



KOATEK

When it's worth doing well

Bæredygtighedsrapport 2023





Introduktion til rapporten

Formålet med Bæredygtighedsrapport

Denne rapport omhandler vores bæredygtighedsaktiviteter for 2023. Rapporten er vores anden bæredygtighedsrapport og afspejler vores holdning og tilgang til bæredygtighed og socialt ansvar. I forhold til sidste år har vi inkluderet resultater fra Grow –den sociale bæredygtighedsberegner.

Formålet med rapporten er at beskrive Koateks holdninger og aktiviteter for at gøre en positiv forskel i samfundet, inden for det miljømæssige, sociale- og ledelsesmæssige område. Rapporten præsenterer vores fremskridt, giver en status på vores langsigtede målsætninger og sætter samtidigt nye mål.

Understøttet af anerkendte rammeværk

Bæredygtighedsrapporten bygger på en række anerkendte rammeværk, som Koatek benytter som ramme for vores bæredygtighedsstrategi og arbejde med ansvarlighed.

Vores bæredygtighedsstrategi er således forankret i:

- FN's Global Compact og deres 10 principper
- FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling (SDG)
- Science Based Targets initiative (SBTi)
- ESG datamålinger og målsætninger som bygger på FSR- danske revisorers rammeværk for ESG-nøgletal, Erhvervsstyrelsens operationalisering af Årsregnskabsloven §99a, samt Impact Frontiers ABC of Enterprise Impact (ABC).
- Den Sociale Kapitalfonds metode og Den Europæiske Investeringsfonds Social Impact Accelerator standarder til målfastsættelse, management og måling af social effekt
- Porteføljeselskab hos Den Sociale Kapitalfond Invest bl.a. Aktive Ejeres retningslinjer for god governance samt UN PRI (FN's principper for ansvarlige investeringer).



Indholdsfortegnelse

Introduktion til rapporten	2
Hilsen fra ledelsen	4
Kort virksomhedspræsentation	5
Vores verdensmål for bæredygtig udvikling	6
Bæredygtighedsbedrifter for året	8
Miljømæssige tiltag og målsætninger	10
Sociale tiltag og målsætninger	11
Ledelses tiltag og målsætninger	14
ESG dataoversigt – samlet data og målsætninger	16
Noter til dataoversigt	17

Hilsen fra ledelsen

Siden Knud Olsen grundlagde sit finmekaniske værksted i Jægerspris i 1969, har langsigtet ansvarlighed været i fokus. Knud startede med tre kunder. De samme tre kunder løser Koatek stadig opgaver for, 55 år senere.

Kvalitetsprodukter

Knud var en fremragende håndværker, der stræbte efter perfektion og gik aldrig på kompromis med kvaliteten. Det DNA eksisterer stadig i Koatek – derfor siger vi også "Koatek Kvaliteten – lige en grad bedre".

Med kunden i centrum, tager vi et langsigtet ansvar for, hvordan vores forretning påvirker samfundet – Langvarig tryghed er vigtigt for os. Vores forretningsfilosofi er en afbalancering af miljømæssige, menneskelige og økonomiske overvejelser – vi arbejder med flere bundlinjer.



Bæredygtighed 3 bundlinjer

Hos Koatek anerkender vi at samarbejdet med leverandører og kunder er vigtig for den endelige kvalitet. Vi betragter derfor kunder og leverandører, som ligeværdige samarbejdspartnere og prioriterer de langvarige relationer. Vi har tæt kontakt til vores kritiske leverandører, som er nøje udvalgt og godkendt uden at gå på kompromis.

Kvaliteten sikres ved systematisk kvalitetskontrol,



understøttet af en stærk kvalitetsforståelse og ansvarlig kultur der gennemsyrrer produktionen. Vores kvalitetsledelsessystem er ISO9001:2015 certificeret og kundetilfredsheden er altafgørende – vi er først tilfredse når kunden er det.

Klima og miljø

På Koatek har vi altid haft en ambition om at gøre det rigtige og anerkender til fulde, at miljøansvar er en integreret del af det, at fremstille komponenter. Vi er bevidste om at handling er nødvendig for at begrænse klimaforandringer og globale temperaturstigninger. Vi er derfor ambitiøse om at reducere vores klimaftryk, i forhold til CO₂-udledning, samt vand- og materialeforbrug.

