

**#Caring**  
**#Sharing**  
**#Daring**

# 2022

CSR-rapport



**Colas Danmark A/S**





# Colas' samfundsansvar og CSR-forpligtelser

**Hans Oluf Krog**

Adm. direktør Colas Danmark A/S

Socialt og samfundsmæssigt ansvar er en kerneværdi for Colas. Vi forsyner Danmark med infrastrukturløsninger, og vi arbejder målrettet på at gøre det på en ansvarlig måde - både i forhold til sikkerhed og arbejdsmiljø, miljø og etik.

I vores arbejde med CSR har vi fokus på udvalgte mål under **FN's Verdensmål** og Colas Gruppens otte fælles CSR-forpligtelser "**ACT & Commitment Together**" - som vi har forpligtet os til at arbejde aktivt med - strukturerer vores arbejde.

## FN's Verdensmål komplementerer Colas Gruppens 8 CSR-forpligtelser



De seneste år har vi haft særligt fokus på at skabe en ny og omfattende sikkerhedskultur på tværs af Colas Gruppen. Det er magtpåliggende for os at undgå alvorlige ulykker, og vi har et mål om nul ulykker. En vigtig del af arbejdet handler om ændring af adfærd og vaner. Vi opfordrer derfor vores medarbejdere til at dele og rapportere deres erfaringer om farlige situationer og tæt-på-hændelser. Erfaring fra dagligdagen er dermed med til at danne basis for en målrettet, forebyggende indsats.

Colas Gruppen har et fælles 2030-mål for reduktion af CO<sub>2</sub> med 30%, jf. afsnit 2. Målet er ambitiøst og kræver store investeringer. Derfor forventer vi, at der i samfundet og hos vores kunder er en reel vilje til at afsætte tilstrækkelige midler til at realisere de nødvendige tiltag og gøre miljø og energi til et konkurrenceparameter i forbindelse med indkøb af infrastrukturløsninger. I Colas fremmer vi genanvendelse og har bl.a. iværksat en række tiltag i vores produktion og på vores fabrikker, som skal være med til at nedbringe vores emission.

I CSR-rapporten redegør vi for arbejdet med vores CSR-forpligtelser og resultatet af arbejdet i 2022, herunder hvor langt vi er nået med vores mål i perioden.

I løbet af 2023 implementerer vi nye tiltag i forbin-

## FN Global Compact

Colas Gruppens respekt for menneskerettigheder, dialog med vores omverden og fair og åben konkurrence i forhold til kunder, samarbejdspartnere og andre interessenter, spiller en central rolle i driften af vores virksomhed.

Colas' overordnede værdigrundlag og etiske principper bygger på **FN's Global Compact**, **"Bouygues-koncernens etiske politik"** ([code-of-ethics.pdf \(bouygues.com\)](#)) og "Colas Group Management Principles".

Som en del af Colas Gruppen forpligter vi os til at overholde FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder og fundamentale ILO-konventioner. Med tilslutningen forpligter vi os sammen med Colas Gruppen til at støtte FN's principper indenfor områderne menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og anti-korruption. Læs mere på Colas.com: <https://www.colas.com/en/commitments/our-main-challenges>

delse med sikkerhed og arbejdsmiljø, som skal understøtte den nye sikkerhedskultur, vi er godt i gang med at skabe. Derudover vil vi opdatere en række koncernfælles IT-systemer, som understøtter systemer i hele Colas Gruppen, og som skal være med til at optimere vores fremtidige arbejde med CSR.

## Om Colas

Colas Danmark A/S har aktiviteter fordelt over hele Danmark og Island og udfører desuden opgaver i Grønland og på Færøerne. Colas Danmark Gruppen beskæftiger ca. 450-500 medarbejdere. Vi producerer og udlægger asfalt, fræser og reparerer vejbelægninger og udvinder råstoffer i egne grusgrave. Løsningerne bygger på knowhow og ny teknologi, og Colas introducerer stadigt nye innovative produkter og løsninger til infrastruktur samt tiltag i vores produktion, som tager mest muligt hensyn til miljøet.

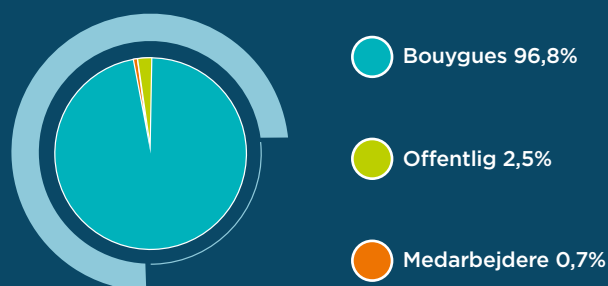
Kunderne omfatter både offentlige og private kunder, og Colas påtager sig opgaver i hoved- og underentreprise.

Colas Danmark A/S er et datterselskab i Colas Gruppen, som er franskejett med hovedsæde i Paris. Koncernen indgår i Bouygues Gruppen. Colas Gruppens mission er at udvikle, bygge og vedligeholde innovativ transportinfrastruktur. Med et netværk af 800 entreprenørvirksomheder i mere end 50 lande på fem kontinenter arbejder gruppens 57.000 medarbejdere

lokalt for at binde samfundet sammen og muliggøre transport og samhandel. Colas' ambition er at være verdensleder inden for innovative infrastrukturløsninger.

