



2023

Jahresbericht

HÅNDVERKSGRUPPEN GROUP AS



Händwerksgruppen ist der größte und am schnellsten wachsende Anbieter von Maler-, Bodenbelags-, Fliesenleger- und Maurerdienstleistungen in Nordeuropa.

Wir zeichnen uns dadurch aus, dass wir lokale Spitzenunternehmen der Handwerksbranche vereinen, die sich alle durch außergewöhnliche Kundenzufriedenheit, solide finanzielle Leistung und eine lebendige Unternehmenskultur auszeichnen. Unter HG bauen diese Unternehmen ihre Stärken durch unseren Netzwerkeffekt aus, indem sie gemeinsame Best Practices und kollektives Fachwissen nutzen, um den Wert zu steigern und das Wachstum zu fördern. Gemeinsam sind wir stärker - und wir sind die stolzen Handwerker, die den Weg weisen.

Inhalt

2023 in Kürze	4
Vorwort des Vorstands	12
Fallstudie: Wie Sie Ihr Unternehmen für die Zukunft sichern	22
Strategie und Wertschöpfung	30
Fallstudie: Storebrand und HG: Ein sicherer Rückhalt für Hausbesitzer	38
M & A-Strategie	44
Fallstudie: Erfolg in schwierigen Zeiten: Die Geschichte von...	48
Unsere Dienstleistungen	54
ESG-Strategie	62

Fallstudie: 7 Schritte zur Gewinnung und Ausbildung erstklassiger...	76
Unternehmensstruktur	82
Bericht des Vorstands	88

Die Dynamik nutzen

In einer sich ständig verändernden Marktlandschaft blieb Håndverksgruppen ("HG") das ganze Jahr über widerstandsfähig und dynamisch.

Mit 134 lokalen Unternehmen¹, die mehr als 4.200 qualifizierte Mitarbeiter beschäftigen, setzte HG seinen Weg des Wachstums und der Schaffung von Wohlstand fort.

Beibehaltung unseres Kurses und nachhaltige finanzielle Solidität

Während des gesamten Jahres 2023 haben wir unser Engagement für organisches Wachstum und die Aufnahme neuer Unternehmen (M&A) beibehalten, was ein Beweis für unseren anhaltenden Erfolg und unser Geschäftsmodell ist. Die Aufnahme neuer Unternehmen blieb ein Eckpfeiler unserer Strategie, wobei im Durchschnitt alle zwei Wochen mindestens ein neues Unternehmen der HG-Familie beiträt.

Trotz eines herausfordernden Marktes im Jahr 2023 hat sich HG behauptet und solide Ergebnisse erzielt.

Unsere ausgewiesenen Umsätze stiegen im Vergleich zum Vorjahr um 55 %, was ein Beweis für unsere Anpassungsfähigkeit und solide Strategie ist. Gleichzeitig verzeichnete unser EBITDA und EBITA einen deutlichen Anstieg von 29 % bzw. 16 %.

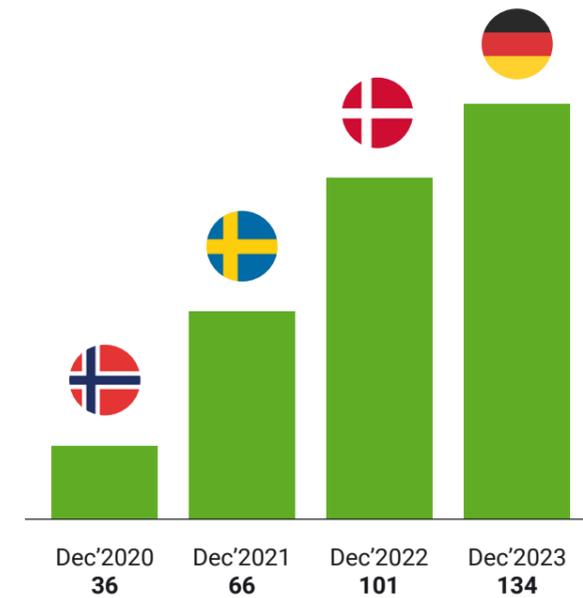
Seit unserer Gründung im Juli 2020 ist HG exponentiell gewachsen, was ein Beweis für unsere richtigen strategische Ausrichtung und unerschütterliche Entschlossenheit ist. Unsere Expansionsbemühungen haben sich über unsere traditionellen Märkte hinaus ausgedehnt, mit einem starken Fokus auf den Aufbau einer Präsenz in neuen Ländern, einschließlich Dänemark und jetzt auch Deutschland.

Neue Champions begrüßen und neue Wege in Deutschland gehen

Im Jahr 2023 war HG erfreut, 33 neue lokale Champions¹

LTM Proforma Umsätze

(illustrativ)



¹ Nur operative Gesellschaften

“**Das Jahr 2023 markierte einen bedeutenden Meilenstein auf der Reise von HG, als wir unsere Präsenz nach Deutschland ausdehnten.**“

in unseren Reihen begrüßen zu dürfen, von denen jeder unseren weiteren Erfolg mit seinem individuellen Beitrag unterstützt. Vor allem in Schweden haben wir 29 Unternehmen¹ an Bord geholt und damit unsere geografische Präsenz erheblich erweitert. Der Beitritt von 14 Unternehmen¹ im Juni, die früher unter dem Namen Dextry bekannt waren, hat unser Portfolio im Bereich Malerei und Renovierung besonders verbessert und das Leistungsportfolio unserer schwedischen Aktivitäten weiter diversifiziert und gestärkt. Unser schlanker, dezentraler Ansatz, gepaart mit einem "Light-Touch"-Integrationsmodell, hat unsere Attraktivität für potenzielle Partner konsequent erhöht und unsere finanzielle Leistungsfähigkeit gestärkt.

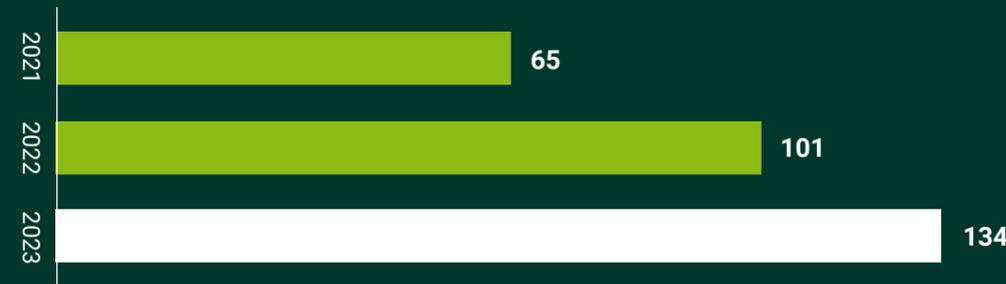
Das Jahr 2023 markierte einen bedeutenden Meilenstein auf der Reise von HG, als wir unsere Präsenz nach



Highlights 2023

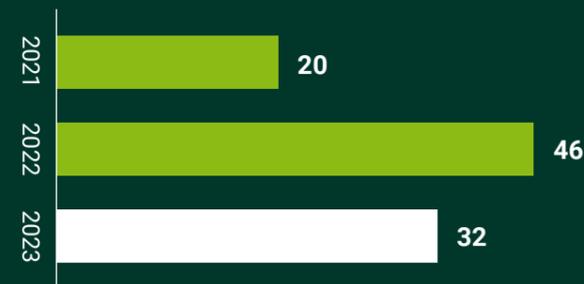
Anzahl der Unternehmen*

Wachstum von 2021 bis 2023



Zufriedenen Mitarbeiter liefern Qualität

Employer Net Promoter Score



33

neue Unternehmen* sind der HG beigetreten

85%

der lokalen Unternehmen sind ISO 14001-zertifiziert

427

Mitarbeiter absolvierten unsere HG Academy

2

Eine neue Unternehmen* jede 2. Woche

* Nur operative Gesellschaften

“

Bei HG sind unsere Mitarbeiter das Herz und die Seele unseres Unternehmens.

Deutschland ausdehnten. Im Mai 2023 feierten wir den Beitritt des ersten deutschen Unternehmens, ein Meilenstein, der unser Engagement für die geografische Expansion unterstreicht. Im November 2023 wurde unsere Präsenz in Deutschland mit der Übernahme unseres zweiten Unternehmens weiter gestärkt, was unsere Ausichten, ein hervorragender Partner für Unternehmen auf dem deutschen Markt zu werden, untermauert.

Befähigung unserer Mitarbeiter

Bei HG sind unsere Mitarbeiter das Herz und die Seele unseres Unternehmens. Im Jahr 2023 haben wir weiter in ihre Entwicklung investiert, was zu einer Mitarbeiterzufriedenheit von 32 führte, die deutlich über dem Branchendurchschnitt von 11 liegt. Wir verzeichneten auch einen gesunden Anstieg der Anzahl von Auszubildenden von 229 auf 351 Ende 2023, was unser Engagement für die Entwicklung von Talenten in unseren Reihen bekräftigt.

Auch im Jahr 2023 spielte die HG-Akademie eine wichtige Rolle bei der Ausstattung unserer Mitarbei-

ter mit den Fähigkeiten und Kenntnissen, die sie für ihren Erfolg benötigen. In diesem Jahr wurden mehrere neue Kurse eingeführt, darunter ein spezielles Talentprogramm zur Vorbereitung der nächsten Generation von General Managern. Mit 427 ausgebildeten Personen - ein Anstieg von etwa 100 Absolventen im Vergleich zum vorangegangenen Zeitraum - zeigt dieses Wachstum die Effektivität unserer Schulungsprogramme bei der Vorbereitung der Mitarbeiter auf weitere Aufgaben bei HG.

Stärke durch Einigkeit und abgestimmte Anreize

Bei HG verkörpern wir ein Gefühl der Einheit und Kameradschaft, das durch unsere wachsende Gruppe von Mitarbeiter-Eigentümern veranschaulicht wird. Jedes neue Unternehmen, das sich HG anschließt, steigert unsere kollektive Stärke und Widerstandsfähigkeit. Auch in einer Zeit der Ungewissheit ist die HG vorbereitet durch eine langfristige strategische Voraussicht und eine vorbereitete Notfallplanung. Unser proaktiver Ansatz für das Risikomanagement und die Portfolio-

überwachung stellt sicher, dass wir Herausforderungen mit Gelassenheit und Flexibilität begegnen und unseren langfristigen Erfolg sichern.

Während wir neue Wege beschreiten und unsere geografische Präsenz ausweiten, bleibt HG den Werten verpflichtet, die uns seit unserer Gründung ausmachen. Unser einzigartiges Geschäftsmodell erhält weiterhin Lob und Anerkennung und dient als Leuchtturm der Inspiration und Exzellenz für bestehende und zukünftige Partner.

Mit der Fortsetzung der nächsten Phase unserer Reise ist HG bereit für nachhaltiges Wachstum. Mit anhaltendem Engagement und Entschlossenheit sind wir bereit, die Herausforderungen zu meistern und die Chancen mit Optimismus zu ergreifen. Gemeinsam werden wir weiterhin Qualität neu definieren und die Zukunft der Oberflächenbehandlung in ganz Europa gestalten.

Unsere Unternehmen* – Die lokalen Sieger!

NORWEGISCHE UNTERNEHMEN*



SCHWEDISCHE UNTERNEHMEN*



DÄNISCHE UNTERNEHMEN*



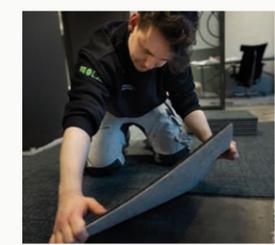
DEUTSCHE UNTERNEHMEN*



Wir bieten alle Arten von Oberflächenleistungen an



Malerei



Fussboden



Mauerwerk



Fliesen

* Nur operative Gesellschaften

Meilensteine 2023

Januar

Das Jahr beginnt mit einem großen Gewinn! HG gewinnt einen großen nationalen Vertrag mit ISS in Norwegen, bei dem Qualität, Prozess und Serviceverständnis wichtiger sind als der Preis.



Februar

Håndverksgruppen Schweden erhielt die ISO-Zertifizierung, was unser Engagement für ESG bestätigt. In der Zwischenzeit haben die dänischen HG-Unternehmen ihren Wandel von Konkurrenten zu Partnern demonstriert, indem sie gemeinsam an einem großen Sanierungsprojekt zur Wiederbelebung von 150 Fitnessstudios in ganz Dänemark gearbeitet haben, was die umfangreichen Dienstleistungskapazitäten von HG in der gesamten Region demonstriert.

März

Eine historische Premiere! Alle dänischen Generaldirektoren trafen sich zu einem inspirierenden Treffen in Hirtshals, das von dem herzlichen Jeppesen-Duo ausgerichtet wurde. Der März glänzte auch, als HG zum ESG-Gewinner 2023 von FSN Capital ernannt wurde.



April

Die Umsätze von HG haben sich seit ihrer Gründung verfünffacht - ein Meilenstein! Außerdem haben wir eine umfassende Datenbank für Gesundheit und Sicherheit und Qualitätssicherung eingeführt, um unsere norwegischen Betriebe mit dem besten Wissen der Branche auszustatten.

Mai

Wir haben unser erstes deutsches Familienmitglied, den angesehenen Betrieb Hans Übelacker, mit offenen Armen empfangen und diesen Meilenstein der Expansion mit einer Vorstandssitzung auf deutschem Boden gefeiert, um das gegenseitige Verständnis für die deutsche Kultur und Marktdynamik zu fördern.



Juni

Verstärkung unserer Präsenz in Schweden durch die Aufnahme von 14 dynamischen Unternehmen*, die früher zu Dextrly gehörten, in die Gruppe. Mit diesem Schritt haben wir nicht nur unsere Präsenz erweitert, sondern auch unser Fachwissen im Bereich Malerei und Renovierung vertieft.

Juli

Renovierung von 11 Bolia-Filialen in ganz Norwegen, die auf eine jahrzehntelange Tradition zurückblicken können.

August

Unterzeichnung eines nationalen Abkommens mit Storebrand Forsikring, einem der nordischen Versicherungsriesen, das auf unserem unermüdlchen Engagement für Nachhaltigkeit beruht.



September

Alle Generaldirektoren trafen sich in Göteborg zu einem dynamischen zweitägigen Gipfeltreffen, bei dem strategische Visionen und Werte abgestimmt wurden, um unsere Zusammenarbeit weiter zu vertiefen. Start der schwedischen Rekrutierungswebsite zur Erleichterung des Rekrutierungsprozesses für lokale Unternehmen.

Oktober

Malco, ein lokales Unternehmen in Kristiansand, Norwegen, machte mit seinem umweltfreundlichen Ansatz Schlagzeilen, als es mit AF Gruppen ein bedeutendes 7.000 Quadratmeter großes Projekt in Construction City unterzeichnete, bei dem die Abfallmenge auf nur 18 kg pro Quadratmeter begrenzt wurde, und damit neue Maßstäbe für die Nachhaltigkeit setzte.



November

Die Beck GmbH mit Sitz in Stuttgart wird als zweites deutsches Unternehmen in die HG-Familie aufgenommen. In der Zwischenzeit startet die HG-Akademie in Schweden ihre Ausbildung für Handwerker, und HG Dänemark erhält die ISO-Zertifizierung und bekräftigt damit stolz unser Engagement für ESG.

Dezember

AB Golvinteriör tritt Håndverksgruppen als 29. Unternehmen* in Schweden bei. Mit dem norwegischen Betreiber von Einkaufszentren Alti, der 45 Zentren in Norwegen besitzt, wird eine nationale Rahmenvereinbarung unterzeichnet. Ende des Jahres waren 26 schwedische Unternehmen ISO-zertifiziert, was bedeutet, dass 70 % aller HG-Unternehmen zertifiziert sind.



CEO STATEMENT

Stärkung der Händwerksgruppen durch gemeinsames Engagement

Wenn wir auf das Jahr 2023 zurückblicken, wird deutlich, dass dieses Jahr für die Händwerksgruppen trotz der schwierigen Marktbedingungen ein weiterer Meilenstein mit beeindruckenden Fortschritten war.



Øyvind Emblem
CEO

Das Umsatzwachstums der lokalen Betriebe unterstreicht unsere Beständigkeit, die durch den effektiven Einsatz unseres Toolkits und unserer diversifizierten Geschäftsstruktur ermöglicht wurde. Unsere strategische Expansion in Schweden mit der Aufnahme von 29 neuen lokalen Unternehmen¹, hat unsere marktführende Position gestärkt und es uns ermöglicht, nationale Rahmenverträge zu sichern. Darüber hinaus ist unser Markteintritt in Deutschland mit zwei neuen Unternehmen¹ der dritte erfolgreiche Markteintritt innerhalb weniger Jahre.

Unsere Kultur wurde in diesem Jahr durch die Weiter-

entwicklung unserer ESG-Agenda und die Schulung von über 420 Mitarbeitern in der HG Academy weiter bereichert. Darüber hinaus haben wir unseren lokalen Geschäftsführern zahlreiche Möglichkeiten geboten, sich zu engagieren, Best Practices auszutauschen und den Zusammenhalt innerhalb der HG-Familie zu fördern. Dieses Gefühl der Zusammengehörigkeit wird durch unser gemeinsames Eigentumsmodell weiter gestärkt, denn mehr als 50 Prozent der Händwerksgruppen gehören unseren Mitarbeitern. Mit mittlerweile über 600 Mitarbeiteraktionären sorgt dieses Beteiligungsmodell dafür, dass die Interessen aller innerhalb der Gruppe perfekt aufeinander abgestimmt sind. Es ist wirklich inspirierend, mit

29

neue Unternehmen¹
in Schweden

2

neue Unternehmen¹
in Deutschland

2

neue Unternehmen¹
In Norwegen



einer so engagierten Gruppe von Kollegen zu arbeiten.

In diesem Jahr haben wir 33 neue Unternehmen¹ in die Gruppe aufgenommen, so dass die Gesamtzahl der lokalen Unternehmen zum Jahresende auf 134 angestiegen ist. Die Tatsache, dass mehr als 80 Prozent dieser neuen Unternehmen durch Empfehlungen unserer eigenen Mitarbeiter zu uns gekommen sind, unterstreicht unseren Ruf als ideales Wachstumsumfeld für Unternehmer.

Meine Besuche bei zahlreichen unserer lokalen Unternehmen im Laufe des Jahres waren sehr inspirierend, denn sie haben mir die Möglichkeit eröffnet, direkt mit unseren Handwerkern in Kontakt zu treten und zu erörtern, wie Händverksgruppen sie in ihrem operativen Geschäft und im Thema Kundenservice noch besser unterstützen kann. Besonders aufschlussreich war meine Reise zu unseren wachsenden Netzwerken in Dänemark und Deutschland, die verdeutlicht hat, dass unser Modell in ganz Europa Anklang findet und wir in der Lage sind, erfolgreich neue Gebiete zu erschließen. Das Treffen der Generaldirektoren in Göteborg hat den Geist der Zusammenarbeit in unserer Organisation unterstrichen

600+
Mitarbeiter
Aktionäre

“
**Unser Schritt nach
Deutschland wurde durch
den Beitritt der Hans
Übelacker GmbH & Co. KG
und der BECK GmbH im
Jahr 2023 eingeleitet.**
”

Øyvind Emblem, CEO

und unser gemeinsames Engagement für Wachstum und operative Exzellenz unter Beweis gestellt.

