Impact-rapportering 2021

Danpal A/S

Om rapporten

Denne rapport vedrører kalenderåret 2021. Rapporten er Danpal A/S' første Impact-rapport og dermed den første systematiske og holistiske rapportering på vores arbejde med bæredygtighed og socialt ansvar.

Formålet med Impact-rapporten
Formålet med rapporten er at beskrive Danpal A/S' arbejde og aktiviteter for at gøre en positiv forskel i samfundet – socialt, miljømæssigt og ledelsesmæssigt, også kaldet ESG-området (environmental, social, governance). Rapporten giver således indsigt i vores fremskridt for året samt tager en status på vores mål og tiltag inden for samfundsmæssig effekt, bæredygtighed og ansvarlighed.

Understøttet af anerkendte rammeværk.
Impact-rapporten bygger på en række anerkendte rammeværk, som Danpal A/S benytter i arbejdet med vores impact-strategi og indsatsen for med samfundsmæssig effekt og ansvarlighed.
Vores impact-strategi er således forankret i:

- FNs Global Compact og deres 10 principper
- FNs 17 verdensmål for bæredygtig udvikling (SDG)
- 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 UN PRI (FNs principper for ansvarlige investeringer).

FNs Global Compact og de 17 Verdensmål tjener som underliggende rammeprincipper for impact-rapporten. Rapporten er udviklet i samarbejde med Den Sociale Kapitalfond Invest.

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 Danpal A/S, vores historie og vores forankring i samfundsmæssig effekt, bæredygtighed og socialt ansvar. Tredje del handler om vores impact-strategi og 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

Om rapporten	2
Hilsen fra ledelsen	4
Danpal i tal	5
Kort virksomhedspræsentation	6
Vores verdensmål for bæredygtig udvikling	8
Impact bedrifter for året	9
Miljømæssige tiltag og målsætninger	10
Sociale tiltag og målsætninger.	12
Ledelses tiltag og målsætninger	14
ESG dataoversigt – samlet data og målsætninger	17
Noter til dataoversigt	19

Hilsen fra ledelsen

Kære læser,

Året 2021 blev på mange måder meget anderledes, end jeg havde forventet.

COVID-19-smitten var bestemt ikke overstået - vi tog så afgjort vores tørn. Sammen med vores ansatte viste vi endnu engang en styrke og vilje til at lykkedes til trods for, at hver eneste dag i næsten 1½ år bød på nye uforudsete udfordringer, og opgaver der skulle løses.
Men vi lærte specielt, at det eneste, der er sikkert her i verden, er forandring på meget kort tid. Det gjaldt blandet andet meget høje priser på råvarer som vi aldrig har set før - vi fik en fordobling af træprisen på blot 4 måneder. Virtuelle møder er en positiv ting, som er kommet ud af pandemien. Det er en smart og hurtig måde at mødes på og samtidig en gevinst for miljøet. Mange kørte kilometer er sparet for vores vedkommende. Danpals kunder har ikke oplevet forandringer i forhold til vores leverancesikkerhed; vi har kunnet opfylde alle vores aftaler med vores kontraktkunder. Meget stolt og med ro i stemmen kan jeg sige, at alle her har taget et stort ansvar.

Vores strategi sætter samarbejde med vores kunder i centrum for at sikre en bæredygtig udvikling i verden. Sammen med vores kunder og partnere arbejder vi hele tiden på at finde de mest optimale løsninger – og heldigvis går god forretning og CO2-nedsættelser hos os rigtig godt hånd i hånd. I samarbejde med vores kunder sætter vi genbrug af paller øverst på agendaen. Det, at benytte brugte paller samt tilsikre sig at brugte returpaller kommer tilbage i cirkulation igen, er den største gevinst for miljøet, vi kan tilbyde. Træforbruget af nye specialpaller, som vi tilvirker på egen fabrik, er afgørende for det CO2 aftryk samt den pris på pallen, vi opnår. Så i samarbejde med kunden finder vi løsninger til at minimere den mængde træ, der benyttes. Det er altid fantastisk, når miljø og økonomi går hånd i hånd.

