

# Redegørelse for samfundsansvar 2019

## Lovpligtig redegørelse

Redegørelse for samfundsansvar indgår i henhold til årsregnskabsloven §99a og §99b i nærværende ledelsesberetning for Carl Ras A/S. Redegørelsen dækker kalenderåret 2019.

Carl Ras koncernen har etableret måltal og politikker omhandlende samfundsansvar.

Da Carl Ras A/S er det primære selskab i koncernen, vil redegørelsen samt disse måltal og politikker primært være rettet mod dette selskab.

Målet med redegørelsen er at give en relevant og retvisende vurdering af Carl Ras' risici for negativ påvirkning af miljø og klima, arbejdstagerforhold, diversitet, menneskerettigheder og antikorruption samt vores indsats for at minimere denne risici. Politikkerne for hvert af disse områder er tilgængelige på [www.carl-ras.dk/csr](http://www.carl-ras.dk/csr). På websiden findes tillige en uddybning af, hvorledes vi arbejder med samfundsansvar for at minimere egen negativ påvirkning og for at inspirere og påvirke branchen til en bæredygtig samfundsudvikling.

## Carl Ras' tilgang til samfundsansvar

Bæredygtigt byggeri kom i 2019 højt på byggebranchens agenda. På trods af nyt pejlemærke og mange nye parametre, som branchen skal forholde sig til i den bæredygtige omstilling, er Carl Ras' vision den samme som altid. Vi vil udvikle vores kunders virksomhed og branchen med forståelse for opgaven, de rigtige produkter og unik service. Det er lige så relevant nu som før. Vi har derfor fulgt udviklingen af bæredygtigt byggeri og de seneste år lavet indsats for at modne agendaen overfor vores kunder og give dem værktøjer, der gør det nemmere at blive en del af den bæredygtige udvikling og gøre en forskel.


2019 brugte vi på at skabe et kundekoncept ud fra ønsket om at dække vores kunders behov i den bæredygtige omstilling og samtidig bidrage til Verdensmål 12 *Ansvarligt Forbrug og Produktion*. Vores koncept bygger på gennemsigtighed, viden og cirkulære løsninger, som vi har lagt stenene til gennem vores rejse med CSR.

Carl Ras' seneste fem års CSR-rejse er kørt ad tre spor. Vi har kigget indad og justeret virksomheden for i højere grad at bidrage til FN's Verdensmål. Vi har anskuet vores værdikæde og produkternes livscyklus med henblik på at minimere det negative aftryk. Og vi har rettet blikket mod vores kunder for at inddrage dem i den bæredygtige udvikling.

Vores helhedsorienterede tilgang til CSR blev i 2019 anerkendt med Københavns kommunes Erhvervspris for CSR.

Vores kundekoncept er ikke et punktum for vores CSR-rejse, men tværtimod starten på en ny epoke, hvor CSR er forankret i forretningen og driften. Hvor CSR har fået en ny betydning af bæredygtig balance. Hvor fokus ikke er enkelte indsats til gavn for miljø og mennesker, men en måde at tænke virksomhed på. Den bæredygtige forankring gør Carl Ras stærkere til at gå ind i det næste årti, som vil stå i bæredygtighedens tegn.

## Carl Ras' primære bidrag til Verdensmålene

	Hvad	Hvorfor	Hvordan
	FN's 193 medlemslande fastsatte i 2015 mål for de største økonomiske, sociale og miljømæssige udfordringer, som verden står overfor. Verdensmål 12 adresserer behovet for at mindske forbruget af naturens ressourcer og skåne miljøet i produktionsfasen og ved bortskaffelse.	Carl Ras arbejder strategisk med Verdensmål 12, fordi vi er en handelsvirksomhed med relation til producenter og kunder. Det gør os dels medansvarlig for forbrugs- og produktionsadfærd og dels giver det os mulighed for at påvirke parterne med positiv effekt for samfundet.	Carl Ras bidrager dels ved at minimere eget ressourceforbrug og affald og dels ved at skabe cirkulære løsninger, gennemsigtighed og vidensdeling om bæredygtighed til vores primære interessenter: leverandører, kunder og medarbejder.  <b>Carl Ras bidrager til delmål 12.2 12.4 12.5 12.6 12.8</b>

For Carl Ras har det haft en positiv effekt at udpege et Verdensmål som strategisk sigtepunkt. Ved at rette vores CSR-ressourcer mod dette, vurderer vi, at indsatserne gør en større forskel. Gennem vores bæredygtige virksomhedsdrift bidrager vi dog også til andre af FN's Verdensmål. Indsatserne i de følgende afsnit er vedhæftet en Verdensmål-indikator,<sup>1</sup> hvor det er muligt.

