



ImpactReport™

Madsen & Kastberg Gruppen

2024 | M-K.DK



Ledelsen har ordet

Bæredygtighed er en rejse, som vi hos Madsen & Kastberg har påbegyndt med både ydmyghed og ambition. Det er en rejse, der handler om at balancere ansvar med handling og finde løsninger, som både gør en forskel for miljøet og skaber værdi for forretningen. Vi ved, at vi ikke kan redde verden fra den ene dag til den anden, men vi tror på, at tiden kalder på smartere måder at tænke og handle på. For os handler bæredygtighed om små skridt i den rigtige retning – skridt, som vi tror kan føre til en stor forskel.

En sund forretning er fundamentet for at kunne gøre en forskel. Uden en stærk virksomhed kan vi ikke skabe eller implementere løsninger, der gør en reel forskel. Heldigvis viser erfaringen, at bæredygtige valg ofte også styrker bundlinjen. Det giver os mod til at tænke langsigtet og tage nye skridt hver dag.

På vores nye domicil har vi taget konkrete initiativer for at integrere bæredygtighed i både bygninger og arbejdskultur. Vi har valgt energieffektive vinduer, forberedt rørføring til fremtidig regnvandsopsamling, efterisoleret og indrettet os med interiør, hvor genbrugsmaterialer spiller en rolle.

Vores akustikpaneler fra HAACK Recycling er lavet af genbrugt arbejdstøj, og køkkenbordpladen fra a:gain er produceret af 100 % post-forbrugeraffald fra Carlsbergs DraughtMaster-engangsfustager.

Samtidig har vi etableret en digital genbrugsbørs, hvor medarbejdere kan udveksle tøj, bøger og legetøj. Derudover har vi lavet korte walk-and-talk-ruter i området, som gør det nemt at tage mødet med ud på en gåtur – til gavn for både den fysiske og mentale trivsel.

Vi arbejder også på at fremtidssikre vores virksomhed ved løbende at udskifte vores bilflåde fra benzin- og dieslbiler til bæredygtige alternativer som el- og hybridbiler. Desuden er vi i gang med at kortlægge vores leverandørers og samarbejdspartners bæredygtighedsinitiativer. Det hjælper os med at træffe oplyste valg og fremme ansvarlighed på tværs af vores værdikæde. Som en del af denne indsats har vi udarbejdet et adfærdskodeks, der sætter fælles standarder for ansvarlig adfærd.

For at styrke vores kompetencer er en medarbejder nu i gang med en Mini MBA i bæredygtighed. Dette skal sikre, at vi får endnu mere viden og ekspertise in-house, så vi kan fortsætte med at udvikle innovative og ansvarlige løsninger. Derudover har vi indsendt en ansøgning til Velliv Foreningen om støtte til trivsel og mental sundhed på arbejdspladsen. Selvom vi endnu ikke ved, om midlerne bliver bevilget, ser vi indsatsen som en vigtig del af vores sociale bæredygtighed.

Vi er stadig i begyndelsen af vores bæredygtighedsrejse, men vi er stolte af de skridt, vi allerede har taget. Med hjælp fra Erhvervshus Hovedstaden og Valified arbejder vi på at gøre vores indsats målbar og transparent gennem vores første ESG-rapport for 2024.

Rapporten skal give os et klart overblik over, hvor vi står i dag, og danne grundlag for, at vi kan sætte retning, vision og mål for vores bæredygtige indsats. Forhåbentlig vil den også inspirere både os selv og vores omgivelser til at tænke og handle bæredygtigt.

