

Indholdsfortegnelse

Redegørelse for samfundsansvar 2025	2
Indledning	2
Redegørelse for samfundsansvar	2
Vores samfundsansvar i en udfordrende verden	2
Carl Ras bæredygtighedsløfter – værdi for vores kunder	4
KLIMA-løfte – effektiv drift og dokumentation til kunderne	4
MILJØ-løfte – mere effektive og ansvarlige leverancer	5
SOCIAL-løfter – en stabil og ansvarlig samarbejdspartner	5
ESG-tabel og nøgletal	7
Udvikling Environment	7
Udvikling Social	8
Udvikling Governance	9
Gennemførte initiativer i 2025	9
Initiativer på Environment	9
Initiativer på Social:	9
Initiativer på Governance:	11
Carl Ras' forretningsmodel og fokus	12
Godt fra start med bæredygtigt byggeri	13
Godt fra start med bæredygtigt byggeri	14
Arbejdsglæde er vores vigtigste værktøj	15

Redegørelse for samfundsansvar 2025

Indledning

2025 er året, hvor bæredygtighed i endnu højere grad er blevet en forudsætning for at drive forretning. Kravene fra kunder, samarbejdspartnere og myndigheder er steget, og ESG spiller i dag en central rolle for både konkurrenceevne og værdiskabelse.

Hos Carl Ras arbejder vi målrettet med at gøre det lettere for vores kunder – tømrer- og snedkervirksomheder, entreprenører, dør- og vinduesproducenter samt låsesmede – at træffe mere bæredygtige valg i deres daglige arbejde. Vi ved, at krav til dokumentation, materialevalg og ansvarlige leverancer fylder mere i projekter og udbud, og derfor skal bæredygtighed være praktisk anvendelig – ikke blot ambitioner.

De globale udfordringer som klimaforandringer, ressourceknaphed og øgede krav til ansvarlige værdikæder stiller nye forventninger til både produkter og samarbejde. Vores rolle er at understøtte vores kunder med relevante løsninger, dokumentation og produkter, der kan bidrage til at imødekomme disse krav – uden at gå på kompromis med kvalitet, leveringsevne og effektivitet.

Med denne ESG-rapport giver vi indsigt i, hvordan vi arbejder med at reducere vores klima- og miljøpåvirkning, styrke sociale forhold og sikre ansvarlig ledelse – og hvordan disse indsatser skaber konkret værdi for vores kunder og samarbejdspartnere.

Vi ser ESG som en integreret del af vores forretning og som et middel til at styrke vores position som en relevant og ansvarlig samarbejdspartner i bygge- og installationsbranchen. Vores ambition er at bidrage til, at vores kunder står stærkere – både i forhold til egne kunder, dokumentationskrav og den generelle udvikling i markedet.

Rapporten giver et transparent overblik over vores fremskridt, udfordringer og næste skridt. Samtidig er den en invitation til dialog om, hvordan vi sammen kan udvikle løsninger, der både styrker forretningen og bidrager positivt til de samfunds- og miljømæssige udfordringer, vi står overfor.

Efter EU's omnibus-ramme er vedtaget, er Carl Ras Gruppen ikke længere omfattet af reglerne for rapportering efter CSRD, hvorfor denne rapport er udført i lighed med tidligere års CSR-rapporter.

Redegørelse for samfundsansvar

Redegørelse for samfundsansvar indgår i henhold til årsregnskabsloven §99a samt §139c i nærværende ledelsesberetning for Carl Ras A/S og dækker kalenderåret 2025.

Carl Ras koncernen har etableret måltal og politikker omhandlende samfundsansvar.

Carl Ras A/S er det primære selskab i koncernen, som ud over Carl Ras består af 3Aktive (der pr. 1. januar 2023 er fusioneret med Carl Ras), Jydsk Værktøj A/S samt Nordjydsk Værktøjssalg A/S. Redegørelsen samt måltal og politikker er rettet mod disse selskaber, dog undtaget sociale datapunkter i ESG-tabellen på side 4, som ikke inkluderer tal for Nordjysk Værktøjssalg A/S.

Målet med redegørelsen er at give en relevant og retvisende vurdering af koncernens risici for negativ påvirkning af miljø og klima, arbejdsforhold, diversitet, menneskerettigheder og antikorruption samt vores indsatser for at minimere disse risici. Politikkerne for hvert af disse områder er tilgængelige <https://www.carl-ras.dk/om-carl-ras/esg/governance/csr-redegoerelse-og-politikker/>

På vores webside findes tillige en uddybning af, hvorledes vi arbejder med samfundsansvar bl.a. via samarbejder med relevante samarbejdspartnere, for at inspirere og påvirke branchen til en bæredygtig samfundsudvikling.

Vores samfundsansvar i en udfordrende verden

Verden er fortsat præget af høj kompleksitet og usikkerhed. Geopolitiske spændinger, klimaforandringer, ressourcepres og øgede regulatoriske krav påvirker både markeder og værdikæder. For virksomheder stiller det skærpede krav til ansvarlighed, robusthed og evnen til at omstille sig.

Hos Carl Ras ser vi det som en grundlæggende del af vores forretningsansvar at navigere aktivt i denne virkelighed. Vores rolle er ikke kun at sikre stabil drift, men også at bidrage til løsninger, der understøtter vores kunder og samarbejdspartnere i en mere kompleks og kravstyret hverdag.

De seneste års udvikling har tydeliggjort sårbarheder i de globale forsyningskæder. Derfor arbejder vi målrettet med at styrke robustheden gennem tæt samarbejde med leverandører, diversificering af indkøb og øget transparens. Samtidig investerer vi i digitale løsninger og datagrundlag, der gør os bedre i stand til at reagere hurtigt og træffe kvalificerede beslutninger.

Bæredygtighed som en integreret del af forretningen

Bæredygtighed er en central del af vores strategi og en forudsætning for langsigtet værdiskabelse. Vi arbejder systematisk med at reducere vores klimaaftryk i egen drift (Scope 1 og 2) og har fastlagt målsætninger, der er i tråd med anerkendte internationale standarder, som f.eks. Science Based Targets initiative. Samtidig har vi øget fokus på vores indirekte påvirkninger i værdikæden.

