

danpal^{a/s}

Impact rapport 2022

Danpal A/S



Om rapporten

Denne rapport vedrører kalenderåret 2022. Rapporten er Dan-Pal A/S' anden Impact rapport og dermed den anden systematiske og holistiske rapportering på vores arbejde med bæredygtighed og socialt ansvar.

Formålet med Impact rapporten

Formålet med rapporten er at beskrive Dan-Pal 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 Dan-Pal A/S benytter som ramme for vores impact strategi og arbejde omkring samfundsmæssig effekt og ansvarlighed. støtte til. Vores impact strategi er således forankret i

- FNs Global Compact og deres 10 principper
- 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 UN PRI (FNs principper for ansvarlige investeringer).

FNs Global Compact og de 17 Verdensmål tjener som underliggende rammeprincipper for impact-rapporten.

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 Dan-Pal 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
Dan-Pal 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 2022 blev udfordrende men et spændende år

I starten af 2022 viste COVID-19-smitten sig ikke at være helt væk, usikkerheden var bestemt til stede og fremtiden var usikker. Sammen med vores dygtige og engagerede medarbejdere fik vi i samarbejde med vores kunder lagt en plan B hvis verden igen stod for nedlukninger. Fantastisk samarbejde på tværs af organisationen.

Året bød på råvaremangel, begrænsede mængder af råtræ som medførte prisstigninger, og hvor søm og klodser for første gang blev en mangelvare. Øverst på agendaen i vores strategiske arbejde på at sikre en bæredygtig udvikling, har også i 2022 været de største CO₂-besparelser, som vi finder ved at benytte brugte paller hvor det er muligt samt tilsikre at de kommer tilbage i cirkulation igen. Her finder vi klart den største gevinst for miljøet. I den forbindelse har vi udviklet et nyt softwareværktøj som kan beregne det CO₂ aftryk som findes på alle vores produkter, hvor vi sammen med vores kunder finder den optimale løsning som netop passer til dem. CO₂ optimering på transport har vi også med i vores strategiske arbejde, og her kan vi også beregne det CO₂ aftryk som er på hver enkelt palle. Alle vores egne lastbiler er desuden af den nye type EURO 6, som er den mest skånsomme type på markedet.

Det andet punkt i toppen af vores bæredygtighedsarbejde er social ansvarlighed. Dan-Pal består af mange forskellige typer af mennesker, mange forskellige faglige kompetencer, erfaringsniveauer, alder, handicap eller nationalitet. Vi ser diversitet som en styrke og ansætter gerne mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet, idet vi bestræber os på at se potentialet i mennesket og hjælper med udviklingen af det enkelte menneske og ser os forpligtet til at tage det ansvar der følger med. Vi tror på, at alle har et behov for at være en del af et fællesskab, hvor man yder og bliver anerkendt for sin indsats. Stolt kan jeg således sige, at vi i 2022 har haft en stigning på

50% i ansættelse af medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet.

Dan-Pal er en moderne virksomhed drevet på mange gamle dyder, det gælder også i forhold til vores samfundsansvar. Mange år før der var noget, der hed FN's verdensmål, CSR og ESG, har det ligget i Dan-Pals kultur at tage ansvar for sine medarbejdere, medmennesker, klima- og miljø. Jeg er stolt over at vi har kunne fejre vores ottende medarbejder med 25 år jubilæum i år.

I 2022 tilsluttede vi os UN Global Compact (UNGC). Selvom vi forventede at tilslutte os Science Based Targets-initiativet (SBTi) i 2022 udskudte vi dette for at fokusere på at etablere den rette ESG-infrastruktur, som kan understøtte disse forpligtelser. I 2022 investerede vi i klimaregnskabssoftware hvor vi uddannede vores medarbejdere til dette værktøj. Med vores indsatser i 2022 forventer vi at kunne tilslutte SBTi i løbet af 2023.

Takket været vores gode leverandørkontrakter og samarbejde kunne vi fortsat garantere vores kontraktkunder en god og stabil leverancesikkerhed. Efterspørgslen efter på brugte paller var enorm og fik hele Europa til at ændre på mange returordninger grundet stor mangel på paller. Mange udenlandske producenter, som leverer til detailsektoren i Danmark, tog alle deres paller retur igen, så der opstod et stort hul i markedet. Transportmangel kom også til at spille en væsentlig rolle, udbud og efterspørgsel medførte prisstigninger.