Colas Danmark A/S er medlem af Asfaltindustrien. Som medlem af Asfaltindustrien bidrager Colas til foreningens arbejde på en lang række områder som sikkerhed, arbejdsmiljø, udvikling, miljø og uddannelse af medarbejdere.

Colas Gruppens ejerforhold:



# Ansvarligt forbrug og produktion, biodiversitet og nedbringelse af CO<sub>2</sub>



Colas tilbyder sine kunder produkter og løsninger, som opti-

merer vores fælles infrastruktur. Arbejdet kræver mange råstoffer. Derfor har vi forpligtet os til at bidrage til en mere ansvarlig værdikæde og løbende implementere nye tiltag, som forbedrer vores produktion og arbejde i retning af mere bæredygtighed. Det gør vi blandt andet ved at genbruge materialer og markedsføre og prioritere anvendelsen af vejprodukter, som tager mest muligt hensyn til miljøet, herunder at vælge lokale produkter, når det er muligt.

Mange af Colas Gruppens innovative produkter, fx Wattway, der udnytter vedvarende solenergi, klimatilpasningsløsningen Vandvejen og permeabel asfalt er resultatet af samarbejder med specialister og forskere fra både offentlige og private organisationer i ind- og udland.

I 2021 implementerede Colas ny software til udarbejdelse af miljøvaredeklarationer (EDP) for asfaltprodukter. Vi anvender softwaren til at kortlægge forskelle og optimere miljøbelastningen for vores asfaltprodukter. Vi har allerede udarbejdet EPD'er for en række produkter, der kan findes på hjemmesiden [epd-norge.no](http://epd-norge.no).

**Colas' ledelsessystem for miljø, kvalitet og arbejdsmiljø er ISO-certificeret. Derudover har vi et antal delsystemer, som vi anvender til overvågning af CO<sub>2</sub>-kvoteforbrug og CE-mærkning af stenmaterialer til fremstilling af beton, asfalt og bitumenemulsion.**

Læs mere på [www.colas.dk/om-colas/qhse/](http://www.colas.dk/om-colas/qhse/)

For nuværende har EPD'ere dokumenteret asfaltprodukters miljøpåvirkning. Fremadrettet kan EPD'ere anvendes til at optimere og vurdere ændringer i miljøpåvirkningen som følge af ændringer i produktet.

I 2022 igangsatte vi test af en ny variant af Colas' bindemiddel Vegecol, som er baseret på olie udvundet af planter, og test af olie udvundet af restprodukter fra papirindustrien med henblik på delvis erstatning af bitumen. Formålet med udviklingsarbejdet er at nedbringe brugen af bitumen og CO<sub>2</sub> mest muligt i vores asfaltproduktion.



Colas Gruppen har et mål om at nedbringe koncernens udledning af CO<sub>2</sub> med 30% i 2030. Udgangspunktet for 2030-målet er 2019, og Colas Gruppen, herunder Colas Danmark A/S, har dokumenteret scope 1 og 2, som omfatter det direkte forbrug af el og brændstof (gas, diesel m.m), mens scope 3 er under udarbejdelse.

I 2022 supplerede vi nogle af vores tiltag i 2021, hvor vi bl.a. etablerede overdækkede haller på vores fabriksanlæg i Horsens til vores lagre af genbrugsasfalt og finere grusgravsprodukter. Det gjorde vi for at minimere fugt i materialerne og dermed nedsætte den energi, vi brugte på at tørre materialerne.

I årets løb har vi haft øget fokus på at nedbringe produktionstemperaturen. For at undgå unødvendig høj opvarmning, når vi blander asfaltprodukter, træner vi medarbejdere på asfaltfabrikkerne i at anvende den mest optimale blandetemperatur for asfalten.

Derudover har vi fokus på anvendelse af skumbitumen – en proces, hvor bitumen tilsættes vand for yderligere at reducere produktionstemperaturen og nedsætte energiforbruget. Tre af vores fem asfaltværker kan foreløbig anvende skumbitumen, og det er et område, hvor vi fortsat indsamler erfaring for at optimere processerne.

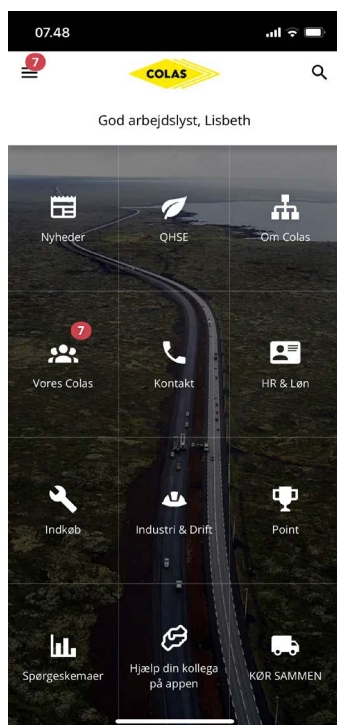
# Biodiversitet i Colas' grusgrave m.m.



Colas Gruppens program for fremme af biodiversitet på vores produktionssteder m.v. understøttes af koncernens One Colas Quarry-strategi og ACT & Commitment Together-program, som har fokus på miljø og biodiversitet. Koncernens strategi og programmer er også udrullet i Danmark.