Vi arbejder løbende med at optimere transport og logistik, stille krav til vores leverandører og udvikle vores sortiment, så det i højere grad understøtter kundernes behov for dokumentation og mere bæredygtige løsninger.

Social ansvarlighed og en stærk arbejdsplads

Vores medarbejdere er afgørende for vores evne til at lykkes. Derfor prioriterer vi trivsel, sikkerhed og kompetenceudvikling højt. Vi arbejder målrettet med at skabe en inkluderende arbejdsplads, hvor forskellighed ses som en styrke, og hvor alle har mulighed for at udvikle sig.

Vores indsats for inklusion og sociale tiltag er fortsat et vigtigt fokusområde, hvor vi ønsker at bidrage positivt – både internt og i det samfund, vi er en del af.

Ansvarlig ledelse og transparens

Kravene til ansvarlig virksomhedsadfærd er i fortsat stigning. Øget regulering, herunder nye rapporteringskrav, samt forventninger fra kunder og samarbejdspartnere betyder, at transparens og dokumentation i dag er en forudsætning for at drive en troværdig og konkurrencedygtig forretning.

Hos Carl Ras arbejder vi systematisk med at styrke vores governance-struktur og sikre klare rammer for ansvarlig ledelse. Det indebærer tydelige politikker, interne retningslinjer og løbende opfølgning, som understøtter, at vi træffer beslutninger på et oplyst og ansvarligt grundlag – både strategisk og operationelt.

Vi har fokus på at skabe gennemsigtighed i vores forretningspraksis, herunder i forhold til indkøb, leverandørsamarbejder og risikostyring. Det betyder blandt andet, at vi arbejder struktureret med due diligence-processer i vores værdikæde, hvor vi identificerer og håndterer risici relateret til miljø, menneskerettigheder og forretningsetik.

I løbet af 2025 har vi styrket dette arbejde yderligere gennem implementering og forankring af vores Code of Conduct for leverandører. Code of Conduct danner rammen for vores forventninger til ansvarlig adfærd og dækker blandt andet områder som arbejdsforhold, menneskerettigheder, miljø og anti-korruption. Implementeringen er igangsat, men er fortsat under udvikling, hvor vi arbejder med at sikre forankring i hele leverandørbasen samt opfølgning på efterlevelse.

Som led i denne indsats er vi desuden trådt ind i amfori BSCI-samarbejdet. Amfori BSCI er et internationalt anerkendt system, der hjælper virksomheder med at forbedre arbejdsforhold i globale leverandørkæder gennem fælles standarder, audit og løbende opfølgning baseret på internationale konventioner (fx ILO og FN). Medlemskabet giver os et struktureret grundlag for at arbejde med ansvarlig leverandørstyring, herunder audit, risikovurdering og opfølgning. Arbejdet med amfori er påbegyndt i 2025 og vil i de kommende år blive et centralt element i vores tilgang til due diligence i værdikæden.

Dokumentation spiller en stadig større rolle – ikke mindst i forhold til vores kunders behov. Vi arbejder derfor aktivt med at forbedre vores datagrundlag og sikre, at relevant information om produkter, klimaaftryk og leverandørforhold er tilgængelig og anvendelig. Det er afgørende for at kunne understøtte vores kunders egne rapporteringskrav og beslutningsprocesser.

Internt har vi fokus på at styrke compliance og forankre ansvarlighed i organisationen. Det sker gennem træning, tydelig kommunikation og klare ansvarsområder, så vores medarbejdere er rustet til at agere i overensstemmelse med vores værdier og retningslinjer. Vi arbejder samtidig med løbende forbedringer af vores kontroller og processer for at sikre høj datakvalitet og troværdig rapportering.

Vi følger relevante internationale principper for ansvarlig virksomhedsdrift og har fokus på at integrere disse i vores daglige arbejde. Transparens er ikke kun et rapporteringskrav, men et aktivt valg, der styrker tilliden til Carl Ras som samarbejdspartner.

Samlet set ser vi ansvarlig ledelse og transparens som en forudsætning for langsigtet værdiskabelse. Det er med til at reducere risici, styrke relationer og sikre, at vi kan leve op til de forventninger, der stilles til os – i dag og fremadrettet.

Et langsigtet perspektiv

Gennem mere end 90 år har Carl Ras haft et klart fundament: at drive en ordentlig og ansvarlig forretning. Det har været afgørende for vores udvikling og er fortsat kernen i den måde, vi driver virksomhed på i dag.

I en verden præget af hastige forandringer, øgede krav og stigende konkurrence er et langsigtet perspektiv en central del af vores forretningsstrategi. For os handler det om at sikre, at vi også fremadrettet er en relevant og konkurrencedygtig samarbejdspartner for vores kunder – samtidig med at vi udvikler forretningen ansvarligt.

Vi arbejder derfor målrettet med at integrere bæredygtighed og ansvarlighed i vores strategiske prioriteringer. Det gælder blandt andet i udviklingen af vores sortiment, hvor vi i stigende grad fokuserer på produkter med dokumentation og lavere miljøpåvirkning, samt i vores services, hvor vi understøtter kundernes behov for data og transparens. På den måde bliver ESG ikke et særskilt spor, men en integreret del af vores værdiskabelse.

Samtidig styrker vi vores forretning gennem investeringer i effektiv logistik, digitale løsninger og et stærkt datagrundlag. Det gør os bedre i stand til at levere høj leveringssikkerhed, relevant dokumentation og en effektiv kundeoplevelse – faktorer, der er afgørende i vores kunders hverdag og i deres egen konkurrenceevne.

Et langsigtet perspektiv betyder også, at vi prioriterer stærke og stabile relationer. Vores samarbejde med kunder og leverandører bygger på tillid og gensidig værdiskabelse, og vi arbejder aktivt for at udvikle partnerskaber, der kan håndtere de stigende krav i markedet – både kommercielt og ansvarlighedsmessigt.

Vi arbejder med klare mål og prioriteringer, som løbende følges op og justeres i takt med udviklingen i markedet. Det sikrer, at vores strategi ikke blot er langsigtet i ambition, men også operationel i praksis.