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	36
Genbrugsprocent	96% af indkomne paller
SDG-fokus	8, 9, 12, 13
Tons CO₂	43.000 tons CO₂



Kort virksomhedspræsentation

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

Vi har mere end 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.

Som en virksomhed bygget på social ansvarlighed og med fokus på bæredygtighed er vi i særklasse optaget af FNs Verdensmål 8 og 12 i - anstændige jobs og økonomisk vækst samt ansvarligt forbrug og produktion. Disse emner er blevet vurderet som de væsentligste for virksomheden på baggrund af at den understøtter en bæredygtig forvaltning og udnyttelse af vores naturressourcer (træ) samt en rummelig HR-kultur og en aktiv stillingtagen til social inklusion af personer fra kanten af arbejdsmarkedet.

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, ergonomivennlige 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
- Flexibilitet
- Miljøansvarlighed
- Social ansvarlighed

 <p>Danpals Klimainsats</p> <p>Danpal arbejder med mange konkrete tiltag, der forbedrer vores samlede klimaregnskab.</p>	 <p>Social Impact</p> <p>Danpals DNA er at drive en ordentlig forretning - hele vejen rundt. Og vi har en stolt tradition for at tage socialt ansvar.</p>	 <p>Partnerskaber</p> <p>Danpal arbejder sammen med en række private og offentlige aktører - kontakt os, hvis vi skal vende et samarbejde.</p>
--	---	--

danpal^{a/s}



Vores verdensmål for bæredygtig udvikling



VERDENSMÅL for bæredygtig udvikling

I **Dan-Pal A/S** har vi valgt at fokusere på 4 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.



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 positiv effekt på opnåelse af verdensmålet igennem en rummelig og ansvarlig virksomhedskultur, og bevidst ansætte 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 Dan-pal 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 skaber en positiv effekt på opnåelse af verdensmålet 9.2, ved at forsøge 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 indenfor 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 Dan-pal's virksomhed er 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. På den måde skaber vi en positiv effekt på opnåelse af verdensmålet.



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

Livstidsforlængelse og genbrugs løsninger er en naturlig strategi understøttende for **delmål 13.2**, hvilket Dan-Pal gerne vil være med til at skabe en positiv effekt på. 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. I 2022 har vi arbejdet videre med analyser af vores CO₂-aftryk bl.a. på produktniveau samt udvikling af mål. I 2023 forventer vi at tilslutte os SBTi.

Impact-bedrifter for året



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



17,5% af Dan-pal's medarbejdere kommer fra kanten af arbejdsmarkedet, og vi har fokus på at tage socialt ansvar.



Vi arbejder forsat med at **reducere klimaftrykket** i vores produktion. Vi har derfor udarbejdet en beregner der kan vise vores kunder hvordan de kan spare CO₂ udledninger forbundet med forbruget af paller. Dette har vi gjort i samarbejde med eksperter på den grønne omstilling.

Miljømæssige tiltag og målsætninger

I Dan-Pal A/S arbejder vi aktivt med vores miljøpåvirkning på tværs af forsyningskæden. Vi er særligt fokuseret på synliggørelse af CO₂ aftryk, herunder på verdensmålene 12 og 13, 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 og due diligence mekanismer, 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 fortsætter med at have fokus på at forbedre vores evne til at arbejde systematisk på at reducere vores egen produktions klimaaftryk. Udarbejdelsen af de specifikke beregninger for scope 1, 2 og 3 er et direkte resultat af vores samarbejde med konsulenter fra Viegand Maagøe.

I sidste års rapport lovede vi at skrive code of conduct om miljø-klimamæssige tiltag i løbet af 2022. Vi nåede ikke i mål med denne politik grundet mangel på ressourcer. Denne code of conduct er dog stadig vigtig for vores virksomhed, og vi forventer at implementere den i 2023.

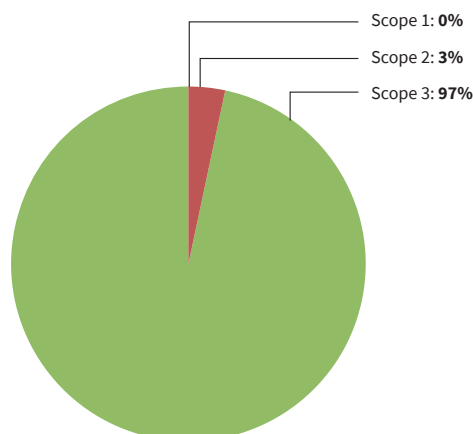
KPIer og målsætninger

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 fokuseret på at opretholde vores FSC-godkendelse i 2022 i forhold til indkøb af træ.

