

ESG-rapport 22/23



[DRINX]
Service ad libitum

Indhold

| | |
|---|----|
| Introduktion | 3 |
| Om Drinx | 4 |
| Vores værdier | 5 |
| Drinx i tal | 6 |
| Vores forsyningskæde | 7 |
| Bæredygtighedsambition og strategi | 8 |
| Fundament for en grøn fremtid | 9 |
| Bæredygtighedsambition og strategi | 10 |
| ESG, der gør en forskel | 11 |
| Fueled by Drinx | 12 |
| Udfordringer i 2023 og håndtering af disse | 13 |
| Miljø & klima | 15 |
| Environment – Affaldsreduktion | 17 |
| Social – Socialt ansvarlig vækst | 20 |
| Social – Værdige jobs og medarbejdertrivsel | 23 |
| Governance | 26 |
| Bæredygtighedsudvalg og ansvarsområder | 28 |
| Case: Drinx hjælper flexjobbere og chauffører | 31 |
| Case: Datafangst på landevejen | 32 |
| ESG-regnskab | 33 |

Introduktion fra Tommy Toft, CEO

Ansvar gennem ESG, en del af vores identitet

Jeg er glad for at kunne sige, at vi i Drinx er en virksomhed i vækst, og at vi med den vækst tager det medfølgende ansvar over for medarbejdere, samfund og miljøet seriøst. Vi har derfor udarbejdet denne ESG-rapport, hvori vores samfundsansvar og ambitioner for virksomheden illustreres gennem relevante analyser og konkrete målsætninger.

2023 har været et år med udfordringer, men også med stærke resultater: Vi har med opkøb af BarEngros og Sjøbeck Øl & Vand, samt investeringen i et lager på Sjælland, cementeret vores i forvejen stærke tilstedeværelse. Det betyder, at vi fremover vil sætte ekstra fokus på at optimere vores ledelse, og få styrket både eksisterende og kommende initiativer for miljø og medarbejdere. Dog har fratrædelsen af vores bæredygtighedsansvarlige medarbejder medført et betydeligt ressourcetab for vores bæredygtighedsindsats – dette skal vi naturligvis også rette op på.

Leverancer med miljøet for øje

Med vores nye lager på Sjælland, i kombination med opkøbet af Sjøbeck Øl & Vand, kommer vi nu endnu nærmere vores kunder på Sjælland. Dermed skaber vi både effektive leverancer og tættere kunderelationer. I sammenspil med bæredygtighedskonceptet *Fueled by Drinx* og tracking på paller, kan vi på sigt derfor tilbyde både kortere leveringstider og et tydeligt overblik over besparelserne på CO2-aftrykket på hver enkelt levering. Vi skal med indsigt og data vise, at vi bidrager til den grønne omstilling, samt skaber mulighed for handling og overblik hos vores kunder.

Fællesskab og diversitet

Hos Drinx er vores medarbejdere nøglen til at nå de mål, vi har som virksomhed, både hvad angår vækst, men også bæredygtighed. Derfor ser vi hos Drinx diversitet og trivsel som værende nøglen til ikke kun at bære vores ansvar, men også til at få de perspektiver på verdenen der skal sikre os i fremtiden. Derfor arbejder vi fortsat målrettet med at ansætte medarbejdere i flexjob, elever, praktikanter og andre, der kan

give deres unikke bidrag til virksomheden, stort som småt, ligesom fastholdelse af medarbejdere har et stort fokus hos os.

Et B-Corp certificeret Drinx

For Drinx handler bæredygtighed også om at vi konstant udvikler os – derfor skal vi vide, hvad vores kunder forventer af os, men også følge den samfundsmæssige forventning til det at drive en sund virksomhed med fokus på bæredygtighed. Derfor har vi påbegyndt den proces, der i 2024 skal lede til en B-corp certificering. I sammenspil med vores værdier og integration af bæredygtighed, har vi vurderet at en B-corp certificering kan hjælpe med at sikre niveauet i vores arbejde, sikre integreringen af bæredygtighedsprocesser og holde os ansvarlige for det arbejde vi lægger i vores virksomhedsansvar.

Selvom vi i det forløbne år har opnået mange positive resultater, er det tydeligt, at fokus primært har været på vækst. Dette har resulteret i en mangel på ESG-relaterede ansvarsroller og den nødvendige integration på ledelsesniveau.

Derfor er et af de centrale punkter i denne rapport – og arbejdet i det kommende år – at vi som virksomhed kan tage et fælles ansvar. Det betyder både mere sparring og vidensdeling, men også ansvarsfordeling.

Vi skal i 2024 have bæredygtighed ind under huden på hele ledergruppen, og det baner vi nu vejen for. Det er derfor med stor optimisme, at vi går ind i dette nye år.



Om Drinx

Drinx ApS blev etableret i 2015 som et ApS af Tommy Toft, og er en førende grossistvirksomhed inden for den danske oplevelsesbranche. Vores hovedsæde i Frederikshavn, med yderligere faciliteter på Sjælland, fungerer som centrum for vores omfattende sortiment bestående af over 18.000 varenumre inden for spiritus, øl/vand, most/soft, vin, kaffe, rengøringsprodukter og barudstyr.

Hos Drinx vil vi drive en virksomhed, der aktivt bidrager til bæredygtig drift. Dette mål realiseres gennem konstant monitorering af data, effektiv ledelse, strategisk planlægning og målrettet indsats. Derudover gør vi aktivt brug af eksterne, tilgængelige ressourcer til at styrke vores bæredygtighedsprofil, som f.eks. puljemidlerne SMV Grøn, som vi aktivt søger for at støtte og fremme vores initiativer inden for bæredygtighed.

Vores mission er klart defineret gennem vores differentierende løfte, "Service ad libitum". Dette indebærer ikke blot ekstraordinær kundeservice, men også kontinuerlig udvikling af service-løsninger med fokus på forbedret økonomi, administrativ lethed samt miljømæssig og social bæredygtighed.

Vi tror på, og værdsætter, forandringsparathed, mod, ydmyghed og troværdighed som fundamentale værdier, som vores 110 dedikerede medarbejdere arbejder efter i alle aspekter af vores virksomhed.

Drinx opererer med en flad organisationsstruktur, ledet af en direktør og otte mellemledere fordelt på syv afdelinger. Vores medarbejdere er kernen i vores succes, og vi er stolte af at have et team, der deler vores værdier og engagement.

Vi tilbyder totallosninger og distribution af vores omfattende produktsortiment med fokus på leveringssikkerhed og branchens højeste serviceniveau. Vores kunder, der spænder fra B2B-aktører i oplevelsesindustrien til detail, skibsproviantering og eksport, er ikke blot kunder, men også samarbejdspartnere. Vi fungerer som rådgivere inden for valg af sortiment og salg, og vores kommunikation sker gennem nyhedsmails, webshop, sociale medier og personlige besøg fra vores konsulenter.

Da vi primært fungerer som et bindeled mellem producenter og oplevelsesbranchen, er det også i dette krydsfelt, at vores primære udfordringer og muligheder inden for bæredygtighed opstår.

