

Barut Facility Solutions ApS



2025

**ESG-RAPPORT**

Denne rapport omhandler Barut Facility Solutions ApS aktiviteter for rapporteringsperioden 2025. Rapporten afspejler vores systematiske arbejde med bæredygtighed og socialt ansvar. Rapporten er udarbejdet efter den frivillige EU ESG standard - VSME.

# INDHOLD

33 sider

<b>Introduktion</b>	<b>3</b>
Kommentar fra ledelsen	4
Om Barut Facility Solutions ApS	5
Tilgang til ESG-rapportering	6
Certifikater	7
Bæredygtighed hos Barut Facility Solutions ApS	8
Indsatser, politikker & initiativer	9
Praksis for omstilling til en mere bæredygtig økonomi	10
<b>FN's verdensmål (SDG)</b>	<b>11</b>
<b>Environmental</b>	<b>14</b>
Vores tilgang	15
Initiativer & tiltag	16
Forurening	18
CO <sub>2</sub> e-udledning	19
<b>Social</b>	<b>20</b>
Vores tilgang	21
Initiativer & tiltag	22
Ansatte og omsætning (data)	23
Sundhed, løn og uddannelse (data)	24
<b>Governance</b>	<b>25</b>
Vores tilgang	26
Initiativer & tiltag	28
Korruption & bestikkelse	29
<b>Anvendt regnskabspraksis</b>	<b>30</b>

A modern office interior with a grid ceiling, large windows, desks, and yellow chairs. The office is bright and spacious, with a large window on the left side providing a view of a city. In the foreground, there are three yellow armchairs and a small white table. In the background, there are several desks with computers and office chairs, and a bookshelf filled with colorful binders. The floor is made of dark grey tiles.

# INTRODUKTION

# KOMMENTAR FRA LEDELSEN

Ledelsens perspektiv på bæredygtighed

Hos Barut Facility Solutions har ansvarlighed altid været en del af vores måde at drive virksomhed på. I flere år har vi arbejdet målrettet med CSR, særligt med fokus på vores medarbejdere, ordentlige forhold og kvalitet i det arbejde, vi leverer til vores kunder. Denne ESG-rapport er derfor ikke starten på noget nyt, men et vigtigt skridt i at samle, strukturere og tydeliggøre den indsats, vi allerede har i gang. Det er samtidig vores første ESG-rapport.

Som servicevirksomhed har vi et tæt samspil med både mennesker og omgivelser. Vores medarbejdere er kernen i vores forretning, og vi arbejder aktivt for at skabe trygge rammer, stabilitet og trivsel i hverdagen. Vi tror på, at ansvarlig ledelse og ordentlige vilkår skaber engagement og kvalitet, som kommer både medarbejdere og kunder til gode.

Vi er også bevidste om vores miljømæssige ansvar. Gennem vores valg af rengøringsmidler, arbejdsmetoder og planlægning arbejder vi løbende på at reducere spild og belastning af miljøet. For os handler det om at tage ansvar i praksis og

træffe fornuftige valg, der giver mening i hverdagen.

God selskabsledelse er et grundlæggende element i Barut Facility Solutions. Vi lægger vægt på åbenhed, gennemsigtighed og ordentlighed i vores beslutninger og samarbejder. Vores værdier energi, mod og begejstring er styrende for, hvordan vi driver virksomheden og udvikler den fremadrettet.

Denne ESG-rapport giver os et bedre overblik over, hvor vi står i dag, og danner et solidt fundament for vores videre arbejde. Vi ser ESG som en løbende proces, hvor vi fortsat vil sætte mål, følge op og forbedre os. Vores ambition er at være en ansvarlig og pålidelig samarbejdspartner, både i dag og i fremtiden.

Be better. Always.

**Ihsan Barut**

*Ejer og direktør, Barut Facility Solutions*



# OM BARUT FACILITY SOLUTIONS APS

Barut Facility Solutions er en professionel servicevirksomhed, der leverer stabile og kvalitetsorienterede løsninger til erhvervs kunder. Vi arbejder tæt sammen med vores kunder for at sikre løsninger, der passer til deres behov og hverdag, og hvor kvalitet, tillid og ansvarlighed er i fokus.

Vores forretning er bygget på mennesker. Medarbejderne er fundamentet for den service, vi leverer, og vi prioriterer ordentlige arbejdsvilkår, klare rammer og en struktureret hverdag. Vi tror på, at tydelig ledelse, gensidig respekt og nærvær skaber engagement og høj kvalitet i det daglige arbejde.

