



Corporate Social Responsibility
RAPPORT 2018

Indhold

Side

Introduktion til året der gik

- 4 Forord af Berendsen Danmarks administrerende direktør
- 5 Året 2018 i tal
- 6 Berendsen – en solid forretning
- 8 Væsentlighedsvurdering – rapportens grundlag
- 9 Strategi for bæredygtighed
- 10 FN's verdensmål – handling gør forskellen

Miljøindsats

- 11 Miljøoptimeret vask
- 13 Måttevaskerier viser vejen

Bæredygtig produktudvikling

- 14 Produktudvikling ud fra kundebehov og verdensmålene
- 15 Nudging giver god hygiejne og mindre sygdom

Cirkulær forretningsmodel og genanvendelse af tekstilaffald

- 16 Vores cirkulære fundament
- 18 Berendsen-uniformer til hjemløse kaffesælgere

Arbejds miljø og trivsel

- 19 Arbejds miljø med tanke på i morgen
- 21 En mangfoldig arbejdsplads
- 22 En virksomhed med plads til at vokse med opgaverne
- 23 Opkvalificering af medarbejdere

Ansvarlig leverandørkæde

- 24 Leverandørkæden i fokus
- 25 Holistisk leverandørstyring

Understøttende aktiviteter

- 26 Ansvarlig information og markedsføring
- 27 Certificeringer til gavn

Den videre rejse

- 30 Vores bæredygtige udvikling
- 33 Efterskrift af Berendsen Danmarks CSR-chef

Appendiks

- 34 Om denne rapport
- 35 KPI'er for ansvarlighed
- 37 Indikatorer og målemetoder
- 38 GRI-indholdsindex

Vi er sammen om kunden – og sammen om **bæredygtighed**

I 2018 lancerede vi vores nye 3-års forretningsstrategi for Berendsen Danmark: ”Sammen om kunden”, der handler om, at vi vil styrke tilfredsheden og loyaliteten blandt vores kunder, ejere og medarbejdere. Vi vil se på vores forretning med kundernes øjne, og vi vil arbejde mere på tværs som ét samlet Berendsen Danmark, hvor vi i fællesskab rådgiver kunderne ud fra, hvad der skaber mest værdi for dem og bedst opfylder deres individuelle behov. Dét, der virkelig skaber sammenhold blandt vores medarbejdere, er at vi i mange år har været CSR-pionerer – og en vigtig del af vores nye forretningsstrategi er, at vi vil drive CSR-agendaen på det danske marked.

At vi i 2018 reducerede ulykkesfrekvensen med 44 % og startede samarbejdet med I Tråd Med Verden, hvor udsatte kvinder syr genbrugstasker af vores kasserede tøj, er bare nogle af de gode CSR-historier, som bandt os sammen internt – og gav os flere ansøgere til vores stillinger i en tid med mangel på arbejdskraft. I 2018 lykkedes det os at få lukket 76 af vores i alt 79 rekrutteringsopgaver – og 82 % af vores medarbejdere svarede på den årlige medarbejdertilfredshedsundersøgelse, at de vil blive hos Berendsen det kommende år eller længere. Dét betyder utroligt meget for os, for vores engagerede medarbejdere er hele årsagen til vores succes.

Verdens CSR-udfordringer skal løftes i fællesskab

I 2018 talte vi også mere om bæredygtighed ved vores kundemøder, end vi nogensinde har gjort før. Miljøet og social ansvarlighed er i dén grad kommet på agendaen hos landets kommuner og virksomheder – og vores dedikerede CSR-indsats er tungen på vægtskålen i mange af de kontrakter, vi vinder. For at imødekomme kundebehovet for ansvarlige produkter introducerede vi i 2018 tekstiler med et højere indhold af BCI-bomuld, og vi fik udbredt vores ergonomiske SmartMop-mikrofiber mopper, som kan reducere nedslidning hos rengøringsmedarbejdere med 30 % og mindske vand- og kemikalieforbruget med 85 %. Men selvom vi er landets førende tekstilservice-



virksomhed, kan vi ikke flytte markedet alene – og vi vil gøre endnu mere for at præge vores leverandører til at arbejde integreret og fremadrettet med at øge deres bæredygtige produktion.

Én ting er sikkert: Inden 2030 skal der nok nå at komme en ny økonomisk verdenskrise – og hvis virksomheders CSR-arbejde ikke stikker dybere end deres marketingbudskaber, kan indsatsen for FN's verdensmål blive sat på hold. Derfor deltager vi ved Folkemødet i juni, hvor jeg blandt andet tager debatten op om, hvor oprigtig virksomheders indsats for verdensmålene er – og hvordan vi kan stille højere krav til vores danske samarbejdspartnere og danne langsigtede CSR-partnerskaber, så vi i fællesskab gør det bedre.

Jeg håber, at vi med denne rapport kan overbevise flere om, at stabile investeringer i miljø- og arbejdsmiljøoptimeringer er vejen til at skabe en sund forretning.

Henrik Luxhøj

Administrerende direktør
Berendsen Danmark

Året **2018** i tal

1.409.562.000

kr. i nettoomsætning



Berendsen – en solid forretning

Berendsen udlejer, vasker, vedligeholder og leverer kvalitetstekstiler og fuldservicerede hygiejneløsninger – i Danmark tilbyder vi tidsbesparende, miljørigtige og skræddersyede lejøløsninger indenfor arbejdstøj, toiletmiljøer, måtter, fladt linned, renrum, mopper og miljøklude.

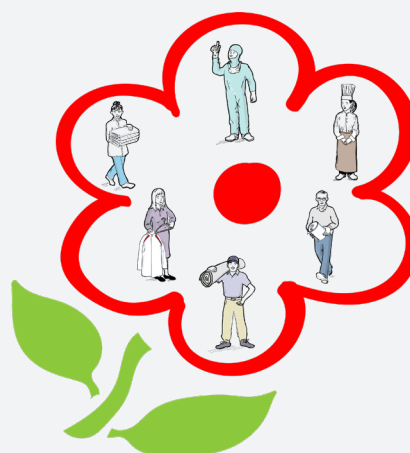
Alle vores produkter og serviceløsninger udvikler vi i tæt samarbejde med vores kunder, og de konstant stigende krav i vores certificeringer sikrer, at vores kunder altid er klædt på til at møde fremtidens miljø- og sikkerhedskrav. Vi gør hver dag en målrettet indsats for at forbedre vores egne CSR-resultater og løfte vores kunder og hele branchen i en mere ansvarlig retning – og at være bæredygtige og have en cirkulær økonomi har længe været en del af vores forretning.

Vores mangeårige historie

Vores historie startede i Danmark og går mere end 150 år tilbage, men vi har ikke altid været en tekstilservicevirksomhed – den rejse startede først i 1973, hvor vi opkøbte Fix Linnedudlejning. Efter mange års rivende udvikling opkøbte vi bl.a. også ISS linnedservice i 1994, og siden 1998 har vi primært fokuseret på tekstilservice. I dag er vi den største tekstilservicevirksomhed i Danmark, og efter sammenlægningen med Elis i 2017 er vi nu markedsledende på det europæiske marked. Elis er noteret på Euronext Paris, og sammen er vi til stede i 25 europæiske og 3 latinamerikanske lande. På verdensplan service-rer vi omkring 400.000 kunder og har 45.000 medarbejdere. Alle afdelinger i den franske del af Elis er certificeret med ISO 50001 – energi-ledelse – og har vist en imponerende besparelse på strømmen med hele 23 % over de sidste 8 år.

I Danmark har vi 18 specialvaskerier fordelt over hele landet, og vores centrale funktioner som

økonomi, HR, IT og CSR styres fra vores hovedkontor i Søborg. Berendsen er delt i to regioner med hver deres direktør for øst og vest, der begge refererer til vores administrerende direktør. Derudover er vi opbygget som en matrix-organisation, hvor udvalgte medarbejdere i hver afdeling også har ansvaret for, at CSR implementeres i vaskerierne og er i fokus hos medarbejderne. Centralt understøtter CSR-



Sammen om kunden

I år lancerede vi en ny forretningsstrategi for de næste tre år, 'Sammen om kunden', som er bygget op om en vision, der har CSR i midten:

”Vi sikrer, at alle vores kunder og medarbejderne er tilfredse og loyale. Vi driver CSR-dagsordenen i Danmark og er rollemodeller kendt for vores måde at agere som virksomhedsledere på.”

afdelingen udvikling og implementering af nye tiltag, så vi over hele Danmark kan arbejde ansvarligt hver dag til fordel for vores kunder, forretning, samfundet og miljøet.

Vores værdier



Respekt



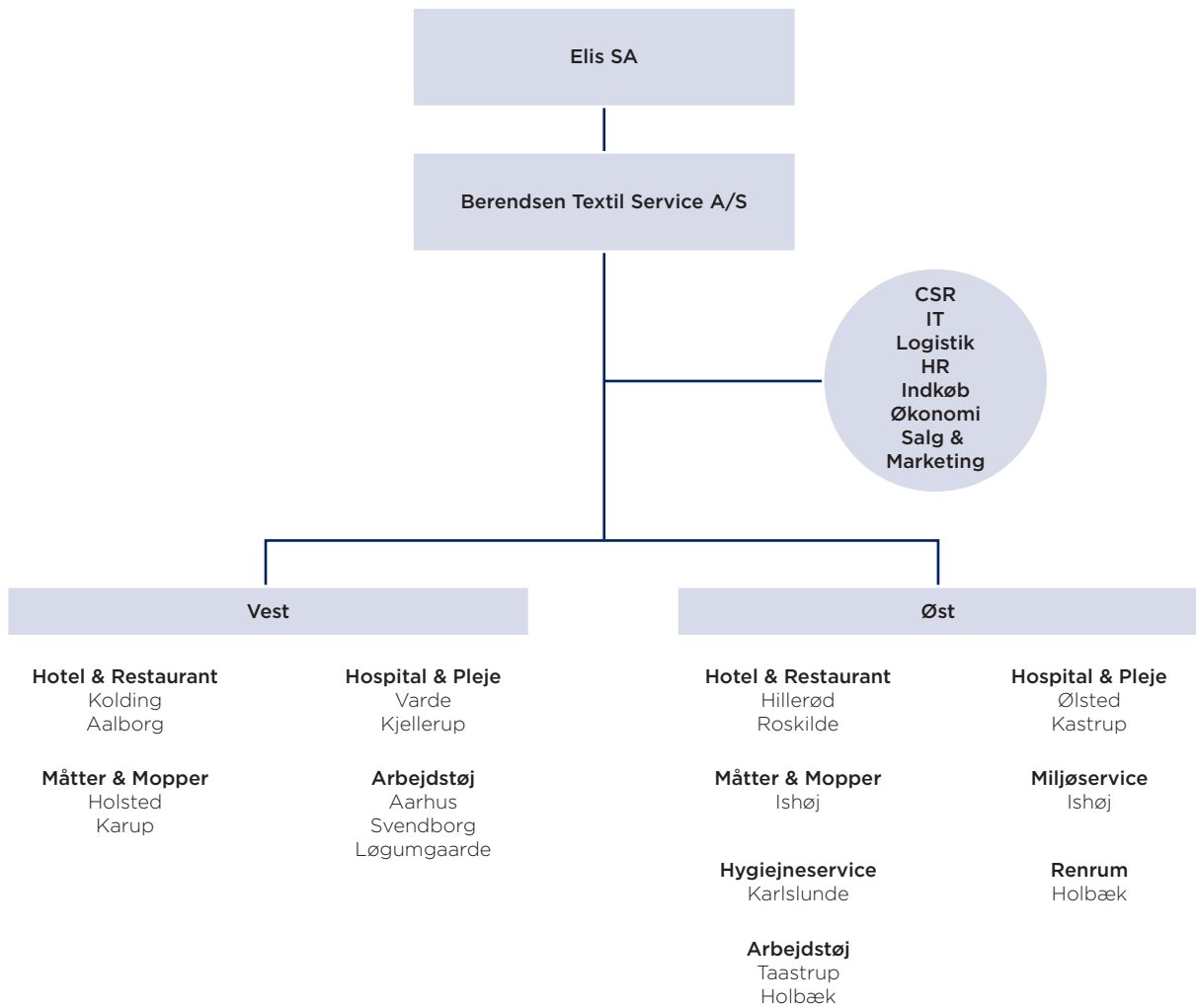
Integritet



Ansvarlighed



Eksemplarisk



Væsentlighedsvurdering

- rapportens grundlag

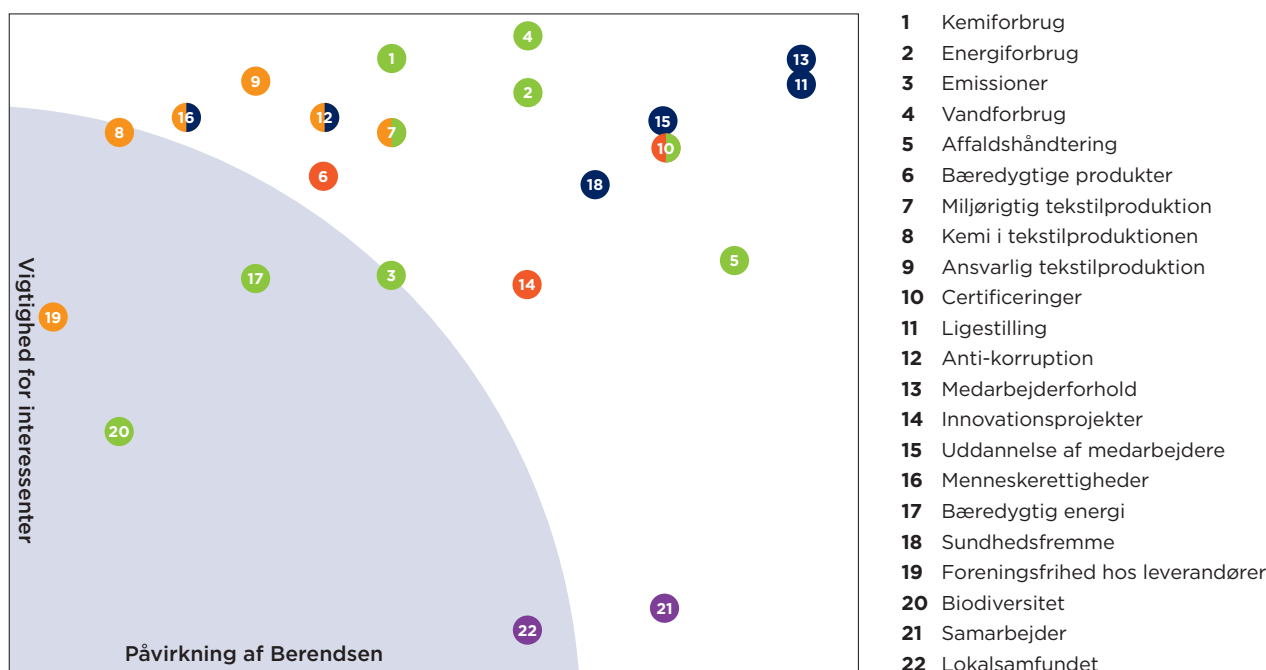
I 2018 kortlagde vi vores generelle interessentgrupper og kobled den med en større interessentanalyse. Vi udsendte på denne baggrund et spørgeskema til vores nøgleinteressenter, der hjalp os med at kortlægge deres forventninger og behov. Vi bad dem bl.a. om at rangere forskellige CSR-emner ud fra, hvad der er vigtigt for dem – og undersøgelsens resultater har vi efterfølgende koblet sammen med de dialoger, vi har med kunder, civilorganisationer, aktionærer m.m. for at få et mere bredt og holistisk billede af vores interessenters behov og ønsker i forhold til CSR.

