

TOLSTRUP

ANLÆGSGARTNER

Impact rapport 2022

TOLSTRUP



Om rapporten

Denne rapport vedrører kalenderåret 2022. Rapporten er Tolstrup 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 Tolstrup A/S' påvirkning på miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige (ESG) områder af bæredygtighed, inklusiv vores arbejde og aktiviteter for at gøre en positiv forskel i samfundet. Rapporten giver indsigt i vores fremskridt for året og giver en status på vores mål og tiltag inden for samfundsmæssig effekt, bæredygtighed og ansvarlighed.

Understøttet af anerkendte rammeværk

Impact rapporten bygger på en række anerkendte rammeværker, som Tolstrup A/S' 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)
- 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 Tolstrup A/S, vores historie og vores forankring i 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	6
Miljømæssige tiltag og målsætninger	7
Sociale tiltag og målsætninger	8
Ledelsestiltag og målsætninger	10
ESG dataoversigt – samlet data og målsætninger	11
Noter til dataoversigt	13

Hilsen fra ledelsen

2022 har været endnu et fantastisk år i Tolstrup A/S. Efter 7 år som en familieejet virksomhed fik vi i august 2022 en ny stærk samarbejdspartner og investor med om bord i form af den Sociale Kapitalfond Invest (SKFI). I fællesskab har vi udarbejdet en ambitiøs fremtidsplan med stor fokus på ESG. Fokus er især lagt på den sociale del (S´et), hvor vi konkret har udarbejdet en social plan med det mål at være brancheledende på området.

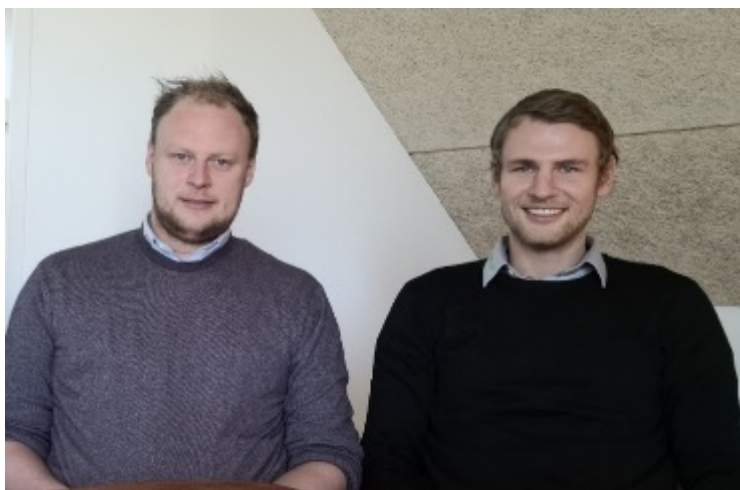
At holde fokus på den sociale del har altid været en naturlig del af Tolstrup A/S, selvom det ikke tidligere har været nedfældet i en social plan. Vi er i vores servicefag afhængige af at kunne tiltrække, fastholde og udvikle dygtige medarbejdere på alle niveauer. Vi har gennem årene haft en del personer fra kanten af arbejdsmarkedet tilknyttet virksomheden under forskellige former, og det giver en utrolig glæde, hver gang vi sammen med medarbejderen lykkes med at udvikle videre fra den første tilknytning til en fast ansættelse hos os. Vi har en fantastisk loyal medarbejderskare, som repræsenterer firmaet på bedste vis gennem høj faglighed, den personprægede kundekontakt og fællesskabet, som løfter i flok.

Det er ikke kun hos Tolstrup A/S, at der sker fremdrift inden for ESG. Vores branche er i sig selv også i en rivende udvikling, hvor miljøet og i særdeleshed biodiversitet er højest på dagsordenen. Også på dette område har vi i flere år arbejdet målrettet mod at være blandt de førende i at kunne rådgive og tilbyde biodiversitets-venlige løsninger hos alle vores gode kunder. Vi har fokus på at dygtiggøre vores medarbejdere i klimavenlige løsninger, og vi har løbende dialog og sparring med forskellige forhandlere omkring udvikling af teknologier og metoder, som kan minimere vores og kundens klimaaftryk.