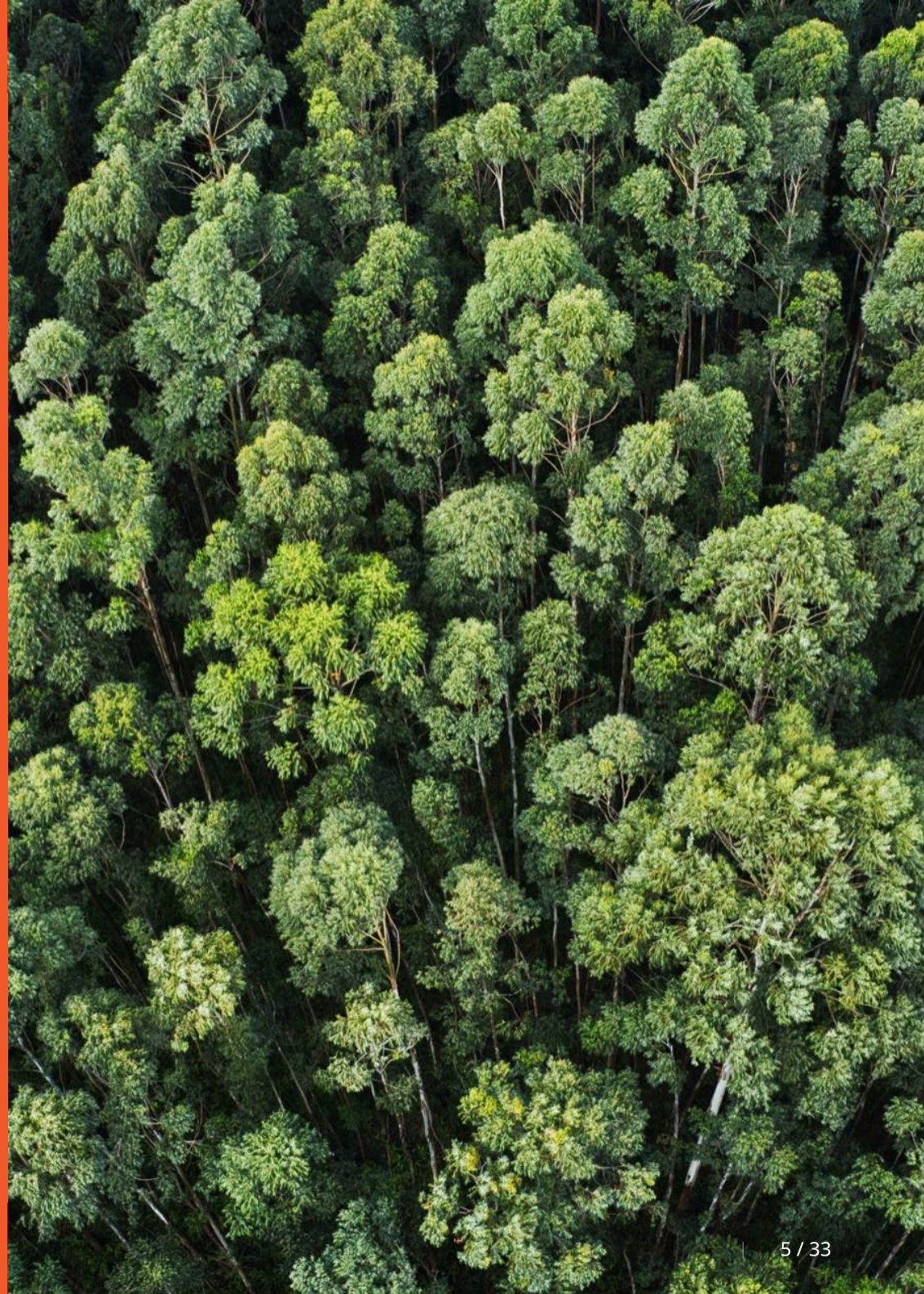
Barut Facility Solutions har gennem flere år arbejdet aktivt med social ansvarlighed som en naturlig del af driften. Vi

lægger vægt på at være en stabil og ansvarlig arbejdsgiver og samarbejdspartner, og vi tager ansvar i de relationer, vi indgår i. Det gælder både over for medarbejdere, kunder og leverandører.

Miljøhensyn indgår som en del af vores daglige arbejde. Vi anvender rengøringsmidler og arbejdsmetoder med omtanke og har fokus på korrekt dosering, effektiv planlægning og minimering af spild. Vores tilgang er praktisk og jordnær, og vi arbejder løbende på at forbedre vores processer, hvor det giver reel værdi.

Vores værdier energi, mod og begejstring er styrende for, hvordan vi driver virksomheden og møder vores omgivelser. De afspejler vores tilgang til

***“Jeg grundlagde Barut for snart 20 år siden med en kost og en spand. Min vision har hele tiden været klar: at levere service af høj kvalitet og skabe ordentlige forhold for både medarbejdere og kunder. Siden da har virksomheden udviklet sig trin for trin, altid med fokus på energi, mod og begejstring, og jeg er stolt af det, virksomheden er i dag. – Ihsan Barut ”***



# TILGANG TIL ESG-RAPPORTERING

## Afgrænsning af rapporteringsenhed

Vi har valgt at afgrænse ESG-rapporteringen til Barut Facility Solutions ApS, som omfatter hele vores danske virksomhed med 28 ansatte og de primære B2B-aktiviteter inden for rengøring og facility service. Vi ønsker fremadrettet at sikre, at rapporteringen dækker alle relevante forretningsområder og arbejdssteder, herunder eventuelle nye serviceområder eller udvidelser. Vi har planlagt at gennemgå vores afgrænsning årligt og opdatere denne, hvis der sker væsentlige ændringer i virksomhedens struktur eller serviceportefølje.

## Datakilder og systemer

I dag indsamles data manuelt fra lønsystemer, booking- og tidsregistreringssystemer samt via interne opgørelser af ressourceforbrug og miljødata. Vi ønsker at automatisere dataindsamlingen og sikre bedre kvalitet og sporbarhed i data. Ambitionen er at minimere fejl og lette arbejdet med rapportering. Vi undersøger muligheder for at integrere digitale løsninger, fx et samlet ESG-rapporteringsværktøj, og uddanner relevante medarbejdere i dataindsamling og kvalitetssikring.

## Involverede afdelinger eller roller

Ledelsen har det primære ansvar for ESG-rapporteringen, og relevante medarbejdere bidrager med indsamling af data om arbejdsmiljø og miljøforhold. Vi vil fremover involvere flere medarbejdere fra drift og administration for at sikre en bredere datadækning og øget ejerskab. Vi har planlagt interne workshops og udpegning af ESG-ansvarlige på tværs af afdelinger.