Die HG Academy hat im Einklang mit unserer Vision für eine nachhaltige Zukunft und unserem Engagement für lebenslanges Lernen eine wichtige Rolle gespielt. Diese Investition sichert nicht nur die Zukunft unserer Branche, sondern steigert auch die Qualität und Konsistenz unserer Dienstleistungen. Darüber hinaus waren unsere stetigen Bemühungen zur Reduktion unseres ökologischen Fußabdrucks von großer Bedeutung: 85 Prozent unserer lokalen Unternehmen¹ haben bis Ende des Jahres die ISO 14001-Zertifizierung erhalten. Eine breit angelegte Schulung zu unserem Verhaltenskodex, die von mehr als 85 Prozent unserer Mitarbeiter absolviert wurde, stärkt unsere Governance-Standards und bringt uns wirtschaftliche Vorteile, während wir gleichzeitig einen positiven Beitrag zur Gesellschaft leisten.

Insgesamt zufriedenstellende Leistung trotz schwieriger Marktbedingungen

Trotz der herausfordernden Marktsituation in den letzten 12-18 Monaten ist unsere beachtliche Leistung mit

einem ausgewiesenen Umsatzanstieg von 55 Prozent auf 5,96 Milliarden NOK ein klarer Indikator für die Resilienz unseres Geschäftsmodells. Dieses Wachstum, das sowohl organisch als auch durch neue Akquisitionen erfolgt ist, in Verbindung mit einer EBITDA-Marge von 7,1 Prozent und einer EBITA²-Marge von 4,6 Prozent, trotz strategischer Investitionen in Deutschland und Dänemark, unterstreicht unsere operative Stärke.

Mit Blick auf die Zukunft sind wir vorsichtig optimistisch, dass sich der Markt erholen wird, und positionieren uns, um von dem kommenden Aufschwung zu profitieren. Die Wirksamkeit unseres Toolkits hat sich in allen Regionen bewährt und bietet eine Vorlage für nachhaltiges organisches Wachstum und operative Exzellenz.

Die Leistungsfähigkeit unseres Toolkits in verschiedenen Regionen

Die Relevanz unseres Toolkits zeigt sich in diesen herausfordernden Zeiten mehr denn je. Die bereits zur Gruppe gehörenden Unternehmen haben einen signifikanten Anteil zum Umsatzwachstum beigetragen. Dies ist insbesondere auf nationale Rahmenverträge in

Norwegen zurückzuführen, die wir dank der gebündelten Stärke unserer lokalen Unternehmen innerhalb der Gruppe realisieren konnten.

Unsere schwedischen Betriebe demonstrieren die Kraft der Zusammenarbeit, indem sie Konkurrenz in Kooperation verwandeln und dadurch neue Möglichkeiten eröffnen, was das Beispiel von Haninge Terrazzo weiter unten im Bericht zeigt. In Dänemark hat unsere Verhandlungsstärke als Gruppe zu besseren Einkaufsbedingungen bei wichtigen Lieferanten geführt, was die Vorteile der Zugehörigkeit zu HG unterstreicht.

Unser Schritt nach Deutschland wurde durch den Beitritt der Hans Übelacker GmbH & Co. KG und der BECK GmbH im Jahr 2023 eingeleitet. Die bereits bestehende Beziehung zwischen diesen beiden Unternehmen hat ein solides kulturelles Fundament für unsere Tätigkeit geschaffen, dass unsere Werte verkörpert und eine nahtlose Integration ermöglicht. Diese kulturelle Synergie, die auf gegenseitigem Respekt und einer gemeinsamen Geschichte beruht, verbessert unsere Fähigkeit, geschlossen auf gemeinsame Ziele hinzuarbeiten, und bietet HG eine

² EBITA steht für das Betriebsergebnis ohne Abschreibungen und Wertminderungsaufwendungen für immaterielle Vermögenswerte. Die EBITA-Marge entspricht dem EBITA geteilt durch das Gesamtbetriebsergebnis.

vielversprechende Zukunft auf dem deutschen Markt.

Eine gezielte strategische Vision

Im Mittelpunkt unserer Strategie steht die Überzeugung, dass unsere lokalen Unternehmen als Teil einer größeren Gemeinschaft wachsen, während sie ihre individuelle Identität, ihre Beziehungen und ihre Marktposition bewahren. Wir schaffen ein einzigartiges Ökosystem für Handwerksbetriebe, das sowohl organisch als auch durch die Aufnahme neuer Mitglieder in unsere Gruppe wächst.

Unser Toolkit ermöglicht es lokalen Unternehmen, von den Stärken einer größeren Organisation zu profitieren, wie z.B. dem Zugang zu besseren Einkaufskonditionen, Austausch von Best Practices, nationale Rahmenverträge und Personalentwicklung, und gleichzeitig ihre operative Eigenständigkeit und lokale Identität zu bewahren.

Die Priorität liegt weiterhin auf dem organischen Wachstum unserer bestehenden Geschäftsbereiche. Gleichzeitig streben wir langfristige Expansion durch die Integration neuer Unternehmen in die Gruppe an,

besonders in Deutschland und Dänemark. Diese Strategie eröffnet uns die Möglichkeit, neue Märkte zu erschließen, unser Fachwissen zu erweitern und hervorragende Talente zu gewinnen.

Wir sind bereit, unsere Dynamik bei der Integration lokaler Unternehmen mit dem gleichen Tempo beizubehalten, wie wir es in den letzten drei Jahren getan haben. Darüber hinaus gehen wir davon aus, dass wir mit zunehmender Entwicklung von HG und sich verbessernden Marktbedingungen unser Toolkit für organisches Wachstum noch stärker nutzen werden.

Für weitere Expansion positioniert

Die Ausrichtung der Gruppe auf gemeinsame Werte und Verhaltensweisen fördert unser Wachstum und die verstärkte Nutzung unseres Toolkits. Wir sehen ungenutztes Potenzial für Margenverbesserungen durch bessere Einkaufskonditionen und die Übernahme von Best Practices - eine Vision, die noch nicht vollständig umgesetzt ist. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, nationale Rahmenverträge in Norwegen, Schweden und

Dänemark abzuschließen, die erhebliche Wachstumschancen bieten und auf der starken Leistung unserer lokalen Unternehmen aufbauen.

Der deutsche Markt bietet von den vier Ländern, in denen wir tätig sind, die meisten Möglichkeiten, und wir sind von den Perspektiven begeistert. Unser erfolgreicher Markteintritt in Deutschland stärkt unsere Fähigkeit, den Erfolg in den nordischen Ländern auch in anderen Ländern zu wiederholen, und verspricht ein breites Spektrum an Möglichkeiten.

Rückblickend auf das vergangene Jahr bin ich stolz auf unsere Leistungen. Trotz wirtschaftlicher Herausforderungen haben unsere kollektive Widerstandsfähigkeit und strategische Zusammenarbeit die Grundstärke unseres Unternehmens unterstrichen. Dies bestätigt die Effektivität unserer strategischen Ausrichtung und den Wert unseres eng vernetzten operativen Netzwerks.

Wir sind stolze Handwerker, die den Weg weisen.



CFO STATEMENT

Solide Finanzergebnisse als klare Grundlage für künftiges Wachstum

Trotz des schwierigen Marktumfelds konnten wir unsere Marktposition weiter ausbauen und 33 neue Handwerksbetriebe¹ bei HG begrüßen. Dies hat zu einem weiteren Umsatzwachstum von 55 % auf 5,959 Mrd. NOK, einem EBITDA-Wachstum von 29 % auf 423 Mio. NOK und einem EBITA-Wachstum von 16 % auf 273 Mio. NOK beigetragen.



Gjermund
Söder Vegge
CFO

Basierend auf diesen Kennzahlen ist es uns erneut gelungen, den Marktdurchschnitt zu übertreffen. Unsere ausgewiesene EBITA-Marge sank von 6,1 Prozent auf 4,6 Prozent im Jahr 2023. Der Margenrückgang ist auf die schwierigeren lokalen Marktbedingungen, Investitionen in neue Regionen wie Deutschland und Dänemark sowie strategische M&A Aktivitäten zurückzuführen, von denen wir langfristig Vorteile erwarten. Angesichts des herausfordernden

Marktumfelds und unserer raschen Expansion sind wir mit dieser Margenentwicklung dennoch zufrieden.

Wir streben weiterhin nach starken Margen und erwarten eine Verbesserung, wenn sich die Marktsituation erholt. Gleichzeitig arbeiten wir bereits daran mit gezielten Maßnahmen sicherzustellen, dass die lokalen Unternehmen ihr Margenpotenzial voll ausschöpfen können. Darüber hinaus werden wir weiterhin unser



9%

Umsatzwachstum
in Norwegen.

Toolkit landesübergreifend in allen Unternehmen einsetzen, was einen weiteren wichtigen Baustein zur Verbesserung der Margen darstellt.

Wir werden an unserer Strategie festhalten. Unternehmen in gleicher Geschwindigkeit wie bisher und mit den gleichen Kriterien hinsichtlich Umsatzvolumen und Größe in HG aufzunehmen. Wir sind überzeugt, dass HG mit seinem Angebot weiterhin für hochwertige und margenstarke Unternehmen attraktiv ist. Auf der operativen Ebene beginnen wir, von den Investitionen zu profitieren, die wir im Laufe des Jahres 2023 getätigt haben, insbesondere in Deutschland und Dänemark.

Ergebnisse der Länder

Unsere ausgewiesenen Umsätze in **Norwegen** sind 2023 um 9 Prozent gestiegen. Damit haben wir das gewichtete Marktwachstum von 2,1 Prozent³ übertroffen. Etwa 50 Prozent unserer Unternehmen haben 2023 ein verbessertes EBITDA und EBITA verzeichnet. Unsere Wachstumsaussichten auf dem norwegischen Markt sind weiterhin gut, da ein zunehmender Anteil unserer Umsätze mit Renovierung und Instandhaltung verbunden ist - ein Markt, der jährlich um 4 Prozent wächst⁴.

Unser Ergebnis in **Schweden** war trotz eines schwierigen Marktumfelds beachtlich, dank der 29 neuen lokalen Unternehmen¹, die sich uns angeschlossen haben. Durch diese Übernahmen hat sich der ausgewiesene Umsatz im Jahr 2023 auf über 2 000 Mio. SEK mehr als verdoppelt. Die in Schweden vorherrschende rückläufige Marktentwicklung, insbesondere im Neubausektor, setzte jedoch den gesamten Markt unter Druck, was der Rückgang des Marktes um 6,1 Prozent nochmal verdeutlicht⁵. In der Zwischenzeit haben die Unternehmen, die sich HG in den letzten 12 Monaten angeschlossen haben, unseren Anteil an den Renovierungs- und Malerumsätzen in Schweden gesteigert. Besonders hervorzuheben ist unsere Übernahme der Dextry Group im Juni 2023, die für eine stabilere Umsatzleistung trotz schwieriger Marktbedingungen sorgt.

Die **dänischen** Unternehmen, die Ende 2022 zur Gruppe stießen, verzeichneten im Jahr 2023 eine relativ flache Umsatzentwicklung, die der allgemeinen dänischen Marktentwicklung⁶ entsprach und auf ein Jahr mit überdurchschnittlicher Leistung im Jahr 2022 folgte. Die EBITDA- und EBITA-Marge lag auf dem gleichen Niveau wie in Schweden.

Wir haben unsere Reise in **Deutschland** im Jahr 2023 mit zwei Akquisitionen begonnen, die hervorragend zu unserer bestehenden Gruppe passen und uns mit EBITDA-Margen über dem Gruppendurchschnitt in eine sehr gute Ausgangslage bringen. Wir sehen Deutschland als einen sehr attraktiven Markt mit einem Marktwachstum von 5,3 Prozent im Jahr 2023, das hauptsächlich durch den Sanierungssektor angetrieben wird.

Ausblick

Wir gehen davon aus, dass sich die Marktsituation im Laufe der kommenden 12 bis 18 Monate von dem eher rückläufigen Niveau im Jahr 2023 erholen wird. Ungeachtet dieser Umstände planen wir, neue Unternehmen weiterhin in gleicher Geschwindigkeit wie in den letzten drei Jahren in die Gruppe aufzunehmen und den Umsatz entsprechend zu steigern. Im Fokus stehen dabei Unternehmen mit einer höheren EBITA-Marge als bisher.

Wir freuen uns, dass die Investitionen und Bemühungen, die wir in unser Toolkit gesteckt haben, die Leistung unserer lokalen Unternehmen deutlich verbessert hat und sind davon überzeugt, dass das Toolkit auch zukünftig einen großen Mehrwert für die lokalen Un-

ternehmen bieten wird. Die Erfahrung unseres M&A-Teams bei der Identifizierung und dem Onboarding relevanter Unternehmen sowie der Schaffung von zusätzlichem Wachstum wird immer fundierter, daher gehen wir davon aus, dass wir auch in Zukunft in der Lage sein werden, Akquisitionen zu einem wettbewerbsfähigen Transaktionsmultiple zu tätigen.

Deutschland und Dänemark werden im Jahr 2024 im Mittelpunkt unserer Akquisitionen stehen. Gleichzeitig wollen wir unseren Marktanteil in Schweden und Norwegen erhöhen und die organischen Wachstumsraten in diesen beiden Märkten steigern. ESG hat für HG weiterhin klare Priorität, und wir alle sind entschlossen, unsere Strategie der Verantwortung für unsere Mitarbeiter, unsere Kunden, unsere Lieferanten und unsere Gesellschaft zu erfüllen.

Mit einer Vielzahl identifizierter Möglichkeiten in allen unseren Märkten, verbesserten wirtschaftlichen Bedingungen, einem immer effizienteren Onboarding neuer Unternehmen und einem kontinuierlichen Fokus auf unser Toolkit blicken wir auf ein weiteres Jahr spannender Fortschritte im Jahr 2024.

^{5/6} Prognosesenteret, Management-Analyse



Wie Sie Ihr Unternehmen für die Zukunft sichern

Das ist so sicher wie, dass der Frühling die Sonne bringt. Eines Tages wird es geschehen. Der General Manager wird gehen wollen oder müssen.

Wie also kann ein Unternehmen die Kultur, die Kunden und die Kompetenz bewahren, wenn der Geschäftsführer aus irgendeinem Grund das Unternehmen verlässt?

Die Bedeutung einer Nachfolgeregelung

Es war an der Zeit. Nach 17 Jahren als Geschäftsführer von Miljönären, einem erfolgreichen schwedischen Handwerksbetrieb, der mit 50 Mitarbeitern begann und im letzten Frühjahr auf 220 wuchs, war es für Andreas Söderkvist, den Geschäftsführer, an der Zeit eine neue Herausforderung anzunehmen.

Er wusste es nur selbst noch nicht.

Weder Andreas noch sein Geschäftspartner Klas hatten Kinder, die das Unternehmen übernehmen wollten oder konnten. Daher war ihnen schon früh bewusst, wie wichtig es ist, die Weichen für die Zukunft zu stellen: Sie wussten, dass das Leben unvorhersehbar sein kann.

Und genau das war es.

Eine überraschende Präsentation im Wald

Frühjahr 2023: Ein Bauernhaus im Wald in der Nähe von Uppsala, Schweden: In einem gemütlichen Wohnzimmer bereiten sich zwei Vertreter von HG darauf vor,



Was HG über Werte gesagt hat, dass Menschen mehr bedeuten als Zahlen und Wirtschaft, hat uns beide begeistert.

eine Präsentation zu halten: Darüber, warum sie gut zu Miljönären passen würden. Die beiden Gründer des Unternehmens, Andreas und Klas, waren nicht besonders enthusiastisch. Warum eigentlich? Sie waren das irgendwie gewohnt, denn schon früher hatten größere Unternehmen an ihre Tür geklopft, ohne sie jemals zu überzeugen oder zur Zustimmung bewegen zu können.

– Keiner der anderen hat uns wirklich überzeugt mit ihrer Sicht auf Nachhaltigkeit, ihrer Zukunftsstrategie oder der Art und Weise, wie sie sich um ihre Mitarbeiter kümmern, sagt Andreas.

Aber dieses Mal würde es anders sein.

– Wir waren also nicht wirklich auf das vorbereitet, was wir zu hören bekamen, sagt er.

– Was HG über Werte gesagt hat, dass Menschen mehr bedeuten als Zahlen und Wirtschaft, hat uns beide begeistert. Wir haben immer zuerst an die Men-



Im Auto auf der Rückfahrt in die Stadt hatten wir bereits beschlossen, dass HG der richtige Weg für uns ist.

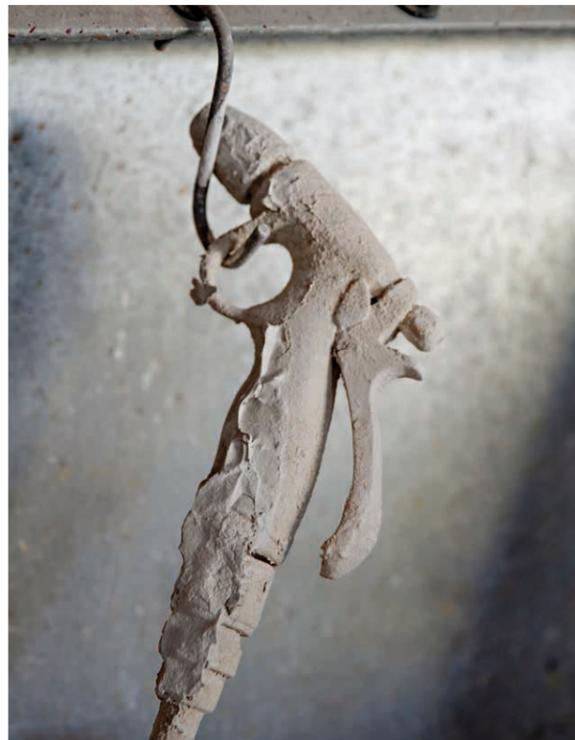
schen gedacht, daher stimmten ihre Visionen mit unseren überein, sagt er.

Nach einem Mittagessen mit Rentiereintopf und einer professionellen Präsentation schauten wir uns nochmal tief in die Augen.

– Im Auto auf der Rückfahrt in die Stadt hatten wir bereits beschlossen, dass HG der richtige Weg für uns ist.

Eine Woche, um zu entscheiden, wer den Posten des Geschäftsführers übernehmen soll

Neun Monate später war Miljönæren ein Teil der HG-Familie, und Andreas blieb weiterhin Geschäftsführer. Doch im letzten Sommer erlebte HG Schweden plötzlich ein rasantes Wachstum und benötigte neue Regionalmanager. Andreas hatte nicht erwartet, so schnell gebeten zu werden, eine der neuen HG-Rollen zu übernehmen. Die Bitte, Regionalmanager für die nördlichen Gebiete Schwedens zu werden, war jedoch eine spannende Gelegenheit für ihn, sich als Führungskraft weiterzuent-



wickeln und eine neue Herausforderung anzunehmen.

