



TOLSTRUP

ANLÆGSGARTNER

ESG-rapport

2023



Om rapporten

Denne rapport vedrører kalenderåret 2023. Rapporten er Tolstrup A/S' anden ESG-rapport og dermed den anden systematiske og holistiske rapportering på vores arbejde med bæredygtighed og socialt ansvar.

Formålet med ESG rapporten

Formålet med rapporten er at beskrive Tolstrup A/S' påvirkning på miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige (ESG) områder af bæredygtighed, inklusiv vores arbejde og aktiviteter for at gøre en positiv forskel i samfundet. Rapporten giver indsigt i vores fremskridt for året og giver en status på vores mål og tiltag inden for samfundsmæssig effekt, bæredygtighed og ansvarlighed.



Understøttet af anerkendte rammeværk

ESG-rapporten bygger på en række anerkendte rammeværk, som Tolstrup A/S benytter til at vejlede vores ESG-strategi og arbejde med samfundsmæssig effekt og ansvarlighed.

Vores ESG-strategi inkorporerer principper og elementer fra:

- De Ti Principper i UN's Global Compact (UNGC)
- FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling (SDG)
- Impact Frontiers ABC of Enterprise Impact (ABC)
- ESG datamålinger og målsætninger som bygger på FSR- danske revisorers rammeværk for ESG-nøgletal samt Erhvervsstyrelsens operationalisering af Årsregnskabsloven §99a
- Den Sociale Kapitalfonds metode og Den Europæiske Investeringsfonds Social Impact Accelerator standarder til målfastsættelse, management og måling af social effekt
- Samt som porteføljeselskab hos Den Sociale Kapitalfond Invest bl.a. Aktive Ejeres retningslinjer for god governance, samt FN's Principper for Ansvarlige Investeringer (UNPRI).

Sådan skal rapporten læses

Rapporten er bygget op i fire dele. Først introducerer vi rapporten og dens opbygning underbygget af en personlig hilsen fra ledelsen.

I anden del fortæller vi generelt om Tolstrup A/S, vores historie og vores forankring i samfundsmæssig effekt, bæredygtighed og socialt ansvar.

Tredje del handler om vores ESG-strategi, ESG-tiltag og målsætninger i det forgangne år, samt udvalgte målepunkter.

I fjerde og sidste del ses det fulde overblik over vores ESG-nøgletal og målsætninger.



Indholdsfortegnelse

1 Om rapporten

2 Hilsen fra ledelsen

3 Kort virksomhedspræsentation

4 Vores verdensmål for bæredygtig udvikling

6 ESG bedrifter for året

7 Miljømæssige tiltag og målsætninger

8 Naturbaserede projekter

9 DATA - Enviroment

10 Sociale tiltag og målsætninger

11 DATA - Social

12 Ledelsestiltag og målsætninger

13 DATA - Governance

14 ESG dataoversigt – samlet data og målsætninger

16 Noter til dataoversigt

Hilsen fra ledelsen

2023 har været endnu et godt år i Tolstrup A/S. Efter et år med det stærke samarbejde med den Sociale Kapitalfond Invest (SKFI), har vi i 2023 videreført vores vigtige arbejde inden for ESG.

Vi ser gode resultater for vores ambitiøse mål for den sociale del (S'et), hvor vi konkret har udarbejdet en social plan med det mål at være en af de førende i branchen på området. I henhold til klimadelen (E'et) er vi påbegyndt arbejdet med at få kortlagt vores CO udledning, og dette intensiveres yderligere med hjælp fra ekstern konsulent i løbet af 2024.

I 2023 valgte vi at ansætte en ESG-ansvarlig som skal varetage vores fremtidsplaner og udvikle nye tiltag og reduktionsmål, som en del af vores forberedelse til indmeldelse i Science Based Targets initiative. Vi blev også tilknyttet UN Global Compact i slutningen af 2023, som er et medlemskab der forpligter og inspirerer os til at følge deres 10 principper.

I Tolstrup A/S har det altid været en prioritet at tage socialt ansvar, og være med til at give mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet, en mulighed for at få betydningsfuldt og værdiskabende arbejde. De udgør en vigtig del af vores loyale medarbejderstab, som løfter i fællesskab og omfavner alle på trods af forskelligheder. Vi arbejder ud fra 3 KPI'er, som vi hele tiden holder øje med og på den måde sørger for at vi når vores mål. Vi har i 2023 også ansat en HR Partner med henblik på at få struktureret vores HR indsatser på tværs af afdelingerne.