Med denne impact rapport tager vi et nyt skridt mod en mere formaliseret og struktureret tilgang til det ESG-fokus, der altid naturligt har været hos Tolstrup A/S. De første målinger er igangsat, og vi vil løbende indsamle flere og bedre data, hvorved flere målsætninger kan fastsættes, og nye indsatser kan planlægges. Vi har en målsætning om at melde os ind i FNs Global Compact i løbet af 2023, ligesom vi stræber efter at blive klar til indmeldelse i SBTi i løbet af 2024. Det er ambitiøse mål, som kommer til at kræve ressourcer, men vi er ikke i tvivl om vigtigheden af vores ESG-indsats og er fast besluttet på at nå vores mål.

Christoffer Lund
Direktør

Peter Lund
Direktør



Kort virksomhedspræsentation

Tolstrup A/S blev etableret i 2015 af brødrene Christoffer og Peter Lund sammen med deres far, Peter Lund. Over bare 7 år er virksomheden vokset til en væsentlig spiller på markedet med 80-100 medarbejdere i højsæsonen. Virksomheden har siden start holdt til på familiegården i landsbyen Tolstrup ved Fredericia, og i takt med vækst og geografisk udvidelse af aktiviteterne, er der desuden blevet etableret baser i hhv. Århus og Odense.

Ydelserne er koncentreret omkring vedligeholdelse af grønne udearealer, anlægsprojekter samt glatførebekæmpelse, og kunderne tæller kommuner, andre offentlige virksomheder og private erhvervs-kunder. Tolstrup sætter en ære i at levere høj kvalitet og sikrer bl.a. dette ved at inkludere kunderne tæt i arbejdsprocesserne, så alt er afstemt efter kundens ønsker. Tolstrup har dygtiggjort sig inden for etablering af arealer med biodiversitet og har stor erfaring med at omlægge arealer til blomstereng eller naturområder. Mht. selve udførelsen af arbejdet, arbejdes der konstant på at implementere så miljøvenlige løsninger som muligt.

Fra dag ét har det i Tolstrup givet mening for ejerne at udnytte de særlige forhold, der er i branchen med grøn pleje - i form af udendørs, sæsonpræget arbejde - til at skabe muligheder for mennesker fra kanten af arbejdsmarkedet. At hjælpe mennesker, som måtte slås med fysiske, psykiske og sociale problemer, til at få fodfæste på arbejdsmarkedet via bl.a. praktikforløb og ansættelser, giver ikke kun mening ud fra en grundlæggende værdi om social ansvarlighed, men understøtter også virksomhedens forretning, idet man hermed har en central kanal til rekruttering. Tolstrup har da også i dag glæde af flere dygtige og loyale medarbejdere med flere års anciennitet, der oprindeligt er kommet ind i virksomheden gennem et sådan praktikophold eller andet samarbejde med kommune/myndighed.

Det strategiske grundlag for Tolstrup A/S er funderet på følgende:

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

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

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

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



Vores verdensmål for bæredygtig udvikling



VERDENSMÅL for bæredygtig udvikling

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



Vi bidrager til at sikre alle lige adgang til kvalitetsuddannelse og fremme alles muligheder for livslang læring. Vi fokuserer særligt på **delmål 4.5**, idet vi uddanner lærlinge/elever samt efteruddanner medarbejdere. Vores arbejde med SDG 4 er fokuseret på at skabe en positiv effekt på opnåelse af verdensmålet.

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



Vi tager et aktivt ansvar med at fremme vedvarende, inklusiv og bæredygtig økonomisk vækst, fuld og produktiv beskæftigelse samt anstændigt arbejde for alle, med særligt fokus på **delmål 8.5**. Vores arbejde med SDG 8 er fokuseret på at skabe en positiv effekt på opnåelse af verdensmålet.