## Carl Ras' fokus på bæredygtighed

Carl Ras' vision er at udvikle branchen.

For at lykkes med dette kræver det, at Carl Ras selv er i udvikling. Carl Ras er derfor bygget op omkring udvikling af mennesker, relationer og processer. En udvikling, som sker ud fra et bæredygtigt paradigme, hvor økonomiske, miljømæssige og sociale hensyn balanceres.

Vi lægger ressourcer i medarbejderudvikling og arbejdsglæde. Fordi vi ved, at vores medarbejdere er fundamentet for at skabe tæt relation til vores samarbejdspartnere og til branchen. Tæt partnerskab bagud og fremad i værdikæden er Carl Ras' afsæt for at udvikle branchen. På samme vis er motiveret medarbejdere fundamentet for udvikling af virksomhedens processer, så virksomheden udvikler sig i takt med digitale løsninger og samfundets behov.

De tre søjler hænger sammen som en treenighed i Carl Ras' udvikling og er udgangspunktet for vores fokus på bæredygtighed.

	Hvorfor	Hvad	Hvordan
<b>Vi udvikler bæredygtige relationer</b>	Vi vurderer, at vores største positive bidrag til samfundet sker gennem ansvarlige relationer til vores interessenter, som er del af en byggebranche med et stort negativt aftryk på miljøet.	Gennem vores kommunikationskanaler og netværk skaber vi fokus på bæredygtig omstilling og skaber løsninger for vores kunder, der gør det nemmere for dem at lave denne omstilling.	Med udgangspunkt i vores politikker for miljø og klima, menneskerettigheder og antikorrruption, skaber vi resultater, som fremgår af kolonnerne " <i>Vi gør det nemmere at bygge bæredygtigt</i> ".
<b>Vi udvikler bæredygtige processer</b>	Som ansvarsbevidst virksomhed påtager vi os ansvar for den belastning, vi har på samfundet. Derudover er det vores drivkraft at gøre en forskel. Det gør vi bedst ved at have orden i eget hus.	Vi arbejder hele tiden på at udvikle bedre løsninger for vores interne processer, herunder effektive logistikløsninger og cirkulære materialestrømme.	Med udgangspunkt i vores politik for miljø og klima skaber vi resultater, som fremgår af kolonnerne " <i>Vi går vejen til inspiration for branchen</i> ".
<b>Vi udvikler bæredygtige mennesker</b>	Som handelsvirksomhed er vores medarbejdere vores vigtigste ressource. Uden dem kan vi ikke skabe bæredygtige relationer til vores leverandører og kunder.	Vores fornemmeste opgave er at udvikle medarbejdere, som tager ansvar for deres arbejde, deres relationer og aftryk på samfundet. Vi er i en omstillingstid, der kræver nye løsninger. Det kræver engageret og modige medarbejdere at udvikle og implementere disse.	Med udgangspunkt i vores politikker for arbejdstagerrettigheder og diversitet, skaber vi resultater, som fremgår af kolonnerne " <i>Arbejdsglæde er vores vigtigste værktøj</i> ".

<sup>1</sup> Indikatorerne benævnes SDG X.X med reference til, hvilket delmål indsatsen har en påvirkning på.