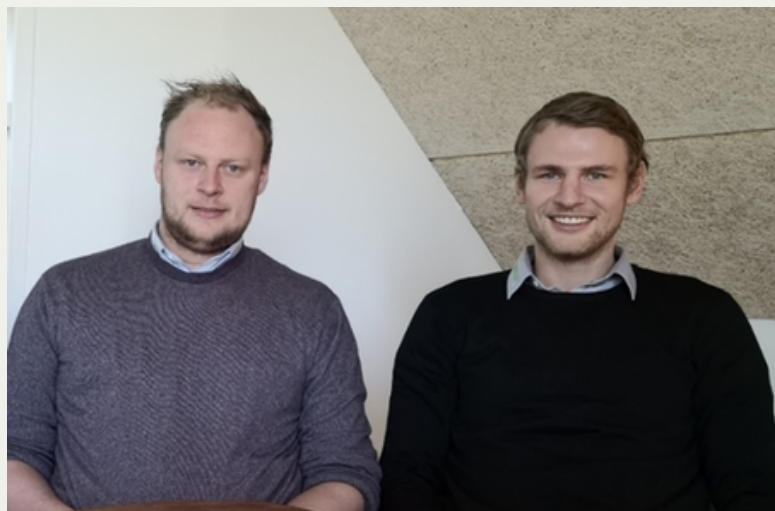
I vores branche er der kommet øget fokus på biodiversitet, og vi har i flere år arbejdet målrettet mod at være blandt de førende i, at kunne rådgive og tilbyde de bedste biodiverse løsninger i samarbejde med vores kunder. Vi har i 2023 dygtiggjort flere af vores medarbejdere, og har samtidigt udarbejdet endnu flere projekter med henblik på at forbedre biodiversiteten.

Med denne ESG-rapport kan man følge med i vores rejse mod grønnere omstilling, hvor vi fokuserer på at strukturere vores arbejde yderligere og sætte ambitiøse mål.

I løbet af 2024 implementerer vi også andre spændende tiltag - som kan læses om i rapporten.

Direktør Christoffer Lund

Direktør Peter Lund



Kort virksomhedspræsentation

I 2015 etablerede brødrene Christoffer og Peter Lund sammen med deres far Peter Lund, anlægsgartnervirksomheden Tolstrup A/S. Virksomheden holder til på familiegården i den lille landsby Tolstrup ved Fredericia. Her er der etableret nymoderne kontorpladser, og grundet vækst og geografisk udvidelse er der over tid blevet etableret baser med kontor og værksted i hhv. Århus og Odense.

Vi stræber altid efter at yde den bedste service, og vi tilbyder samtidig ekspertviden og bred faglighed på området. Vores ydelser er primært koncentreret omkring vedligeholdelse af grønne udearealer, anlægsprojekter, samt vintertjeneste. Vi har altid fokus på at skabe værdi og gode resultater for vores kunder, og når du møder os, kan du altid forvente ærlighed, begejstring og et højt serviceniveau, hvor vores kunder er involveret i hele processen. Vi har igennem de senere år dygtiggjort os inden for arealer med biodiversitet, og har stor erfaring med at omlægge arealer til blomstereng, naturområder eller etablere kvashegn.

Som en del af vores arbejde, har vi stor fokus på at forbedre biodiversiteten og på at levere de bedste miljøvenlige løsninger. Derfor sørger vi også for at holde os opdateret, så vi i samarbejde med vores kunder kan tilbyde de nyeste og bedste løsninger.

Hos Tolstrup A/S vil vi gerne være en rummelig arbejdsplads, derfor har det også lige fra starten givet mening for ejerne at udnytte de særlige forhold, der er i branchen med grøn pleje - i form af udendørs, sæsonpræget arbejde – til at skabe muligheder for mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet. Vi mener, at vi kan hjælpe mennesker på kanten af arbejdsmarkedet, til at få fodfæste på arbejdsmarkedet via bl.a. praktikforløb og ansættelse. Det er en værdifuld del af vores virksomhed og vores rekruttering. Grundet disse forløb, har Tolstrup A/S i dag stor glæde af dygtige og loyale medarbejdere ofte med mange års anciennitet.

Vores strategiske grundlag

Mission: "Vi leverer grøn pleje og vintertjeneste til gavn for såvel kunder, miljø, medarbejdere og virksomhed"

Vision: "Vi vil være hele Danmarks socialt ansvarlige leverandør indenfor grøn pleje og vintertjeneste"

Værdier: "Vi står for kvalitet, et bedre miljø, sikkerhed, medarbejdertrivsel og tætte kunderelationer"

Socialt formål: Vi ansætter medarbejdere efter kvalifikationer og potentiale og ikke efter køn, farve eller nationalitet. Vi har som mål også at ansætte personer fra kanten af arbejdsmarkedet. Vi vil tilbyde gode opkvalificeringsmuligheder og sikre gode arbejdsforhold.

Vores verdensmål for bæredygtig udvikling

I Tolstrup A/S har vi valgt at fokusere på 3 af FN's i alt 17 verdensmål for bæredygtig udvikling. Således sikrer vi et fokuseret og troværdigt arbejde med de mål og delmål, hvor vi kan gøre den største forskel. Ambitionen er at bygge på med flere mål og delmål, og således bruge verdensmålene som løftestang for vores bæredygtige udvikling.



Vi sikrer lige adgang til kvalitetsuddannelse og sørger for at fremme alles muligheder for livslang læring.



Vi bidrager til, at sikre alle lige adgang til kvalitetsuddannelse og fremme alles muligheder for livslang læring. Vi fokuserer særligt på delmål 4.5, idet vi uddanner lærlinge/elever samt efteruddanner medarbejdere.

Når vi investerer i medarbejderen i form af uddannelse, sker det alene på baggrund af vurderet potentiale og uden skelen til race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, køn, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Vi sikrer bæredygtig økonomisk vækst og produktiv beskæftigelse, samt bestræber os på at sørge for arbejde til flere fra kanten af arbejdsmarkedet.