Formålet med ACT-programmet er - gennem oplysning og medinddragelse - at øge forståelsen for, hvordan vi alle kan være med til at vedligeholde og fremme vores biodiversitet. I 2022 gennemførte vi interne kampagner om biodiversitet og "Sustainable Development Weeks" med fokus på energi og

reduktion af CO<sub>2</sub>.



Emnet har fået ekstra fokus på grund af verdens klimaforandringer og de stærkt stigende energipriser.

På Colas Gruppens interne 3-ugers energi- og miljøkampagne i 2022 involverede vi alle medarbejderne og bad om deres forslag til energibesparelser. Et af forslagene var at spare på kørsel, holde onlinemøder - hvis muligt - og bruge Colas' kommunikationsapp til opslag om samkørsel.



**Nysum Grusgrav.** Biodiversiteten har god plads i vores grusgrave. Vi har opsat bistader, fuglekasser og beskytter særlige habitater, fx digesvaler, ligesom vi har etableret lavvandede områder. I 2022 opsatte vi insekthoteller i alle vores grusgrave og på flere af vores øvrige lokationer og såede vildtblandinger på flere arealer som et led i vores arbejde med biodiversitet. Colas har desuden en intern geolog, som er med til at sikre, at vores grusgrave drives og efterbehandles ansvarligt og i overensstemmelse med vores tilladelser, og at indvindingen af råstoffer foregår med mindst mulig gene og med optimal anvendelse af de ressourcer, vi har til rådighed.

## Genanvendelse



I 2022 erstattede Colas Danmark A/S ca. 28% af de jomfruelige råvarer i produktionen med genbrugs-materialer. Det er især genbrugsasfalt, som vi selv affræser eller indsamler for at blande i ny asfalt.

Det er et mål for Colas Gruppen at markedsføre produkter med genbrug, så vi kan være med til at skabe en ny adfærd, både hos os selv og forbrugere.

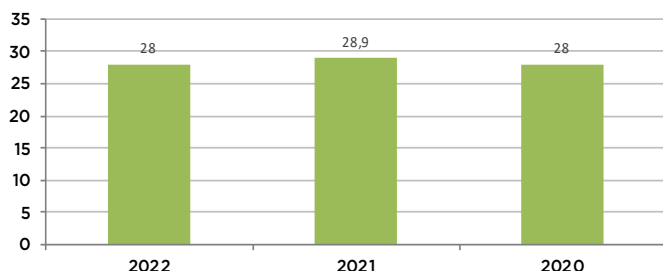
I vores grusgrave indvinder vi råvarer på en optimal måde, så vi minimerer spild i forbindelse med indvindingen.

# Fabriksrapportering

I 2022 tog vi en ny platform i brug på vores asfaltfabrikker til rapportering af produktionen. Formålet er at monitorere driftsparametre fra asfaltværkerne meget nøje. Alle data samles i rapporteringsplatformen og giver detaljeret indsigt i driften med

henblik på at identificere potentialer for optimering og højnelse af kvaliteten af asfaltproduktionen på vores værker. Fabriksrapporteringen er godt i gang, og vi vil i løbet af 2023 gøre os flere erfaringer med den nye platform.

Genbrug af asfalt i %



Gennemsnitlig tilsætning af genbrugsasfalt opgøres som andel genbrugsasfalt i forhold til total produceret mængde asfalt.



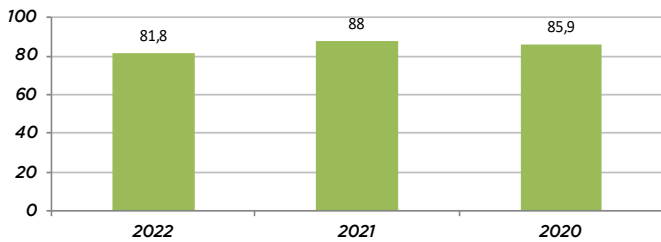
På alle vores fabrikker, byggepladser og grusgrave tager vi ansvar for at overholde miljøregler og medvirke til at reducere miljømæssige påvirkninger og gener for miljøet og vores naboer. Vi foretager løbende målinger og kontrol af miljøpåvirkninger og indfører nye miljøforbedringer m.m.:

- I 2022 tog vi et nyt elektronisk system (ECHO) i brug til miljøtjeklister. Systemet giver gennemsigtighed og effektiviserer arbejdet med miljøtjeklisterne
- Colas får hvert 4. år udført et lovpligtigt energitilsyn. Fabrikker, værksteder, grusgrave og rullende materiel bliver gennemgået med henblik på anbefalinger om optimering af energiforbruget
- I forbindelse med etablering af nye graveområder udarbejdes miljøsekvensrapporter, som omfatter støv, støj, trafik, natur, beskyttede og fredede arter, grundvand og kulturarv, og grave-tilladelse kommer i nabohøring. For Colas er det gode naboskab en vigtig del af produktionen, og naboerne er altid velkomne til at stille spørgsmål og komme på besøg, herunder på særlige nabo-dage, hvor Colas inviterer til åbent hus.

I 2022 etablerede vi ladestandere til elbiler på vores faciliteter i Glostrup, Køge Horsens, Viborg og Nørre Sundby for at lette og fremme skiftet til elbil hos vores medarbejdere og kunder.