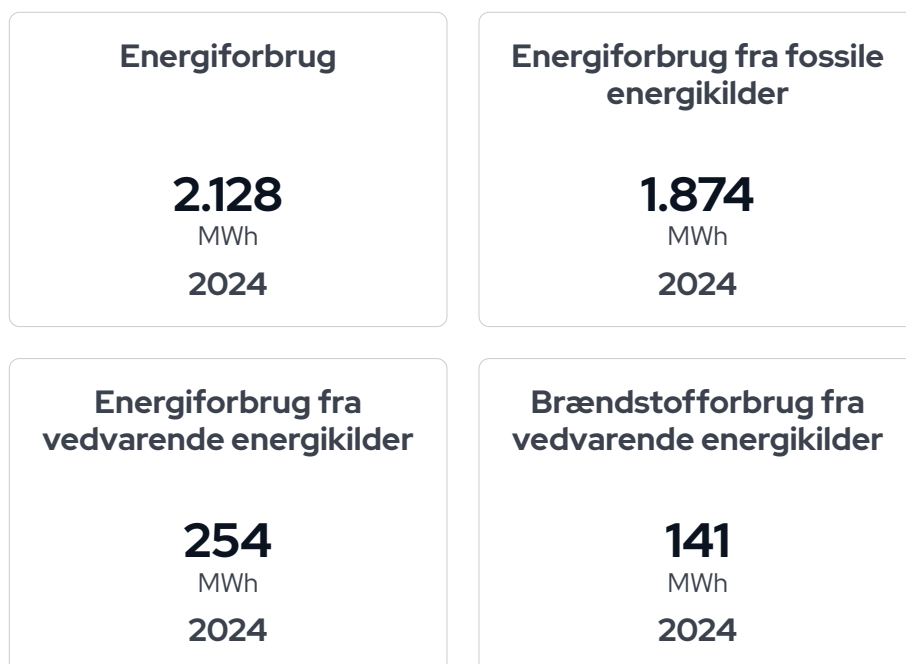
Hos Madsen & Kastberg ser vi bæredygtighed som en fælles opgave. Vi er ikke perfekte, men vi arbejder hver dag på at blive bedre. Og vi glæder os til at fortsætte denne rejse sammen med vores kunder, medarbejdere og samarbejdspartnere.

Rasmus Boiden Madsen Teknisk direktør og partner
Madsen & Kastberg



Energiforbrug

Vores energiforbrug er tæt knyttet til vores drift og tekniske løsninger. I vores nye domicil har vi udskiftet vinduer, efterisoleret facader og installeret energibesparende løsninger – blandt andet forberedt til regnvandsopsamling. Det reducerer ikke kun vores energiforbrug – det skaber også bedre komfort og arbejdsbetingelser. Vi arbejder løbende på at gøre vores elforbrug grønnere og mere effektivt.



Brændstofforbrug fra vedvarende energikilder

Andelen af vedvarende energi i vores brændstofforbrug er beregnet på baggrund af standardiserede værdier fra EU's brændstofdirektiv og danske elstatistikker.

Al E10-benzin indeholder op til 10 % bioethanol, og B7-diesel op til 7 % biodiesel – uanset leverandør. Det betyder, at både hos Circle K og andre gængse udbydere indeholder brændstoffet en fast andel biobrændstof, som bidrager til at reducere CO₂-udledningen.

Vores elforbrug til opladning af elbiler sker via det danske elnet. Her har vi taget udgangspunkt i den nationale andel fra 2023 ifølge Danmarks Statistik, som er på 45,2 %.

I beregningen af andelen af vedvarende energi i vores samlede brændstofforbrug tager vi derfor udgangspunkt i disse standardiserede andele:

10 % for benzin, 7 % for diesel og 45,2 % for el.

Mål

I vores nye domicil har vi forbedret klimaskærmen med efterisolering og energivinduer, hvilket allerede har reduceret varmetabet. I 2025 arbejder vi videre med at nedbringe elforbruget pr. m² og har som mål at reducere det samlede energiforbrug med 5 % sammenlignet med 2024.

Vi vil samtidig kortlægge yderligere potentiale for energibesparelser i værksteder og installationer – med øget fokus på adfærd, som for eksempel at slukke for lys og skærme, når lokalet forlades.

Vi planlægger også at indregulere varmeanlægget og i forbindelse med udskiftning af tag undersøge muligheden for forbedret isolering og udskiftning af lyskupler.

Vi er opmærksomme på, at elforbruget vil stige som følge af opladning af vores nye elbiler. Det ændrer dog ikke ved, at skiftet samlet set er en gevinst for bæredygtigheden.

Vandforbrug

Vi arbejder løbende på at bruge vand med omtanke.

I vores nye domicil har vi installeret vandbesparende toiletter og sensorstyrede haner. Derudover er der gjort klar til installation af et system til opsamling af regnvand, som skal bidrage til en mere ressourcebevidst anvendelse af vand.



Mål

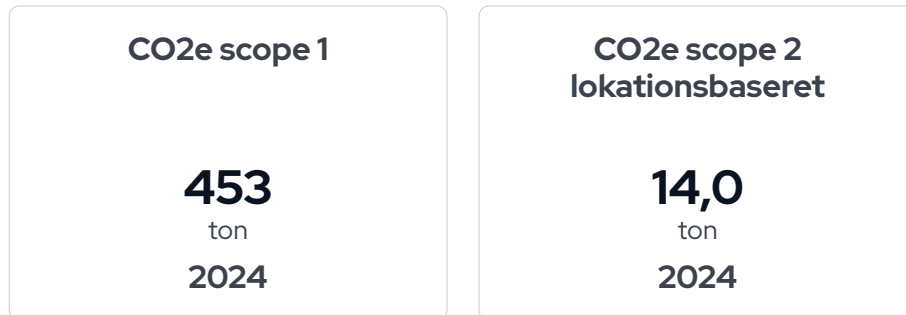
Vi har allerede reduceret vandforbruget gennem installation af sensorstyrede haner og vandbesparende toiletter. I 2025 fortsætter vi med at kortlægge forbruget og styrke ressourcebevidst adfærd via intern kommunikation og medarbejderdrevne initiativer.