Klas war bereits aus anderen Gründen als Geschäftsführer zurückgetreten. Andreas musste also entscheiden, ob wirklich jemand anderes die Rolle übernehmen konnte, die er 17 Jahre lang innehatte.

Und wenn ja: Wer?

Beide Entscheidungen mussten schnell getroffen werden: Andreas hatte etwa eine Woche Zeit, sich zu entscheiden.

– Das wäre eine stressige Situation gewesen. Ich hätte wahrscheinlich die ganze Woche nicht schlafen können, aber das habe ich, sagt er.

Denn er und Klas hatten bereits gemeinsam einen Plan gemacht.

Miljönæren hatte bereits Vorkehrungen getroffen

Ein Plan für die Nachfolge. In der Branche ist es nicht üblich, einen konkreten Plan zu erstellen, wie es mit einem Unternehmen weitergehen soll, wenn der



Geschäftsführer, der Gründer oder der Eigentümer abtritt.

Aber er und Klas setzten sich bereits 2016 zusammen, um zu besprechen, was zu tun wäre, wenn plötzlich - oder auch nicht plötzlich - eine große Veränderung eintreten würde.

– Damals wussten wir, dass einer von uns in 7 bis 8 Jahren wahrscheinlich in Rente gehen wollte. Das Erste, was wir diskutierten, war also: Sollen wir außerhalb oder intern nach einem Nachfolger suchen?

Die Antwort für Miljönären lautete: Intern.

– Schon frühzeitig begannen wir damit, eine Gruppe von vier bis fünf kompetenten Projektleitern auszubilden und zu fördern, von denen wir glaubten, dass sie gut zu uns passen würden und die die Rolle gut erfüllen könnten, wenn die Zeit reif ist. Wir haben sie gefördert, um sie auf die Verantwortung vorzubereiten, die in Zukunft auf sie zukommen würde.

Ein Nachfolgeplan schafft Vertrauen, dass Versprechen eingehalten werden

Andreas und sein Partner Klas haben sich Gedanken dazu gemacht, wie ein möglicher Ausstieg aussehen könnte. Sie schrieben die Geschichte ihres Unternehmens auf sowie relevante Dinge, an die der nächste Geschäftsführer denken, sich besonders kümmern und sie



weiterführen sollte. Dies betraf sowohl den Umgang mit den Mitarbeitern und Kunden als auch die Beibehaltung der Kultur, die sie über Jahre hinweg aufgebaut hatten.

– Das Vorliegen dieses Plans gibt unseren Kunden und Partnern ein Gefühl der Sicherheit. Sie können darauf vertrauen, dass wir weiterhin unsere Zusagen einhalten, unabhängig davon, wer gerade die Position des Geschäftsführers innehat", sagt Andreas.

Schließlich stand ein äußerst kompetenter Projektmanager, Matias, schon seit Jahren bereit, die Position des General Managers zu übernehmen. Als dann der richtige Zeitpunkt gekommen war, wurde er der Nachfolger.

– Um sicherzustellen, dass unser Unternehmen für eine sichere Zukunft aufgestellt ist, haben wir frühzeitig eine Nachfolgeregelung getroffen. Das beruhigt.

Ein bewährter Weg, Ihr Unternehmen in sichere Händen zu übergeben

Wenn der Geschäftsführer aus irgendeinem Grund das Unternehmen verlässt, ist die HG-Methode zur Unterstützung von Unternehmen keine von oben verordnete Best Practice. Es handelt sich vielmehr um eine Methode, die lokale Unternehmen selbst erprobt haben. HG besteht aus vielen lokalen Unternehmen, die ihre Niederlassungen in ganz Norwegen, Schweden, Dänemark und Deutschland haben. Diese Unternehmen tauschen täg-

lich ihr Wissen aus und unterstützen ihre Kollegen.

– Mehrere lokale Unternehmen haben bestätigt, dass sie durch die Mitgliedschaft bei HG in der Lage sind, sich mit den Methoden und Erfahrungen anderer Unternehmen der Branche zu befassen. Das sind Dinge, von denen wir gesehen haben, dass sie tatsächlich funktionieren, sagt Thomas Thorsøe, CHRO bei HG.

HG beteiligt sich aktiv an Gesprächen mit den lokalen Unternehmen über die Zukunft des Geschäfts, um kurzfristige Vertretungsregelungen und langfristige Nachfolger zu definieren.

– Es handelt sich um ein dezentrales Modell, bei dem wir immer von alltäglichen Geschichten lernen wollen. Geschichten, die uns alle befähigen, sagt er, bevor er hinzufügt:

– Denken Sie daran, dass in der Gruppe HG jedes lokale Unternehmen besonders gut betreut wird, weil der General Manager immer den Regional Manager an seiner Seite hat. Jeder kann sicher sein, dass HG systematisch daran arbeitet, einen guten Übergang aller Unternehmen zu gewährleisten, wenn dies erforderlich ist, sagt er.

Einer seiner besten Tipps, nachdem er einen Pool von möglichen Nachfolgern innerhalb des Unternehmens zusammengestellt hat, lautet:

– Lassen Sie jeden Bewerber Ihre Schuhe anprobieren, während Sie sie noch tragen.



DIE HG-PHILOSOPHIE:

7 Wege, um für die Zukunftsfähigkeit Ihres Unternehmens zu planen

1 Diskussion über die Zukunft und die Ambitionen des Unternehmens

Bei HG sind wir der Meinung, dass Sie als Leiter eines Unternehmens über die Zukunft Ihres Unternehmens nachdenken müssen. Wir setzen uns zusammen, um die Zukunft, das Wachstum und die Perspektiven zu besprechen, wie Ihr Unternehmen idealerweise in drei bis fünf Jahren aussehen sollte. Und dann machen wir einen Plan, wie wir dorthin gelangen können.

2 Kündigen Sie Ihren Mitarbeitern an, dass Sie Führungstalente unter ihnen suchen

Wenn Sie einen Nachfolger suchen, sollten Sie von Anfang an offen und ehrlich sein. Es könnte klug sein, alle wissen zu lassen, dass Sie sie auf dem Weg der Veränderung mitnehmen möchten, damit der Übergang so reibungslos wie möglich verläuft. Lassen Sie alle wissen,

dass sie der wichtigste Aspekt des Unternehmens sind und dass Sie vielleicht jemanden suchen, der die Nachfolge "intern" antritt. Jeder würde sich einbezogen fühlen und könnte die Chance bekommen, sich zu verbessern, falls er an der Rolle des Geschäftsführers interessiert ist.

3 Abbildung der Organisation und Auswahl relevanter interner Kandidaten für die Stelle

Irgendwann müssen Sie sich hinsetzen und über Ihr Personal nachdenken: Wo liegt das Potenzial? Wer sind die offensichtlichen Kandidaten für die Übernahme Ihrer Position? Gibt es Talente, die Sie noch nicht gesehen haben und die Sie überraschen könnten? Ein hervorragender General Manager kann ein anderer sein als ein hervorragender Projektmanager. Ein General Manager wird mehr Beziehungen zu den Kunden haben und muss daher besonders kommunikativ und offen sein.

4 Erstellung individueller Entwicklungspläne für jeden Bewerber

Eine andere Idee wäre, für jeden Ihrer ausgewählten Kandidaten einen Überblick über die Plus- und Minuspunkte zu verfassen, einen One-Pager. Bei HG wird dies im Rahmen des Greenhouse-Programms durchgeführt, das zur Entwicklung von Talenten bei HG eingerichtet wurde. Fragen, die Sie sich über die Talente stellen sollten: Was ist ihre stärkste Seite? Wo können sie sich verbessern? Wie würden sie Menschen führen? Wie würden sie mit Budgets umgehen? Haben sie bereits ein gutes Profil in der lokalen Gemeinschaft?

5 Seien Sie ein Mentor für Ihren potenziellen Nachfolger

Überlegen Sie, welche Qualitäten Sie selbst als Führungskraft haben, die unbedingt an die nächste Generation weitergegeben werden sollten. Versuchen Sie dann, für alle Kandidaten ein Ratgeber und Mentor zu sein. Verfolgen Sie ihren Weg, und geben Sie ihnen regelmäßig Feedback. Sie werden sich an Ihnen orientieren, wie Sie mit ihnen, dem Rest des Teams und den Kunden umgehen, und sich wahrscheinlich Notizen machen. Ihr Erfolg ist auch Ihr eigener Erfolg, wenn Sie sie auf die richtige Weise einarbeiten.

6 Aufbau eines Netzwerks mit Gleichgesinnten für Ihre Kandidaten

Oft ist eine gute und vertrauensvolle Unterstützung durch Gleichgesinnte wie Ihre Kollegen der Schlüssel, unabhängig davon, in welcher Position Sie sich befinden. Es kann

für Ihre Kandidaten hilfreich sein, jemanden zu haben, der in ihren Schuhen steckt, mit dem sie diskutieren und sich Luft machen können. Denn nicht immer ist es die erste Wahl, alles mit dem Chef zu teilen. Wenn es Ihnen als General Manager gelingt, ein Netzwerk ähnlicher Personen innerhalb oder außerhalb des Unternehmens aufzubauen, von denen Ihre Kandidaten lernen und sich noch mehr Rat holen können, haben Sie sich und Ihren Nachfolgern das Leben leichter gemacht. Und wir stellen fest, dass unsere Talente im HG Greenhouse-Programm wirklich davon profitieren, wenn sie jemanden haben, mit dem sie Dilemmas diskutieren und teilen können.

7 Entscheiden Sie über Vermächtnis und Ruf: Was soll erhalten und ausgebaut werden?

Aus dem alten Unternehmen wird bald ein neues Unternehmen hervorgehen. Die Kultur könnte sich ändern, aber

wie kann man die Dinge die ihr Unternehmen vom ersten Tag an ausgemacht haben, beibehalten? Es könnte klug sein, Ihre Wünsche und Träume für die Zukunft des Unternehmens aufzuschreiben. Was sind für Sie die wichtigsten Aspekte, die beibehalten werden sollten, damit der Ruf und das Erbe des Unternehmens für immer erhalten bleiben?



UNSERE STRATEGIE

Das neue Zuhause für die Handwerksindustrie

Wenn sich Unternehmen HG anschließen, behalten sie ihre einzigartige Identität, einschließlich ihres Namens, ihres Logos und ihrer operativen Basis, sowie ihre geschätzten Beziehungen zu Kunden und Mitarbeitern. Dennoch gewinnen sie durch die Integration in eine größere, kollaborative Familie an Widerstandsfähigkeit und Wert.

Diese Familie bewahrt nicht nur das Erbe des Unternehmens, sondern unterstützt auch die Entwicklung der aktuellen Stärken, was zu einer kollektiven Zusammenarbeit führt, die das gegenseitige Wachstum und die Stabilität fördert.

Seit unserer Gründung als Gruppe im Jahr 2020 ist es uns gelungen, unseren Umsatz um mehr als das Sechsfache zu steigern. Ermöglicht wurde dies durch ein positives organisches Wachstum, gepaart mit einer gezielten und

effektiven Strategie der Aufnahme neuer Unternehmen in Norwegen, Schweden, Dänemark und nun durch einen erfolgreichen Markteintritt auch in Deutschland.

Mit einer starken Gewichtung der Einnahmen in den Bereichen Renovierung und Instandhaltung und einem diversifizierten Unternehmensportfolio stellen wir sicher, dass wir den Schwankungen des Neubaumarktes weniger ausgesetzt sind. Trotz kurzfristiger Marktherausforderungen ist Handwerksgruppen in attraktiven



und stabilen Märkten in Europa mit vielversprechenden Wachstumsaussichten gut positioniert. Nichtsdestotrotz werden wir die Marktentwicklungen weiterhin aufmerksam verfolgen und bei Bedarf sowohl lokal als auch zentral Korrekturmaßnahmen ergreifen.

Neue Unternehmen, die sich HG anschließen, erzielen nahezu unmittelbar eine Steigerung sowohl der Umsätze als auch der Rentabilität. Das liegt an der Art und Weise, wie wir arbeiten. Einfach ausgedrückt: Wir nutzen unsere Größe, um von den Kompetenzen der anderen zu lernen, gemeinsame bewährte Verfahren zu entwickeln, Ressourcen gemeinsam zu nutzen und langfristige Einkaufsvereinbarungen auszuhandeln.

Auf diese Weise wollen wir auch in Zukunft das neue Zuhause des Handwerks aufbauen.

Wir sind Partner und Heimat für erfolgreiche Handwerksbetriebe

HG arbeitet mit einem dezentralisierten Modell und verfolgt einen selektiven Ansatz, um neue Unternehmen in die Gruppe aufzunehmen. Damit ein Unternehmen auf unserem Radar erscheint, muss es ein etablierter Gewinner auf seinem lokalen Markt sein. Warum ist das so? Wir sind uns der Tatsache bewusst, dass die Nähe zu lokalen, zufriedenen Kunden und Mitarbeitern durch

den Beitritt eines Unternehmens zu HG nicht beeinträchtigt werden darf.

Unternehmen, die sich uns anschließen, behalten ihre Identität. Ihr Firmenname, ihr Logo und ihre Standorte bleiben erhalten. Für uns ist das eine Möglichkeit, die jahrhundertealte Geschichte des Maler-, Fliesen-, Maurer- und Bodenlegerhandwerks zu bewahren. Die Eingliederung bestehender Unternehmen auf diese Weise ist ein wichtiges Element der Wertschöpfung der Gruppe. Durch die Aufnahme neuer Unternehmen erhöhen wir unsere geografische Präsenz, die Möglichkeiten zur Zusammenarbeit und zum Wissensaustausch sowie die Diversifizierung.

Viele der Unternehmen, die sich HG anschließen, haben es vermisst, Teil von etwas Größerem zu sein. Entweder hat ihnen ein Netzwerk von Kollegen gefehlt, auf das sie sich stützen und von dem sie lernen konnten, oder sie hatten nicht die Möglichkeit, ihre Mitarbeiter über das von ihnen ausgeübte Handwerk hinaus zu entwickeln. Das ändert sich, wenn sie der Gruppe beitreten.

Um sicherzustellen, dass die operativen Hebel schnell und tiefgreifend in Bewegung gesetzt werden können,

haben wir ein umfassendes General Manager's Toolkit entwickelt. Dieses Toolkit wird zusammen mit gezielten Schulungen den General Managers nach ihrem Eintritt angeboten. Das Toolkit erleichtert den Übergang zu HG und verbessert die Möglichkeiten für weiteres Wachstum. Das Toolkit macht sich unsere Größe zunutze und umfasst günstige Einkaufsvereinbarungen, gemeinsames Fachwissen durch bewährte Praktiken und gemeinsame Nutzung von Ressourcen sowie eine zentralisierte Bearbeitung der behördlichen Unterlagen und Anforderungen.

Die Zugehörigkeit zum HG-Netz ermöglicht es Unternehmen, sich gemeinsam um Aufträge zu bewerben, die unabhängig voneinander nur schwer zu bekommen wären. Neue Mitglieder erfahren schnell die Vorteile der Integration in unsere breitere Gemeinschaft und profitieren von der Anleitung praktischer Regionalmanager, die sowohl formelle als auch informelle Interaktionen erleichtern.

Die Macht der bewährten Praktiken freisetzen

Bei HG ist der Austausch bewährter Praktiken von grundlegender Bedeutung für unseren Erfolg. Dazu gehört in erster Linie der Austausch von lokalem Fachwissen



innerhalb des HG-Netzes, um unsere kollektiven Fähigkeiten zu verbessern. Darüber hinaus unterstützen wir unsere lokalen Unternehmen mit Ressourcen im Servicecenter, das Instrumente in den Bereichen Preisgestaltung, Projektmanagement, Vertragsrichtlinien und Vertriebsunterstützung bereitstellt. Da wir noch am Anfang unserer Reise stehen, bleibt das volle Potenzial dieser Best-Practice-Möglichkeiten noch weitgehend ungenutzt, und wir erwarten ein erhebliches Margenwachstum, während wir uns weiterentwickeln.

Die HG Academy ist mehr als nur ein Lernzentrum für bewährte Verfahren; sie ist ein Ort, an dem diese Grundsätze tief in das Wachstum und die Entwicklung der Mitarbeiter eingebettet sind. Sie stattet unsere Handwerker mit einer umfassenden Palette von Fähigkeiten aus, die von der Erzielung einer exzellenten Preisgestaltung und Projektmanagementfähigkeiten bis hin zum Erlernen der verschiedenen Disziplinen und der Einbeziehung der Kultur reichen. Dieser ganzheitliche Ansatz gibt ihnen die praktischen Werkzeuge an die Hand, die sie für ihren Erfolg benötigen, und untermauert die HG-Philosophie, dass Wissensaustausch und kontinuierliches Lernen der Schlüssel zum kollektiven Fortschritt und zur individuellen Leistung sind.

“
Mit dem langfristigen Ziel, dass 12 % unserer Belegschaft aus Auszubildenden besteht, investieren wir in die nächste Generation qualifizierter Fachkräfte.

Ein außergewöhnlicher Partner für nationale Verträge

Die Nachfrage nach nationalen Verträgen im B2B-Segment steigt an, ebenso wie der Bedarf an Transparenz und Kontrolle in der Lieferkette sowie an zentralisierter Kosten- und Qualitätskontrolle. Die wachsende Attraktivität der Möglichkeit, zahlreiche Dienstleistungen über verschiedene Regionen hinweg durch einen einzigen Betreiber zu verwalten, mag als Herausforderung erscheinen, stellt aber eine vielversprechende Gelegenheit für HG dar, den Wettbewerbsvorteil zu stärken und die Präsenz in der Branche auszubauen. Wir sehen, dass die Nachfrage nach nationalen Verträgen trotz größerer Marktschwankungen stabil bleibt.

Im Laufe des Jahres 2023 hat die Gruppe fünf große nationale Kundenverträge in Norwegen abgeschlossen, was für unsere lokalen Unternehmen von großer Bedeutung ist, da dies zu profitablen lokalen Umsätzen führt. Wir haben ein hervorragendes Angebot, um lokale

Märkte mit lokalen Unternehmen über eine einzige Anlaufstelle zu bedienen. Mit Blick auf die Zukunft gibt es noch ungenutztes Potenzial für nationale Vereinbarungen in Norwegen, aber vor allem bedeutende Möglichkeiten für nationale Vereinbarungen in Schweden und Dänemark. Wenn die Zeit reif ist, werden wir den gleichen Weg in Deutschland einschlagen.

Wir laden Sie ein, in diesem Bericht mehr darüber zu lesen, warum Storebrand HG als Partner gewählt hat.

Eine zukunftsgerichtete organisatorische Aufstellung für organisches Wachstum

In unserer Branche hängt das organische Wachstum oft von der Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte ab - eine Herausforderung, die wir bei HG durch strategische Initiativen, die sich auf die Anwerbung und Bindung von Arbeitskräften vor Ort konzentrieren, unbedingt bewältigen wollen.