Energiforbrug ved asfaltproduktion  
kWh/ton

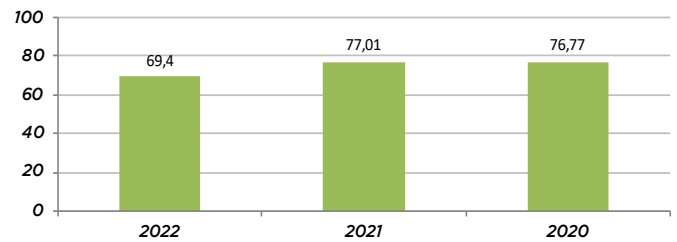


Energiforbrug ved asfaltproduktion opgøres på baggrund af opgørelse af energien, der anvendes på selve produktionsanlægget, og omfatter ikke energiforbrug til rullende materiel. Opgørelse af energiforbruget sker på baggrund af senest udgivne standardfaktorer for brændværdier fra Energistyrelsen (2016):

- Naturgas: 0,0396 GJ/Nm<sup>3</sup>
- LPG: 46,00 GJ/ton.

Colas har de senere år haft fokus på at reducere antallet af fabrikker for at effektivisere produktionen, hvilket har haft en positiv effekt på energiforbruget i 2022. Derudover er energiforbruget meget afhængigt af vejrlig, asfalttype og produktionsstørrelse og kan derfor variere fra år til år.

Energiforbrug ved asfaltungslægning  
(indekstal)



Energiforbrug ved asfaltungslægning opgøres på baggrund af udlagte entreprisetons og brændstofforbrug, som omfatter rullende materiel med undtagelse af fræse- og sprøjtebiler. Energiforbruget opgøres som indekstal, hvor 2011 er indeks 100.

Årsagen til et højere energiforbrug pr. udlagt entrepriseton i årene efter 2020 er flere: faldende aktivitet - fordi høj aktivitet medfører højere effektivitet på de enkelte entrepriser - afstand fra fabrik til udlægningssted, og om der er tale om udlægning af asfaltbærelag eller asfaltslidlag.

Politik for kvalitet, miljø og arbejdsmiljø - se [www.colas.dk](http://www.colas.dk)

## Medarbejdere og økonomisk vækst



Tiltrække, udvikle og fastholde talent gennem god ledelsespraksis



8 ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST

Det er Colas Gruppens strategi at optimere forretningen på en ansvarlig måde, som tager hensyn til miljø og socialt ansvar, herunder ansvar for vores medarbejderes trivsel, efteruddannelse og personlige og faglige udvikling. Fokus er på målrettet international vækst i lavrisikolande for at beskytte virksomheden og de medarbejdere, vi beskæftiger.

### Trivsel og udvikling

For at tiltrække og fastholde medarbejdere har vi fokus på trivsel og personlig og faglig udvikling. Både hos den enkelte medarbejder og i teamet. Dette understøttes af talentudviklingsprogrammer og en årlig performance- og målsamtale.

For andet år i træk inviterede vi i 2022 alle medarbejdere til at deltage i koncernens globale trivselsmåling: Dialogue. Trivselsmålingen består af ca. 63 spørgsmål

om bl.a. engagement, sikkerhed og ledelse.

73% af Colas' danske medarbejdere svarede på målingen. Det er et flot resultat set i forhold til en svarprocent på blot 42% i 2021. En medvirkende årsag var formentlig, at timelønnede medarbejdere havde nem adgang til undersøgelsen via ny kommunikationsapp.

Målingen i 2021 indikerede, at medarbejderne mente, at arbejdet med værdier, mål og sikkerhed kunne forbedres. På den baggrund udarbejdede vi i starten af 2022 en handleplan, som er blevet gennemført med kampagner, information og andre tiltag.

Når resultatet af trivselsmålingen i 2022 foreligger, informerer vi alle medarbejdere. Hver afdeling får desuden mulighed for at se og arbejde med eget resultat. Derefter udarbejder ledelsen og de enkelte afdelinger en handleplan for 2023 baseret på resultatet.

Trivselsmålingen gentages i september 2023.

## Uddannelse



### Fremtidens medarbejdere

Colas uddanner vejasfaltørlærlinge og lærlinge/elever på værksteder, kontorer og laboratorium.

For at styrke vejasfaltøruddannelsen opdatere vi vores lærlingeprogram i 2021. Formålet var at gøre uddannelsen bredere og klæde lærlingene endnu bedre på til jobbet og fremtiden.

I Colas ser vi ledelse som en faglig disciplin, der skal læres og vedligeholdes; Og vi vægter uddannelse af nuværende og kommende ledere højt.



Colas deltager i et samarbejde med Dansk Industri om virksomhedsbesøg for skoleelever i hele Danmark. Besøgene skal være med til at skærpe elevernes interesse for tekniske og håndværksmæssige uddannelser. I 2022 havde vi besøg af flere 5. klasser på vores fabrikker i Horsens og Glostrup.

I 2022 deltog ca. 40 formænd fra hele landet på Colas' lederuddannelse. Emnerne var konflikthåndtering, situationsbestemt ledelse og coaching. Kurset var bygget op omkring akademifaget "ledelse i praksis", og Colas' formænd havde mulighed for at afslutte kurset med eksamen og kursusbevis, herunder få 10 ECTS-points.