Vi tager et aktivt ansvar for at fremme vedvarende, inklusiv og bæredygtig økonomisk vækst, fuld og produktiv beskæftigelse samt anstændigt arbejde for alle, med særligt fokus på delmål 8.5.

Vi bestræber os på, at flere fra kanten af arbejdsmarkedet bliver tilbudt anstændige jobs og får en fast tilknytning til arbejdsmarkedet, hvorved vi bidrager til fuld og produktiv beskæftigelse samt anstændigt arbejde.

Vi måler vores impact med følgende 3 KPI'er:

- Samlet antal udsatte personer som har gennemført minimum 3 måneders praktik, uddannelse og/eller job (f.eks. praktik, uddannelse/opkvalificering, samt ansættelse med eller uden tilskud og støtte) i virksomheden i perioden. Akkumuleret antal personer (ikke årsværk)
- Aktuelle samlede antal udsatte personer, som er tilknyttet virksomheden i minimum 12 måneder via praktik, uddannelse og/eller job. Antal personer (ikke årsværk) inden for den seneste måned (3-måneders fuldførelser i KPI1 også inkluderet når de har været i virksomheden 12 måneder. Midlertidige vinterhjemsendelser inkluderet)
- Gennemsnit for de sidste 12 måneder af antal af nuværende eller tidligere udsatte personer i praktik, uddannelse og/eller job i virksomheden. Antal personer (ikke årsværk) (Udregnes som summen af antal marginaliserede personer pr. måned for de sidste 12 måneder / 12)

På sigt er det vores målsætning at vi i alt har givet 70 personer fra kanten af arbejdsmarkedet mulighed for at prøve sig selv af i vores virksomhed, og vi forventer at nå dette i løbet af 2027.

Vi sikrer altid opdateret viden inden for biodiversitet, så vi kan sørge for de bedste biodiversitets løsninger til vores kunder.



Gennem vores ekspertise inden for biodiversitet bidrager vi generelt til at beskytte, genoprette og støtte bæredygtig brug af økosystemer på land, bekæmpe ørkendannelse, standse udpining af jorden og tab af biodiversitet. Vi har særligt fokus på delmål 15.5, der omhandler begrænsning af forringelsen af naturlige levesteder, stoppe tab af biodiversitet og beskytte og forhindre udryddelse af truede arter.

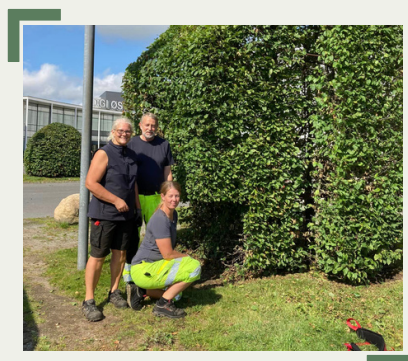
Vi hjælper hver dag vores kunder rundt i Danmark med at etablere arealer, hvor fokus er på øget biodiversitet, f.eks. ved at omlægge til blomstereng eller naturområde. Vi har derfor en ambition om at være blandt de førende i, at kunne rådgive og tilbyde biodiversitetsvenlige løsninger hos alle vores gode kunder.

ESG bedrifter for året

Vi har siden seneste rapport:

- Tilsluttet Tostrup A/S til de 10 principper i UN Global Compact
- Udarbejdet en Code of Conduct
- Udarbejdet scope 1+2 klimaregnskab for år 2022 og 2023
- Oprettet en whistleblowerordning.

WE SUPPORT



I 2024 har vi bl.a. fokus på:



Oprette Due Dilligence processer for vores leverandører



Sørge for at alle væsentlige leverandører underskriver vores Code of Conduct.



Få udarbejdet et mere detaljeret klimaregnskab med særlig fokus på scope 3.



Forberede indmeldelse i Science Based Target initiative.



Introducere en ny medarbejdertilfredshedsundersøgelse.



Udvikle en CO₂ beregner for vores kunder.



Fortsætte med at dygtiggøre vores medarbejdere inden for biodiverse løsninger.

Miljømæssige tiltag og målsætninger

I Tolstrup A/S arbejder vi aktivt med vores miljøpåvirkning på tværs af forsyningskæden. Vi er særligt fokuseret på – i tæt samarbejde med vores kunder og leverandører – at tænke biodiversitet og klimavenlighed bedst muligt ind de løsninger vi leverer, naturligvis samtidig med at vi også i selve udførelsen minimerer vores CO₂ aftryk gennem brug af miljøvenlige værktøjer og metoder. Vi mener, at vi med disse fokuspunkter potentielt set kan gøre den største forskel, givet vores forretningsmodel.



Politikker og løfter

Arbejdet med at mindske vores fodaftryk er understøttet af vores strategi og forretningsmodel.

Vi forventer, at få udarbejdet et detaljeret klimaregnskab og indmeldelse i Science Based Target initiative, med hjælp fra ekstern konsulentvirksomhed, som vil give os et større overblik over vores aftryk.

Desuden havde vi planlagt at implementere en klima/miljøpolitik i løbet af 2023. Dette blev ikke muligt, derfor er det af høj prioritet for 2024.

For os er det vigtigt at sikre komplet transparens, samt løbende adressere og reducere potentielle risici.

