



Impact rapport 2022

Auto Mobil ApS





Om rapporten

Denne rapport omhandler vores aktiviteter for kalenderåret 2022. Rapporten er Auto Mobils anden Impact rapport og afspejler vores arbejde med bæredygtighed og socialt ansvar.

Formålet med Impact rapporten

Formålet med rapporten er at beskrive Auto mobils 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

Impact rapporten bygger på en række anerkendte rammeværk, som Auto Mobil benytter til at vejlede vores impact strategi og arbejde med samfundsmæssig effekt og ansvarlighed. Vores impact strategi inkorporerer principper og elementer fra:

- De Ti Principper i FN's Global Compact (UNGC)
- FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling (SDG)
- Science Based Targets initiative (SBTi)
- Impact Frontiers ABC of Enterprise Impact (ABC)
- ESG datamålinger og målsætninger som bygger på FSR- danske revisorerers 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 FNs 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 Auto Mobil, vores historie og vores forankring omkring samfundsmæssig effekt, bæredygtighed og socialt ansvar. Tredje del handler om vores impact 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

Om rapporten	2
Hilsen fra ledelsen	4
Kort virksomhedspræsentation	5
Vores verdensmål for bæredygtig udvikling	7
Impact bedrifter for året	8
Miljømæssige tiltag og målsætninger	9
Sociale tiltag og målsætninger	10
Ledelsestiltag og målsætninger	12
ESG dataoversigt – samlet data og målsætninger	14
Noter til dataoversigt	16



Hilsen fra ledelsen

2022 har været et specielt år for Auto Mobil. Samtidig med at vi har vækstet vores virksomhed bl.a. ved etablering af en ny afdeling i Viborg, så vi nu er repræsenteret 3 steder i Danmark, har vi været underlagt mekanismerne i kølvandet på Covid-19 pandemien og krigen i Ukraine, som for vores vedkommende især har betydet usædvanlig lange leveringstider på biler og kraftigt stigende priser på råvarer og dele som vi monterer i bilerne.

Auto Mobil's mission har altid været at hjælpe det enkelte menneske med handicap til den bedst mulige mobilitetsløsning. Uanset om vedkommende har mulighed for at få tilskud til egen bil fra sin kommune eller selv skal finansiere sin kørsel. Derfor har vi fra virksomhedens start i 2015 tilbudt, at folk kan leje eller købe en specialindrettet handicapbil hos os fra første dag til flere år.

Vi har også plads til, at mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet eller med fysiske handicaps kan arbejde hos os. 27% af medarbejderne er i dag nuværende eller tidligere personer fra kanten af arbejdsmarkedet.

I løbet af 2022 har Den Sociale Kapitalfond Invest (SKFI) givet et enormt boost til os i forhold til vores målrettede arbejde med ESG. Især på den sociale front har vi sammen fået analyseret og fremsat nogle klart definerede mål for vores indsats for social inklusion.

Vi arbejder for at få flest muligt udsatte borgere gjort mobile og uafhængige, således at de kan opretholde eller genoptage en plads på arbejdsmarkedet og generelt undgå social isolation og dermed opnå bedre trivsel og livsglæde.

Ud over de sociale mål arbejder vi også fokuseret på at fremme salget af grønnere biler til mennesker med handicap. Dette er ikke en selvfølge, når vi taler om handicapbiler, da det er politisk vedtaget, at man bevilger støtte ud fra et økonomisk perspektiv, altså man bevilger billigst egnet bil. Elbiler er ofte dyrere end biler, der kører på fossilt brændstof. Vi sætter dog en ære i at hjælpe den enkelte borger til det bedste og mest miljørigtige bilvalg, som passer til den enkeltes behov.

Vi blev i 2022 medlem af UN Global Compact og ser frem til at fortsætte vores udvikling under UNGCs 10 principper samt at intensivere vores arbejde med de 17 verdensmål - især social inklusion og bæredygtighed er vores fokus. Selvom vi forventede at tilslutte os Science Based Targets-initiativet (SBTi), udskudte vi dette for at fokusere på at etablere den rette ESG-infrastruktur, som kan understøtte disse forpligtelser.

I løbet af 2022 har vi udarbejdet en intern politik/code of conduct om menneskerettigheder, medarbejderrettigheder og miljøet. Med vores indsats i 2022 forventer vi at kunne tilslutte os SBTi i løbet af 2023/2024.