Wir haben in Norwegen und Schweden Rekrutierungskampagnen und -plattformen ins Leben gerufen, die die dynamische Kultur von HG anhand von Mitarbeitergeschichten vorstellen, Talente anziehen und unseren Gemeinschaftsgeist fördern. Pläne zur Ausweitung dieser Bemühungen auf andere Länder sind in Arbeit. Da wir das Potenzial ungelernter Arbeitskräfte erkannt haben, bieten wir Schulungen am Arbeitsplatz und Lehrstellen an, um unseren Talentpool zu erweitern.

Bei HG betrachten wir Auszubildende als elementaren Bestandteil unserer Zukunftsstrategie. Mit dem langfristigen Ziel, dass 12 % unserer Belegschaft aus Auszubildenden besteht, investieren wir in die nächste Generation qualifizierter Fachkräfte. Wir engagieren uns unermüdlich für ihr Wachstum und ihre Entwicklung und stellen sicher, dass sie die nötige Unterstützung und Anleitung erhalten, um sich zu entfalten. Weitere Informationen darüber, wie wir mit unseren Auszubildenden arbeiten, finden Sie in den folgenden Abschnitten dieses Berichts.



Die Nachfolgeplanung ist ein wesentlicher Bestandteil unserer langfristigen Vision. Obwohl unsere derzeitige Gruppe lokaler Geschäftsführer mit einem Durchschnittsalter von 49 Jahren über umfangreiche Erfahrung verfügt, sind wir uns des Bedarfs an einer neuen Generation von Führungskräften bewusst. Mit Initiativen wie dem "Greenhouse Program", das 2023 ins Leben gerufen wurde, fördern wir aufstrebende Talente und stellen sie mit den Fähigkeiten und Kenntnissen aus, die sie für eine erfolgreiche Führungsrolle benötigen.

Unser mitarbeiterorientierter Ansatz und unser Schwerpunkt auf kontinuierlichem Lernen sind nicht unbemerkt geblieben. Mit einem Employee Net Promoter Score (eNPS) von 32, der weit über dem Branchendurchschnitt von 11 liegt, haben wir eine Belegschaft aufgebaut, die nicht nur engagiert ist, sondern sich auch für unseren gemeinsamen Erfolg einsetzt. Dieses positive Arbeitsumfeld verbessert nicht nur unsere Fähigkeit, Talente anzuziehen und zu halten, sondern stärkt auch unsere Wettbewerbsposition auf dem Markt.

Wachstum um ein neues Unternehmen alle zwei Wochen

Im Durchschnitt ist seit unserer Gründung alle zwei Wochen ein neues Unternehmen hinzugekommen. Auch

“
Unser Plan für die kommenden Jahre ist es, unsere Positionierung in Norwegen und Schweden zu ergänzen und unsere Präsenz in Dänemark und Deutschland deutlich zu erhöhen.

in Zukunft wollen wir dieses Tempo bei der Aufnahme neuer Unternehmen beibehalten.

Unser Plan für die kommenden Jahre ist es, unsere Positionierung in Norwegen und Schweden zu ergänzen und unsere Präsenz in Dänemark und Deutschland deutlich zu erhöhen. Um dies zu erreichen, nutzen wir das wachsende Netzwerk bestehender HG-Unternehmen sowie eine Vielzahl von Datenbanken und anderen Quellen, um attraktive Kandidaten zu finden. Das Ergebnis ist eine starke Pipeline mit soliden Unternehmen in allen unseren Schwerpunktdisziplinen und -bereichen.

Da der deutsche Markt etwa dreimal so groß ist wie die Märkte Norwegens, Schwedens und Dänemarks zusammengenommen, haben wir für die kommenden Jahre eine erhebliche Wachstumsperspektive. In Deutschland unterscheiden wir uns von unseren Wett-



bewerbern durch unser dezentrales Modell und die Tatsache, dass unsere Mitarbeiter und unsere Kultur im Mittelpunkt unseres Handelns stehen.

Noch weiter in die Zukunft blickend, glauben wir, dass die Nachbarländer Deutschlands ebenso ein guter Ort sein könnten, um unsere Reise fortzusetzen, und haben bereits mit Unternehmen gesprochen, die diese Ansicht bestätigen.

Nachhaltigkeit vom ersten Tag an

Seit der Gründung von HG haben wir es uns zur Priorität gemacht, Nachhaltigkeit in jeden Aspekt unseres Geschäfts zu integrieren.

Indem wir die ESG-Agenden der Gruppe und der lokalen Unternehmen gleichzeitig unterstützen, schaffen wir einen Welleneffekt des positiven Wandels. Dazu



gehören unter anderem die Begrenzung unseres ökologischen Fußabdrucks durch die ISO-Zertifizierung unserer Unternehmen, die Erfassung unserer Scope-1- und Scope-2-Emissionen und die Förderung eines dauerhaften Wandels in der gesamten Branche durch Verhaltenskodex-Schulungen für unsere Mitarbeiter. Die Rekrutierung und Entwicklung von Auszubildenden ist ebenfalls ein wesentlicher Bestandteil unserer ESG-Strategie. Mehr über unsere ESG-Strategie und wie wir unsere Auszubildenden betreuen, erfahren Sie weiter unten im Bericht.

Unsere lokalen Unternehmen sind nun in der Lage, mutige Schritte in Richtung einer nachhaltigeren Zukunft zu unternehmen, die sie aus eigener Kraft vielleicht nicht hätten erreichen können.

Wir sehen eine zunehmende Bereitschaft und Anforderungen unserer Kunden, die ESG-Agenda zu erfüllen, was uns einen Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung größerer nationaler Verträge und als Partner von Versicherungsunternehmen verschafft. Durch unser professionelleres ESG-Konzept schaffen wir somit einen Mehrwert für unsere Kunden, was wahrscheinlich zu unserem Net Promoter Score ("NPS") von 69 beigetragen hat.

Wir sind stolze Handwerker, die den Weg weisen.

Storebrand und HG: Ein sicherer Rückhalt für Hausbesitzer

In Krisenmomenten, wenn die Dinge eine unerwartete Wendung nehmen, müssen Hausbesitzer, die Kunden einer Versicherungsgesellschaft sind, unerschütterlich darauf vertrauen, dass ihr gewählter AnbieterVersicherer den klügsten Rat hat, die schnellste Antwort gibt und die fähigsten Handwerker schickt, um ihren Wohnsitz, ihr Ferienhaus oder ihre Wohnung wieder in den alten Zustand zu versetzen.

Unseren Kunden müssen das Gefühl haben, dass man sich um sie kümmert. Als Versicherer müssen wir uns also darum kümmern, mit wem wir zusammenarbeiten. Sie sollten auch das Gefühl haben, dass sie vorrangig behandelt werden, und als Versicherer ist es unsere Pflicht, bei unseren Partnerschaften kritisch zu sein. Die Kunden suchen die Gewissheit, dass sie vorrangig bedient

werden, was die Zusammenarbeit mit Subunternehmern erfordert, die unser Geschäft zu schätzen wissen. In dieser Branche ist Zeit das A und O", sagt Alexander Asbjørnsen, Chief Procurement Officer bei Storebrand, einem der führenden norwegischen Versicherungsanbieter.

– Wenn wir unseren Kunden eine Lieferung versprechen - Fliesenverlegung am Montag um 10 Uhr,

Abschluss der Malerarbeiten am Donnerstag -, dann müssen wir unbedingt pünktlich liefern. Wir sind alle mit den Schwankungen bei der Pünktlichkeit in der Branche vertraut, bemerkt Alexander mit einem freundlichen Lächeln.

Und er muss es wissen! Seine Erkenntnisse beruhen auf eigenen Erfahrungen, da er zuvor als Mechaniker in der Branche gearbeitet hat.





Da Storebrand Kunden "in jedem kleinen Winkel" des Landes hat, ist es wichtig, nationale Vereinbarungen zu treffen, die gute, lokale Handwerker sicherstellen, die in der Lage sind, ihren Kunden schnell, zuverlässig und gemäß den Standards zu helfen.

Storebrand muss den Handwerkern vertrauen können

Die Sache ist die: Wenn die Versicherungsgesellschaften die Abwicklung von Reparaturen jedes Mal dem örtlichen Billigstbieter überlassen würden, könnte dies schnell zu einem langsamen Service führen. Und das vielleicht nicht mit den besten und nachhaltigsten Handwerkern vor Ort. Aus diesem Grund hat Storebrand eine nationale Vereinbarung mit HG getroffen.

– Diese Vereinbarungen gewährleisten Exzellenz und Nachhaltigkeit und stellen sicher, dass alle Arbeiten nach den höchsten Standards durchgeführt werden, sagt Alexander.

Da Storebrand Kunden "in jedem kleinen Winkel" des Landes hat, ist es wichtig, nationale Vereinbarungen zu treffen, die gute, lokale Handwerker sicherstellen, die in der Lage sind, ihren Kunden schnell, zuverlässig und gemäß den Standards zu helfen.

– Heutzutage fällt die Beurteilung der notwendigen Reparaturen weitgehend in den Zuständigkeitsbereich der Handwerker, die bei Ihnen vor der Tür stehen, und Sie müssen sich auf ihr professionelles Urteil verlassen können. Und man muss darauf vertrauen können, dass sie wissen, was sie tun, sagt Alexander.

Wie man kommuniziert und wie man mit Abfall umgeht

Die strategische Partnerschaft zwischen Storebrand und HG garantiert den Kunden von Storebrand, dass sie unabhängig vom Standort ihres Wohnsitzes stets die effektivste, freundlichste und professionellste Hilfe erhalten. Denn bei Storebrand gelten strenge Vorschriften, die von allen Mitarbeitern von HG eingehalten werden.

Storebrand hat strenge Kriterien festgelegt, wie z. B. die Dauer der Aufgaben, die Art und Weise der Kommunikation durch das Personal, Abfallmanagement und



Nachhaltigkeitspraktiken, die Auswahl der verwendeten Chemikalien und vieles mehr. HG verpflichtet sich, in all diesen Bereichen vorbildliche Standards aufrechtzuerhalten, mit besonderem Schwerpunkt auf Sicherheit und Umwelt-, Sozial- und Governance-Prinzipien (ESG).

– Deshalb ist Storebrand sehr zufrieden mit unserer relativ neuen Zusammenarbeit mit HG", sagt Alexander.

Mehr freie Zeit für geschäftskritische Aufgaben

Nachhaltigkeits- und Transparenzgesetze verlangen von Storebrand, dass sie über die Emissionen von Unterauftragnehmern Bericht erstatten. Zudem reicht es nicht aus, lediglich Zusicherungen über Sozial- und Governance-Standards zu erhalten; es müssen auch konkrete Nachweise erbracht werden – wie es bei HG bereits der Fall ist. Dies ist ein immenses Arbeitspensum, das viel Zeit in Anspruch genommen hätte, wenn sie mit vielen kleinen Auftragnehmern zu tun gehabt hätten.

– Stattdessen haben wir eine Anlaufstelle: HG. Wir wissen, dass sie mit den besten Leuten da draußen zusammenarbeiten: Leute und Unternehmen, die Verträge haben, faire Arbeitsbedingungen, und die wirklich an ESG glauben und "grün denken". Genau wie wir", sagt Alexander, der nun genau weiß, wer für die Unterstützung der Storebrand-Kunden zuständig sein wird.

Dieses Wissen verschafft Alexander und allen Mitarbeitern der Versicherungsgesellschaft mehr Zeit, die

sie für andere Dinge nutzen können, als den Fortschritt eines Projekts zu überwachen.

Die Arbeit wird nie besser als die des letzten anwesenden Handwerkers

Die Partnerschaft zwischen Storebrand und HG fördert eine klare Kommunikation und Zusammenarbeit und verhindert informelle "Freundschaftsverträge", die die Servicequalität beeinträchtigen könnten.

– Solche Praktiken könnten sich nachteilig auf die Kundenbetreuung ausgewirkt haben, sagt Alexander.

Die nationalen Vereinbarungen dienen als Grundlage für alle Kleinreparaturen in ganz Norwegen und stellen sicher, dass jeder Handwerker Zugang zu den notwendigen digitalen Werkzeugen für eine genaue Auftragsmeldung hat.

Dies ist in der Versicherungsbranche von entscheidender Bedeutung, da die Art der Reparaturen zusätzliche Beteiligte, Schritte und Dokumentation erfordert. Diese Standards werden durch die nationalen Vereinbarungen zwischen Storebrand und HG aufrechterhalten.

– Die Qualität der Versicherung spiegelt sich letztlich im Service und in der Leistung des letzten Handwerkers wider, der die Ordnung im Haus eines Kunden wiederherstellt, sagt er.



Kunde von HG zu sein bedeutet:

Gemeinsame grüne Ziele

HG nimmt ESG ernst. Gemeinsam mit einem gleichgesinnten Partner stellen wir sicher, dass die Arbeitsbedingungen und -praktiken fair und nachhaltig sind.

Vereinfachte Kommunikation

Eine einzige Meldung an HG bedeutet, dass unsere Partner jeden Auftrag mühelos erledigen können. Das spart Zeit und Mühe.

Genauere Berichterstattung

Die digitalen Tools von HG stellen sicher, dass alle Aufträge korrekt gemeldet werden, so dass sie den spezifischen Anforderungen von z. B. Versicherungsreparaturen entsprechen.

Verlässliche Entscheidungsfindung

Mit HG als Partner können Sie darauf vertrauen, dass alle zukünftigen Reparaturen von sachkundigen Fachleuten bewertet und ausgeführt werden.

Garantiert hohe Standards

Die Partnerschaft mit HG bedeutet, dass alle Arbeiten stets den strengen Standards für Effizienz, Sicherheit und Umweltschutz entsprechen.

Unterstützung über die Grenzen hinweg

Die landesweiten Netze von HG in mehreren Ländern ermöglichen es unseren Partnern, schnell qualifizierte Handwerker im ganzen Land zu finden und so einen pünktlichen und zuverlässigen Service zu gewährleisten.

BEGRÜSSUNG NEUER UNTERNEHMEN

Die ideale Heimat für Handwerksbetriebe

Bei HG ist unsere Familie von 134 lokalen Gewinnern das Rückgrat unseres Erfolgs. Gemeinsam arbeiten diese Unternehmen in ganz Europa an gemeinsamen Zielen und fördern eine Kultur der gegenseitigen Unterstützung und Zusammenarbeit.

Seit unserer Gründung im Jahr 2020 haben wir uns zu einem bevorzugten Partner für Handwerksbetriebe entwickelt, die Teil von etwas Größerem werden wollen. Unser dezentraler operativer Ansatz ermöglicht lokale Autonomie und fördert gleichzeitig eine enge Gemeinschaft der Unterstützung und des Vertrauens. Im Jahr 2023 begrüßten wir 33 neue Unternehmen* in Norwegen, Schweden und Deutschland und schufen damit die Voraussetzungen für weiteres Wachstum in unseren vier derzeitigen Märkten.

Kultur ist der Schlüssel

Neben den Finanzkennzahlen steht bei unseren M&A-

Bemühungen die kulturelle Eignung an erster Stelle. Unser gründlicher Auswahlprozess stellt sicher, dass die neuen Unternehmen mit der Kultur von HG übereinstimmen. Die überwältigende Zustimmungsrates der beitretenden Unternehmen, die HG weiterempfehlen (93 Prozent), zeugt von der Stärke unserer kulturellen Bindungen.

Vor unserem Eintritt in Deutschland haben wir uns mehr als ein Jahr Zeit genommen, um die lokalen Besonderheiten zu verstehen und eine nahtlose Integration und kulturelle Harmonie für die Unternehmen zu gewährleisten, die sich unserer Gruppe anschließen. Der

begeisterte Empfang durch unseren ersten deutschen Partner, Hans Übelacker, bestätigt uns in unserem Glauben an unsere grenzüberschreitenden Fähigkeiten.

Lokale Empfehlungen sind zunehmend entscheidend für die Entwicklung der Pipeline in allen Regionen. Mit einem Netzwerk von mehr als hundert lokalen Unternehmen haben wir einen besseren Zugang zu potenziellen Partnern, wobei über 80 Prozent unserer Akquisitionen durch unser eigenes Netzwerk generiert wurden. Durch die Nutzung diverser Kanäle und nachhaltiger Prozesse können wir aufkommende Chancen effizient nutzen.

* Nur operative Gesellschaften



“
Das Schöne am Beitritt zu HG ist, dass Sie Teil einer Familie werden - einer Gemeinschaft, in der Sie sich weiterentwickeln und gleichzeitig Ihre einzigartige Identität und operative Eigenständigkeit bewahren können.

Was braucht es also, um bei HG mitzumachen?

Die Unternehmen, mit denen wir im Gespräch sind, fühlen sich von HG nicht nur wegen der wirtschaftlichen Vorteile angezogen, sondern auch wegen der Möglichkeit, einen langanhaltenden positiven Beitrag zu einem bedeutungsvollen Zweck zu leisten. Unser beständiges Engagement für eine Kultur, in der der Mensch im Mittelpunkt steht, und unsere langfristige Vision finden bei potenziellen lokalen Unternehmen großen Anklang. Für die Zukunft planen wir eine Fortsetzung der Akquisitionen in gleichem Tempo, mit starken Pipelines in den neueren Märkten von Dänemark und Deutschland sowie in den reiferen Märkten von Norwegen und Schweden.

Unser rationalisierter Transaktionsprozess basiert auf Branchenkenntnis und ständiger Weiterentwicklung und gewährleistet schnelle und transparente Transaktionen. Vom ersten Kontakt bis zur Unternehmenszuordnung und indikativen Bewertung sind selten mehr als zwei Sit-

zungen erforderlich. Im Durchschnitt dauert es vier Monate vom ersten Kontakt bis zum Abschluss einer Transaktion, was den Prozess für die beteiligten Unternehmen so transparent und positiv wie möglich gestaltet.

Onboarding mit begrenzten Auswirkungen auf das Tagesgeschäft

Wir wissen, wie wichtig es ist, Unterbrechungen so gering wie möglich zu halten, und legen daher Wert auf einen nahtlosen Onboarding-Prozess, der den laufenden Betrieb aufrechterhält. Der Aufbau von Beziehungen und Vertrauen im Vorfeld legt den Grundstein für eine effektive Integration, wobei der Schwerpunkt auf der Finanzberichterstattung und Ethikschulungen liegt. Während sich im ersten Jahr Umweltzertifizierungen und umfangreiche Prozesse etablieren, sorgt unser Schwerpunkt auf kulturellem Zusammenhalt für einen harmonischen Übergang, der das gemeinsame Wachstum und den Erfolg von HG fördert.

Diese Voraussetzungen müssen Unternehmen erfüllen:

- Eine gute kulturelle Übereinstimmung mit dem Schwerpunkt auf Zusammenarbeit.
- Motivierte Manager, die bereit sind, nach ihrem Eintritt in HG langfristig ihre Rolle aktiv auszuführen.
- Mitarbeiter mit unbefristeten Verträgen.
- Robuste Umsatzbasis und EBITDA-Marge von mindestens 10 Prozent.
- Anteil der Renovierungseinnahmen größer als 50 Prozent.
- Einen guten Ruf auf ihrem lokalen Markt - mit zufriedenen Kunden.