Mennesker og medarbejderforhold

På Koatek fungerer vi, som ét hold. Vi bidrager alle, hver især, med vores individuelle kompetencer, forskellige erfaringsniveauer og personlige egenskaber. Kombineret udgør dette en styrke, vi ser diversitet som en force, der er med til at skabe nogle dynamiske teams, på tværs af organisationen. Vi ansætter derfor uanset etnicitet, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller handicap. Vi ser potentialet i mennesket og vi tror på, at alle har ret til at være en del af et inkluderende fællesskab, hvor man yder og bliver anerkendt for sin indsats.

Virksomhedspræsentation

Koatek klassificeres, som underleverandør og samarbejdspartner inden for det finmekaniske felt. Som en af de førende i branchen, leverer vi høj kvalitetskomponenter, fremstillet med stor erfaring, med den bedste teknologi. Når du møder os, vil du opleve en virksomhed, der er præget af en helt unik filosofi, hvor alle tager ansvar. Vi har valgt til og fra. Og det, vi har valgt at gøre, gør vi godt. Vi gør det så godt, at dem, der har mødt os siger, det er verdensklasse. Det er resultatet af en lang rejse, hvor vi hver dag koncentrerer os om at levere produkter, som er en grad bedre end det, der forventes.



Produktionen er delvist automatiseret og højt specialiseret. Vi forarbejder indkøbte råmaterialer, som primært er metaller og plast, til finmekaniske produkter i højeste kvalitet.

Disse komponenter anvendes af vores kunder, der fremstiller det endelige slutprodukt, som typisk anvendes indenfor Life Science, fødevarer og Energi – Fælles for dem alle er at kravene til præcision og finish er vigtige. Koateks forretning er kendetegnet ved en stor variation i de produkter der fremstilles, både forhold til produktionsantal, kompleksitet og kvalitetskrav.



Siden etableringen i 1969 har medarbejdernes viden og kompetence været grundstammen hos Koatek. Kombinationen af markedets bedste maskiner, specialuddannede- og topmotiverede medarbejdere med mange års erfaring i deres disciplin, gør os til de førende eksperter indenfor det finmekaniske område.

Koatek ønsker at være 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 inkluderende fællesskab. Dette, sammenholdt med vores generelle ansvarlighed og forretningsdrift, har dannet rammerne om vores bæredygtighedsarbejde. Det har afstedkommet en proaktiv stillingtagen til social inklusion i ansættelser og i virksomhedskulturen i almindelighed. Det samme gør sig gældende for vores miljø- og klimatiltag, hvor vi fokuserer på materialeforbrug, affaldshåndtering, genbrug og sparring med kunder, med henblik på at minimere vores og deres klimaaftryk.



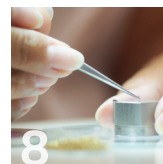
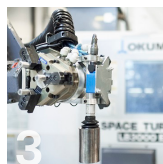
Vores verdensmål for bæredygtig udvikling

Koatek stræber efter at udvikle vores virksomhed og samfund i en bæredygtig retning.

Derfor har vi tilsluttet os UN Global Compact og forpligter os således til at agere i overensstemmelse med UN Global Compacts 10 bæredygtighedsprincipper og rapportere vores bedrifter på årlig basis.

På Koatek 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.

Vi har et ansvar, der går videre end at levere topkvalitetskomponenter, der indgår i produkter, der forbedrer menneskers fysiske og mentale helbred, forbedrer fødevareproduktion, eller indgår i den grønne omstilling. I partnerskab med kunden tager vi et langsigtet økonomisk, menneskeligt samt klima- og miljømæssigt ansvar for, hvordan vores forretning påvirker samfundet – vi arbejder med flere bundlinjer.





Vi sikrer en sund tilværelse og fremmer trivslen for mennesker, i alle aldre.

Det har det altid været en grundlæggende værdi for Koatek at passe på vores medarbejdere, ved løbende at optimere, forbedre og værne om virksomhedens arbejdsmiljø og sikkerhed på en potentielt farlig arbejdsplads.



