TOLSTRUP

ANLÆGSGARTNER

ESG-Rapport 2024

Indholdsfortegnelse

INTRODUKTION TIL RAPPORTEN 01

HILSEN FRA LEDELSEN 02

OM TOLSTRUP A/S 03

VERDENSMÅL 04

ESG BEDRIFTER 06

MILJØMÆSSIGE TILTAG 07

DE SMÅ FORBEDRINGER 08

DATA - ENVIROMENT 09

SOCIALE TILTAG 10

DATA - SOCIAL 11

LEDELSESTILTAG 12

DATA - GOVERNANCE 13

ESG DATAOVERSIGT 14

KOMMENTARER TIL DATA 15

NOTER TIL DATAOVERSIGT 16

Introduktion

Formålet med ESG rapporten

Denne ESG-rapport præsenterer Tolstrup A/S' tilgang til bæredygtighed og vores engagement i at drive en ansvarlig forretning. Vi ønsker at skabe gennemsigtighed omkring vores indsats ved at dokumentere vores fremskridt, initiativer og ambitioner inden for miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold.

Rapporten giver et indblik i de resultater, vi har opnået det seneste år, samt de mål og strategier, vi arbejder mod for at fremme en mere bæredygtig fremtid. Vi har fokus på at udvikle vores forretning med omtanke for både mennesker og miljø, og vi stræber efter at være en rollemodel for socialt ansvarlige virksomheder i vores branche.

Denne rapport omhandler vores aktiviteter for kalenderåret 2024 og markerer vores tredje impact-rapport. Den afspejler vores fortsatte arbejde med bæredygtighed og socialt ansvar og viser, hvordan vi systematisk måler og udvikler vores ESG-indsatser for at sikre langsigtede og værdiskabende løsninger.

Understøttet af anerkendte rammeværk

ESG-Rapporten bygger på en række anerkendte rammeværk, som vejleder Tolstrup A/S' strategi og indsats for ansvarlighed og samfundsmæssig impact.

- De Ti Principper i UN' Global Compact (UNGC)
- FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling (SDG)
- Impact Frontiers ABC of Enterprise Impact (ABC)
- ESG datamålsætninger som bygger på FSR- danske revisorers rammeværk for ESG-nøgletal samt Erhvervsstyrelsens operationalisering af Årsregnskabsloven §99a
- Den Sociale Kapitalfonds metode og den Europæiske investeringsfods 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)

Hilsen fra ledelsen

I 2024 har vi for alvor mærket klimaforandringerne i vores branche, og især i 1. halvår var vores arbejde og produktion præget af ekstrem nedbør og usædvanlige vejrforhold. Mange udefrakommende udfordringer har haft indflydelse på 2024, men vi har formået at navigere igennem - og med et fortsat skarpt fokus på vores ESG-mål.

I 2024 har vi haft et særligt fokus på den sociale dimension (S'et) i ESG. Vi fik startet vores HR afdeling op, og har nu ekstra ressourcer i huset til at understøtte vores sociale arbejde, samt sikre en fortsat udvikling og efteruddannelse af vores medarbejdere. Vi har blandt andet gennemført en medarbejdertilfredshedsundersøgelse, hvor vi opnåede en eNPS-score på 33, hvilket vidner om, at vores medarbejdere er tilfredse og glade for deres arbejde. Vi betragter vores kollegaer i Tolstrup som vores absolut stærkeste ressource, og ønsker fortsat at sætte de bedste rammer for en virksomhed hvor der er plads til alle.

Vi har i 2024 oplevet en stigning i sygefraværet, hvilket vi tilskriver en kombination af et år præget af megen virus og influenzasmitte, ekstreme vejrforhold som vores medarbejdere dagligt arbejder i, men i høj grad også den fysiske belastning, som arbejdet i vores branche kan medføre. I 2024 er det især langtidssygmeldinger som har øget vores sygefravær. Vi arbejder kontinuerligt med at forbedre arbejdsmiljøet og sikre, at vores medarbejdere trives og forbliver sunde.

På klimaområdet har vi fortsat vores indsats for at reducere vores CO_2-aftryk, og påtager vores ansvar som en betydelig leverandør for grøn pleje i Danmark. Konkret har vi i 2024 i samarbejdet med en ekstern konsulent omkring udvikling af CO_2 beregner på kunde niveau. Derudover har vi implementeret vores første elektriske græsslåmaskine, vi har fortsat konverteringen af håndholdte maskiner og flåden til el samt lavet konkrete handle planer og udviklingsaftaler med større kunder omkring konkrete tiltag for at fremme den grønne omstilling.

I 2024 har vi taget yderligere skridt mod at fuldføre vores indmelding i Science Based Targets initiative. Vi har nu igangsat en konkret proces og sammen med en ekstern konsulent forventer vi indmeldelse i SBTI i 2025, som fremover skal danne rammen for vores arbejde med CO_2 reduktion.