Neue Unternehmen im Jahr 2023

Im Jahr 2023 begrüßten wir 33 neue Unternehmen* in Norwegen, Schweden und Deutschland.

NEUE NORWEGISCHE UNTERNEHMEN*:



NEUE SCHWEDISCHE UNTERNEHMEN*:



NEUE DEUTSCHE UNTERNEHMEN*:



* Nur operative Gesellschaften

Erfolg in schwierigen Zeiten: Die Geschichte von Haninge Terrazzo

Plötzlich hatten die sechs, sieben Mitarbeiter von Haninge Terrazzo, einem erfolgreichen Unternehmen in Stockholm, Schweden, nicht mehr so viel zu tun wie sonst. Es war das Frühjahr 2023 und die gesamte Bauindustrie hatte zu kämpfen.

Die Vögel zwitscherten wieder aus dem klaren blauen Himmel, aber hinter den Firmentüren rührte sich immer noch nichts. Es war eine schwierige Zeit für alle. Die Mitarbeiter von Haninge waren normalerweise voller Energie und wären den ganzen Tag herumgefahren und hätten Böden verlegt, aber jetzt wischten sie stattdessen die Böden der Werkstatt.

– Ich hörte eine Stimme, die sagte: Beeil dich, finde etwas, finde Arbeit für deine Leute", sagt Mikael Perez, Projektleiter bei Haninge Terrazzo.

Die Mitarbeiter sind wie eine Familie, daher war der Druck immens

Er versuchte frühere Kunden anzurufen, um herauszufinden, ob sie etwas in die Finger bekommen konnten, schickte E-Mails und sprach mit den Leuten. Das kleine, familiengeführte Unternehmen hatte natürlich die Möglichkeit, sich zu verkleinern. Aber Mikael und sein Vater, der Geschäftsführer, wollten niemanden entlassen: Stattdessen ließen sie ihre Leute die Werkstatt und die Lagerräume aufräumen und reinigen.



Seit Monaten.

– Ich verspürte wirklich immer einen enormen Druck, dafür zu sorgen, dass wir gesicherte Arbeitsplätze und Einkommen für unsere Angestellten schaffen konnten. Ich betrachte sie als Familie, und das war mir sehr wichtig", sagt er.

Ideen austauschen, einen Kaffee trinken, Mitarbeiter austauschen

So: Wie kann ein lokales Unternehmen in schwierigen Zeiten seine Geschäftstätigkeit ausweiten? Haninge Terrazzo wurde ein Teil von HG: Und der Stress, der Mikael nachts wachhielt, wurde zu einer "guten" Art von Stress. Und warum? Weil Haninge Terrazzo jetzt mit vier anderen Unternehmen in der Nähe zusammenarbeiten konnte - alle sind Teil der HG-Familie.

– Jetzt bin ich gestresst, weil es fast zu viel zu tun gibt, lacht Mikael.

Der unangenehme Druck in seiner Brust ist weg. Oft erhalten Familienunternehmen Anrufe wegen großer Aufträge, für die sie Angebote abgeben wollen, die sie aber ablehnen müssen, weil ihnen die nötigen Kapazitäten fehlen. Das alles hat sich geändert.

– Als wir Teil einer größeren Familie wurden, konnten wir plötzlich Leute an andere Unternehmen ausleihen. Leute, zu denen wir früher ein gutes Verhältnis



Wenn Unternehmen innerhalb von HG zusammenarbeiten, erhalten sie sofort Zugang zu mehr Arbeit und größeren Projekten. Sogar Ad-hoc-Arbeiten, die sie vorher ablehnen mussten.

hatten, die wir aber auch als eine Art Konkurrenten betrachteten, sagt Mikael.

- Wie "Freunde"?
- Ja, genau, er lacht.
- Aber jetzt sind sie nur noch unsere Freunde.
- Inwiefern?
- Das Faszinierendste daran, ein Teil von HG zu werden, ist, wie wir uns alle einfach anrufen, Ideen austauschen, einen Kaffee trinken, fast schon Mitarbeiter teilen. Wir sehen uns nicht mehr mit einem "bösen Blick" an. Das macht uns besser, sowohl intern als auch extern, sagt er.
- Wie haben die konkurrierenden Unternehmen früher miteinander gesprochen?
- Der Ton war vielleicht etwas rauer, wenn sich zum Beispiel Probleme häuften. Jetzt ist ein Problem das Problem von allen, und wir arbeiten zusammen, um

eine Lösung auf eine effektivere und freundlichere Weise zu finden", sagt er.

Wenn Unternehmen innerhalb von HG zusammenarbeiten, erhalten sie sofort Zugang zu mehr Arbeit und größeren Projekten. Sogar Ad-hoc-Arbeiten, die sie vorher ablehnen mussten. Auf diese Weise sind sie auch aus eigener Kraft stärker, sowohl bei ihren Mitarbeitern als auch bei ihren Kunden. Wenn sie teilen, wachsen sie. Die Wahrheit ist, wenn HG nicht da gewesen wäre, um das Wachstum von Haninge zu unterstützen, hätten sie am Ende keine andere Wahl gehabt, als Leute zu entlassen.

Sie stellten drei ein, statt zwei entlassen zu müssen

Stattdessen hat Haninge Terrazzo - das natürlich immer noch vor Ort geführt wird und seinen ursprünglichen



Namen und Geschäftsführer beibehalten hat - nach weniger als einem Jahr die Möglichkeit, drei weitere Mitarbeiter einzustellen.

- Ich kenne so viele Leute in der Branche, die immer noch zu kämpfen haben, und wir wären einer von ihnen gewesen. Aber stattdessen mussten wir expandieren! Vorher waren wir sechs, jetzt sind wir neun Leute. Es gibt einfach so viel zu tun, sagt Mikael mit einem breiten Lächeln.

- Und das alles nur, weil Sie mit anderen Unternehmen zusammenarbeiten?

- Ja, HG "schenkt" uns die Projekte nicht. Wir sind immer noch zu 100 Prozent lokal orientiert, aber wir "dürfen" jetzt mit anderen ähnlichen Bodenbelagsunternehmen zusammenarbeiten, weil wir alle das gleiche Ziel und die gleichen Kunden haben und auf ein größeres Netzwerk zugreifen können, sagt er.

Ein Telefonat, an das man sich immer erinnern wird

Mikaels berufliches Netzwerk hat sich über Nacht erweitert. Neulich rief Mikael ein General Manager an, den er auf der HG-Akademie kennengelernt hatte.

"Hey, Kumpel, ich habe vielleicht einen Job für dich", erzählt Mikael.

Die Stimme am anderen Ende begann laut zu lachen. "Was?", fragte Mikael mit einem Lächeln.

"Was ist so lustig?"



Die Tatsache, dass wir mehr reisen und in einem größeren Gebiet arbeiten können, ist wirklich cool. Und ohne HG wäre das nie passiert.

"Das ist genau das, was ich an HG liebe: Das Netzwerk ermöglicht es, dass man sich an einem Tag "zufällig" mit einem Kollegen aus der Branche trifft und am nächsten Tag ruft er einen an und gibt einem mehr Arbeit", sagte er.

– Er hatte Recht, und ich werde diesen Anruf nie vergessen", sagt Mikael, der sich bald auf den Weg nach Skåne machen wird, sechs Stunden mit dem Zug quer durch die schwedische Landschaft, um über ein neues Projekt zu sprechen. Weit, weit weg von dem Ort, an dem sich sein bisheriges Arbeitsumfeld befand.

– Die Tatsache, dass wir mehr reisen und in einem größeren Gebiet arbeiten können, ist wirklich cool. Und ohne HG wäre das nie passiert.



4 Gründe, warum Zusammenarbeit zu mehr Geschäft führt:

1 Sie können zu einer breiteren Palette von Projekten "Ja" sagen

Kleine Unternehmen können auch zu größeren Projekten "ja" sagen, weil sie sowohl auf ein breites Netzwerk zuverlässiger Arbeitskräfte als auch auf die Kompetenz von Unternehmen aus derselben "Familie" zurückgreifen können.

2 Der Pool an möglichen Kunden wächst

Alle lokalen Unternehmen haben Zugang zu mehr Kunden, weil ein anderes lokales Unternehmen innerhalb der HG-Familie Sie anrufen wird, wenn es Hilfe bei seinen Projekten benötigt.

3 Sie können auch in schwierigen Zeiten erfolgreich sein

Selbst wenn der Rest der Branche zu kämpfen hat, können kooperierende Unternehmen ihr Geschäft ausbauen, weil sie sowohl Kollegen als auch Kunden teilen - und daher auch mit komplexeren Aufträgen betraut werden.

4 Sie lernen von kooperierenden Unternehmen

Wenn Partnerunternehmen in der Branche ihre Erfahrungen austauschen, bedeutet dies im Grunde kostenlose Weiterbildung während der Arbeit. Der Austausch von Wissen ist der Schlüssel zu einem gesunden und stetigen Wachstum.

MALEREI

Male es Schwarz an

Oder in jeder anderen Farbe! Die Tradition des Bemalens von Häusern reicht bis in das 11. Jahrhundert zurück. Die Geschichte der Malerei geht sogar noch weiter zurück. Es gibt Belege dafür, dass die ersten Menschen vor mehr als 40 000 Jahren damit begannen, Oberflächen zu bemalen, um ihre Wohnräume zu verschönern.

Die qualifizierten Maler von Händwerksgruppen arbeiten sowohl im Innen- als auch im Außenbereich, an kleinen und großen Gebäuden und sind äußerst kompetent, wenn es um Renovierung, Sanierung, Neubauten und Versicherungsfälle geht.

Von norwegischen Stabkirchen zu Gebäudekomplexen

Was die Malerarbeiten betrifft, so reichen die Renovierungs- und Sanierungsprojekte von mittelalterlichen Stabkirchen und alten Gebäuden bis hin zu groß angelegten Renovierungen von Geschäftsgebäuden, Einfamilienhäusern, Wohnkomplexen und Fassadenrenovierungen.

Ein entscheidender Teil der Sanierungsarbeiten besteht darin, den Zustand eines Gebäudes sorgfältig zu beurteilen

und einen Plan für die erforderlichen Arbeiten zu erstellen. Unsere Maler sind versiert in der Anwendung traditioneller Maltechniken wie Vergoldung, Lasur, Patinierung und der Verwendung von Leinölfarbe, um den Oberflächen eine besondere Note zu verleihen. Natürlich sind sie auch in der Anwendung moderner Maltechniken erfahren.

Einhaltung der Trocknungszeit der Farbe

Bei der Arbeit an neuen Gebäuden mit großen Flächen, die gleichzeitig fertiggestellt werden müssen, gibt es hohe Anforderungen. Die Maler von Händwerksgruppen sind mit modernster Technik und schnellen Arbeitsmethoden ausgestattet, damit wir fertig sind, bevor die Farbe trocken ist und die Fristen eingehalten werden können.

Wir wissen, wie wichtig es ist, die Arbeit der Maler mit den anderen an einem Projekt beteiligten Disziplinen zu

koordinieren. Das ist notwendig, um bei Neubauprojekten einen guten Fortschritt und eine nahtlose Umsetzung zu erreichen. Unsere lokalen Malerbetriebe verfügen über ein hohes Maß an Fachwissen und stellen sicher, dass die Kunden die Farbe und den Farbtyp erhalten, den sie sich wünschen. Und welche Vorarbeiten vor dem letzten Schliff erforderlich sind.

“
Die Maler von Händwerksgruppen sind mit modernster Technik und schnellen Arbeitsmethoden ausgestattet.
 ”



FUSSBODEN

Böden für alle Lebensbereiche

Egal, ob Sie im Kindergarten Ihrer Kinder stehen, auf dem Weg zu einer wichtigen Besprechung sind oder nach einer Weltreise gerade auf dem Flughafen gelandet sind, Ihre Füße stehen auf dem Boden. Fußböden sind ein wesentlicher Bestandteil unseres Lebens und bilden buchstäblich das Fundament, auf dem wir alle stehen.

Die Unternehmen der Händwerksgruppen verlegen Böden für große Bauunternehmen und kleinere Privatkunden. Wir stellen sicher, dass die Bodenbeläge den Anforderungen unserer Kunden entsprechen. Bei großen Projekten wie der Renovierung von Krankenhäusern ist es wichtig, dass die Böden wartungsfrei, sauber und bequem zu begehen sind - jeden Tag.

Unsere Fachkräfte geben maßgeschneiderte Ratschläge und Empfehlungen, die auf die gewünschte Funktion, die Vorlieben und den Reinigungsbedarf des Kunden abgestimmt sind, bevor wir den Preis für die Arbeit festlegen. So stellen sie sicher, dass die Böden genau so sind, wie sie sein sollen. Etwas, auf das Sie sich verlassen

können. Wenn sich die Kunden für Händwerksgruppen entscheiden, haben sie Zugang zu einer großen Auswahl an verschiedenen Böden für unterschiedliche Zwecke, darunter Parkett, Linoleum, Laminat, Teppich und Epoxid.

Optimierte Bodenauswahl für die Sanierung

Die Wahl des richtigen Fußbodens kann knifflig sein. Wenn es darum geht, einen Raum zu renovieren, erhalten unsere Handwerker eine Anfrage vom Kunden und hören sich dessen Wünsche und Bedürfnisse an. Ganz gleich, ob es sich um ein großes Bürogebäude mit offenem Grundriss handelt, das renoviert werden muss, oder um die Unterstützung einer Familie bei der Renovierung ihres ersten Hauses.

Bei Händwerksgruppen sind wir als Berater für unsere Kunden tätig. Mit anderen Worten: Es geht darum, die Bodenbelagsprodukte zu finden, die tatsächlich zum Raum und zum Kunden passen. Unsere Handwerker bieten Komplettlösungen für Bodenbeläge an, die alles umfassen, von der Vision des Kunden bis zum fertigen, sofort nutzbaren Boden.

Bei Händwerksgruppen wissen wir, dass Bodenbeläge nicht nur eine Frage des Preises sind. Für uns geht es vor allem um guten Service, Qualität, umfassendes Wissen über Böden und Bodenbeläge - und nicht zuletzt: Pünktliche Ausführung.



MAUERWERK

Ziegelsteine für die Ewigkeit

Das Mauerhandwerk ist ein traditionelles Handwerk, das sich über lange Zeiträume entwickelt hat. Mit historischen Wurzeln und Traditionen, die Jahrhunderte zurückreichen, ist das Mauerhandwerk auch eine sehr vielseitige Disziplin. So arbeiten Maurer in einer Vielzahl von Umgebungen, sowohl im Innen- als auch im Außenbereich, sowohl auf großen Baustellen als auch in Privathäusern.

Bei Händwerksgruppen sind unsere Maurer Experten für die Sanierung, den Neubau und die Schadensregulierung von Gebäuden aller Größenordnungen, von kleinen Häusern bis hin zu großen Einrichtungen. Ganz gleich, um welche Art von Gebäude es sich handelt, alles beginnt mit einer Grundmauer. Von dort aus können unsere Facharbeiter alles bauen, von Kaminen und Schornsteinen bis hin zu Mauern und Natursteinarbeiten.

Die Pflege unserer historischen Gebäude

Unsere Maurer setzen sich mit Leidenschaft für den Erhalt der vielen schönen und historischen Gebäude in den nordischen Ländern ein. Der Zahn der Zeit hat dazu geführt, dass der beim Bau verwendete Kalk im Ze-

ment Risse bekommen hat. Die Anzeichen dafür sind im Fundament, in den Wänden und an den Fassaden leicht zu erkennen. Ein Großteil der von Händwerksgruppen durchgeführten Sanierungsarbeiten zielt genau darauf ab. Wir sanieren sorgfältig die Fassaden und Fundamente alter Wohnhäuser und renovieren große, historische Gebäude. So stellen wir sicher, dass sie noch hundert Jahre weiterbestehen.

Wir wissen, wie wichtig es ist, die beim ursprünglichen Bau verwendeten Materialien und Techniken zu verwenden. Wie bei allen alten Gebäuden, nicht zuletzt aufgrund der Bewegungen des Untergrunds, wird irgendwann eine Sanierung erforderlich sein. Und es muss richtig gemacht werden.

Von Grund auf neu beginnen

Ein starkes Fundament ist der Schlüssel zu jedem Gebäude, unabhängig von seiner Größe. Die Maurer von Händwerksgruppen verfügen über das nötige Fachwissen, um sicherzustellen, dass das Fundament eben und solide ist, im Einklang mit den Zielen des Architekten - und bereit für den weiteren Bau.

Unsere Mitarbeiter haben Erfahrung im Bau von gemauerten Kellern, Trennwänden und mehr, sowohl in privaten als auch in öffentlichen Gebäuden. Unabhängig vom Gebäudetyp ist der gemeinsame Nenner, dass wir mit dem Boden beginnen. Von dort aus geht es nur noch aufwärts!



FLIESEN

Oberflächen für das tägliche Leben

Wer verlegt die Fliesen auf den Fußböden, die Sie jeden Tag betreten? Das Verlegen von Fliesen ist ein wichtiger Teil des Maurerhandwerks, und die Maurer von Händverksgruppen verfügen über umfangreiche Erfahrungen sowohl mit Membranen als auch mit Fliesen.

Von Bädern und Feuchträumen bis hin zu Küchen, Treppen und anderen Gemeinschaftsbereichen - egal, ob es sich um ein großes oder kleines Projekt handelt, wir sind davon überzeugt, dass Fliesen die perfekte Möglichkeit sind, jedem Raum sowohl Stil als auch Klarheit zu verleihen.

Unsere Mitarbeiter arbeiten sowohl mit großen als auch mit kleinen Kunden zusammen, von Privatpersonen bis hin zu Projektentwicklern von großen Wohngebäuden. Wir sorgen dafür, dass die Instandhaltung einfach ist und das Gebäude ein modernes Aussehen bekommt.

Aus alten Bädern werden Neue

Alte Bäder zu renovieren bedeutet oft, sie abzureißen - und neu aufzubauen. Mit sorgfältigem Projektmanagement und guter Planung sorgen wir dafür, dass jeder Kunde mit dem Ergebnis rundum zufrieden ist. Schließlich sollen sie ja dort wohnen.

Wir helfen unseren Kunden bei der Auswahl der besten Fliesen für ihre Bedürfnisse und betreuen das Projekt von Anfang bis Ende. Wenn das Projektmanagement reibungslos funktioniert, kann ein Badezimmer in weniger als zwei Wochen saniert werden. Bei Händverks-

gruppen setzen wir auf klare Kommunikation und rechtzeitige Materialbestellung, um sicherzustellen, dass jedes Projekt nach Plan verläuft.



Wir helfen unseren Kunden bei der Auswahl der besten Fliesen für ihre Bedürfnisse...



WIE HG MIT ESG ARBEITET

Ein Beitrag zu einer besseren Welt, eine Oberfläche nach der anderen

In der heutigen dynamischen Umgebung ist die Betonung von Verantwortung und Nachhaltigkeit ein Muss und ein Wettbewerbsvorteil geworden.