I 2023 fortsætter lederuddannelsen for sjakbajsmedarbejdere, formænd og entreprenører.

Se også bilag 2.



Flere af vores medarbejdere deltager i Colas University - Colas Gruppens egen efteruddannelse af medarbejdere i hele koncernen.

## Ligestilling og diversitet i Colas



Colas Gruppens ligestillings- og mangfoldighedspolitik har til formål at fremme diversitet og ligestilling mellem kønnene. Traditionelt har vores bran-

che fortrinsvis tiltrukket mænd. Vi har derfor i en lang årrække haft fokus på at tiltrække flere kvinder inden for alle faggrupper. Midlerne er branding af vores branche som attraktiv for alle, fokus på fastholdelse og tilbud om individuelle karriereplaner.

Når vi ansætter nye medarbejdere, vælger vi dog altid den mest kvalificerede kandidat, uanset køn, alder, etnicitet m.v.

I 2022 har der været ekstra fokus på diversitet på tværs af de nordiske lande i Colas Gruppen (Finland, Island, Grønland og Danmark). En gruppe bestående af repræsentanter fra de nordiske lande skal - med udgangspunkt i nuværende tiltag i de



enkelte lande - inspirere hinanden og sammen fremlægge nye tiltag med endnu højere fokus på diversitet. Colas Gruppens mål for 2022 var 18,5% kvindelige funktionærer\* og 10,5% i ledelsen.

Se også bilag 1.

Colas Gruppens mål 2022	Colas Danmark A/S 2022
18,5% alle funktionærer udgøres af kvinder	<b>28% af alle funktionærer udgøres af kvinder</b>
12% af ledelsen udgøres af kvinder	<b>33% af ledergruppen udgøres af kvinder</b>
	<b>50% af direktionen</b> (direktionen består af to personer)

### Colas Gruppens mål for 2023 er 19% kvindelige funktionærer.

Målet er fortsat at øge andelen af kvinder i Colas Danmark A/S, herunder kvinder i ledende stillinger.

For at omsætte Colas' ligestillingspolitik til handling har vi i 2022 bl.a. revurderet politikken for fleksibelt arbejde og gjort det lettere for alle ansatte at anmode om fleksibelt arbejde.

HR er altid en del af ansættelsesudvalget, både ved interne og eksterne rekrutteringer, for at sikre at an-

søgere bliver vurderet fair. Og det er virksomhedens politik, at alle funktionærer bliver tilbudt en fratrædelsessamtale, hvor vi indsamler data om årsagen til fratrædelsen, herunder om der er særlige årsager til, at kvindelige medarbejdere forlader virksomheden.

Colas Danmark A/S ansatte i 2022 24 funktionærer. Heraf udgjorde 11 af ansættelserne kvinder (45,83%).

Danmark A/S' ligestillingspolitik kan læses på Colas' hjemmeside: <https://www.colas.dk/om-colas/aars-rapport-og-csr/>

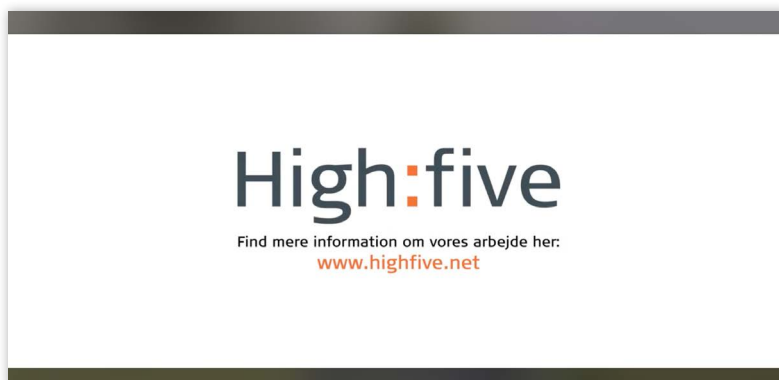
## Alle bør have en ny chance

Mangfoldighed handler i høj grad om at inddrage alle - også unge, som er kommet på kant med samfundet.

I 2022 indgik Colas et samarbejde med High:five, etableret af Virksomhedsforum for Socialt ansvar, og ansatte en ung, tidligere straffet medarbejder på et af vores asfalthold.

Hele holdet har engageret sig fuldt ud i integrationen af deres nye kollega, og den unge medarbejder er selv bevidst om, at han har fået en ny chance. Han har gjort en stor indsats og er stolt over at udfylde sin funktion på holdet. Ansættelsesforholdet har derfor været en stor succes for alle parter.

Se video herunder:



\*Gruppen af funktionærer, omfattet af målet, inkluderer funktionærer i stab og entreprisededelse på kontorer.

# Caring, Sharing, Daring

I 2020 satte Colas Gruppen nye ord på sine værdier. De nye værdier er ikke væsensforskellige fra Colas Danmark A/S' tidligere værdier, men trivselsmålingen i 2021 indikerede, at der var behov at gøre de nye værdier til vores egne og skabe en endnu stærkere kultur.

I løbet af 2022 har vi derfor arbejdet med kulturen i Colas Danmark A/S. Det har vi blandt andet gjort ved at lade vores medarbejdere dele små videoer, hvor de fortæller om deres forståelse af værdierne i Colas, og hvordan de kommer til udtryk i dagligdagen.