Vi fik i 2020 en ny investor med om bord i form af Den Sociale Kapitalfond Invest (SKFI), og sammen har vi i 2021 forenet vores kræfter og vores fokus på arbejdet med ESG og med stor vægt på specielt den sociale del – S'et i ESG – hvor vi har udarbejdet en Social Plan frem mod 2025, som er en klar strategi for denne vigtige del af vores virksomhed, og har i forlængelse heraf udarbejdet klimaregnskaber og reduktionsplaner for hele Danpal. Vi har i 2021 også gennemført DIs " klimaklar SMV", som har været rigtig lærerigt for os alle. Det er altid dejligt, når nye tiltag bliver modtaget positivt i virksomheden.

Det er blandt andet disse indsatser, kan du læse om i denne rapport. Vi ser frem til at arbejde videre med den i 2022, hvor vi har planlagt at tilslutte os **UN Global Compact** og **Science Based Targets Initiativer**.

God læselyst.

Christian Lisberg
Adm. Direktør

Danpal i tal

Moderselskab	**Danpal A/S**
Lokationer	**Danpal Øst og hovedkvarter – Karlslunde** **Danpal Vest – Vamdrup** **Danpal Produktion – Fakse**
Antal ansatte	**34**
Genbrugsprocent	**96% af indkomne paller**
SDG-fokus	**8, 9, 12, 13**
Tons CO2	**27.000 tons CO2**

Kort virksomhedspræsentation

Danpal A/S er en full servicepartner, som er landsdækkende palleleverandør, som der tilbyder det helt rigtige palle-mix af produkter, om det så er nye specialpaller, brugte EUR-paller eller returpaller.

Vi har 40 års erfaring i paller og logistik - og tilbyder også egen produktion i specialdesignet palleløsning fra vores afdeling i Faxe på Sjælland.

Sammen med vores kunder og samarbejdspartnere arbejder vi hele tiden på at finde de mest optimale løsninger – og heldigvis går god forretning og CO2-nedsættelser hos os rigtig godt hånd i hånd.

Hos Danpal A/S tilbyder vi sortering/klargøring samt reparation af paller. Det handler om at finde den rigtige løsning, som både er optimal økonomisk samt er miljømæssigt forsvarligt, og som samtidig løser vores kunders behov bedst muligt.

Vi tilbyder genbrug i verdensklasse med en unik service fra både mennesker og maskiner, og vi har valgt at automatisere hele processen, så vores sortering sker på moderne, ergonomivenlige og meget hurtige sorteringsmaskiner.

Værdierne er i DNAet
Hos Danpal lever virksomhedens værdier ude hos medarbejderne. Så lige meget hvem du møder, så vil du opleve:

- Tillid og troværdighed
- Kvalitet
- Fleksibilitet
- Miljøansvarlighed
- Social ansvarlighed

danpal a/s

VERDENSMÅL
for bæredygtig udvikling

Vores verdensmål for bæredygtig udvikling

I **Danpal A/S** har vi valgt at fokusere på 4 af FNs 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.

For at fremme anstændige job og økonomisk vækst, med særligt fokus på **delmål 8.5** og **8.8**, arbejder vi aktivt med en rummelig HR-kultur og en aktiv stillingtagen til social inklusion af personer fra kanten af arbejdsmarkedet.

Vi har fokus på at skabe en rummelig og ansvarlig HR-kultur og ansætter bevidst den bedste person til jobbet uagtet køn, race, alder eller social forhistorie.

I en branche hvor godt arbejdsmiljø ikke er en selvfølge, har vi via automatisering elimineret de fleste tunge løft og nedslidende arbejdsopgaver.