Vores ambition er at styrke Carl Ras' position som en professionel og ansvarlig partner i bygge- og installationsbranchen – en virksomhed, der kombinerer høj faglighed, stærk leveranceevne og ansvarlig forretningsdrift.

Det er både en forudsætning for vækst og en måde at differentiere os i markedet. Samtidig er det drivkraften bag vores fortsatte udvikling: at skabe langsigtet værdi for vores kunder, vores samarbejdspartnere og det samfund, vi er en del af.

Carl Ras bæredygtighedsløfter – værdi for vores kunder

Siden 2017 har familien bag Carl Ras arbejdet målrettet med at opbygge fundamentet for en ambitiøs og langsigtet tilgang til bæredygtighed. I dag er vores bæredygtighedsløfter ikke kun et internt styringsværktøj – de er også en central del af den værdi, vi skaber for vores kunder.

I en branche med stigende krav til dokumentation, ansvarlighed og effektivitet er det afgørende, at bæredygtighed omsættes til konkrete løsninger, der gør en forskel i kundernes hverdag. Vores løfter er derfor tæt koblet til vores forretning og til de behov, vi ser hos vores kunder og samarbejdspartnere. Vores bæredygtighedsløfter er struktureret inden for tre hovedområder:

1. Klima
2. Miljø
3. Sociale forhold

KLIMA-løfte – effektiv drift og dokumentation til kunderne

I Carl Ras arbejder vi kontinuerligt med at reducere vores CO₂-udledning fra egen drift (Scope 1 og 2). Vi anvender beregningsprincipperne fra Greenhouse Gas Protocol (GHGP) og opgør vores emissioner systematisk som grundlag for målrettede reduktionstiltag.

Vores klimainsats handler ikke kun om egen påvirkning, men også om at styrke vores kunders muligheder. Gennem optimeret logistik, energieffektiv drift og et styrket datagrundlag bidrager vi til:

- høj leveringssikkerhed med lavere klimaaftryk
- bedre dokumentation til brug i udbud og projekter
- løsninger, der understøtter kundernes egne klimamål

Vores klima-løfte er følgende:

1. 60% reduktion af CO₂-udledning i 2030 ift. vores samlede udledning i 2018 i scope 1 og 2 (samlet)

2. Carl Ras vil være CO2-neutrale i 2030 i scope 1 og 2 (samlet)
3. Carl Ras vil arbejde hen i mod at være "net-zero" i 2050 i scope 1, 2 og 3

Vores arbejde med ovenstående klimaløfter bidrager til FN's verdensmål 7, 12 og 13.

MILJØ-løfte – mere effektive og ansvarlige leverancer

Vi arbejder aktivt med at reducere vores miljøpåvirkning og udvikle mere cirkulære løsninger i vores drift og leverancer.

For vores kunder betyder det konkrete forbedringer i hverdagen, herunder:

- mindre emballage og dermed mindre affald på byggepladsen
- mere effektive leverancer og håndtering
- adgang til løsninger og samarbejder, der understøtter cirkulær økonomi

Vores miljø-løfte er følgende:

- Carl Ras arbejder målrettet med eksterne samarbejdspartnere omkring miljøfremmende aktiviteter. Ambitionen er at vi minimum opstarter 2 miljøprojekter pr. år.
- Carl Ras vil løbende reducere mængden af forbrugt emballage, således at der benyttes 350 gram emballage/forsendelse i 2030 (reduktion på 40% ift. forbrug i 2021)
- "0-affald" i 2030 – affald skal betragtes som ressource, hvor "alt" (95%) recirkuleres/genanvendes i 2030

Vores arbejde med ovenstående miljøløfter bidrager til FN's verdensmål 12 og 17.

SOCIAL-løfter – en stabil og ansvarlig samarbejdspartner

Social ansvarlighed er en forudsætning for at drive en stabil og langsigtet forretning. For vores kunder betyder det, at de samarbejder med en virksomhed, der har fokus på ordentlige forhold, høj trivsel og ansvarlig drift.

Det bidrager til:

- Stabilitet og kvalitet i leverancer.
- Ansvarlig værdikæde, som kunderne kan stå på mål for.
- Samarbejdspartner med fokus på langsigtede relationer.

Vi arbejder målrettet med tre områder: inklusion, diversitet og ligebehandling.

INKLUSION

Carl Ras er en rummelig arbejdsplads og arbejder aktivt for at skabe muligheder for mennesker på kanten af arbejdsmarkedet.

Inklusions-løfte:

- Det samlede antal af jobtrænings- og løntilskudsforløb pr. år skal svare til minimum 10% af det samlede antal medarbejdere.
- Minimum 50% af alle personer der indgår i jobtrænings- og løn-tilskudsforløb pr. år, er jobafklaret efter deres forløb, så de kan komme i job hos Carl Ras eller et andet sted.
- Vi skal løbende have minimum 10 fleksjobbere fastansat på tværs af afdelinger.

DIVERSITET

Vi ser diversitet som en styrke. En mangfoldig arbejdsplads er mere effektiv, mere attraktiv og mere innovativ

Diversitets-løfte:

- I 2030 skal andelen af kvindelige medarbejdere i Carl Ras udgøre minimum 25% af det samlede antal medarbejdere.
- I 2030 skal andelen af kvindelige ledere udgøre minimum 15% af det samlede antal ledere i Carl Ras.

Det skal bemærkes, at i forhold til tidligere år, har vi justeret måltallet for det under repræsenterede køn fra 10% til 15% for ledere med direkte reference til direktionen, og for ledere med personaleansvar. Det er gjort for at tilnærme os det endelige måltal ifølge regnskabsloven på en fordeling på 40/60.

DISKRIMINATION

Alle medarbejdere skal behandles ligeværdigt og med respekt.

Diskriminations-løfte:

Antallet af whistleblowerindberetninger anses ikke som et mål i sig selv, da det ikke nødvendigvis afspejler omfanget af kritisable forhold eller graden af åbenhed.

Fokus er på:

- Kendskab til ordningen
- Tillid til processen
- Grundig og rettidig behandling af indberetninger

Vores arbejde med ovenstående sociale løfter bidrager til FN's verdensmål 3, 5 og 8.