Det er årsagen til, at vi:

- Har investeret i robotteknologi, der fremmer ergonomen og afhjælper tunge løft
- Har en langsigtet målsætning om at eliminere arbejdsulykker
- Har en sundhedsforsikring for alle vores medarbejdere

Vi sikrer lige adgang til kvalitetsuddannelse og fremmer alles muligheder for livslang læring

Det vigtigt for Koatek at uddanne de dygtigste industriteknikere, som kan være med til at bære Koatek fremad og løfte industrien generelt. Vi ser industriteknikeruddannelsen, som en kvalitetsuddannelse, der sikrer livslang læring indenfor et fag, der er i konstant udvikling. Industriteknikere er en nødvendig og uundværlig ressource for Koatek og branchen som helhed. Vi uddanner også gerne til andre funktioner, der fungerer som støtte til vores produktion.



Det er årsagen til, at vi:

- Har branchens mest ambitiøse lærlingeprogram på tværs af alder og køn
- Har en ambition om at optage og uddanne to lærlinge/elever, hvert halve år
- Tilbyder løbende efteruddannelse inden for de nyeste teknologier

Vi sikrer anstændigt arbejde og økonomisk vækst

Hos Koatek arbejder vi hårdt for at sikre, at vores virksomhed udviser ansvar, anstændighed samt økonomisk vækst. Dette gør vi blandt andet ved at tilbyde gode jobs baseret på en kvalitetsuddannelse, sikre et godt arbejdsmiljø og producere kvalitetsprodukter, på en miljøansvarlig måde.



Det er årsagen til, at vi:

- Har en ressourceeffektiv produktion, der løbende forbedres
- Ønsker produktivitet gennem diversitet, teknologi og innovation, med fokus på høj værditilførsel
- Tilbyder jobs til kvinder og mænd, unge som ældre, og personer med handicap

Vi ønsker at fremme bæredygtig produktion

Koatek er i en branche, hvor materialeforbruget er stort. Derfor holder vi os konstant opdateret om nye og potentielt mere bæredygtige materialer og hvorledes disse genanvendes bedst muligt. En viden, vi deler med vores kunder.



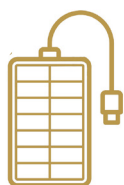
Det er årsagen til, at vi:

- Sørger for genvinding af al overskydende produktionsmateriale
- Anvender recirkuleret emballage
- Producerer kvalitetsprodukter, der har en længere levetid

Bæredygtighedsbedrifter

Koatek arbejder efter en samlet bæredygtighedsstrategi, med fokus på at være foregangsvirksomhed inden for området. Dette gør vi ved at indfri kundernes behov og forventninger med de lavest mulige klima- og miljøpåvirkninger, og ved at tage et socialt og samfundsmæssigt ansvar.

I 2023 har vi opnået følgende:



Solceller og El-ladestander

I forbindelse med udbygningen af Koateks produktionsareal, er der investeret i et solcelleanlæg. Det supplerer til den strøm, der bruges i produktionen og bringer os tættere på vores reduktionsmål. I alt forventer vi at solcellerne vil dække 15–20% af vores årsforbrug. Der er i samme omgang installeret el-ladestander på parkeringspladsen, hvor medarbejdere og besøgende har mulighed for at oplade deres elbiler, mens de er på Koatek.



SCIENCE
BASED
TARGETS

Science Based Target initiative

I 2022 ansøgte Koatek om at blive en del af Science Based Targets initiative (SBTi), som kræver ambitiøse og videnskabeligt baserede klimamål. I 2023 blev målsætningerne godkendt og Koatek er nu en del af SBTi. Koatek har helt konkret forpligtet sig til en kortsigtet målsætning, der lyder på en 50% CO2 reduktion for scope 1 og 2, inden 2030 ift. en baseline i 2018. Samtidig forpligter Koatek sig til at måle og reducere CO2 udledning for scope 3.



Opnået sølv hos EcoVadis

Koatek rapporterer på bæredygtighed til vores kunder på flere forskellige platforme. En af disse platforme er EcoVadis, hvor der i første omgang blev opnået sølv.