Vi har et bredt netværk af store og mindre leverandører og strategiske samarbejdspartnere. Vi integrerer

bæredygtighed i vores forretningspraksis ved at levere miljøvenlige løsninger og støtte til social ansvarlighed. Dette er en del af vores overordnede mål om at skabe værdi for både kunder og samfundet.

Som en virksomhed, der tror på konstant udvikling, forpligter vi os til at fortsætte med at levere service af høj kvalitet og udvide vores sortiment. Bæredygtighed vil forblive i fokus, og vi stræber efter at styrke vores position som markedsleder og forbedre vores bidrag til samfundet.

Om Drinx

Vores værdier



Mod

Vi skal turde tage chancer sammen med vores kunder, hvis det gavner vores kunders forretning og samfundet omkring os.



Troværdighed

Vi gør alt i vores magt for at imødekomme det, vi lover vores kunder. Også kl. 3.00 fredag nat.



Ydmyghed

Vi tager intet for givet og glæder os over hver enkelt ordre, der tilfalder os. Ingen kunder er for små til, at vi yder dem maksimal service. Vi har respekt for vores kunders forretning og for hinanden.



Forandringsparathed

Vi optimerer hele tiden vores distributionsløsninger, online-tiltag og forretningsgange til fordel for vores kunder og en bæredygtig fremtid.



Medarbejdertrivsel

Vores medarbejdere skal opleve en arbejdsplads, hvor høj trivsel og gode arbejdsforhold er i fokus.

Drinx i tal



Årets resultat
10.213.000 kr.

Egne biler
27



EBITDA
20.338.000 kr..

Elcykler
2



Lagerkapacitet
4.800 m²

Ansatte
110



Om Drinx

Vores forsyningskæde



Bæredygtigheds- ambition og strategi

Vores bæredygtighedsambition er at give oplevelsesindustrien adgang til nemt og kost-effektivt at handle og vækste på en bæredygtig måde – og samtidig sikre en økonomisk, social og miljømæssig ansvarlig udvikling af Drinx, af vores kunder og af de lokalsamfund, som vi er en del af.

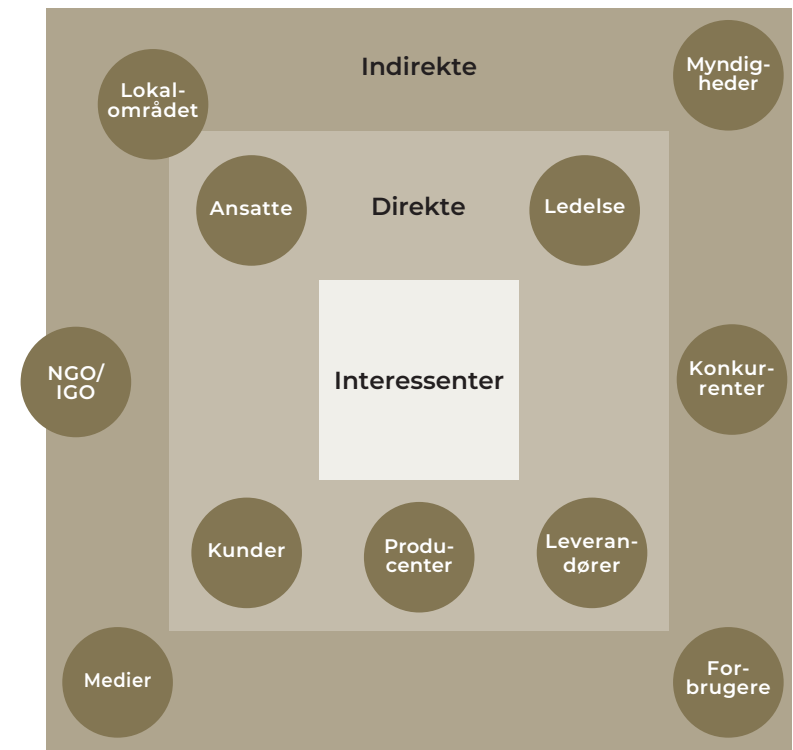
Bæredygtighedsambition og strategi

Fundament for en grøn fremtid

Vi har lavet en interessentanalyse med udgangspunkt i vores egen forretning og de områder, hvor vi lige nu har mest indflydelse. Vi har evalueret alle aspekter af forretningen for at få et overblik over de miljømæssige og sociale udfordringer, som vi skal imødekomme. Alle punkter er blevet prioriteret i forhold til vigtighed for vores interesser og for Drinx. Vores ambition er at opdatere væsentlighedsanalysen hvert andet år.

De interesser som indgik i overvejelserne ses i modellen til højre. Vi har fået input gennem løbende dialog med udvalgte interesser, blandt andet gennem kvalitative interviews. Udfordringernes væsentlighed for Drinx er blevet evalueret i forhold til vores strategi, herunder vores finansielle mål, vores konkurrenceevne, vores kerneværdier, markedstendenser og gældende lovgivning.

På baggrund af interessentanalysen, har vi udarbejdet en væsentlighedsanalyse, som er illustreret på næste side. De udfordringer, som ligger i øverste højre hjørne af diagrammet, har højeste prioritet, mens de udfordringer, der ligger i det nederste venstre hjørne har lavere prioritet.



Interessentanalyse

Bæredygtighedsambition og strategi

Væsentlighedsanalyse



Environment

1. Kendskab til Fueled by Drinx – bæredygtighedsprogram
2. Vores CO2-aftryk (distribution)
3. Leverandørkørsel
4. Emballageindkøb (egen)
5. Affaldshåndtering i virksomheden *
6. Energiforbrug i virksomheden **
7. Producent-emballage (pap og flasker)
8. Vores kunders bæredygtighed (klima)

Social

9. Vores kunders bæredygtighed (social)
10. Medarbejdertrivsel
11. Sygefravær
12. Produkternes CO2-aftryk ***
13. Medarbejderudvikling
14. Elever
15. Flexjob
16. Kønsfordeling i ledelsen ****

Governance

17. Code of Conduct

ESG

18. Data vedr. bæredygtighed

Noter

* Affaldshåndtering (i virksomheden) – vi samarbejder med en etableret renovationsvirksomhed.

** Energiforbrug i virksomheden – relativt set er vores forbrug ikke stort og ikke et område, der udgør udfordringer.

*** Produkternes CO2-aftryk – vi oplever at gæsternes smagspræferencer er vigtigere end bæredygtigheden for vores kunder.

**** Kønsfordelingen i dette væsentlighedsmatrix giver anledning til opmærksomhed, og det er noget vi aktivt vil søge at påvirke.

Bæredygtighedsambition og strategi

ESG, der gør en forskel

På baggrund af interessent- og væsentlighedsanalysen, har vi identificeret nedenstående fire verdensmål inden for E, S og G, hvor vi har en indflydelse og kan tage ansvar. Alle aktiviteter inden for disse verdensmål planlægges og udføres af medlemmerne af bæredygtighedsudvalget i tæt samspil med ledelsen og resten af organisationen. Vi arbejder derfor med en strategisk implementering af verdensmål i samspil med datadrevet analyse.