---

## Udeladelser grundet fortrolighed

Følgende oplysningspunkter er udeladt af ESG-oplægget grundet fortrolighed:

Vi har valgt ikke at offentliggøre specifikke oplysninger om virksomhedens omsætning i ESG-rapporteringen af hensyn til fortrolighed. Dette skyldes, at omsætningstal kan anses som forretningsfølsomme oplysninger, der kan påvirke vores konkurrenceposition på det danske B2B-marked for rengørings- og facility services. Alle øvrige relevante oplysninger indgår i rapporteringen. Skulle der være behov for yderligere oplysninger, kan disse eventuelt fremskaffes under fortrolighed og efter nærmere aftale.


# CERTIFIKATER

ESG-certifikater og miljømærker

## **Alle vores rengøringsprodukter er certificeret med Ecolabel.**

Udstedt: Vi begyndte at bruge Kiehl rengøringsprodukter i 2018.

At anvende mere miljøvenlige produkter i vores daglige arbejde ved at undgå unødige kemispild, anvende færre produkter samt effektivisere og anvende korrekt dosering hver gang.



*“For os handler bæredygtighed ikke kun om miljø og ressourcer – det handler om mennesker, samfund og den måde, vi driver vores virksomhed på hver dag.”*

*– Ihsan Barut  
Ejer og direktør*

## BÆREDYGTIGHED HOS OS

### Motivation

Vores motivation for at arbejde med ESG udspringer af, hvem vi er som virksomhed. Hos Barut Facility Solutions handler det om ansvarlighed over for mennesker, miljø og samfund – både herhjemme og globalt. Vi ønsker at skabe et godt arbejdsmiljø for vores medarbejdere, levere kvalitetsservice til vores kunder og samtidig gøre en positiv forskel udenfor vores daglige drift, for eksempel gen-

nem vores vandprojekter i udviklingslande.

ESG hjælper os med at samle og tydeliggøre de initiativer, vi allerede har arbejdet med i mange år, og det giver os et klart billede af, hvor vi står, og hvor vi kan udvikle os. Kort sagt motiveres vi af ønsket om at drive en ansvarlig, bæredygtig virksomhed, hvor vores værdier energi, mod og begejstring afspejles i alt, hvad vi gør.

### Prioritering

Hos Barut Facility Solutions er ESG ikke et separat projekt – det er en naturlig del af den måde, vi driver virksomhed på. Vi prioriterer ESG ved at integrere ansvarlighed og bæredygtighed i vores daglige drift, medarbejderpolitik og forretningsudvikling.

Det betyder konkret, at vi tager hensyn til medarbejdernes trivsel og sikkerhed,

vælger miljøvenlige rengøringsmidler og metoder, minimerer spild og aktivt bidrager til samfundet gennem vores vandprojekter. ESG indgår også som et kriterium i beslutninger om nye kunder, samarbejdspartnere og projekter, så vi sikrer, at vores vækst sker på en måde, der er bæredygtig og ansvarlig.

# PRAKSIS FOR OMSTILLING TIL EN MERE BÆREDYGTIG ØKONOMI

Indsats, politikker og initiativer for omstilling til en mere bæredygtig økonomi

Område	Indsats	Har konkret politik	Er politikken offentligt tilgængelig	Har fremtidige målsætninger eller konkrete initiativer
<b>Klimaforandringer</b>	Vi anvender miljøvenlige rengøringsmidler og forsøger løbende at reducere vores CO2-aftryk ved at optimere ruter og transport samt bruge energieffektivt udstyr.	✗ Nej	✗ Nej	✗ Nej
<b>Forurening</b>	Vi undgår brug af skadelige kemikalier og sikrer korrekt håndtering og affaldssortering af brugte produkter, så miljømæssig forurening minimeres.	✗ Nej	✗ Nej	✗ Nej
<b>Egen arbejdsstyrke</b>	Vi har fokus på arbejdsmiljø, sikkerhed og løbende uddannelse af vores medarbejdere, herunder introduktion til korrekt brug af rengøringsmidler og ergonomiske arbejdsmetoder.	✗ Nej	✗ Nej	✗ Nej

# PRAKSIS FOR OMSTILLING TIL EN MERE BÆREDYGTIG ØKONOMI

Beskrivelse af Barut Facility Solutions ApSs eksisterende praksisser, politikker og fremtidige initiativer, der understøtter omstillingen til en mere bæredygtig økonomi, herunder eventuelle mål, offentlig tilgængelighed og ansvarlige ledelsesniveauer.

## **ORGANISERING OG ANSVAR (FX LEDELSE, ESG-ANSVARLIG, BESTYRELSESROLLE)**

Vi har organiseret ESG-arbejdet ved at placere det ansvar hos ledelsen, hvor direktøren fungerer som ESG-ansvarlig. ESG-relaterede beslutninger og initiativer drøftes løbende på ledelsesmøder. Der er etableret interne retningslinjer for miljøansvarlig brug af rengøringsmidler og arbejdsmiljø, som alle medarbejdere introduceres til ved ansættelse.

Vi har ambition om at styrke organisationens ESG-arbejde ved at formalisere vores politikker og gøre ESG til en fast del af vores ledelsesrapportering. Vi ønsker også at øge medarbejderinvolveringen og skabe klarere ansvarsfordeling for ESG-relaterede opgaver.

Vi arbejder på at udarbejde en egentlig ESG-politik, der skal implementeres i løbet af næste regnskabsår. Derudover planlægger vi at udpege en ESG-koordinator blandt medarbejderne og etablere faste årlige ESG-statusmøder, hvor resultater og nye initiativer drøftes og evalueres.