ESG-tabel og nøgletal

Nedenstående ESG-tabel er udarbejdet for at sammenholde baseline/målsætninger og udviklinger på udvalgte ESG-parametre. Modellen er udarbejdet med inspiration fra Foreningen af Danske Revisorers anbefalinger til ESG-rapportering og tilpasset Carl Ras' målsætninger.

ESG hoved- og nøgletalsoversigt					
	Enhed	Mål/2030	2025	2024	2023
Environment - miljødata (Carl Ras A/S, Jydsk Værktøj samt Nordjysk Værktøjssalg)					
Afbrænding naturgas og træpiller, forbrug	kWh		649.290	610.847	663.758
Afbrænding naturgas og træpiller, CO ₂ -udledning	Tons		80	85	99
Kørsel firmabiler, fossil brændstof	KM		2.500.037	3.339.346	3.676.613
Kørsel firmabiler, CO ₂ -udledning	Tons		373	475	505
CO₂e, Scope 1 (direkte emissioner)	Tons	300	453	560	604
El-forbrug	kWh		2.036.866	2.088.434	1.974.722
El-forbrug, CO ₂ -udledning (locationsbased)	Tons		143	207	211
Fjernvarme, forbrug	kWh		2.575.894	2.952.681	2.967.614
Fjernvarme, CO ₂ -udledning	Tons		111	134	133
Kørsel firmabiler, el	KM		1.456.751	541.912	0
Kørsel el-firmabiler, CO ₂ -udledning	Tons		24	13	0
CO₂e, Scope 2 (indirekte emissioner)	Tons	240	278	354	344
CO₂e, samlet Scope 1 & 2	Tons	540	730	914	948
CO ₂ e, Scope 3 (upstream emissioner)	Tons	Ej fastsat	N/A	N/A	55.100
Energiforbrug	GJ	20.000	24.895	26.775	28.655
Elforbrug matchet med VE (The 0-Mission)	%	Ej fastsat	25	0	0
Estimeret CO ₂ e-reduktion fra matchet el	Tons	Ej fastsat	36	0	0
Affald til genanvendelse, inkl. anden nyttiggørelse	%	95	83	82	74
Forbrugt emballage pr. forsendelse	Gram	350	335	377	451
Vandforbrug (estimeret)	m ³	Ej fastsat	2.828	2.650	2.600
Opstartet cirkulære projekter	Antal	2	0	2	2
Social - sociale data (kun Carl Ras A/S og Jydsk Værktøj)					
Arbejdsstyrke (gns. 2025)	Antal		462	541	478
Arbejdsstyrke (gns. 2025)	FTE		439	433	396
Jobtræning-/virksomhedspraktik (gns. 2025)	Antal		22	32	19
Løntilskudsforløb (gns. 2025)	Antal		4	0	0
Samlet antal i jobtræning og løntilskud	Antal		26	32	19
Samlet antal i jobtræning og løntilskud	% af Antal	10	6	6	4
Antal medarbejdere i Flexjob (gns. 2025)	Antal	10	12	13	11
Kønsdiversitet alle (pr. 31.12.2024)	%	25	18	19	18
Kønsdiversitet leder uden personaleansvar (pr. 31.12.2024)	%		25	26	9
Kønsdiversitet leder med personaleansvar (pr. 31.12.2024)	%	10	7	7	5
Sygefravær (gns. 2024)	%		3	3	4
Whistleblower-sager (Status)	Antal	0	1	0	0
Governance - ledelsesdata (Carl Ras A/S)					
Kønsdiversitet Øverste ledelsesorgan - Bestyrelsen	%	40	33	33	33
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	%	N/A	N/A	N/A	N/A
Kønsdiversitet Ledelse - Direktionen	%	40	33	33	0
Kønsdiversitet Øvrige ledelse - Ledere med ref. til Direktion	%	15	7	7	7

I tabellen fremkommer resultater, status og målsætninger tydeligt, og Carl Ras har følgende bemærkninger/kommentarer til tabellen/resultaterne:

Udvikling Environment

Det samlede energiforbrug i Carl Ras Gruppen overvåges og dokumenteres via energiovervågningssystem Enity EMS fra virksomheden Enity A/S. Systemet bygger på landsdækkende emissionsfaktorer fra Klimakompasset, dog er beregninger for udledningen på elektricitet granuleret i hhv. øst og vest, så vi opnår det mest korrekte udtryk for vores udledninger. Opdelingen i øst/vest er tilbageført til 2023, hvilket betyder at de oplyste niveauer for udledning kan sammenlignes. Den samlede CO₂-udledning (Scope 1 og 2) er reduceret markant i perioden 2023–2025. Udledningen er faldet med ca. 23%, hvilket dokumenterer en positiv effekt af de igangsatte reduktionstiltag og understøtter fremdriften mod de fastsatte klimamål.

Reduktionen er i særlig grad drevet af et fald i emissioner fra firmabiler. Overgangen til el-baseret transport er accelereret væsentligt i perioden, hvilket afspejles i en betydelig stigning i kørte kilometer på el. Dette indikerer en målrettet indsats for at reducere transportrelaterede emissioner.

Der ses samtidig et fald i det samlede energiforbrug, hvilket peger på en øget energieffektivitet i driften. Udviklingen understøtter vores fokus på optimering af energiforbrug og reduceret miljøpåvirkning.

Inden for Scope 2 er der opnået en væsentlig reduktion i udledninger relateret til elforbrug og fjernvarme, særligt i 2025. Reduktionen i udledningen skal tilskrives en kombination af energieffektiviseringer og ændringer i de generelle emissionsfaktorer.

På miljøområdet er der opnået markante forbedringer i både emballageforbrug og affaldshåndtering. Forbruget af emballage pr. forsendelse er reduceret betydeligt, samtidig med at genanvendelsesgraden er steget. Udviklingen viser konkret fremdrift mod en mere cirkulær drift.

Samlet set viser udviklingen på miljø- og klimaområdet en positiv og konsistent fremdrift, hvor flere indsatser samtidig bidrager til både reduceret miljøpåvirkning og øget operationel effektivitet.

