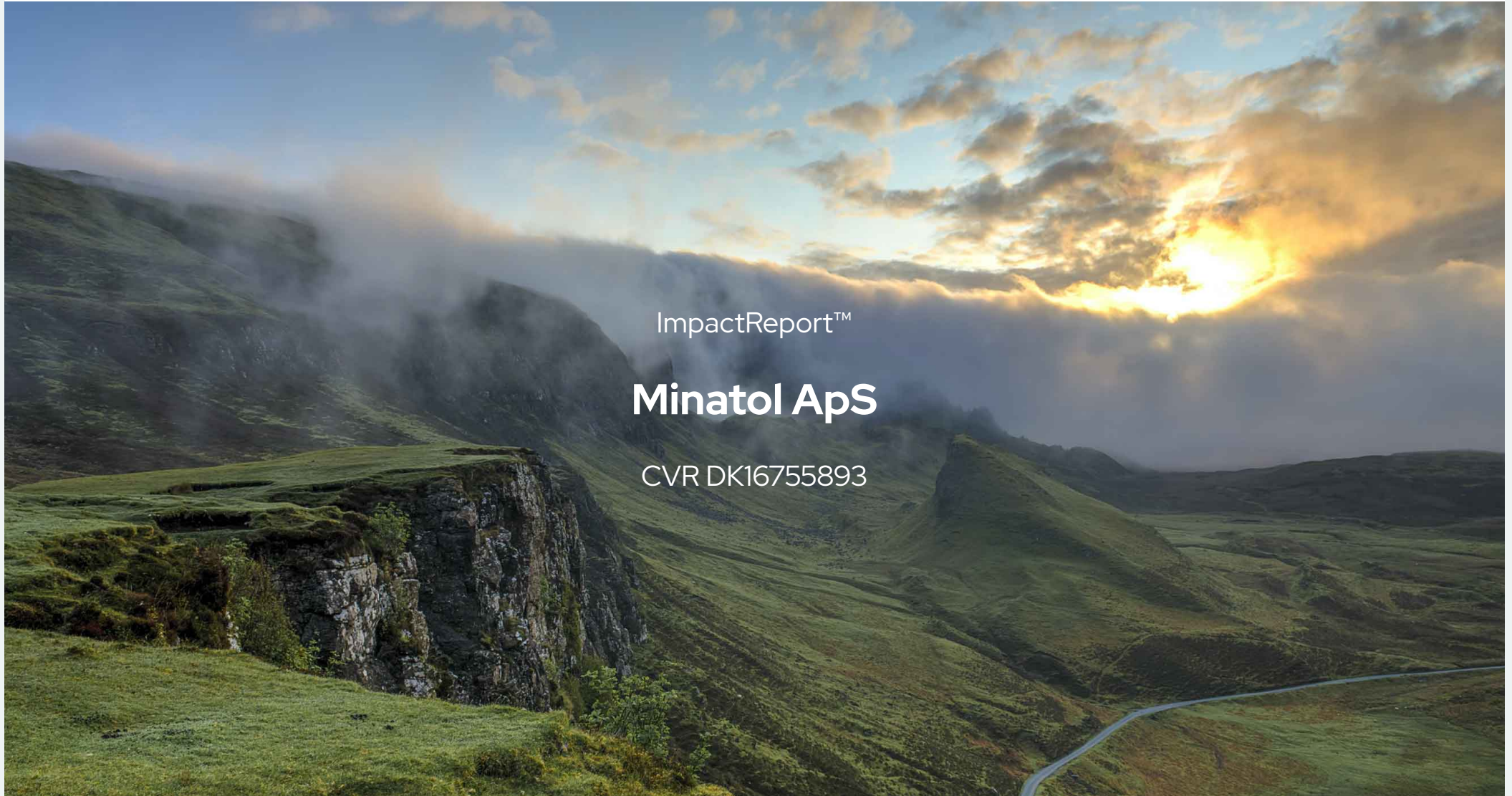






En besked fra ledelsen

Ansvarlighed og ordenlighed har altid været en bærende del af vores værdisæt. Derfor er det helt naturligt for Minatol at arbejde mere systematisk med ESG og løbende forbedre på de udvalgte indsatsområder.

Det er med stor tilfredshed, at vi allerede i denne rapport nr. 3 kan se forbedringer på nogle af de udvalgte målpunkter.

- Og vi er kun lige begyndt.

Mads Manza Øster

Minatol ApS



Mod mindre miljøbelastning

Hvor vi kan begrænse miljøbelastningen fra vores aktiviteter, skal vi gøre dette. Det er den ret simple dagsorden vi arbejder efter.

Fokusområder er skift til vedvarende energi samt minimering af emballager.



CO2 og klima

Minatols klimabelastning kommer primært fra transport og energiforbrug på lager og administration. Opvarmning sker med fjernvarme. Det undersøges i øjeblikket om alt strøm kan komme fra vedvarende kilder. Vi forventer at elforbruget indenfor de næste 24 måneder primært vil komme fra solceller.