## Vi gør det nemmere at bygge bæredygtigt

	<b>Cirkulær økonomi</b>	<b>Leverandørrelationer</b>			<b>Kunderelationer</b>		
<i>Samfundets udfordring</i>	Energi- og ressourceforbrug til produktion af varer samt afskaffelse heraf.	Virksomheder, som ikke tager samfundsansvar, er en hindring for samfundets bæredygtige udvikling.			Byggeriet har et væsentligt negativt aftryk på miljø og klima, hvilket skaber behov for eskalering af bæredygtigt byggeri.		
<i>Vores udfordring</i>	Det er en udfordring at cirkulere ressourcerne, idet værdikædens processer ikke er etableret til dette.	Der er risiko for, at leverandører ikke lever op til Carl Ras' Code of Conduct.			Udbuddet af certificeret produkter, der kan indgå i vores sortiment, er lille.		
<i>Vores prioritet</i>	Vi prioriterer at bevare produktets værdi længst muligt.	Vi prioriterer, at vores leverandører respekterer Carl Ras' Code of Conduct og minimerer negativ påvirkning af dens indhold.			Vi prioriterer vores kunders nuværende og fremtidige behov samtidig med, at vi inspirerer til en bæredygtig udvikling.		
<i>Vores procedure</i>	Vi videregiver kunders brugte værktøj og leverandørers overskudsprodukter til socioøkonomiske projekter, der skaber værdi til udvikling af mennesker og samfund.	Vores Code of Conduct er i overensstemmelse med gældende lovgivning. Vi har procedurer for vores leverandørstyring for at minimere risici for samhandel med leverandører, som ikke lever op til vores Code of Conduct.			Hvert år laver vi indsatser for at inspirere og påvirke vores kunder til bæredygtigt byggeri.  Vi måler på omsætning af certificeret produkter for at skubbe disse frem i værdikæden.		
<i>Vores udvikling</i>	I 2019 etablerede vi samarbejde med yderligere 2 værksteder for udsatte i Danmark.  Vi etablerede permanent værktøjsindsamling i en af vores butikker.	Vi har indført bæredygtighed som fast punkt ved alle vores årlige leverandørsamtaler.  Vi vælger den grønneste løsning af de emballagemuligheder, som producenterne har.  Andelen af samhandel med underskrevet Code of Conduct er faldet, idet vi har flyttet en del sortiment fra leverandører til private label producenter, hvor der ikke er kultur for at lave samhandelsaftale. Vi vil i det kommende år se på, om vi skal ændre ved disse procedurer.			I 2019 satte vi fokus på bæredygtigt byggeri på vores årlige håndværkermesse.  Vi øgede vidensdelingen om bæredygtigt byggeri via vores kommunikationskanaler.		
<i>Vores resultat</i>	<b>SDG 12.5/</b> 4 projekter i Danmark og 3 i udviklingslande fik doneret brugt værktøj til videreudvikling af deres projekt.	<b>SDG 12.6/</b> Andel af indkøb til videresalg med underskrevet COC.			<b>SDG 12.2/</b> Omsætning af bæredygtige produkter. <sup>2</sup>		
		<b>90,1%</b>	<b>91,3%</b>	<b>87,6%</b>	<b>4,6%</b>		
		<i>2017</i>	<i>2018</i>	<i>2019</i>	<i>2019</i>		

<sup>2</sup> Målingen er baseret på data til rådighed for produkter indenfor de 6 mest gængse certificeringer/anordninger af vores sortiment, som anbefales til DGNB-certificeret byggeri og Svanemærket byggeri.

## Vi går vejen til inspiration for branchen

	Forbrug og genbrug			Affald som ressource			Minimering af CO2		
<i>Samfundets udfordring</i>	Overforbrug af naturressourcer til produktion er ødelæggende for det bæredygtige økosystem.			Nedbrydelse af affald og ressourcetab er en udfordring for naturen.			Fossile brændstoffer udleder CO2-aftrykket på klimaet.		
<i>Vores udfordring</i>	<p>Emballage er en stor udgiftspost. Udfordringen er, at ny emballage kan være et billigere alternativ end genbrug pga. logistik- og arbejdsressourcer.</p> <p>Det er en udfordring at finde en bæredygtig balance for brug af emballage, både for at skåne produktet, medarbejderressourcer og miljøhensyn.</p>			<p>Risiko for ikke at sortere affald korrekt, og at det dermed mister sin værdi.</p> <p>Det er en økonomisk og logistisk udfordring at have samme affaldssorterings-muligheder i de små butikker som i de store.</p>			<p>Vores ejendomsdrift og transportløsninger giver et negativt miljøaftryk.</p> <p>Det er en udfordring at investere i el-drevne transportløsninger førend den teknologiske udvikling gør det til en effektiv og lønsom investering for virksomheden.</p>		
<i>Vores Prioritet</i>	Vi har fokus på bæredygtige processer i forhold til vores emballageforbrug, da vi her har en væsentlig negative påvirkning på miljøet.			Vi har fokus på, at affald er en ressource, som mister sin værdi.			Vi har fokus på at minimere energiforbrug og CO2-udledning.		
<i>Vores procedure</i>	Vi har CSR-ambassadører fordelt bredt i virksomheden for at være tættere på de enkelte processer og kunne komme med forslag til små ændringer, der kan gøre stor forskel miljømæssigt eller socialt.			Alle, der har berøring med farligt affald er uddannet heri og gennemgår løbende træning.			Når vi foretager nye investeringer, vurderer vi miljøforbedrende alternativer. Det finder vi mest bæredygtigt både økonomisk og miljømæssigt.		
<i>Vores udvikling</i>	<p>Vi har udviklet en ny løsning for palle-forsendelser, så vi undgår at wrappe godset med plastfolie.</p> <p>Vi genbruger træ fra fragt til butiksendretning.</p>			<p>I 2019 havde vi fokus på affald med forbedret sorterings- og logistikmulighed. Det har betydet</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 50% øgning af korrekt sorteret farligt affald</li> <li>- Færre forgæves kørsler</li> <li>- 16 ud af 19 butikker har forbedret genanvendelsesgraden af affaldet</li> <li>- Den samlede affaldsmængde er faldet med 5% på trods af åbning af 2 ekstra butikker og butiksombygninger.</li> <li>- Affald til forbrænding er stabilt.</li> </ul> <p>To butikker, der har været under ombygning, trækker den samlede genanvendelsesgrad ned.</p>			<p>Vi har foretaget energioptimering i en afdeling, ved at udskifte taghætter med thermo-hætter, hvilket vil formindske varmeforbruget fremover.</p> <p>CO2-udledning fra ejendommene er faldet med 35% på trods af, at vi i 2019 fik to flere ejendomme. Faldet i CO2 tilskrives dels, at energiforbrug er formindsket grundet tidligere års indsatser og dels at energiforsyningen har mindre CO2-emission.</p> <p>CO2-udledning fra transport er også faldet grundet mindre kørsel og lavere omregningstal.</p>		
<i>Vores resultat</i>	<b>SDG 12.2/</b> Emballageomkostning i forhold til omsætning			<b>SDG 12.4 + 12.5/</b> Genanvendelsesgrad i alt			<b>SDG 9.4/</b> CO2-udledning (tons) <sup>3</sup> Indeks 2018 = 100 (1054 tons)		
	<b>0,247%</b>	<b>0,236%</b>	<b>0,235%</b>	<b>70,6%</b>	<b>68,6%</b>	<b>66,2%</b>	<b>100</b>	<b>77</b>	
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2018	2019	