Forbedret data

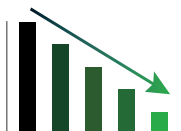
I 2023 har Koatek, struktureret, indsamlet og analyseret data på affaldsfraktioner og forbrug, inkl. vores vandforbrug. Med den forbedrede data har vi analyseret vores vandforbrug og scope 3 udledning, samt lavet en handlingsplan for reduktion på begge områder. Vandforbruget kan reduceres betydeligt ved investering i vandbesparende udstyr, mens der indledes en dialog med overfladelieferandører for reduktion af scope 3.

Det vi ikke nåede

Vi nåede ikke i mål med vores leverandørindsats. Herunder, at indgå leverandøraftaler og få underskrevet vores Supplier Code of Conduct, samt auditering af vores kritiske leverandører. Vi har derfor tilføjet yderligere ressourcer til vores leverandørarbejde for at gennemføre dette i 2024.

Bæredygtighedsmålsætninger

I 2024 har vi sat følgende mål:



Nyt ventilationsanlæg

Koatek vil investere i et nyt og moderne ventilationsanlæg med et lavere elforbrug og forbedret genvækst.



Reduceret vandforbrug

Koatek vil reducere vandforbruget, ved investering i vandbesparende løsninger.



Leverandørstyring

Koatek vil mødes med og indlede en dialog med alle væsentlige leverandører, med fokus på miljø, ordentlig virksomhedsledelse. Der skal indgås skriftlige leverandøraftaler, inklusiv en forpligtelse til at efterleve Koateks Supplier Code of Conduct.



EcoVadis

Koatek oplever et stigende antal kunder, der ønsker bæredygtighedsrapportering igennem EcoVadis. Der er derfor sat en målsætning om at forbedre sidste års sølvmedalje hos EcoVadis og opnå en guldmedalje.



Elbil

Vores nuværende varebil udskiftes til en elbil.



Rene materialer

Koatek genanvender i dag langt størstedelen af de spåner, der genereres i forbindelse med den spåntagende bearbejdning. Der gennemføres en kampagne for at forbedre renheden af de genanvendte materialer.

Miljømæssige tiltag og målsætninger

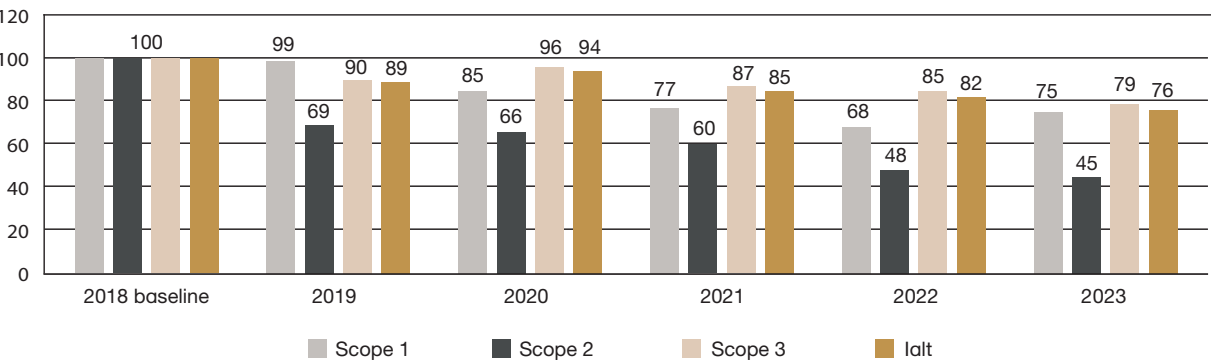
På Koatek arbejder vi aktivt med vores miljøpåvirkning på tværs af forsyningskæden. Som en energitung virksomhed, har vi særligt fokus på vores energiforbrug. Vi ønsker at reducere vores CO2 udledninger, og har sat mål for at være Net-Zero i 2025 på vores egne direkte udledninger og Net-Zero i 2030, for den energi, vi indkøber.

For alle øvrige, indirekte udledninger (Scope 3) vil vi arbejde mod at reducere udledningen for relativt. Vores målinger og resultater rapporteres i overensstemmelse GHG Protocol og valideres af SBTi, hvilket betyder at vi forpligter os til at blive CO2 neutrale inden 2050.