Vi er dedikerede til en endnu grønnere fremtid og vil i 2025 tage yderligere initiativer for at udvikle og optimere vores ESG arbejde.

Peter Lund

Christoffer Lund

Om Tolstrup A/S

Tolstrup A/S er en landsdækkende anlægsgartnervirksomhed, der leverer professionel grøn pleje og vintertjeneste til en bred kundegruppe bestående af kommuner, forsyningsselskaber, hospitaler, boligselskaber samt store og mellemstore virksomheder. Siden grundlæggelsen i 2015 har virksomheden oplevet markant vækst og har de seneste fem år i træk vundet Børsens Gazellepris. I 2025 udvider vi med en afdeling på Sjælland og har dermed baser i Fredericia, Aarhus, Odense og København.

Tolstrup A/S har sine rødder solidt plantet i den jyske muld. Virksomheden blev grundlagt på familiegården i Tolstrup, en lille landsby nær Fredericia, hvor brødrene Christoffer og Peter Lund sammen med deres far Peter Lund lagde fundamentet for den virksomhed, vi er i dag. Vores passion for grønne områder og det håndværk, der følger med, har været drivkraften fra starten og er stadig kernen i vores arbejde.

Vores fundament hviler på jyske værdier, hvor kvalitet, faglighed og ordentlighed er i højsædet. Samtidig er vi en virksomhed med et stærkt socialt ansvar. Fra dag ét har vi haft en særlig social profil, hvor vi aktivt arbejder for at inkludere borgere fra kanten af arbejdsmarkedet. Vores engagement begyndte, da vi tilbød praktikforløb til flygtninge fra et nyetableret center i Fredericia – en indsats, der har ført til faste ansættelser og stærke relationer til både medarbejdere og lokalsamfund. I dag tilbyder vi nye muligheder for mennesker der – uanset årsag – er havnet på kanten af arbejdsmarkedet.

Tolstrup A/S ønsker at være en rollemodel for socialt ansvarlige virksomheder i branchen. Vi tror på, at mennesker gør forskellen, og vi arbejder målrettet med ESG ved at skabe nye muligheder for udsatte grupper gennem opkvalificering og inkluderende arbejdsmiljøer.
Siden 2022 har vi målt vores indsatser på hele ESG-området og kan nu med stolthed præsentere vores tredje ESG-rapport.

ESG er ikke blot en standard, vi overholder – det er en integreret del af vores DNA. Vi arbejder konstant på at bidrage til en grønnere fremtid, skabe stærke arbejdsfællesskaber og drive vores virksomhed med omtanke for både mennesker og miljø. Vi ser frem til at fortsætte denne rejse og finde nye måder at gøre en positiv forskel på

Vores bidrag til FN's verdensmål

Hos Tolstrup A/S ønsker vi at tage aktivt ansvar for at fremme bæredygtig udvikling – både socialt, miljømæssigt og økonomisk. Vi har valgt at fokusere vores indsats på tre af FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling. Ved at koncentrere vores arbejde sikrer vi, at vi handler målrettet og troværdigt inden for de områder, hvor vi kan gøre den største forskel. Disse verdensmål fungerer som en løftestang for vores bæredygtighedsstrategi, og vores ambition er løbende at udvide vores indsats til flere mål og delmål. På den måde ønsker vi at bruge verdensmålene som en drivkraft for vores bæredygtige udvikling og skabe endnu større positiv forandring.

Verdensmål 4: Kvalitetsuddannelse

Med fokus på delmål 4.5 arbejder målrettet for at sikre lige adgang til kvalitetsuddannelse og fremme mulighederne for livslang læring – uanset baggrund. Vi tilbyder lærepladser til unge, efteruddanner vores medarbejdere og investerer løbende i deres faglige og personlige udvikling baseret på potentiale frem for baggrund eller tilhørsforhold.

Verdensmål 8: Anstændige jobs og økonomisk vækst

Med fokus på delmål 8.5, tager vi aktivt ansvar for at fremme bæredygtig og inkluderende økonomisk vækst ved at skabe gode jobmuligheder for mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet. Vi arbejder målrettet for at sikre anstændige jobs og en varig tilknytning til arbejdsmarkedet for udsatte grupper.

Vi måler vores indsats gennem følgende KPI'er:

✓ Antal udsatte personer, der har gennemført minimum tre måneders praktik, uddannelse eller job i virksomheden

✓ Antal udsatte personer, der har været tilknyttet virksomheden i mindst 12 måneder

✓ Gennemsnitligt antal udsatte personer i praktik, uddannelse eller job over de sidste 12 måneder

Vores mål er at have hjulpet minimum 70 personer fra kanten af arbejdsmarkedet til job- og uddannelseserfaring i Tolstrup A/S inden 2027.