Vi ønsker at være med til at skabe økonomisk vækst for såvel Danpal som det samfund, vi indgår i. Vi påtager os ansvaret for at fastholde vores medarbejdere også i perioder, hvor behovet for arbejdskraft er mindre.

Vores forretningsmodel omkring genanvendelse og levetidsforlængelse af palleløsninger understøtter naturligt en bæredygtig industrialisering og strategisk understøtning af **delmål 9.2**.

I naturlig forlængelse er en god infrastruktur afgørende for en optimal udnyttelse af de begrænsede ressourcer, der er på kloden. Vi forsøger aktivt at påvirke vores leverandører til at bruge MEGA-lastbiler, som kan halvere CO2 udslippet ved transport.

Desuden har vi også internt, via innovation, fjernet nedslidende og gentagende arbejdsopgaver for vores produktion. Der er behov for, at vi fortsætter denne innovation i samarbejde med vores kunder og vores medarbejdere.

Som palleproducent og systemleverandør inden for palleløsninger har vi et naturligt ansvar for at understøtte en bæredygtig forvaltning og udnyttelse af vores naturressourcer (træ) samt understøtte genbrugsstrategier fremfor affald – understøttet af **delmål 12.2** og **12.5**.

Derfor er ca. 70% af Danpals virksomhed rettet mod genbrug, og 96% af de brugte og defekte træpaller, som vi modtager på vores pladser, bliver oparbejdet og sendt tilbage i cirkulation. Vi sikrer, at alle de materialer, der er benyttet til vores produktion, går til genbrug.

Der sker store klimaforandringer i disse år, og det går meget hurtigt. Danpal ønsker at være med til at yde en aktiv indsats her og nu for at bekæmpe disse forandringer.

Livtidsforlængelse og genbrugsløsninger er naturlig strategi understøttende for **delmål 13.2**.
Vi påtager os ansvaret for at begrænse CO2-udslip mest muligt - både for os selv og for de produkter, som vi leverer til vores kunder. Derfor har vi i 2021 gennemgået rådgivningsforløbet "Klimaklar SMV" igennem DI, og suppleret deltagelsen med yderligere udarbejdelse af klimaregnskaber og reduktionsplaner for hele Danpal gruppen, og vil i 2022 søge at gå med i Science Based Targets initiativer.

Impact-bedrifter for året

96 procent af de brugte paller, der kommer ind på vores pladser, kommer ud i cirkulation igen

14,7% af Danpals medarbejdere kommer fra kanten af arbejdsmarkedet, og vi har fokus på at tage socialt ansvar

KLIMAKLAR SMV

Vi arbejder samtidig systematisk med at **reducere klimaaftrykket** i vores egen produktion og har bl.a. deltaget i DIs **"Klimaklar SMV"**

Miljømæssige tiltag og målsætninger

I Danpal A/S arbejder vi aktivt med vores miljøpåvirkning på tværs af forsyningskæden. Vi er særligt fokuseret på synliggørelse af CO2-aftryk, da vi potentielt set kan gøre den største forskel her givet vores forretningsmodel.

Det følgende afsnit beskriver, hvilke KPI'er vi har valgt at måle på, og som vi mener bør være i fokus for at reducere vores fodaftryk signifikant. For os er det vigtigt at sikre komplet transparens samt løbende adressere og reducere potentielle risici.