Michael Noer
CEO
Auto Mobil ApS





Kort virksomhedspræsentation

Auto Mobil ApS er specialiseret i alt omkring handicapbiler. Uanset om du skal købe, leje eller sælge en handicapbil eller bus, så hjælper vi mennesker med handicap og funktionsnedsættelse.

Kort fortalt har vores mål i Auto Mobil, siden vi blev grundlagt i 2015, været at hjælpe kunden til at få den rette bil. Det indebærer køreglæde, tryghed ved betjening af udstyr og afprøvning, så bilen passer den individuelle behov.

Til at løse denne opgave har vi nogle af branchens mest erfarne konsulenter til afprøvning og håndværkere til implementering.

Med vores ambitioner om at levere den bedste service i branchen kigger vi altid på, hvordan branchen udvikler sig. Det betyder, at vi bestræber os på at kende diverse trends inden for grønne elbiler, implementering af hjælpemidler og handicapudstyr i bilerne samt den gældende lovgivning.

Som virksomhed er vi drevet af, at folk med handicap og funktionsnedsættelse kan leve et så normalt liv som muligt trods fysiske og evt. psykiske udfordringer og dermed opnå en bedre livskvalitet, herunder er vi særligt optaget af de sociale aspekter af ESG. Derudover fokuseres der på social påvirkning, igennem ansættelse, træning og samarbejde med marginaliserede mennesker. Disse emner er blevet vurderet som de væsentligste for virksomheden på baggrund af vores forretningsmodel og samarbejdet med SKFI.



Hos Auto Mobil værner vi om vores værdier

Samarbejde

Vi arbejder alle mod samme mål - fra bruger til hjælper til sagsbehandler til vores egne konsulenter. Vi ved, at aktiv vidensdeling og gensidige relationer skaber et netværk, som alle kan drage nytte af i processen for øget mobilitet. Derfor har vi forpligtet os til aktivt at dele ud af vores viden og invitere alle aktører ind i processen for at komme bedst muligt i mål med den skræddersyede løsning, der passer dig og dit behov.

Troværdighed & Tryghed

Vores konsulenter, håndværkere og driftsledere har mange års erfaring i branchen, og den erfaring gør vi aktivt brug af. Et køb af en specialindrettet bil kræver mange overvejelser. Her stiller vi vores erfaring til rådighed, fordi vi har set processen fra start til slut mange gange og fra alle arbejdsfunktioner. Netop fordi et køb af bil kan indebære mange overvejelser, er vores troværdighed i rådgivningen blevet en af vores kerneværdier.

Fleksibilitet & højt Serviceniveau

Et løfte om højt serviceniveau forpligter. Det ved vi, og derfor henviser vi gerne til vores mange kunder, der dagligt anvender vores service. Et af vores servicetiltag er at være den eneste i Danmark, der har online udlejning af handicapbiler.

Nærvær & Ydmyghed

At få bevilliget en handicapbil kan være en kompliceret omgang med mange forhold, der skal tages stilling til. Det er derfor, at vi forpligter os til at være til stede under hele processen - specielt i situationer der kan være vanskelige eller udfordrende. På trods af vores mange års erfaring går vi altid til opgaven med ydmyghed, for alle har unikke behov, der kan kræve en ny individuel løsning.



Vores verdensmål for bæredygtig udvikling



VERDENSMÅL for bæredygtig udvikling

I Auto Mobil har vi valgt at fokusere på fire 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 tager et aktivt ansvar på delmål 3.4 ved at sikre et sundt liv for alle og fremme trivsel for alle aldersgrupper.

Vores arbejde med SDG 3 er fokuseret på at skabe en positiv effekt på opnåelse af verdensmålet.

Vi tilbyder produkter der sikrer, at folk med handicap og funktionsnedsættelse kan leve et så normalt liv som muligt trods fysiske og evt. psykiske udfordringer og dermed opnå en livskvalitet, der er tilsvarende folk, der ikke er i samme situation.

Med vores udvidelse til Vorbasse og Viborg i 2022 forventer vi at kunne udbyde bl.a. udlejning af handicapbiler til en større del af den danske befolkning.



Vi tager et aktivt ansvar for at fremme social inklusion samt skabelsen af anstændige jobs på tværs af funktioner.

Vores arbejde med delmålet 8.8 er fokuseret på at skabe en positiv effekt på opnåelse af verdensmålet, på baggrund af at vi tager et aktivt ansvar i at sikre et sundt liv for alle og fremme trivsel for alle aldersgrupper.