Vi er ligeledes særligt fokuseret på reduktion og genanvendelse af vores affald fra produktionen, samt vejledning af vores kunder i materialevalget til deres komponenter. Således at affaldsmængden minimeres og vi i fællesskab tager de rigtige hensyn ift. klimapåvirkning, materialer og fremstillingsmetoder.

Politikker og løfter

Klima & Miljø (Environmental performance)	Faktiske 2023	2022	Målsætning
Drivhusgasudledninger			
Scope 1, tons CO2-ækv.	10	12	Net-Zero 2025
Scope 2, tons CO2-ækv.	130	161	Net-Zero 2030
Scope 3, tons CO2-ækv	3.576	3.555	SBTi krav
Scope 1, 2, 3 I alt	3716	3728	Ikke målsat
Index, hvor udledning/forbrug måles i forhold til omsætning			
Index, 2018 = 100			
Scope 1	75	68	Net-Zero 2025
Scope 2	45	48	Net-Zero 2030
Scope 3	79	85	SBTi krav
Scope 1, 2, 3 I alt	76	82	SBTi krav
Energiintensitet	88	81	Ikke målsat
Vandforbrug	69	69	Mindre end 50 i 2030



Sociale tiltag og målsætninger

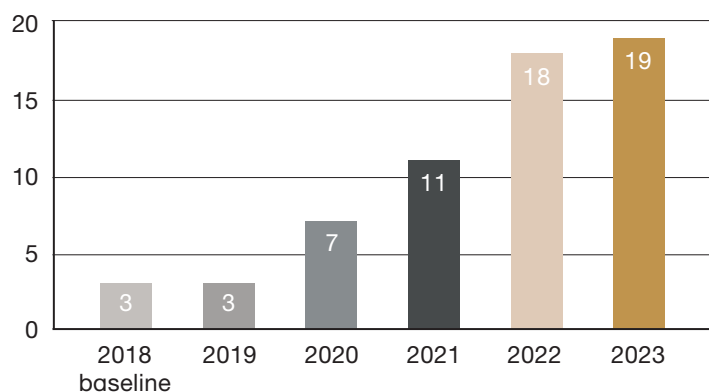
Koatek bygger i høj grad på social ansvarlighed og formålet er bl.a. indskrevet i ejeraftalen bag selskabet. For os betyder det, at vi ønsker at skabe en rummelig arbejdsplads med plads til alle. Vi er særligt fokuseret på social inklusion af mennesker igennem jobafklaringsforløb, lærlinge og øvrige ansættelser, da det understøtter vores værdier og virksomhedskultur.

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. Derfor måler og rapporterer vi vores sociale bedrifter på linje med finansiell og miljørapportering.

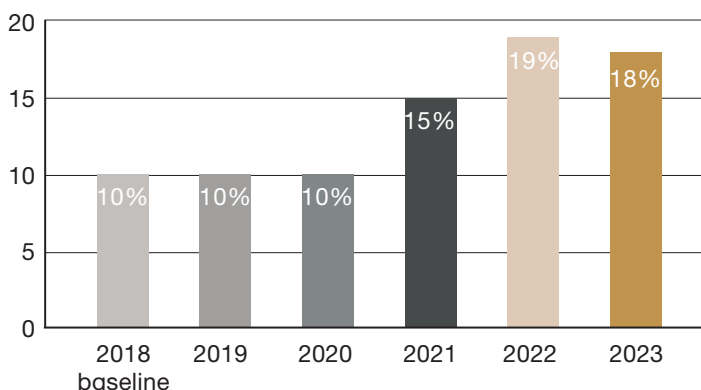
Opfølgning og målsætning

Vores mål, som er beskrevet i ejeraftalen løb til og med 2023. Det er vores ambition at fortsætte med samme arbejde og have 15 – 20% af ansatte fra kanten af arbejdsmarkedet.