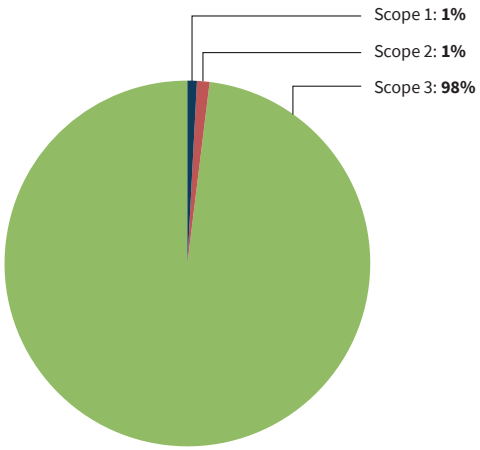
Politikker og løfter
Arbejdet med at mindske vores fodaftryk er understøttet af offentligt tilgængelige politikker, der alle er at finde på vores hjemmeside. For os er det vigtigt at sikre komplet transparens samt løbende adressere og reducere potentielle risici. Vi arbejder samtidig systematisk med at reducere klimaaftrykket i vores egen produktion og har bl.a. deltaget i DIs "Klimaklar SMV" samt suppleret deltagelsen med yderligere initiativer på området.

Vi har i dag vores klima-, miljø- og øvrige ESG-politikker på plads internt og forventer i 2022 at sammenfatte disse i en fælles code of conduct for Danpal.

KPIer og målsætninger
Den afgørende faktor for vores miljøaftryk er drivhusgasudledninger særligt fra vores scope 3. Størstedelen af de udledninger, vores virksomhed forårsager, ligger i vores forsyningskæde, hvor transport og råvarer (skyldes i høj grad vores indkøb af råtræ) fylder absolut mest. Vi har i 2021 fokuseret på at blive **FSC-godkendt i indkøb af træ**.

Vi er i proces for at tilslutte os **Science Based-Targets Initiative** og forventer tilslutning i 2022.
Dette vil medføre, at vi forpligter os til at blive CO2 neutrale inden 2050.

Drivhusgasudledninger i 2021
Fordeling i %



KLIMAKLAR SMV

FSC www.fsc.org

Miljømærket for ansvarligt skovbrug
FSC® C138925

Miljø (Environmental performance)	Faktiske 2021	Målsætning 2022
Drivhusgasudledninger		
Scope 1, tons CO2-ækv.	170	SBTi understøttet i 2022
Scope 2, tons CO2-ækv.	100	SBTi understøttet i 2022
Scope 3, tons CO2-ækv.	26.730	SBTi understøttet i 2022
Total, tons CO2-ækv.	**27.000**	
Carbon intensitet, tons CO2-ækv./DKK	0,22	SBTi understøttet i 2022
Energiforbrug, GJ	1.440	Følger af SBTi proces
Energiintensitet, GJ/DKK	0,01	Ikke målsat for 2022
Andel af vedvarende energi, %	12% (2020 tal)	Følger af SBTi proces
Vandforbrug, m3	278	Ikke målsat for 2022
Affaldsforbrug, tons	Ikke tilgængeligt	Ikke målsat for 2022

Sociale tiltag og målsætninger

Danpal A/S bygger i høj grad på social ansvarlighed, og vores socialt ansvarlige formål er bl.a. indskrevet i vores vedtægter, og indgår i incitament-strukturerne ift. virksomhedens medejere. For os betyder det, at vi ønsker at skabe en rummelig arbejdsplads med plads til alle målt på deres kompetencer og ikke social forhistorie. Vi er særligt fokuserede på medarbejdertrivsel og social ansvarlighed, da det understøtter vores forretningsmodel og kerneværdier.

Det følgende afsnit beskriver udvalgte KPIer, 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
Vores sociale indsatser bygger på et fundament, som bl.a. er indskrevet i vores vedtægter, er en del af ejeraftalen bag selskabet og indgår i incitament-strukturerne ift. virksomhedens ejerledere som en naturlig del af medejerskabet fra Den Sociale Kapitalfond Invest.

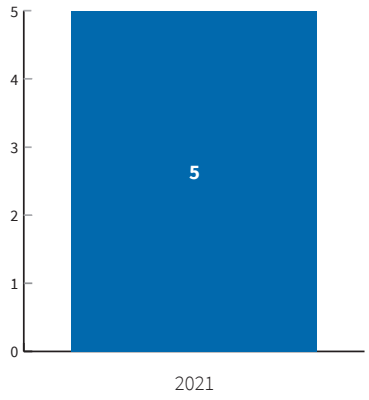
Vi har i dag vores social- og øvrige ESG-politikker på plads internt og forventer i 2022 at sammenfatte disse i en fælles code of conduct for Danpal.