<sup>3</sup> I tallet indgår CO2-emission fra Carl Ras' forbrug af el og gas samt Carl Ras' 5 fragtbiler, firmabiler og medarbejderes kilometerkørsel i arbejdsregi. Ved medarbejderes kilometerkørsel er der taget udgangspunkt i omregningstallet 111 g CO2/km (det er den gennemsnitlige CO2-emission fra personbiler solgt i DK i 2018).

## Arbejdsglæde er vores vigtigste værktøj

	<b>Udvikling</b>	<b>Inklusion</b>	<b>Diversitet</b>
<i>Samfundets udfordring</i>	En bæredygtig samfundsudvikling er afhængig af arbejdsstyrkens kompetenceudvikling.	Et fleksibelt og rummeligt arbejdsmarked nedbringer arbejdsløsheden og gør samfundet aktivt.	En ligelig kønsfordeling på alle jobniveauer skaber et homogent og holistisk samfund.
<i>Vores udfordring</i>	Risiko for at mangle de rette kompetencer til at udvikle Carl Ras.	Risiko for at mangle arbejdskraft.	Risiko for ikke at tiltrække kvindelig arbejdskraft grundet den traditionelt mandsdomineret branche, som Carl Ras er del af.  Risiko for at overse ledelsespotentiale blandt kvindelige ansatte grundet kulturelle mønstre.
<i>Vores prioritet</i>	Vi har fokus på, at alle medarbejdere har mulighed for at udvikle deres kompetencer – såvel fagligt som personligt. Vi prioriterer træning og uddannelsesaktiviteter for at udvikle medarbejderstaben.	Vi prioriterer rummelighed og at udvikle mennesker. Vi gør en ekstra indsats for at fastholde medarbejdere med særlige behov.	Vi ser diversitet som en styrke. En mangfoldig arbejdsplads er mere effektiv, mere attraktiv og mere innovativ. Vores diversitetspolitik gælder såvel bestyrelsen som øvrige ledelsesniveauer.
<i>Vores procedure</i>	Alle medarbejdere har en årlig udviklingssamtale med deres leder.  Alle ledere gennemfører akademi-uddannelse i ledelse eller tilsvarende.	Vi er opmærksomme på arbejdsmarkedets bevægelser og indretter os for at imødekomme arbejdstageres behov.  Vi prioriterer at oprette elevpladser og være med til at udvikle kompetencer til branchen.	Vi fokuserer på den enkeltes kompetencer og potentiale uanset køn og vores evalueringssystem sikrer, at ledelsespotentiale hos medarbejderne identificeres.  Vi støtter kvinder med ledelsespotentiale i deres udvikling henimod at gøre brug af dette.
<i>Vores udvikling</i>	Vi har vedligeholdt allerede etableret indsatser og ikke udviklet nye på dette område i 2019.	Vi har vedligeholdt allerede etableret indsatser og ikke udviklet nye på dette område i 2019.	Andelen af kvindelige medarbejdere i Carl Ras er stigende. Vores mål er, at andelen af kvinder på alle ledelsesniveauer afspejler kønsfordelingen i selskabet i øvrigt.
<i>Vores resultat</i>	<b>SDG 4.4/</b> Medarbejdere under lederuddannelse finansieret af Carl Ras	Medarbejdere i alt	<b>SDG 5.5/</b> Andel af kvinder i bestyrelsen
		<b>341</b> <b>352</b> <b>349</b>	<b>16,7%</b> <b>25%</b> <b>16,7%</b>
		<b>SDG 8.5/</b> Trainees og elever	<b>SDG 5.5/</b> Andel af kvinder blandt ledere
		<b>30</b> <b>35</b> <b>32</b>	<b>7,7%</b> <b>7%</b> <b>8%</b>
		<b>SDG 8.5/</b> Støttede jobs	Andel af kvinder blandt alle medarbejdere
	<b>32</b> <b>35</b> <b>27</b>	<b>29</b> <b>26</b> <b>22</b>	<b>15,6%</b> <b>16,67%</b> <b>17,08%</b>
	2017   2018   2019	2017   2018   2019	2017   2018   2019