Akk. antal personer fra kanten af arbejdsmarkedet, der har gennemført lærlingeforløb, flexjobsordninger eller lign. siden 2019



Social inklusions ratio (nuværende ansatte fra kanten af arbejdsmarkedet / antal ansatte)





Grow – den sociale bæredygtighedsberegner

Vi er ikke i tvivl om, at der er en stor kvalitativ og menneskelig værdi for den enkelte i, at blive en del af et fællesskab, hvor man hjælper og støtter hinanden og bliver anerkendt for sin indsats. Men hvordan beregner man dette, når man arbejder med flere bundlinjer? Det har vi ikke tidligere haft en løsning for. Så for at kvantificere arbejdet med at ansætte medarbejdere fra "kanten af arbejdsmarkedet" samt arbejdet med at uddanne fremtidens faglærte arbejdskraft, har vi benyttet Grow's – sociale bæredygtighedsberegner, der viser den samfundsøkonomiske gevinst ved sociale ansættelser.

Den sociale bæredygtighedsberegner viser at Koatek har sparet samfundet for 9.192.051 kr. i 2023. Beregneren estimerer de kortsigtede effekter for den offentlige økonomi, ved at beregne reducerede udgifter til overførselsindkomster og øgede skatteindtægter. Dette er udregnet med afsæt i gennemsnitsbetragtninger vedr. løn, ydelser og skat for en enlig person med en simpel økonomi uden ligningsmæssige fradrag og kapitalindkomst.

Grow-beregneren har andre definitioner for sociale ansættelser end dem, som Koatek anvender i den øvrige bæredygtighedsrapportering. Grow-beregneren tæller lærlinge med som sociale ansættelser.

Grow™

INDBERETTET SAMFUNDSMÆSSIG VÆRDI I DEN SOCIALE BÆREDYGTIGHEDSBEREGNER

KOATEK

HAR MED 30 SOCIALE ANSÆTTELSE I 2024 SKABT FØLGENDE VÆRDI FOR SAMFUNDET:

SOCIAL BUNDLINJE

STAT
REGION
KOMMUNE

I ALT PR. ÅR

9.192.051 KR.

4.821.208 KR.
209.032 KR.
4.087.928 KR.

**8 ANSTÆNDIGE JOBS
OG ØKONOMISK
VÆKST**



DEN SOCIALE BÆREDYGTIGHEDSBEREGNER ESTIMERER DEN MINIMUMSGEVINST, SOM VIRKSOMHEDEN BIDRAGER TIL SAMFUNDET MED, NÅR DE ANSÆTTER PERSONER FRA KANTEN AF ARBEJDSMARKEDET. BEREGNINGEN ER GODKENDT AF REVISIONSFIRMAET DELOITTE.

Samfundsansvar (Social performance)	Faktiske 2023	2022	Målsætning
Akkumuleret antal personer fra kanten af arbejdsmarkedet aktiveret i lærlingeforløb, flexjobsordninger eller lignende siden 2019, personer	19	18	13
Social inklusion, personer	19	19	15
Social inklusionsratio, %	18,3 %	18,8 %	15*
Fuldtidsarbejdsstyrke, antal årsværk	101	101	Vækst
Medarbejderomsætning	4,8%	3,9%	<5%
Sygefravær, %	3,2%	3,4%	<3%
Medarbejdertilfredshed, 0 – 5 skala	3,9	3,9	>4,0
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag, kvinder %	10%	0%	Ikke målsat
Kønsdiversitet i organisationen, kvinder %	18%	19%	20%
Kønsdiversitet øvrige funktionærer %	71%	–	Ikke målsat
Kønsdiversitet timelønnede, kvinder %	14%	–	Ikke målsat
Arbejdsulykker, antal	5	0	0
Kundetilfredshed, 0 – 5 skala	4,1	4,1	>4,0
Lærlinge, elever og lign. beskæftiget, antal	15	14	12

* Måltal er et absolut tal, ikke i procent.

Der er observeret en forholdsvis stor stigning i antallet af arbejdsulykker, fra 0 i 2022 til 5 i 2023. Det er dog vigtigt at uddybe at ingen af ulykkerne har været alvorlige. Der har udelukkende været tale om mindre ulykker, som alle er behandlet i sikkerhedsrådet, uden yderligere opfølgning.