Hos Berendsen ønsker vi at fokusere på de områder, der på én gang er afgørende for vores forretnings succes og for vores interessenter. I denne rapport beskriver vi derfor i særlig grad resultater indenfor emnerne i matrixens øverste, højre område. Rapporten fokuserer altså på: **Vores økologiske fodaftryk* og cirkulære økonomi, medarbejderforhold, produktudvikling og leverandørsamarbejder og partnerskaber.**

For at skabe et overblik over de relevante bæredygtighedsemner kortlagde vi først vores virksomheds påvirkningsområder, som vi kobled med interessentanalysen, hvor interessenter blev vurderet i forhold til deres påvirkningsforhold. Det resulterede i 22 centrale emner og udvalgte nøgleinteressenter – bl.a. medarbejdere, kunder og leverandører.

Inddragelse af interessenter

For at afdække hvilke interessenter, vi skulle inddrage i undersøgelsen, tog vi højde for flere aspekter: Delte værdier, direkte indflydelse og påvirkning på vores forretningssfære. Interessenter som myndigheder og investorer er blevet koblet på påvirkning af Berendsen, hvor de er inddraget gennem politiske interesser og tendenser. Undersøgelsen vil blive opdateret løbende, hvor vi hvert år vil have fokus på forskellige interessenter. Det vil over en længere periode give os en dybere, bredere og mere værdifuld indsigt i vores interessenter og deres interesseområder.



*Det økologiske fodaftryk er en indikator for, hvor meget vores forbrug belaster miljøet og naturen.

Strategi for bæredygtighed

CSR er essentielt for vores virksomhed – både nu og i fremtiden. At optimere vores miljø-performance og udvise socialt ansvar er en integreret del af at drive vores forretning og leve op til vores interessenters og egne forventninger.

Vores tilgang

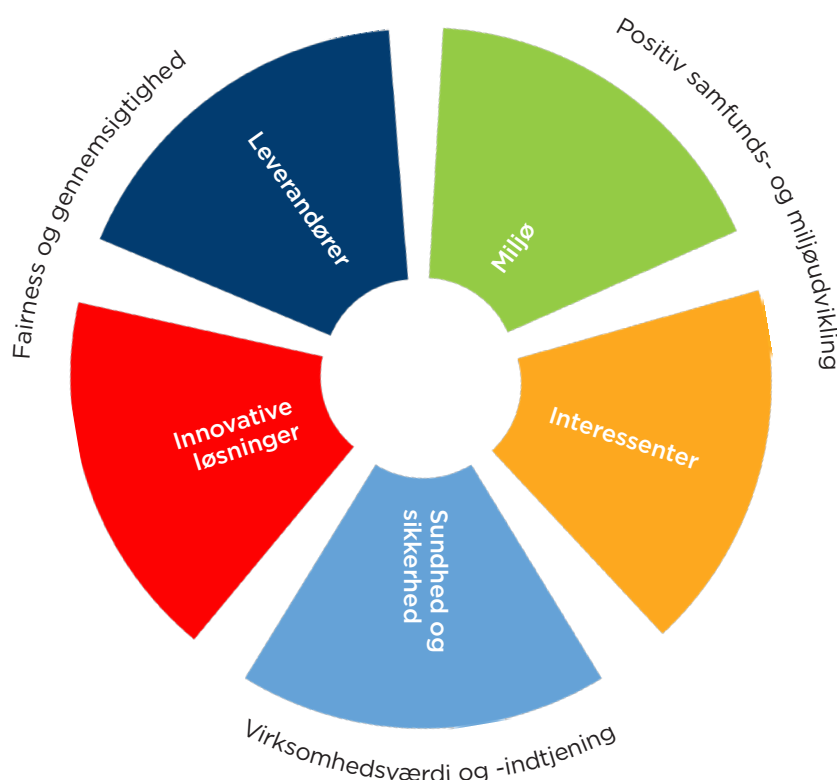
For at fastholde vores konkurrencestærke, bæredygtige markedsprofil, opnå en cirkulær økonomi og kontinuerligt minimere ressourceforbruget arbejder vi med risikovurderinger – vi stræber strategisk efter at minimere vores risici ud fra et forsigtighedsprincip. Hvis videnskabelige data er for usikre eller ikke tilgængelige, vælger vi af ansvarlighed at handle rettidigt, før skaden kan ske.

I vores CSR-arbejde tager vi udgangspunkt i et CSR-hjul, der viser hvilke forhold, vi skal have

med i vores overvejelser, når vi engagerer os i nye projekter og forretningstiltag: Fairness og gennemsigtighed, positiv samfunds- og miljøudvikling og virksomhedsværdi og -indtjening. Disse 3 fokusområder styrker dialogen med vores interessenter, og de hjælper os med at opfylde deres mange forskelligartede krav og behov.

Altid på vej mod nye CSR-mål

Arbejdet med bæredygtighed og ansvarlighed slutter aldrig, og når nogle mål er opnået, sætter vi nye og mere ambitiøse. Derfor er det vigtigt, at vi hele tiden har en rettesnor for, hvor vi skal hen. I 2018 påbegyndte vi vores nye strategiarbejde for de kommende 3 år, som færdiggøres i 2019. Vi ser allerede frem til at komme i gang med de nye tiltag, der skal sikre Berendsens bæredygtige fremtid – som i endnu højere grad vil handle om FN's verdensmål.





FN's verdensmål - Handling gør forskellen

17 PARTNERSKAB FOR HANDLING

Påvirkning fra egen produktion - vores direkte muligheder

- 3 SUNDHED OG TRIVSEL**
- 6 RENT VAND OG SANITET**
- 12 ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION**
- 14 LIVET I HAVET**

Vores leverandørkæde - ansvar med indirekte muligheder

- 1 AFSKAF FATTIGDOM**
- 7 BÆREDYGTIG ENERGI**
- 8 ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST**
- 10 MINDRE ULIGHED**

2 STOP SLET, 4 KVALITETS-UDVIKLING, 5 LIGELYNDHED, 9 INDUSTRI, INNOVATION OG INFRASTRUKTUR, 11 BÆREDYGTIGE BYER OG LOKALSAMFUNN, 13 KLIMA- OG MILJØ, 15 LIVET PÅ LAND, 16 FREJ, RETFÆRDIGHED OG STÆRKE INSTITUTIONER

FN's verdensmål giver alle organisationer og mennesker et fælles sprog, som kan bruges på tværs af brancher og landegrænser, når vi taler om bæredygtighed og ansvarlighed. De er aktuelle for både den danske og internationale handel - og ved at arbejde med verdensmålene styrker vi ikke kun den globale bæredygtige udvikling, men også udviklingen af vores forretning.

Berendsens rejse med verdensmålene er allerede begyndt. Vi har analyseret, hvor vores virksomhed har størst indflydelse på verdensmålene, både positivt og negativt. Vi har kortlagt hvilke verdensmål, vi som tekstilservicevirksomhed naturligt berører, kan påvirke med vores forretning og bør fokusere på lige nu - selvom de kan ændre sig over tid.

Vi skal passe på vores kunder og medarbejdere og hele tiden optimere vores ressourceforbrug, og derfor er mål 3, 6, 12 og 14 de mål, vi har mest indvirkning på ved vores egen produktion, mens mål 1, 7, 8 og 10 er vores største fokuspunkter i vores værdikæde. Samtidig er mål 17, Partnerskab for handling, helt afgørende for, at vi effektivt kan realisere vores arbejde med verdensmålene.

For os er det vigtigt, at vi aktivt inddrager vores kunder, leverandører og andre samarbejdspartnere i arbejdet med verdensmålene. Vi er bevidste om den vekselvirkning, vi har med vores interessenter, hvordan vi kan påvirke dem, men også hvordan de påvirker os. Vi stræber efter altid at gøre det bedre - men vi kan ikke gøre det alene, og vi kommunikerer åbent og ærligt om det fælles arbejde, verdensmålene kræver.



Delmål 6.3: Inden 2030 skal vandkvaliteten forbedres ved at reducere forurening, afskaffe affaldsdumping og minimere udslip af farlige kemikalier og materialer, og ved at halvere andelen af ubehandlet spildevand og væsentligt øge genanvendelse og sikker genbrug globalt.

Delmål 6.4: Inden 2030 skal effektiviteten af vandanvendelsen indenfor alle sektorer øges væsentligt, og der skal sikres bæredygtig indvinding og forsyning af ferskvand for at imødegå vandknaphed og reducere antallet af mennesker, der lider af vandmangel, betydeligt.

Miljøoptimeret vask

Hver eneste dag stræber vi og vores vaskerier efter at udvikle os og optimere vores miljøpræstationer. Vi vil være en del løsningen på de globale klimaforandringer og ressource-spildet – og vi måler hver måned vores WECOTAL (Water, Electricity, Chemicals, Oil/gas) per kg vaskede tekstiler på alle vores vaskerier. På dén måde kan vi dokumentere, at vi kontinuerligt reducerer forbruget af naturens begrænsede ressourcer – og vi kan sætte rettidigt ind, hvis nogle tal stiger væsentligt over en måned.

Vi tænker innovativt for at reducere vores spild, og vores store miljöhensyn er styrende for både vores strategiske beslutninger, indkøbet og udviklingen af maskinerne i vores produktion og den oplæring, vi giver vores medarbejdere.

Vores tilgang til miljøledelse

Vi bruger ISO 14001 miljøledelsessystem for at sikre, at vi hele tiden overholder den nationale miljølovgivning og for at arbejde progressivt med vores miljøpræstationer. Vi evaluerer og forbedrer vores ledelsesmetode ved hjælp af ISO 14001 tredjepartsauditeringer, vores ledelsesvurdering, procesforbedringsspecialister, interne procesvurderinger og auditeringer. Og vi arbejder konstant sammen med vores leverandører og kunder for at identificere løsninger, der kan reducere vores miljøpåvirkning yderligere og forbedre kvaliteten og effektiviteten i vores processer.

99% af Berendsens internt samlede energiforbrug, målt på el og gas, kommer fra vores vaskerier og deres vaskeprocesser. Vi har et målrettet fokus på at implementere innovative energi- og vandeffektiviserende projekter, hvor vi bl.a. genbruger og genindvinder varme og vand fra vaskeprocessen, og vi måler præstationerne månedligt. Sideløbende sætter vi hele tiden nye mål for at højne miljøstandarder på markedet for industrivaskerier.

I 2018 samarbejdede vi med en energikonsulent til at hjælpe os med at finde nye, bæredygtige energiløsninger. I 2017 så vi et klimapartnerskab

som løsningen på den udfordring, men med vores energikonsulent har vi valgt at rette fokus på interne energiløsninger som f.eks. opsætning af solceller. Vi vil dog stadig bruge vores indflydelse som landets førende tekstilservicevirksomhed til at påvirke markedet i miljørigtig retning og tage højde for bæredygtig energi i vores indkøb.

Banebrydende minimering af vandforbruget

Vi kan naturligvis ikke drive vores landsdækkende vaskerier uden at forbruge en eneste dråbe vand. Men vi kan se kritisk på, hvor vandet kommer fra, hvor godt vi udnytter det i vaskeprocessen, og om vi kan spare på brugen af Danmarks grundvand.

De fleste af vores vaskerier sparer i dag allerede så meget på vandet, at vi står i en balancegang mellem at have et lavt vandforbrug og samtidig sikre, at kemikaliekoncentrationen i vandet lever op til lovgivningen. Derfor leder vi hele tiden efter alternative løsninger som f.eks. at opsamle regnvand og implementere flere lukkede vaskeprocesser, hvor vandet genbruges i stedet for at blive udledt til spildevandet.

Vores vaskeri i Holbæk vasker allerede kasser for en medicinkunde med regnvand – og deres vision er at blive "det drikkevandsløse vaskeri", hvor 100 % af vaskevandet i fremtiden skal komme fra regnvand og genanvendt vand. Når dét mål er nået, vil vi naturligvis se på, hvordan vi kan sprede løsningen til vores andre vaskerier. På alle vores vaskerier har vi i dag implementeret systemer til genbrug af skyllevandet, så i alt 20-50 % af vores vand udgøres af genbrugsvand.

Ansvarlig og CO₂-optimeret kørsel

Det er ikke kun vores vaskeprocesser, der er miljøoptimerede – det er vores leveringsprocesser også. Vores chauffører er uddannede i miljørigtig kørsel, og i 2018 startede vi et større projekt med at optimere vores ruteplanlægning og opfyldningsgraden på vores lastbiler – så vi på én gang kan reducere antallet af kørte kilometer, brændstofforbruget og CO₂-udledningen og udnytte lastbilernes kapacitet til fulde.



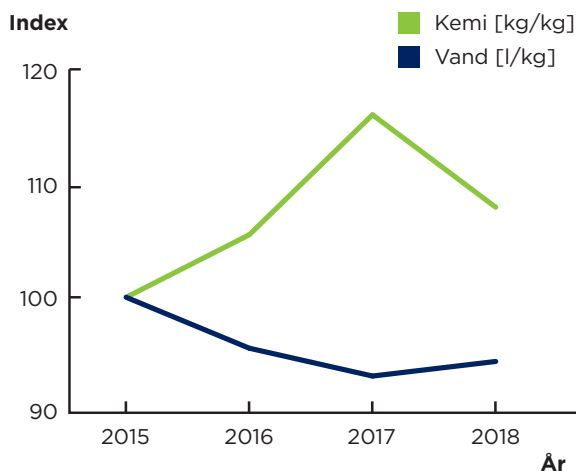
Delmål 7.2 Inden 2030 skal andelen af vedvarende energi i det globale energimix øges væsentligt.



Delmål 3.9 Inden 2030 skal antallet af dødsfald og sygdomstilfælde som følge af udsættelse for farlige kemikalier samt luft-, vand- og jordforurening reduceres væsentligt.

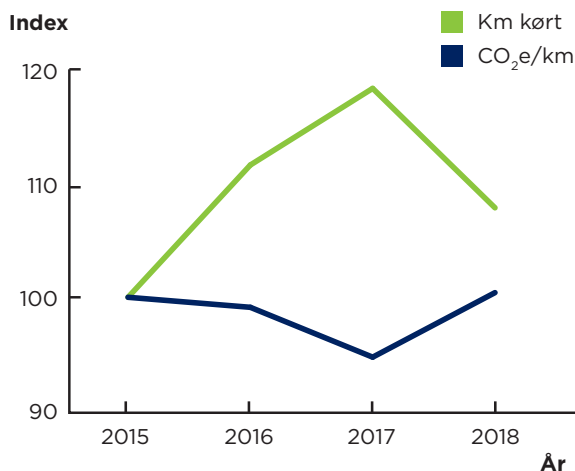
For at styrke arbejdet med verdensmålene og bedre kunne bruge delmålene som rettesnor, har vi besluttet, at vi frem mod 2030 vil bruge 2015 som baseline år for vores rapportering.