Det er årsagen til, at vi har 6 personer ansat fra kanten af arbejdsmarkedet, da vi lægger stor vægt på inklusion i vores ansættelsespraksis. Vi er overbeviste om, at en arbejdsplads, der er mangfoldig og inkluderende, gavner både vores organisation og samfundet som helhed.

På sigt vil vi gerne være den førende rollemodel for socialt ansvarlige virksomheder i vores branche. Derudover vil vi gerne være blandt de to største udbydere af handicapbiler i Danmark og forventer at nå dette inden 2026.



Vores arbejde med SDG 10 er fokuseret på at skabe en positiv effekt på opnåelse af verdensmålet, især delmål 10.2.

Vi påtager os en aktiv rolle i at mindske ulighed ved at øge beskæftigelsen af personer med handicap. Vi har sat os som mål at en vis andel af vores medarbejdere skal være personer, der enten er fysisk handicappede og har haft vanskeligheder med at komme ind på arbejdsmarkedet, eller som har andre sociale barrierer for adgang til arbejdsmarkedet. I øjeblikket udgør denne gruppe 27% af vores arbejdsstyrke

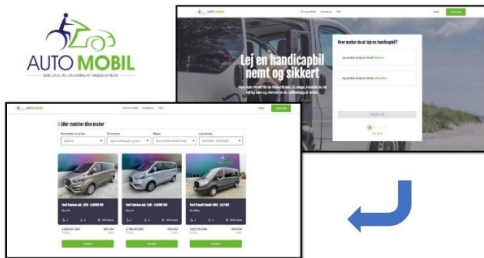
Målsætningen er, at 20% af vores ansatte er tidligere udsatte, så denne målsætning er opnået.



Vi tager et aktivt ansvar med genbrug og genanvendelse for at sikre en miljøbevidst og bæredygtig arbejdsplads. Derfor fokuserer vi på at skabe en positiv effekt på delmål 12.5.

I Auto Mobil har vi fokus på genbrug af brugte biler, herunder udlejning og salg til eksport, hvor andre handicappede eller folk med funktionsnedsættelse kan få glæde af en handicapbil.

Impact-bedrifter for året



Stigning på 124%
i udlejninger/leasinger
ift. 2020



27% af vores ansatte
kommer fra kanten af
arbejdsmarkedet



Nedfældet **code-of-conduct**
om menneskerettigheder,
anti-korruption og miljøet,
der er offentlig på vores
hjemmeside



Miljømæssige tiltag og målsætninger

I Auto Mobil arbejder vi aktivt med vores miljøpåvirkning på tværs af forsyningskæden. Vi er særligt fokuseret på udlejning og opbygning af nye handicapbiler samt øget fokus på genbrugsbiler og salg af ”grønne” hybrid/elbiler. Dermed SDG 12, da vi potentielt set kan gøre den største forskel her givet vores forretningsmodel.

Det følgende afsnit beskriver de tiltag, vi taget for at reducere vores miljøpåvirkning på disse områder. Afsnittet inkluderer vores fremskridt med relevante KPI'er. Vores tal understøttes af udvalgte eksempler og cases fra vores drift.

Politikker og løfter

Arbejdet med at mindske vores fodaftryk er understøttet af vores strategi og forretningsmodel, og vi måler blandt andet også på vores evne til at leje og sælge eldrevne køretøjer. Vi vil i 2022 sætte yderligere fokus på at måle vores samlede klimaaftryk samt gøre dette tilgængeligt for vores kunder og samarbejdspartnere. For os er det vigtigt at sikre komplet transparens samt løbende at adressere og reducere potentielle risici.

Vi har i dag interne klima-/miljøpolitikker på plads samt nedfældet code-of-conduct, som man kan finde på vores hjemmeside.

Vi kan ikke måle vores samlede CO₂-udledning og andre miljø- og klimamålepunkter, jf. nedenstående figur, men vi har som målsætning i løbet af 2023/24 at lave vores første klimaregnskab og på baggrund af dette opstille klimamålsætninger i tråd med Science Based Targets Initiatives. Dette vil medføre, at vi forpligter os til at blive CO₂-neutrale inden 2050.

Selvom vi sidste år indikerede, at vi ville tilslutte os SBTi i 2022, og sætte mål for vores scope 1, 2 og 3 emissioner i overensstemmelse med SBTi-målene, havde vi desværre ikke de nødvendige basisdata for at deltage i SBTi.