## FN'S VERDENSMÅL (SDG)

---

# SUNDHED OG TRIVSEL & RENT VAND OG SANITET



## Verdensmål 3 Sundhed og trivsel

---

Hos Barut Facility Solutions sætter vi sundhed og trivsel for vores medarbejdere i centrum. Et godt arbejdsmiljø, ordentlige arbejdsvilkår og muligheder for personlig udvikling er en del af vores hverdag. Vi arbejder aktivt med at styrke trivsel gennem uddannelse, socialt fællesskab og et opmærksomt arbejdsmiljø, fordi vi ved, at sunde og engagerede medarbejdere gør en forskel for både vores kunder og vores fælles resultater.



## Verdensmål 6 Rent vand og sanitet

---

Adgang til rent drikkevand er en menneskeret, og det er et område, Barut engagerer sig i med hjertet. Vi bruger dele af vores overskud på at finansiere og gennemføre vandprojekter i udviklingslande, hvor vi bygger brønde og skaber varige løsninger, så lokalsamfund får adgang til rent vand. I Tanzania, Togo og Nigeria har disse projekter allerede givet tusindvis af mennesker adgang til rent drikkevand, så de slipper for at gå timevis efter vand og i stedet kan bruge tiden på skole, arbejde og familieliv. Vi mener, det er vores ansvar at veksle rengøringsvand til rent drikkevand og bidrage til en mere retfærdig verden.

# ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION



## Verdensmål 12 Ansvarligt forbrug og produktion

---

Barut tager ansvar for de ressourcer, vi bruger. Vi vælger produkter og metoder, der skåner miljøet, og vi arbejder kontinuerligt på at minimere spild af vand, energi og materialer i vores daglige arbejde. Ved at optimere forbruget af f.eks. doserings-systemer, skånsomme rengøringsmidler og effektive arbejdsgange sikrer vi, at vores service leveres med respekt for både natur og mennesker. Vi stræber efter at balancere kvalitet med ansvarligt forbrug, fordi det er en naturlig del af vores måde at drive virksomhed på.

**ENVIRONMENTAL**

---

# MILJØ & KLIMA (E)

Vores ambitioner og tiltag for energiforbrug og CO<sub>2</sub>e-udledninger.

I det seneste år har Barut Facility Solutions ApS arbejdet målrettet på at forstå og kvantificere vores klima- og miljøaftryk i forbindelse med vores rengøringsaktiviteter. Vi har indsamlet data på vores primære miljøpåvirkninger, herunder energiforbrug, brændstofforbrug til transport samt forbrug af rengøringsmidler og materialer.

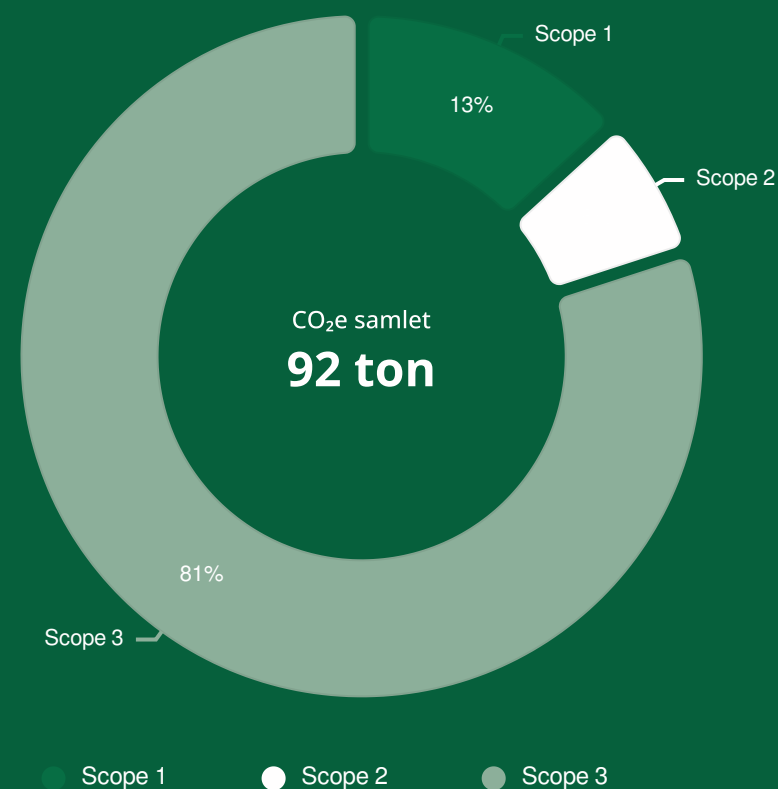
For at skabe overblik har vi kortlagt vores CO<sub>2</sub>-udledning for hele 2024 og 2025, og vi anvender dette som baseline for vores reduktionsmål.

Barut Facility Solutions ApS vil anvende det nuværende overblik over vores klima- og miljøaftryk som grundlag for at fastsætte mere ambitiøse og målbare reduktionsmål. Ved at analysere de data, vi har indsamlet om vores energiforbrug, transport og anvendelse af rengøringsmidler, kan vi identificere de områder, hvor vores virksomhed har størst påvirkning og dermed størst potentiale for forbedring.

Konkret vil vi bruge overblikket til at opstille delmål på både kort og lang sigt. Et eksempel er vores mål om at reducere CO<sub>2</sub>-aftrykket fra transport med 10% inden udgangen af 2026, som bygger på tid-

ligere års målinger. Vi vil løbende vurdere, om der er mulighed for at hæve ambitionerne, f.eks. ved at indføre flere miljøvenlige køretøjer eller optimere ruteplanlægning yderligere.