Målet er at holde det samlede vandforbrug på et stabilt niveau trods vækst i medarbejderstaben – og samtidig være klar til at implementere regnvandsopsamling, når det bliver muligt.

For at forebygge vækst af legionella-bakterier i rørsystemet har vi etableret et tappeprogram med automatisk gennemskylning. Dette program vil blive gennemgået og optimeret i løbet af 2025.

CO2 & klima

Vi er begyndt at måle og dokumentere vores CO₂-aftryk – og arbejder samtidig på at nedbringe det gennem konkrete tiltag.



Vi skifter løbende benzin- og dieslbiler ud med el- og hybridbiler, investerer i elværktøj og energiforbedringer.

Men vi tror også på, at noget af det mest klimavenlige, man kan gøre i byggeriet, er at bygge ordentligt første gang – for at sikre mindre spild og skabe mere værdi.

Vi er optagede af at forstå, hvordan god planlægning og reduceret spild påvirker både klima og økonomi.

Derfor har vi oprettet en bæredygtig vidensbank, hvor vi samler analyser og erfaringer, som medarbejderne kan bruge i deres daglige beslutninger.

Eksempelvis har vi analyseret to sammenlignelige VVS-projekter, hvor bedre planlægning medførte, at der kun blev brugt en tredjedel så mange ekspres-/kvikleverancer i det ene projekt sammenlignet med det andet.



Vi har også udarbejdet sammenligninger af skurbyer – herunder forskelle mellem skurbyer med bæredygtig profil og almindelige løsninger – så både engangsudgifter og driftsomkostninger over tid kan indgå i dialogen med bygherrer og samarbejdspartnere.

På den måde kan vi rådgive og skubbe på den bæredygtige udvikling i hele værdikæden.

Samtidig kortlægger vi løbende vores leverandørers og samarbejdspartneres bæredygtighedsinitiativer, så vi kan træffe oplyste valg og fremme ansvarlighed på tværs af projekterne.

Sammenligningerne er gjort tilgængelige for vores medarbejdere, så de har et konkret grundlag, når de vælger leverandører og partnere.

Den type indsigter ønsker vi at arbejde videre med – både for at reducere vores klimaaftryk og styrke den samlede effektivitet.

Mål

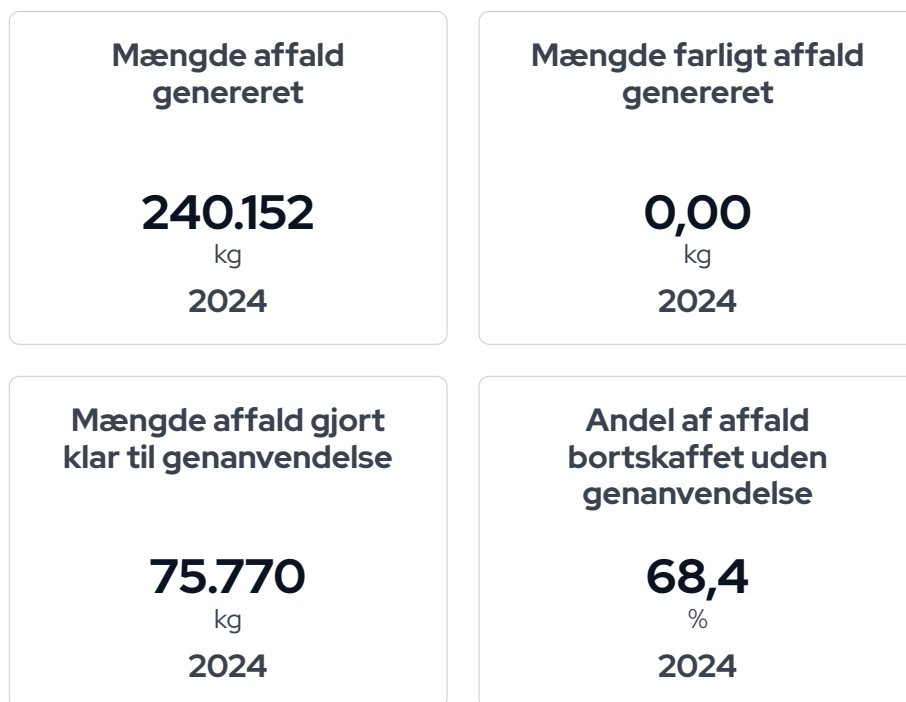
I slutningen af 2024 indsatte vi ti elbiler i vores bilflåde. Vi forventer at se den fulde effekt af dette i løbet af 2025 og vil beregne og sammenligne CO₂e-udledningen fra vores samlede flåde i 2024 og 2025.