Miljø (Environmental performance)	Faktiske 2021	Faktiske 2022	Målsætning	Målsætnings år
Drivhusgasudledninger				
Scope 1, tons CO ₂ -ækv.	Ikke tilgængeligt	Ikke tilgængeligt	SBTi	2023/24
Scope 2, tons CO ₂ -ækv.	Ikke tilgængeligt	Ikke tilgængeligt	SBTi	2023/24
Scope 3, tons CO ₂ -ækv.	Ikke tilgængeligt	Ikke tilgængeligt	SBTi	2023/24
Total, tons CO ₂ -ækv.	Ikke tilgængeligt	Ikke tilgængeligt	SBTi	2023/24
Carbon intensitet, tons CO ₂ -ækv./DKK	201 GJ	288 GJ	Ikke målsat	
Energiforbrug, GJ	0,0066 GJ	0,00004 GJ	Ikke målsat	
Energi intensitet, GJ/DKK	Ikke tilgængeligt	67%	Ikke målsat	
Andel af vedvarende energi, %	158 m3	165 m3	Ikke målsat	
Vandforbrug, m ³	14,1 tons	19,5 tons	Ikke målsat	
Affaldsforbrug, tons	3%	7,3%	20%	2026

Sociale tiltag og målsætninger

Social ansvarlighed spiller en væsentlig rolle i Auto Mobils virksomhed. Vi er særligt fokuserede på at udleje og ombygge nye handicapbiler, samt at øge salget af ”grønne” hybrid- og elbiler, da dette 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

Vores sociale indsatser bygger på et fundament som er en del af ejeraftalen bag selskabet, som en naturlig del af medejerskabet fra Den Sociale Kapitalfond Invest. For os er det vigtigt at sikre transparens om vores mål samt løbende fremskridt.

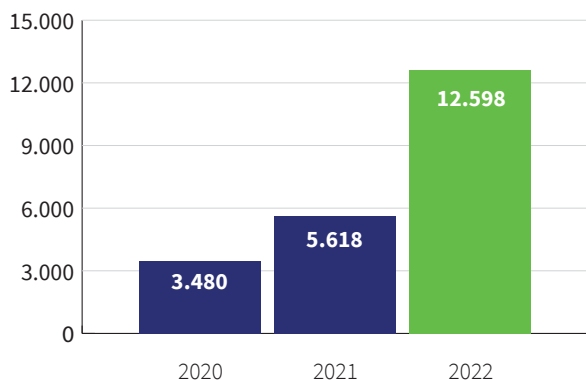
KPI’er og målsætninger

Vores sociale ansvarlighed fokuserer primært på SDG 8 og SDG 10. Det er her, vores virksomhed udmærker sig ved at ansætte socialt udsatte og tilbyde bedre liv for fysisk handicappede, og her vi for alvor gør en social forskel.

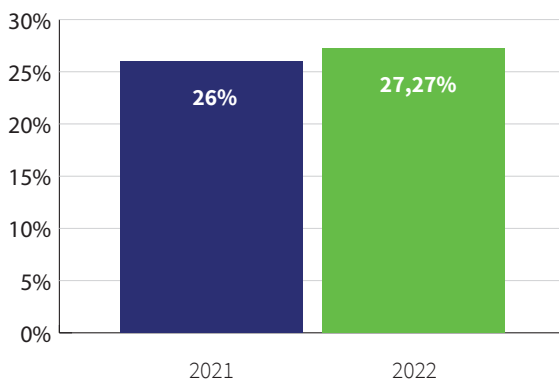
I 2022 nåede vi vores kortsigtede mål om at udarbejde en intern politik om menneskerettigheder og medarbejdere, som er tilgængelig på hjemmesiden.

Vores mål er inden 2024/2025 at øge antallet af udlejninger samt opbygninger af nye handicapbiler med 150% i forhold til vores 2021 baseline.

Akk. antal dagsudlejninger af handicap-biler siden udvidelsen af ejer kredsen.