## Fordeling af CO<sub>2</sub>e-emissioner



# MILJØ & KLIMA (E) - INITIATIVER

Samlet oversigt over vores ambitioner og tiltag inden for miljøområdet.

## TRANSPORT OG BRÆNDSTOFFORBRUG

Vi har i dag primært en mindre bilpark bestående af varevogne og personbiler, som anvendes til transport mellem rengøringsopgaver hos kunder. Køretøjerne er hovedsageligt diesel- eller benzinbaserede. Vi ønsker på sigt at reducere CO<sub>2</sub>e-udledninger fra transport ved at skifte til mere energieffektive og miljøvenlige køretøjer. Vi har undersøgt muligheder for at indfase el- eller hybridbiler i vores bilpark, og planlægger at udskifte mindst én varevogn til en elbil inden for de næste to år. Derudover overvejer vi at optimere ruter for at minimere kørselsbehovet.

## ENERGIEFFEKTIVISERING (BYGNINGER, MASKINER, DRIFT)

Vi benytter os af moderne rengøringsudstyr, som generelt har lavt energiforbrug. Vores kontor og lager har LED-belysning, og vi slukker elektriske apparater uden for arbejdstid. Ambitionen er at gøre vores drift endnu mere energieffektiv, både i egne lokaler og i den måde vi arbejder hos kunder. Vi planlægger at gennemgå energiforbruget i vores egne lokaler og indføre yderligere energibesparende tiltag, såsom bevægelsessensorer til lys og mere energibesparende udstyr. Vi informerer også vores medarbejdere om energibesparende adfærd.

## VEDVARENDE ENERGI (SOLCELLER, VIND, GRØN EL)

Vi har i dag valgt en leverandør af el, der tilbyder grøn strøm fra vedvarende energikilder. Vores ambition er at

fortsætte med at benytte grøn el og løbende undersøge muligheder for at øge andelen af vedvarende energi i vores drift. Vi følger løbende markedet for grøn energi og sikrer, at vores el-leverandør leverer dokumenteret grøn strøm. Vi vil fremover overveje investering i egne solceller, hvis det er relevant.

## UDLEDNING TIL VAND (SPILDEVAND, KEMIKALIER)

Vi anvender i dag miljømærkede rengøringsmidler i størstedelen af vores opgaver for at minimere miljøpåvirkning ved udledning til vandmiljøet. Vores personale er instrueret i korrekt dosering og brug af rengøringsmidler for at undgå unødvendig belastning af kloak og recipienter. Vi har ambition om at overgå til udelukkende miljømærkede eller svanemærkede produkter og yderligere reducere den samlede mængde kemikalier, der benyttes i vores daglige drift. Vi gennemgår løbende vores produktportefølje og udskifter produkter, hvor der findes mere miljøvenlige alternativer. Vi har indført faste procedurer for oplæring af nye medarbejdere i miljørigtig brug og dosering af rengøringsmidler.

## FOREBYGGELSE AF ULYKKER/SPILD (FX OLIE, KEMIKALIER)

Vi har i dag procedurer for sikker håndtering, opbevaring og transport af rengøringsmidler og -kemikalier for at undgå spild og uheld. Alt personale er oplært i korrekt håndtering og brug af personlige værnemidler. Vi ønsker at styrke vores beredskab for håndtering af uheld og sik-

re, at alle medarbejdere løbende er opdateret på sikkerhedsprocedurer. Vi har implementeret en årlig gennemgang af vores sikkerhedsdatablade og afholder jævnlige interne træningssessioner i forebyggelse af ulykker og korrekt håndtering af kemikalier.

## INDSATSER FOR BIODIVERSITET (BEPLANTNING, GRØNNE TAGE M.M.)

I dag fokuserer vi på at minimere vores påvirkning af lokale økosystemer ved at anvende miljøvenlige rengøringsmidler og undgå skadelige kemikalier. Vi rådgiver vores kunder om at bevare grønne områder og planter i forbindelse med rengøring af bygninger. Vi ønsker fremadrettet at støtte biodiversiteten mere aktivt gennem oplysning og samarbejde med vores kunder om grønne initiativer, f.eks. beplantning eller biodiversitetsvenlige områder omkring bygninger. Vi har planlagt at udarbejde informationsmateriale til kunder om biodiversitet og miljøvenlige valg, samt opfordre til etablering af grønne tage eller plantebede, hvor det er relevant.

## INDVIRKNING PÅ LOKALE ØKOSYSTEMER

Vi undgår brug af pesticider og kemikalier, der kan skade flora og fauna omkring de bygninger, vi servicerer. Vi tilpasser vores arbejdsprocesser for at minimere forstyrrelse af lokale habitater. Vi vil gerne fremtidigt dokumentere vores indvirkning på lokale økosystemer og arbejde for løbende forbedringer,

# MILJØ & KLIMA (E) - INITIATIVER

Samlet oversigt over vores ambitioner og tiltag inden for miljøområdet.

herunder dialog med kunder om naturbeskyttelse. Vi har iværksat intern uddannelse om biodiversitet og miljøhensyn for vores medarbejdere og vil fremadrettet gennemgå vores procedurer for yderligere at beskytte naturen omkring arbejdsstederne.

## VANDFORBRUG I BYGNINGER (SANITET, KØLING M.M.)

Vi anvender primært vand til rengøring og til sanitære formål på kontorer og hos kunder. Vi bruger miljøvenlige metoder og forsøger at minimere vandspild ved at slukke for vandet, når det ikke bruges aktivt. Vi har som ambition at reducere vores vandforbrug yderligere og øge medarbejdernes opmærksomhed på effektivt vandforbrug i det daglige arbejde. Vi har informeret vores ansatte om vigtigheden af at spare på vandet og arbejder på at indføre flere rutiner, der reducerer unødvendigt vandspild, fx brug af mikrofiberklude og doseringsudstyr.