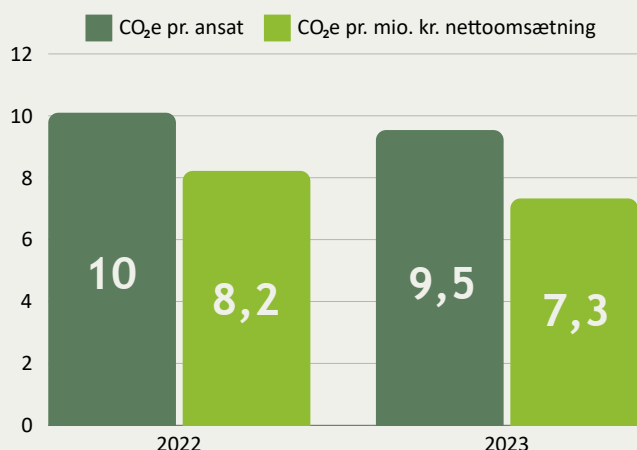
KPI'er og målsætninger

Den afgørende faktor for vores miljøaftryk er drivhusgasudledninger. En stor del af de udledninger vores virksomhed forårsager, stammer fra vores bil- og maskinpark, hvor en del fortsat er diesel- eller benzindrevne. Siden sidste rapport har vi udvidet vores værktøjer med flere eldrevne værktøjer og udvidet vores flåde med endnu flere elbiler - omlægningen er i 2024 fortsat intensiveret. I løbet af 2024 vil vi gerne implementere en CQ beregner, til gavn for gennemsigtigheden for vores kunder.

Vores mål er at reducere vores drivhusgasemissioner. Vi har i 2023 indsamlet data fra år 2022 og 2023 - med 2022 som baseline år. Med fokus på scope 1 og 2, planlægger vi i 2024 at igangsætte opgørelse af vores scope 3 udledninger. Vores mål er indmeldelse i Science Based Target initiativ, hvor vi forpligter os til at udarbejde reduktionsmål for vores udledning.

Overblik over reduktioner fra 2022 til 2023, baseret på nettoomsætning og antal ansatte.

Nøgletal



Naturbaserede projekter

Etablering af kvashegn

Vi etablerer flere og flere kvashegn til stor fordel for dyrelivet. Kvashegn skaber gode levesteder og fødekilder for insekter, samt fugle og pindsvin. Samtidig bruges genanvendte materialer som ellers ville ende som grønt affald.

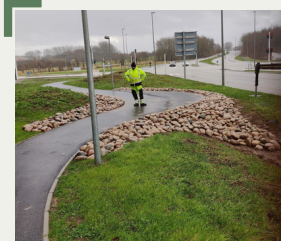


Såning af blomster blanding

Ved at så forskellige blomster blandinger, skabes varieret vegetation som tilbyder mange pollen og nektar ressourcer. Dette fremmer diversiteten i insektmassen. Her ses såning af blomsterblanding ved rensningsanlæg.

Sten anvendes til klimasikring

Vi udfører flere naturbaserede projekter og her har vi etableret et stort område med sten, som styrker biodiversiteten ved at skabe gode skjulesteder for insekter og krybdyr. Når stenene ligger i solen, fungerer de også gode varmesteder for dyrene.



Udvidelse af elbiler

Vi udvider løbende med eldrevne varevogne, som får monteret solceller på taget. Herefter installerer vi ladestationer i bilerne, som vi bruger til at lade vores hækklypper og buskrydder, når vi er ude i marken. Dette spare både tid og transport.

DATA - Environment

Miljø (Environmental performance)	Faktiske 2023	Målsætning	Målsætningsår
Drivhusgasudledninger*			
Scope 1, tons CO ₂ -ækv.	537,7	SBTi understøttet	2024
Scope 2, tons CO ₂ -ækv.	5,5	SBTi understøttet	2024
Scope 3, tons CO ₂ -ækv.	133,8	SBTi understøttet	2024
Total*, tons CO ₂ -ækv.	677,1	SBTi understøttet	2024
Carbon intensitet*, tons CO ₂ -ækv./DKK	0,0000073	SBTi understøttet	2024
Energiforbrug*, GJ	10155,7	SBTi understøttet	2024
Energi intensitet*, GJ/DKK	109,9	SBTi understøttet	2024
Andel af vedvarende energi, %	Ikke tilgængeligt	SBTi understøttet	2024
CO ₂ pr. ansat*	9,5	SBTi understøttet	2024
CO ₂ e pr. mio. kr. nettoomsætning*	7,3	SBTi understøttet	2024
Vandforbrug, m ³	Ikke tilgængeligt	SBTi understøttet	2024
Affaldsforbrug, tons	Ikke tilgængeligt	SBTi understøttet	2024

*I udregningen af klimaregnskab, tages der forbehold for manglende data. Senere på året får vi igangsat udarbejdelse af et mere detaljeret og præcist klimaregnskab med hjælp fra ekstern konsulent. Dette sikrer også korrekt data til fremtidig indmeldelse i SBTi, da klimaregnskabet skal verificeres i henhold til dette.

Nuværende kilde er Erhvervsstyrelsens værktøj "Klimakompasset", hvor der også tages forbehold for mangler og begrænsninger i forbindelse med brugen af dette værktøj.