3.5 Forebyg og behandl stof- og alkoholmisbrug.



8.3 Før en politik, der skaber jobs og fremmer virksomheder.

8.5 Skab fuld beskæftigelse og anstændigt arbejde med lige løn.

8.6 Hjælp unge i arbejde, uddannelse og praktik.

8.8 Beskyt arbejdstagerrettigheder, og skab sikre arbejdsmiljøer.



12.4 Håndtér kemikalier og affald ansvarligt.

12.5 Reducér affaldsmængden betydeligt.

12.6 Motivér virksomheder til at agere bæredygtigt.



13.3 Opbyg viden og kapacitet til at imødegå klimaforandringer.



Strategisk fokusområde

Fueled by Drinx

Med Fueled by Drinx som kerneelement i vores bæredygtighedsstrategi, arbejder vi konkret mod en mere strømlinet og bæredygtig værdikæde. Det gør, at både vi selv og vores kunder kan reducere klimaaftryk som en integreret del af



vores servicekoncept, **Service ad libitum**. Programmet er gratis og henvender sig til eksisterende og nye kunder, der ønsker at begrænse deres transportforbrug og affaldsmængder.

Gennem Fueled by Drinx arbejder vi for at give kunderne bæredygtighedsorienterede og forretningsmæssige fordele. Det eneste krav for at blive en del af programmet er, at man som kunde skal samle sine indkøb af øl/vand, spiritus og rengøringsprodukter hos Drinx. I retur hjælper vi kunderne med at nedbringe deres CO₂-aftryk fra vareleverancer og med at begrænse affaldsmængderne. Programmet kommer også til at rumme tiltag til fordel for kundens personale. Vi har ansat en medarbejder på fuld tid til at varetage implementeringen og udbredelsen af Fueled by Drinx.

Fueled by Drinx-programmet kan hjælpe kunderne til:

- At opnå CO₂-reduktion gennem optimering på leverancer.
- At reducere mængden af CO₂ gennem en takeback-ordning på emballage og returpant.
- At skabe relevante aktiviteter til fordel for personale og gæster.

Fueled by Drinx er et højtprioriteret strategisk fokusområde hos Drinx, og vi vil løbende arbejde for at skabe nye tiltag.

ESG-indsatser

Udfordringer i 2023 og håndtering af disse

Primo 2023 oplevede Drinx en betydelig vækst, hvilket skabte en udfordring med at opretholde balancen mellem den kommercielle succes og vores ambitioner om ansvarlig handel. For at imødekomme denne udfordring vil vi prioritere en forankring af ansvaret i virksomheden på en mere systematisk måde.

Vi står derfor nu med et efterslæb på både viden og de mål, vi som organisation vil efterleve. Vi er dog fortrøstningsfulde for perioden 23/24. Initiativerne lever fortsat i organisationen og indtil vi har implementeret en ny ESG-ansvarlig, har vi valgt at allokere ressourcer til at indkøbe den hjælp og viden eksternt, der er essentielt for det videre arbejde.

Som påpeget er en del af målene for 22/23 blevet forskudt et år. Selvom dette er beklageligt, betyder det, at vi som organisation er blevet bevidst om vigtigheden af at opkoble ansvaret for ESG-rapportering og implementering på flere personer i organisationen. Vi vil imødekomme dette ved at udvide arbejdet med vores governance, således at både ansvar og viden spredes og integreres tydeligere i organisationen.

Resultaterne for vores ESG-ambitioner for 22/23 gennemgås på de følgende sider.



Miljø og klima

Vi arbejder målrettet for at reducere CO2-aftrykket for os selv, samt vores kunder og leverandører. For at dette bliver en succes, skal vi gøre det let og gennemskueligt at træffe valg, der reducerer klimabelastningen.

13 KLIMA-
INDSATS



Environment

Miljø & klima

Hvorfor er det vigtigt?

Drinx er i kraftig vækst, og dermed øges vores belastning på miljøet år for år, hvilket gør sig gældende gennem forbrug af både el, vand, varme og brændstof. Væksten går dog hånd i hånd med øget ansvar. Derfor er det vigtigt at vi hos Drinx fortsætter vores arbejde med at monitorere og implementere tiltag, der trods vækst skal reducere vores CO2-aftryk. På samme tid skal vi implementere tiltag, der sikrer at vores kunder tilbydes bæredygtige løsninger, som eksempelvis Fueled by Drinx. Vi sætter desuden ambitiøse mål og insisterer på transparens i vores rapportering, så vi kan se hvor vi skal forbedre os, men også hvor vi har succes. Vores store udfordring bliver modsætningsforholdet mellem vores vækst og vores ansvar.

Fokusområder

- Vi opstiller konkrete mål og strategier for vores arbejde med miljø og klima, der illustrerer hvordan vi tager ansvar og reducerer klima- og miljøaftryk.
- Vi fortsætter arbejdet med synliggørelsen af CO2-besparelser for bæredygtige løsninger til vores kunder.
- Vi fortsætter arbejdet mod opnåelse af certificering (B-Corp), der understøtter vores arbejde med bæredygtighed.
- Vi skal kommunikere arbejdet med fokusområderne både internt og eksternt, og på den måde vise hvordan vi arbejder med vores målsætninger for Scope 1 og 2.

Mål for 22/23

1. Vi skal reducere CO2-udledning pr. palle leveret og synliggøre CO2 -besparelsen for vores kunder.
2. Vi skal hjælpe vores leverandører med at nedbringe antallet af kørsler til vores lager.
3. Vi skal vækste antallet af Fueled by Drinx-kunder.
4. Vi skal udarbejde grøn bilpolitik for at reducere belastningen fra vores biler.
5. Vi skal teste 2 el-varebiler i København.
6. Vi skal igangsætte bæredygtighedscertificering af Drinx (B-Corp).
7. Vi skal bygge et nyt og større lager på Sjælland, hvilket vil reducere kørslen markant.
8. Vi skal kommunikere om vores bæredygtighedsresultater på baggrund af vores ESG-rapport.



24/25 MÅL

30%
reduktion af CO2
fra egen transport



Miljø & klima

Resultater 22/23 og frem

1. Det er endnu ikke muligt for os at tracke den præcise udledning pr. palle – vi er i samarbejde med virksomheden *Sustainable Business Solutions* igang med at udvikle det system som skal synliggøre CO2-aftrykket pr. transporterede palle. Dette betyder at målet forventes at være opnået i Q2 2024.
2. Det nye lager på Sjælland vil give en række logistiske fordele, herunder i særdeleshed færre og kortere kørsler for vores leverandører, hvis lagre overvejende er beliggende i Storkøbenhavn. Da vores nye lager på Sjælland først står klar i Q2 24, er målet for 22/23 ikke opfyldt.
3. Antallet af Fueled by Drinx kunder er steget med over 140 % – fra 109 til 269.
4. 87 % af vores chauffører har 16. maj færdiggjort uddannelse i CO2-optimeret kørsel.
5. Vi har testet en el-lastbil på Sjælland med succes, og vurderer at teknologien efterhånden er moden nok til at overveje en mere omfattende implementering. Hvad angår en landsdækkende løsning med el følger vi udviklingen nøje, og vil løbende se ind i de muligheder, øvrige ikke-fossile løsninger åbner op for.
6. Vi vil indlede B-Corp certificering i samarbejde med konsulentvirksomheden Green Network A/S.
7. På trods af udfordringer med byggetilladelser, er vi klar til at tage større lager i København i brug i Q2 2024.
8. Vi planlægger lancering af nyt website ultimo 2024, hvor vores samlede bæredygtighedsambitioner vil være en integreret og tydelig del af formidling og indhold.