## VANDBESPARELSESTILTAG (FX GENANVENDELSE, SENSORER)

Vi har indført brugen af mikrofiberklude, som kræver markant mindre vand end traditionelle rengøringsmetoder. Vi ønsker fremadrettet at undersøge yderligere vandbesparende teknologier, f.eks. doseringsanlæg og automatiske haner, hvor det er muligt. Vi evaluerer løbende nye produkter og metoder, der kan minimere vandforbruget, og vi informerer medarbejderne om fordelene ved vandbesparelse.

## AFFALDSSORTERING OG GENANVENDELSE

Vi sorterer affald fra vores rengøringsarbejde, herunder papir, plast og andet restaffald, både på vores lager og hos kunderne, hvor det er muligt. Vi anvender genanvendelige affaldsposer og arbejder tæt sammen med vores affaldsleverandør for korrekt bortskaffelse af særligt affald. Vores ambition er at øge andelen af affald, der sorteres korrekt og genanvendes, samt at minimere mængden af restaffald. Vi ønsker også at vejlede vores kunder om korrekte sorteringsmuligheder. Vi har indført interne instrukser for affaldssortering og informeret medarbejderne om vigtigheden af korrekt sortering. Vi planlægger at udarbejde mere synligt informationsmateriale til både medarbejdere og kunder samt løbende følge op på sorteringsgrader.

## MATERIALEFORBRUG (RÅVARER, EMBALLAGE M.M.)

Vi anvender hovedsageligt miljømærkede rengøringsmidler i koncentratform for at reducere emballageforbrug og transport. Vi forsøger at købe materialer og udstyr i større emballager og genopfyldelige beholdere. Vi ønsker at øge andelen af miljømærkede produkter og yderligere reducere brug af engangsemballage og plast i vores drift. Vi har kortlagt vores indkøb og gennemgår løbende muligheder for at vælge mere bæredygtige alternativer. Derudover samarbejder vi med vores leverandører for at finde løsninger med mindre emballage og mere genbrug.

## REDUKTION AF SPILD I PRODUKTION ELLER DRIFT

Vi træner vores medarbejdere i korrekt dosering af rengøringsmidler for at undgå spild. Vi har indført systemer, så materialer og midler kun udleveres efter behov. Vi har som mål at minimere spild yderligere ved hjælp af løbende undervisning og opfølgning. Vi planlægger at indføre regelmæssig evaluering af forbruget pr. kunde og medarbejder, samt at identificere områder, hvor der kan optimeres yderligere.

## RESSOURCEEFFEKTIV PRODUKTION

Virksomheden arbejder løbende på at minimere forbruget af rengøringsmidler og vand gennem optimerede rengøringsmetoder og brug af doseringssystemer, hvilket reducerer ressourceforbruget og affald.

## GENBRUG OG GENANVENDELSE





Barut Facility Solutions ApS benytter genanvendelige klude og moppe-systemer, som vaskes og genbruges flere gange, for at minimere engangsprodukter og affald.

## EMBALLAGE OG LOGISTIK

Virksomheden forsøger at reducere mængden af emballage ved primært at indkøbe rengøringsmidler i større beholdere og bulk, hvilket mindsker emballageaffald.

# MILJØ & KLIMA (E) - DATA

Environmental (E) - Data

	BESKRIVELSE	ENHED	2025	2024
<b>ENERGI</b> 	<b>Total energiforbrug</b>	MWh	<b>97,69</b>	<b>73,94</b>
	- Elektricitet	MWh	50	42
	- Brændstof	MWh	47,69	31,94
	- Vedvarende energi	MWh	41	35
	- Ikke-vedvarende energi	MWh	56,69	38,94
<b>VAND</b> 	<b>Samlet vandudtag</b>	m <sup>3</sup>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>AFFALD</b> 	<b>Ikke-farligt affald (alt)</b>	kg	<b>0</b>	<b>0</b>
	- Genbrug/genanvendelse	kg	0	0
	- Bortskaffelse	kg	0	0
	<b>Farligt affald (alt)</b>	kg	<b>0</b>	<b>0</b>
	- Genbrug/genanvendelse	kg	0	0
	- Bortskaffelse	kg	0	0
<b>BIODIVERSITET</b> 	<b>Samlet arealforbrug</b>	m <sup>2</sup>	<b>9.398</b>	<b>9.398</b>
	- Asfalteret areal	m <sup>2</sup>	6.398	6.398
	- Naturorienteret på anlæg	m <sup>2</sup>	3.000	3.000

# DRIVHUSGASEMISSIONER - SCOPE 1, 2 & 3

Udledning af drivhusgasser fra Scope 1, 2 og 3.