Social ratio (#nuv. el tidl udsatte ansatte / antal ansatte)





Samfundsansvar (Social performance)	Faktiske 2021	Faktiske 2022	Målsætning	Målsætningsår
Antal dagsudlejninger af handicap-biler	5.618	12.598	25.800	2026
Social inklusions ratio, %	26%	27,3%	20.0%	2023
Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet, personer	5	6	6	2026
Andel medlem i fagforening, %	0%	0%	Ikke målsat, men et observationspunkt	
Fuldtidsarbejdsstyrke, antal årsværk	10	16	Ikke målsat	
Medarbejderomsætning, %	5%	9%	Ikke målsat, men følges og vurderes løbende	
Sygefravær, %	2,2%	3,2%	Ikke målsat	
Medarbejdertilfredshed, %	Ikke tilgængeligt	Ikke tilgængeligt	Behovet herfor vurderes løbende	
Arbejdsulykker	0 ulykker	0 ulykker	0 ulykker	2022
Fastholdelse af kunder, %	Ikke målt	Ikke målt	Ikke målsat	



Ledelses tiltag og målsætninger

For at sikre reel impact og positiv forandring må ledelsen og ledelsesstrukturen understøtte ansvarligheden. Hos Auto Mobil betyder det, at ledelsen er dybt involveret i vores ESG-arbejde på daglig basis. Særligt vigtigt er det at skabe forbedring inden for udlejning, ombygning af nye handicapbiler samt øget fokus på salg af ”grønne” hybrid/elbiler, da vi her møder de største udfordringer på nuværende tidspunkt fra et kundeperspektiv, og hvor der kan gøres størst impact.

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 relation 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.

Vi har i dag politikker på plads vedrørende anti-korruption, som berører UNGC principper ved at specificere at:

- Vi tolerer ingen form for korruption, og ønsker at der i alle virksomhedsrelationer opretholdes ansvarlighed og integritet
- Der deltages hverken i eller bidrages til nogen former for korruption, afpresning, bestikkelse eller medvirken i karteldannelser og interessekonflikter, og vi afstår fra at deltage i nogen former for uretmæssig indflydelse på offentligt ansatte, dommere eller forretningsforbindelser.

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. I 2022 har det udmærket sig ved, at vi yderligere har fået 3 nye medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet i faste fleksjobs.

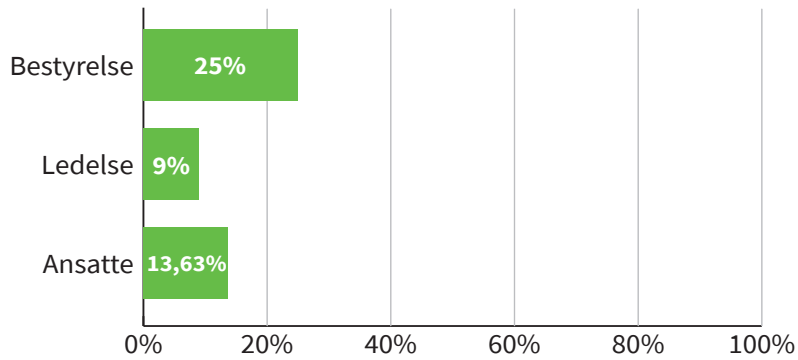
Vores målsætning er at skabe en organisation, der er kendt som en rummelig arbejdsplads i lokalområdet, hvor vi søger at give mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet mulighed for at blive en fast del af et rummeligt fællesskab, og hvor ledelsen og ledelsessystemerne understøtter en aktiv ESG-politik.

Konkret betyder det, at:

- Vores sociale regnskab med sociale KPIer for inklusion af personer fra kanten af arbejdsmarkedet mv. årligt bliver revideret af ekstern tredjepart.
- Vores ledergruppes aflønning er afhængig af ESG-performance, og ESG er en nedskrevet del af ejeraftalen mellem selskabets ejere.
- Vi rapporterer månedsvis på udvalgte ESG-KPIer til selskabets bestyrelse, sammenligneligt med finansiell performance.
- Vi har som målsætning for 2023/2024 at blive SBTi-certificeret.

Vi anerkender desuden, at vi i 2023 vil fortsætte vores fokus på øget kønsdiversitet i bestyrelsen og organisationen. I 2022 udgjorde de kvindelige bestyrelsesmedlemmer 25% og de kvindelige ansatte 13,6% i Auto Mobil.

■ Andel kvinder ultimo 2021 (%)



Ledelsesansvar (Governance performance)	Faktiske 2021	Faktiske 2022	Målsætning	Målsætningsår
Bestyrelsens kønsdiversitet, %	25%	25%	25%	2023
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder, %	100%	100%	100%	2023
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag, %	10.5%	9%	Ikke målsat	
Kønsdiversitet i organisationen, %	15.8%	13.6%	Ikke målsat	
Lønforskel ml. adm. direktør medarbejdere, gange	1,65X	1,50x	Ikke målsat	