Sociale tiltag og målsætninger

Tolstrup A/S bygger i høj grad på social ansvarlighed. For os betyder det at vi ønsker at udnytte de særlige muligheder, vores branche med grøn pleje mv. indeholder, til at skabe muligheder for mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet, som slås med fysiske, psykiske eller sociale problemer. Vi er særligt fokuseret på at hjælpe mennesker "fra kanten" til at få fodfæste på arbejdsmarkedet via bl.a. praktikforløb og ansættelser, samt på fastholdelse af flest mulige medarbejdere og udvikling af alle medarbejdere, da dette understøtter vores forretningsmodel og kerneværdier. Vores socialt ansvarlige formål er bl.a. indskrevet i vores vedtægter, ligesom det er en del af ejeraftalen bag selskabet.

Det følgende afsnit beskriver udvalgte KPI'er, som bedst illustrerer vores sociale dimension og udvikling samt understreger, hvor vi kan være med til at skabe den største positive forandring.

Politikker og mål

Vi har i 2023 implementeret politikker og adfærdskodeks for vores underleverandører målrettet arbejdstagerrettigheder. Vi har derudover i 2023 også nedfældet en Code of Conduct og etableret en whistleblowerordning, for at kunne forebygge og opdage alvorlige økonomiske og kriminelle forhold, samt konflikter på arbejdspladsen.

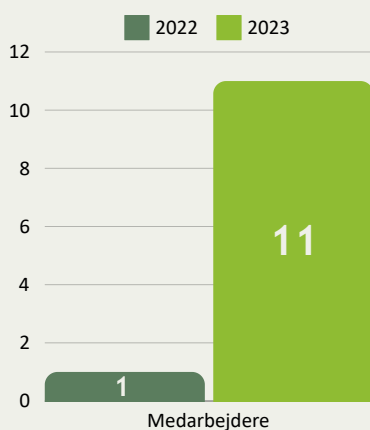
Desuden havde vi planlagt at udføre en medarbejdertilfredshedsundersøgelse i løbet af 2023. Dette blev ikke muligt, derfor er det af høj prioritet for 2024.

KPI'er og målsætninger

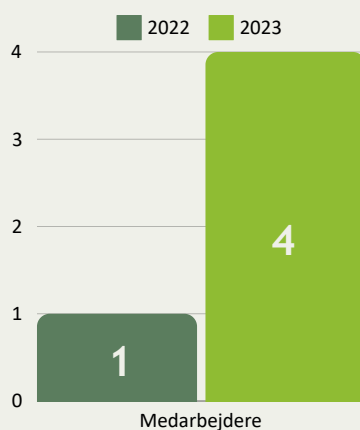
Vores sociale ansvarlighed fokuserer primært på inklusion. Det er her, at vores virksomhed udmærker sig ved at hjælpe mennesker "fra kanten" til at få fodfæste på arbejdsmarkedet, og her vi for alvor gør en social forskel.

Vores mål er senest i 2027, at have introduceret i alt 70 socialt udsatte til en mulighed på arbejdsmarkedet, målt fra august 2022, hvor vores sociale målsætning blev fastsat.

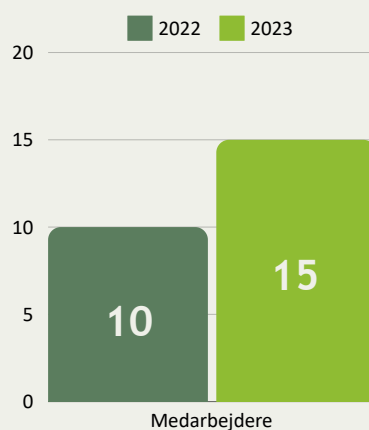
Nye muligheder for udsatte personer på arbejdsmarkedet*



Nye længerevarende beskæftigelsesmuligheder for udsatte personer*



Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet**



*Se definition og beregningsgrundlag på side 17 i Noter til dataoversigt.

DATA - Social

Samfundsansvar (Social performance)	Faktiske 2023	Målsætning	Målsætningsår
Nye muligheder for udsatte personer på arbejdsmarkedet*	11	70	2027
Nye længerevarende beskæftigelsesmuligheder for udsatte personer*	4	18	2027
Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet*	15	28	2027
Social inklusions ratio, %	18,1	>16,5	2027
Andel omfattet af overenskomst, %	81,0	Ikke målsat pt.	
Fuldtidsarbejdsstyrke, antal årsværk (inkl. ulønnet praktik)	69,1	Ikke målsat pt.	
Medarbejderomsætning**, %	4,8**	<7	2024
Sygefravær, %	4,6	<6	2024
Medarbejdertilfredshed, %	Ikke tilgængeligt	Ikke målsat pt.	
Arbejdsulykker	5	<7	2024
Fastholdelse af kunder, %	Ikke tilgængeligt	Ikke målsat pt.	

*Se definition af medarbejdere fra kanten på side 17 i Noter til dataoversigt.

**Faktisk medarbejderomsætning blev i 2022 rapporteret til 24,2. Dette var imidlertid baseret på en fejlregning, og 2022 burde have været rapporteret til 6,7.

Ledelsestiltag og målsætninger

For at sikre reel impact og positiv forandring skal ledelsen og ledelsesstrukturen understøtte ansvarligheden. Hos Tolstrup A/S betyder det, at ledelsen er dybt involveret i vores ESG arbejde på daglig basis. Særligt vigtigt er det at skabe forbedring inden for social inklusion, samt videreudvikle vores tiltag mht. miljøaftryk, da vi her ser den største impact understøttet af vores forretningsmodel.