KPIer og målsætninger
Vores sociale ansvarlighed fokuserer primært på social inklusion. Det er her, vores virksomhed udmærker sig ved f.eks. at ansætte socialt udsatte, og det er her, vi for alvor gør en social forskel. Vi har i 2021 fokuseret på arbejdsprøvning og praktik.

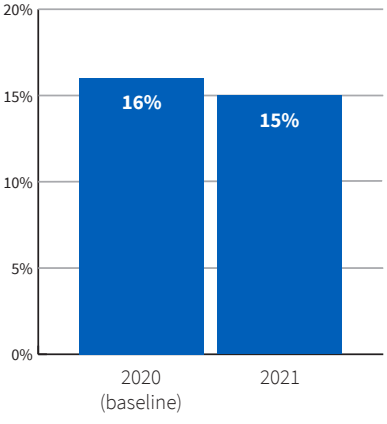
Vi har i 2021 oplevet stor vækst på tværs af vores forretningsområder, hvor vi gradvist har inkluderet personer fra kanten af arbejdsmarkedet - dog ikke i samme takt med øvrigt personale. Derfor falder vores relative nøgletal for social inklusion, jf. nedenstående. Dette er i de konkrete situationer gjort bevidst bevist for at sikre en dækkende og succesfuld inklusion i Danpal og på arbejdsmarkedet generelt.

Vores mål er inden 2025 at øge den sociale inklusion ratio til ~20%, følgende vores vækst i antallet af medarbejdere.

Antal nuv. og tidligere personer fra kanten af arbejdsmarkedet aktiveret i selskabet i enten faste ansættelser eller forløb i 2021



Social inklusions ratio (#nuv. eller tidligere personer fra kanten af arbejdsmarkedet / antal ansatte)



Samfundsansvar (Social performance)	Faktiske 2021	Målsætning
Antal nuv. og tidligere personer fra kanten af arbejdsmarkedet aktiveret i selskabet i enten faste ansættelser eller forløb i 2021, personer	5	11 (2025-mål)
Social inklusions ratio, %	14,7%	20% (2025 mål)
Andel omfattet af overenskomst, %	77%	Ikke målsat, men alle drifts-orienterede medarbejder er overenskomstdækket
Fuldtidsarbejdsstyrke, antal årsværk	34,1	Ikke målsat
Medarbejderomsætning, andel af frivillige og ufrivillige forladere, %	18%	Ikke målsat
Sygefravær, %	3,1%	< 3%
Medarbejdertilfredshed, %	Måles ikke	Udvikles i 2022s
Arbejdsulykker, %	0	0
Fastholdelse af kunder, %	Måles ikke	Ikke målsat, men indgår i styringen af forretningen

Ledelsestiltag og målsætninger

For at sikre reel impact og positiv forandring må ledelsen og ledelsesstrukturen understøtte ansvarligheden. Hos Danpal 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 sociale medarbejderudviklingsplaner, da vi her møder de største udfordringer på nuværende tidspunkt.

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

Politikker og løfter
Ansvarlig ledelse kommer både til udtryk i vores daglige og nære operation samt i vores relation med leverandører i forsyningskæden. Begge dele bygger på transparens og tillid, der understøttes af offentlig tilgængelige politikker, der er at finde på vores hjemmeside.