Målet er at reducere scope 1-udledninger fra transport med minimum 10 %.

Vi planlægger samtidig at udbrede viden om grøn kørsel via vores interne kommunikationsplatform og overvejer at tilbyde interne kurser i emnet.

Affaldshåndtering

Bemærk: Ud over de kategoriserede affaldsmængder har vi i 2024 afleveret affald på genbrugspladser for i alt 30.719,90 kr. Da vi ikke har data på fraktioner eller mængder, oplyses dette som en samlet post uden for vores officielle opgørelser.



Vi arbejder aktivt med at minimere affald og fremme genbrug i både materialevalg og daglig praksis. Mange af materialerne i vores nye domicil er valgt med omtanke – fx bordplader lavet af genbrugsplast og akustikpaneler skabt af gammelt arbejdstøj. Internt har vi etableret en genbrugsbørs, hvor medarbejdere frit kan udveksle tøj, legetøj og bøger. For os handler affaldshåndtering ikke kun om korrekt sortering – men om at se ressourcer, hvor andre ser restprodukter.

Vi arbejder også på at skubbe til forhold, vi ikke selv er herre over. Blandt andet har vi taget initiativ til at kontakte Brøndby Kommune for at foreslå bedre muligheder for affaldssortering og genbrug for virksomheder. Derudover har vi inspireret samarbejdspartnere til at støtte op om lignende initiativer. På den måde forsøger vi at fremme løsninger, der kan styrke både bæredygtighed og ressourceudnyttelse – ikke kun i vores egen hverdag, men også i hele vores lokale erhvervsmiljø.

Mål

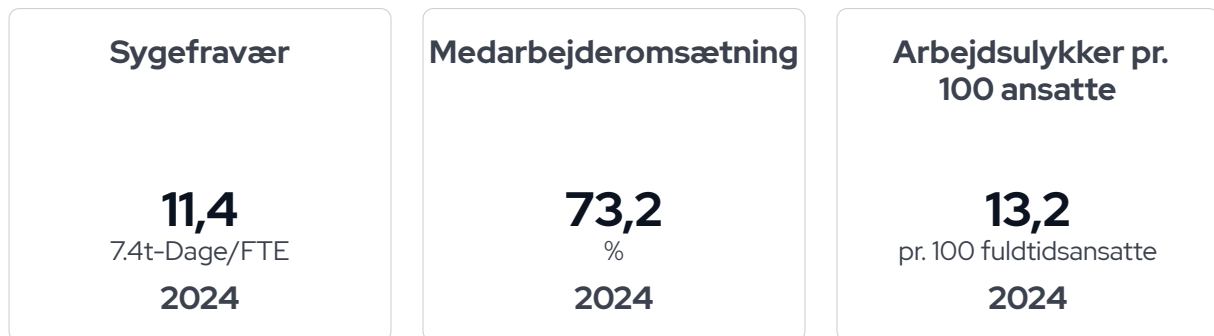
I 2025 gennemfører vi en målrettet nudging-indsats for at forbedre affaldssorteringen på kontorer og værksteder. Det inkluderer tydeligere skiltning, farvekoder og visuelle påmindelser, der gør det nemt at træffe de rigtige valg i hverdagen.

Målet er at reducere andelen af restaffald med 10 procentpoint i forhold til 2024, hvor 68,4 % af affaldet gik til bortskaffelse.

Vi ønsker samtidig at styrke bevidstheden blandt medarbejderne om affald som en ressource – ikke blot et restprodukt.

De ansattes rettigheder & arbejdsmiljø

Et godt arbejdsmiljø handler ikke kun om fysiske rammer, men også om menneskelig omtanke.



Vi har generelt få arbejdsulykker, og langt de fleste har været af mindre karakter. I 2024 registrerede vi 19 hændelser – heraf 8 uden fravær og 11 med kun kortvarigt fravær.