Det følgende afsnit beskriver udvalgte KPI'er, som danner grobund for vores arbejde med ansvarlig ledelse og anti-korruption. Tallene er understøttet af konkrete eksempler fra vores daglige operation samt målsætninger, som vi forventer at kunne indfri i den nære fremtid.

Politikker og løfter

Ansvarlig ledelse kommer både til udtryk i vores daglige og nære operation samt i vores relation til leverandører i forsyningskæden. Begge dele bygger på transparens og tillid, der skal understøttes af nedfældede politikker og due diligence mekanismer.

Vi forventer i 2024 at implementere due diligence guidelines og processer i leverandørkæde, som skal sikre mere kontrol, forebyggelse, samt risikosikring.

KPI'er og målsætninger

Med ansvarlig ledelse mener vi nærværende og ærlig ledelse, og vi har særligt fokus på arbejdsmiljø, organisering og strukturerede forretningsprocesser. Det har vi, fordi vi her ser den største mulighed for positiv forandring.

Vi har et mål om at skabe en organisation, der er kendt som en rummelig arbejdsplads, hvor vi søger at give mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet mulighed for at blive en fast del af et rummeligt fællesskab, og hvor ledelsen og ledelsessystemerne understøtter en aktiv ESG-politik.

Konkret betyder det at:

- Vores sociale regnskab med sociale KPI'er for inklusion af personer fra kanten af arbejdsmarkedet bliver årligt gennemgået af en godkendt revisor, der afgiver erklæring.
- Vi rapporterer månedsvist på udvalgte ESG-nøgletal til selskabets bestyrelse sammen med finansiell performance. Vi arbejder med flere bundlinjer.
- Vi har som målsætning for 2024, at blive indmeldt i SBTi og få udarbejdet reduktionsmål for vores udledning.



DATA - Governance

Ledelsesansvar (Governance performance)	Faktiske 2023	Målsætning	Målsætningsår
Bestyrelsens kønsdiversitet, %	0	Ikke målsat pt.	
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder, %	100	100	2024
Kønsdiversitet i organisationen, %	15,1	>15	2024
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag*, %	18	Ikke målsat pt.	
Lønfor­skel ml. adm. direktør og medarbejdere, gange	1,9	Ikke målsat pt.	
Lønfor­skel ml. Køn, %	97,8	Ikke målsat pt.	

*Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag blev i 2022 rapporteret til 14.3. I gennemgang af definitionen er det revurderet, hvilke stillinger der skal inkluderes.

ESG dataoversigt - samlet data og målsætninger

Data	Enhed	2023	Mål	År
Environment - miljødata				
CO2-ækv., scope 1	Tons CO2-ækv	537,71	SBTi understøttet	2024
CO2-ækv., scope 2	Tons CO2-ækv	5,53	SBTi understøttet	2024
CO2-ækv., scope 3	Tons CO2-ækv	133,84	SBTi understøttet	2024
CO2-ækv., Total	Tons CO2-ækv	677,08	SBTi understøttet	2024
Carbon intensitet	Tons CO2-ækv/DKK	0,0000073	SBTi understøttet	2024
Energiforbrug	GJ	10155,72377	SBTi understøttet	2024
Energi intensitet	GJ/DKK	109,9104304	SBTi understøttet	2024
Andel af vedvarende energi	%	Ikke tilgængeligt	SBTi understøttet	2024
Vandforbrug	m3	Ikke tilgængeligt	SBTi understøttet	2024
Affaldsforbrug	tons	Ikke tilgængeligt	SBTi understøttet	2024
Social - samfundsdata				
Nye muligheder for udsatte personer på arbejdsmarkedet	Antal personer	11	70	2027
Nye længerevarende beskæftigelsesmuligheder for udsatte personer	Antal personer	4	18	2027
Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet	Antal personer	15	28	2027
Social inklusions ratio	%	18,1	>16,5	2027
Overenskomst	%	81	Ikke målsat for nuværende	
Fuldtidsarbejdsstyrke (inkl. ulønnet praktik)	Antal FTE	69,1	Ikke målsat for nuværende	
Medarbejderomsætningshastighed	%	4,8	<7	2024
Sygefravær	%	4,6	<6	2024
Medarbejdertilfredshed	%	Ikke tilgængeligt	Ikke målsat for nuværende	
Arbejdsulykker	Antal	5	<7	2024
Fastholdelse af kunder	%	Ikke tilgængeligt	Ikke målsat for nuværende	
Governance - ledelsesdata				
Bestyrelsens kønsdiversitet	%	0	Ikke målsat for nuværende	
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	%	100	100	2024
Kønsdiversitet i organisationen	%	15,1	>15	2024
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag	%	18	Ikke målsat for nuværende	
Lønforstel ml. adm. direktør medarbejdere	Gange	1,9	Ikke målsat for nuværende	
Lønforstel ml. køn	%	97,8	Ikke målsat for nuværende	