CO2e scope 1

4,31ⁱ
ton

2024/2025

CO2e scope 2 lokationsbaseret

2,25ⁱ
ton

2024/2025



Energi og ressourcer

I det forgangne år har vi arbejdet på at samle virksomhedens aktiviteter på én adresse. Herved vil vi kunne opnå forbedringer og besparelser i energiforbruget og intern transport. Effekten af dette vil først blive tydelig i de kommende år.

Energiforbrug

91.843
MJ

2024/2025

Vandforbrug

72,0
m³

2024/2025



Socialt engagement

I tråd med værdigrundlaget, ønsker vi at være socialt engageret. Som mindre virksomhed er ressourcerne begrænset. Vi har derfor fokus på, hvordan vi kan bidrage positivt til lokalmiljøet. Vi er stolt mangeårig sponsor af Danske Hospitalsklovne.



Sociale forhold

Medarbejder trivsel er topprioritet i Minatol. Der har i de seneste 12 måneder været faldende sygefravær og ingen medarbejdere har sagt op. I april 2025 var der kontrolbesøg af Arbejdstilsynet. Tilsynet gav ingen anmærkninger til det fysiske eller psykiske arbejdsmiljø

Sygefravær

10,0

7.5t-Dage/FTE

2024/2025



Medarbejdere og kunder

Minatol har i 2025 fejret 50 års jubilæum. Siden 1975 har vi altid haft "det lange lys på" og tror på langvarige relationer som en grundsten i forretningen. Dette gælder både for medarbejdere, leverandører og kunder. Måden vi agerer på skal være tillidsskabende og ærlig

Fuldtidsansatte (FTE)

5,00

2023/2024

Fastholdelsesgrad af kunder

100
%

2024/2025

Lønforskel mellem køn

1,10
Mænd : Kvinder

2023/2024

Medarbejderomsætning

0,00
%

2024/2025

FN's Verdensmål

Vi har valgt at arbejde med følgende Verdensmål, der er i tråd med vores værdier og forretningsgrundlag. Det er vigtige og relevante mål for Minatol ApS.

Følgende tiltag er gennemført siden sidste rapport:

Verdensmål nr. 8:

På Minatols foranledning har vi fået 1 kinesisk og 1 pakistansk producent BSCI certificeret. Begge fik meget fin bedømmelse ved audits.

Verdensmål nr. 12:

Der er gennemført en større ændring i sortimentet af børster, så en større del nu er i genanvendt plast. I 2025 er en større del af vores microfiberklude fra Kina blevet certificeret og indeholder nu 55% genanvendte materialer.

Til forsendelser af pakker genanvendes papkasser hvor muligt.

Verdensmål nr. 13:

Dieselmotorer er afskaffet og firmaets biler består nu kun af hybridbiler. Der er opsat ladere på firmaets adresse til medarbejdere og besøgende. Vi forventer at der installeres solceller med tilhørende batteripark på vores bygningen indenfor 1-2 år.

Alle producenter som vi samarbejder med har underskrevet vores "code of conduct" der understøtter de valgte verdensmål.

Appendiks

Environment (Miljø)	Opgørelse	Enhed	Periode
Total CO2e emission i scope 1	4,31	ton	2024/2025
Total CO2e emission i scope 2 lokationsbaseret	2,25	ton	2024/2025
Total CO2e emission i scope 2 markedsbaseret	0,00	ton	2023/2024
Energiforbrug	91.843	MJ	2024/2025
Andel af energiforbrug fra vedvarende energikilder	Ej opgjort		
Vandforbrug	24,0	m³	2022/2023

Social (Medarbejdere)	Opgørelse	Enhed	Periode
Gennemsnitligt antal fuldtidsansatte	5,00		2024/2025
Andel kvinder af fuldtidsansatte	20,0	%	2024/2025
Andel af kvinder i de øvre ledelseslag	0,00	%	2022/2023
Lønforskel mellem kønnene (kvinder i forhold til mænd)	1,10	Mænd ifht. kvinder	2022/2023
Medarbejderomsætning	0,00	%	2022/2023
Sygefravær	4,00	7.5t-Dage/FTE	2023/2024
Fastholdelsesgrad af kunder	100	%	2022/2023
Governance (Ledelse)	Opgørelse	Enhed	Periode
Lønforskel mellem CEO og medarbejdere	Ej opgjort	CEO ifht. ansatte	

Bemærkninger til rapporten

Rapporten verificeres ikke af en uafhængig tredjepart. Selvom vi har bestræbt os på at sikre, at indholdet af rapporten er retvisende, garanteres der ikke for nøjagtigheden og/eller fuldstændigheden heraf, og vi fraskriver os derfor ansvar for enhver skade eller tab, som måtte opstå som følge af dispositioner foretaget på baggrund af rapporten.

POWERED BY

VALIDIFIED

| Denne ImpactReport er lavet med Validified