Mål for 23/24

1. Færdiggøre B-Corp certificering.
2. Opbygge system til tracking af paller og dermed skabe overblik over CO2-udledning.
3. Færdiggøre indflytning på lager i Sjælland, og dermed mindske transport fra leverandører og til alle kunder på Sjælland.
4. Vi skal yderligere implementere grøn kørselspolitik for at reducere belastningen.
4. Monitorere den teknologiske udvikling indenfor fossilfrie løsninger med henblik på yderligere investeringer indenfor transportområdet.
5. Vi skal løbende og intensivt kommunikere om vores bæredygtighedsresultater på baggrund af vores ESG-rapport – overvejende på sociale medieplatforme og vores website.



Affaldsreduktion

Vi arbejder systematisk på reduktion af emballage-forbruget og på at sikre en høj grad af genbrug, genanvendelse og anden nyttiggørelse af materialer samt minimering af affald.

12 ANSVARLIGT
FORBRUG
OG PRODUKTION



Environment

Affaldsreduktion

Hvorfor er det vigtigt?

En stor del af den ansvarlighed vi skal tage i udviklingen mod en mere bæredygtig forretning, henvender sig til det affald der bliver skabt gennem vores leverancer, take-back-ordninger og daglig drift. Det betyder at vores hovedudfordring ligger i materialer der har forskellige grader af genanvendelighed såsom plast, flamingo, pap og paller som affald fra vores leverancer, og produktaffald i form af flasker og dåser. Det er vigtigt at vi udnytter cirkulære økonomimodeler til at genanvende det vi kan, og at vi forsvarligt skiller os af med ikke-genanvendeligt affald.

Fokusområder

- Drinx har til ansvar at facilitere ansvarlig håndtering af affald, for derigennem at øge genbrug og reducere den samlede mængde affald.
- Vi skal have et øget fokus på formidling til vores kunder om bæredygtige løsninger på website og via sociale medieplatforme.
- Vi skal derudover opbygge kapacitet og systemer, der til fulde kan facilitere og dokumentere vores udvikling

Mål for 22/23

1. Vi skal inkludere alle Fueled By Drinx-kunder i vores takeback-ordning, som den er i dag.
2. Vi skal prioritere certificeret eller genanvendelig emballage (flamingo, pap, strækfilm, fyld, istønder).
3. Afsøge mulighederne for at indgå i en affaldsordning for flamingo.
4. Indkøb af makuleringsmaskine til fremstilling af genbrugsfyld.
5. Vi skal synliggøre de miljørigtige produkter, vi allerede har, i webshoppen (fx rengøring).
6. Vi skal styrke samarbejdet med Dansk Retur-system.



Affaldsreduktion

Med vækst følger naturligt mere affald – derfor afspejler vores ESG-data en øget affaldsmængde, og dermed også et øget ansvar for at tage handling. Selvom tabet af vores ESG-medarbejder har haft en effekt på opfølgningen og udviklingen af vores bæredygtighedsambitioner, er disse ikke blevet mindre. Derfor afspejler resultater og mål for 2023 og frem vores ambitioner og indsats.

Resultater for 22/23 og frem

1. Det er vores ambition at antallet af Fueled by Drinx-kunder øges med 50 % om året.
2. Vi vil i forbindelse med ambitionen om B-corp certificering sætte yderligere fokus på certificering og genanvendelig emballage (flamingo, pap, strækfilm, fyld, istønder).
3. Mulighed for affaldsordning for flamingo undersøges fortsat.
4. Vi har indkøbt en makuleringsmaskine til fremstilling af genbrugsfyld af pap.
5. Vi har synliggjort vores miljørigtige produkter hvor det er muligt og relevant (fx rengøring), og arbejder løbende på at udvide vores sortiment af bæredygtige produkter.
6. Samarbejdet med Dansk Retursystem er fast etableret og velfungerende.

24/25 MÅL

60 %

stigning i antal kunder med takeback-ordning.



Mål for 23/24

1. Makuleringsmaskine skal implementeres i drift.
2. Bæredygtige produkter skal tydeliggøres i webshop.
3. Antallet af brugere af takeback-ordning skal øges med 25 %.

12 ANSVARLIGT
FORBRUG
OG PRODUKTION





3 SUNDHED OG TRIVSEL



8 ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST



Socialt ansvarlig vækst

Vi bidrager til social ansvarlig vækst gennem jobskabelse internt i Drinx, og tager ansvar for vores ansattes sikkerhed, trivsel og uddannelse.

Socialt

Socialt ansvarlig vækst



24/25 MÅL

20%

stigning i antal elever og personer i flexjob i virksomheden.

Hvorfor er det vigtigt?

Da vi er en virksomhed med høj vækst og hurtig udvikling skal vi også imødekomme de udfordringer dette bringer. Derfor er det vigtigt, at vi har en tydelig definition af vores værdier og det ansvar vi tager, samt at vi kan påvise, hvordan vi som organisation handler efter de værdier. De store udfordringer som ligger foran vores forretning det kommende år, omfatter blandt andet overtagelsen af Sjøbeck Øl & Vand, samt opstarten af vores nye lager.

Det vil betyde, at endnu flere medarbejdere kommer til vores arbejdsplads, og derfor skal onboardes i de værdier og mål vi har som forretning. Desuden skal vi fortsætte vores sociale ansvar ved at favne mennesker på kanten af arbejdsmarkedet og opbygge kompetencer og viden hos dem, og dermed styrke deres muligheder for fastholdelse på arbejdsmarkedet.

Fokusområder

- Drinx er en rummelig arbejdsplads, hvilket afspejles i diversiteten blandt vores ansatte. Vi har derfor også fokus på at tage elever, praktikanter og flexjobbere i arbejde.
- Vi skal fortsætte med at udbygge videnskapacitet inden for bæredygtighed, sikkerhed og et sundt arbejdsmiljø.
- Drinx skal tage aktivt del i information og forebyggelse ved at deltage i aktiviteter eller støtte Non-profit organisationer, der arbejder med alkoholmisbrug og forebyggelse.

Mål for 22/23

1. Vi skal lancere "kvindelige DJs"-programmet i regi af Fueled by Drinx og i partnerskab med en organisation fra musikbranchen.
2. Vi skal kompetenceudvikle bæredygtighedsudvalget.
3. Vi skal sikre, at antallet af elever i arbejdsstyrken når op på 8 %.
4. Vi skal sikre, at 10 % af arbejdsstyrken på Lager/Logistik er medarbejdere i flexjob.
5. Vi skal rekruttere til og besætte forskellige nøglepositioner i Drinx med dygtigt talent.
6. Vi skal implemente en mentorordning for alle nye ansatte (2 gange pr. deltager) og elever (gennem hele elevforløbet).
7. Vi skal etablere Drinx Service Academy – oplæring af nye medarbejdere i vores værdier, servicekoncept, bæredygtighed m.m.
8. Vi skal have 30 nye TAP Collection-kunder.
9. Vi skal igangsætte en kundeserviceundersøgelse inkl. NPS, der giver et indblik i om kunderne vil anbefale Drinx til andre.