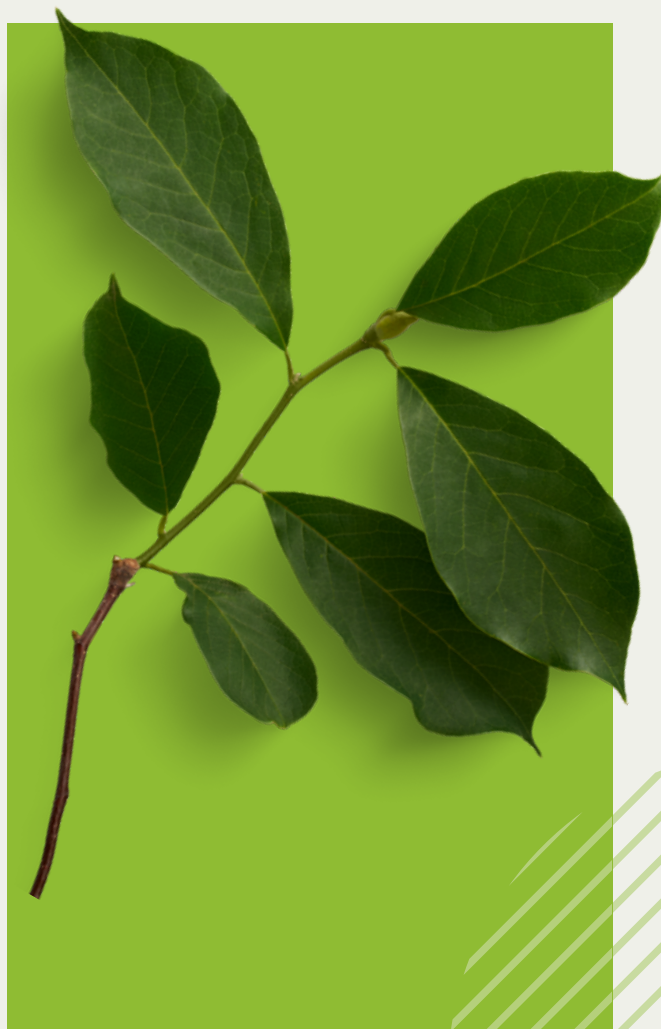
Kommentarer til dataoversigten

Da vi stadig er nystartede i vores ESG arbejde, skal den samlede dataopgørelse ses som et øjebliksbillede på vores ESG-performance. Vi er på en rejse mod at skabe større impact, og det involverer mere transparent rapportering. Vi lærer hele tiden noget nyt på denne rejse, og vi bliver på den måde også hele tiden klogere. For os er det vigtigt at være så transparente som muligt, og vi ser det som en fordel at lære og vi drager stor nytte af nye tiltag og informationer i processen for vores grønne omstilling.

For 2024 forventer vi yderligere at kunne rapportere på følgende ESG-nøgletal:

- CO₂-ækv., scope 3
- Medarbejdertilfredshed
- Bedre datatilgængelighed

Når data er kendte for ovenstående parametre, vil faste målsætninger herfor blive nedsat.



Noter til dataoversigt



Data	Beskrivelse	Udregningsmetode
Environment - miljødata		
CO ₂ -ækv., scope 1	Direkte emissioner som følge af selskabets egen forbrænding af brændstoffer og materialer	Drivhusgasser (GHG) beregnes baseret på hver enkelt brændselstype = \sum (brugt brændselstype i tons * konverteringsfaktor pr. brændselstype) pr. brændselstype. Efterfølgende normaliseres til CO ₂ -ækvivalenter.
CO ₂ -ækv., scope 2	Indirekte emissioner fra den energi, der anvendes til at producere elektricitet, fjernvarme eller fjernkøling, som selskabet har købt til sit forbrug	Scope 2 emissioner er beregnet pr. land pr. købt MWh af elektricitet og/eller GJ af fjernvarme/fjernkøling
CO ₂ -ækv., scope 3	Indirekte udledninger forbundet med indkøb af eksempelvis produkter, materialer, transport- og serviceydelse.	Scope 3 emissioner er beregnet ved at kortlægge hhv. leverandørkædens emissioner forbundet med køb af goder og ydelser, samt emissioner forbundet med anvendelse og bortskaffelse af virksomhedens egne produkter, f.eks. forbrugerens affaldsforbrænding.
CO ₂ -ækv., Total	Tons CO ₂ -ækv	\sum (scope 1 + scope 2 + scope 3)
Carbon intensitet	Totale emissioner / omsætning	\sum (scope 1 + scope 2 + scope 3) / total omsætning for året
Energiforbrug	Energiforbrug skal inkludere både kilder fra scope 1 og 2 (jf. tidligere definitioner), herunder også forbrug af vedvarende energi	\sum (brugt brændselstype (t) * energifaktor pr. type brændsel) pr. brændselstype + (brugt elektricitet (inkl. vedvarende energi) (MWh)*3,6) + (brugt fjernvarme/ fjernkøling inkl. vedvarende kilder til varme/køling (GJ))
Energi intensitet	Samlet energiforbrug / omsætning	\sum (scope 1 + scope 2 + scope 3) / total omsætning for året
Andel af vedvarende energi	Andel af det samlede energiforbrug, der kommer fra vedvarende energikilder	(Vedvarende energi/Energiforbrug) * 100.
Vandforbrug	Summen af alt vand trukket indenfor selskabets grænser fra alle kilder, herunder overfladevand, grundvand, regnvand og kommunal vandforsyning	Summen af alt forbrugt vand - brutto
Affaldsforbrug	Summen af alt fast materiale der forlader selskabet direkte til affaldshåndtering	Summen af alt forbrugt vand - brutto