Index over vand- og kemiforbrug i vaskeprocessen



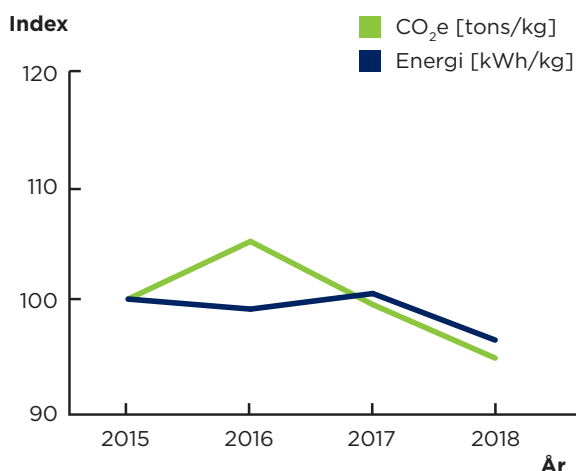
Vi arbejder hele tiden på at vaske mere miljørigtigt, hvor vi har fokus på kemisammensætningen. Udslag i kurven skyldes således forsøg med blandt andet enzymvask. Vi vil i det kommende år i større grad fokusere på keminøgletal fremfor udelukkende forbrug.

Index over transport



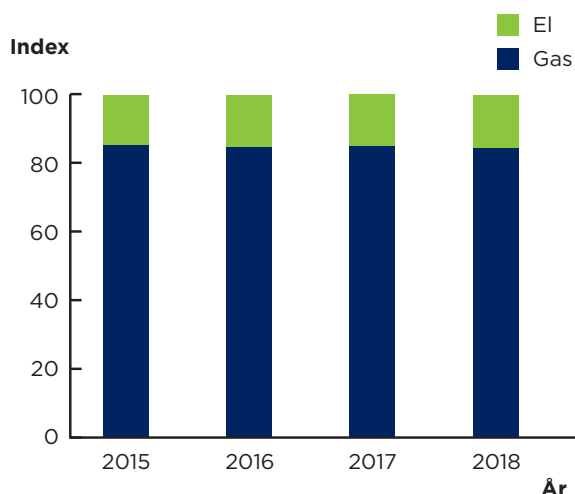
Vi har haft stort fokus på at optimere vores ruter og sænke vores kørte antal kilometer. I år oplevede vi over en periode at have stor udskiftning og mange vikarer i vores distributionsteams, hvorfor den miljørigtige kørsel ikke har været optimal. Der er dog usikkerheder forbundet med disse tal, da de er afhængige af vores leveringsfrekvenser og kundeomsætning.

Index over CO₂e emissioner og energiforbrug



Faldet i emissioner skyldes en kombination af en sænkning af gasforbruget på vaskerierne samt en forbedring af elselskabernes energimix, hvor der leveres mere grøn energi.

Energimix



Grafen viser den procentvise fordeling af mixet mellem gas- og elforbruget på vores vaskerier, hvor langt størstedelen drives af gas. Med udviklingen af grøn el vil vi i fremtiden fokusere på at konvertere vores energiforbrug fra gas til el.



Delmål 14.1 Inden 2025 skal alle former for havforurening forhindres og væsentligt reduceres, især forurening forårsaget af landbaserede aktiviteter, herunder havaffald og forurening med næringsstoffer.



Delmål 12.2: Inden 2030 skal der opnås en bæredygtig forvaltning og effektiv udnyttelse af naturressourcer.

Måttevaskerier viser vejen



For at indsamle testviden og læring, der kan vise os den mest effektive vej til at skabe bæredygtige resultater, igangsætter vi hele tiden forsøgsprojekter på vores vaskerier. To af vores måttevaskeriers nye projekter viser allerede lovende resultater, og vi håber, at vi kan implementere lignende løsninger bredt for at forbedre vores landsdækkende vaskeriers miljøresultater.

Tørretumblervarme bruges i vaskeprocessen

Hver dag kører tumblerne på alle vores vaskerier for at tørre vores kunders tøj inden levering. Under tørretumbling udledes der store mængder overskudsvarme, som potentielt kan genindvindes og bruges i vaskeprocessen for at spare på energien. I 2018 startede vores måttevaskeri i Holsted et projekt med at genindvinde varmen fra vores tørretumblere og bruge den til at opvarme det rene vaskevand.

Ved måttevask kræves der kun omkring 38 grader varmt vand, og med den genindvundne varme fra vores tørretumblere alene opnår vaskevandet en temperatur på omkring 30-35 grader. Det betyder, at vaskeriet nu kun skal bruge et minimum af energi på at opvarme vaskevandet de resterende få grader.

Til kamp mod mikroplast

Mikroskopiske plastpartikler fra skosåler og bildæk er noget af det, vi danskere dagligt tørrer

af i de måtter, der ligger i virksomheder og offentlige institutioner. Og når måtterne vaskes, skylles mikroplasten ud med spildevandet.

De danske rensningsanlæg opsamler 80-99 % af alt mikroplast i landets spildevand, så det ikke ledes direkte ud i vandmiljøet. Men i Danmark produceres årligt ca. 750.000 ton slam af de affaldsrester, der kommer fra spildevandet – og størstedelen af slammet bruges som gødning, da det indeholder næringsstoffer for afgrøder. Så en stor del af den mikroplast, rensningsanlæggene opsamler, sprøjtes efterfølgende ud på markerne, hvor det alligevel spredes til vores natur. De mikroskopiske mikroplastpartikler på ned til en tusindedel millimeter er svære at måle – men i 2018 indledte Teknologisk Institut og vores måttevaskeri i Karup et projekt for at undersøge, om vi i fællesskab kunne måle og tidligt i processen fjerne de mikroplastpartikler, som naturligt udskilles under industrivask af f.eks. måtter. Ud fra de foreløbige testresultater ser det ud til, at mere end 80 % af mikroplasten kan tilbageholdes på vores vaskeri, så vi selv kan skille os af med det miljøansvarligt – i stedet for at det ender i spildevandet. Vores mål med projektet er, at vi i fremtiden kan installere varige filtre på alle vores vaskerier, som kan opsamle al mikroplast, der naturligt udskilles under vores vask af både måtter, polyester- og bomuldstekstiler.



Delmål 12.5 Inden 2030 skal affaldsgenereringen væsentligt reduceres gennem forebyggelse, reduktion, genvinding og genbrug.

Delmål 12.7 Fremme bæredygtige offentlige indkøbspraksis, der er i overensstemmelse med nationale politikker og prioriteter.

Produktudvikling ud fra kundebehov og verdensmålene

Vi stiller høje krav til os selv om, at vores produktudvikling på én gang skal leve op til vores kunders behov og verdensmålene. Vores produkter er primært tekstiler, som er fremstillet af en blanding af bomuld og polyester. Polyester tilsætter vi for at give vores kunder mere slidstærkt tøj, der holder til flere vaske, får en længere levetid og derfor er mere bæredygtigt. Det mindsker samtidig vores forbrug og indkøb af ny polyester og ikke mindst bomuld, der er én af de mest vandkrævende afgrøder at producere. Ifølge Nordisk Ministerråd og Miljøstyrelsen kræver produktionen af én konventionel T-shirt 1.400 liter vand – og tøjproduktionen står generelt for omkring 10 % af verdens samlede CO₂-udledning.

Vores udvikling af bæredygtige kvalitetsprodukter

Vi stiller krav til vores tekstilleverandører om at udvikle nye, innovative tekstiler med endnu lavere miljøpåvirkning. Vi påvirker vores producenter til at tænke i cirkulære forretningsmodeller, og via vores interne Product Boards har vi konstant fokus på markedets nye muligheder – og på hvordan vi kan bruge flere bæredygtige råvarer uden at gå på kompromis med den høje kvalitet, vi garanterer vores kunder. Vi stræber efter, at alle de tekstiler, der kan opnå en OEKO-TEX 100-certificering, får det. Det giver vores kunder sikkerhed for, at deres tekstiler er undersøgt og fri for sundhedsskadelige stoffer. Med vores ISO 9001-certificering sikrer vi samtidig vores kunder en ensartet, høj kvalitet – og vores vaskerier kontrollerer og reparerer løbende tekstilerne, så vores kunder kan stole på, at deres medarbejdere altid er klædt på, så de opfylder standarderne indenfor deres arbejdsområde.

Ansvarlige måtter af regenereret nylongarn fra brugte fiskenet

Vi leverer ca. 2,9 millioner rene måtter til danske virksomheder om året, og en del af dem er lavet af nylon og gummi. Vi har længe vidst, at genbrugsgummi ikke er vejen til at skabe mere bæredygtige måtter, da det ikke tåler så mange vaske som andre måtter – og vi ser det som det

mest ansvarlige, at vores produkter samlet set skåner miljøet mest muligt i hele deres livscyklus. Vi har derfor valgt en ny foretrukken måtteproducent, der kan levere nylon- og logomåtter, hvor den øverste tæppedel er fremstillet af 100 % regenereret nylongarn fra bl.a. brugte fiskenet, der er opsamlet fra bunden af verdens have. Kvaliteten af det regenererede nylon er helt identisk med det oprindelige materiale, så måtterne kan holde til det samme antal vaske som før – til fordel for både vores kunder, forretning og miljøet.

I 2018 lancerede vi også vores sortiment af Klima- og Verdensmål-måtter, der hjælper virksomheder og kommuner med at synliggøre deres CSR-fokus overfor besøgende kunder og medarbejdere – og inspirerer alle til at spare på naturens ressourcer og tænke grønt.

”Dørmåtter har et helt unikt blikfang – de vil jo blive set af os alle hver dag som det første, når vi træder ind på skolen. Så vores miljøbudskaber kommer bredt ud og vil minde alle lærere og elever om at tænke på miljøet dagligt.” siger Jeppe Bregenov-Pedersen vicerektor på Nordfyns Gymnasium.

Klima- og Verdensmål-måtterne er også fremstillet af 50 % genbrugsnylon. Vi vil fortsætte arbejdet med at bruge genbrugs-materialer hvor muligt, og vi er allerede startet med at produktudvikle flere af vores tekstiler for at udskifte virgin polyester med genbrugspolyester.





Delmål 6.b Støtte og styrke lokalsamfundenes deltagelse i at forbedre forvaltningen af vand og sanitet

Nudging giver **god hygiejne og mindre sygdom**



Hos Berendsen investerer vi målrettet i at udvikle innovative og datadrevne løsninger, der kan gøre en målbar forskel for danskernes helbred og sygefraværet ude hos vore kunder. I samarbejde med MedHelp og Kemp & Lauritzen har vi testet effekten af vores innovative LightGuide-toiletsystem, der ved at udsende små lyssignaler nudger medarbejderne til at følge den optimale håndvaskprocedure – og i 2018 fik vi det gode resultat:

Højteknologisk nudging-system reducerer sygefraværet målbart

LightGuide-systemet opsamler dagligt data på testlokationen hos Kemp & Lauritzen, som viser hvor mange toiletbesøgende, der bruger hhv. sæbe, papir og hånddesinfektion. I samarbejde med MedHelp bliver disse data analyseret, og effekten på sygefraværet hos Kemp & Lauritzen måles. Markedsdirektør for MedHelp, Nikolaj Sejling fortæller.

"Vores analyser viser, at infektionssygdomme som bl.a. forkølelse, influenza og øre-, næse-, halsinfektioner udgør over 70 % af årsagerne til det korte sygefravær i danske virksomheder. Og vi har netop samarbejdet med Berendsen om et testprojekt, hvor Kemp & Lauritzen fik installeret et højteknologisk LightGuide-system, som via bevægelsessensorer og lys guider medarbejderne til at følge den optimale håndvaskprocedure på toilettet. Efter 10 måneder kunne vi hos MedHelp måle og dokumentere, at antallet af infektionssygemeldinger per medarbejder hos Kemp & Lauritzen var faldet med 8 % på testlokationen med LightGuide sammenlignet med benchmark-lokationen – og det er utroligt

positivt, at teknologisk nudging alene kan skabe dén effekt."

HR-kordinator hos Kemp & Lauritzen, Pernille Bisgaard Rasmussen fortæller, at der er potentiale i de gode resultater:

"Vi kunne se på MedHelps data, at infektionssygdomme var årsag til en stor del af vores sygefravær, og med LightGuide har det været utroligt nemt for os at opnå en stor effekt med en lille indsats. Så nu skal systemet udbredes til vores andre lokationer, og vi vil bruge data om medarbejdernes håndvaskevaner til at optimere hygiejnen yderligere."

6 ud af 10 danskere bruger ikke sæbe ved toiletbesøg

Eva Bech Lynggaard er Product and Marketing Manager hos Berendsen – og som hun ser det, er innovativ teknologi og dataindsamling helt afgørende for at effektivisere indsatsen for at forebygge sygdom blandt danskerne:

"Hos Berendsen har vi gennemført omfattende observationsundersøgelser, der viser, at 6 ud af 10 danskere ikke bruger sæbe ved toiletbesøg – så behovet for at hæve landets håndhygiejne er enormt. LightGuide-systemet er testet på over 40.000 toiletter, og testen har vist, at der er mulighed for at øge hygiejneniveauet med op til 90 %. Det kommer naturligvis ikke kun virksomhederne til gode. Det kommer også danskerne til gode ved, at de får et bedre helbred i hverdagen eller bliver bedre beskyttede mod infektionssmitte under ophold på sygehuse, der har installeret LightGuide."



Delmål 12.2 Inden 2030 skal der opnås en bæredygtig forvaltning og effektiv udnyttelse af naturressourcer.

Delmål 12.5 Inden 2030 skal affaldsgenereringen væsentligt reduceres gennem forebyggelse, reduktion, genvinding og genbrug.



Delmål 6.3 Inden 2030 skal vandkvaliteten forbedres ved at reducere forurening, afskaffe affaldsdumping og minimere udslip af farlige kemikalier og materialer, og ved at halvere andelen af ubehandlet spildevand og væsentligt øge genanvendelse og sikker genbrug globalt.

Vores cirkulære fundament

For os er cirkulær økonomi ikke noget nyt – vi har i årevis arbejdet ud fra den cirkulære tankegang, og det er en del af vores DNA at sikre bæredygtighed i alle led af vores produkters livscyklus. Vi stiller høje krav om, at råmaterialerne skal udvindes og produkterne fremstilles ansvarligt – og at de skal distribueres, anvendes og genanvendes optimalt, så de får en ny livscyklus efter endt brug hos os.