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

Vi måler vores impact med følgende 3 KPI'er:

1. 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).
2. Aktuelle samlede antal udsatte personer, som er tilknyttet virksomheden i minimum 12 måneder via praktik, uddannelse og/eller job. Antal personer (ikke årsværk) inden for den seneste måned (3-måneders fuldførelser i KPI1 også inkluderet når de har været i virksomheden 12 måneder. Midlertidige vinterhjemsendelser inkluderet).
3. Gennemsnit for de sidste 12 måneder af antal af nuværende eller tidligere udsatte personer i praktik, uddannelse og/eller job i virksomheden. Antal personer (ikke årsværk) (Udregnes som summen af antal marginaliserede personer pr. måned for de sidste 12 måneder / 12).

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



Gennem vores ekspertise inden for biodiversitet bidrager vi generelt til at beskytte, genoprette og støtte bæredygtig brug af økosystemer på land, bekæmpe ørkendannelse, standse udpining af jorden og tab af biodiversitet. Vi har særligt fokus på **delmål 15.5**, der omhandler begrænsning af forringelsen af naturlige levesteder, stoppe tab af biodiversitet og beskytte og forhindre udryddelse af truede arter. Vores arbejde med SDG 15 er fokuseret på at vi vil skabe en positiv effekt på opnåelse af verdensmålet, og løbende arbejder på at udvikle vores indsats.

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

Miljømæssige tiltag og målsætninger

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

Politikker og løfter

Arbejdet med at mindske vores fodaftryk er understøttet af vores strategi og forretningsmodel. Vi forventer udbygge dette ved at implementere såvel en intern klima/miljøpolitik som en ekstern code-of-conduct, der også omfatter dette punkt, i løbet af 2023.

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

KPI'er og målsætninger

Den afgørende faktor for vores miljøaftryk er drivhusgasudledninger. En stor del af de udledninger, vores virksomhed forårsager, stammer fra vores bil- og maskinpark, hvor en del fortsat er diesel- eller benzindrevne. Vi har over de senere år arbejdet mod omlægning til eldrevne værktøjer og også enkelte elbiler – og i 2022 er dette arbejde fortsat/intensiveret.

Vores mål er at reducere vores drivhusgasemissioner. Vi kan ikke for nuværende måle vores samlede CO₂-udledning og andre miljø- og klimamålepunkter jf. nedenstående figur, men vi har igangsat diverse tiltag for at muliggøre indsamling af data i 2023, herunder påbegyndt kortlægning af energiforbrug samt etablering af de nødvendige målere, hvor muligt. Planen er at indsamle data for hele 2023, som vil fungere som en baseline og understøtte vores fremtidige emissionsmål. Med indsamlede basisdata forventer vi at tilslutte os SBTi og sætte videnskabsbaserede mål i 2024.

Sociale tiltag og målsætninger

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

Vores socialt ansvarlige formål er bl.a. indskrevet i vores vedtægter, ligesom det er en del af ejeraftalen bag selskabet.

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

Politikker og mål

Vi har i 2022 implementeret politikker og adfærdskodeks for vores underleverandører målrettet arbejdstagerrettigheder. Vi forventer i 2023 også at have gennemført vores første medarbejdertilfreds-hedsundersøgelse. Desuden forventer vi, at vores eksterne code-of-conduct vil dække området.

KPI'er og målsætninger

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

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

Samfundsansvar (Social performance)	Faktisk 2022	Målsætning	Målsætningsår
Nye muligheder for udsatte personer på arbejdsmarkedet*	1	70	2027
Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet *	10	28	2027
Social inklusions ratio*, %	16,7	jf. fast tal angivet ovenfor	2023
Andel omfattet af overenskomst, %	85,2	Ikke målsat pt.	
Andel medlem i fagforening, %	Ikke tilgængeligt	Ikke målsat pt.	
Fuldtidsarbejdsstyrke, antal årsværk (inkl. ulønnet praktik)	55,6	Ikke målsat pt.	
Medarbejderomsætning, %	24,2	<26,0**	2023
Sygefravær, %	5,4	<6,0	2023
Medarbejdertilfredshed, %	Ikke tilgængeligt	Ikke målsat pt.	
Arbejdsulykker	6	<6	2023
Fastholdelse af kunder, %	Ikke tilgængeligt	Ikke målsat pt.	