Socialt ansvarlig vækst

For at respektere ESG-rapportens behov for nødvendig transparens, må vi erkende, at vi heller ikke på dette område er nået i mål. Dog har det forløbne år givet fornyet indsigt i, hvor vi som virksomhed skal lægge vores ressourcer for at skabe en mere målrettet og målbar indsats.

Det betyder blandt andet at vi i det kommende år vil vende fokus indad, og arbejde direkte for at nå nødvendige målsætninger vedrørende elever og flexjobbere i arbejde. Dette sker på bekostning af flere af det forløbne års ambitioner, herunder projektet målrettet kvindelige DJs. Det er beklageligt, men en konsekvens af at prioritere opgavernes vigtighed.

Resultater for 22/23

1. "Kvindelige DJs"-programmet er ikke realiseret.
2. Bæredygtighedsudvalgets medlemmer er blevet udskiftet, og dermed ikke blevet kompetenceudviklet.
3. Vi er ikke nået i mål med at øge antallet af elever i arbejdsstyrken.
4. Antallet af medarbejdere i flexjob er øget fra 6,42 til 8,17, så vi er ikke i mål, men dog godt på vej.
5. Vi har i 2023 ansat en Projektchef, en Kommunikationschef og en IT-projektleder, samt kompetenceudviklet en medarbejder til Teamleder for vores lager. Dette er første skridt i retning af en overordnet kompetenceudvikling og styrkelse af talenter i Drinx.
6. Vi har ansat en ansvarlig for mentorordningen.
7. Drinx Service Academy er under stadig udarbejdelse, men er udskudt pga. travlhed og opkøb.
8. Vi har fået 67 TAP Collection-kunder.
9. Kundeserviceundersøgelsen under stadig udarbejdelse, men er udskudt pga. travlhed og opkøb.

Mål for for 23/24

1. Gennem ny governancestruktur bliver bæredygtighedsudvalget pålagt ansvarsområder for bæredygtighed og social ansvarlighed, og Drinx allokerer derfor ressourcer til at videreudvikle og opretholde dette.
2. I øjeblikket er antallet af elever 3.83 %. Det er vores ambition, at vi med igangsættelse af det nye lager på Sjælland Q2 2024 kan nærme os vores målsætning på 8 %.
3. Med en stigning i antallet af ansatte i flexjob fra 6,42 % til 8,17 % kommer vi nærmere vores mål på 10 % – et mål vi vil nå gennem åbningen og udvidelsen af vores lager og administration på Sjælland.
4. Vi vil afsætte midler til investering i non-profit organisationer eller relevante projekter.



Værdige jobs og medarbejdertrivsel

Vi laver en målrettet indsats for at skabe et sundt og sikkert arbejdsmiljø for medarbejdere.

Vi arbejder for en høj grad af trivsel, så vi kan holde på vores dygtige medarbejdere.

8 ANSTÆNDIGE JOBS
OG ØKONOMISK
VÆKST



Socia

Værdige jobs og medarbejder-trivsel

Hvorfor er det vigtigt?

Medarbejdernes trivsel og sundhed er en direkte indikation på virksomhedens sundhed og effektivitet, da dårlig trivsel er lig med fastholdelsesproblemer og mangelfuld tiltrækning og udvikling af talenter. Derfor er det essentielt, at vi har fokus på vores ansatte og sikrer et højt kompetenceniveau, sunde arbejdsforhold og et stærkt fællesskab.

Måden hvorpå vi sikrer dette, ligger blandt andet i vores opsamling af data på sygefravær, fastholdelse og trivsel. Vi ser den kommende vækst som en potentiel udfordring for integration af nye medarbejdere, samt et øget arbejds-pres på eksisterende medarbejdere – dette vil være en retningsgivende og tydelig indikator for vores præstation på disse områder. Så selvom vi har haft et udfordrende år og går endnu et i møde, er ambitionsniveauet højt.

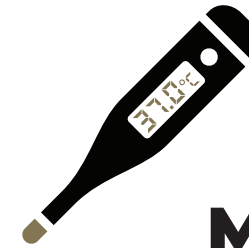
Fokusområder

- Vi vil sikre en målbar trivsel blandt vores ansatte, der kan påvise vores succes i skabelsen af et trygt og sikkert arbejdsmiljø.
- Trivsel, tryghed og et sikkert arbejdsmiljø skal afspejles i arbejdspladsens politikker og kerneværdier.
- Vi skal desuden balancere ressourceforbruget mellem talentudvikling og social ansvarlighed.

24/25 MÅL

Max 3,5 %

sygefravær på
lager og blandt
chauffører



24/25 MÅL

Max 2,0 %

sygefravær i
administration

Mål for 22/23

1. Vi skal have et mål for sygefravær på max 2 % for administration og 3,5 % for chauffører og medarbejdere på lager.
2. Vi skal implementere en alkoholpolitik.
3. Vi skal ansætte en person til varetagelse af trivsel, arbejdsmiljø herunder mentorordning, alkoholpolitik m.fl.
4. Vi skal implementere en eNPS-trivselsmåling blandt medarbejderne, og dermed få indsigt i deres tilfredshed og loyalitet
5. Lancering af ny medarbejder-app, der styrker intern kommunikation og arbejdsmiljø med procesoptimering, onboarding og trivsel.



Sundhed & trivsel

Drinx har oplevet en stigning i gennemsnittet af sygedage, fra 3,75 dage i gennemsnit til 4,75, hvilket vi naturligvis tager alvorligt. Derfor har vi evalueret alle langtidssygemeldte for en direkte sammenhæng mellem virksomhedens aktiviteter og sygemeldingen.

Vi har hos Drinx ikke oplevet en ændring i arbejdsmiljøet eller en stigning i arbejdsulykker som en underliggende grund for den påviste stigning, og vi fastholder derfor vores ambition for sygefravær i det kommende år. Vi vil desuden have et øget fokus på etableringen og gennemførelsen af trivselsundersøgelse blandt vores ansatte.

Resultater for 22/23

1. Sygefraværet er steget – blandt andet pga. flere langtidssygemeldte – men uden kausalitet ift. arbejdsmiljø eller -ulykker.
2. Vi har implementeret en 0-tolerance overfor alkohol på arbejdspladsen. I vores medarbejderhåndbog er dette nu formuleret således: *“Det er ikke tilladt at drikke alkohol i arbejdstiden, ligesom det heller ikke tolereres at møde på arbejde i beruset tilstand.”*
3. Vi har ansat en person til varetagelse af trivsel, arbejdsmiljø herunder mentorordning, alkoholpolitik m.fl.
4. Vi skal implementere en eNPS-trivselsmåling blandt medarbejderne, og dermed få indsigt deres tilfredshed og loyalitet.

Udskudt pga travlhed og opkøb.

5. Lancering af ny medarbejder-app, der styrker intern kommunikation og arbejdsmiljø med procesoptimering, onboarding og trivsel.

Udskudt pga travlhed og opkøb.