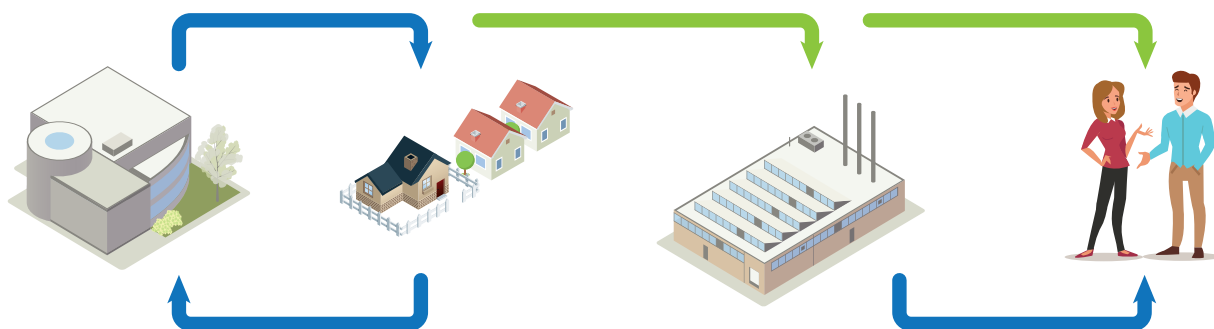
Vores tilgang til ressourcer

Arbejdet med cirkulær økonomi er ikke kun godt for miljøet, det er også sund økonomisk fornuft. For os handler cirkulær økonomi hovedsageligt om at give ressourcerne et så langt et liv som muligt og undgå, at de hurtigt bliver til affald. Hele Berendsens forretningsmodel er bygget på den cirkulære tanke, hvor vi allerede i indkøbsfasen har fokus på, at vores tekstiler skal kunne vaskes igen og igen uden at miste kvaliteten – og når tekstilerne ikke længere lever op til kvalitetsstandarderne, gør vi vores bedste for at give dem et nyt liv ved f.eks. at donere dem til godgørende formål og bæredygtige projekter, som sikrer, at de bliver en del af

værdikæden igen. Derudover arbejder vi også på, at alle vores vaskerier skal kunne genbruge vaskevandet for at reducere vores samlede vandindtag og udslip.

Vi arbejder med cirkulær økonomi ud fra de 4 R'er: Rethink, Reduce, Reuse og Recycle, hvor vi sætter fokus på, at vores produkters livscyklus bliver så lang og med et så lille miljøaftryk som muligt. Vi stræber først og fremmest efter at sænke vores overordnede ressourceforbrug, da det også sænker vores omkostninger – og vi innoverer hele tiden vores kunders produkter og løsninger, så de bliver mere ressourceeffektive, ligesom vi har fokus på at afskaffe de brugte ressourcer så bæredygtigt som muligt.

Ikke alt vores affald kan genbruges, og derfor analyserer vi vores indkøb og vurderer produktlivscyklus. Vi arbejder på at producere mindst muligt affald og stræber efter at undgå affald, der ender på deponi. Derudover laver vi aftaler med vores leverandører om, at de skal tage emballage retur, hvilket giver dem et incitament til at bruge mindre emballage.



DEN CIRKULÆRE PROCES

Hos os kan den cirkulære proces overordnet set deles i to:

Udlejning, vask og vedligeholdelse. Vores udlejede kvalitetstøj kan have flere brugere, og det vaskes miljøskånsomt og repareres for at forlænge levetiden. Vand og energi genanvendes så vidt muligt i vaskeprocessen.

Nyt liv via CSR-partnere. Via vores partnerskaber får vores kasserede tekstiler et nyt liv – enten gennem direkte genbrug eller efter en forarbejdning.

Til gavn for børn, unge og familier i Danmark

For os er dét at tage et socialt ansvar helt fundamentalt. Vi ønsker, at vores forretning skal afhjælpe de udfordringer, der er ude i samfundet – ikke bare ved, at vi driver en stabil forretning, som bidrager positivt til samfundsøkonomien, men også ved at vi bruger vores kerneprodukter og -kompetencer til at gøre en reel forskel. Det er altid vigtigt for os, at vores donationer giver langsigtet forretningsmæssig værdi, da det gør det muligt for os at fortsætte støtten fremadrettet til glæde for både vores medarbejdere og de mennesker i samfundet, som har brug for vores hjælp.

Vi har derfor i 2018 doneret og vasket 20.000 stykker linned for Ronald McDonald Hus og 6.000 stykker linned og håndklæder for Ungdommens Røde Kors' ferielejre. Det giver glæde, engagement og stolthed hos vores ansatte, og det gør deres arbejdsopgaver mere meningsfulde, når de er med til at støtte landets børn, unge og familier i en svær tid.

Tekstilerne tilbagetager vi efter endt brug, så organisationerne ikke selv skal tage hånd om at få dem afskaffet.

"Den vaskehjælp, vi får fra Berendsen, har langt større værdi for os, end hvis de havde støttet os økonomisk. For familierne er det bedste, at de sparer så utroligt meget tid, som de kan bruge på at være sammen med deres syge børn, når de kun selv skal vaske deres tøj – og de bare kan gå ud i et skab og hente rent dyne- og pudebetræk, lagner, håndklæder osv.", siger Karen Bjørnløv Jacobsen, leder i Ronald McDonald Hus ved Rigshospitalet.

Tekstilgenanvendelse – fremtidens udfordring

At vores primære produkter er tekstiler afspejler sig naturligvis på vores affaldsfraktioner. Vi gør vores bedste for at genanvende og give vores kasserede tekstiler et nyt liv – og vi ville ønske, at vi allerede nu kunne sige, at ingen af vores tekstiler sendes til forbrænding, men det er

desværre ikke tilfældet. Sidste år satte vi os som mål at sænke vores andel af tekstiler til forbrændingen med 30 % ved at finde en central løsning for alle vores vaskerier. Det lykkedes os desværre ikke, da vi i 2018 mistede den centrale partner, der tidligere aftog vores kasserede tekstiler, da markedet for genbrugstekstiler er stagneret. Vi begyndte at søge nye og alternative partnerskaber, og nogle af vores nye partnerskaber er med socialøkonomiske virksomheder. Hans Knudsen Institutet fik f.eks. vores kasserede duge til et designprojekt for deres unge STU-studerende med psykiske og sociale udfordringer. Tekstilerne skal de unge sy om til prototyper af bæredygtige sengetæpper og gavlpuder – med dét mål at få dem solgt i den eksklusive designbutik Storm & Müller. Det er bare ét af de mange initiativer, vi er stolte af og i fremtiden vil arbejde på at udvide – til gavn for landets udsatte, vores virksomhed, miljøet og samfundet.

Vi står dog stadig overfor en stor udfordring, da vi som landets førende tekstilservicevirksomhed naturligt har en større mængde kasserede tekstiler, end markedet i dag kan aftage og omsætte bæredygtigt. Det er derfor et strategisk vigtigt fokusområde for os, og vi begrænser os ikke kun til at bruge de muligheder, der er nu – vi arbejder også på at indgå nye partnerskaber med tekstilaftagere for at udvikle en bæredygtig afsætningsmodel, der skal give vores tekstiler en ny livscyklus.

Med tabet af den partner, der tidligere aftog vores kasserede tekstiler, mistede vi også præcise og centrale data på vores tekstilkassationer. Vi kan nu kun inddrive overordnede data på affaldsfraktioner som: Forbrænding, deponi, plast og elektronik, hvor vi ved, at størstedelen af vores forbrændingsaffald består af tekstiler. Vi vil derfor i 2019 arbejde dedikeret på at få implementeret et centralt Business Intelligence-system, hvor vores tekstilaffald bliver registreret – og vi fastholder stadig vores ambition om, at 80 % af alt vores tekstilaffald i 2023 skal genanvendes.



Delmål 12.5 Inden 2030 skal affaldsgenereringen væsentligt reduceres gennem forebyggelse, reduktion, genvinding og genbrug.

Berendsen-uniformer til hjemløse kaffesælgere



Hvert år står Berendsen med mere end 800 tons kasserede tekstiler, hvor en del af dem kan gå til direkte genbrug. I 2018 måtte vi gøre en ekstra indsats for at undgå, at tekstilerne blev sendt til forbrændingen, da vi havde mistet den partner, der tidligere aftog vores kasserede tekstiler.

Vi valgte derfor at kommunikere åbent og ærligt om vores udfordringer – og vi blev bl.a. kontaktet af en ildsjæl med et nyt forsøgsprojekt, "Kaffe Karma", hvor hjemløse manglede arbejdstøj til at sælge kaffe under Gadens Stemmers byvandring. Efter sammenlægningen med Elis stod vi med en stor mængde chaufføruniformer, vi nu ikke længere kunne bruge – så vi donerede vores kasserede bukser, poloer, sweatshirts, veste, vind- og vinterjakker til de hjemløse kaffesælgere og forsynede alle uniformerne med professionelle Kaffe Karma-logoer.

Projekt Kaffe Karma skal skabe småjobs til hjemløse

Tal fra Danmarks Statistik viser, at antallet af hjemløse vokser. Ved den seneste optælling fra 2017 fandt man 6.635 hjemløse, hvilket er en stigning på 33 % siden 2009. For Miechael Stian Hansen, der er socialøkonomisk iværksætter og ildsjælen bag Kaffe Karma, er det en personlig hjertesag at vise de udsatte, at samfundet vil dem det godt – og at give dem den håndsrækning, de behøver for at komme i arbejde. Så da han fik idéen om, at hjemløse nemt kunne sælge kaffe fra en cykel under Gadens Stemmers byvandring, satte han sig for at forsøge at skabe en socialøkonomisk virksomhed i sin fritid. Han henvendte sig personligt til flere af landets virksomheder, der nu har doneret alt nødvendigt udstyr – både den helt specielle kaffecykel,

bryggemaskinen, kaffekværnen, engangskopperne og vores kvalitetsuniformer.

"Jeg vil bare gerne hjælpe hjemløse i gang med nogle overskuelige småjobs, som kan fungere på deres præmisser. Mange hjemløse føler, at de ikke er en del af fællesskabet – og mit håb er, at kaffecyklen både kan give dem en form for indtjening og bekræfte dem i, at deres kompetencer er noget værd. Så det er jo helt overvældende, at Berendsen nu har støttet os med 57 stykker arbejdstøj, som var det sidste, vi manglede, for at forsøgsprojektet nu kan sættes i gang", siger Miechael Stian Hansen.

Kaffe til deltagerne på Gadens Stemmers byvandring

På Gadens Stemmers byvandring er guiderne hjemløse og socialt udsatte, der giver deltagerne en unik oplevelse af Københavns bagside. My Ravn er Gadens Stemmers chef for kommunikation og forretningsudvikling – og hun er også én af Miechael Stian Hansens sparringspartnere i forsøgsprojektet Kaffe Karma.

"Bag hjemløsheden ligger der tit alkoholisme, misbrug og psykisk sygdom – og det er derfor godt, at Miechael har fået idéen til et projekt, som potentielt kan skabe jobs for hjemløse dér, hvor de nu er i deres liv... Den nye donation af kaffesælgernes uniformer er også rigtig positiv, for hos Gadens Stemmer ved vi, at selvom en uniform bare er et stykke tøj, så kan den give hjemløse en værdighed og arbejdsidentitet, som er mærkbar og synlig. Og det er da vildt dejligt, at tøjet endda er kasserede uniformer, som nu får et længere og meningsfuldt liv – så bidrager det til, at forsøgsprojektet ikke kun vil være socialt, men også miljømæssigt ansvarligt", siger My Ravn.



Delmål 3.4 Inden 2030 skal tidlig dødelighed som følge af ikke-smitsomme sygdomme reduceres med en tredjedel gennem forebyggelse og behandling, og mental sundhed og trivsel skal fremmes.



Delmål 8.8 Arbejdstagernes rettigheder skal beskyttes, og et sikkert og stabilt arbejdsmiljø for alle arbejdstagere skal fremmes, herunder for migrant-arbejdere, især kvindelige migranter, og dem i usikre beskæftigelsesforhold.

Arbejdsmiljø med tanke på i morgen

Hver dag møder hundredvis af medarbejdere op på et Berendsen-vaskeri, og det er vores ansvar at sikre, at de har et godt og trykt arbejdsmiljø. Vi ser vores medarbejdere som vores største værdi og årsagen til vores succes. Vi arbejder målrettet på at fastholde vores loyale medarbejdere – og når de f.eks. oplever, at de ikke længere kan varetage deres almindelige arbejdsopgaver, tilbyder vi dem bl.a. omskoling til andre jobfunktioner eller ergoterapi. Det kan forlænge vores medarbejdere tilknytning til arbejdsmarkedet med flere år, at vi gør det muligt for dem at tilpasse deres arbejdsvilkår og arbejdsopgaver ud fra deres individuelle behov.

Vores indsats for et sundt og sikkert arbejdsmiljø

At arbejde på et vaskeri er fysisk hårdt, og vi har stort fokus på at forebygge nedslidning og andre arbejdsrelaterede og ergonomiske skader. Vores ledelse og medarbejdere samarbejder tæt om at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø, og vores CSR-afdeling styrer arbejdet med de overordnede trivsels- og sikkerhedstiltag. På vaskerierne er det afdelingschefen, der har ansvaret for at implementere dem og andre tiltag, der er relevante for det enkelte vaskeri. Vi arbejder proaktivt med at skabe et godt, sikkert og sundt arbejdsmiljø, og vi inddrager vores medarbejdere i arbejdet, da det er dem, der dagligt står i de forskellige problemstillinger og kan hjælpe os med at finde nøglen til løsningen. Derfor er udvalgte medarbejdere også en del af vores arbejdsmiljøorganisation, der skal sætte nye initiativer i gang for at øge arbejdsglæden og sikkerheden på vaskerierne. Vi evaluerer vores tilgang gennem interne ledelsesvurderinger, tredjepartsauditeringer og en generel plan-do-check-act-tilgang.

Vi sætter mål for alle vores vaskerier og vurderer resultaterne løbende, og igennem vores interne ledelsesprogram kan vi opsætte handlingsprogrammer og finde den bedste løsning. Vi optimerer vores sikkerhedskultur konstant for at leve fuldt op til vores sikkerhedspolitik, og vi gennemfører arbejdspladsvurderinger (APV) for at finde fremtidige indsatsområder.

Fokus på medarbejdernes trivsel og engagement

Vores medarbejdere er ansat hos os i gennemsnitligt 8 år, og vi tror på, at det bl.a. skyldes vores fokus på medarbejderinddragelse. Vi opfordrer vores medarbejdere til at komme med ideer og forslag til, hvordan vi sammen kan sikre, at de går glade på arbejde hver dag.

Medarbejdernes tilfredshed og arbejdsmiljøet måler vi gennem medarbejdertilfredshedsundersøgelser (MTU), APV'er og vores sygefravær. Målingerne giver os en indikation på, om vores medarbejdere har det fysisk og psykisk godt på arbejdspladsen – og hvor vi skal sætte ind for at rette op på evt. problemer.

I 2018 kom vores MTU ud med et solidt resultat, der viser et overordnet engagement hos vores medarbejdere på 77 % - 78 % af vores medarbejdere siger, at de er enige eller meget enige i, at de er tilfredse med deres arbejde – og 82 % svarer, at de vil blive hos Berendsen det kommende år eller længere. 71 % af medarbejderne er enige i, at Berendsen er en god arbejdsplads.