Udvikling Social

Som tidligere nævnt (se side 6) er måltallet for det underrepræsenterede køn blevet hævet fra 10% til 15% for ledere med direkte reference til direktionen, og for ledere med personaleansvar.

Måltallet om, at 15% af ledere med direkte reference til direktionen skal være kvinder, er ikke opfyldt i 2025. Det vurderes at skyldes følgende forhold:

- **Begrænset antal stillinger på niveauet**
Antallet af ledere med direkte reference til direktionen er lavt, og der har i perioden været begrænset udskiftning. Det reducerer muligheden for hurtigt at ændre kønsfordelingen.
- **Rekruttering baseret på kompetence og erfaring**
Besættelse af ledelsesposter sker ud fra en samlet vurdering af kompetencer, erfaring og organisatorisk behov. Der er ofte få kvinder i de funktioner, hvor lederne typisk rekrutteres fra (salg, logistik mv.), hvilket reducerer kandidatfeltet til topnære lederroller.
Det betyder, at kønsbalancen har udviklet sig langsommere end ønsket.
- **Rekrutteringsmetoder**
Netværksrekruttering og headhunting i de samme kredse medfører ofte de samme typer kandidater.
- **Historisk kønsskæv branche**
Branchen har traditionelt haft en overvægt af mænd i ledelseslagene, hvilket afspejles i rekrutteringsgrundlaget

Carl Ras har i perioden fastholdt et højt fokus på social ansvarlighed, herunder særligt inklusion og arbejdspladsens sociale bæredygtighed. Antallet af medarbejdere i jobtrænings- og løntilskudsforløb har været på et stabilt niveau, dog med et fald fra 2024 til 2025, hvilket skyldes en større ombygning på vores centrallager i Herlev, som har reduceret kapaciteten til disse forløb.

Antallet af medarbejdere i fleksjob er ligeledes fastholdt på et stabilt niveau over perioden, hvilket understøtter virksomhedens ambition om at være en rummelig arbejdsplads.

Der ses en positiv udvikling i sygefraværet, som er reduceret kontinuerligt i perioden.

Udviklingen i medarbejdersammensætningen viser et fald i det samlede antal medarbejdere fra 2024 til 2025. Årsagen hertil er et skift i opgørelsesmetoden til opgørelse af antal ansatte. Tidligere benyttede vi opgørelse fra VITAS og fra 2025 har vi benyttet egen opgørelsesmetode.

Inden for diversitet ses en positiv udvikling i andelen af ledere i det underrepræsenterede køn, både blandt ledere med og uden personaleansvar. Den samlede andel af kvindelige medarbejdere er dog svagt faldende, hvilket indikerer, at der fortsat er behov for en målrettet indsats for at øge diversiteten bredt i organisationen.

Antallet af whistleblowersager er steget fra 0 til 1 i perioden. Dette vurderes at være et udtryk for øget opmærksomhed på og tillid til de etablerede rapporteringskanaler der er etableret i koncernen.

Samlet set viser udviklingen en stabil social indsats med positive tendenser inden for trivsel og ledelsesdiversitet, men også områder hvor yderligere fremdrift er nødvendig.

Udvikling Governance

Der er opnået en markant forbedring i kønsdiversiteten i direktionen, hvor andelen af kvinder er øget væsentligt og fastholdt på et højere niveau i perioden. Dette er et vigtigt skridt i retning af en mere balanceret ledelsessammensætning.

Ligeledes er diversiteten i bestyrelsen forbedret og efterfølgende fastholdt, hvilket styrker governance-profilen og bidrager til en bredere repræsentation i den øverste ledelse.

Udviklingen i det øvrige ledelseslag viser derimod en begrænset fremdrift i kønsdiversitet. Dette udtrykker et behov for fortsat fokus på talentudvikling og rekruttering for at sikre en mere balanceret sammensætning på tværs af ledelsesniveauer.

Samlet set viser udviklingen inden for governance en tydelig forbedring på de øverste ledelsesniveauer, mens der fortsat er et udviklingspotentiale i organisationens bredere ledelsesstruktur.

Gennemførte initiativer i 2025

Initiativer på Environment:

- I foråret af 2025 er der gennemført lovpligtigt Energi & Klimasynd i Carl Ras Gruppen. Rapporten er offentliggjort på vores hjemmeside og kan der læses i sin helhed.
- Fortsat analysearbejdet af vores energiforbrug via vores energiovervågningssystem, Enity EMS, hvilket har ført til reduceret forbrug i f.eks. Ringsted og Næstved, da vi i sommeren 2025 udskiftede alle lyskilder til LED-lyskilder i de to butikker. Det har i de to berørte adresser betydet et fornuftigt reduceret el-forbrug.
- Der var i 2025 fortsat ingen afklaring på scope3-estimer. Det er ambitionen at vi i løbet af 2026 etablerer samarbejde med nyt konsulenthus om beregning af vores scope3, så vi igen kan publicere dette.
- Fortsat fokus på, og arbejde med, Carl Ras Værktøjsindsamling. Carl Ras er fortsat opmærksom på den positive effekt initiativet har for mange interessenter, og vi er dermed medvirkende til at gøre en stor forskel for de bidragsmodtagere, som modtager værktøjspakker fra værktøjsindsamlingen.
- Virksomhedens beslutning om begrænsning i valg af firmabil til udelukkende at omfatte el-biler pr. 1.1.25 har betydet, at vi allerede ultimo 2025, ser en flåde af firmabiler, hvor 48 ud af i alt 110 firmabiler (på hvide plader) er el-biler. Det giver en elbil-andel på 43,6, hvilket i 2026 vil tage endnu et ryk imod en yderligere elektrificering af vores flåde.