Vi tager samtaler tidligt i sygeforløb for at kunne støtte, hvor vi kan – især i livets svære perioder. Vi kan ikke stille noget op mod influenza og syge børn, men vi kan være der med forståelse, fleksibilitet og hjælpe medarbejdere videre via deres sundhedsforsikring.

Vi tilbyder også forebyggende og sundhedsfremmende tiltag, herunder adgang til vores eget træningsrum og en massageordning, som medarbejderne kan benytte. Det bidrager til velvære, forebyggelse af arbejdsskader og øget trivsel i hverdagen.

Fremadrettet er det vores mål at arbejde mere systematisk med sygefravær, så vi kan bruge data til at sætte ind målrettet, hvor det giver mening.

I 2024 har vi desuden ansøgt Velliv Foreningen om støtte til at styrke vores rekruttering og onboarding – så nye medarbejdere får den bedst mulige start, og vi bliver endnu skarpere i vores tilgang til at finde det rette match. Vi ved endnu ikke, om vi modtager støtten, men uanset hvad er rekruttering og onboarding et vigtigt fokusområde for os.



Mål

Gennem vores trivselsprojekt med støtte fra Velliv ønsker vi at reducere sygefraværet med 15 % og medarbejderomsætningen med 20 % inden august 2026.

Derudover er det målet, at 90 % af nye medarbejdere evaluerer deres opstart som struktureret og tryk efter tre måneder.

Vi holder løbende interne infomøder og dialoger for at fastholde fokus og sikre, at trivselsindsatsen bliver integreret i dagligdagen.

Vores interne kommunikationsplatform,

Nøglen, spiller en vigtig rolle i dette og bliver løbende mere central i den fælles kommunikation.

Uddannelse & lærlinge

Vi tror på faglighed, der forankres i praksis. Derfor er vi i gang med at planlægge dedikerede områder til lærlinge i vores nye faciliteter – steder, hvor de kan arbejde med klassiske håndværksteknikker og udvikle deres kompetencer i trygge og professionelle rammer. Projektet er stadig under udvikling, men det bygger på vores ønske om at give lærlinge de bedst mulige forudsætninger for at vokse fagligt.

Fuldtidsansatte (FTE)	Antal lærlinge og elever i virksomheden	Gns. efteruddannelsestimer for alle ansatte over året
190	27,0	2,50
2024	2024	2024

I 2024 havde vi hele 27 lærlinge fordelt på tværs af virksomheden – et tal, der afspejler vores aktive indsats for at bidrage til branchens fremtid.

Vi lægger vægt på at skabe et godt læringsmiljø og støtte lærlinge i deres udvikling – også når de sætter barren højt. Et konkret eksempel er vores unge murerlærling, som har deltaget i DM i Skills flere år i træk. Her bakker vi op med både tid og ressourcer, fordi vi tror på værdien af faglig stolthed og potentiale.

Læring stopper ikke ved svendebrevet. Vi prioriterer også intern opkvalificering og faglig udvikling for vores øvrige medarbejdere. Blandt andet er en af vores kolleger i gang med en mini-MBA i bæredygtighed for at styrke vores kompetencer internt.

Derudover afholder vi løbende mødepligtig intern undervisning og inviterer eksterne samarbejdspartnere med stor viden inden for deres felt til at holde faglige oplæg.

Vores overbevisning er, at viden gør os i stand til at træffe klogere valg – og dele dem med vores kunder.

Mål

Vi ønsker at styrke både faglighed og grøn forståelse i hele organisationen. I 2025 har vi følgende mål:

- Gennemføre mindst to interne oplæg med fokus på bæredygtighed
- Uddanne mindst 10 mellemledere i ledelse og trivsel

Samtidig vil vi styrke vores lærlingeindsats med forbedrede fysiske faciliteter og nye faglige læringsforløb.

Sponsorater og engagement

Hos Madsen & Kastberg engagerer vi os dér, hvor mennesker mødes, og hvor fællesskab, energi og håb får lov til at vokse. Vi tror på, at det gør en forskel – både for dem, vi støtter, og for os som virksomhed.

I 2024 har vi valgt at bakke op om en række initiativer, der samler mennesker om noget meningsfuldt. Det gælder blandt andet Midtfyns Festival, Cykling4Cancer, FodboldtrøjeFredag og Team Rynkeby – arrangementer og formål, der rører, samler og inspirerer.

Vores engagement handler ikke kun om støtte, men også om at være til stede i det, der betyder noget. Det er en naturlig del af vores måde at tage ansvar på, når vi har muligheden for det.