BESKRIVELSE	ENHED	2025	2024
<b>Scope 1</b>	Ton CO <sub>2</sub> e	<b>11,89</b>	<b>8,07</b>
<b>Scope 2 (lokationsbaseret)</b>	Ton CO <sub>2</sub> e	<b>5,84</b>	<b>4,94</b>
<b>Scope 3</b>	Ton CO <sub>2</sub> e	<b>74,61</b>	<b>150,43</b>
- Kategori 1 - Købte varer og tjenester	Ton CO <sub>2</sub> e	49,84	56,45
- Kategori 2 - Kapitalgoder	Ton CO <sub>2</sub> e	1,28	72
- Kategori 3 - Brændstof- og energirelaterede aktiviteter	Ton CO <sub>2</sub> e	3,24	2,1
- Kategori 4 - Transport og distribution (upstream)	Ton CO <sub>2</sub> e	2,26	0,58
- Kategori 5 - Affald	Ton CO <sub>2</sub> e	0,01	0,01
- Kategori 6 - Forretningsrejse	Ton CO <sub>2</sub> e	3,25	6,53
- Kategori 7 - Medarbejderpendling	Ton CO <sub>2</sub> e	0,97	0,13
- Kategori 8 - Lejede aktiver (upstream)	Ton CO <sub>2</sub> e	13,75	12,62
- Kategori 9 - Transport og distribution (downstream)	Ton CO <sub>2</sub> e		
- Kategori 10 - Behandling af solgte produkter	Ton CO <sub>2</sub> e	0	
- Kategori 11 - Anvendelse af solgte produkter	Ton CO <sub>2</sub> e		
- Kategori 12 - Slutbehandling af solgte produkter	Ton CO <sub>2</sub> e		
- Kategori 13 - Downstream-leasede aktiver	Ton CO <sub>2</sub> e		
- Kategori 14 - Franchising	Ton CO <sub>2</sub> e		
- Kategori 15 - Investeringer	Ton CO <sub>2</sub> e		
<b>Samlet</b>	Ton CO <sub>2</sub> e	<b>92,34</b>	<b>163,43</b>

CO<sub>2</sub>-UDLEDNING  
SCOPE 1, 2 & 3



**SOCIAL**

---

# SOCIAL ANSVARLIGHED (S)

I regnskabsåret har Barut Facility Solutions ApS haft særligt fokus på at styrke det sociale ansvar internt i virksomheden. Vi har blandt andet prioriteret medarbejdertrivsel gennem løbende dialog og medarbejderudvikling, hvilket har bidraget til et lavt sygefravær og en høj medarbejdertilfredshed.

## SOCIAL ANSVARLIGHED - OVERORDNET

Barut Facility Solutions ApS arbejder aktivt med socialt ansvar ved at skabe et trygt og inkluderende arbejdsmiljø, hvor alle medarbejdere behandles med respekt og har lige muligheder for udvikling, uanset baggrund, køn eller alder. Vi tilbyder oplæring og efteruddannelse, så vores ansatte kan udvikle deres kompetencer og trives i jobbet. Sikkerhed og sundhed har høj prioritet i vores daglige arbejde. Vi sikrer, at alle medarbejdere har adgang til det nødvendige sikkerhedsudstyr og får grundig instruktion i korrekt brug af rengøringsmidler og udstyr, for at minimere risikoen for arbejdsulykker og belastningsskader.

Vi gør en indsats for at ansætte lokalt, hvilket både styrker det lokale arbejdsliv og reducerer transporten til og fra arbejdspladserne.

## INTERNT ESG AUDITPROGRAM

For at øge trivsel, sundhed og mentalt helbred blandt vores medarbejdere fokuserer vi på at skabe et trygt og fleksibelt arbejdsmiljø med åben kommunikation og mulighed for indflydelse på egne arbejdsopgaver. Vi holder regelmæssige personalemøder, hvor alle har mulighed for at komme med input og forslag, så vi sammen kan sikre et godt arbejdsmiljø.

Vi tilbyder fleksible arbejdstider, så medarbejderne bedre kan balancere arbejde og privatliv. Dette er særligt vigtigt i rengøringsbranchen, hvor arbejdet ofte ligger uden for normal arbejdstid. Derudover sørger vi for, at alle har adgang til nødvendigt og ergonomisk korrekt udstyr for at forebygge fysiske skader og øge den generelle arbejdsglæde.

Vi arbejder løbende med at forebygge stress ved at holde løbende dialog om arbejdspress og forventninger. Hvis en medarbejder oplever udfordringer, har vi en åben dør-politik, hvor ledelsen altid er klar til en fortrolig samtale. Vi opfordrer også til, at man støtter hinanden i hverdagen og har fokus på det sociale fællesskab, fx gennem små sociale arrangementer i forbindelse med personalemøder.

## TRIVSEL OG MEDARBEJDERTILFREDSHED

I Barut Facility Solutions ApS måler vi medarbejder-

trivsel og -tilfredshed gennem løbende dialog og faste medarbejder-samtaler. Vi afholder minimum én årlig trivsels- og udviklingssamtale med alle medarbejdere, hvor vi gennemgår arbejdsmiljø, arbejdsopgaver og mulige forbedringer. Derudover opfordrer vi til løbende feedback i hverdagen, så eventuelle udfordringer tages op hurtigt.

Som rengøringsvirksomhed har vi særligt fokus på at sikre trygge arbejdsforhold og forebygge stress og nedslidning, blandt andet gennem klare arbejdsbeskrivelser, mulighed for indflydelse på vagtplaner og adgang til ergonomisk udstyr. Vi registrerer sygefravær for at spotte eventuelle mønstre, som kan indikere udfordringer med trivselen.

## UDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

Hos Barut Facility Solutions ApS lægger vi vægt på løbende uddannelse og kompetenceudvikling af vores medarbejdere for at sikre både høj kvalitet i vores service og et godt arbejdsmiljø. Vi introducerer alle nye medarbejdere grundigt til vores arbejdsprocedurer, herunder korrekt brug af rengøringsmidler og udstyr samt viden om arbejdsmiljø og sikkerhed. Derudover afholder vi løbende interne træningssessioner, hvor vi gennemgår nye rengøringsmetoder og opdaterede arbejdsgange, så medarbejderne er opdaterede på branchens bedste praksis.

Vi har fokus på at udvikle medarbejdernes kompetencer inden for bæredygtig rengøring, herunder korrekt dosering af rengøringsmidler for at minimere miljøpåvirkning og introduktion til miljømærkede produkter. I takt med at vi arbejder på at reducere vores CO<sub>2</sub>-aftryk, indtager vi også træning i energieffektive arbejdsgange, fx planlægning af ruter for at optimere transport og reducere kørselsbehov.