Mod nul ulykker – en tryk arbejdsplads

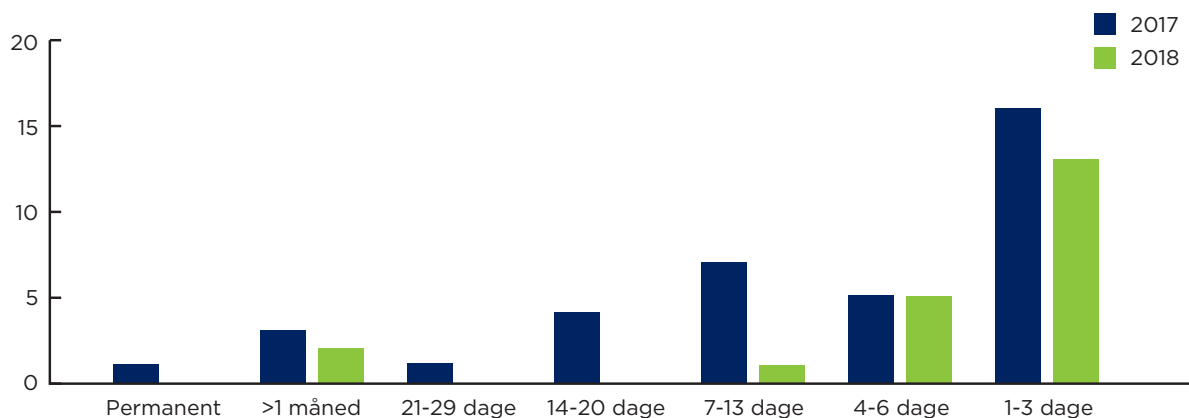
Vi har en ambition om nul ulykker. Det stiller store krav til, at vores medarbejdere over hele organisationen har en ensartet, høj bevidsthed om sikre arbejdsgange. Vi har derfor stort fokus på sikkerhedsledelse, og vi har bl.a. fået udviklet en safety-app, så alle medarbejdere nemt kan rapportere nærved-ulykker og sikkerhedsobservationer via mobilen i en travl hverdag. Det fastholder vores medarbejders fokus på sikkerheden, og det gør det muligt for ledelsen at rette op på observationer, før de bliver til ulykker.

I 2018 har vi sænket vores ulykkesfrekvens med 44 % – hvor vi i 2017 havde en ulykkesfrekvens på 17,5 ulykker/mio. arbejdstime, havde vi i 2018 kun 9,8 ulykker/mio. arbejdstime, og en stor del af ulykkerne førte til mindre fravær end tidligere.

Ulykker og ulykkesfrekvens

Antal 2016	Antal 2017	Antal 2018	Ulykkesfrekvens 2016	Ulykkesfrekvens 2017	Ulykkesfrekvens 2018
32	38	21	15	17,5	9,8

Fraværsfordeling



Kønsfordeling i hele Berendsen Danmark



Direktionen



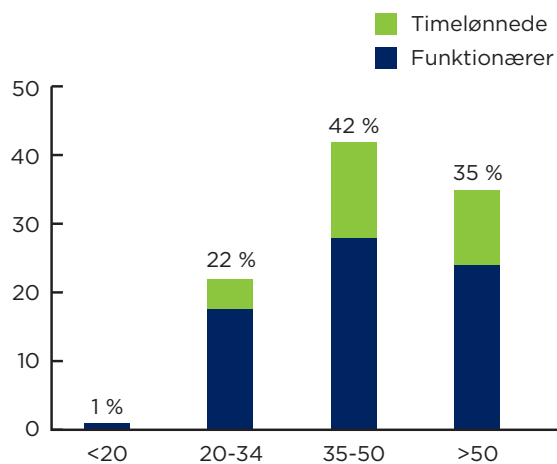
Kønsfordeling, funktionærer og timelønnede



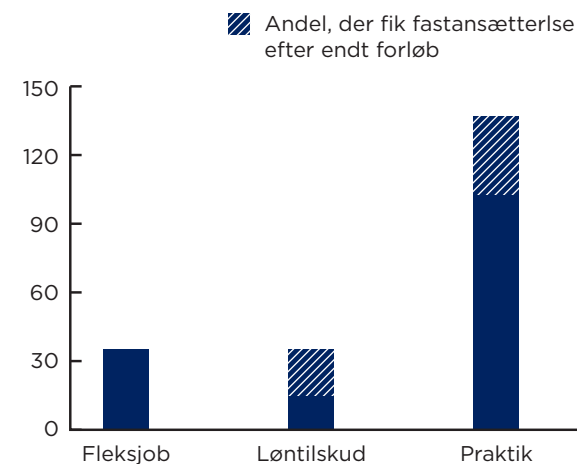
Lederfordeling



Aldersfordeling



Ansatte på særlige vilkår



72 % af Berendsens ansatte med løntilskud fik fast arbejde enten i eller uden for Berendsen efter endt forløb.
34 % af Berendsens praktikanter fik fast arbejde enten i eller uden for Berendsen efter endt forløb.



Delmål 5.5 Kvinder skal sikres fuld og effektiv deltagelse og lige muligheder for lederskab på alle niveauer af beslutningstagning inden for politik, økonomi og det offentlige liv.



Delmål 8.5 Inden 2030 skal der opnås fuld og produktiv beskæftigelse og anstændigt arbejde for alle kvinder og mænd, herunder også unge og personer med handicap, og med lige løn for arbejde af samme værdi.

En **mangfoldig** arbejdsplads

Vi har fokus på at skabe en mangfoldig arbejdsplads – og for os er det ikke kun et spørgsmål om socialt ansvar, det fremmer også vores virksomheds udvikling og vækst. At have en mangfoldig arbejdsstyrke giver større diversitet i den måde, vi udvikler vores produkter og løser hverdagens opgaver på, og det helt afgørende for, at vi kan være innovative og fastholde vores førende markedsposition. Diversiteten er samtidig med til at højne trivslen og arbejdsglæden, da vores inkluderende tilgang skaber større forståelse og samhørighed blandt vores medarbejdere – og gør os til en rummelig arbejdsplads, både etnisk og socialt.

Vores arbejde med diversitet

Vi rekrutterer derfor vores nye medarbejdere på et bredt og nogle gange alternativt grundlag, hvor vi samarbejder med kommuner og jobcentre, og vi træner vores eksisterende medarbejdere i at blive mentorer. Vi ønsker at gøre en forskel for samfundet ved at forbedre beskæftigeshastigheden for arbejdstagere med nedsatte evner og at inkludere mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet. Vi ser vores vaskerier som en vigtig del af lokalsamfundet, og vi investerer tid og ressourcer i lokale initiativer, som skaber positive forandringer gennem mangfoldige ansættelser.

På ledelsesniveau ønsker vi også at fremme diversiteten, da vi tror på, at bl.a. en mere ligelig kønsfordeling kan give mere velorienterede beslutninger og bedre forretningsresultater. Vi har især fokus på at tiltrække og fastholde kvindelige ledere på lige fod med mandlige ledere, og vi opfordrer kvinder til at søge de lederstillinger, som de er kvalificerede til.

Mangfoldighed uden måltal

Det er vigtigt for os, at vores medarbejdere ikke tror, de bliver ansat for at opnå specifikke

mangfoldighedsmål. Det skaber større engagement, når medarbejderne ved, at de er ansat, fordi de er bedst kvalificerede. Uanset om vi fastansætter praktikanter eller tilbyder kvinder ledelsesposter, skyldes det altid, at de har vist flotte resultater – og selvom vi ønsker en arbejdsplads med stor diversitet og en ledelsesgruppe med et ca. lige antal af mænd og kvinder, går vi ikke på kompromis med kompetencerne. Vi er stolte af at sige, at vi i dag er en mangfoldig arbejdsplads med dygtige medarbejdere.

Når vi ikke sætter direkte KPI'er på det område, er det vigtigt for os at arbejde strategisk og målrettet med at styrke vores indsats for mangfoldigheden. En af vores grundlæggende strategier er at række ud til mennesker, der har behov for hjælp. Når vi hjælper nyuddannede, flygtninge, psykisk syge og langtidsledige ind på arbejdsmarkedet, får vi loyale, dygtige og mangfoldige medarbejdere, der skaber en stor værdi for forretningen og samfundet – og vores medarbejdere er stolte af den forskel, de gør, når de i det daglige arbejde hjælper socialt udsatte med at styrke deres kompetencer. Derfor er 7 af vores vaskerier også virksomhedscentre, som samarbejder tæt med landets kommuner om at hjælpe ledige, især de langtidsledige, med at få fodfæste på arbejdsmarkedet.

Vi er kun lykkedes med at få en så mangfoldig og velfungerende arbejdsplads, fordi vi alle – både hos ledelsen og medarbejderne ude på vaskerierne – står sammen om at skabe et sundt, sikkert og rummeligt arbejdsmiljø og støtte op om FN's verdensmål. Det er også grunden til, at vi i 2018 blev indstillet til CSR People Prize, der i denne omgang var en særlig 20-års jubilæumspris, hvor kun tidligere nominerede eller vindere kunne indstilles.



Delmål 4.4 Inden 2030 skal antallet af unge og voksne, der har relevante færdigheder, herunder tekniske og erhvervsfærdigheder, for ansættelse, anstændige job og iværksætteri, øges væsentligt.

En virksomhed med plads til at **vokse med opgaverne**



Vi tager ansvar for vores medarbejdere og deres muligheder for udvikling, hvor vi ser på hele mennesket og deres kompetencer. Det giver vores medarbejdere mulighed for at vokse med opgaverne og forbedre deres position på arbejdsmarkedet.

Norbert voksede med opgaverne – og fik stort ansvar i 2018

En analyse fra DI og Dansk Arbejdsgiverforening viser, at manglen på arbejdskraft især er stigende i servicebranchen. Det mærker vi også på nogle af vores vaskerier – og for os er det en stor hjælp, at vi hele tiden arbejder på at give alle mennesker en chance, så de kan vokse med opgaverne og udnytte deres evner. Vores mangeårige indsats med inklusion af indvandrere og flygtninge, psykisk syge og andre langtidsledige betyder, at vi har mange succeshistorier med mennesker, der har udviklet sig. Én af dem, der i 2018 virkelig voksede i sin rolle, er Norbert fra vores vaskeri i Roskilde. Norbert kom til Danmark fra Cameroun som 34-årig i 2015, hvor han startede i praktik hos os – og efter et succesfuldt praktikforløb blev han fastansat.

Siden 2015 har Norbert på eget initiativ gået til danskundervisning hver dag efter arbejde for at blive en integreret del af arbejdspladsen og styrke sin faglighed og kommunikation med sine kollegaer – og i 2018 bestod han Danskprøve 3.

For Norbert handler hans arbejdsindsats og drivkraften til at gå til danskundervisning om, at han oplever sin arbejdsplads som en stor familie, hvor man er der for hinanden, og hvor lederne har fokus på trivsel og det psykiske arbejdsmiljø. *”Det er mine kollegaers glade ansigter og smil på læberne, som gør, at jeg trives med at komme på arbejde hver dag!”*, siger Norbert.

Sidste år fik Norbert et større ansvar i produktionen som koordinator – og han er i dag med til at styre, at pakkeriet har det rette antal dugeruller på det rigtige tidspunkt, når de pakker varerne til vores kunder.

UDLÆNDINGE FÅR SPROG- UNDERVISNING I ARBEJDS- TIDEN

På nogle af vores vaskerier er størstedelen af medarbejderne udlændinge – og her tilbyder vi dem danskundervisning med fuld løn i arbejdstiden, når det er lavsæson. Så kan vi på én gang opkvalificere medarbejdernes sprog og faglighed – og de kan fastholde deres indkomst og tilknytning til arbejdspladsen i de måneder, hvor der er færre opgaver.



Delmål 16.5 Alle former for korrupsion og bestikkelse skal nedbringes betydeligt.

Opkvalificering af medarbejdere

En fleksibel og rettidig udvikling af vores medarbejdere samt en bred forskel i kompetencer og færdigheder er afgørende for vores strategi om at levere ansvarlige tekstilløsninger i høj kvalitet til vores kunder. Vi har fokus på, at vores medarbejdere er klædt på til fremtiden på arbejdsmarkedet, og at de er bevidste om at agere etisk og ansvarligt.

Vores tilgang til medarbejderudvikling

Vi gør en stor indsats for at træne og uddanne vores medarbejdere individuelt ud fra deres personlige baggrunde og færdigheder. Træning af vores medarbejdere skal styrke deres evner til gavn for forretningen. Derfor sikrer vi, at alle har de rette kompetencer til at give kunderne service af højeste kvalitet – og at de bliver klædt på til at løse f.eks. de nye teknologiske opgaver, som fremtiden bringer.

Vores vaskerimedarbejdere holder løbende udviklingssamtaler med deres ledere, hvor de i fællesskab finder frem til hvilken træning og uddannelse, der er mest meningsfuld for dem og deres arbejde. For at vi kan fortsætte vores bæredygtige udvikling, giver vi også løbende vores miljø- og kvalitetskoordinatorer ny og opdateret uddannelse.

Ledere går forrest for at skabe forandring

Hos Berendsen mener vi, at vores ledere skal gå forrest – og ikke kun fortælle medarbejderne om virksomhedens strategiske retning, men også vise og følge vejen selv. Vores sammenlægning med Elis skabte mange strukturelle forandringer, og vores nye forretningsstrategi har ændret måden, vi alle arbejder sammen på til fordel for vores kunder. Vi besluttede derfor i 2018, at det var vigtigt, at vores ledere kom på kursus i

forandringsledelse, så de lærte metoder til at hjælpe vores medarbejdere godt igennem forandringsprocessen. Men forandring er nødvendig for al udvikling, og kurserne styrker samtidig vores lederes evne til at være agile og fremadrettet tilpasse organisationen til nye teknologier, ny lovgivning, markedsforandringer og kundernes fremtidige behov.

Vores ledere fik samlet 252 timers uddannelse i forandringsledelse samt 336 timers undervisning i personalejura, så de bedre kan guide deres medarbejdere om diverse krav.

Intern indsats for anti-korrupsion

Vi arbejder hele tiden på at minimere risikoen for, at vores virksomhed bliver udsat for korrupsion – og vi hjælper vores medarbejdere til at se og handle på risikable situationer. Med få års mellemrum uddanner vi hele vores medarbejderstab, mens de medarbejdere, der ofte er i situationer, hvor korrupsion lettere kan finde sted, modtager digital træning jævnligt.

For at overholde reglerne om anti-korrupsion arbejder vi ud fra 5 nøglepunkter, der også er fælles for alle lovlige complianceprogrammer: (1) forpligtelse og organisering; (2) risikovurdering, (3) regler og retningslinjer, (4) uddannelse og kommunikation og (5) overvågning, revision og respons.

Gennem audits screener vi jævnligt for korrupsion og bestikkelse i vores afdelinger. Her har vi også fokus på vores medarbejders viden på området og om en evt. træning af medarbejderen er nødvendig.



Delmål 10.4 Der skal vedtages politikker, især finans-, løn- og socialpolitik, og gradvist opnås større lighed.

Leverandørkæden i fokus

Berendsens forretning strækker sig udover de danske landegrænser, og vores leverandørkæde opererer på tværs af kulturer og retsforhold. For at vi kan drive en etisk og integritetsfuld virksomhed i alle led, arbejder vi ud fra UNGP's retningslinjer.

En stor del af tekstilproduktionen ligger i dag i lande med et mindre reguleret arbejdsmarked, og vi ønsker at påvirke alle vores leverandører til en bæredygtig opførsel. Kun på den måde kan vi skabe et solidt fundament for vores fremtidige samarbejde og give vores kunder og interessenter sikkerhed for, at hele vores leverandørkæde er ansvarlig.