Bei Händwerksgruppen (HG) werden unsere Bemühungen im handwerklichen Bereich, zu dem Fliesenlegen, Maurerarbeiten, Bodenbeläge und Malerarbeiten gehören, durch ein starkes Engagement für die Einhaltung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Grundsätzen (ESG) ergänzt.

Die Vergangenheit anerkennen, die Zukunft gestalten

Das Handwerk hat sich in der Vergangenheit stark auf menschliche und natürliche Ressourcen gestützt, oft zu Lasten der Nachhaltigkeit. HG hat die dringende Notwendigkeit eines Paradigmenwechsels erkannt

und steht an vorderster Front, wenn es darum geht, den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen, die Verschwendung zu minimieren und die Effizienz zu optimieren. Unsere Anerkennung der Vergangenheit treibt uns an, die Zukunft neu zu definieren.

Die fragmentierte Natur unserer Branche hat oft dazu geführt, dass kleinere Unternehmen nach Agilität streben und in einigen Fällen unbewusst die unmittelbare Geschäftsleistung über E, S und G stellen. HG hebt sich nicht nur als Vorreiter, sondern auch als Vereinheitlicher ab, indem wir unsere Größe und zukunftsorientierte Vision nutzen, um eine Kultur zu fördern, in der unsere lokalen

Unternehmen verstehen, dass nachhaltige Praktiken von grundlegender Bedeutung sind, um das langfristige Engagement und das Wohlergehen unserer Mitarbeiter sowie unsere Wettbewerbsfähigkeit sicherzustellen.

Wenn wir nach Möglichkeiten suchen, neue lokale Unternehmen in die Gruppe einzubinden, ist eine so starke ESG-orientierte Kultur für viele dieser Unternehmen, die eine Partnerschaft mit uns anstreben, ein relevanter Mehrwert. Darüber hinaus schätzen viele unserer Kunden unseren ganzheitlichen ESG-Ansatz, und wir sehen dies als klaren Vorteil bei Ausschreibungsverfahren und im Wettbewerb um nationale Aufträge.



ESG-Führung und -Governance

Als integraler Bestandteil unserer Unternehmensführung bedeutet ESG-Führung bei HG ein umfassendes Engagement für diese Prinzipien in sämtlichen Bereichen des Unternehmens. Das Global Management Team (GMT) legt spezifische ESG-bezogene Richtlinien, Ziele und Initiativen fest, während unser Board of Directors (BOD) die übergreifende ESG-Strategie befürwortet. Unter der Leitung des GMT, mit den Geschäftsführern in Norwegen, Schweden, Dänemark und Deutschland an der Spitze, werden diese Initiativen vor Ort von den regionalen Managern in Zusammenarbeit mit den lokalen Unternehmen umgesetzt, um eine harmonische und wirkungsvolle Implementierung zu gewährleisten.

Das Herzstück unserer ESG-Arbeit ist das ESG-Projektteam, das von unserem ESG-Beauftragten Thomas Thorsøe geleitet wird und ein wichtiges Bindeglied zwischen unserem Vorstand, dem GMT und den lokalen Unternehmen darstellt. Dieses engagierte Projektteam leitet und entwickelt unsere Nachhaltigkeitsinitiativen und stellt sicher, dass unsere Bemühungen nicht nur strategisch ausgerichtet sind, sondern auch mit unseren Grundwerten auf allen Ebenen unserer Geschäftstätigkeit übereinstimmen.

Unsere ESG-Strategie

Unser Weg zu einer nachhaltigen ESG-Strategie begann mit einer umfassenden Wesentlichkeitsanalyse, um zu verstehen, was für unsere internen und externen Stakeholder wichtig ist. Diese Bewertung bildete die Grundlage für unsere strategischen Prioritäten. Diese Prioritäten fügen sich nahtlos in unsere übergreifende Geschäftsstrategie ein und gewährleisten greifbare Fortschritte durch Aktionspläne und monatliche KPI-Berichte.

Mit dem Ziel unsere Strategie für 2024 weiter zu verfeinern, werden wir eine doppelte Wesentlichkeitsbewertung gemäß CSRD durchführen. Dieses Vorhaben zielt nicht nur darauf ab, die Auswirkungen von HG auf das Klima zu messen, sondern auch die potenziellen Auswirkungen zu ermitteln, die diese Faktoren auf die finanzielle Leistung von HG haben können. Diese doppelte Perspektive gewährleistet einen ganzheitlichen Ansatz für unsere strategische Planung.

Als Unternehmen, das den Menschen in den Mittelpunkt stellt, haben wir unsere strategische Ausrichtung überarbeitet, um einen stärkeren Schwerpunkt auf soziale Aspekte zu legen. Daher haben unsere ESG-Terminologie in SEG (Social, Environmental, Governance) um-



benannt. Diese Neuausrichtung unterstreicht unsere Überzeugung von der überragenden Bedeutung sozialer Faktoren für unsere Nachhaltigkeitsbemühungen und ergänzt unser Engagement zur Förderung positiver Auswirkungen auf die Gesellschaft, die Umwelt und unsere Governance-Praktiken.

S - Der Mensch steht im Mittelpunkt

Die Förderung einer Kultur des gegenseitigen Respekts und der Fürsorge ist grundlegend für unsere Identität. Wir haben uns verpflichtet, ein bevorzugter Arbeitgeber zu sein, in das Wohlergehen unserer Mitarbeiter zu investieren und unsere soziale Verantwortung ernst zu nehmen. Unser Ziel ist klar: Wir wollen einen unvergleichlichen Arbeitsplatz schaffen, an dem Vielfalt gelehrt wird und an dem sich jeder, unabhängig von seiner Herkunft, geschätzt und unterstützt fühlt. Wir sind bestrebt, ein sicheres und integratives Umfeld zu schaffen, das die Menschen ermutigt, sie selbst zu sein, und einen Nährboden für Innovation und neue Ideen zu schaffen.

Die HG Academy steht im Mittelpunkt unserer Bemühungen, unsere Mitarbeiter zu befähigen und unterstreicht unser Engagement für kontinuierliches Lernen

und berufliche Entwicklung. Die Akademie dient nicht nur als Drehscheibe für die Entwicklung von Fähigkeiten, sondern auch als Nährboden für eine Kultur des Respekts, der Inklusion und der Zusammenarbeit. In den letzten 12 Monaten haben wir über 420 Mitarbeiter in der HG Academy geschult.

Unsere Haltung zu Diskriminierung und Mobbing ist eindeutig - wir haben eine Null-Toleranz-Politik. Um diesen Standard aufrechtzuerhalten, haben wir effektive Kanäle und Richtlinien eingerichtet, die es unseren Mitarbeitern ermöglichen, solches Verhalten zu melden. Obgleich es im Jahr 2023 Fälle von Whistleblowing gab, wurden diese mit äußerster Sensibilität behandelt und entsprechende Maßnahmen ergriffen. Auch wenn es bedauerlich ist, dass es zu solchen Vorfällen kommt, sind wir dankbar für die Wachsamkeit unserer Mitarbeiter, deren Mut es uns ermöglicht, unsere ethischen Standards zu wahren und einen respektvollen Arbeitsplatz zu fördern.

Unser Engagement für die Sicherheit unserer Mitarbeiter ist unerschütterlich. Wir sind der Ansicht, dass jedes Mitglied unseres Teams es verdient, jeden Tag sicher und gesund nach Hause zu kommen. Zu diesem Zweck





Mit Blick auf das Jahr 2024 haben wir uns das Ziel gesetzt, dass mindestens 10 % unserer Belegschaft an einer HG Academy-Initiative teilnehmen.

setzen wir die strikte Einhaltung von Sicherheitspraktiken und die Verwendung geeigneter Ausrüstung durch, so dass die physische Sicherheit unserer Mitarbeiter eine nicht verhandelbare Priorität darstellt.

HG Academy - Investition in die Arbeitskräfte

Die HG-Akademie wurde 2021 ins Leben gerufen und weitet nun ihr Bildungsangebot in Norwegen und Schweden aus, wobei derzeit Programme für Dänemark und Deutschland entwickelt werden. Die Akademie ist so konzipiert, dass sie eine umfassende Lernerfahrung bietet, mit einer breiten Palette von Mikro-Lernkursen und Webinaren. Diese Kurse decken ein breites Spektrum an Themen ab, darunter Nachfolgeplanung, Vielfalt und Integration, Stolz auf die Handwerkskunst und Einblicke für neue Führungskräfte. Darüber hinaus bieten wir Präsenzs Schulungen zu grundlegenden Managementprinzipien sowie unser Greenhouse-Talentprogramm an, das darauf abzielt, die Fähigkeiten

potenzieller Nachfolger und wichtiger Mitarbeiter zu entwickeln. Jeder Kurs wird sorgfältig auf die spezifischen Bedürfnisse der Teilnehmer abgestimmt und kann auf die individuelle Rolle innerhalb des Unternehmens zugeschnitten werden.

Um maximale Zugänglichkeit zu gewährleisten, werden alle unsere Kurse auf Anfrage angeboten. Diese Flexibilität bedeutet, dass jedes HG-Unternehmen je nach Bedarf auf diese Ressourcen zugreifen und sie nutzen kann. Die Kurse werden in erster Linie in den Muttersprachen unserer Betriebe abgehalten, aber unsere Schulungen zum Verhaltenskodex werden auf Anfrage auch in anderen Sprachen wie Polnisch und Englisch angeboten. Dadurch wird sichergestellt, dass alle Mitarbeiter, unabhängig von ihrer Muttersprache, die Möglichkeit haben, sich mit unseren Inhalten zu beschäftigen.

Mit Blick auf das Jahr 2024 haben wir uns das Ziel ge-

setzt, dass mindestens 10 % unserer Belegschaft an einer HG Academy-Initiative teilnehmen. Dieses Ziel unterstreicht unser Engagement für die Förderung einer Kultur des kontinuierlichen Lernens und der beruflichen Weiterentwicklung in der gesamten HG-Familie.

E - Unser Plan für den Planeten

Unsere Umweltstrategie basiert im Wesentlichen auf dem Verständnis und der anschließenden Minimierung der Umweltauswirkungen unserer Tätigkeit. Unser Geschäftsmodell unterstützt dieses Ziel auf natürliche Weise, indem es die Lebensdauer der Immobilien unserer Kunden verlängert und so den Bedarf an Neubauten verringert. Wir sind starke Befürworter der Grundsätze einer Kreislaufwirtschaft und prüfen stets sorgfältig, welche Abfälle wir in unseren Prozessen produzieren.

Wir suchen aktiv nach Möglichkeiten, unsere betrieblichen Auswirkungen zu verringern, indem wir zum



Wo stehen wir heute und was sind unsere Ziele?

9% > 12%

Anteil der Auszubildenden an der Gesamtzahl der Beschäftigten.

427

Mitarbeiter absolvierten eine Schulung in der HG-Akademie.

32 > 55

eNPS in allen Unternehmen bis 2030.

“
Das Streben nach der Zertifizierung nach ISO 14001 für alle unsere lokalen Betriebe ist ein proaktiver Schritt zur Stärkung unserer Umweltverantwortung.

Beispiel unsere Reisepraktiken überprüfen und unsere Abfallmanagementstrategien optimieren. Unsere Hauptemissionsquelle sind unsere Fahrzeuge, und wir sind dabei, auf einen Fuhrpark ohne fossile Brennstoffe umzustellen, um diesem Thema entgegenzuwirken. Heute sind die meisten unserer Lackiermittel umweltzertifiziert, und wir suchen weiterhin in allen Dienstleistungsbereichen unserer Lieferkette nach umweltfreundlichen Alternativen.

Als Teil unserer Rolle als kundenorientiertes Unternehmen ermutigen wir auch unsere Kunden, sich für nachhaltigere Ansätze zu entscheiden. Dazu gehört beispielsweise die Frage, ob die Sanierung bestehender Oberflächen in Betracht gezogen werden könnte, anstatt sich für einen Austausch zu entscheiden. Zudem bieten wir ihnen eine erweiterte Palette umweltfreundlicher Optionen an, die sie möglicherweise bisher nicht in Erwägung gezogen haben. Beispielsweise tragen unsere Bodensanierungstechniken nicht nur zur Revitalisierung

des Erscheinungsbildes bei, sondern sie reduzieren auch signifikant den Zeitaufwand und die Emissionen im Vergleich zu herkömmlichen Erneuerungsmethoden. In ähnlicher Weise erleichtern wir mit M-TEK und M-TETT die teilweise Reparatur von Heizungsleitungen und Abflüssen und minimieren so die Umweltauswirkungen.

Das Streben nach der Zertifizierung nach ISO 14001 für alle unsere lokalen Betriebe ist ein proaktiver Schritt zur Stärkung unserer Umweltverantwortung. Diese Norm trägt entscheidend dazu bei, unsere Umwelleistung zu verbessern und unseren Teams ein Gefühl des Stolzes zu vermitteln.

Derzeit berichten alle lokalen Unternehmen über ihre Scope 1- und Scope 2-Treibhausgasemissionen. Wir sind bestrebt, unsere Berichterstattung auf Scope 3-Emissionen auszudehnen, und suchen nach den effizientesten Möglichkeiten, dies zu tun, ohne unsere loka-

len Unternehmen zu überlasten. Mit Blick auf das Jahr 2024 planen wir, uns der weltweit anerkannten Initiative Science Based Targets (SBTi) anzuschließen, um unser Engagement für die Bewertung unserer Praktiken anhand strenger, wissenschaftlich fundierter Umweltziele zu verstärken. Dieser vorausschauende Ansatz unterstreicht nicht nur unser Engagement für Nachhaltigkeit, sondern positioniert uns auch als gewissenhaften Vorreiter bei der Suche nach einer nachhaltigeren Zukunft.

G - Führen mit Integrität

Wir bei HG verpflichten uns, unsere lokalen Unternehmen mit einem Höchstmaß an Transparenz und Verantwortung zu führen, wobei unsere Führungsentscheidungen durch einen soliden ethischen Rahmen untermauert werden. Unser Engagement für Transparenz stellt sicher, dass das Management zur Rechenschaft gezogen wird, und gewährleistet, dass jede unserer Handlungen integer ist.



Wo stehen wir heute und was sind unsere Ziele?

7.6t > 30t

Jährliche qm der Bodenbelagslösung mit geringeren CO2-Emissionen pro qm.

85%

der lokalen Unternehmen ISO 14001 zertifiziert im Jahr 2023.

95% > 100%

Der Anteil der neuen Fahrzeuge, die emissionsfrei sind.



Unser Auftrag ist klar: Wir schätzen unsere Mitarbeiter, kümmern uns um unseren Planeten und führen unsere Geschäfte mit absoluter Integrität.

Unser Engagement für eine integre Unternehmensführung spiegelt sich in den von uns aufgestellten Richtlinien wider. Diese Richtlinien umfassen die Einhaltung von Gesetzen, ethische Geschäftspraktiken, das Eintreten für die Menschenrechte, Maßnahmen zur Korruptionsbekämpfung, die Einhaltung von Kartellvorschriften, Sanktionen und ein sorgfältiges Lieferkettenmanagement. Als Beleg für unser Engagement erhalten alle Mitarbeiter eine obligatorische Ethikschulung, die mit der Unterzeichnung unseres Verhaltenskodex abschließt. Dies gewährleistet ein einheitliches Verständnis und die Einhaltung unserer ethischen Standards in der gesamten Organisation.

Parallel dazu weiten wir diese verantwortungsvollen Praktiken auch auf unsere Lieferkette aus, indem wir darauf bestehen, dass alle wichtigen Lieferanten sich zu unserem Verhaltenskodex für Lieferanten verpflichten und diesen einhalten. Dies unterstreicht nicht nur unsere ethische Haltung, sondern fördert auch

eine Verbreitung positiver ESG-Praktiken in unserem gesamten Liefernetzwerk.

Da wir unsere einflussreiche Position innerhalb der Branche erkannt haben, suchen wir auch proaktiv nach relevanten branchenübergreifenden Kooperationen und beteiligen uns daran. Unser Ziel ist es, eine einheitliche ESG-Agenda zu fördern, die kollektive Anstrengungen nutzt, um sinnvolle Veränderungen voranzutreiben. Dieser Ansatz unterstreicht unseren Glauben an die Kraft der Zusammenarbeit, um die Wirkung zu verstärken und positive Maßnahmen voranzubringen. Wir sind entschlossen, unsere Bemühungen in diese Richtung zu erweitern.

Das Spiel verändern

Wir fordern nicht nur uns selbst, sondern auch unsere Zulieferer und Partner heraus, ihre Bemühungen in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) zu verbessern. Durch die Integration von ESG-Prin-

zipien in jeden Aspekt unserer Geschäftstätigkeit gehen wir über die bloße Einhaltung von Vorschriften hinaus und setzen stattdessen einen neuen Standard, den wir an uns selbst und an diejenigen, mit denen wir zusammenarbeiten, stellen. Dieses entschlossene Engagement setzt neue Maßstäbe in der Branche und zeigt, dass verantwortungsbewusste Geschäftspraktiken nicht nur der Umwelt zugute kommen, sondern sich auch langfristig auszahlen.

Unser Auftrag ist klar: Wir schätzen unsere Mitarbeiter, kümmern uns um unseren Planeten und führen unsere Geschäfte mit absoluter Integrität. Unser Engagement für diese Kernprinzipien geht über die Erzielung von Gewinnen hinaus; es geht darum, sinnvolle Veränderungen voranzutreiben. Wir möchten, dass Sie wissen, dass dies erst der Anfang unserer Reise in eine nachhaltigere und verantwortungsvollere Zukunft ist.

Wir sind stolze Handwerker, die den Weg weisen.



Wo stehen wir heute und was sind unsere Ziele?

100%

der bestehenden Lieferanten haben den Verhaltenskodex von HG unterzeichnet.

85% > 100%

der neu eingestellten Mitarbeiter absolvieren eine CoC-Schulung.

2 > 10

zusammenarbeit mit Organisationen, die positive Auswirkungen auf die ESG-Faktoren haben.

UNSERE ESG-STRATEGIE

Harte Zahlen und Fakten

HG hat die folgenden SDGs ausgewählt, zu denen es einen Beitrag leisten kann:



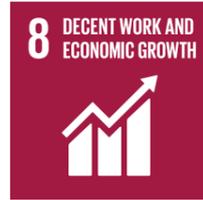
Erhöhung der Zahl der Jugendlichen und Erwachsenen, die über relevante berufliche Qualifikationen für eine künftige Beschäftigung verfügen, durch die Beschäftigung von Auszubildenden und deren Unterstützung auf dem Weg zur Zertifizierung (4.4).



Die Kernkompetenz von HG kann einen direkten Beitrag zur Gewährleistung des Zugangs zu angemessenem, sicherem und erschwinglichem Wohnraum für alle leisten (11.1)



Verbesserung der Bildung, der Sensibilisierung und der personellen und institutionellen Kapazitäten für die Eindämmung des Klimawandels, die Anpassung, die Verringerung der Auswirkungen und die Frühwarnung (13.3)



Verringerung der Zahl der arbeitslosen Jugendlichen durch Lehrlingsausbildung (8.6) sowie Verhinderung von Schattenarbeit und Förderung der Arbeitnehmerrechte und eines sicheren Arbeitsumfelds (8.8).