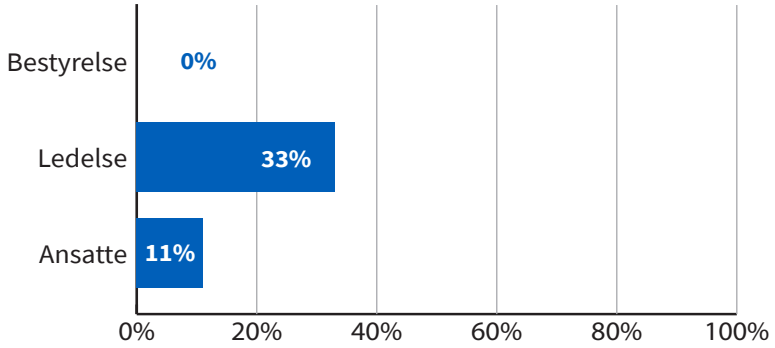
Vi har i dag vores social-, miljø- og øvrige ESG-politikker på plads internt og forventer i 2022 at sammenfatte disse i en fælles code of conduct for Danpal.

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

Vores målsætning er at skabe en organisation, der er kendt som en rummelig arbejdsplads i lokalområdet, 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:

- Vi rapporterer månedsvis på udvalgte ESG KPIer til selskabets bestyrelse - sammenligneligt med finansiel performance
- Vi har som målsætning for 2022 at blive SBTi-certificeret og opskrive os til UN Global Compact
- Vores sociale regnskab med sociale KPIer for inklusion af personer fra kanten af markedsmarkedet årligt bliver revideret af ekstern tredjepart.

Andel kvinder ultimo 2021 (%)



Ledelsesansvar (Governance performance)	**Faktiske 2021**	**Målsætning**
Bestyrelsens kønsdiversitet, %	0%	Mål udvikles i 2022
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder, %	92%	100%
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag, %	33%	Mål udvikles i 2022
Kønsdiversitet i organisationen, %	11%	Mål udvikles i 2022
Lønforskel ml. adm. direktør medarbejdere, gange	2,6 gange	Ikke målsat
Lønforskel ml. køn, gange	1,07	Ingen forskel i basislønninger. Lønforskel skyldes alene ansvar og kvalifikationer

ESG dataoversigt – samlet data og målsætninger

Data	Enhed	2021	Mål	År
Environment - miljødata				
CO2-ækv., scope 1	Tons	170	SBTi understøttet i 2022	
CO2-ækv., scope 2	Tons	100	SBTi understøttet i 2022	
CO2-ækv., scope 3	Tons	26.730	SBTi understøttet i 2022	
CO2-ækv., Total	Tons	27.000	SBTi understøttet i 2022	
Carbon intensitet	Tons/DKK	0,22	SBTi understøttet i 2022	
Energiforbrug	GJ	1.440	Følger af SBTi proces	
Energiintensitet	GJ/DKK	0,01	Ikke målsat for 2022	
Andel af vedvarende energi	%	12% (2020 tal)	Følger af SBTi proces	
Vandforbrug	m3	278	Ikke målsat for 2022	
Affaldsforbrug	KG	Ikke tilgængeligt	Ikke målsat for 2022	
Social - samfundsdata				
Akk. antal nuv. og tidligere socialt udsatte aktiveret i selskabet i enten faste ansættelser eller forløb siden 2021	Personer	5	11	2025
Social inklusions ratio	%	14,7%	20%	2025
Overenskomst	%	77%	Ikke målsat, men alle drifts-orienterede medarbejdere er overenskomstdækket	
Fuldtidsarbejdsstyrke	Årsværk	34,1	Ikke målsat	
Medarbejderomsætningshastighed	%	18%	Ikke målsat	
Sygefravær	Dage/årsværk	3,1	< 3%	2022
Medarbejdertilfredshed	%	Måles ikke	Udvikles i 2022	
Arbejdsulykker	%	0	0	2022
Fastholdelse af kunder	%	Måles ikke	Indgår løbende i styring af forretningen	

