet ærlighed er en grundsten i koncernens ageren både internt og eksternt. Korrupte metoder er på ingen måde forenelige med det gode købmandskab i Fleggaard koncernen, som bl.a. indebærer, at en god forretning tilgodeser gensidige interesser.

Fleggaard koncernen fører en nultolerance politik på området, og et brud på koncernens grundværdi ærlighed kan medføre alvorlige konsekvenser for ansættelsesforholdet for den enkelte medarbejder. For at støtte op omkring ærlighedsforpligtelsen og for at sikre upartiske og forretningsbaserede beslutninger i koncernen, er der bl.a. udarbejdet en ærlighedspolitik og en gave- og vareprøvepolitik. Ærlighedspolitikken beskriver muligheden for og forpligtelsen til at indberette handlinger, der strider imod gældende lovgivning på området, mens gave- og vareprøvepolitikken beskriver retningslinjer omkring det at give og modtage personlige goder fra tredjepart.

Ærlighedspolitikken er i regnskabsåret 2022/23 ligeledes blevet suppleret af en whistleblower-ordning, der garanterer samtlige ansatte i koncernen mulighed for en indberette uregelmæssigheder af enhver art anonymt. Dette giver koncernen mulighed for at kommunikere direkte med whistlebloweren. Således har koncernen mulighed for at forholde sig til indberetningerne.

For at sikre, at samarbejdspartnere lever op til koncernens nul-tolerance-standard, anvendes Due Diligence procedurer, der stiller omfattende krav til onboarding af eksempelvis kunder og leverandører. Proceduren sikrer evaluering dels af egen praksis, dels af kunde- og leverandørkæder for at identificere og afhjælpe potentielle risici inden for antikorruption. Derudover godkendes nye samarbejdspartnere altid efter 4-øjne princippet, dvs. at der er mindst to kompetente medarbejdere involveret i godkendelsen.

Vurderingen er en kombination af flere kriterier. Dels koncernens omfattende kendskab til forretningsmodellen i samtlige virksomheder, der har været en del af koncernens portefølje i årtier. Dels vurderinger på grundlag af deskanalyser på vareleverandører, hvor der inddrages en række offentligt tilgængelige informationer, herunder regnskaber, kreditvurderinger, anti-terror-lister, selskabshistorik m.m. Derudover screenes hjemmesider for markeder, kunder, produkter/ydelser, leverandører samt ledelse.

Som et led i Due Diligence processen arbejder alle relevante selskaber i koncernen med en Code of Conduct, der stiller en række krav til handelsrelationen i forhold til antikorruption og forhindring af bestikkelse.

Såfremt der i forbindelse med proceduren konstateres forhold, der strider mod koncernens standarder, vil dette blive påtalt over for den potentielle samarbejdspartner. Hvis denne ikke kan/vil acceptere standarderne medfører dette, at samarbejdet ikke påbegyndes.

Et brud på politikken i en løbende samarbejdsaftale vil blive rapporteret til nærmeste leder (alternativt koncernens whistleblower-ordning, der sikrer anonymitet) og vil uanset omfanget, ikke være foreneligt med Fleggaard koncernens syn på antikorruption og forhindring af bestikkelse, og medføre samarbejdets ophør.

Risikovurdering:

Fleggaard koncernen har en meget klar holdning til korruption. Det fremgår af koncernens generelle personalepolitik og bringes derudover særligt til udtryk over for medarbejdere, der vurderes at have størst risiko at blive udsat for korruptionssager. Idet Fleggaard koncernens selskaber har mange internationale samhandelspartner, vil der på trods af relevante forbehold og forholdsregler altid være risiko for, at der kan ske brud på disse spilleregler. Et brud vil, uanset omfanget ikke være foreneligt med Fleggaard koncernens syn på antikorruption og medføre tilsvarende kovnsekvenser.

Antikorruption – forventninger til fremtidige tiltag:

Fleggaard koncernen lægger stor vægt på at overholde både interne retningslinjer og gældende lovgivning inden for antikorruption, og vil derfor fortsat holde fokus på at sikre, at disse bliver respekteret i hele værdikæden. I de kommende år vil vi bibeholde vores praksis med eksplicit kommunikation med vores partnere og ansatte, angående korruption og bestikkelse. Vi forventer tilmed løbende at vurdere processer og medarbejderforhold for om der er behov for at ændre disse i tilfælde af identificeret øget risiko.

§99b Redegørelse for kønsfordeling i ledelsen

Dette afsnit udgør Fleggaard koncernens redegørelse for kønsfordeling jf. §99b i Årsregnskabsloven. Fleggaard Holding A/S' bestyrelse består af to kvinder (50%) og to mænd (50%), hvorved det øverste ledelsesorgan efterlever årsregnskabslovens §99B.