Förderung des nachhaltigen Verbrauchs durch Abfallverringerung (12.5) und Unterstützung eines nachhaltigen öffentlichen Beschaffungswesens (12.7).



Multi-Stakeholder-Partnerschaften zur Unterstützung der Verwirklichung der Ziele für nachhaltige Entwicklung (17.16)



Die Art und Weise, wie wir unsere Fortschritte und Auswirkungen messen:

SCHWERPUNKTBEREICH	KPIs	LANGFRISTIGES ZIEL (2030)
1. Wir sorgen füreinander und wollen ein attraktiver Arbeitgeber sein, der soziale Verantwortung übernimmt	1a. Anteil der Auszubildenden	1a. 12%
	1b. eNPS	1b. eNPS von 55, WT umgesetzt in allen Unternehmen*
	1c. Lost Time Injury Freefrequency Rate (LTIFR) (Aufbau der Einheit)	1c. LTIFR von 10 bis 2030
	1d. HG-Akademie**	1d. Im Durchschnitt erhalten 20 % der Handwerker eine Ausbildung von mehr als 3 Stunden pro Jahr.
	1e. Vielfalt und Integration	1e. Verbesserung der Vielfalt und das Gefühl der Integration
2. Wir verstehen die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit, streben danach, unseren ökologischen Fußabdruck zu begrenzen und fördern die Kreislauf Wirtschaft	2a. Treibhausgasemissionen enthalten in Scope 1 und 2	2a. Netto-Null
	2b. ISO 14001	2b. 100% der Unternehmen werden zertifiziert*
	2c. Jährliche Quadratmeter der Bodenbelagslösung mit geringeren CO2-Emissionen pro Quadratmeter ****	2c. 30 000 Quadratmeter
3. Wir führen unsere Geschäfte auf verantwortungsvolle Weise	3a. Kontinuierliche Verbesserung des Lieferkettenmanagements	3a. Beibehaltung der 100 %igen Unterzeichnungsrates des Verhaltenskodex für Lieferanten (SCoC)
	3b. ESG-Schulungen für Mitarbeiter	3b. 100 % der Mitarbeiter erhalten regelmäßige ESG-Schulungen
	3c. Zusammenarbeit mit Organisationen, die positive Auswirkungen auf die ESG-Faktoren haben	3c. 10

LEISTUNG 2023	JAHRESZIEL 2024
1a. 9.1%	1a. 10,5%
1b. eNPS von 32	1b. 50 % Teilnahmequote bei Winningtemp; eNPS von 45 bei bestehenden Nutzern
1c. LTIFR von 18,6	1c. LTIFR von 15
1d. 427 Mitarbeiter absolvierten eine Schulung in der HG-Akademie**	1d. 10 %* der Mitarbeiter, die an der HG-Akademie teilgenommen haben und sich ein Ziel für das Feedback gesetzt haben - Wirkung nach 3 Monaten
1e. Einführung einer Mitarbeiterumfrage zu folgenden Themen Diversität und Eingliederung	1e. Entwicklung und Umsetzung von Schulungen zum Thema "Inclusive Leadership" in allen Führungsprogrammen
2a. Mapped Scope 1 und 2 für alle lokalen Unternehmen	2a. Verpflichtung zu SBTi und Festlegung des Basisjahres
2b. 85% der lokalen Unternehmen zertifiziert	2b. 100% der Unternehmen* zertifiziert
2c. 7 602 Quadratmeter	2c. 20 000 Quadratmeter
3a. N/A	3a. 100% der bestehenden Lieferanten haben den Verhaltenskodex von HG unterzeichnet***
3b. 85%	3b. 100 % der neu eingestellten Mitarbeiter absolvieren eine CoC-Schulung****
3c. Ein laufendes Projekt zur Zusammenarbeit mit der Industrie	3c. Fügen Sie zwei relevante Industriekooperationen hinzu

* Für alle bis 12/2023 geschlossenen OpCo's. OpCos in Norwegen und Schweden nur für 2b).

** Die HG Academy ist die eigene Bildungseinrichtung von HG. Der Zweck der HG Academy ist es, eine Plattform für die persönliche Entwicklung zu bieten und besteht aus den folgenden Modulen; Kultur, Führung, Projektmanagement und Fachwissen. Zielvorgabe ohne die für alle Mitarbeiter obligatorische CoC-Schulung.

*** Wesentlichkeitsschwelle.

**** Dr Schutz Nordic A/S, verglichen in FIGR, wo Polieren und Wachsen über einen Zeitraum von 10 Jahren angewendet werden.

***** Für OpCos abgeschlossen bis H1 2023.

7 Schritte zur Gewinnung und Ausbildung erstklassiger Auszubildender

Jemandem sein Handwerk beizubringen, ist eine Investition, die Sie sich nicht entgehen lassen dürfen. Das ist der Weg zum Erfolg.

In Zeiten des Arbeitskräftemangels und des Wettbewerbs um qualifizierte Fachkräfte suchen die meisten Unternehmen verzweifelt nach qualifizierten Handwerkern. Jeder weiß, dass Auszubildende die Arbeitskräfte der Zukunft sind, aber die Herausforderung bestand schon immer darin, aus jungen Kräften Facharbeiter zu machen. Handwerksmeister sind meist sehr beschäftigt, und wer kann es sich schon leisten, sich ausreichend um die Ausbildung von Auszubildenden zu küm-

mern, wenn es so viel zu tun gibt? Wie sich herausstellt, kann man es sich in Wahrheit nicht leisten, es nicht zu tun.

Ausbildungsprogramme sind für Ihr Unternehmen nachhaltiger als Leiharbeitskräfte

– Die gesamte Branche verlangt nach mehr professionellen Malern, und die Ausbildung ist der beste Weg, um sicherzustellen, dass die hohen Standards des Handwerks eingehalten werden, sagt Christian Ravn,



Geschäftsführer von C. Møllmann & Co., einem 1879 gegründeten dänischen Malerbetrieb.

C.Møllmann & Co. beschäftigt mehr als 100 Maler und stellt jedes Jahr etwa 10 Auszubildende ein. Für sie besteht die Lösung in einem ganzheitlichen Ausbildungsprogramm, bei dem junge Erwachsene neben der täglichen praktischen Arbeit im Unternehmen auch eine fundierte theoretische Ausbildung erhalten.

– Das erste Ausbildungsjahr ist das wichtigste Jahr der Auszubildenden. In dieser Zeit beobachten wir die Auszubildenden genau, studieren ihre Arbeit, sprechen über den Beruf und die Motivation der Auszubildenden. Die Zeit, die im ersten Jahr verbracht wird, ist sowohl für den Auszubildenden als auch für das Unternehmen äußerst wertvoll, sagt Ravn.





Er sagt, dass das Unternehmen vor allem aus zwei Gründen Auszubildende einstellt:

- Zunächst einmal für die Rekrutierung. Wenn wir exzellente Maler haben wollen, ist eine Ausbildung ein Muss. Zweitens lernen die Auszubildenden in ihrem ersten Jahr das Unternehmen und die Kunden kennen, was für künftige Aufgaben von entscheidender Bedeutung ist.

Ravn sagt, dass etwa 95 Prozent der Auszubildenden am Ende der Ausbildung eine Vollzeitstelle angeboten wird.

- Die meisten von ihnen bleiben viele Jahre im Unternehmen und entwickeln sich in der Zukunft zu "Malerfreunden" für neue Auszubildende.

- Ich muss sagen, wir sind sehr stolz auf die Arbeit, die diese jungen Leute leisten.

Die Alternative zur Beschäftigung von Auszubildenden bestand für einige Unternehmen darin, Leih-

arbeitskräfte einzustellen, was dem Ruf der Branche geschadet und die Qualität der geleisteten Arbeit beeinträchtigt hat, sagt Henrik Lundberg, Malermeister beim dänischen Malerbetrieb Nielsen & Kromann.

- Das Problem mit Leiharbeitskräften kann darin bestehen, dass sie teilweise nicht eine gleichwertige berufliche Qualifikation haben. Man weiß nicht, was man bekommt. Deshalb ist ein Ausbildungsprogramm eine nachhaltigere Lösung, sagt Lundberg.

Der Auszubildende von heute ist der Meister von morgen

Laut Marianne Twiddy, die für neun Unternehmen in der norwegischen Region Innlandet Ausbildungsplätze organisiert, sollte man einen Auszubildenden als eine Investition betrachten.

- Es ist fast vergleichbar mit der Investition in eine Aktie: Mit der Zeit wird sich die Investition auszahlen. Der Auszubildende von heute ist der Meister von morgen. Der Auszubildende wird viele Fähigkeiten erlernen, produktiver werden und schließlich sehr wertvoll sein, sagt Twiddy.

Die Unternehmen von Innlandet nehmen Auszubildende vom ersten Tag an in ihre Belegschaft auf und stellen sicher, dass sie über die wesentlichen Informationen und Grundqualifikationen verfügen, die sie für den Einstieg benötigen, wobei sie von einem professionellen Mentor unterstützt werden. Darüber hinaus hat Twiddy ein Handbuch erstellt, das dazu dient, mehr Auszubildende aus Malerschulen anzuwerben.

- Es ist wichtig, dass Unternehmen Verantwortung für ihre Auszubildenden übernehmen und deren Ent-

wicklung fördern. Hierzu sollten die Unternehmen die Fortschritte überwachen, laufend Feedback geben und ihnen adäquate Aufgaben zuweisen.

Aber das ist noch nicht alles.

- Das Unternehmen hat die Verantwortung, die Auszubildenden zu schulen und sie durch den Prozess zu begleiten, mit dem Ziel Ihnen am Ende der Ausbildung eine Übernahme anbieten zu können. Es ist wichtig, dass die Führungskräfte des Unternehmens als starke Vertreter für die Auszubildenden agieren, damit sie ihr volles Potenzial ausschöpfen können.

- Wenn der Auszubildende im Unternehmen beginnt, verfügt er bereits über grundlegenden Fähigkeiten und ist bereit, sich mit den beruflichen Praktiken vertraut zu machen, sagt Twiddy.

- Die Investition in Ausbildungsplätze ist ein deutliches Zeichen dafür, dass sich das Unternehmen für berufliche Weiterentwicklung und Wachstum einsetzt. Das ist es, was talentierte Handwerker bei einem Arbeitgeber suchen, sagt Twiddy.

Rezept für Wachstum: "Das HG-Modell"

Thomas Thorsøe, Personalleiter bei Håndverksgrupper (HG), bezeichnet es als "Das HG-Modell". Die Methode der Vorbereitung, Schulung und Bewertung der Auszubildenden ist einzigartig, sagt er, und das langfristige Ziel besteht darin, dass Auszubildende zu jeder Zeit





Betrachten Sie einen Auszubildenden als einen zukünftigen Mitarbeiter.

10,5 Prozent der Belegschaft eines HG-Unternehmens ausmachen werden.

– Ein Unternehmen, das zu den Händwerksgruppen gehört, kann stets auf Unterstützung und Hilfe zählen, wenn es um Auszubildende geht. Das ist ein integraler Bestandteil unserer ESG-Strategie, sagt Thorsøe.

Über viele Jahre hinweg hat er beobachtet, wie Unternehmen aufgrund ihres starken Engagements für Ausbildungsprogramme gewachsen sind.

– Unterschätzen Sie das Thema Nachwuchsausbildung nicht. Es ist von großem Wert für das Unternehmen und jahrelange Erfahrung hat gezeigt, dass es eine effektive und nachhaltige Art der Personalbeschaffung ist.

Mein Rat für die Unternehmensleiter:

– Betrachten Sie einen Auszubildenden als einen zukünftigen Mitarbeiter. Wenn Sie hochqualifizierte Fachkräfte wollen, investieren Sie in Auszubildende.



DER HG-WEG:

Wie Sie Auszubildende zu einer unbezahlbaren Ressource für Ihr Unternehmen zu machen*

Als Führungskraft ist die Planung des Einsatzes von Auszubildenden keine einmalige Angelegenheit. Jedes Land oder jede Region mag seine eigenen spezifischen Praktiken haben, aber es gibt einige gemeinsame Erfolgsfaktoren bei dieser Zusammenarbeit. Die Schule liefert die Grundausbildung, Ihr Unternehmen bietet die Ausbildung am Arbeitsplatz an, und der Auszubildende protokolliert seine Leistungen zur kontinuierlichen Überprüfung. Als HG-Unternehmen erhalten Sie Hilfe und Unterstützung bei der Entwicklung von Auszubildenden, die eine unschätzbare Ressource für Ihr Unternehmen darstellen.

* Dargestellt auf Basis des derzeit in Skandinavien angewendeten Modells

1 Ein Grundkurs als Orientierung

Der Auszubildende durchläuft einen Grundkurs, der von der Schule angeboten wird. Er wird in den Beruf eingeführt, erlernt die Theorie und die grundlegenden Fertigkeiten und findet heraus, ob ihm dieser Berufszweig liegt.

2 Der Auszubildende lernt die praktischen Fertigkeiten in Ihrem Unternehmen

Vom ersten Tag an beginnt der Auszubildende seine praktische Ausbildung im Unternehmen und arbeitet mit professionellen Handwerkern zusammen, die selbst als Auszubildende angefangen haben.

3 Die Arbeit beginnt an der Seite eines Mentors, der kontinuierlich Feedback gibt

Der Mentor leitet den Auszubildenden bei kleineren Aufträgen direkt an, zeigt ihm Techniken und praktische Tipps und gibt ihm Feedback zu seinen Fortschritten.

4 Auszubildende dokumentieren Fortschritte im Berichtsheft

Führen Sie ein schriftliches Berichtsheft, um die Fortschritte zu dokumentieren und Verbesserungspotenziale festzuhalten. Bewertungen helfen dabei, die Lernerfahrung kontinuierlich zu verbessern.

5 Der Auszubildende kehrt jedes Jahr in die Schule zurück

Der Auszubildende kehrt jedes Jahr für einige Wochen in die Schule zurück, um sich auf die für die Verbesserung erforderlichen Schritte zu konzentrieren.

6 Jedes Jahr wird ein Einjahresvertrag ausgestellt

Wenn das erste Jahr gut verläuft und gute Fortschritte erzielt werden, bieten Sie dem Auszubildenden einen neuen Einjahresvertrag im Unternehmen an. Dies bietet beiden Parteien die Möglichkeit auf jährlicher Basis neu zu bewerten, ob der Ausbildungsberuf zu dem Auszubildenden passt.

7 Mehr Verantwortung bei wachsender Kompetenz

Mit zunehmender Erfahrung und bewiesener Kompetenz erhält der Auszubildende mehr eigenverantwortliche Aufgaben, jedoch stets unter der Aufsicht eines qualifizierten Kollegen.

Treffen Sie unser Management-Team

Als führendes Unternehmen in im Bereich Oberflächenbehandlung wird Händverksgruppen von einem kompetenten Managementteam geleitet, das unseren strategischen Kurs bestimmt.

Während sie die wesentliche Führungsarbeit leisten, liegt die wahre Grundlage unseres Erfolgs bei den lokalen HG-Unternehmen. Ihre außergewöhnlichen Fähigkeiten und ihr unermüdlicher Einsatz sind entscheidend für den Erfolg unseres Unternehmens.



Øyvind Emblem

CEO

Geboren: 1970

Beschäftigt bei HG seit: 2020

Bildung:

- Master Maschinenbau (NTNU, Norwegen)
- Master Business & Verwaltung (HEC, Frankreich)

Ausgewählte Berufserfahrung:

- MD & EVP Norwegen Ramirent Plc
- Geschäftsführer, Michelin Benelux und Südkorea
- Produktionsleiter, ODIM Hitec
- Unternehmensberatung, McKinsey & Co



Gjermund Söder Vegge

CFO

Geboren: 1971

Beschäftigt bei HG seit: 2020

Bildung:

- Master of Business and Economics mit Spezialisierung auf Finanzen, BI Norwegian Business School

Ausgewählte Berufserfahrung:

- CFO Umoe Restaurants
- CFO Statoil Fuel & Retail Norwegen
- Geschäftsführer Statoil Detaljst AS / NK Retail Operations Statoil Fuel & Retail, Norwegen
- Unternehmensberater, PA Consulting



Trond Sigurd Tørdal

CBDO / M&A

Geboren: 1964

Beschäftigt bei HG seit: 2020

Bildung:

- Autodidaktisch erworbene, selbst entwickelte Kompetenz

Ausgewählte Berufserfahrung:

- Initiator der Gründung der Gruppe Händverksgruppen
- Geschäftsführender Direktor, Arvid Bendixen AS
- Vorstandsmitglied, FK BodøGlimt
- Regionaler Vorsitzender, Sparebank 1 Nordnorwegen



Elisabeth Rustad-Nilssen

CBDO

Geboren: 1988

Beschäftigt bei HG seit: 2021

Bildung:

- Master Wirtschaftsprüfung und Rechnungswesen, Norwegian Business School
- BSc (Honours) Finanzwirtschaft, Universität von St. Andrews

Ausgewählte Berufserfahrung:

- Investitionsdirektor, FSN Capital Partners
- Finanzberaterin, PwC
- Senior Associate Wirtschaftsprüfung, PwC



Thomas Thorsøe

CHRO

Geboren: 1968

Beschäftigt bei HG seit: 2023

Bildung:

- Master, MBA, Wirtschaftspsychologie, Wirtschaftsinstitut Aalborg
- Master, MBA; Strategisches Management, Wirtschaftsinstitut Aalborg

Ausgewählte Berufserfahrung:

- CHRO, Kemp & Lauritzen A/S
- CHRO, Flügger A/S
- Personalleiter, DSV
- Personalleiter, Netto, Gruppe Salling
- Produktionsleiter, Xpon Card

Landesgeschäftsführer



Johan Möller

Geschäftsführender Direktor
HG Schweden

Geboren: 1974

Beschäftigt bei HG seit: 2022

Bildung:

- Master Wirtschaftsingenieurwesen, Linköping Institute of Technology, Schweden

Ausgewählte Berufserfahrung:

- CEO Apoex AB
- Geschäftsführer Svensk Markservice AB
- Geschäftsbereichsleiter Coor Service Management AB
- Stellvertretender Leiter der Geschäftsentwicklung der Gruppe, Coor Service Management Group AB



Ronny Pettersen

Geschäftsführender Direktor
HG Norwegen

Geboren: 1975

Beschäftigt bei HG seit: 2023

Bildung:

- Master Management und Organisationswissenschaften, Universität Tromsø
- Krigsskole I und II, die norwegische Militärakademie

Ausgewählte Berufserfahrung:

- Geschäftsführender Direktor, ISS Direct ISS Facility Services A/S
- Geschäftsführender Direktor, HR/HMS ISS Facility Services A/S
- Leiterin der Personalabteilung Deloitte Norwegen
- Führungspositionen, Norwegische Streitkräfte



Frederik Stage Olsen

Geschäftsführender Direktor
HG Dänemark

Geboren: 1983

Beschäftigt bei HG seit: 2023

Bildung:

- Cand. Merc, Internationales Marketing und Management, Copenhagen Business School

Ausgewählte Berufserfahrung:

- CCO, Elis Dänemark
- Landesleiter, Berendsen
- Betriebsleiter, Berendsen
- Business Line Commercial Terms and Pricing Manager, Berendsen
- Operationel Manager, Berendsen



Michael Mathias

Leiter Deutschland

Geboren: 1963

Beschäftigt bei HG seit: 2023

Bildung:

- Dipl. Wirtschaftsingenieur / Industrial Engineer, Technische Universität Hamburg-Harburg

Ausgewählte Berufserfahrung:

- Interim-Manager mit Positionen in den Bereichen Finanzen, Fusionen und Übernahmen, Geschäftsentwicklung sowie Vertrieb und Marketing.
- CFO / COO Insulation & Composite, Von Roll AG
- Geschäftsführer / CFO, Carl Zeiss Microscopy GmbH
- VP Finanzen EMEA & LA Henkel Technologies, Henkel Corporation



EINRICHTUNG UND VERWALTUNG

Wir sind für die Ewigkeit gebaut

HG erblickte im Jahr 2012 das Licht der Welt, als sich 14 norwegische Unternehmen zu einer Mitgliederorganisation zusammenschlossen. Die 14 Unternehmen wollten von gemeinsamen Einkaufsvereinbarungen profitieren und nationale Rahmenverträge abschließen.