Governance - ledelsesdata			
Bestyrelsens kønsdiversitet	%	0%	Mål udvikles i 2022
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	%	92%	100%
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag	%	33%	Mål udvikles i 2022
Kønsdiversitet	%	11%	Mål udvikles i 2022
Lønforskel ml. adm. direktør medarbejdere	Gange	2,6	Ikke målsat
Lønforskel ml. køn	Gange	1,07	Ingen forskel i basislønning. Lønforskel skyldes alene ansvar og kvalifikationer

Noter til dataoversigt

Data	Beskrivelse	Udregningsmetode
Environment - miljødata		
CO2-ækv., 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 CO2-ækvivalenter.
CO2-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
CO2-ækv., scope 3	Indirekte udledninger forbundet med indkøb af eksempelvis produkter, materialer, transport- og serviceydelser.	Scope 2 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.
CO2-ækv., Total	Totale emissioner	∑ (scope 1 + scope 2 + scope 3)
Carbon intentsitet	Totale emissioner / omsætning	∑ (scope 1 + scope 2 + scope 3)
Energiforbrug	Energiforbrug skal indkludere 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)
Energiintensitet	Samlet energiforbrug / omsætning	Energiforbrug / 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 affald - brutto
Social - samfundsdata		
Akk. antal nuv. og tidligere socialt udsatte aktiveret i selskabet i enten faste ansættelser eller forløb i 2021	Personer fra kanten af arbejds-markedet ansat eller aktiveret i selskaber	Akkumuleret antal personer ansat eller aktiveret igennem selskabet via f.eks. fastansættelser, flexjob, afprøvningsforløb m.m.
Social inklusions ratio	Andel af nuværende eller tidligere personer fra kanten af arbejds-markedet ifht. selskabets samlede antal ansatte	(Personer som enten er nuværen-de eller tidligere fra kanten af arbejdsmarkedet ansat i selskabet pr. 31/12) / (totalt antal ansatte i selskabet pr. 31/12)
Overenskomst	Personer dækket af en overenskomst	Antal personer ansat i virksom-heden dækket af en overenskomst / total antal personer i virksom-heden pr. ultimo perioden.
Fuldtidsarbejdsstyrke	Antal årsværk	FTEer + midlertidig arbejdskraft
Medarbejder-omsætningshastighed	Andel af frivillige og ufrivillige forladere	((Frivillige + Ufrivillige forladende FTEer)/FTEer) * 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 FTEer i perioden)/(Total FTEer)
Medarbejdertilfredshed	Andel af medarbejdere som ved en medarbejderundersøgelse har svaret at de er tilfredse med at arbejde i selskabet	(Antal tilfredse medarbejdere / FTEer) *100
Arbejdsulykker	Andel timer tabt til arbejdsulykker	Antal arbejdsulykker ganget med 1.000.000 / total antal arbejdstimer for alle FTEer
Fastholdelse af kunder	Andel af kunder fastholdt fra den ene periode til den næste	(((Antal kunder ved afslutningen af perioden) – (Nye kunder der er kommet til i perioden))/(Antal kunder ved begyndelsen af perioden)) * 100

Governance - ledelsesdata		
Bestyrelsens kønsdiversitet	Andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer	((Kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer)/(Alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer)) * 100
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	Fremmøde til bestyrelsesmøder	((∑Antal bestyrelsesmøder, hvor man har været tilstede) pr. bestyrelsesmedlem /(Antal bestyrelsesmøder * Antal bestyrelsesmedlemmer)) * 100
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag	Andel af kvindelige ledere	((Kvindelige ledere)/(Alle ledere)) * 100
Kønsdiversitet i organisationen	Andel af kvindelige medarbejdere	((Kvindelige FTEer + Kvindelige midlertidige arbejdere)/(Fuldtidsarbejdsstyrken)) * 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 median bruttotimeløn for mandlige lønmodtagere og af kvindelige lønmodtagere i procent af den gennemsnitlige bruttotimeløn for mandlige lønmodtagere	Median mandlig løn/Median kvindelig løn

danpal
Vamdrup
danpal
Karlslunde
danpal
Fakse