Vores leverandørtilgang

Vores leverandører skal respektere miljøet og mennesker, og når vi vælger leverandører, har vi bl.a. fokus på deres miljø- og arbejdsmiljøpolitikker, og på at de ved løbende auditering kan bevise, at de lever op til FN's Global Compact. En del af vores strategi er, at hovedparten af

vores leverandører skal være nordiske virksomheder. Desuden stræber vi efter at holde leverandørantallet nede, ligesom vi i videst muligt omfang samarbejder med vores udenlandske søsterselskaber om de samme leverandører. Det styrker vores evne til at udvikle og holde kontrol med vores leverandører og støtte dem i de udfordringer, der kan opstå. Med vores strategiske, fælles leverandørsamarbejde fremmer vi CSR-udviklingen på det nordiske marked, og det er også til gavn for de tekstilfabrikker, vi samarbejder med i f.eks. Fjernøsten – for når vi stiller høje krav til dem, er vi samtidig med til at højne standarden for arbejdsforhold og miljøpåvirkningen i de lande, hvor lovgivningen ikke altid er tilfredsstillende.

Alle vores leverandører skal underskrive vores Adfærdskodeks, der bygger på Global Compact, og de kontrakter, vi indgår på koncernniveau, har alle undergået en CSR-risikovurdering, hvor højrisiko-leverandører auditeres af tredjeparts-auditorer.





Delmål 1.2 Inden 2030 skal andelen af mænd, kvinder og børn i alle aldre, som lever i fattigdom i alle dens dimensioner, halveres i henhold til nationale definitioner.



Delmål 8.4 Gradvist forbedre indtil 2030 den globale ressourceudnyttelse inden for forbrug og produktion, og forsøge at afkoble økonomisk vækst fra miljøforringelse, i overensstemmelse med den 10-årige "Ramme for programmer for bæredygtig forbrug og produktion", med de udviklede lande i spidsen.

Delmål 8.8 Arbejdstagernes rettigheder skal beskyttes, og et sikkert og stabilt arbejdsmiljø for alle arbejdstagere skal fremmes, herunder for migrantarbejdere, især kvindelige migranter, og dem i usikre beskæftigelsesforhold.

Holistisk leverandørstyring

Store virksomheders internationale købsbeslutninger påvirker miljømæssige, sociale og økonomiske forhold flere steder i verden. Hos Berendsen Danmark indkøbte vi i 2018 tekstiler for næsten 130.000.000 kr. fra produktioner, der hovedsageligt har systuer i lande som Pakistan, Indien, Cambodia, Egypten og Tyrkiet. Vi er meget bevidste om vores leverandøransvar, og vi lægger stor vægt på leverandørevalueringer og -screeninger – men ved sammenlægningen med Elis er der kommet nye processer for leverandørevalueringer. Det betyder, at indkøb, der ikke foretages centralt gennem Paris, heller ikke undergår Elis' leverandørscreening. Vi arbejder derfor på at udarbejde procedurer, som sikrer, at leverandører, der kun leverer regionalt til os, underlægges leverandørscreeninger af mere end første led, så vi også fremover kan fastholde den høje tillid til vores indkøb.

Vores leverandører rates i forhold til deres produktionsland, hvor risici ved sociale og miljømæssige forhold vurderes ud fra anerkendte internationale organisationers arbejde, som ILO og UNEP.

Høj risiko:
- Underskrive samt fremvise eget adfærdskodeks
- Løbende auditeres af tredjepart med positiv score

Mellem risiko:
- Underskrive samt fremvise eget adfærdskodeks
- Fremvise certifikater eller løbende auditeres

Lav risiko:
- Underskrive adfærdskodeks
- Kundeauditeringer

Indkøb ud fra et bredt CSR-perspektiv

Det er ikke kun vigtigt for os, at de produkter, vi tilbyder vores kunder, er miljømæssigt bæredygtige – det er også vigtigt, at de er fremstillet menneskeligt ansvarligt. Vi ønsker at skabe en så gennemsigtig produktionsproces som muligt, og at al produktion sker med tanke på de mennesker, som løser opgaverne hos vores leverandører. Vi accepterer hverken børne- eller tvangsarbejde, vi arbejder dedikeret med vores leverandører ud fra vores Adfærdskodeks, og vi

ønsker certificerede tekstiler, så vores kunder kan se, at deres valg af tekstil-, hygiejne- og vaskeløsning gør en reel CSR-forskel. For at fremme en samlet set positiv CSR-udvikling blandt vores tekstilleverandører ser vi holistisk på, hvad der er de mest ansvarlige certificeringer, og vi vurderer konsekvenserne på alle parametre: Miljø, arbejdsforhold og indtjeningsgrundlag.

Vi er i vores indkøb med til at indvirke på menneskerettighederne, og vi har et ansvarligt fokus på, hvordan vores krav og teknologiens udvikling påvirker vores leverandører.

85 % af vores tekstiler har et certifikat som f.eks. OEKTO-TEX, der beskytter vores kunder mod sundhedsskadelige stoffer. For at få flere af vores leverandørers tekstiler fremstillet ud fra et menneskeligt bredere CSR-perspektiv og med fokus på bl.a. arbejdsmiljøet for bomuldsbønder, påbegyndte vi i 2018 en mapping af, hvor der kan startes en hurtig proces med at få tekstiler BCI-certificerede eller lignende.

For at styrke vores holistiske indkøb vil vi i 2019 også se på levelønkrav til vores leverandører: Hvilke landes minimumsløn ligger under levelønnen, og hvordan kan vi bedst sikre, at ikke-certificerede leverandører overholder levelønkravene.

Anti-korruption hos leverandørerne

Korruption er udbredt i visse lande, og asiatiske lande scorer generelt dårligt i undersøgelser lavet af Transparency International. Vi har derfor skarpt fokus på at sikre, at vores leverandører ikke ser korruption og bestikkelse som en attraktiv løsning. Vi er bevidste om, at nogle udenlandske leverandører kan føle sig tvunget til at benytte bestikkelse eller korruption for at forblive konkurrencedygtige – vi bruger aktivt Global Compact som en fælles referenceramme, der skaber en forståelse for, hvorfor korruption og bestikkelse ikke accepteres. Vi kan dog ikke sikre os 100 % mod korruption eller bestikkelse, og skulle det ske, behandles sagen med involvering af alle parter. I bedømmelsen af hvilke konsekvenser, en sådan sag skal have, tager vi flere faktorer i betragtning: Sagens karakter, konsekvensen ved at afslutte samarbejdet og mulige handlingsplaner/forbedringsaktiviteter. Vi afslutter aldrig et samarbejde uden forståelse for situationen og de konsekvenser, det kan have for f.eks. medarbejderne i et fattigt lokalsamfund.



Delmål 16.10 Der skal sikres offentlig adgang til information og beskyttelse af fundamentale frihedsrettigheder i henhold til international lovgivning og internationale aftaler.

Ansvarlig information og markedsføring

Efterspørgslen på bæredygtige løsninger og produkter vokser i takt med de globale miljømæssige og sociale problemer. Det mærker vi også hos Berendsen, og det er vigtigt for os, at vores kunder ved, at vi hele tiden arbejder på at udvikle innovative løsninger, som hjælper landets virksomheder og kommuner med at være på forkant med EU's og regeringens CSR-krav. Mange af vores kunder lægger især vægt på, at vi tilbyder svanemærket vaskeriservice, og det betyder meget for dem, at de kender tekstilernes livscyklus.

Vi prioriterer en klar kommunikation om kvalitet, certifikater, kravspecifikationer og bortskaffelse af vores produkter – og vi har hele tiden for øje at være gennemsigtige i vores forretningsgange.

Vores tilgang til kundekommunikation

Vi kommunikerer åbent om vores bæredygtige løsninger, nye CSR-partnerskaber, indsats for FN's verdensmål og produkternes kvalitet, fremstilling og bortskaffelse. Vi kommunikerer også ærligt om de udfordringer, vi møder på vejen til at blive mere bæredygtige – og vi inviterer alle vores interessenter til at deltage i dialogen. Sociale medier og især LinkedIn er vigtige kommunikationsplatforme for os, hvor vi kan møde også de uidentificerede interessenter.

I 2018 implementerede vi den sidste del af vores opmærkning af RFID-chips i vores tekstiler. Det er således ikke længere kun vores arbejdstøj, vi kan tracke, men også vores håndklæder, senge-linned, duge mm. Det hjælper os og kunden med at holde styr på de millioner tekstiler, der cirkulerer mellem vores vaskerier og landets arbejdspladser. Alle vores tekstiler indeholder i dag et mærke med produktionsland, materiale-sammensætning og evt. certifikater, så vores kunder kan se det direkte på de leverede tekstiler. Vi oplever dog, at brugerne af vores tekstiler nogle gange klipper dette mærke ud, så vi arbejder på at finde en ny løsning, hvor vi stadig kan se data om tekstilet – her ser vi RFID-chippen som en mulig vej frem.

Ansvarlig håndtering af kundedata

I 2018 trådte EU's nye persondataforordning (GDPR) i kraft. Selvom vi er en vaskerikoncern og ikke et stort persondatadrevet selskab, har vi stadig brug for enkelte persondata for at kunne levere vores kerneprodukt til vores kunder.

Alle vores medarbejdere med computeradgang har gennemført et obligatorisk e-læringskursus i GDPR, og alle vores processer og systemer er blevet kortlagt. Så nu kan vi med sikkerhed fortælle vores kunder og samarbejdspartnere, hvordan deres data præcis behandles og få en gennemsigtig styring på vores arbejde med at overholde lovgivningen.

Vores fokus på GDPR slutter dog aldrig. Vi skal hele tiden kunne love vores kunder og samarbejdspartnere, at deres data håndteres ansvarligt, og vi skal løbende klæde vores medarbejdere på til opgaven – både fordi der kommer nye medarbejdere til, men også for at holde os opdateret på området. Vi skal derfor også implementere GDPR i vores interne processer, så vi løbende tjekker vores medarbej- deres bevidsthed om ansvarlig datahåndtering og på mest gennemsigtig vis kan dokumentere, hvor vi står med dette arbejde.

Med ikrafttrædelsen af GDPR d. 25. maj fik vores kunde- og dataansvarlige medarbejdere en mere grundig træning i at påtage sig de opgaver, der ligger i persondatabeskyttelse. I det kommende år bliver vores fokus at få bevidstheden om god databehandlingssskik ud til de resterende medarbejdere, så vi alle kan hjælpe hinanden i arbejdet med GDPR.



Delmål 3.9 Inden 2030 skal antallet af dødsfald og sygdomme som følge af udsættelse for farlige kemikalier samt luft-, vand- og jordforurening og kontaminering væsentligt reduceres.

Certificeringer til **gavn**

Vores kunder skal altid kunne stole på, at vi fremstiller, vasker, vedligeholder og leverer deres produkter ud fra de aktuelle kvalitets-, miljø-, hygiejne-, arbejdsmiljø- og sikkerhedskrav – så de selv kan dokumentere, at deres

service fra os opfylder standarderne i deres branche. De konstant stigende krav i vores certificeringer sikrer, at vi følger med udviklingen – og hjælper os med at drive en åben og fremtidssikret forretning.

Certifikater for samtlige vaskerier

ISO 9001 Kvalitet: Sikrer at vores kunder altid ved hvilken kvalitet, de kan forvente at få fra os.

ISO 14001 Miljø: Styrker og målretter vores kontinuerlige arbejde med at forbedre vores miljøpræstationer.

OHSAS 18001 Arbejdsmiljø: Vores medarbejdere er kernen i vores forretning, og med denne certificering sætter vi handling bag ordene om at give dem et godt arbejdsmiljø.

DS 49001 Samfundsansvar: Sikrer at vi hele tiden ser på de muligheder og konsekvenser, vores beslutninger har for den bæredygtige udvikling.



Certifikater for udvalgte vaskerier

Nogle af vores kunder skal leve op til særligt høje hygiejnekrav. Derfor er udvalgte vaskerier certificeret ud fra:

ISO 22000 Fødevarerikkerhed

ISO 13485 Medicinsk udstyr

DS 2451-8 Infektionshygiejne



Berendsen tilbyder svanemærket vaskeriservice, hvilket betyder, at hele vaskeprocessen er svanemærket. Vores vaskerier er underlagt strenge krav fastsat af Miljømærkning Danmark, som har ansvaret for Svanemærket. Deres krav omfatter hele vaske- og fragtprocessen, fra det snavsede tøj afhentes hos kunden, til det nyvaskede tøj leveres til kunden igen.

"Berendsen har i mange år haft certificeret deres vaskeriservice med Svanemærket – og er hver dag med til at gøre en forskel for miljøet ved at leve op til skrappe krav for bl.a. vand, kemikalier, energi og transport. Det sker med en innovativ tilgang til at drive virksomhed, som går hånd i hånd med Svanemærkets løbende stramning af kravene. Berendsen er også med til at skubbe

omverdenen i en mere bæredygtig retning. Dels ved at stille krav til deres leverandører. Dels ved at tilbyde professionelle indkøbere en svanemærket løsning, der fremmer cirkulær økonomi og bidrager til FN's verdensmål."

Martin Fabiansen

Direktør i Miljømærkning Danmark

Med et svanemærket vaskeri er du sikret, at:

- Vaskeriet har minimeret energi- og vandforbruget samt klimapåvirkningen
- Alle vaskemidler kontrolleres af Miljømærkning Danmark, og forbruget af kemikalier lever op til høje miljø- og sundhedskrav
- Vaske kvaliteten er i orden, og vaskeriet stiller krav om miljø, arbejdsmiljø og etik hos tekstilleverandørerne.

Sweet dreams
for **350,000**
guests
every day.



BERENDSEN

PART OF  **elis**

BERENDSEN

PART OF  *elis*



Vores bæredygtige udvikling













Ud fra verdensmålene og vores certificeringer fastlægger vi de områder, hvor vores virksomhed bedst kan og bør arbejde for en bæredygtig fremtid – og vores forretnings mål, politikker og visioner bliver udformet, så de støtter op om dét.

I 2018 gik vores arbejde med verdensmålene for alvor i gang, og vi opstillede en række mål, som vi ønsker at opnå i samarbejde med vores interessenter. Men vi må også sande, at frem-

tiden ikke lader sig styre 100 % - og 2018 har budt på mange succeshistorier, men også en række udfordringer.

Vi har opstillet målene med baseline i 2015, som er det årstal, hvor verdensmålene blev introduceret. De steder, hvor vi har understøttende data, har vi opstillet målene med baseline i 2015, årstallet, for verdensmålenes start. Vores mål peger frem mod 2021, som er rammen for vores kommende strategi.