Initiativer på Social:

I 2025 er der gennemført en række af initiativer indenfor nogle delområder. De er følgende:

- **Trivsel og GAIS-måling**
 - GAIS-trivselsmåling er gennemført i december 2025. GAIS er en handlingsorienteret måling, der giver tilbagemelding på flere niveauer: virksomhed, afdelinger, teams og individ. Den enkelte medarbejder modtager en personlig tilbagemelding (individuel fokuskort). Systemet muliggør også løbende faktormålinger for udvalgte grupper eller hele organisationen.
- **Beskæftigelsesindsatser**
 - Der ses en stigning i antallet af medarbejdere i løntilskud, hvilket bl.a. skyldes samarbejdet med LevJob.
 - Det forventes, at antallet vil stige yderligere i 2026 som følge af det fortsatte samarbejde med LevJob (tidligere KlapJob).
 - Der er et fald i antallet af personer i jobtræning/virksomhedspraktik i 2025.
 - Dette skyldes primært en større ombygning på centrallageret, som har reduceret kapaciteten til disse forløb.
- **Arbejde med diversitet, inklusion og ligestilling**
 - På baggrund af arbejdet med DEI i 2024 samt Carl Ras' tilslutning til Diversitetspagten, er der i 2025 arbejdet målrettet med følgende initiativer:
 - Fokus på kønsneutrale stillingsannoncer i rekrutteringsprocessen.
 - Deltagelse af to personer ved ansættelsessamtaler. Sker for at reducere risikoen for ubevidste bias i ansættelsesprocessen.
 - Carl Ras arbejde og holdning til DEI indgår på introduktionskurset "Carl Ras DNA".
 - Arbejde med struktureret kompetence- og karriereudvikling for at sikre lige adgang til udviklingsmuligheder uanset køn, alder, etnicitet, seksuel orientering, handicap og social baggrund.

- Gennemførelse af obligatorisk årlig online ledertræning: "En arbejdsplads for alle" med fokus på ubevidste-bias.
 - Oprettelse af en ungegruppe med fokus på trivsel blandt medarbejdere under 30 år.
 - Gennemførelse af kommunikationsworkshop omhandlende inkluderende kommunikation.
 - Udarbejdelse af pixihæfte med værktøjer/input til hvordan du i skrift og tale kommunikerer inkluderende
 - Gennemførelse af workshops i samarbejde med AS3. "Psykologisk tryghed som forudsætning for trivsel", med fokus på betydningen af den inkluderende, gode og respektfulde tone.
 - Oprettelse af DEI-følgegruppe der løbende skal sikre, at de besluttede DEI-tiltag gennemføres, samt følge op på om initiativerne har den ønskede effekt.
- **Trivselsmåling – GAIS**
Der er gennemført GAIS-trivselsmåling i december 2025.
GAIS er en handlingsorienteret måling, der giver tilbagemelding på flere niveauer: virksomhed, afdelinger, teams og individ.
Den enkelte medarbejder modtager en personlig tilbagemelding (individuelt fokuskort).
Systemet muliggør også løbende faktormålinger for udvalgte grupper eller hele organisationen.
GAIS måler på følgende 7 faktorer:
 - Balance
 - Mestring
 - Mening
 - Kollegaer
 - Medbestemmelse
 - Ledelse
 - Resultater
 - **Resultat af trivselsmåling**
 - Carl Ras' GAIS-indeks for God Arbejdslyst i 2025 lå på **81** imod 83 i 2024
 - Gennemsnittet for øvrige virksomheder i Danmark ligger i 2025 på **72**
 - På spørgsmålet om lige adgang til opgaver og muligheder uanset alder, køn, seksuel orientering, race, nationalitet, handicap mv. scorer Carl Ras **86** ud af **100**.
 - Referer til vores arbejde med DEI – Det er et flot resultat.

Initiativer på Governance:

- Der er fortsat fokus på rekruttering af kvindelige talenter med henblik på at forbedre andelen af det underrepræsenterede køn i øvrige ledelsesniveau.
- For at styrke forståelsen og betydningen af antikorruption og bestikkelse, har alle medarbejdere med kunde- og/eller leverandørkontakt i Carl Ras Gruppen gennemført et kort onlinekursus omkring antikorruption. Kurset har til formål at give relevante medarbejdere indsigt i Carl Ras antikorrupsions-politik, og hjælper med at identificere og undgå risici i forhold til korruption/bestikkelse i det daglige arbejde.
- Leverandørpolitik er blevet opdateret i 2025 ift. vores medlemskab af amfori og vores opdaterede Code of Conduct. Ligeledes er der udarbejdet en intern politik/beskrivelse til hvordan vi tilgår og prioritere leverandørstyring.

Carl Ras' forretningsmodel og fokus

Carl Ras-koncernen er en landsdækkende engrosvirksomhed, der leverer værktøj, maskiner, beslag, befæstigelse, kemiprodukter, arbejdsbeklædning og skurvognsartikler til bygge- og anlægsbranchen. Med et sortiment på mere end 200.000 aktive varenumre arbejder vi målrettet på at tilbyde produkter og løsninger, der skaber værdi i kundernes hverdag.

Vores kunder – herunder håndværkere, entreprenører, offentlige institutioner og industrivirksomheder – har behov for høj kvalitet, leveringssikkerhed og effektivitet. Det understøtter vi gennem et landsdækkende setup med engroscentre, webshops og kørende konsulenter, der sikrer nem adgang til produkter, faglig sparring og hurtig levering.

Vores forretningsmodel er baseret på at være en tæt og pålidelig samarbejdspartner, der gør det lettere for kunderne at drive deres forretning. Det handler om at levere de rigtige produkter til tiden, reducere kompleksiteten i indkøb og samtidig understøtte kundernes stigende krav til dokumentation og ansvarlighed.

Carl Ras blev etableret i 1932 og er i dag en dansk familieejet virksomhed drevet af 3. generation. Vores ambition er at udvikle branchen ved løbende at styrke vores egen forretning – både kommercielt og ansvarligheds-mæssigt.

Vi arbejder derfor med udvikling af mennesker, relationer og resultater som en integreret del af vores strategi. Samtidig er bæredygtighed og ansvarlighed en naturlig del af den værdi, vi leverer til vores kunder – ikke som et særskilt initiativ, men som en del af den måde, vi driver forretning på.

Gennem klare løfter til vores kunder, medarbejdere og samfundet sætter vi retning for vores arbejde. Løfterne fungerer som vores ledestjerner og sikrer, at vi omsætter vores ambitioner til konkrete handlinger, der skaber værdi – både for kunderne og forretningen.