Verdensmål 15: Livet på landet

Delmål 15.5: Beskytte biodiversitet og naturlige levesteder

Vi bidrager aktivt til beskyttelse og genopretning af økosystemer og bekæmper tabet af biodiversitet. Vores ekspertise inden for biodiversitet gør det muligt for os at rådgive og hjælpe vores kunder med at etablere blomsterenge, naturområder og kvashegn, der understøtter et rigt dyreliv. Vores ambition er at være blandt branchens førende leverandører af biodiversitetsvenlige løsninger.

ESG bedrifter for året

Siden sidste rapport har vi opnået:

- ✓ Vi har udarbejdet en CO_2 beregner på kundeniveau
- ✓ Vi har en fortsat øget ansættelse af personer fra kanten af arbejdsmarkedet.
- ✓ Vi har udvidet vores flåde med elektriske køretøjer, samt en elektrisk græsklipper.
- ✓ Vi har efteruddannet i alt 8 medarbejdere indenfor biodiversitet
- ✓ Vi har gennemført en medarbejdertilfredshedsundersøgelse

I 2025 vil vi bl.a. fokusere på:

Forberede tilslutning i Science Based Target initiative.

Fortsætte med at udvide vores flåde af elektriske køretøjer.

Udarbejde en klima og miljø politik

Fortsætte med at dygtiggøre vores medarbejdere inden for biodiverse løsninger.

Fokusere på at flere af vores leverandører og samarbejdspartnere tilslutter sig vores adfærdskodeks

Miljømæssige tiltag og målsætninger

Hos Tolstrup A/S arbejder vi aktivt med at reducere vores miljøpåvirkning og integrere bæredygtighed i alle led af vores forsyningskæde. I tæt samarbejde med vores kunder og leverandører stræber vi efter at inkorporere biodiversitet og klimavenlige løsninger i de projekter, hvor det kan give mening. Samtidig arbejder vi kontinuerligt på at minimere vores CO_2-aftryk gennem brug af miljøvenlige værktøjer og metoder i vores daglige drift. Vi mener, at det er gennem disse fokuspunkter, vi kan skabe den største positive indvirkning i forhold til vores forretningsmodel.

Politikker og løfter

Arbejdet med at mindske vores miljømæssige fodaftryk er en integreret del af vores forretningsstrategi. I 2025 forventer vi med ekstern konsulenthjælp, at vi kan komme i mål med at tilslutte os Science Based Targets Initiative og dermed fastlægge konkrete reduktionsmål for vores drivhusgasemissioner.

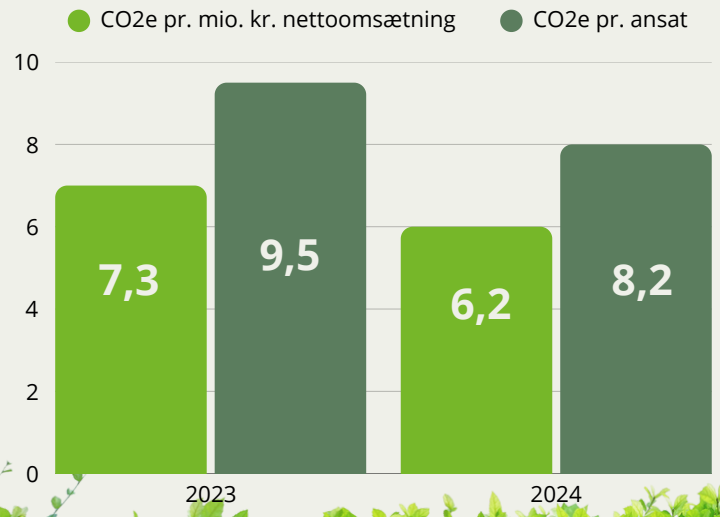
Selvom vi ikke nåede at implementere en klima- og miljøpolitik i 2024, er det en topprioritet for 2025. Vi sikrer, at politikken bliver en retningslinje, der understøtter vores langsigtede mål og er klart kommunikeret til alle medarbejdere og samarbejdspartnere.

Vi fokuserer på transparens og løbende optimering, samtidig med at vi engagerer vores leverandører og kunder i at reducere den samlede miljøpåvirkning. Gennem disse tiltag stræber vi efter at skabe en bæredygtig fremtid sammen.