*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 sektor-system eller baseret på objektive 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. Medtaget nøgletal er gennemsnitligt antal personer for de sidste 12 måneder

**Det er i fastsættelse af mål taget med i betragtning, at forøgelse af antal personer i praktik og andre kortere forløb vil påvirke medarbejderomsætningen negativt. Alle medarbejdere hos Tolstrup A/S på nær ledelse og administration er dækket af overenskomst.

Ledelses tiltag 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 forbedringer inden for social inklusion samt videreudvikle vores tiltag mht. miljøaftryk, da vi her ser den største impact understøttet af vores forretningsmodel.

Det følgende afsnit beskriver udvalgte KPI'er, som danner grobund for vores arbejde med ansvarlig ledelse og anti-korruption. Tallene er understøttet af konkrete eksempler fra vores daglige operation samt målsætninger, 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 skal understøttes af nedfældede politikker og due diligence mekanismer.

Vi forventer i 2023 at implementere interne retningslinjer til sikring af antikorruption samt etablere en whistleblower-ordning. Desuden vil førnævnte code-of-conduct også dække dette område.

KPI'er og målsætninger

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

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

Konkret betyder det at:

- Vores sociale regnskab med sociale KPI'er for inklusion af personer fra kanten af arbejdsmarkedet bliver årligt gennemgået af en godkendt revisor, der afgiver erklæring
- Vi rapporterer månedsvist på udvalgte ESG-nøgletal til selskabets bestyrelse sammen med finansiell performance. Vi arbejder med flere bundlinjer.
- Vi har som målsætning for 2023 at blive optaget i UN Global Compact samt for 2024 at blive SBTi-certificeret

Ledelsesansvar (Governance performance)	Faktisk 2022	Målsætning	Målsætningsår
Bestyrelsens kønsdiversitet, %	0	Ikke målsat pt.	
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder, %	100	100	2023
Kønsdiversitet i organisationen, %	14,5	Ikke målsat pt.	
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag, %	14,3	Ikke målsat pt.	
Lønforskel ml. adm. direktør medarbejdere, gange	1,6	Ikke målsat pt.	
Lønforskel ml. Køn, %	0,0	Ikke målsat pt.	

ESG dataoversigt – samlet data og målsætninger

Data	Enhed	2022	Mål	År
Environment - miljødata				
CO₂-ækv., scope 1	Tons CO ₂ -ækv.	Ikke tilgængeligt	SBTi understøttet	2023
CO₂-ækv., scope 2	Tons CO ₂ -ækv.	Ikke tilgængeligt	SBTi understøttet	2023
CO₂-ækv., scope 3	Tons CO ₂ -ækv.	Ikke tilgængeligt	SBTi understøttet	2023
CO₂-ækv., Total	Tons CO ₂ -ækv.	Ikke tilgængeligt	SBTi understøttet	2023
Carbon intensitet	Tons CO ₂ -ækv./DKK	Ikke tilgængeligt	SBTi understøttet	2023
Energiforbrug	GJ	Ikke tilgængeligt	Ikke målsat for nuværende	
Energi intensitet	GJ/DKK	Ikke tilgængeligt	Ikke målsat for nuværende	
Andel af vedvarende energi	%	0	Ikke målsat for nuværende	
Vandforbrug	m ³	Ikke tilgængeligt	Ikke målsat for nuværende	
Affaldsforbrug	tons	Ikke tilgængeligt	Ikke målsat for nuværende	
Social - samfundsdata				
Nye muligheder for udsatte personer på arbejdsmarkedet	Antal personer	1	70	2027
Medarbejdere fra kanten af arbejdsmarkedet	Antal personer	10	28	2027
Social inklusions ratio	%	16,7	jf. fast tal angivet ovenfor	2023
Overenskomst	%	85,2	Ikke målsat for nuværende	
Fagforening	%	Ikke tilgængeligt	Ikke målsat for nuværende	
Fuldtidsarbejdsstyrke (inkl. ulønnet praktik)	Antal FTE	55,6	Ikke målsat for nuværende	
Medarbejderomsætningshastighed	%	24,2	<26	2023
Sygefravær	%	5,4	<6	2023
Medarbejdertilfredshed	%	Ikke tilgængeligt	Ikke målsat for nuværende	