	Hvorfor dette løfte	Hvad gør vi	Hvordan redegør vi
Vores Kundeløfte: <i>Hos Carl Ras går du ikke forgæves</i>	Vores eksistensberettigelse er, at kunden ikke går forgæves. Uden kunder, ingen Carl Ras. Derfor arbejder vi konstant på at opbygge og vedligeholde en tæt relation til vores kunder for at være i stand til at finde løsninger, der dækker deres kendte og ukendte behov.	Blandt mange indsatser gør vi det nemmere for vores kunder at bygge bæredygtigt gennem gennemsigtighed, viden og cirkulære løsninger.	Med udgangspunkt i vores politikker for miljø og klima, menneskerettigheder og antikorrupition, går vi efter resultater, som fremgår af de efterfølgende 2 sider <i>"Godt fra start med bæredygtigt byggeri."</i>
Vores medarbejderløfte: <i>Arbejdsglæde er vores vigtigste værktøj</i>	Vores medarbejdere er fundamentet for at skabe tæt relation til vores samarbejdspartnere og til branchen. Uden denne relation har vi ingen mulighed for at gøre en forskel. Vi tror på, at glade medarbejdere giver glade kunder. For at vi kan leve op til vores kundeløfte, er det derfor afgørende at vores medarbejdere trives.	Vores fornemste opgave er at skabe rammerne for en arbejdsplads, hvor medarbejderne trives og har mulighed for at udvikle sig og tage ansvar for deres arbejde, deres relationer og omverdenen.	Med udgangspunkt i vores politikker for arbejdstagerrettigheder, diversitet og seksuel chikane, går vi efter resultater, som fremgår af siderne <i>"Arbejdsglæde er vores vigtigste værktøj"</i> .
Vores samfundsløfte: <i>Godt fra start mod en bæredygtig fremtid</i>	Som ansvarsbevidst virksomhed påtager vi os ansvar for det negative aftryk, vi har på omverdenen, samtidig med at vores drivkraft er at skabe resultater, der gør en forskel.	Vi prioriterer vores indsatser efter, hvor vi kan gøre størst forskel og hvor det giver lønsom bæredygtighed.	Med udgangspunkt i vores politik for miljø og klima går vi efter resultater, som fremgår af de efterfølgende 2 sider <i>"Godt fra start med bæredygtigt Byggeri."</i>

Godt fra start med bæredygtigt byggeri

	Sourcing af grønt sortiment	Salgsfremmende indsatser				
<i>Samfundets udfordring</i>	Byggeriet har et væsentligt negativt aftryk på miljø og klima, hvilket skaber behov for udvikling af nye produkter/innovationer, der kan indgå i bæredygtigt byggeri.	På trods af et marked som værende præget af "vaner og normer" er en bæredygtig udvikling nødvendig, hvorfor Carl Ras promoverer innovative produkter, som skubber til disse vaner.				
<i>Vores udfordring</i>	Vores udfordring er, at der er begrænset udbud af miljømæssigt bedre alternativer indenfor de kategorier, vi sælger.	Med et nyt salgsparement for produkter til byggebranchen bevæger vi os på et umodent marked med et smalt sortiment.				
<i>Vores politik</i>	Miljø- & Klima politik (se mere her: https://www.carl-ras.dk/om-carl-ras/esg/governance/csr-redegoerelse-og-politikker/)	Miljø- & Klima politik				
<i>Vores prioritet</i>	Vi prioriterer vores kunders nuværende og fremtidige behov samtidig med, at vi inspirerer til nye produkter med en grøn profil for at fremme bæredygtige forbrugs- og produktionsmønstre. Vi prioriterer at vores tilbudte kemi-produkter er "miljøcertificeret".	Vi prioriterer at gøre det nemmere for kunderne at vælge produkter med miljø- og andre certifikater - produkter der dermed kan indgå i forskellige former for certificeret byggeri.				
<i>Vores procedure</i>	Vi sourcer og beriger løbende vores sortiment, så det dækker kundernes behov i en bæredygtig omstilling af branchen. Herunder sortiment med miljøcertificeringer og sortiment, der anvender cirkulære processer.	Marketing-afdeling er ansvarlig for at lave indsatser, der påvirker kundernes købsparametre i en grønnere retning. Vi måler på omsætning af miljøcertificeret produkter for at skubbe disse frem i værdikæden.				
<i>Vores udvikling</i>	Carl Ras fortsætter vores fokus på at udvikle vores varemærker i forhold til at vælge produkt-embalage ud fra et miljøhensyn fremfor et prishensyn. Vi vælger den emballage med laveste negative miljøaftryk og såfremt producenten ikke har et grønt alternativt, opfordrer vi den til at udvikle et.	I 2025 fortsatte Carl Ras vores fokus på at præsentere vores kunder for byggematerialer, der kan anvendes til certificeret byggeri, samt at synliggøre certificerede produkter – primært i vores webshop. Ligeledes har vi udnævnt en "ambassadør" for bæredygtige løsninger i Salget.				
<i>Vores resultat</i>	Andel af varer med miljøcertifikat er steget i 2025 ift. tidligere. Den primære årsag hertil er et fokus på at nedbringe antallet af lagerførte varer samtidig med, at der udarbejdes flere certifikater på eksisterende varer. Et eksempel herpå er certifikatet "Taksonomi 7,1 & 7,2", hvor vi oplever en stigning i varer, der får dette certifikat.	Andelen af omsætning fra certificerede produkter har vist et mindre fald i perioden 2023–2025. Udviklingen afspejler dels ændringer i produktmix og efterspørgsel, og dels at udbuddet af certificerede produkter fortsat er begrænset inden for vores sortiment. Vi har fortsat fokus på at udvide andelen af certificerede produkter og dermed styrke vores kunders adgang til løsninger.				
	2,1% 2023	2,6% 2024	7,0% 2025	2,96% 2023	5,95% 2024	3,9% 2025
<i>Vores forventning</i>	Vi forventer, at volumen af produkter med miljømærke eller cirkulært koncept vil stige, dels grundet vores sourcing procedure og dels grundet producenteres øget fokus på udvikling af grønnere alternativer.	Vi forventer fortsat øget omsætning af miljømærkede produkter fremover qua nye regler i Bygningsreglement (BR25), som trådte i kraft d. 1. juli 2025.				