Mål for 23/24

1. Vi skal tilbage på sporet og have nedsat sygefraværet til vores oprindelige ambitioner: max 2 % for administration og 3,5 % for chauffører og medarbejdere på lager.
2. Som følge af vores vækst og opkøb af Sjøbeck Øl & Vand med medfølgende stigning i antal af medarbejdere, skal vi igangsætte implementeringen af en HR-funktion.
3. Vi skal implementere et internt nyhedsbrev, der skal styrke intern kommunikation og arbejdsmiljø.
5. Vi skal udvikle og systematisere vores oplæringsprogram, så det bliver målbart og afspejler virksomhedens vækst.

Ledelsen har valgt en strategisk og datadrevet tilgang til bæredygtighed. Vores ambition er at integrere bæredygtigheden i vores interne politikker og arbejdsgange, i den daglige ledelse og hverdag, og ikke mindst i vores samarbejde med kunder, leverandører og producenter.

8 ANSTÆNDIGE JOBS
OG ØKONOMISK
VÆKST



Governance

Governance

Hvorfor er det vigtigt?

God Governance er centralt for at vi opnår de resultater og ambitioner, vi har præsenteret gennem denne rapport og for fremtiden. Derfor udvider vi eksisterende tiltag ift. Governance, for at imødegå de udfordringer, vi har oplevet gennem det forløbne år, hvor tabet af en nøglemedarbejder har resulteret i en kraftig påvirkning af vores evne til at nå vores ambitiøse målsætninger. Vi skal derfor i det kommende år sikre, at de ressourcer, vi opbygger på bæredygtighedsområdet, integreres gennem både de nye ESG-medarbejder, men også det bæredygtighedsudvalg, vi har etableret. Dette vil give os et effektivt team, hvori aktiviteter udført af os, sikres en bedre due diligence, og bæredygtighedsansvaret ikke længere er placeret hos én enkelt person.

Vi har derudover etableret en whistleblower-ordning, således at medarbejderne anonymt kan indberette, hvis de oplever brud på vores firmapolitik, Code of Conduct eller lovgivning. Vi ser dette som et vigtigt skridt i den interne sikring af vores forretningsetiske forpligtelser.

Da vi er i kraftig vækst og har en konkret plan for opnåelse af B-Corp certificering, er dette første skridt i arbejdet mod at rapportere med fuld compliance, således at vi bliver klar til fuld rapportering under EUs rapporteringskrav, CSRD, inden 2028. Vi vælger denne ambitiøse linje således at bæredygtighed og forretningen vi driver, bliver uadskillelig, ambitiøs og troværdig.

Et bæredygtighedsudvalg med formål

For at vi som virksomhed kan bibeholde den kurs vi har lagt, og demonstrere at vi tager ansvar igennem hele vores organisation, skal vi have dette forankret i konkrete roller gennem vores forretning.

Derfor vil vi i 2024 arbejde konkret mod, at vores bæredygtighedsudvalg skal integreres i udførelsen af strategiske mål, gennem ansvarsområder og sparringsmøder hvert kvartal. Det betyder også, at vi skal aktivere de roller og medfølgende ansvar, som er relevant for igangværende aktiviteter gennem året, og derved sikre at vi blot arbejder inden for den minimumsramme der bliver sat i vores ESG-rapport.

Selvom dette bliver en svær rejse, og vil kræve en stor indsats fra medlemmerne i vores gruppe, er vi sikre på, at vi inden udgangen af 2024 har en fuldt integreret bæredygtighedsenhed.



Governance

Fokusområder

- Vi skal nedsætte et bæredygtighedsudvalg.
- Vi skal udarbejde politikker og procedurer for bæredygtighedsarbejdet.
- Vi skal sikre rapportering og kommunikation.
- Vi skal øge digitaliseringen.

Mål for 22/23

- 1.** Vi skal opdatere generel Code of Conduct for virksomheden og udarbejde Code of Conduct specifikt til leverandører og medarbejdere (alle afdelinger). Vi skal også undervise og træne medarbejderne i virksomhedens og afdelingens Code of Conduct.
- 2.** Vi skal være transparente i vores kommunikation på baggrund af ESG-rapporten, herunder opstart af fire kvartalsvise nyhedsbreve om bæredygtighedsarbejdet.
- 3.** Vi skal påbegynde B-Corp certificering.
- 4.** Vi skal sikre regelmæssig bæredygtigheds-kommunikation til medarbejdere inkl. internt nyhedsbrev.

Resultater for 22/23

- 1.** Vi har etableret en Code of Conduct og er påbegyndt underskrivelsesprocessen af både leverandører og ansatte.
- 2.** Vi har udarbejdet ESG-rapporten, og nyhedsbrevene er fortsat under udarbejdelse.
- 3.** Det interne nyhedsbrev bliver udsendt efter Q2 2024.

Mål for 2024

- 1.** Vi skal have underskrifter fra 70 % af vores I everandører og 100 % af vores ansatte på vores Code of Conduct inden udgangen af 2024.
- 2.** Der skal udarbejdet en plan for opnåelsen af B-Corp certificeringen i samarbejde med Green Network, og vores ambition er at blive certificeringsklar midt 2024.
- 3.** Vores bæredygtighedsudvalg skal have afholdt fire årlige møder, hvori rollefordeling og strategi for bæredygtighed sættes i fokus.
- 4.** Både interne og eksterne nyhedsbreve udsendes med fast interval.
- 5.** Kulturel integration af Sjøbeck ØI & Vand gennem blandt andet teambuilding og sociale arrangementer.

24/25 MÅL

70 % af leverandører og
100 % af vores medarbejdere
har underskrevet vores
Code of Conduct



Bæredygtighedsudvalg og ansvarsområder



Tommy Toft
CEO, Drinx ApS

Ansvarsområder:

Bæredygtighedsvision og overordnet strategi, økonomisk ansvarlig.



Jesper Svensson
IT

Ansvarsområder:

Data-ansvarlig, skal indhente og systematisere data løbende gennem året, så der er et præcist dataoverblik ved årets udgang, når rapportering påbegyndes.



Lars Quist
Projektchef

Ansvarsområder:

Status på affaldsmængder og sortering. Skal bistå den ESG-ansvarlige i at tiltag, der har fokus på lageret, udføres. Herudover fokus på arbejdsmiljø og trivsel.



Chris Overgaard
Logistik

Ansvarsområder:

Transportindsigt, forbrug af diesel, køb og salgsmængder ift varer.



Vibeke Albæk
Indkøb

Ansvarsområder:

Compliance med Code of Conduct, sikring af ansvarligt produktindkøb, skal påbegynde verificering af scope 3-udledning i samarbejde med ESG-medarbejder.



Jesper Højland
Kommunikation

Ansvarsområder:

Sikre at kommunikation omkring indsatser internt og eksternt indhentes, formidles og holdes ajour. Ansvarlig for Whistleblowerordningen.



Thea Glittrup
Brand Activation

Ansvarsområder:

Sikre at vores ESG-strategi formidles og integreres hos vores kunder under Fueled by Drinx.



Ny ESG/CSR-ansvarlig

Ansvarsområder:

Koordinering, dataindsamling, rapportering/opfølgning, vision og strategi.

Gruppe for cirkulær økonomi

**Vibeke Albæk
Thea Glittrup
ESG/CSR-ansvarlig**

Denne gruppe er ansvarlig for behandling af affald, upcycling af gamle barer og udforskning af bæredygtige løsninger i forbindelse med vores aktiviteter.