Arbejdsulykker	Antal	6	<6	2023
Kønsdiversitet	%	14,5	Ikke målsat for nuværende	
Fastholdelse af kunder	%	Ikke tilgængeligt	Ikke målsat for nuværende	
Governance - ledelsesdata				
Bestyrelsens kønsdiversitet	%	0	Ikke målsat for nuværende	
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	%	100	100	2023
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag	%	Ikke tilgængeligt	Ikke målsat for nuværende	
Lønforskel ml. adm. direktør medarbejdere	Gange	1,6	Ikke målsat for nuværende	
Lønforskel ml. køn	%	0,0	Ikke målsat for nuværende	

Kommentarer til dataoversigten

Da dette er Tolstrup A/S' første officielle impact rapport, skal den samlede dataopgørelse ses som et øjebliksbillede på vores ESG-performance. Vi er på en rejse mod at skabe større impact, og det involverer mere transparent rapportering.

For 2023 forventer yderligere at kunne rapportere på følgende ESG-nøgletal:

- Energiforbrug og energi intensitet
- CO2-ækv., scope 1 og 2
- Medarbejdertilfredshed

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



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, flexjob, 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 objektivt verificerbare oplysninger (f.eks. et handicap eller stofmisbrug, der er anmeldt af personen, men ikke resulterer i et arbejdsmarkedssystem-visitation). Oplysningerne skal kunne verificeres af en specialiseret tredjepart (sagkyndig), som har eller kunne have været involveret i forbindelse med behandling eller lignende.</p>
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.
Fagforening	Andel af medarbejdere i fagforeninger	Antal medarbejdere, der er medlem af en fagforening/samlet antal medarbejdere ved periodens udløb.
Fuldtidsarbejdsstyrke	Antal årsværk	FTEer + midlertidig arbejdskraft
Medarbejderomsætningshastighed	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	$(\text{Antal sygedage for alle egne FTEer i perioden}) / (\text{Total FTEer})$
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	$\text{Antal arbejdsulykker ganget med } 1.000.000 / \text{total antal arbejdstimer for alle FTEer}$
Kønsdiversitet i organisationen	Andel af kvindelige medarbejdere	$((\text{Kvindelige FTE'er} + \text{Kvindelige midlertidige arbejdere}) / (\text{Fuldtidsarbejdsstyrken})) * 100$
Fastholdelse af kunder	Andel af kunder fastholdt fra den ene periode til den næste	$((\text{Antal kunder ved afslutningen af perioden}) - (\text{Nye kunder der er kommet til i perioden})) / (\text{Antal kunder ved begyndelsen af perioden}) * 100$
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 median-personalets løn kan dækkes af den administrerende direktørs løn	CEO kompensation/ Median medarbejderløn
Lønforskel ml. køn	Forskellen mellem den gennemsnitlige bruttotimeløn for mandlige og kvindelige lønnede medarbejdere ift. den gennemsnitlige bruttotimeløn for mandlige lønnede medarbejdere	$(\text{gennemsnitlig brutto timeløn for mænd} - \text{gennemsnitlig brutto timeløn for kvinder}) / \text{gennemsnitlig brutto timeløn for mænd} * 100$

I samarbejde med:

den sociale
kapitalfond
invest