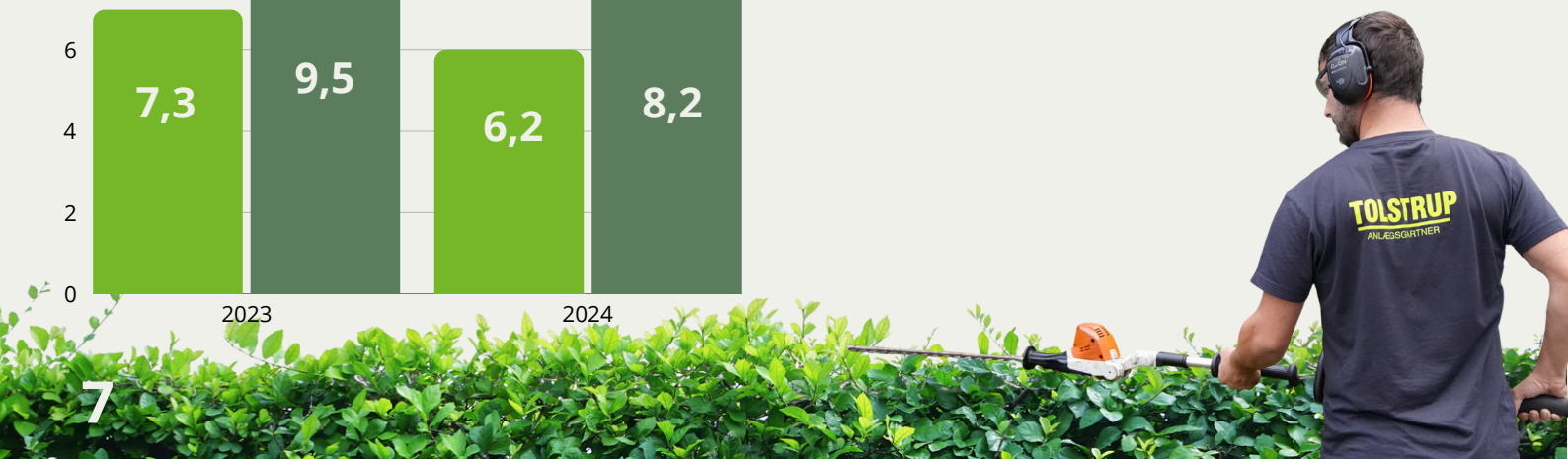
KPI'er og målsætninger

En væsentlig del af virksomhedens udledninger stammer fra vores bil- og maskinflåde, hvor mange enheder fortsat er drevet af diesel eller benzin. Siden sidste rapport har vi udvidet vores værktøjer med flere elektrisk drevne enheder og tilføjet flere elbiler til vores bilflåde. Denne udvikling vil fortsætte i 2025.

Vores primære mål er at reducere vores samlede udledninger, og vi vil fortsat anvende 2022 som baseline. Vi forventer at få et bedre indblik i vores Scope 3-udledninger i løbet af 2025, i forbindelse med vores tilslutning til SBTI.



Overblik over reduktioner fra 2023 til 2024, baseret på nettoomsætning og antal ansatte



De små forbedringer

Elbiler

Vi udvider løbende vores flåde med eldrevne varevogne, der er udstyret med solceller på taget. Vognene har integrerede ladestationer, som gør det muligt at oplade vores hækklippere og buskryddere direkte i marken. Det sparer både tid og reducerer behovet for ekstra transport.

Elværktøj

Vi har stort fokus på både medarbejdernes trivsel og klimaet. Derfor er vi i gang med at udskifte vores benzinværktøj med eldrevne alternativer. Elværktøjerne støjer mindre, giver færre vibrationer og skaber et bedre arbejdsmiljø for vores medarbejdere – samtidig med, at vi reducerer udledningen af skadelige emissioner.

DATA - Environment

Miljø	2022	2023	2024	Målsætning
Drivhusgasudledninger* Scope 1, tons CO_2-ækv. Scope 2, tons CO_2-ækv. Scope 3, tons CO_2-ækv.	 453,92 5,79 111,50	 537,7 5,5 133,8	 525,25 8,26 131,77	 Ikke fastsat** Ikke fastsat** Ikke fastsat**
Total*,tons CO_2-ækv.	571,21	677,1	665,28	Ikke fastsat**
Carbon intensitet*, tons CO_2-ækv./DKK	0,0000082	0,0000073	0,0000062	Ikke fastsat**
Energiforbrug*, GJ	8573,7165	10155,7	8591,28	Ikke fastsat**
Energi intensitet*, GJ/DKK	124,98129	109,9	79,77	Ikke fastsat**
CO_2e pr. ansat*	10,20	9,5	8,2	Ikke fastsat**
CO_2e pr. mio. kr. nettoomsætning*	8,30	7,3	6,2	Ikke fastsat**

*I udregningen har vi brugt klimakompasset og der skal derfor tages hensyn til at der kan være udkommet nye emissionsfaktorer som ikke er talt med i denne udregning

** Vi er fortsat i gang med at blive indmeldt i SBTi og har derfor ingen konkrete målsætninger eller målsætningsår på klima delen.