Gruppe for aktive cases

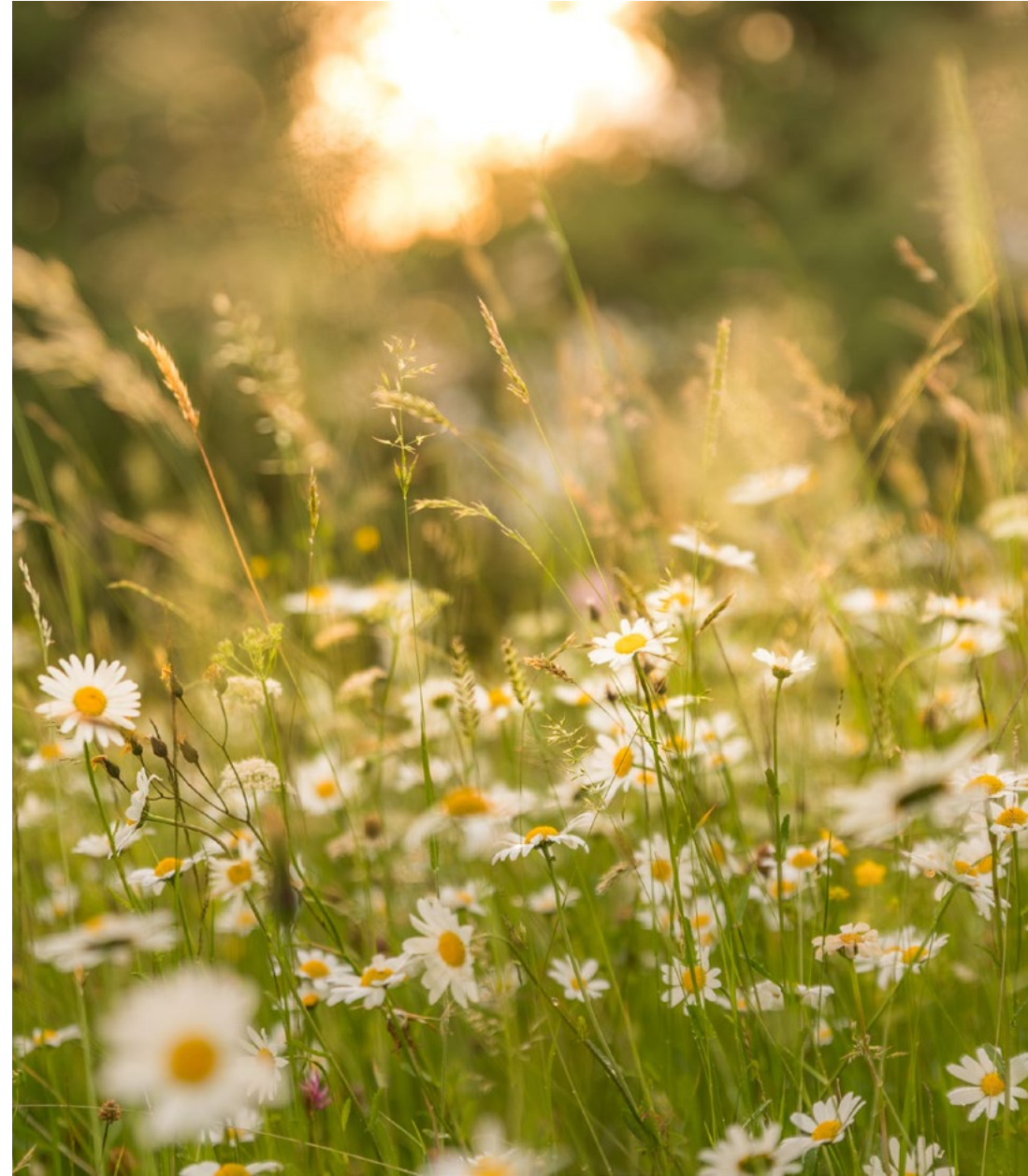
**Jesper Højland
Tommy Toft
ESG/CSR-ansvarlig**

Denne gruppe står for udarbejdelse af konkrete og relevante cases der afspejler måden, hvorpå vi tager ansvar.

Gruppe for dataind- samling

**Jesper Svensson
Lars Quist
ESG/CSR ansvarlig**

Det er centralt at relevante ESG-data monitoreres løbende gennem året, således at vi kan agere på evt. udfordringer i henhold til at nå de målsætninger, virksomheden sætter.



Case:

Drinx hjælper flexjobbere og chauffører fra en udfordret baggrund

Hos Drinx har vi forpligtet os til at agere som en ansvarlig virksomhed, der skaber værdi for både vores kunder og vores samfund. I vores bæredygtighedsstrategi har vi derfor sat os det mål, at være en inkluderende arbejdsplads, der giver alle mulighed for at bidrage.

I Danmark er der mange mennesker, der er registreret som ledige eller som værende på arbejdsmarkedets yderkant. Disse mennesker har ofte svært ved at finde et job, der passer til deres behov og evner. Dette er der mange forskellige årsager til: Nogle er syge eller handicappede, andre har sociale problemer, og atter andre har ikke de nødvendige kompetencer til at klare et traditionelt job.

Vi har i Drinx derfor udviklet en model, der gør det muligt for flexjobbere og chauffører med en udfordret baggrund at arbejde i vores distribution og på vores to lagre. Modellen bygger på et tæt samarbejde med kommuner og jobcentre, der hjælper med at matche de rette medarbejdere til de rette opgaver.

Modellen er baseret på FN's verdensmål 8.3 (Før en politik, der skaber jobs og fremmer virksomheder), 8.5 (Skab fuld beskæftigelse og anstændigt arbejde med lige løn) samt 8.6 (Hjælp unge i arbejde, uddannelse og praktik), og fungerer ud fra disse parametre:

- **Inklusion:** Alle mennesker skal have mulighed for at arbejde, uanset deres baggrund.
- **Tilpasning:** Arbejdsopgaverne skal tilpasses den enkelte medarbejders behov og evner.
- **Støtte:** Medarbejderne skal have den nødvendige støtte til at få succes i jobbet.



Case:

Datafangst på landevejen

For at få en bedre forståelse af CO₂-udslippet ved distribution af paller fra lager til kunde, besluttede vi primo 2023 at udvikle en metode til at beregne CO₂-udslippet for den enkelte palle mere præcist.