Sieben Jahre später, im Jahr 2019, waren die HG-Mitgliedsunternehmen bereit für den nächsten Schritt - eine integrierte Gruppe zu werden. Von den 43 Mitgliedsunternehmen schlossen sich 30 mit FSN Capital V zusammen, um im Juli 2020 die neue HG zu bilden.

Die ursprünglichen Mitglieder von HG fanden in FSN Capital V den idealen Partner für ihre bestehenden Unternehmen, dessen Kultur und Ansatz, perfekt mit ihren eigenen übereinstimmten.

Zusammen konnten sie auf eine gemeinsame Vision für die Zukunft der Branche hinarbeiten. Heute befindet sich die Mehrheit der Holdinggesellschaft im Besitz der

HG-Mitarbeiter und ehemaligen Geschäftsinhaber, der Rest wird von FSN Capital V gehalten.

Das Herzstück unserer Arbeit sind unsere Mitarbeiter. Aus diesem Grund investieren ehemalige Eigentümer von Handwerksbetrieben, die sich uns anschließen, wieder in HG, was bedeutet, dass die Anzahl der Miteigentümer, die investieren, jedes Mal steigt, wenn ein neues Unternehmen Teil der Gruppe wird. Darüber hinaus werden die Schlüsselpersonen in jedem Unternehmen eingeladen, im Rahmen des Management-Incentive-Programms von HG in unsere Holdinggesellschaft zu investieren. Mit rund 600 Miteigentümern, die auch Mitarbeiter sind, konzentrieren wir uns auf den Aufbau und die Konsolidierung der Stärke unseres Unternehmens als Team.

Direktorium

An der Spitze unseres Verwaltungsrats steht Per W. Sjöstrand, ein erfahrener Vorsitzender, der Instalco gegründet hat und bis 2021 dessen CEO war. Zuvor war Sjöstrand als Vorsitzender der Green Landscaping Group AB und der Fasadgruppen Group AB tätig.

Unser Verwaltungsrat besteht aus einer heterogenen Gruppe mit einem breiten Spektrum an sich ergänzenden Fähigkeiten und Erfahrungen. Dazu gehören fundierte Marktkenntnisse in allen Ländern, in denen wir tätig sind, einschließlich unserer jüngsten Expansion nach Dänemark und Deutschland. Der kollektive Hintergrund der Mitglieder des Verwaltungsrats umfasst umfangreiche unternehmerische Erfahrungen,



“
Mit rund 600 Miteigentümern, die auch Mitarbeiter sind, konzentrieren wir uns auf den Aufbau und die Konsolidierung der Stärke unseres Unternehmens als Team.

Einblicke in die Führung dezentraler Unternehmen und internationales Fachwissen. Darüber hinaus verfügt unser Vorstand über umfangreiche Erfahrungen mit Börsengängen und Börsennotierungen, insbesondere durch unsere Zusammenarbeit mit FSN Capital V.

Der Verwaltungsrat ist verantwortlich für die Einstellung des CEO, die Genehmigung der Unternehmensstrategie und des Budgets sowie für die Gewährleistung einer soliden Geschäftsführung und Kontrolle.

FSN Capital GP V Limited in ihrer Eigenschaft als Komplementärin für und im Namen von FSN Capital V L.P., FSN Capital V (B) L.P. und FSN Capital V Invest L.P.

HÅNDVERKSGRUPPEN GROUP AS

The board's annual report 2023

Håndverksgruppen Group AS (HG) is a leading Northern European group that performs all types of surface treatment services – painting, flooring, masonry and tiling.

Nature and place of residence of the business

HG carries out everything from medium sized turnkey contracts to mainly smaller, individual assignments with the emphasis on rehabilitation work (often called rehabilitation and maintenance or R&M) in the business-to-business segment (B2B). R&M work varies significantly in scope, with everything from painting a wall after an insurance claim to in some rare cases extensive rehabilitation of several buildings, both internal surfaces and external facade rehabilitation. During 2023, the strong growth continued with the inclusion of craft businesses in Sweden, Norway and the first two in Germany into the group - a total of 32 craft businesses (40 companies) were incorporated in 2023. Growth continues as planned in 2024 and in the first quarter 5 craft businesses have been incorporated

into HG - all well-run, profitable and with people and culture that fit in well with HG.

The group was established in July 2020 with 30 Norwegian craft companies which today are wholly owned subsidiaries of HG Håndverksgruppen Norge AS with Håndverksgruppen Group AS as the parent of the group. Since then, until the end of 2023, a further 104 craft businesses have been incorporated in Norway, Sweden, Denmark, and Germany.

The company's operations in Norway have covered the entire country since the formation of the group in 2020. The companies in Sweden are also spread across the country enabling us to deliver on national or regional agreements. In Denmark, two of the companies are lo-

cated in Zealand and two in Jutland. HG's first two craft businesses in Germany were included into the group in 2023 and are located in the south of Germany. The group's head office is in Oslo and each country has a service office that supports, coordinates, and follows up operations per country which are also HG's main segments. During the financial year, the name of the parent company was changed to Håndverksgruppen Group AS from Håndverksgruppen Norge AS.

Statement of the annual accounts

2023 was another good year with strong growth through especially the inclusion of craft businesses into the group, but also a good organic growth in a challenging market. As expected, the market became more demanding throughout the year driven by macro-



From the left: Thomas Schwenke, Trond Sigurd Tørdal, Per Sjøstrand, Marina Lønning, Erik Nelson and Eirik Hjeltnes Wabø.

economic conditions resulting in a decline in new construction activity across all countries where HG is represented. Although the general trend is reduced activity in the new build market, there are large local variations and thus also impact HG's companies differently. A large number of HG companies improved profits in 2023 compared to 2022. In 2023, the new construction market in Sweden had a weaker development than in Norway. The companies have continued their good cooperation on projects and sharing of best practice across the companies, which improves our resilience in a more challenging market. The increase in raw material prices was more stable than in 2022, however, the price increases continue to cause some challenges for both customers and HG's craft businesses. For the 2023 annual accounts, the group has changed the accounting standard from Norwegian GAAP to IFRS and this is described in more detail in the notes to the financial statements.

Total operating income in the group amounted to TNOK 5 958 605 and the annual profit after tax was TNOK 82 697.

The group did not carry out research and development during the year.

Total cash flow from operations in the group was TNOK 392 575, while the operating result for the group amounted to TNOK 248 333. The difference is mainly due to depreciation and amortization expense of non-current assets.

The group's cash and cash equivalents was TNOK 428 571 as of December 31, 2023. The Group's liquidity position is deemed sufficient to fund its growth and operations and is regularly assessed by the treasury function.

Additional loan financing was added in 2023 to support future growth. For more information on our credit financing see the notes to the financial statements.

Total assets at the end of the year was TNOK 4 658 815 and the equity share was 25%.

Own shares

The company does not hold any own shares.

Future development

Håndverksgruppen Group AS works to build a leading, nationwide offer to our customers, and we want to be known for quality, sustainability and responsibility. The group has the ambition to lead the way in sustainability and has established a sustainability strategy and carried out measures such as the implementation of ethical guidelines with zero tolerance against corruption, harassment of any type, and bribery. People, the environment and responsible management are priority areas for HG's sustainability strategy, and these have been chosen based on their importance to HG and that we can make a difference and show the way for the entire industry. The effort has produced results through 2023. For example, HG increased the proportion of apprentices from 9.2% to 9.7% and the number who completed the HG school increased from 342 to over 500. Throughout the year, over 7000 m² of floor was renovated and not replaced, and this saves the environment from large amounts of waste, and the mandatory training of all employees in HG's ethical guidelines are examples of HG's high ambitions and level of activity in sustainability.

Growth will primarily come from including new, solid craft businesses with a strong local and regional market position, and new companies will increasingly be included in the new HG markets, Denmark and Germany. HG Sweden, and to an even greater extent HG Norway, has solid national coverage, but we will also continue to include companies going forward. HG will continue to grow within the existing core business; paint, flooring, masonry and tiling, improve the standards for quality and efficiency in the industry and at the same time move the industry in a more sustainable direction. Norway is the largest segment, and the priority has shifted to further develop best practice and increasing turnover on national agreements. In 2023, the strong growth in Sweden continued with the inclusion of 35 companies and this strengthened our presence in the east and west in addition to providing coverage in the south and north. HG entered the Danish market in late 2022 with the inclusion of 13 craft businesses, and 2023 was used in Denmark to establish the foundation for further growth. Cooperation between the Danish companies began quickly, and it wasn't long before they collaborated to tender for and win a national contract for a Danish fitness chain. The



preparatory work for entering into Germany has been going on for some period of time with market analyses and the establishment of contacts with relevant networks in the industry, and in 2023 the first two German crafts businesses became part of HG.

War in Europe and rising interest rates have a slowing effect on the economy in general, which has mainly had an impact on the new build construction market segment. HG is mainly exposed to the R&M market with professional customers (B2B), which has a more stable development. The intensity of competition increases in periods of lower demand, but at the same time HG operates in a customer segment where quality and efficiency are crucial and HG's craft companies have extensive experience delivering in accordance with high customer requirements. The interest rate level now seems to have leveled out and the discussion in the media has shifted to when the first interest rate cut will come. Expectations of lower interest rates and increased property prices are positive drivers for increased activity in HG's markets and HG's companies are preparing for further organic growth.

Financial risk

Through its activities, the Group is exposed to various types of financial risks. Financial risks refer to fluctuations in the Group's earnings and cash flow as a result of changes in exchange rates, interest rates, refinancing and credit risks. The objective is to mitigate the financial risk to the greatest extent possible. For more information on financial risk management see the notes to our financial statements.

Market risk

The company is exposed to changes in interest rates, as the company has floating interest rate debt. Furthermore, changes in the level of interest rates can affect investment opportunities in future periods.

Foreign currency exchange risk arises when individual Group entities enter into transactions denominated in a currency other than their functional currency. The transactions of the operating entities are denominated in the local currency, thus there is little or no currency exposure from operating activities. Translation exposure arises when foreign subsidiaries' results and net assets are

translated into Norwegian kronor. For the Group translation risks arise for the subsidiaries in Sweden, Denmark and Germany. Assets and liabilities in foreign currency are translated at the closing rate.

The Group has currency exposure related to financing as the parent is funding the subsidiaries in their local currency, thus movements of SEK/NOK, DKK/NOK and EUR/NOK exchange rates impact the profit and loss statements within finance, net. The currency exposure from the financing of the subsidiary in Sweden is reduced as part of the external financing of the parent is in SEK. The Company is currently not using financial derivatives to hedge any currency risk.

Credit risk

The risk of loss on receivables is assessed as low for the group. The turnover is spread over a large number of mainly medium and small projects and customers, hence individual projects or individual customers will not have a significant impact on the group. Developments in market conditions are followed closely to capture any structural changes such as a result of the war in Ukraine.

The Group limits the exposure to credit risk with upfront payments and continuous invoicing and collection.

Liquidity risk

Liquidity risk is the risk that the Group may encounter difficulty in meeting its obligations associated with financial liabilities. The objective is for the Group to be able to meet its financial commitments in upswings as well as downturns without significant unforeseen costs.

The company considers the liquidity position in the company to be good. The company continues to focus on working capital optimization, especially through faster invoicing and reduction of the credit period.

Going concern

In accordance with Section 3-3a of the Accounting Act, it is confirmed that the prerequisites for going concern are present. The assumption is based on profit and cash flow forecasts for 2024 and the group's long-term strategic forecasts for the years ahead. The group is in a healthy economic and financial position.

The parent company and disposition of the year's profit

The Board proposes the following disposition of the annual profit in Håndverksgruppen Norge AS:



The proposal is based on the owners' assessment of the company's capital structure.



“
Work with safety and health is a high priority in HG. We want to create a safe and healthy work environment through a strong safety culture for our employees, so everyone gets home safe for dinner – every day!

Work environment

Sickness absence in the group was 6.6% of total working hours in 2023 compared to 6.7% in 2022. There are no longer reports of COVID-related absence.

Work with safety and health is a high priority in HG. We want to create a safe and healthy work environment through a strong safety culture for our employees, so everyone gets home safe for dinner - every day! That's why we have intensified our focus on occupational health and safety through ongoing safety campaigns in all our companies. Safety is everyone's responsibility, and our goal is to avoid injuries, illness and ailments caused by the working environment. In the field of safety, this means avoiding work-related accidents that result in serious injuries and absenteeism, and

HG's companies report monthly on injuries that lead to sick leave and regularly share examples of incidents to raise awareness of safety. When it comes to health, we strive for employees to have an ergonomically correct working situation and to avoid health-damaging stress through contact with chemicals, noise or dust. Our continuous improvement initiatives are related to ergonomics/posture, use of safe job analysis (SJA), working at heights, cutting injuries, driving safety, protective equipment and chemicals. To ensure compliance with routines and the use of safety equipment, and the awareness work takes place in several channels including the HG school, craftspeople meetings and general manager meetings to name a few. During 2023, a total of 110 injuries, predominantly minor injuries such as cuts and bruises, have been registered which have

resulted in one day of absence or more. Development of employees and talent development is also a high priority in the HG companies. We offer training for employees and strive to retain our experienced and competent employees. HG is of the opinion that diversity is important to preserve a good working environment, and we believe that diversity in terms of background, skills and gender is important for our success. The group works actively to follow up the requirements as a result of the extended activity obligation under the Equality and Discrimination Act, both by training all employees in HG's ethical guidelines and ongoing working environment surveys. We also want to take care of the future development of the professions in our companies. Therefore, we have a strong focus on apprentices and aim to have an apprenticeship share of at least 10%.



The culture in Håndverksgruppen is characterized by strong cohesion within the individual company and between managers in the various subsidiaries. The culture in craft companies that wish to become part of HG is carefully assessed before they are incorporated as part of HG.

Equality and discrimination

HG aims to be a workplace where there is no discrimination due to ethnicity, gender, outlook on life or orientation. As an integral part of our leadership programs at HG school, we train our leaders in "inclusive leadership". This applies, for example, to matters relating to pay, advancement, recruitment and general development opportunities. Of the Group's board of directors seven board members, there are two women and five men, and of the eight who make up the group management, one is a woman. Of the group's employees, there are 12% women and 88% men.

The group's work to promote equality and combat discrimination is an integral part of everyday life in several areas. In our recruitment campaigns, we try to attract



employees from different backgrounds by highlighting aspects of the craft profession that may not have been known to the general public. We use both women and men, young and old in our recruitment campaigns to show that the craft is suitable for everyone. The recruitment material for apprentices is fronted by one of our female apprentices. All employees undergo training in the group's ethical guidelines as part of the onboarding program, an online whistleblower channel has been set up, the working environment is regularly measured and all managers complete courses in "everyday management" to name a few. Training material and information campaigns have been prepared to increase awareness and competence to counter discrimination and to contribute to increased equality and diversity. At the HG school, equality, diversity, and discrimination are central themes. We have a good overview of salary formation at head office, as well as among our regional managers and General Managers in our subsidiaries, and ensure with an annual process that this is not discriminatory. Salary formation in the subsidiaries is local and is determined by the individual General Manager in line with local needs and our ethical guidelines.



Board liability insurance

Insurance has been taken out for the members of the board and the general manager (board liability insurance) for their possible liability towards the company and third parties.

Environment

Håndverksgruppen has the ambition to be leading and forward-looking in many areas, including the environment, social responsibility, and business ethics. In a world where increasing high demands are placed on efficiency and competition between companies is getting tougher, the environment is becoming even more important.

Environmental focus and maintenance must reflect the company's vision and contribute to the employees being inspired to meet the desired goals. Our companies must be environmental beacon certified or ISO14001 certified. We will explore solutions that promote reuse, rather than always choosing new materials. The first bid for quality is professionalism, and HG is the Nordic region's largest group within surface treatment



that works targeted towards defined target groups. The HG brand is our seal of quality, and we paint, brick, wallpaper, lay floors and tiles according to the strict requirements. HG has for three years reported on greenhouse gas emissions within Scope 1 and Scope 2. In 2022, we also carried out a screening of Scope 3 and relevant areas for reporting. In 2023, we have continued to work on understanding more about where our greenhouse gas emissions come from, in addition to quarterly reporting on greenhouse gas emissions to be able to measure similar developments throughout the year. The company's statement in accordance with the Transparency Act was made available on the company's website by the statutory deadline of 30 June 2023.

No significant events have occurred after the balance sheet date, with the exception of the incorporation of new companies which HG consider to be part of normal operations.

Oslo, 28.06.2024

Per Wiking Sjöstrand

Chairman of the Board

Trond Sigurd Tørdal

Board member

Christina Hegg

Board member

Erik Nelson

Board member

Eirik Hjeltnes Wabø

Board member

Marina Lønning

Board member

Dirk Brouwers

Board member

Øyvind Ivar Emblem

CEO

Sie möchten die Finanzinformationen für 2023 ansehen?



Bitte, scannen Sie den QR-Code, um die vollständigen Finanzdaten mit Erläuterungen zu erhalten.



Wenn sich Unternehmen HG anschließen, behalten sie ihre einzigartige Identität, einschließlich ihres Namens, ihres Logos und ihrer operativen Basis, sowie ihre geschätzten Beziehungen zu Kunden und Mitarbeitern. Dennoch gewinnen sie durch die Integration in eine größere, kollaborative Familie an Widerstandsfähigkeit und Wert.

www.handwerksgruppen.de

Adresse:

Håndwerksgruppen Deutschland GmbH
c/o Mindspace, Grünstraße 15, 40212 Düsseldorf
Germany