Sociale tiltag og målsætninger

Hos Tolstrup A/S er social ansvarlighed en integreret del af vores virksomhed og værdigrundlag. Vi ser det som vores ansvar at udnytte de unikke muligheder, som vores branche inden for grøn pleje tilbyder, til at skabe nye veje ind på arbejdsmarkedet for mennesker i udsatte positioner – herunder personer med fysiske, psykiske eller sociale udfordringer.

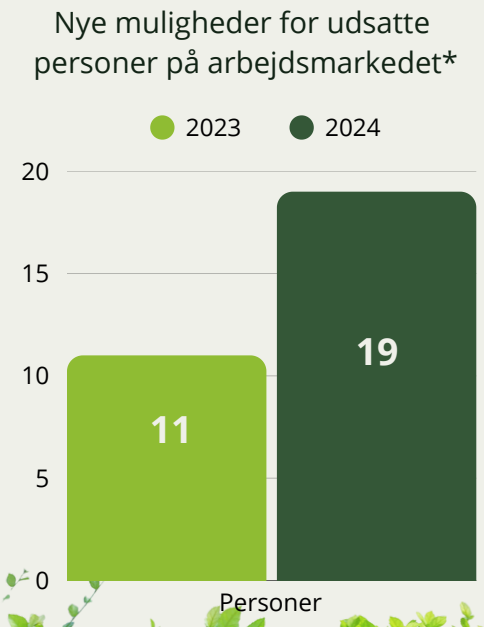
Vores fokus er at hjælpe mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet med at opnå en varig tilknytning gennem praktikforløb, ansættelser og målrettede indsatser for fastholdelse og udvikling. Denne tilgang styrker ikke blot vores forretning, men er også en naturlig forlængelse af vores kerneværdier: ordentlighed, ansvarlighed og fællesskab.

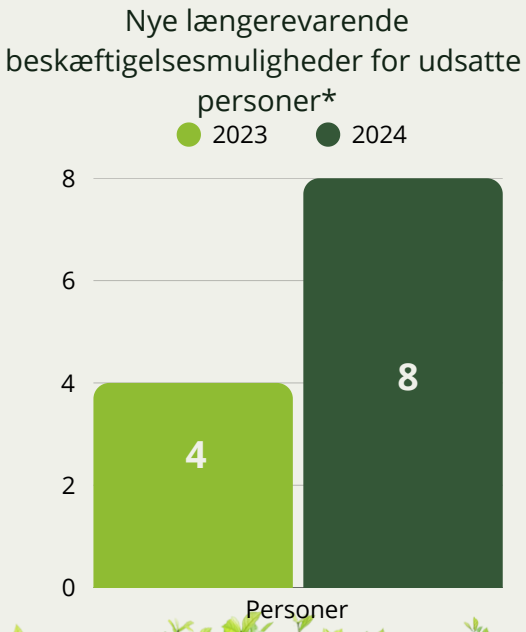
Vores sociale formål er forankret i både vores vedtægter og ejeraftale, og det udgør en retningsgivende del af vores måde at drive forretning på. Vi ønsker at gøre en reel forskel og arbejder systematisk for at skabe nye muligheder for dem, der har brug for en ny start.

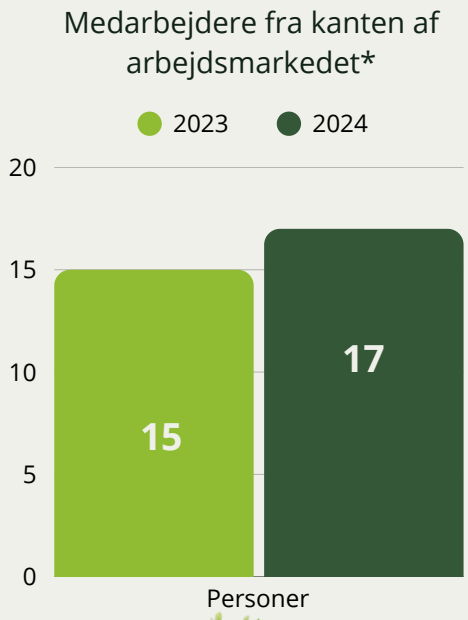
I 2024 gennemførte vi en medarbejdertilfredshedsundersøgelse, som gav os værdifuld indsigt i trivsel og arbejdsmiljø på tværs af virksomheden. Vi er stolte af en eNPS-score på 33, som bekræfter, at Tolstrup A/S er en arbejdsplads, hvor medarbejderne generelt trives og er motiverede. Vi bruger resultaterne aktivt til at styrke arbejdsmiljøet og fastholde en inkluderende kultur.

Vores sociale ansvar har særligt fokus på inklusion. Vi ønsker at gøre en reel forskel for mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet og har derfor sat os som mål at skabe job- og uddannelsesmuligheder for mindst 70 socialt udsatte personer inden 2027, målt fra august 2022, hvor målsætningen blev fastlagt.