Godt fra start med bæredygtigt byggeri

	Produktdata	Leverandørstyring
<i>Samfundets udfordring</i>	Produkter uden tilstrækkelige data er vanskelige at cirkulere.	Bæredygtig udvikling af samfundet kan kun ske, hvis virksomheder tager samfundsansvar.
<i>Vores udfordring</i>	Leverandørledet skal vænne sig til skærpede krav for data, dokumentation og mærkninger, samtidig med at det er en udfordring at opstille processer, der sikrer tilgængelighed af nyeste data.	For at imødekomme udfordringen med "CoC due diligence"/audits på vores leverandører, har vi tiltrådt den internationale anerkendte ordning amfori BSCI. Dermed tilsikre vi, at vores leverandører lever op til de rammesætninger, der er sat i ordningen og styret via Code of Conduct. I 2025 har vi særligt haft fokus på vores Private Label-leverandører ift. mapping, onboarding i amfori samt opfølgning på amfori BSCI auditrapporter
<i>Vores politik</i>	Miljø- & Klima politik	Code of Conduct Leverandørpolitik Politik for Menneske- & Arbejdstagerrettigheder Politik for Anti-korruption
<i>Vores prioritet</i>	Vi prioriterer, at vores kunder har, hvad de skal bruge for at løse deres opgave, herunder tilstrækkelig dokumentation om produktet til at indgå i certificeret byggeri.	Vi prioriterer, at vores leverandører respekterer gældende Carl Ras' Code of Conduct og arbejder på, at minimere negativ påvirkning af dens indhold.
<i>Vores procedure</i>	Vores procedure for indsamling af produktdata er manuel, idet vi ikke oplever, at de datasystemer, der udbydes på nuværende tidspunkt, sikrer en bedre løsning.	Vi har fortsat fokus på bæredygtighed og Code of Conduct som faste punkter ved vores årlige leverandørsamtaler. Vi besøger igen vores primære producenter af "private label"-produkter, for at besøge deres produktionsenheder. Derudover har Carl Ras som tidligere beskrevet, engageret sig i amfori BSCI i slutningen af 2024 som betyder, at vi fremadrettet kommer til at bruge amfori's model for auditering på især arbejdstagerrettigheder hos vores leverandører og om disse lever op til gældende Code of Conduct.
<i>Vores udvikling</i>	For at skabe større gennemsigtighed med produkterne og gøre det nemmere for kunderne, at dokumentere deres køb til certificeret byggeri, er produktmærkninger og miljøgodkendelser i dag synlige på vores webshop.	Ifm. indmeldingen i Amfori BSCI, kommer vi ligeledes til at bede vores leverandører om at tiltræde deres tilhørende Code of Conduct, som er i overensstemmelse med internationale standarder og gældende lovgivning og som indeholder hensyn til menneskerettigheder, anti-korruption og miljøet. Denne nye Code of Conduct vil fortsat være en fast del af alle samhandelsaftaler.
<i>Vores resultat</i>	Status quo ift. tidligere.	Alle aktive leverandører/samhandelsaftaler, skal i løbet af de kommende og i henhold til vores interne retningslinjer, tiltræde det nye setup med Amfori og den nye Code of Conduct.
<i>Vores forventning</i>	Vi fortsætter med at udvikle processer for dataindsamling og forventer, at vores øgede fokus på dette skubber til leverandørernes forståelse for vigtigheden af data og certificeringer.	Vi forventer at fortsætte det skærpede fokus på vores værdikæde bagudrettet, herunder hvilke processer, der skal til for at sikre, at vores leverandører lever op til vores nye Code of Conduct.

Arbejdsglæde er vores vigtigste værktøj

<i>Vores fokus</i>	Psykisk arbejdsmiljø
<i>Samfundets udfordring</i>	Udgifter til behandling af sygdom og stress.
<i>Vores udfordring</i>	Manglende Work Life Balance, der kan være en stressfaktor som vi skal kunne håndtere.
<i>Vores politik</i>	Politik for arbejdstagerrettigheder.
<i>Vores prioritet</i>	Hos Carl Ras har vi konstant fokus på at skabe et godt arbejdsmiljø, hvor alle trives. Vi prioriterer en organisationskultur med åbenhed, tryghed og hjælpsomhed. Vi er opmærksomme på at bevare kulturen samtidig med, at virksomheden vokser med tilvækst af medarbejdere.
<i>Vores procedure</i>	Vi måler løbende trivslen via GAIS-fokus målinger. Derudover foretager vi årligt en GAIS-måling for at få en indikation af medarbejdernes trivsel. GAIS måler på 7 faktorer: <ul style="list-style-type: none"> • Ledelse • Medbestemmelse • Kollegaer • Resultater • Balance • Mestring • Mening. Vi anvender resultaterne fra målingerne konstruktivt og sætter ind, hvis vi oplever mistrivsel eller hvis resultaterne viser, at der er behov for forbedringer.
<i>Vores udvikling</i>	Vi har fortsat vores fokus på nærværende ledelse. Derudover har vi ajourført vores løbende trivselsmålinger, så de nu også omhandler bl.a. Balance. Det giver os mulighed for i tide at sætte ind på de udfordringer, som kan opstå gennem hjemmearbejde, f.eks. i forhold til samarbejde, sammenhold og tilhørssted.
<i>Vores resultat</i>	Carl Ras score i GAIS "God arbejdslyst indeks" for 2025 lå på 81 , som er et lille fald i forhold til året før. Gennemsnit for "God arbejdslyst indeks" er på 72 blandt øvrige virksomheder i Danmark, der benytter GAIS-måling, hvilket betyder, at vi fortsat ligger et pænt stykke over landsgennemsnittet. I GAIS indgår specifikt spørgsmålet om lige adgang til opgaver og muligheder uanset alder, køn, seksuel orientering, race, nationalitet, handicap mv. Her scorer Carl Ras 86, hvilket er meget tilfredsstillende og er et udtryk for vores grundige arbejde med DEI-agendaen.
<i>Vores forventning</i>	Vi fortsætter arbejdet med at balancere mellem fleksibel arbejdsplads, samarbejde og sammenhørighed. Vi arbejder fortsat med at forbedre Work Life Balance