Kultur skabes bedst i et praktisk samarbejde om konkrete opgaver, og vi tænker derfor også værdierne ind i nye strategiske projekter.

Resultatet af Colas Danmark A/S' arbejde med værdier afspejles i et spørgsmål i Colas Gruppens trivselsmåling i 2022, som lød: "Jeg er informeret om Colas Gruppens værdier (Caring, Sharing, Daring)." Det danske svar var 81%, hvilket var 5% højere end det generelle resultat i Colas Gruppen for 2022 (76%) og 12% højere end svaret på det samme spørgsmål året før (69%). Colas Danmark A/S' arbejde med værdierne i 2022 har givet medarbejderne en generel viden om de værdier, virksomheden ønsker at arbejde ud fra.

Fremadrettet vil arbejdet med værdier i højere grad handle om, at medarbejderne også kan identificere sig med værdierne i deres dagligdag.

## #Caring - at leve side om side

*Respekt og omtanke er en af Colas' grundlæggende værdier. Vi er drevet af den samme pligt til at udvise respekt og omtanke, uanset om det gælder vores selvagtelse eller respekt og omtanke for vores medarbejdere, kunder og samarbejdspartnere, vores miljø og omgivelser. Derfor har det høj prioritet for os at have en etisk adfærd og passe på dem vi arbejder sammen med.*

**Caring** handler først og fremmest om at **være et godt eksempel**, lytte til andre og skabe rammerne for, at alle medarbejdere kan udtrykke sig **åbent** og udvikle sig.

**Caring** er at **omsætte vores forpligtelser til handlinger** i forhold til virksomhedens sociale, samfundsmæssige og miljømæssige ansvar (CSR).

**Caring** er at gøre vores bedste for at **opfylde vores kunders behov**.

## #Sharing - at nå længere - sammen

*I Colas tror vi på, at mangfoldighed blandt vores medarbejdere og samarbejde på tværs af faggrænser er kilden til udvikling og nye ideer.*

**Sharing** handler om at skabe de bedste rammer for **teamwork** ved at fremme tillid, ansvar og solidaritet.

**Sharing** opfordrer til **at dele knowhow fra generation til generation** og stille sin ekspertise til rådighed for koncernen og dens kunder, samarbejdspartnere m.fl.

## #Daring - at løse udfordringer sammen

*Grundlaget for Colas' virksomhedskultur er innovation og pionerånd. Vi drives af at udforske nye områder og genopfinde os selv. Det er årsagen til, at det i Colas altid vil være muligt at teste og gennemføre nye ideer og initiativer som skaber værdi.*

**Daring** er at opfordre til **initiativ**.

**Daring** handler om at give **alle** en mulighed for at løse udfordringer.

**Daring** er at **skubbe grænserne** for hvad der er muligt.

# Sundhed, sikkerhed og arbejdsmiljø



Sundhed og sikkerhed skal altid have højeste prioritet i en virksomhed som vores. Vejen er en farlig arbejdsplads, og vi er forpligtede til at forebygge ulykker af hensyn til vores medarbejdere, samarbejdspartnere, trafikanter og borgere, der bor tæt på vores arbejdssteder på vejen.

## En global sundheds- og sikkerhedskultur

Det er vores mål at skabe en global kultur for sundhed og sikkerhed og udvikle en mere sikker adfærd ved at styrke samhørighed og ansvar og en fælles vision om nul ulykker. Arbejdet med den nye kultur blev udrullet i 2020 og følges op med information, dialog, sikkerhedsuger hvert år, træning og uddannelse, daglige risikovurdering før dagens arbejde m.m.

Om uddannelsesaktivitet se bilag 3.

Vores arbejdsmiljøorganisation med lokale arbejdsmiljørepræsentanter, som har relevant viden om lokale forhold, er en styrke for vores arbejdsmiljø. Månedlige sikkerhedsrapporter med tæt-på-hændelser deles lokalt og i hele Colas Gruppen. Med en ny kommunikationsapp er det blevet nemmere at informere og træne timelønnede medarbejdere. Vi har fuld transparens i forhold til ulykker og viser månedsrapport og informerer om ulykker – og ikke mindst hvordan de kan undgås - i appen.

Nem adgang til information om sikkerhed og arbejdsmiljø for alle medarbejdere skærper vores opmærksomhed på kritiske indsatsområder og bruges aktivt i vores arbejde med at forebygge ulykker.



I 2022 havde Colas' årlige sikkerhedsuge fokus på distraktioner, herunder brug af mobiltelefon. Sikkerhedsugen afholdes hvert år for koncernens 57.000 medarbejdere over hele verden. I ugens løb er der fokus på et eller flere vigtige emner, som er relevante for vores medarbejdere og deres sikkerhed. Temaet er fælles, men ugen tilrettelægges lokalt, så den er relevant for arbejdet i de respektive lande.