Ledelses tiltag og målsætninger

For at sikre en reel, positiv forandring, må ledelsen og ledelsesstrukturen understøtte ansvarligheden. Hos Koatek betyder dette, at ledelsen er dybt involveret i vores ESG-arbejde, på daglig basis. Særligt vigtigt er det at skabe forbedring inden for social inklusion og understøtte vores klimapolitiske position, da vi her ser den største påvirkning, understøttet af vores forretningsmodel.

Vores grundlag inkluderer også en politik om medarbejderrettigheder og menneskerettigheder som understøttes af, at vi har implementeret Whistleblowerordning på vores hjemmeside, hvor både interne som eksterne kan rapportere eventuelle brud på vores ESG-politikker.

Hos Koatek er det vigtigt, at vi bliver ved med at holde os opdateret, fokuseret og motiveret til at handle på de mål, vi målsætter.

Det er årsagen til, at vi:

- Har en ambition om at vækste 10 % pr. år.
- Har en sundhedsordning, herunder en mentorordning for alle ansatte.
- Har omlagt vores grund til 'Vild med Vilje'.
- Investerer i solceller for at øge den bæredygtige energi og reducere CO2-udslippet fra vores produktion.

Opfølgning og målsætning

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 er ISO 9001 certificeret
- CO2 beregningerne fra 2018 – 2022 er foretaget af en ekstern 3. part med udgangspunkt i den internationale anerkendte Science Based Targets initiative standard.
- Vores sociale regnskab med sociale KPI'er for inklusion af personer fra kanten af arbejdsmarkedet årligt bliver revideret af ekstern tredjepart
- Vi rapporterer månedsvis på udvalgte ESG KPI'er til selskabets bestyrelse, sammenligneligt med finansiell rapportering.



Vi anerkender desuden, at vores ledelse og bestyrelse er mandsdomineret, et resultat af branchens historik og selskabets ejerstruktur. Vi har dette som observationspunkt, og vil løbende lave vurdering af behovet/muligheden for bedre diversitet.

Dog har vi på Koatek haft særligt fokus på inklusion af kvinder bredt i vores organisation, da vi ved denne diversitet oplever et godt og forbedret arbejdsmiljø. Den finmekaniske industri har traditionelt været et mandsdomineret fagområde, hvilket vi ikke ser nogen grund til at fortsætte. Vi oplever god energi i den bedre diversitet, som kan danne grundlaget for øget diversitet på tværs af selskabet.

Ledelsesansvar (Governance performance)	Faktiske 2023	2022	Målsætning
Bestyrelsens kønsdiversitet, %	0%	0%	Ikke målsat
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder, %	100%	100%	100%
Lønforskel ml. adm. direktør medarbejdere, gange	ca. 3 x	ca. 3 x	Ikke målsat
Indberetninger i whistleblower ordning	0	0	0



ESG dataoversigt – samlet data og målsætninger

Data	Enhed	2023	2022	Mål	År
Environment – Klima- og miljødata					
CO2-ækv., scope 1	Tons	10	12	Net-Zero	2025
CO2-ækv., scope 2	Tons	130	161	Net-Zero	2030
CO2-ækv., scope 3	Tons	3576	3.555	SBTi	2030
Social – samfundsdata					
Akkumuleret antal personer fra kanten af arbejdsmarkedet, der har været aktiveret i lærlingeforløb, flex-jobs eller lignende siden 2019	Personer	19	11	13	2023
Social inklusion, antal hoveder	Personer	19	19	15	2023
Social inklusionsratio, %	%	18,3%	18,8%	15*	2023
Fuldtidsarbejdsstyrke	Årsværk	101	101	Vækst	2023
Medarbejderomsætningshastighed	%	4,8%	3,9%	< 5%	2023
Sygefravær	%	3,2%	3,4%	< 3%	2023
Medarbejdertilfredshed	0 – 5 skala	3,9	3,9	> 4,0	2023
Arbejdsulykker	Antal	5	0	0	2023
Kundetilfredshed	0 – 5 skala	4,1	4,1	> 4,0	2023
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag	%	10%	0%	Ikke målsat	
Kønsdiversitet i organisationen	%	19%	19%	Ikke målsat	
Governance – ledelsesdata					
Bestyrelsens kønsdiversitet	%	0%	0%	Ikke målsat	
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	%	100%	100%	100%	
Lønforstel ml. adm. direktør medarbejdere	Gange	ca. 3x	ca. 3x	Ikke målsat	
Indberetninger i whistleblower ordning	Antal	0	0	0	2023

* Måltal er et absolut tal, ikke i procent.