Blandt den øvrige ledelse i Fleggaard Holding A/S er fordelingen 1/3 kvinder og 2/3 mænd. Da selskabet har under 50 ansatte er der ikke yderligere rapporteringskrav herom.

Mangfoldighed i koncernens ledelseslag

Af koncernens i alt ca. 170 ledere (defineret som medarbejdere med personaleansvar, opgjort som head count) er fordelingen, at 26% udgøres af kvinder og 74% af mænd.

Som udgangspunkt tilstræber koncernen en afbalanceret kønsfordeling på koncernens forskellige ledelsesniveauer. Ønsket om forskellighed sker dog ikke på bekostning af kompetencer. Ansøgerens kompetencer er den afgørende faktor, når koncernen ansætter nye medarbejdere. Der er således ingen ansøgere, der i rekrutteringsøjemed forfordes eksempelvis pga. køn.

For aktivt at øge rekrutteringen af det underrepræsenterede køn i den øvrige ledelse har Fleggaard koncernen taget flere specifikke foranstaltninger i brug i forbindelse med rekrutteringsindsatsen. Der er blevet etableret en struktureret rekrutteringsproces for at sikre, at jobåbninger appellerer til begge køn. Politikken kræver også en repræsentation af begge køn af relevante kandidater til overvejelse af den ansættende leder, når det er muligt.

Beskrivelse af koncernens dataetik

Jævnfør ÅRL §99d

Fleggaard Holding A/S har udarbejdet en dataetisk politik, der beskriver, hvordan koncernen og dens underliggende selskaber behandler personoplysninger. Dataetik er således ét af flere hensyn, som kontinuerligt indgår i de strategiske overvejelser og beslutninger i forretningsøjemed.

Koncernens samarbejdspartnere og kunder skal kunne have tillid til, at koncernen er dedikeret til at beskytte og behandle data på en etisk forsvarlig måde. Formålet med den dataetiske politik er således at skabe nogle rammer for en forsvarlig dataanvendelse og dataetisk adfærd til understøttelse af koncernens forretning. På baggrund heraf fremhæves der i den dataetiske politik de hensyn, som koncernen mener er vigtige ift. dataanvendelsen og til understøttelse af sikkerhedsmæssige og persondataretlige tiltag. Politikken gælder for behandling af persondata, andre data og for teknologier og processer, som Fleggaard Holding A/S og underliggende selskaber har indflydelse på.

Fleggaard koncernen er et konglomerat, og som større sammensat koncern indhentes og forarbejdes der data på mange forskellige niveauer. Data, herunder kundedata, er en naturlig del af koncernens og dennes virksomheders drift og håndteres efter nærværende dataetiske politik samt gældende GDPR-regler og databeskyttelsesloven. Data bruges som hovedregel i forbindelse med håndtering af en bestående kunderelationer, til at optimere markedsføring og til forbedrede kundeoplevelser samt forretningsmæssige data generelt og mere relevant service.

Data indsamles både on- og offline og kan være både personhenføre eller anonymiseret. Eksempler herpå er kunders stamdata i koncernens leasingforretninger, e-mailadresser i forbindelse med nyhedsbreve eller generelle trackingdata ved besøg på koncernens hjemmesider eller social media platforme. Størstedelen af de indhentede data er data, som kunder eller samarbejdspartnere selv afgiver. I en situation, hvor koncernens som dataansvarlig benytter sig af en underleverandør, anvendes databehandleraftaler. I databehandleraftalen instrueres databehandleren i, hvordan denne må behandle data på vegne af koncernen. Uagtet, hvilke data der er tale om, værner Fleggaard koncernen om informationssikkerheden. Der foretages løbende kontroller og screeninger af de anvendte teknologier.

Data og dataanvendelse

Fleggaard koncernen anerkender vigtigheden af en etisk korrekt behandling af de data, som koncernen er i besiddelse af. I arbejdet og stillingtagen til dataetiske spørgsmål tages der udgangspunkt i de 10 centrale værdier og principper, som Dataetisk Råd har anbefalet at indarbejde i arbejdet med dataetik. Hele politikken fremgår af Fleggaard Holding A/S' årsregnskab 2022/23.

Sikkerhed og tiltag i løbet af 2022/23

Datasikkerhed er et fokusområde for koncernens interne IT-afdeling, der løbende tester og vurderer, hvor godt koncernens IT-infrastruktur er forberedt til at kunne modstå diverse typer af angreb og trusler mod datasikkerheden. Derudover trænes medarbejderne løbende i IT-awareness dvs. at være særligt opmærksom på udefrakommende trusler i form af phishing, CEO-Fraud osv. Dette har stor bevågenhed og arbejdet med at sikre ansvarlig omgang med data blandt medarbejderstaben vil blive styrket yderligere.