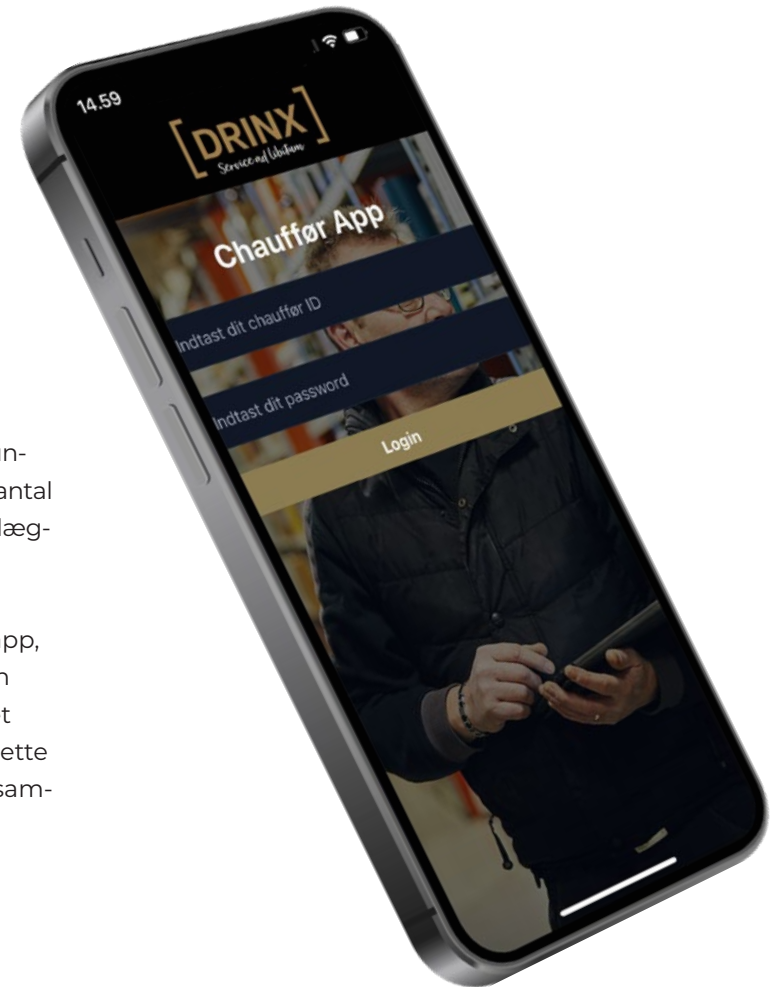
Metoden bygger på registrering af pallens rejse fra lageret til kunden. Dette gøres ved at scanne pallens QR-kode ved lastning på lastbilen og ved levering hos kunden. Samtidig registreres lastbilens position hvert 5. minut.

Efter lastbilens returnering til lageret, kan disse registreringer bruges til at beregne pallens rejse i kilometer, pallens andel i den tomme returkørsel og den forbrugte brændstofmængde til netop den palles rejse. Baseret på bilens gennemsnitlige forbrug pr. kilometer kan man herefter beregne pallens CO₂-aftryk.

Dette CO₂-aftryk kan igen omsættes til udledt CO₂ pr. kg. vare leveret i den aktuelle ordre.

Samlet set har vi dermed skaffet synlighed omkring de parametre, der kan påvirke CO₂-udslippet: bilens brændstofsøkonomi, kundens købsmønster (pallens udnyttelsesgrad, antal af leveringer pr. uge osv.) og endelig ruteplanlægningens CO₂-effektivitet.

Hele systemet er samlet i en egenudviklet app, der benyttes på en mobil enhed. App'en kan scanne pallens QR-kode og samtidig tage et billede af pallen ved levering hos kunden. Dette billede knyttes til den aktuelle kundeordre sammen med de beregnede nøgletal.



ESG-regnskab



ESG-regnskab

ESG-hoved og nøgletaloversigt

| | Enhed | 2021/22 | 22/23 |
|----------------------------------|----------------|---------------|---------------|
| Environment – miljødata | | | |
| CO2e, Scope 1 * | Tons | 334,05 | 430,87 |
| CO2e, Scope 2 * | Tons | 21,88 | 27,06 |
| Brændstof diesel (udgående) * | Liter | 133.055,25 | 171.523,60 |
| Fjernvarme | MWh | 47,38 | 43,24 |
| Elektricitet | KWh | 166.520,50 | 221.834,00 |
| Vand | m ³ | 297,71 | 333,18 |
| Affald - pap og papir | Kg | 7.985,00 | 9.475,00 |
| Affald - plast | Kg | 3.030,00 | 5.635,00 |
| Affald - mad | Kg | 4.095,00 | 6.825,00 |
| Affald - småt brændbart | Kg | 15.365,00 | 14.520,00 |
| Glas/plast/alu Dansk Retursystem | Kg | 60.132,00 | 58.493,00 |
| Transporterede varer | Kg | 17.615.000,00 | 19.461.600,00 |
| Interne indkøb (lager) | Kg | 7.870,00 | 14.723,10 |
| Social - sociale data | | | |
| Fuldtidsarbejdsstyrke | FTE | 70 | 110 |
| Kønsdiversitet * | % M/K | NA/17,81 | 18/82 |
| Kønsdiversitet ledelse | % M/K | NA/17,81 | 80/20 |
| Aldersdiversitet | År | NA | 17-72 |
| Aldersgennemsnit | År | NA | 36,30 år |
| Medarbejderomsætningshastighed * | % | 19 | 29 |
| Sygefravær * | Dage/FTE | 3,75 | 4,75 |
| Tabt arbejdsfortjeneste/ulykker | Dage/FTE | 0 | 0 |
| Elever | FTE | 4,08 | 3,83 |
| Flexjobbere | Antal | 6,42 | 8,17 |
| Kundefastholdelse * | % | 100 | 95 |
| Opkvalificering af ansatte | Kr. | NA | 24.873,50 |
| Governance – ledelsesdata | | | |
| Code of Conduct | FTE/træning | N/A | N/A |

* **Scope 1:** Vores Scope 1-emissioner er beregnet og rapporteret i overensstemmelse med Greenhouse Gas Protocol. Beregningerne er foretaget i Erhvervsstyrelsens *Klimakompasset* og er baseret på vores vand, varme- og transportforbrug, herunder egne og leasede biler.

* **Scope 2:** Vores Scope 2-emissioner er beregnet og rapporteret i overensstemmelse med Greenhouse Gas Protocol. Beregningerne er foretaget i Erhvervsstyrelsens *Klimakompasset* og er baseret på vores udledninger fra forsynet energi, herunder elektricitet og fjernvarme.

* **Brændstof:** Vores brændstofforbrug er beregnet ud fra dieselforbruget for egne konsulentbiler samt vare- og lastbiler.

* **Kønsdiversitet:** Omfatter direktion og medarbejdere i ledende stillinger med personaleansvar og/eller fagligt ansvar: direktøren, økonomichef, it-chef, kommunikationschef og lagerchef. Tallet for 2022-23 er tilpasset, så det viser forholdet mellem mandlige og kvindelige medarbejdere.

* **Medarbejderomsætningshastighed:** Medarbejderomsætningshastighed er beregnet for både frivilligt og ufrivilligt forladende medarbejdere. Dette nøgletal dækker kun egne FTE'er.

* **Sygefravær:** Sygefraværet opgøres efter fravær på grund af egen sygdom. Andre former for fravær (plejeorlov, barnets første sygedag etc. er ikke medtaget i denne opgørelse).

* **Kundefastholdelse:** Dette er andelen af fastholdte kunder fra den ene periode til den næste. Dette nøgletal kun er brugbart for selskaber som vores – med kendte returnerende kunder og varer med en kort købscyklus.

* **Opkvalificering af ansatte:** Beløb brugt på efteruddannelse af ansatte.



DRINX ApS
Maigårdsvej 12
DK-9900 Frederikshavn

Flæsketorvet 68
DK-1711 København V

Tlf. 69 13 90 01

drinx.dk

[DRINX]
Service ad libitum