Ligebehandling & inklusion

I vores virksomhed har vi kun én stillingskategori, hvor både en mand og en kvinde er ansat. Når vi ser på lønforskellen mellem kønnene, skyldes forskellen, at den ene medarbejder har flere års erfaring i en tilsvarende stilling – hvilket også afspejles i lønnen. Det er i øvrigt kvinden, der i vores tilfælde har den højere løn.

Lønforskel mellem
kvindelige og mandlige
medarbejdere

14,3
%

2024

Antal indrapporterede
tilfælde af
diskrimination og
chikane

0,00

2024

Hos Madsen & Kastberg ønsker vi at skabe en arbejdsplads, hvor alle oplever lige muligheder, respekt og anerkendelse – uanset køn, alder, baggrund, religion eller stilling.

Vores tilgang tager afsæt i en stærk menneskelig forståelse og en oprigtig interesse for hinanden som kolleger og mennesker.

Ledelsen går forrest med en åben og fordomsfri tilgang, hvor forskellighed ses som en styrke, og hvor tryghed og respekt danner fundamentet for det daglige samarbejde.

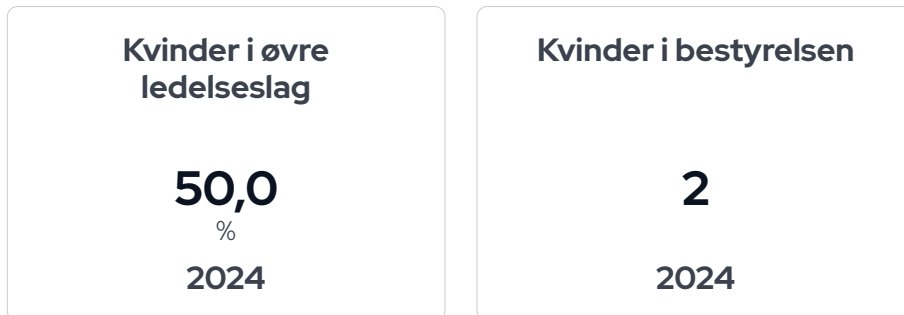
Det sociale liv på arbejdspladsen prioriteres højt, og rummelighed er en naturlig del af hverdagen.

Vi stræber hver dag efter at skabe en kultur præget af tillid, fællesskab og gensidig opbakning. Det er måske svært at måle – men nemt at mærke.



Kvinder i ledelsen

Hos Madsen & Kastberg arbejder vi for en balanceret sammensætning i både direktion og bestyrelse. I direktionen er to ud af fire medlemmer kvinder, og i bestyrelsen er to ud af seks medlemmer kvinder – herunder bestyrelsens forperson.



Vi ser mangfoldighed i ledelsen som en styrke, der bidrager til bedre beslutninger og et bredere perspektiv i udviklingen af virksomheden.

Ansvarligt indkøb

Vi har et adfærdskodeks, der sætter klare standarder for ansvarlighed i vores samarbejde med leverandører og samarbejdspartnere.

Derudover er vi i fuld gang med at kortlægge vores samarbejdspartneres bæredygtighedsinitiativer. Det er vigtigt for os at vide, hvem vi arbejder sammen med – og hvordan.

Målet er at kunne træffe bedre og mere oplyste valg og samtidig skubbe til udviklingen ved at stille krav og dele viden.

Vi tror på, at ansvarligt indkøb starter med indsigt – og udvikles gennem samarbejde.

Mål

I 2025 arbejder vi videre med at udvikle en projektmanual, der systematisk tilbyder kunder bæredygtige alternativer – for eksempel valg af materialer med lavere CO₂-aftryk.

Målet er, at alle hovedtilbud til både private og erhverv fra slutningen af 2025 indeholder en tekst, der åbner for dialog om bæredygtige alternativer og eventuelt et særskilt grønt tilbud.

Vi arbejder desuden på at gøre bæredygtighed til en integreret del af vores samarbejder. Målene i 2025 er:

- At færdiggøre og implementere vores adfærdskodeks i 100 % af nye samarbejdskontrakter
- At etablere faste kriterier for bæredygtighed i leverandørevalueringer
- At sikre, at 100 % af tilbud over 250.000 kr. indeholder en tekst med tilbud om dialog om bæredygtige løsninger og eventuelt et særskilt grønt tilbud

Forretningsetik

Ordentlighed er ikke bare en værdi hos os – det er den måde, vi driver forretning på. Vores adfærdskodeks er udformet som en fælles ramme for ansvarlighed i hele værdikæden, og vores mål er at arbejde aktivt på at integrere det endnu mere i vores daglige praksis.