For Tolstrup A/S handler social ansvarlighed ikke kun om at skabe jobmuligheder, men også om at sikre et arbejdsfællesskab, hvor der er plads til alle, og hvor vi løfter i flok.

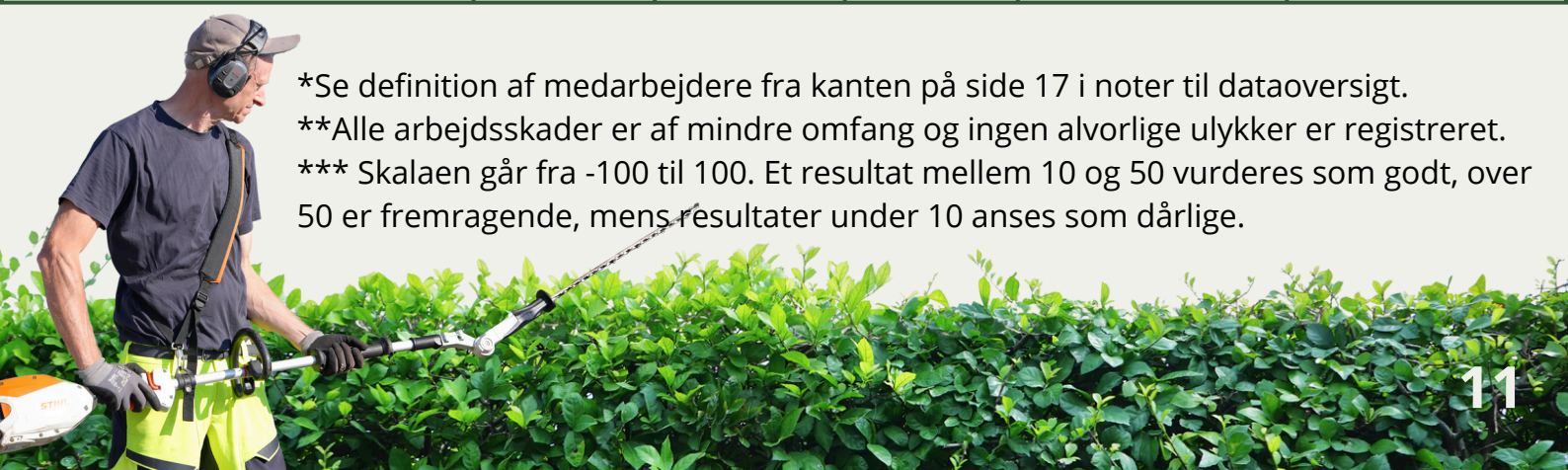






DATA - Social

Samfundsansvar	2022	2023	2024	Målsætning	Målsætnings år
Nye muligheder for udsatte personer på arbejdsmarkedet*	1	11	19	70	2027
Nye længerevarende beskæftigelsesmuligheder for udsatte personer	1	4	8	18	2027
Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet*	10	15	17	28	2027
Social inklusions ratio, %	-	18,1	17,4	>16,5	2027
Medarbejderomsætning, %	6,7	4,8	5,3	<7	2025
Sygefravær, %	5,5	4,6	6,2	<6	2025
Arbejdsulykker**	6	5	10	<7	2025
Medarbejdertilfredshed, eNPS***			33	>10	2025



*Se definition af medarbejdere fra kanten på side 17 i noter til dataoversigt.
**Alle arbejdsskader er af mindre omfang og ingen alvorlige ulykker er registreret.
*** Skalaen går fra -100 til 100. Et resultat mellem 10 og 50 vurderes som godt, over 50 er fremragende, mens resultater under 10 anses som dårlige.

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 drift samt målsætninger, som vi forventer at kunne indfri i den nære fremtid.

Politikker og løfter

Ansvarlig ledelse kommer både til udtryk i vores daglige drift 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.

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.