Arbejdsulykker	Enhed	2022	2021	2020
Arbejdsulykker med dødelig udgang	Antal	0	0	1
Arbejdsulykker med fravær	Antal	5	13	8
Arbejdsulykker med fravær, pr. mio arbejdstimer		6,41	15,85	9,50
Arbejdsulykker uden fravær	Antal	16	14	16

Alle arbejdsulykker registres umiddelbart efter hændelsen og opgøres med eller uden fravær. Arbejdstimer opgøres på baggrund af timeregistrering. Arbejdsulykkesfrekvensen opgøres som antal arbejdsulykker med fravær pr. million arbejdstimer. Asfaltindustriens statistik indeholder kun tal for asfaltudlægning og produktion i Danmark. Den inkluderer ikke (ligesom Colas Danmarks statistik) vej- og kantvedligehold eller grusgravsproduktion.

## Sundhed

Alle medarbejdere har pensionsordning og sundhedsordning, som giver adgang til sundhedsydelser, fx fysioterapi eller kiropraktik, hvor hurtig behandling ofte er afgørende for, at gener behandles, inden de udvikler sig til varige skader. Derfor er sundhedsordningen et

vigtigt aktiv for vores medarbejders fysiske velbefindende og trivsel – på arbejdet og i fritiden. Nyheder og tilbud i sundhedsordningerne kommunikerer til medarbejderne via intranet og kommunikationsapp.

Medarbejdere	Enhed	Colas 2022	*Benchmark Dansk Industris fraværsstatistik 2022	Colas 2021	Colas 2020
Sygefravær alle		4,17	5	3,28	
Sygefravær, timelønnede medarb.	%	4,79	5,2	4,39	3,34
Sygefravær, funktionærer	%	3,11	4,8	1,89	2,29

\*Sygefravær i Colas benchmarkes i forhold til senest udgivne fraværsstatistik for DA-området udgivet af DI, "Fraværsstatistik 2022", som er baseret på 2021-tal.

## Ansvarlig værdikæde



I Colas Gruppen ønsker vi at medvirke til udviklingen og

tilstræber en mere ansvarlig værdikæde, hvor parametre som fx genanvendelse, miljøhensyn, lokale indkøb, menneskerettigheder m.v. tilgodeses.

Vi forudsætter, at vores leverandører lever op til vores krav om ansvarlighed overfor produkter og ydelser, og i 2021 og 2022 formaliserede vi yderligere vores ansvar gennem et nyt Charter for leverandører og underentreprenører, som blandt andet er tilgængeligt via vores hjemmeside:

[www.colas.dk/om-colas/vilkaar-og-politikker](http://www.colas.dk/om-colas/vilkaar-og-politikker)

Leverandørstyring indgår i vores arbejde med kvalitetsledelse. Det er afgørende for Colas at sikre, at leverandører lever op til vores krav og arbejder ansvarligt i forhold til kvalitet, miljø og arbejdsmiljø.

Vi har valgt at have særligt fokus på de leverandører, hvor ydelsen er vigtig for vores strategi og fokusområder, eller hvor mængden er tilstrækkelig stor til at udgøre en væsentlig risiko for leverancen.

Leverandørerne evalueres årligt i forhold til de leverede ydelser og andre parametre, der har indflydelse på kvalitet, miljø og arbejdsmiljø. Evalueringen kan følges op af en audit af leverandøren. Denne audit danner baggrund for eventuel handling og opfølgning.

# Etik, compliance og kommunikation



I Colas er etik og integritet forankret i alle vores aktiviteter.

Gruppens selskaber, herunder Colas Danmark A/S, skal overholde compliance-programmer om bl.a. antikorruption, bestikkelse, fair konkurrence, interessekonflikter og insiderhandel.

For at sikre, at vores medarbejdere kender reglerne og kan undgå interessekonflikter og andre handlinger, der er uforenelige med vores politikker, er kommunikation, træning og opfølgning løbende på dagsordenen. I 2021 gennemførte ca. 162 af vores medarbejdere en grundig træning i compliance.

Herudover har Colas Gruppen fem online-træninger i compliance, der er obligatoriske for en stor del af medarbejderne i Colas Danmark A/S.

## Fuld transparens

Colas har systematiseret håndteringen af gaver og invitationer i hele koncernen med en ny rapporteringsplatform (E-Comply), som alle medarbejdere skal benytte. Det skaber transparens for alle parter, både lokalt og for moderselskabet.

## Dataetik og GDPR

Dataetik og overholdelse af GDPR sikres gennem effektive it-systemer, datasikkerhed og løbende gennemgang af vores retningslinjer for håndtering af data og personoplysninger. Colas Danmark A/S' privatlivspolitik kan læses på [www.colas.dk/om-colas/privatlivspolitik/](http://www.colas.dk/om-colas/privatlivspolitik/).

Colas Danmark A/S er opmærksom på de regler og den praksis, der gælder for behandling af data, herunder personoplysninger, ligesom der på gruppeniveau er antaget en DPO (databeskyttelsesrådgiver). Bortset fra Colas Danmark A/S' privatlivspolitik

har Colas Danmark A/S dog ikke en egentlig politik om dataetik. Begrundelsen herfor er, at Colas Danmark A/S, bortset fra Matomo Analytics, der erstattede Google Analytics i 2022, ikke anvender algoritmer til dataanalyse, kunstig intelligens eller automatiserede processer vedrørende individers rettigheder og muligheder, ligesom sådan anvendelse af data ikke er en integreret del af Colas Danmark A/S' forretningsstrategi og forretningsaktiviteter.