ESG dataoversigt – samlet data og målsætninger

Data	Enhed	2021	2022	Mål	År
Environment - miljødata					
CO₂-ækv., scope 1	Tons	Ikke tilgængeligt	Ikke tilgængeligt	SBTi	2023
CO₂-ækv., scope 2	Tons	Ikke tilgængeligt	Ikke tilgængeligt	SBTi	2023
CO₂-ækv., scope 3	Tons	Ikke tilgængeligt	Ikke tilgængeligt	SBTi	2023
CO₂-ækv., Total	Tons	Ikke tilgængeligt	Ikke tilgængeligt	SBTi	2023
Carbon intensitet	Tons/DKK	Ikke tilgængeligt	Ikke tilgængeligt	SBTi	2023
Energiforbrug	GJ	201 GJ	288 GJ	Ikke målsat	
Energi intensitet	GJ/DKK	0,0066 GJ	0,00004 GJ	Ikke målsat	
Andel af vedvarende energi	%	Ikke tilgængeligt	67%	Ikke målsat	
Vandforbrug	m3	158 m3	165 m3	Ikke målsat	
Affaldsforbrug	Tons	14,1 tons	19,5 tons	Ikke målsat	
Andel af solgte nye "grønne" biler (hybrid- og el-biler) ift. det samlede salg af nye handicap-biler	%	3%	7,3%	20%	2026
Social - samfundsdata					
Akkumuleret antal dagsudlejninger af handicapbiler siden udvidelsen af ejerkredsen (siden 1. april 2021)	Udlejningsdage	5.618	12598	25.800	2026
Social inklusions ratio	%	26%	27.3%	20.0%	2023
Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet	Personer	5	6	6	2026

Overenskomst	%	0%	0%	Ikke målsat, men et observationspunkt	
Fuldtidsarbejdsstyrke	Årsværk	10	16	Ikke målsat	
Medarbejderomsætnings-hastighed	%	5%	9%	Ikke målsat, men følges og vurderes løbende	
Sygefravær	Dage/årsværk	2,2%	3,2%	Ikke målsat	
Medarbejdertilfredshed	%	Ikke tilgængeligt	Ikke tilgængeligt	Behovet herfor vurderes løbende	
Arbejdsulykker	antal	0 ulykker	0 ulykker	0 ulykker	2022
Fastholdelse af kunder	%	Ikke tilgængeligt	Ikke tilgængeligt	Ikke målsat	
Governance - ledelsesdata					
Bestyrelsens kønsdiversitet	%	25%	25%	25%	2023
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	%	100%	100%	100%	2023
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag	% Kvinder	10.5%	9%	Ikke målsat	
Kønsdiversitet i organisationen	% Kvinder	15.8%	13,6%	Ikke målsat	
Lønforskel ml. adm. direktør medarbejdere	Gange	1.65x	1.5x	Ikke målsat	

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		
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, flexjobs, afprøvningsforløb m.m.</p> <p>Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet er personer med fysiske, psykiske og sociale barrierer for beskæftigelse og uddannelse på almindelige vilkår, enten identificeret via det offentlige arbejdsmarked eller sociale sektorsystem eller baseret på objektivi- verificerbare oplysninger (f.eks. et handicap eller stofmisbrug, der er anmeldt af personen, men ikke resulterer i et arbejdsmarkedssystem-visitiation). Oplysningerne skal kunne verificeres af en specialiseret tredjepart (sagkyndig), som har eller kunne have været involveret i forbindelse med behandling eller lignende.</p>
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 / totalt 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	$(\text{Antal sygedage for alle egne FTE'er i perioden}) / (\text{Total FTE'er})$
Arbejdsulykker	Antal arbejdsulykker for året	Antal arbejdsulykker for året

Kønsdiversitet i organisationen	Andel af kvindelige medarbejdere	$((\text{Kvindelige FTE'er} + \text{Kvindelige midlertidige medarbejdere}) / (\text{Fuld-tidsarbejdsstyrken})) * 100$
Fastholdelse af kunder	Andel af kunder fastholdt fra den ene periode til den næste	$((\text{Antal kunder ved afslutningen af perioden}) - (\text{Nye kunder der er kommet til i perioden})) / (\text{Antal kunder ved begyndelsen af perioden}) * 100$
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	$((\text{Kvindelige ledere}) / (\text{Alle ledere})) * 100$
Lønforskel ml. adm. direktør medarbejdere	Hvor mange gange medianpersonalets løn kan dækkes af den administrerende direktørs løn	CEO kompensation/ Median medarbejdløn
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:

den sociale
kapitalfond
invest