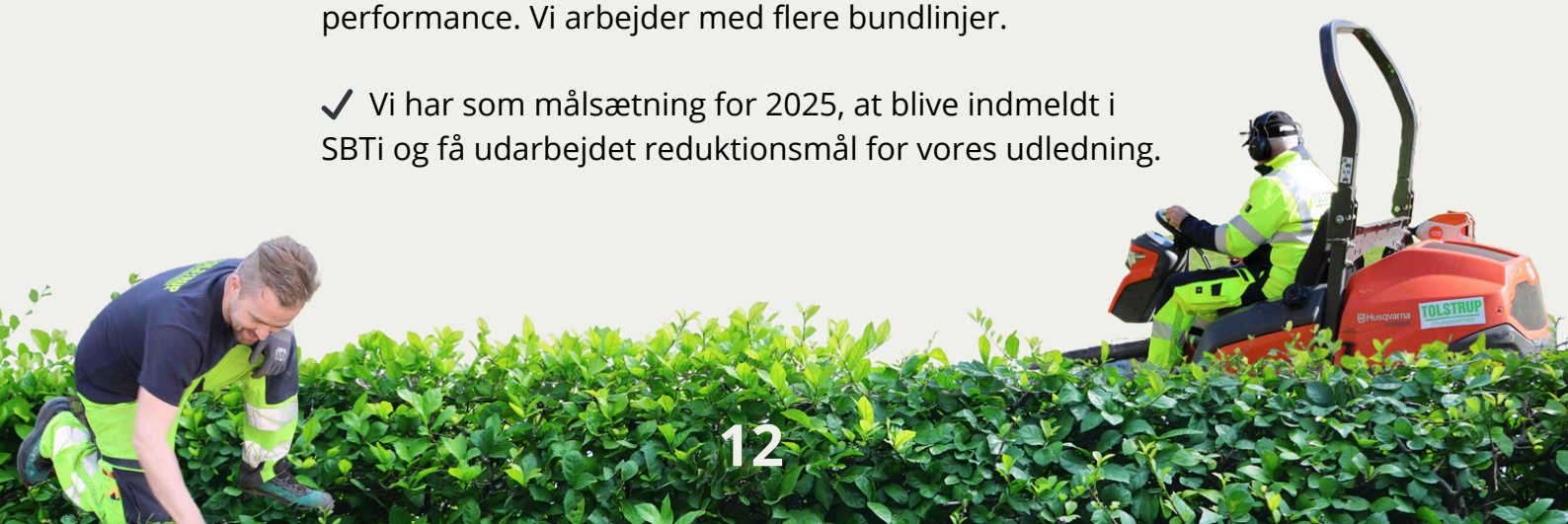
Vi har et mål om at skabe en organisation, der er kendt som en rummelig arbejdsplads, hvor vi søger at give mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet mulighed for at blive en fast del af et rummeligt fællesskab, og hvor ledelsen og ledelsessystemerne understøtter en aktiv ESG-politik.

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 finansiel performance. Vi arbejder med flere bundlinjer.

✓ Vi har som målsætning for 2025, at blive indmeldt i SBTi og få udarbejdet reduktionsmål for vores udledning.



DATA - Governance

Ledelsesansvar	2022	2023	2024	Målsætning	Målsætnings år
Bestyrelsens kønsdiversitet, %	0	0	0	ikke fastsat	ikke fastsat
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder, %	100	100	96	100	2025
Kønsdiversitet i organisationen, %	14,5	15,1	15,7	>15	2025
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag, %	25	18	25	ikke fastsat	ikke fastsat
Lønforskel ml. adm. direktør og medarbejdere, gange	1,6	1,9	1,9	ikke fastsat	ikke fastsat
Lønforskel ml. køn*, %	99,6	97,8	6,3	ikke fastsat	ikke fastsat

*Bemærk: Beregningsmetoden for lønforskelle mellem køn blev ændret af ejerselskabet primo 2024. Tallene er derfor ikke direkte sammenlignelige med data fra før denne dato.

ESG dataoversigt

Data	2022	2023	2024	Mål	År
Miljødata					
Scope 1, Tons CO_2-ækv	453,92	537,71	525,25	Ikke fastsat	Ikke fastsat
Scope 2, Tons CO_2-ækv	5,79	5,53	8,26	Ikke fastsat	Ikke fastsat
Scope 3, Tons CO_2-ækv	111,50	133,84	131,77	Ikke fastsat	Ikke fastsat
Total, Tons CO_2-ækv	571,21	677,08	665,28	Ikke fastsat	Ikke fastsat
Carbon intensitet,Tons CO_2-ækv./DKK	0,0000082	0,0000073	0,0000062	Ikke fastsat	Ikke fastsat
Energiforbrug, GJ	8572,71	10155,72	8591,28	Ikke fastsat	Ikke fastsat
Energi intensitet, GJ/DKK	124,98	109,91	79,77	Ikke fastsat	Ikke fastsat
Samfundsdata					
Nye muligheder for udsatte, Antal personer	1	11	19	70	2027
Nye længerevarende beskæftigelsesmuligheder, Antal personer	1	4	8	18	2027
Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet, Antal personer	10	15	17	28	2027
Social inklusions ratio, %	-	18,1	17,4	>16,5	2027
Overenskomst, %	85,2	81	83,3	Ikke fastsat	Ikke fastsat
Fuldtidsarbejdsstyrke (inkl. ulønnet praktik), %	55,6	69,1	78,8	Ikke fastsat	Ikke fastsat
Medarbejder-omsætningshastighed, %	6,7	4,8	5,3	<7	2025
Sygefravær, %	5,5	4,6	6,2	<6	2025
Arbejdsulykker, Antal	6	5	10	<7	2025
Medarbejdertilfredshed, eNPS	-	-	33	>10	2025
Ledelsesdata					
Bestyrelsens kønsdiversitet, %	0	0	0	Ikke fastsat	Ikke fastsat
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder, %	100	100	96	100	2025
Kønsdiversitet i organisationen, %	14,5	15,1	15,7	>15	2025
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag, %	25	18	25	Ikke fastsat	Ikke fastsat
Lønforskel ml. adm. direktør og medarbejdere, Gange	1,6	1,9	1,9	Ikke fastsat	Ikke fastsat
Lønforskel ml. køn, %	99,6	97,8	6,3	Ikke fastsat	Ikke fastsat