## Arbejdsglæde er vores vigtigste værktøj

	<b>Fysisk arbejdsmiljø</b>	<b>Psykisk arbejdsmiljø</b>
<i>Samfundets udfordring</i>	Udgifter til behandling og sygedagpenge.	Udgifter til behandling af sygdom og stress afledt af mistrivsel.
<i>Vores udfordring</i>	Risiko for skader på lager med tunge løft og kørsel. Risiko for skader ved ensformigt og stillesiddende arbejde.	Risiko for arbejdsrelateret stress. Risiko for mistrivsel grundet leder eller kollegas adfærd.
<i>Vores prioritet</i>	Vi prioriterer ordentlige arbejdsvilkår og vurderer at vores lave sygefravær er en konsekvens heraf.  Vi har fokus på motion og sundhed for at forebygge skader, sygdom og stress.	Hos Carl Ras har vi konstant fokus på at skabe et godt arbejdsmiljø, hvor alle trives.  Vi værdsætter en organisationskultur med åbenhed, tryghed og hjælpsomhed. Vi er opmærksomme på at bevare kulturen samtidig med, at virksomheden vokser med tilvækst af medarbejdere.
<i>Vores procedure</i>	En arbejdsmiljøorganisation, der består af et repræsentativt udsnit af medarbejdere, udarbejder arbejdsmiljøvurderinger, som efterfølges af handlingsplaner for at løse eventuelle problemer.  Gennem sikkerhedsstyringssystemer forbedrer vi løbende vores processer med ambition om at undgå ulykker.  Vi forbedrer løbende procedurerne på centrallageret for at minimere risiko for ulykker.  Vi har motionshold for medarbejdere og deltager i motionsrelateret aktiviteter med indsamlings- og socialt formål.	Hvert år laver vi en Danmarks Bedste Arbejdsplads måling for at få en indikation af medarbejdernes trivsel. I de første år deltog vi hvert andet år i konkurrencen. Fra 2018 har vi deltaget hvert år, da det styrker vores troværdighed.  Vi anvender resultaterne fra målingen konstruktivt og sætter ind, der hvor resultaterne viser, at der er behov for forbedringer.  Vi viser rettidig omhu for vores ansattes trivsel, bl.a. gennem vores mentor-ordning, og sætter ind, hvis vi oplever mistrivsel.
<i>Vores udvikling</i>	Årsag til stigning i sygefraværet skal findes i et antal langtidssyge med cancer. Det normale sygefravær er stabilt i forhold til året før.	Som konsekvens af resultatet i DBA-målingen 2019, måles lederne 8 gange om året på Carl Ras' ledelsesgrundlag. Derved kan vi hurtigere lave indsatser, hvis vi ser en uheldig udvikling.
	<b>SDG 8.8/</b> Sygefravær	<b>SDG 8.8/</b> Placering i Danmarks Bedste Mellemstore Arbejdspladser
	<b>2,9%</b> 2017	<b>3,2%</b> 2018
	<b>3,9%</b> 2019	<b>12</b> 2014
		<b>7</b> 2016
		<b>6</b> 2018
		<b>10</b> 2019