Social - samfundsdata

Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet	Socialt udsatte personer ansat eller aktiveret i selskaber	<p>Antal personer ansat eller aktiveret igennem selskabet via f.eks. fastansættelser, flexjob, afprøvningsforløb m.m.</p> <p>Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet er personer med fysiske, psykiske eller sociale barrierer for beskæftigelse og uddannelse på almindelige vilkår, enten identificeret via det offentlige arbejdsmarked eller sociale sektorsystem eller baseret på objektivt verificerbare oplysninger (f.eks. et handicap eller stofmisbrug, der er anmeldt af personen, men ikke resulterer i et arbejdsmarkedssystem-visitation). Oplysningerne skal kunne verificeres af en specialiseret tredjepart (sagkyndig), som har eller kunne have været involveret i forbindelse med behandling eller lignende.</p>
Nye muligheder for udsatte personer på arbejdsmarkedet	Samlet antal udsatte personer som har gennemført minimum 3 måneders praktik, uddannelse og/eller job (f.eks. praktik, uddannelse/opkvalificering, samt ansættelse med eller uden tilskud og støtte) i virksomheden i perioden. Akkumuleret antal personer (ikke årsværk).	
Nye længerevarende beskæftigelsesmuligheder for udsatte personer	Aktuelle samlede antal udsatte personer, som er tilknyttet virksomheden i minimum 12 måneder via praktik, uddannelse og/eller job. Antal personer (ikke årsværk) inden for den seneste måned, hvor 3-måneders fuldførelser i KPI1 også er inkluderet, når de har været i virksomheden 12 måneder. Medarbejdere på midlertidig vinterhjemsendelse inkluderet.	
Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet	Gennemsnit for de sidste 12 måneder af antal af nuværende eller tidligere udsatte personer i praktik, uddannelse og/eller job i virksomheden. Antal personer (ikke årsværk). Antal udregnes som summen af antal marginaliserede personer pr. måned for de sidste 12 måneder / 12.	
Social inklusions ratio	Andel af nuværende eller tidligere socialt udsatte ifht. selskabets samlede antal ansatte	$(\text{Personer som enten er nuværende eller tidligere ansatte i selskabet pr. 31/12}) / (\text{totalt antal ansatte i selskabet pr. 31/12})$
Overenskomst	Personer dækket af en overenskomst	$\text{Antal personer ansat i virksomheden dækket af en overenskomst} / \text{total antal personer i virksomheden pr. ultimo perioden.}$
Fagforening	Andel af medarbejdere i fagforeninger	Antal medarbejdere, der er medlem af en fagforening/samlet antal medarbejdere ved periodens udløb.
Fuldtidsarbejdsstyrke	Antal årsværk	FTE'er + midlertidig arbejdskraft
Medarbejderomsætningshastighed	Andel af frivillige og ufrivillige forladere	$((\text{Frivillige} + \text{Ufrivillige forladende FTE'er}) / \text{FTE'er}) * 100$
Sygefravær	Antal hele dage det samlede antal medarbejdere er syge og ikke på arbejde, sammenlignet med antallet af årsværk	$(\text{Antal sygedage for alle egne FTE'er i perioden}) / (\text{Total FTE'er})$
Medarbejdertilfredshed	Andel af medarbejdere som ved en medarbejderundersøgelse har svaret at de er tilfredse med at arbejde i selskabet	$(\text{Antal tilfredse medarbejdere} / \text{FTE'er}) * 100$
Arbejdsulykker	Antal arbejdsulykker	Antal arbejdsulykker for året
Kønsdiversitet i organisationen	Andel af kvindelige medarbejdere	$((\text{Kvindelige FTE'er} + \text{Kvindelige midlertidige arbejdere}) / (\text{Fuldtidsarbejdsstyrken})) * 100$
Fastholdelse af kunder	Andel af kunder fastholdt fra den ene periode til den næste	$((\text{Antal kunder ved afslutningen af perioden}) - (\text{Nye kunder der er kommet til i perioden})) / (\text{Antal kunder ved begyndelsen af perioden}) * 100$

Data

Beskrivelse

Udregningsmetode

Governance - ledelsesdata

Bestyrelsens kønsdiversitet	Andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer	$((\text{Kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer}) / (\text{Alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer})) * 100$
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	Fremmøde til bestyrelsesmøder	$((\sum \text{Antal bestyrelsesmøder, hvor man har været tilstede}) \text{ pr. bestyrelsesmedlem} / (\text{Antal bestyrelsesmøder} * \text{Antal bestyrelsesmedlemmer})) * 100$
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag	Andel af kvindelige ledere	$((\text{Kvindelige ledere}) / (\text{Alle ledere})) * 100$
Lønforskell ml. adm. direktør medarbejdere	Hvor mange gange medianpersonalets løn kan dækkes af den administrerende direktørs løn	CEO kompensation/ Median medarbejderløøn
Lønforskell ml. køn	Forskellen mellem median bruttoløøn for mandlige lønmodtagere og af kvindelige lønmodtagere i procent af den gennemsnitlige bruttoløøn for mandlige lønmodtagere	Median mandlig løn/Median kvindelig løn

I samarbejde med

den sociale
kapitalfond



VERDENSMÅL
for bæredygtig udvikling