Noter til dataoversigt

Data	Beskrivelse	Udregningsmetode
Environment – miljødata		
Energiforbrug	Energiforbrug skal indkludere både kilder fra scope 1 og 2 (jf. tidligere definitioner), herunder også forbrug af vedvarende energi	$\Sigma (\text{brugt brændselstype (t)} * \text{energifaktor pr. type brændsel})$ pr. brændselstype + (brugt elektricitet (inkl. vedvarende energi) (MWh)*3,6) + (brugt fjernvarme/ fjernkøling inkl. vedvarende kilder til varme/køling (GJ))
Energi intensitet	Samlet energiforbrug / omsætning	Energiforbrug / total omsætning for året
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
Social – samfundsdata		
Akkumuleret antal personer fra kanten af arbejdsmarkedet aktiveret i forløb, flexjobsordninger eller lignende siden 2019	Personer fra kanten af arbejdsmarkedet ansat eller aktiveret i selskabet i jobforløb, flexjob eller lignende	Akkumuleret antal personer ansat eller aktiveret igennem selskabet via f.eks. fastansættelser, flexjob, afprøvningsforløb m.m.
Social inklusions ratio	Andel af nuværende eller tidligere socialt udsatte ifht. selskabets samlede antal ansatte	$(\text{Personer som enten er nuværende eller tidligere ansatte i selskabet pr. 31/12}) / (\text{totalt antal ansatte i selskabet pr. 31/12})$
Fuldtidsarbejdsstyrke	Antal årsværk	FTE'er + midlertidig arbejdskraft
Medarbejderomsætnings-hastighed	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	$(\text{Antal sygedage for alle egne FTE'er i perioden}) / (\text{Total FTE'er})$

Noter til dataoversigt

Data	Beskrivelse	Udregningsmetode
Medarbejdertilfredshed	Andel af medarbejdere som ved en medarbejderundersøgelse har svaret at de er tilfredse med at arbejde i selskabet	(Antal tilfredse medarbejdere / FTE'er) * 100
Arbejdsulykker	Andel timer tabt til arbejdsulykker	Antal arbejdsulykker ganget med 1.000.000 / total antal arbejdstimer for alle FTE'r
Fastholdelse af kunder	Andel af kunder som ved en medarbejderundersøgelse har svaret at de er tilfredse med at arbejde i selskabet	
Kønsdiversitet for direktion og øvrige ledelseslag	Andel af kvindelige ledere	((Kvindelige ledere)/(Alle ledere)) * 100
Kønsdiversitet i organisationen	Andel af kvindelige medarbejdere	((Kvindelige FTE'er + Kvindelige midlertidige arbejdere) / (Fuld-tidsarbejdsstyrken)) * 100
Governance – ledelsesdata		
Bestyrelsens kønsdiversitet	Andel af kvindelige bestyrelsesmedlemmer	((Kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer) / (Alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer)) * 100
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	Fremmøde til bestyrelsesmøder	((ΣAntal bestyrelsesmøder, hvor man har været tilstede) pr. bestyrelsesmedlem / (Antal bestyrelsesmøder * Antal bestyrelsesmedlemmer)) * 100
Lønforinkel ml. adm. direktør medarbejdere	Hvor mange gange medianpersonalets løn kan dækkes af den administrerende direktørs løn	CEO kompensation/ Median medarbejderløn



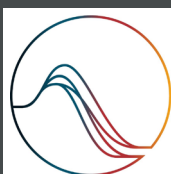
FN'S VERDENSMÅL
for bæredygtig udvikling

den sociale
kapitalfond
invest

We are part of
The UN Global Compact

The world's largest corporate sustainability initiative, and Denmark's biggest network and learning environment for sustainability in the private sector

 **Global Compact**
Network Denmark



**SCIENCE
BASED
TARGETS**

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION



Grow™