Arbejdsforhold	Indsats	Mål	Verdensmål
TUNGE LØFT	I 2018 fik vi kortlagt vores tunge løft, og vi vil nu arbejde målrettet på at få dem mindsket. Frem mod 2021 vil vi reducere vores tunge løft med 30 % bl.a. gennem innovativ teknologi.	<p>30 % reduktion</p> <p>2019 2021</p>	
ERGONOMI	For at hjælpe vores medarbejdere til bedre arbejdsforhold vil vi styrke ergonomien yderligere ved at sætte skærme op, der viser film om den gode arbejdsgang og pausegymnastik.	<p>2021: Nudgingskærme</p> <p>2019 2021</p>	
ULYKKER	Vi har allerede i 2018 set flotte resultater af vores arbejde med at nedbringe ulykker – vi nåede et fald på 35 % i ulykkesfrekvensen i forhold til vores baseline år 2016. Vi vil arbejde for at få en kultur uden ulykker, og vi har som ambition at være ulykkesfri i 2030.	<p>60 % færre ulykker</p> <p>2015 2021</p>	

Miljø	Indsats	Mål	Verdensmål
ENERGIFORBRUG OG -LEDELSE	<p>Vi ønsker at fremme bæredygtig energi, og vi skal i samarbejde med vores energikonsulent i 2019 finde de løsninger, som vi skal investere i. Vi har et mål om 7 % reduktion af vores energiforbrug i 2021.</p> <p>I forbindelse med sammenlægningen med Elis har vi valgt at sætte vores ISO 50001-certificering på hold, men vi har i stedet integreret energikrav 4.4.3 i vores ISO 14001-certificering.</p>	<p>7 % reduktion</p>  <p>2015 2021</p>	 
EMISSIONER	<p>I arbejdet med at nedsætte vores klimapåvirkning skal vi have kortlagt vores CO₂e-emissioner ved forskellige processer. Det vil give os indblik i, hvor vi kan sætte ind og lave mere præcise beregninger og målinger.</p>	<p>Finde baseline i 2019/2020</p>	
VANDFORBRUG	<p>Vores mål er, at vi i 2021 skal have sænket vores vandforbrug med 10 % i forhold til 2015. Derfor skal vi have implementeret flere lukkede loops i vaskeprocesser, hvor vi genbruger skyllevandet. Med fokus på IoT ønsker vi også at implementere måleprocesser, så vi kan se den reelle effekt.</p>	<p>10 % reduktion</p>  <p>2015 2021</p>	 
TRANSPORT	<p>Frem mod 2021 skal vi øge vores indkøb/leasing af grønne biler. For at støtte udviklingen af hybrid-/elbiler vil vi i 2021 have ladestandere hos 3 af vores afdelinger.</p>	<p>3 afdelinger med ladestandere til elbiler</p>  <p>2015 2021</p>	 
TEKSTILAFFALD	<p>I 2018 mistede vi den centrale partner, der tidligere aftog vores kasserede tekstiler – og samtidig mistede vi data på vores tekstilaffald. Vi skal derfor i 2019, og senest 2020, have fundet vores baseline for tekstilgenanvendelse. Vi fastholder vores mål om en genanvendelses-grad på 80 % i 2023.</p>	<p>Finde baseline i 2019/2020</p>	
MIKROPLAST	<p>Pilotprojekt afsluttes i 2020. Er resultaterne gode nok, skal vi frem mod 2025 sørge for, at al udledning af mikroplast på vaskerierne opfanges i filtre og ansvarligt genanvendes.</p>	<p>2020</p> <p>Opskalering af mikroplast-projektet</p>	

Samfunds- udvikling og -involvering

	Indsats	Mål	Verdensmål
INKLUSION	Vi har haft stor succes med at konvertere vores praktikanter og løntilskudsansatte til fastansættelser – og vi oplever på samme tid udfordringer med at få ansøgere på nogle af vores jobopslag i produktionen. I 2021 skal min. 20 % af vores praktikanter derfor opnå fastansættelse. Det kan skabe flere motiverede praktikanter og på sigt loyale medarbejdere.	<p>20 % fastansættelser</p> <p>2015 2021</p>	
CERTIFICEREDE TEKSTILER	I 2019 skal alle vores tekstiler registreres ud fra deres certificeringer. Frem mod 2021 skal vi fokusere på at indkøbe CSR-certificerede* tekstiler, der også forbedrer arbejds- og leveforholdene i vores leverandørkæde.	Finde baseline i 2019	
LEVERANDØR-SCREENINGER	I 2019 skal alle vores tekstilleverandører screenes, og i 2020 skal samtlige leverandører være screenet.	2019/2020: Baseline for leverandører i risikolande	

* Med CSR-certificeret mener vi GOTS, BCI, Fairtrade eller lignende certifikater

Sammen om målene i Berendsen/Elis

I 2019 vil vi i samarbejde med vores nordiske søsterselskaber udarbejde en mere detaljeret og fælles kortlægning af verdensmålenes mål og delmål fra et værdikædeperspektiv – og vi vil have fokus på, hvordan vi i fællesskab kan løse nogle af de udfordringer, vi har i forhold til at bidrage til realiseringen af verdensmålene.

Kortlægningen vil hjælpe os med at undersøge både risici og muligheder forbundet med mennesker, miljø og erhvervsliv – og give os et bedre grundlag for at prioritere og følge op på vores kort- og langsigtede bæredygtighedsarbejde. Det betyder, at vi i også i fremtiden vil arbejde dynamisk, kontinuerligt og gennem-sigtigt med hele Agenda 2030 som ramme.

Ny strategi sætter retning for den videre rejse



Den 1. januar 2019 var for mig ikke bare starten på et nyt år – den dato var også begyndelsen på et nyt kapitel i mit arbejdsliv, da jeg satte mig i stolen som ny CSR-chef hos Berendsen Danmark. Hvor jeg i mine tidligere jobs har arbejdet for at inspirere erhvervslivet og kommuner til at passe på miljøet og vælge både socialt ansvarlige og grønne certificeringer... så sidder jeg nu på den anden side af bordet, hvor jeg sammen med vores fantastiske engagerede medarbejdere selv skal skabe forandringerne.

I mine første måneder hos Berendsen er jeg kun blevet bekræftet i, at vi allerede er helt i front på CSR-området. Vi har arbejdet målrettet med CSR allerede før, der fandtes et ord for det. Vi var én af de 10 første virksomheder i Danmark, der blev CSR-certificerede. Vi har tilbudt svanemærket vaskeriservice i årevis, og vores landsdækkende vaskerier har målt og arbejdet på at reducere WECO-tallene (Water, Electricity, Chemicals, Oil/gas) siden 90'erne. Vi er lige nu ved at lægge sidste hånd på en CSR-strategi, som skal sætte retning for vores bæredygtighedsindsats de næste år. Strategien viderefører den mangeårige indsats med at miljøoptimere vores produktion og tage ansvar for vores medarbejdere og sætter yderligere fokus på, hvordan vi interagerer med vores værdikæde. Vi kobler strategien til FN's verdensmål ved at arbejde med indsats og aktiviteter, der støtter op om verdensmålene samt ved at opstille 2030-målsætninger. Med det solide CSR-fundament og alle de ansvarlige medarbej-

dere, vi har her hos Berendsen, er jeg ikke i tvivl om, at vi sammen vil skabe store forandringer!

Genanvendelse af tekstiler er en af vores største udfordringer

En af de store udfordringer, vi skal arbejde med fremover, er genanvendelse af vores tekstiler. Vores lejeløsning er i forvejen cirkulær, da vi indkøber langtidsholdbare tekstiler, som vi reparerer for at forlænge levetiden – og vi har flere brugere per tekstil, så f.eks. arbejdstøj kan overtages af andre, hvis en medarbejder skifter job. Det næste naturlige skridt på den cirkulære rejse er at give tekstilerne nyt liv, når vi ikke længere kan leje dem ud. I begyndelsen af 2018 samarbejdede vi med en virksomhed om at aftage vores kasserede tekstiler og videresælge dem til genbrug og genanvendelse. Ligesom lignende virksomheder mistede virksomheden senere på året desværre muligheden for at afsætte tekstilerne, da markedet for genbrugstekstiler er mættet. I dag giver vi så mange af vores tekstiler som muligt nyt liv via partnerskaber, imens vi søger efter nye veje til at genanvende vores tekstiler i stor skala i f.eks. isoleringsmateriale. Samtidig arbejder vi på at indtænke genanvendelsesfasen allerede i produktudviklingen – hvilket kræver tæt samarbejde i værdikæden.

Teknologi er én af løsningerne på fremtidens CSR-udfordringer

At vi er på forkant med den teknologiske udvikling vil hjælpe os med at nå vores fremtidige miljø- og arbejdsmiljøsmål. I en af vores afdelinger tester vi nu en robotdragt, som vaskerimedarbejderne iklæder sig for at få stærke, hjælpende hænder til arbejdet. Resultaterne ser lovende ud og kan forhåbentligt bidrage til at reducere tunge løft med 30 % frem mod 2021. Vi vil desuden udvide brugen af mikrochips i vores tekstiler til andre formål end at spore dem og sikre, at vi aldrig har for mange tekstiler i cirkulation. Vi ser frem til den videre rejse.

Louise Elver
CSR-chef
Berendsen Danmark

Om denne **rapport**

Det er vigtigt for os at sætte mål for og overvåge vores CSR-fremskridt, så vi hele tiden kan følge vores præstationer – og styrke arbejdet med den bæredygtige indsats. Vi ønsker, at CSR-rapporten skal give et fair, ærligt og nuanceret billede af vores bæredygtighedsarbejde og være med til at skabe en åben og gennemsigtig dialog med vores interessenter. Gennem fælles sparring bliver vi stærkere, og en åben kommunikation med vores interessenter er helt afgørende for, at vi kan løse nogle af de udfordringer, som vi står overfor – og realisere flere af vores ambitiøse CSR-mål.

Denne rapport omfatter året 2018 for Berendsen Danmark. Den omfatter dermed ikke den udvikling, der har været hos vores ejere Elis SA. CSR-rapporten 2018 er vores årlige ikke-finansielle rapportering*, og den dækker perioden 1. januar til 31. december 2018, medmindre andet er angivet.

Denne selvvaluerede rapport er struktureret i fire hovedområder, hvor emnerne er valgt ud fra, at de skal have relevans for vores interessenter og beskrive de CSR-påvirkningsområder, hvor

vores virksomhed kan få eller har en betydelig indvirkning. Læs mere i afsnittet: Væsentligheds-vurdering – Grundlaget for rapporten.

Rapporten er udarbejdet i overensstemmelse med Global Reporting Initiative (GRI) Standards: Core Option. Se venligst GRI-indholdsindexet for en komplet liste over GRI-oplysninger i denne rapport – nederst på siderne i rapporten er det også noteret hvilke GRI'er, der rapporteres på.

Grundlaget for relevante beregningsmetoder og databegrænsninger forklares, hvor det er relevant.

Hvis du vil vide mere eller har spørgsmål eller kommentarer til rapporten, er du velkommen til at kontakte CSR-chef, Louise Elver på e-mail: Louise.Elver@Elis.com

Du kan læse mere om Berendsen og bæredygtighed på:

www.berendsen.dk/om-os/corporate-social-responsibility

*Denne rapport følger ÅRL §99a og udgør en bestanddel af Berendsen Textil Service A/S årsregnskab for 2018

KPI'er for ansvarlighed

Produktion og transport

	2018	2017	2016	2015	Note
VANDFORBRUG (L/KG) Index	94,37	93,09	95,53	100	De opsatte målemetoder for vores KPI'er er relativt afhængige af parametre såsom vores omsætning og vækst. Vores ressourceforbrug afhænger af den type tekstil, der er blevet vasket, hvorfor en stigning i omsætningen på f.eks. groft arbejdstøj kan påvirke vores vandforbrug. Vi skal derfor i fremtiden optimere vores målemetoder, så disse også afspejler forretningens vækst.
KEMIKALIEFORBRUG (KG/KG) Index	107,90	116,01	105,49	100	
ELFORBRUG (KWH/KG) Index	94,76	100,49	99,11	100	
GASFORBRUG (KWH/KG) Index	95,34	100,23	98,45	100	
CO₂E TONS (PRODUKTION)	13279,36	14089,11	14229,79	13147,70	
KM/L	5,99	6,35	6,06	6,02	I 2018 oplevede vi et år med stor brug af vikarer. Vi arbejder kontinuerligt på, at vores chauffører er trænet i miljørigtig kørsel. Den miljørigtige kørsel bliver dog udfordret i perioder, hvor vi bruger mange vikarer.
CO₂E (KØRSEL)	3286,04	3404,29	3361,94	3029,12	

Sikkerhed

	2018	2017	2016	2015	Note
ULYKKESFREKVENNS Index	94,37	93,09	95,53	100	Vi begyndte først i 2016 at registrere ulykker centralt. I slutningen af 2016 implementerede vi et system til central registrering af sikkerhedsobservationer, hvor vi efterfølgende i 2017 havde stort fokus på ulykkeskulturen i Berendsen. Faldet i sikkerhedsobservationer kan derfor skyldes mindre fokus samt en udbedring af generiske sikkerhedsobservationer i afdelingerne.
SIKKERHEDSOBSERVATIONER Index	107,90	116,01	105,49	100	

Diversitet	2018	2017	2016	2015	Note
KØNSFORDELING (TIMELØNNEDE)	56 % kvinder / 44 % mænd	N/A	N/A	N/A	Ved at se på vores medarbejderstab bliver vi bekræftet i, at måden vi rekrutterer på, er den rigtige - Det kræver ikke kvoter at få en mangfoldig arbejdsplads. Vores fokus er at se og udvikle vores medarbejders potentiale og tilskynde dem dette.
KØNSFORDELING (FUNKTIONÆRER)	54 % kvinder / 46 % mænd	N/A	N/A	N/A	
KVINDER I LEDELSEN	34 %	32 %	N/A	N/A	
MEDARBEJDERE I FLEKSJOB (PERSONER)	35	37	N/A	N/A	

Medarbejderkonverteringer	2018	2017	2016	2015	Note
PRAKTIKANTER FASTANSAT HOS BERENDSEN (PERSONER)	27	21	N/A	N/A	Det er vigtig for os at have en mangfoldig arbejdsplads med medarbejdere, der har forskellige baggrunde. I det arbejde mener vi også at kunne styrke samfundsudviklingen ved at have fokus på praktik- og løntilskudsforløb.
LØNTILSKUD FASTANSAT HOS BERENDSEN (PERSONER)	11	19	N/A	N/A	
ANSÆTTELSE (PERSONER)	444	N/A	N/A	N/A	Vi har været gode til at holde kønsdiversiteten i vores turnovers, hvor det ca. har været 50/50 fordelt på mænd og kvinder i ansættelser og fratrædelser. Andelen af fratrædelser kan til dels tilskrives aldersfordelingen i vores arbejdsstyrke, hvor 35% er 50 +
FRATRÆDELSER (PERSONER)	532	N/A	N/A	N/A	

Indikatorer og målemetoder

Vi har sat baseline til 2015, hvor verdensmålene trådte i kraft, for at sammenligne udviklingen i vores indsatser i forhold til verdensmålene. De steder, hvor vi ikke har data fra 2015, sættes baseline til det år, hvor vi fik/får data.

Vores ressourceforbrug

I store træk tilhører vores energi fra el scope 2, mens vores gasforbrug tilhører scope 1. Vores indikatorer og besparelse måles pr. kg vaskede tekstiler/måtter. Vores energiforbrug måles på en hovedmåler i hver afdeling, og derfor kan vi ikke adskille energiforbruget i produktionen fra kontormiljøerne. Ved udregningen af drivhusgasemissioner anvender vi Erhvervsstyrelsens tal i forhold til energimix i det leverede el, hvor Miljønetværkets CO₂-beregner er brugt.

Transport

Den registrerede transport dækker udelukkende vores interne leveringskøretøjer. Vi arbejder på at udvide vores transportdata, så vi i fremtiden også kan inkludere sælgernes biler og transporten af vores indkøb.

Vand

Vandforbruget udregnes ud fra vores indkøb hos de kommunale anlæg. Vi har endnu ikke præcise målinger på vores vandgenanvendelse, så vi kan ikke sige præcist, hvor stor en del af vores besparelse skyldes bedre genanvendelse eller optimering af vaskeprocessen. Indikatoren på vores besparelser måles i L pr. kg vaskede tekstiler/måtter.