Sidste år indikerede vi, at vi ville tilslutte os SBTi i 2022, hvilket vi desværre ikke havde ressourcerne til. Vi er dog i proces med at tilslutte os **Science Based-Targets Initiative** og forventer tilslutning i 2023. Dette vil medføre, at vi forpligter os til at blive CO₂ neutrale inden 2050.

Drivhusgasudledninger i 2022

Fordeling i %



Miljømærket for ansvarligt skovbrug
FSC® C138925

Miljø (Environmental performance)	Faktiske 2021	Faktiske 2022	Målsætning
Drivhusgasudledninger			
Scope 1, tons CO ₂ -ækv.	170	0	SBTi understøttet 2023
Scope 2, tons CO ₂ -ækv.	100	1.256	SBTi understøttet 2023
Scope 3, tons CO ₂ -ækv.	26.720	42.321	SBTi understøttet 2023
Total, tons CO ₂ -ækv.	27.000	43.577	2023
Carbon intensitet, tons CO ₂ -ækv./DKK	0,22	0,0236	SBTi understøttet 2023
Energiforbrug, GJ	1.440	1.317	Ikke målsat for nuværende
Energi intensitet, GJ/DKK	0,01	0,002	Ikke målsat for nuværende
Andel af vedvarende energi, %			Det vides ikke
Vandforbrug, m3	278	340	Ikke målsat for nuværende
Affaldsforbrug, tons	465	760	Ikke målsat for nuværende

Sociale tiltag og målsætninger

Dan-Pal A/S bygger i høj grad på social ansvarlighed og vores socialt ansvarlige formål er bl.a. indskrevet i vores vedtægter, som er en del af ejeraftalen bag selskabet, 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 fokuseret på verdensmål 8 mht. medarbejdertrivsel og social ansvarlighed, da det understøtter vores forretningsmodel og kerneværdier.

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

I sidste års rapport lovede vi at nedfælde en code of conduct om menneskerettigheder og medarbejderrettigheder i løbet af 2022. Vi blev forsinket i arbejdet hermed, men denne code of conduct er dog stadig vigtig for vores virksomhed, og vi forventer at implementere den i 2023.

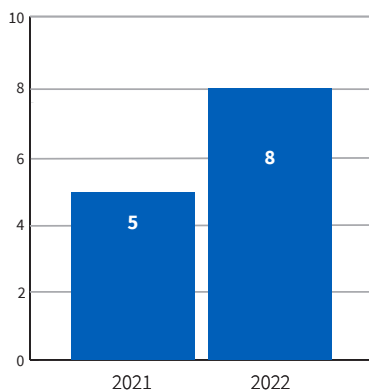
KPI'er og målsætninger

Vores sociale ansvarlighed fokuserer primært på social inklusion. Det er her vores virksomhed udmærker sig ved eksempelvis at ansætte socialt udsatte, og her vi for alvor gør en social forskel. Vi fokuserede stadig i 2022 på arbejdsprøvning og praktikforløb.

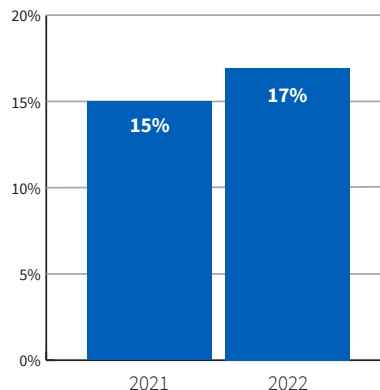
Vi har i 2022 oplevet stor vækst på tværs af vores forretningsområder, hvor vi gradvist har inkluderet personer fra kanten af arbejdsmarkedet. Dette er gjort strategisk og bevist for at sikre en dækkende og succesfuld inklusion i Dan-pal og på arbejdsmarkedet generelt.