## Whistleblowing

Colas ønsker at fremme en speak-up-kultur, hvor medarbejdere trygt kan gøre opmærksom på forhold, som de mener er problematiske, og Colas Danmark A/S deltager i Colas Gruppens whistleblowerordning.

Colas Gruppens etiske kodeks kan læse på <https://www.bouygues.com/wp-content/uploads/2022/12/code-of-ethics-enen.pdf>.

## Åben og ærlig kommunikation

Colas ønsker at være transparent og kommunikere ærligt med vores interessenter og resten af omverdenen. Vi informerer om vores projekter og tiltag via blandt andet hjemmeside, sociale medier og messer. Vores CSR-rapport og forpligtelser kan findes på [www.colas.dk](http://www.colas.dk), og på [www.colas.com](http://www.colas.com) findes yderligere information om koncernens tiltag og forpligtelser.

Internt informerer vi via intranet, og i 2022 fik alle medarbejdere adgang til en kommunikationsapp med nem adgang til nyheder, interne forhold og anden kommunikation med mulighed for selv at interagere og komme med feedback. Baggrunden for kommunikationsappen var et behov for at kunne kommunikere effektivt med især timelønnede medarbejdere, og appen er hurtigt blevet populær og anvendes af hovedparten af vores timelønnede medarbejdere.



# Bilag

Alle data vedrører Colas Danmark A/S.

## Bilag 1

Medarbejdere	Enhed	2022	2021	2020
Antal medarbejdere pr. 31. december	Antal	368	381	414
Gennemsnitligt antal medarbejdere i året	Antal	397	410	426
Fordeling af timelønnede medarbejdere og funktionærer	%			
Timelønnede medarbejdere		198	211	251
Funktionærer		170	170	163
Medarbejdernes kønsfordeling	%			
Mænd		318	335	370
Kvinder		50	46	44
Kvinder i bestyrelsen i Colas Danmark A/S	%			
Mænd		4	4	4
Kvinder		0	0	0
Kvinder i ledelsen i Colas Danmark A/S	%			
Mænd		8	7	8
Kvinder		4	3	3
Gennemsnitlig alder, timelønnede medarbejdere		45	45	45
Gennemsnitlig alder, funktionærer		47	47	48
Gennemsnitlig anciennitet, timelønnede medarbejdere		7,3	8	8,1
Gennemsnitlig anciennitet, funktionærer		12	13	13

Antal medarbejdere opgøres på baggrund af registreringer i lønsystemet.

Om ligestilling, herunder den kønsmæssige sammensætning af den øverste ledelse, henvises til Colas Danmark A/S' ligestillingspolitik på [www.colas.dk](http://www.colas.dk).

## Bilag 2

<b>Førstehjælpskurser</b>	<b>Enhed</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Medarbejdere, der har gennemført kursus	Antal	117	6	34
Medarbejdere, der har gyldigt brand- og førstehjælpskursus	Antal	112	39	103
% medarbejdere med gyldigt brand- og førstehjælpskursus	Antal	30	9	25
<b>Køresikkerhed</b>	<b>Enhed</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Kørselsuheld i alt	Antal	29	30	35
Kørselsuheld med 3. part	Antal	21	22	22
Kørselsuheld med 3. part, frekvens pr. total antal motordrevne køretøjer		0,04	0,05	0,04
<b>Transport af farligt gods</b>	<b>Enhed</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Medarbejdere, der har gennemført kursus	Antal	29	0	25

Antallet af deltagere på førstehjælpskurser opgøres på baggrund af registrerede kursusaktiviteter.

Alle kørselsuheld registreres umiddelbart efter hændelsen og opgøres om de er med eller uden tredjepart. Antallet af motordrevne køretøjer opgøres ved årets udgang. Kørselsuheldsfrekvensen opgøres som antal kørselsuheld med tredjepart i forhold til antallet af motordrevne køretøjer.

Antallet af deltagere på farligt-gods-kurser opgøres på baggrund af registrerede kursusaktiviteter.

## Bilag 3

<b>Efteruddannelse</b>	<b>Enhed</b>	<b>2022</b>	<b>2021</b>	<b>2020</b>
Medarbejdere, der har deltaget i kursusarrangementer	Antal	302	216	220
Varighed af kursusarrangementer	Dage	2588	1467	2222
Timelønnede medab., der har deltaget i kursusarrangementer	Antal	162	106	161
Funktionærer, der har deltaget i kursusarrangementer	Antal	140	110	59
Uddannelsesomkostning i forhold til lønsum	%	0,48	0,52	0,37
Asfaltskole-deltagere	Antal	18	0	21
Vejasfaltøreløber pr. 31. december	Antal	12	11	8
Vejasfaltøreløber, der afsluttede deres uddannelse	Antal	4	6	3
Lærlinge pr. 31. december	Antal	0	1	1
Lærlinge, der afsluttede deres uddannelse	Antal	0	0	0
Elever pr. 31. december	Antal	2	1	0
Elever, der afsluttede deres uddannelse	Antal	1	0	0
Praktikanter i løbet af året	Antal	0	1	0

Uddannelse opgøres på baggrund af registreringer i lønsystemet.



**COLAS DANMARK A/S**

Fabriksparken 40,  
2600 Glostrup

Tlf.: 4598 9898

Web: [www.colas.dk](http://www.colas.dk)

CVR. nr. 10246415