Spildevand

Vi overholder kommunernes spildevandstilladelser, men vi har ikke på alle afdelinger målinger på vores udløb – så vi kan ikke give mere præcise data på vores spildevand.

Affald

Vi har kravsbeskrivelser for, hvornår vores tekstiler ikke længere lever op til vores standarder og skal kasseres. P.t. kan vi kun inddrive overordnede data på affaldsfraktioner som: Forbrænding, deponi, plast og elektronik, hvor vi ved, at størstedelen af vores forbrændingsaffald er tekstiler. Vi har derfor mistet vores baseline

og kan ikke give præcise tal på hvor stor en del af vores kasserede tekstiler, der genanvendes i dag.

Vores medarbejdere

Ansatte

Ansatte dækker det samlede antal medarbejdere ved årets udgang – omdannet til tilsvarende fuldtidsansatte, der arbejder 37 timer om ugen. Personale ansat fra vikarbureauer er ikke medtaget.

Ledere

Ledere dækker her kun vores topledelse og direktion. Vi har ledere på flere niveauer, men i 2018 havde vi ikke nogen opdeling på de andre ledelsesniveauer. Vi er ved at udarbejde opdeling af mellemledere, så vi kan rapportere mere præcist i de kommende år.

Ansatte på særlige vilkår

Disse medarbejdere er ansat på lovformelige forhold, hvor medarbejderen ved ansættelse også får arbejdsstøttende ydelser fra staten. Det er f.eks. fleksjob-, praktikant- og løntilskudsansættelser. Indikatoren på konvertering til fastansættelse og procentdelen heraf følger VITAS' beregninger.

Medarbejdertilfredshed

MTU'en bliver iværksat af vores HR-afdeling og er opbygget af firmaet Getfeedback, der leverer undersøgelsens samlede data til Berendsen. Getfeedback sikrer medarbejdernes fulde anonymitet, og et individuelt svar kan ikke identificeres ved at sammenligne forskellige rapporter eller resultater. Oplysninger om alder, anciennitet og køn anvendes kun på et overordnet niveau, og Getfeedback sikrer, at enkelte medarbejders svar ikke udleveres.

Ulykker

Ulykker måles gennem skader med tabt arbejdstid, hvor tabt arbejdstid måles ved mindst en dags fravær efter skaden. Indikatoren er indekseret som skader pr. en million arbejdstimer for samtlige medarbejdere.

GRI-indholdsindeks

GRI Standard	Disclosure	Side	Forklaring
GRI 102: GENEREL DISCLOSURE	Organisations Profil		
	102-1 Organisations navn		Berendsen Textil Service A/S
	102-2 Aktiviteter, produkter og services	6	
	102-3 Lokation af hovedkontor		Søborg, DK-2860
	102-4 Lokation af produktion	7	
	102-5 Ejerskab og selskabsform	6	Moderselskab Elis SA, børsnoteret i Frankrig.
	102-6 Markeds servicering	6	
	102-7 Organisationsstørrelse	7	
	102-8 Medarbejder information	20	
	102-9 Leverandørkæde	24	
	102-10 Betydelige ændringer i organisationen eller leverandørkæde		Se årsrapport for 2018.
	102-11 Forsigtighedsprincippet eller tilgangen til dette	9	Vores primære instrument på tværs af operationer er vores DS 49001 og ISO 14001 certificeringer, hvor både frivillige og lovmæssige forhold bliver evalueret. Vores produktudvikling sker kontinuerligt gennem hensyntagen til div. mærkningsordninger der sikrer, at vi ikke kun overholder relevant miljølovgivning.
	102-12 Eksterne initiativer		<ul style="list-style-type: none"> • UN Global Compact (2009) • UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2013)
102-13 Forenings medlemskaber		<ul style="list-style-type: none"> • Brancheforeningen for Vask og Tekstiludlejning • IDA • Dansk Industri 	

GRI Standard	Disclosure	Side	Forklaring
GRI 102: GENEREL DISCLOSURE	Strategi		
	102-14 Udtalelse fra øverst beslutningstager	4	
	Etik & integritet		
	102-16 Værdier, principper, standarder og adfærd	6	
	102-18 Styringsstruktur	6, 7	
	Stakeholder inddragelse		
	102-40 Liste over stakeholdere grupper	8	<ul style="list-style-type: none"> • Medarbejdere • Investorer • Elis • Leverandører • Kunder • Myndigheder • Tekstilaftagere
	102-41 Kollektiv forhandlings-aftaler		<p>Vi respekterer vores medarbejderes ret til at organisere sig efter lovgivningen. Vi har dog ikke samlet data over hvor mange af vores ansatte, der tilhører en fagforening.</p> <p>Derudover er det et krav i vores Code of Conduct, at leverandører skal overholde lokale landes lovgivninger i forhold til organisering.</p>
	102-42 Identificering og udvælgelse af stakeholdere	8	
	102-43 Tilgang til stakeholder inddragelse	8	
102-44 Centrale emner og bekymringer rejst	8		

GRI Standard	Disclosure	Side	Forklaring
GRI 102: GENEREL DISCLOSURE	Rapporterings praksis		
	102-45 Enheder inkluderet i det konsoliderede koncernregnskab		Se årsrapporten for 2018.
	102-46 Definerings af rapportens indhold og emneafgrænsning	8	
	102-47 List over væsentlige emner	8	
	102-48 Re-statement af informationer		Ingen re-statements i forhold til sidste års rapport.
	102-49 Ændringer i rapportering	34	
	102-50 Rapporteringsperiode	34	
	102-51 Dato for seneste rapport	34	
	102-52 Rapporteringscyklus	34	
	102-53 Kontaktpunkt for spørgsmål angående rapporten	34	
	102-54 Påstået rapportering i henhold til GRI standards	34	
	102-55 GRI indhold-indeks	38	
102-56 Ekstern bekræftelse		Denne rapport er selv vurderet. Se mere på side: 30.	

GRI Standard	Disclosure	Side	Forklaring
GRI 201: ØKONOMISK PERFORMANCE	201-1 Direkte økonomisk værdi genereret og fordelt		Se årsrapport for 2018.
	201-2 Finansielle implikationer og andre risici samt muligheder grundet klimaforandringerne		N/A
GRI 203: INDIREKTE ØKONOMISK IMPACT	203-1 infrastrukturelle investeringer og støttede tjenester/ donationer	4, 17-18	Vi støtter gennem vores hovedydelse; vask og leje af tekstiler til NGO'er, samt ved donation af vores kasserede tekstiler til social økonomiske projekter.
GRI 205: ANTI-KORRUPTION	205-1 Operationer vurderet for risici relateret til korruption	23, 25	
	205-2 Kommunikation og træning om anti-korrupsions-politikker og procedurer	23	
	205-3 Bekræftede tilfælde af korruption og handlinger truffet		Der har ingen sager eller bekræftede tilfælde været vedrørende korruption eller bestikkelse.
GRI 301: MATERIALER	301-1 Materialer brugt efter vægt eller volumen		Data ikke tilgængelig Begrundelse: Vores systemer er ikke designet til at beregne samlede materialer.
	301-2 inputs genbrugs-materialer anvendt	14	Klima- og Verdensmålmåtter: Vævningen af 50% genbrugspolyester. Eco Entry: Vævning af 100% genbrugspolyester.
	301-3 Genvundne produkter og indpakkingsmateriale		N/A

GRI Standard	Disclosure	Side	Forklaring
GRI 302: ENERGI	302-1 Energiforbrug i organisationen	11, 12	
	302-2 Energiforbrug uden for organisationen		Data ikke tilgængelig Begrundelse: Vi indsamler ikke disse data.
	302-3 Energiintensitet	12	Data ikke tilgængelig Begrundelse: Vi indsamler ikke disse data.
	302-4 Reduktion af energiforbrug	12, 35	
	302-5 Reduktioner i energikrav ved produkter og tjenester		Data ikke tilgængelig Begrundelse: Vi kan pt. ikke indsamle disse data.
GRI 303: VAND & SPILDEVAND	303-1 Interaktioner med vand som en delt ressource	11	Al vores vand, hvis ikke andet beskrevet i rapporten, kommer fra kommunale vandforsyningsanlæg, samt udledes til kommunernes spildevandsanlæg.
	303-2 Forvaltning af vandudledningsrelaterede påvirkninger		Vi opfylder kommunernes lokale spildevandskrav.
	303-3 Vandudtag		Al vores vand, hvis ikke andet beskrevet i rapporten, kommer fra kommunale vandforsyningsanlæg. Intet af dette vand kommer derfra fra områder med vandstress.
	303-4 Vandafledning		Al vores spildevand aftages af kommunale spildevandsanlæg.
	303-5 Vandforbrug	12, 35	

GRI Standard	Disclosure	Side	Forklaring
GRI 305: EMISSIONER	305-1 Direkte (Scope 1) drivhusgasemissioner		Data ikke tilgængelig Begrundelse: De ønskede oplysninger er ikke tilgængelige på nuværende tidspunkt.
	305-2 Energi indirekte (Scope 2) drivhusgasemissioner		Data ikke tilgængelig Begrundelse: De ønskede oplysninger er ikke tilgængelige på nuværende tidspunkt.
	305-3 Andre indirekte (Scope 3) drivhusgasemissioner		Data ikke tilgængelig Begrundelse: Vi indsamler ikke disse data.
	305-4 Drivhusgasemissioners intensitet		Data ikke tilgængelig Begrundelse: Vi indsamler ikke disse data.
	305-5 Reduktion af drivhusgasser	12, 35	
	305-6 Emissioner af ozonnedbrydende stoffer (ODS)		Der er ingen ozonnedbrydende stoffer tilstede ved vores operationer.
	305-7 Nitrogenoxider (NOX), svovloxider (SOX) og andre væsentlige luftemissioner		Der er ingen af disse stoffer tilstede ved vores operationer.
GRI 306: AFFALD & SPILDEVAND	306-1 Udledning af vand efter kvalitet og destination		Al vores vand udledes til de kommunale spildevandsanlæg.
	306-2 Affald fordelt på type og bortskaffelses metode	17	
	306-3 Væsentlige udslip		Vi har ikke oplevet nogle udslip i 2018.
	306-5 Vand recipienter berørt af vandudledninger		Information ikke tilgængelig. Begrundelse: Vi udleder vand i overensstemmelse med lokale spildevandstil-ladelser tilbage til kommunale spildevandsanlæg. Hvorfor vi ikke indsamler yderligere data.

GRI Standard	Disclosure	Side	Forklaring
GRI 307: MILJØ OVERTRÆDELSE	307-1 Manglende overholdelse af miljølove og regler		Vi modtog ingen påbud, sanktioner eller bøder i 2018.
GRI 308: LEVERANDØRERS MILJØVURDERING	308-1 Nye leverandører screenet ved brug af miljøvurdering	25	
	308-2 Negative miljøpåvirkninger i forsyningskæden og handling taget	25	
GRI 401: ANSÆTTELSE	401-1 Nye medarbejder-ansættelser og medarbejder-omsætning	34	
	401-2 Fordele til fuldtidsansatte, der ikke ydes til midlertidige eller deltidsansatte		Oplysninger utilgængelige. Årsag: De ønskede oplysninger er ikke tilgængelige på nuværende tidspunkt.
GRI 403: ARBEJDSMILJØ & SIKKERHED	403-1 Arbejds miljøstyring	19	
	403-2 Fareidentifikation, risikovurdering og hændelsesundersøgelse	19	
	403-3 Arbejds miljø	19	
	403-4 Arbejdsdeltagelse, konsultation og kommunikation om arbejds miljø og sikkerhed	19	
	403-5 Medarbejder træning i arbejds miljø og sikkerhed	19, 23	
	403-6 Sundhedsfremme	19	
	403-7 Forebyggelse og afhjælpning af arbejds miljø-påvirkninger direkte forbundet med arbejdsforhold	19	
	403-9 Arbejdsrelaterede skader	17-18	Vi registrere tabt tid pr. skader pr. million arbejdstimer.

GRI Standard	Disclosure	Side	Forklaring
GRI 404: TRÆNING & UDDANNELSE	404-1 Gennemsnitlige træningstimer pr. år pr. medarbejder		Data ikke tilgængelig Begrundelse: De ønskede oplysninger er ikke tilgængelige på nuværende tidspunkt.
	404-2 Programmer til opgradering af medarbejderkvalifikationer og overgangshjælpeprogrammer	21	Ikke alle ønskede oplysninger er tilgængelige på nuværende tidspunkt.
	404-3 Andel af medarbejdere, der modtager regelmæssig præstations- og karriereudviklings reviews	21	Ikke alle ønskede oplysninger er tilgængelige på nuværende tidspunkt.
GRI 405: DIVERSITET & LIGESTILLING	405-1 Diversitet hos ledelsen og blandt de ansatte	20-21	
	405-2 Forholdet mellem grundløn og vederlag mellem kvinder og mænd		Information ikke tilgængelig Begrundelse: Detaljerne krævet er ikke tilgængelige pt. Personale ansat på overenskomst aflønnes lige.
GRI 406: IKKE-DISKRIMINATION	406-1 Diskriminationshændelser og korrigerende handlinger taget		Vi har ikke modtaget nogle indsigelser eller henvendelser, hverken hos HR, tillidsrepræsentanter eller Whistleblower system.
GRI 408: BØRNEARBEJDE	408-1 Operationer og leverandører med betydelig risiko for hændelser af børnearbejde	25	
GRI 409: TVANGSARBEJDE	409-1 Operationer og leverandører med betydelig risiko for hændelser af tvangsarbejde	25	

GRI Standard	Disclosure	Side	Forklaring
GRI 412: MENNESKE RETTIGHEDS VURDERING	412-1 Operationer, der har været genstand for menneskerettigheds-vurderinger eller konsekvensvurderinger	25	
	412-2 Medarbejderuddannelse i menneskerettighedspolitikker eller -procedurer	23	
	412-3 Væsentlige investerings-aftaler og kontrakter, der omfatter menneskerettigheds-klausuler eller menneskerettigheds-screeninger		Samtlige af vores indgået kontrakter indeholder menneskerettighedsklausuler bygget på FN's global compact.
GRI 414: LEVERANDØRES SOCIALE VURDERING	414-1 Nye leverandører, der blev screenet ved hjælp af sociale kriterie	25	
	414-2 Negative sociale konsekvenser i forsynings-kæden og handlinger truffet	25	
GRI 415: PUBLIC POLICY	415-1 Politiske bidrag		I alle vores politiske aktiviteter giver vi ikke finansielle - hverken direkte eller indirekte - eller dets lige politiske bidrag.
GRI 417: MARKEDSFØRING & MÆRKNINGER	417-1 Krav til produkt- og serviceinformation og mærkning	26	
	417-2 Tilfælde af manglende overensstemmelse med produkt-, serviceinformation og mærkning	26	
	417-3 Tilfælde af manglende overholdelse vedrørende markedsføringskommunikation	26	
GRI 418: KUNDEPRIVACY	418-1 Beviste klager vedrørende brud på kundens privatliv og tab af kundedata	26	Der har ingen sager været vedrørende kundedata.

BERENDSEN

PART OF 

Berendsen
Textil Service A/S
www.berendsen.dk



PurePrint® by KLS
Producent 100% bæredygtigt
af KLS i Sønderborg A/S, Sønderborg, Danmark.