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 2022



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



Samfundsansvar (Social performance)	Faktiske 2021	Faktiske 2022	Målsætning	Målsætningsår
Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet, personer	5	8	11	2025
Social inklusions ratio, %	14,7%	17,5%	20%	2025
*Andel omfattet af overenskomst, %	77%	75%	Ikke målsat, men alle driftsorienterede medarbejdere er OK dækket	
Fuldtidsarbejdsstyrke, antal årsværk	34,1	36,28	Ikke målsat	
Medarbejderomsætning, %	18	13	Ikke målsat	
Sygefravær, %	3,1%	3,4%	<3%	
Medarbejdertilfredshed, %	Måles ikke	Måles ikke	Ikke målsat	
Arbejdsulykker	0	1	0	2023
Fastholdelse af kunder, %	Måles ikke		Ikke målsat, men indgår i styring af forretningen	

**Vi går op i medarbejderes rettigheder til frihed for forening og kollektiv forhandling ved at tilbyde alle ansættelse dækket af overenskomst, hvilket kun nogle vælger til.*

Ledelsestiltag og målsætninger

For at sikre reel impact og positiv forandring må ledelsen og ledelsesstrukturen understøtte ansvarligheden. Hos Dan-Pal 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 socialt udsatte medarbejderes udviklingsplan, da vi her møder de største udfordringer på nuværende tidspunkt.

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, 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 relationer med leverandører i forsyningskæden. Begge dele bygger på transparens og tillid, der understøttes af offentligt tilgængelige politikker og due diligence mekanismer, der er at finde på vores hjemmeside.

I sidste års rapport lovede vi at nedfælde en code of conduct om anti korruption i løbet af 2022. Vi blev desværre forsinket hermed. Denne code of conduct er dog stadig vigtig for vores virksomhed, og vi forventer at udarbejde og implementere den i 2023.

KPI'er 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.

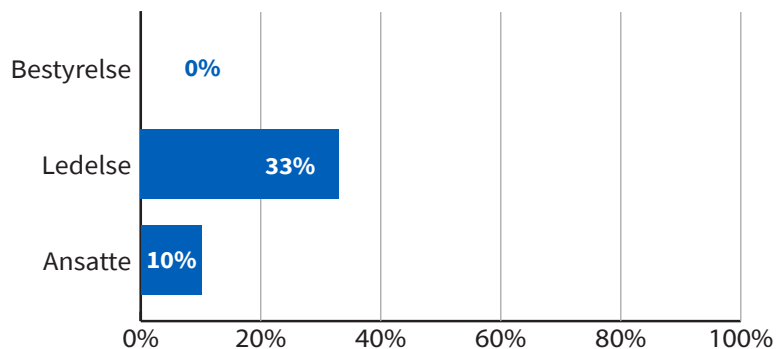
Vores målsætning er at skabe en organisation, der er kendt som en rummelig arbejdsplads i vores lokalområder, hvor vi søger at give mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet mulighed for at blive en fast del af et rummeligt fællesskab, og hvor ledelsen og ledelsessystemerne understøtter en aktiv ESG-politik.

Konkret betyder det, at:

- Vi rapporterer månedsvis på udvalgte ESG KPI'er til selskabets bestyrelse, sammenligneligt med finansiell performance.
- Vi har som målsætning for 2023 at blive SBTi certificeret og at opskrive os til UN Global Compact.
- Vores sociale regnskab med sociale KPI'er for inklusion af personer fra kanten af arbejdsmarkedet bliver årligt revideret af ekstern tredjepart.

I 2022 er andelen af kvinder i ledende stillinger 33%.

■ *Andel kvinder ultimo 2022 (%)*



Ledelsesansvar (Governance performance)	Faktiske 2021	Faktiske 2022	Målsætning	Målsætningsår
Bestyrelsens kønsdiversitet, %	0%	0%	Ikke målsat, men vurderes	
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder, %	92%	100%	100%	2023
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag, %	33%	33%	Ikke målsat	
Kønsdiversitet i organisationen, %	11%	10%	Ikke målsat	2023
Lønforstel ml. adm. direktør medarbejdere, gange	2,6	2,3	Ikke målsat	
Lønforstel ml. Køn, %		11,69	0	2023

Selvom nogle Governance Performance indikatorer ikke er målsat, indgår de stadig i vores vurdering hver gang vi ansætter nye medarbejdere.