**Antal bekræftede
tilfælde af korrupsion**

1,00

2024

**Antal bekræftede
tilfælde af bestikkelse**

0,00

2024

Vi tror på, at gennemsigtighed og dialog skaber langtidsholdbare relationer – både med kunder, samarbejdspartnere og medarbejdere.

I 2024 har vi registreret ét tilfælde af intern korrupsion. Sagen drejede sig om en medarbejder, der handlede illoyalt for personlig gevinst og derved brød tilliden til virksomheden. Der var ikke tale om omfattende eller organiseret kriminalitet, men om en enkeltsag, som vi har håndteret konsekvent og i overensstemmelse med vores retningslinjer.

Vi tager enhver form for illoyal adfærd alvorligt og arbejder løbende på at styrke kendskabet til ansvarlig adfærd på alle niveauer i organisationen.

- *Korrupsion defineres i denne sammenhæng som misbrug af magt til personlig fordel. Det omfatter betaling, snyd, udnyttelse, sammensværgelse og hvidvask af penge. Det omfatter også tilbud om eller modtagelse af gaver, lån, gebyrer, belønninger og andre fordele for at gøre noget uærligt, ulovligt eller bryde tilliden til virksomheden. Det kan være i form af penge eller naturalier, såsom gratis varer, gaver, ferie eller personlige tjenester, for at opnå en fordel, eller det kan resultere i moralsk pres for at*



opnå en fordel. Tallet inkluderer sager i værdikæden, hvor virksomheden selv eller dens medarbejdere har været direkte involverede.

Mål

Vi fortsætter arbejdet med at forankre vores adfærdskodeks i hverdagen.

I 2025 vil vi gennemføre intern orientering og dialog om etisk adfærd i virksomheden og sikre, at alle nye samarbejdsaftaler tager udgangspunkt i vores værdier: ordentlighed, ansvarlighed og transparens.

Målet er, at alle samarbejdsaftaler indgået fra efteråret 2025 og fremefter understøtter vores værdigrundlag og bidrager til tillidsfulde og langvarige relationer.

FN's Verdensmål

Hos Madsen & Kastberg arbejder vi med tre verdensmål, som er særligt relevante for den måde, vi driver virksomhed på.

Verdensmålene skal ikke fungere som pynt eller symbolik, men som et praktisk pejlemærke for vores beslutninger, investeringer og udvikling.

1. Verdensmål 8 – Anstændige jobs og økonomisk vækst

Vi ønsker at skabe en arbejdsplads med fokus på trivsel, faglighed og udvikling.

I 2024 havde vi hele 27 lærlinge fordelt på tværs af virksomheden. Vi prioriterer at give dem et godt læringsmiljø og støtte deres udvikling – også når de rækker ud efter nye højder.

Et konkret eksempel er vores unge murerlærling, som har deltaget i DM i Skills flere år i træk. Her stiller vi både tid og økonomiske ressourcer til rådighed, fordi vi tror på at fremme faglig stolthed og potentiale.

Vi arbejder samtidig på at forbedre vores rekruttering og onboarding af nye medarbejdere og har i den forbindelse ansøgt Velliv Foreningen om støtte til en målrettet indsats.

Vi tager tidlige sygefraværssamtaler – især når livet bliver svært – og støtter medarbejdere med adgang til sundhedsforsikring.

2. Verdensmål 12 – Ansvarligt forbrug og produktion

Vi arbejder målrettet med ressourcebevidsthed og ansvarlig værdikædestyring.

I vores nye domicil har vi blandt andet valgt genbrugsmaterialer til inventar, udskiftet til lavenergigruder, efterisoleret facader og forberedt rørføring til regnvandsopsamling. Internt har vi etableret en genbrugsbørs til tøj, bøger og legetøj.

Vores adfærdskodeks er allerede implementeret og fungerer som et fælles grundlag for ansvarlige standarder i hele værdikæden.

Vi arbejder desuden på at styrke vores praksis gennem opdaterede procedurer og værktøjer. Blandt andet har vi oprettet en bæredygtig vidensbank og et medarbejderdrevet SØM-udvalg (Social, Økonomi, Miljø). Det er her, vi skal omsætte idéer til handling – både gennem sparring, afprøvning og konkret udførelse.

Vi er også i gang med at udvikle en projektmanual, hvor det påtænkes, at der som standard spørges ind til bæredygtige alternativer – eksempelvis i valg af materialer og processer.

3. Verdensmål 13 – Klimaindsats

Vi er begyndt at måle vores CO₂-aftryk og har allerede implementeret flere tiltag for at reducere det – blandt andet udskiftning af en del af bilflåden til el og hybrid, investering i elværktøj og energirenoveringer i egne faciliteter.