Kommentarer til dataoversigten

Hos Tolstrup A/S er vi stolte af det arbejde, vi allerede har igangsat inden for ESG, selvom vi fortsat befinder os i de tidlige faser af vores rejse. Dataopgørelsen i denne rapport giver et øjebliksbillede af vores ESG-performance for 2024 og danner grundlag for vores videre udvikling.

Vi arbejder målrettet mod at øge transparensen i vores rapportering, samtidig med at vi løbende tilegner os ny viden og erfaring, som vi bruger til at styrke og udvikle vores indsats.

Vi ser det som en stor styrke at holde os opdaterede på de nyeste regler og krav inden for ESG-området. Det giver os mulighed for at understøtte vores grønne omstilling og sikre, at vi fortsat bidrager til en mere ansvarlig og bæredygtig fremtid.

Noter til dataoversigt

Data	Beskrivelse	Udregningsmetode
Miljødata		
Scope 1	Direkte emissioner som følge af selskabets egen forbrænding af brændstoffer og materialer	Drivhusgasser (GHG) beregnes baseret på hver enkelt brændselstype = ∑ (brugt brændselstype i tons * konverteringsfaktor pr. brændselstype) pr. brændselstype. Efterfølgende normaliseres til CO_2 -ækvivalenter.
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
Scope 3	Indirekte udledninger forbundet med indkøb af eksempelvis produkter, materialer, transport- og serviceydelser.	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.
Total	Tons CO_2-ækv	∑ (scope 1 + scope 2 + scope 3)
Carbon intensitet	Totale emissioner / omsætning	∑ (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	∑ (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	∑ (scope 1 + scope 2 + scope 3) / total omsætning for året

Data	Beskrivelse	Udregningsmetode
Samfundsdata		
Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet	Socialt udsatte personer ansatte eller aktiveret i selskaber	Antal personer ansat eller aktiveret igennem selskabet via f.eks. fastansættelser, flexjob, afprøvningsforløb m.m. 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.
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.	(Personer som enten er nuværende eller tidligere ansatte i selskabet pr. 31/12) / (totalt antal ansatte i selskabet pr. 31/12)
Overenskomst	Personer dækket af en overenskomst	Antal personer ansat i virksomheden dækket af en overenskomst / total antal personer i virksomheden pr. ultimo perioden.
Fulstidsarbejdsstyrke	Antal årsværk	FTE'er + midlertidig arbejdskraft
Medarbejder-omsætningshastighed	Andel af frivillige og ufrivillige forladere	((Frivillige + Ufrivillige forladende FTE'er)/FTE'er) * 100
Sygefravær	Antal hele dage det samlede antal medarbejdere er syge og ikke på arbejde, sammenlignet med antallet af årsværk	(Antal sygedage for alle egne FTE'er i perioden)/(Total FTE'er)
Medarbejdertilfredshed	Andel af medarbejdere som ved en medarbejderundersøgelse har svaret at de er tilfredse med at arbejde i selskabet	
Arbejdsulykker	Antal arbejdsulykker	Antal arbejdsulykker for året
Kønsdiversitet i organisationen	Andel af kvindelige medarbejdere	((Kvindelige FTE'er + Kvindelige midlertidige arbejdere)/ (Fuldtidsarbejdsstyrken)) * 100

Data	Beskrivelse	Udregningsmetode

Ledelsesdata

Bestyrelses kønsdiversitet	Andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer	(Kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer)/(Alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer)) * 100
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	fremmøde til bestyrelsesmøder	(Kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer)/(Alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer)) * 100
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag	Andel af kvindelige ledere	((Kvindelige ledere)/(Alle ledere)) * 100
Lønforskel ml. adm. direktør medarbejdere	Hvor mange gange medianpersonalets løn kan dækkes af den administrerende direktørs løn	CEO kompensation/ Median medarbejderløn
Lønforskel ml. køn	Forskellen mellem den gennemsnitlige bruttotimeløn for mandlige lønmodtagere og kvindelige lønmodtagere i procent af den gennemsnitlige bruttotimeløn for mandlige lønmodtagere	

I samarbejde med

WE SUPPORT

UN GLOBAL COMPACT

den sociale kapitalfond

VERDENSMÅL
for bæredygtig udvikling