ESG dataoversigt – samlet data og målsætninger

Data	Enhed	2021	2022	Mål	År
Environment - miljødata					
CO ₂ -ækv., scope 1	Tons	170	0	SBTi understøttet	2023
CO ₂ -ækv., scope 2	Tons	100	1.256	SBTi understøttet	2023
CO ₂ -ækv., scope 3	Tons	26.730	42.321	SBTi understøttet	2023
CO ₂ -ækv., Total	Tons	27.000	43.577		
Carbon intensitet	Tons/ DKK	0,22	0,0236	SBTi understøttet	2023
Energiforbrug	GJ	1.440	.1.317	Ikke målsat for nuværende	
Energi intensitet	GJ/DKK	0,01	0,002	Ikke målsat for nuværende	
Andel af vedvarende energi	%	N/A	N/A	Ikke målsat for nuværende	
Vandforbrug	m ³	278	340	Ikke målsat for nuværende	
Affaldsforbrug	Tons	465	760	Ikke målsat for nuværende	
Social - samfundsdata					
Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet	Personer	3	8	11	2025
Social inklusions ratio	%	14,3	17,5	20	2025
Overenskomst	%	77	75	Ikke målsat, men alle driftsmedarbej- dere er OK dækket	
Fuldtidsarbejdsstyrke	Årsværk	34,1	36,28	Ikke målsat	
Medarbejderomsætnings- hastighed	%	18	13	Ikke målsat	
Sygefravær	Dage/ årsværk	3,1	3,4	<3	2023

Medarbejdertilfredshed	%	Måles ikke	Måles ikke	Måling forventes	2023
Arbejdsulykker	antal	0	1	0	
Kønsdiversitet	%	11	10	Ikke målsat	
Fastholdelse af kunder	%	Måles ikke	Måles ikke	Indgår løbende i styring af forretningen både finansielt, socialt og organisatorisk	
Governance - ledelsesdata					
Bestyrelsens kønsdiversitet	%	0	0	Ikke målsat - vurderes	
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	%	92	100	100	2023
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag	%	33	33	Ikke målsat	
Lønforskel ml. adm. direktør medarbejdere	Gange	2,6	2,3	Ikke målsat	
Lønforskel ml. køn	%		11,69	0	2023

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 = \sum (brugt brændselstype i tons * konverteringsfaktor pr. brændselstype) pr. brændselstype. Efterfølgende normaliseres til CO ₂ -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. forbrugernes affaldsforbrænding.
CO₂-ækv., Total	Totale emissioner	Σ (scope 1 + scope 2 + scope 3)
Carbon intentsitet	Totale emissioner / omsætning	Σ (scope 1 + scope 2 + scope 3)
Energiforbrug	Energiforbrug skal inkludere både kilder fra scope 1 og 2 (jf. tidligere definitioner), herunder også forbrug af vedvarende energi	Σ (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 arbejdsmarkedet 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 arbejdsmarkedet ifht. selskabets samlede antal ansatte	(Personer som enten er nuværende 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 virksomheden dækket af en overenskomst / total antal personer i virksomheden pr. ultimo perioden.
Fuldtidsarbejdsstyrke	Antal årsværk	FTEer + midlertidig arbejdskraft
Medarbejderomsætningshastighed	Andel af frivillige og ufrivillige forladere	$((\text{Frivillige} + \text{Ufrivillige forladende FTEer}) / \text{FTEer}) * 100$
Sygefravær	Antal hele dage det samlede antal medarbejdere er syge og ikke på arbejde, sammenlignet med antallet af årsværk	$(\text{Antal sygedage for alle egne FTEer i perioden}) / (\text{Total FTEer})$
Medarbejdertilfredshed	Andel af medarbejdere som ved en medarbejderundersøgelse har svaret at de er tilfredse med at arbejde i selskabet	$(\text{Antal tilfredse medarbejdere} / \text{FTEer}) * 100$
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	$((\text{Antal kunder ved afslutningen af perioden}) - (\text{Nye kunder der er kommet til i perioden})) / (\text{Antal kunder ved begyndelsen af perioden}) * 100$

Governance - ledelsesdata

Bestyrelsens kønsdiversitet	Andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer	$((\text{Kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer}) / (\text{Alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer})) * 100$
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	Fremmøde til bestyrelsesmøder	$((\sum \text{Antal bestyrelsesmøder, hvor man har været tilstede}) / (\text{Antal bestyrelsesmøder} * \text{Antal bestyrelsesmedlemmer})) * 100$
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag	Andel af kvindelige ledere	$((\text{Kvindelige ledere}) / (\text{Alle ledere})) * 100$
Kønsdiversitet i organisationen	Andel af kvindelige medarbejdere	$((\text{Kvindelige FTEer} + \text{Kvindelige midlertidige arbejdere}) / (\text{Fuldtidsarbejdsstyrken})) * 100$
Lønforskel ml. adm. direktør medarbejdere	Hvor mange gange medianpersonalets løn kan dækkes af den administrerende direktørs løn	CEO kompensation/ Median medarbejderlø
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

I samarbejde med:

densociale
kapitalfond
invest