Vi ser det som en vigtig del af vores faglighed at rådgive og bygge med omtanke – og vi tror på, at noget af det mest bæredygtige, man kan gøre i byggeriet, er at bygge rigtigt første gang. Det fører både til mindre spild, bedre løsninger og mere tilfredse kunder.

Værdier og verdensmål – hvordan de spiller sammen

Madsen & Kastbergs tre kerneværdier er:

Ordentlighed, faglighed og samarbejde.

Disse værdier er ikke kun interne pejlemærker – de går hånd i hånd med vores arbejde med verdensmålene:

- **Ordentlighed** hænger tæt sammen med vores fokus på arbejdsforhold, ansvarlig ledelse og gennemsigtighed – fx i vores leverandørsamarbejder og i arbejdsmiljøindsatser under Verdensmål 8 og 12.
- **Faglighed** er både et mål og et middel: Det ses i vores støtte til lærlinge, interne kompetenceløft som Mini MBA'en, og vores ambition om at bygge løsninger, der holder – hvilket bidrager til både Verdensmål 8 og 13.
- **Samarbejde** er fundamentet for vores tilgang til bæredygtighed. Gennem kortlægning af værdikæden, interessentdialog og fælles standarder løfter vi opgaven i fællesskab – i tråd med Verdensmål 12 og (som et ekstra perspektiv) 17.



Anstændige Jobs og Økonomisk Vækst

Vi skal fremme vedvarende, inklusiv og bæredygtig økonomisk vækst, fuld og produktiv beskæftigelse samt anstændigt arbejde til alle



Ansvarligt Forbrug og Produktion

Vi skal sikre bæredygtigt forbrug og produktion



Partnerskaber for Handling

Vi skal revitalisere det globale partnerskab for bæredygtig udvikling og styrke midlerne til at nå målene

Væsentlighed og dialog

Vi ønsker at arbejde med bæredygtighed, der giver mening – både for os selv og for vores omgivelser.

Derfor påtænker vi at gennemføre en spørgeskemaundersøgelse blandt vores interessenter for at forstå, hvad der er væsentligt for dem.

Det vil give os et værdifuldt indblik i, hvad der fylder for dem – og hvor vi med fordel kan lægge vores kræfter.

Vi vil bruge svarene aktivt til at prioritere vores ESG-indsats og skabe en bæredygtighedsrejse, der giver mening for både os og dem, vi samarbejder med.

Vi ser ESG som et konkret og systematisk værktøj til at dokumentere og udvikle vores bæredygtighedsindsats – en indsats, der ikke blot skal sikre overblik og dokumentation, men også være med til at forme morgendagens standard i branchen.

Vejen videre

Vi ser arbejdet med ESG som en løbende proces, hvor vi hele tiden bliver klogere – både på vores egen praksis og på de krav og forventninger, der møder os udefra.



Med denne første samlede rapport har vi fået et overblik, som giver os et bedre grundlag for at prioritere og tage næste skridt.

En vigtig del af det videre arbejde bliver at formulere en vision for vores bæredygtighedsindsats. Den skal give retning for vores beslutninger og samtidig være forankret i den virkelighed, vi driver vores forretning i. I forlængelse af det arbejder vi også videre med at sætte konkrete mål og delmål – både på kort og længere sigt – så vi kan følge op og sikre fremdrift.

Vi ønsker at udvikle vores ESG-indsats i et tempo, der sikrer forankring og kvalitet.

Det handler for os ikke om hurtige resultater, men om at gøre tingene grundigt og ansvarligt. Derfor vil vi fortsætte med at integrere bæredygtighed i vores daglige beslutninger – i tæt samarbejde med medarbejdere, kunder og partnere – og hele tiden have fokus på at gøre lidt mere og lidt bedre, hvor det giver mening.

Appendiks

Environment (Miljø)	Opgørelse	Enhed	Periode
CO2e scope 1	453	ton	2024
CO2e scope 2 lokationsbaseret	14,0	ton	2024
CO2e scope 2 markedsbaseret	65,2	ton	2025
CO2e scope 3	137	ton	2025
Energiforbrug	2.128	MWh	2024
Andel af vedvarende energi	16,1	%	2025

Social (Medarbejdere)	Opgørelse	Enhed	Periode
Fuldtidsansatte (FTE)	190		2024
Kvindelige fuldtidsansatte	10,5	%	2025
Sygefravær	11,4	7.4t-Dage/FTE	2024

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.