# SOCIAL ANSVARLIGHED (S) - INITIATIVER

Samlet oversigt over vores ambitioner og tiltag inden for socialt ansvar.

## ARBEJDSSTYRKENS STØRRELSE OG SAMMENSÆTNING

Barut Facility Solutions ApS beskæftiger ca. 15-20 medarbejdere, hovedsageligt inden for rengøring og service. Medarbejdergruppen består primært af deltids- og fuldtidsansatte, hvor der lægges vægt på fleksibilitet i arbejdstider for at tilgodese forskellige behov. Vi ønsker at opretholde en stabil arbejdsstyrke og øge andelen af fastansatte for at sikre kontinuitet og kvalitet i vores ydelser. Vi arbejder løbende med at tilbyde attraktive ansættelsesvilkår, herunder fleksible arbejdstider og mulighed for fastansættelse, samt forbedret onboarding for nye medarbejdere.

## MEDARBEJDERTRIVSEL OG ENGAGEMENT

Vi prioriterer en positiv arbejdskultur, hvor medarbejdernes trivsel er i fokus. Der afholdes løbende medarbejdermøder og individuelle samtaler for at sikre, at alle føler sig hørt og motiverede. Vores ambition er at øge medarbejdertilfredsheden og reducere sygefravær, samt skabe et trygt og inkluderende arbejdsmiljø. Vi har iværksat initiativer som forbedrede arbejdsrutiner og løbende feedback, samt tilbud om sundhedspakker og sociale arrangementer for at styrke sammenholdet.

## DIVERSITET OG INKLUSION

Virksomheden har en bred medarbejdersammensætning, hvor vi respekterer og anerkender forskellige baggrunde og nationaliteter. Vi ønsker at fremme inklusion og sikre lige muligheder for alle uanset køn, alder eller

etnisk baggrund. Vi har fokus på lige adgang til jobs og intern uddannelse, og arbejder aktivt med at forebygge diskrimination på arbejdspladsen.

## ARBEJDSMILJØ OG SIKKERHEDSSYSTEMER

Vi har implementeret grundlæggende arbejdsmiljøprocedurer, som bl.a. omfatter instruktion i korrekt håndtering af rengøringsmidler og udstyr, samt regelmæssig orientering om sikkerhed på arbejdspladsen. Vi følger gældende lovgivning om arbejdspladsens indretning og har løbende dialog med medarbejderne om eventuelle risici. Vi ønsker at styrke arbejdsmiljøet yderligere ved at indføre mere systematiske risikovurderinger og øget medarbejderinddragelse i arbejdsmiljøarbejdet. Vi planlægger at etablere et formelt arbejdsmiljøudvalg og gennemføre årlige arbejdsmiljøvurderinger, hvor medarbejderne aktivt bidrager med input og forslag til forbedringer. Derudover vil vi løbende opdatere sikkerhedsprocedurer og sikre, at alle får relevant instruktion.

## ULYKKESFOREBYGGELSE OG BEREDSKAB

Vi har introduceret grundlæggende instruktioner i forebyggelse af skader og ulykker, herunder korrekt brug af rengøringsudstyr og løfteteknik. Der er adgang til førstehjælpsudstyr på alle arbejdspladser. Ambitionen er at minimere arbejdsulykker og skader gennem mere målrettet forebyggelse og uddannelse. Vi vil tilbyde løbende kursus i førstehjælp og sikkerhed for alle medarbejdere,

samt sikre systematisk rapportering og opfølgning på nærved-ulykker og incidenter.

## TRIVSELSMÅLINGER OG PSYKOSOCIALT ARBEJDSMILJØ

Vi har uformelle samtaler med medarbejderne om trivsel og arbejdsforhold, og forsøger at skabe en åben dialog om arbejdspress og arbejdsbyrde. Vi ønsker at styrke den psykosociale trivsel ved at indføre anonyme trivselsmålinger og skabe bedre rammer for dialog om mental sundhed. Vi planlægger at gennemføre halvårslige trivselsmålinger samt tilbyde adgang til rådgivning ved behov, og skabe tid til løbende dialog om trivsel på teammøder.

## KOMPETENCEUDVIKLING OG EFTERUDDANNELSE

Vi tilbyder løbende interne kurser og oplæring i arbejds-gange, sikkerhedsprocedurer og brug af rengøringsmidler. Nye medarbejdere får grundig introduktion. Vi ønsker at udvide tilbuddet om kompetenceudvikling, så flere medarbejdere får mulighed for relevant efteruddannelse. Vi planlægger at indføre årlige kompetenceudviklingssamtaler og etablerer samarbejde med kursusudbydere i branchen.




# SOCIAL ANSVARLIGHED (S) - DATA

Vores indsatser for at beskytte og fremme social ansvarlighed

	BESKRIVELSE	ENHED	2025	2024
GENERELLE KAKTERISTIKA 	<b>Antal ansatte i alt</b>	Antal personer	<b>31</b>	<b>28</b>
	- Fuldtidsansatte (FTE)	Antal personer	31	28
	- Midlertidige ansatte	Antal personer	0	0
KØNSFORDELING 	- Mandlige	Antal personer	20	18
	- Kvindelige	Antal personer	11	10
	- Andet	Antal personer	0	0
	- Ikke registreret	Antal personer	0	0

# SOCIAL ANSVARLIGHED (S) - DATA

Vores indsatser for at beskytte og fremme arbejdsmiljø og sikkerhed

	BESKRIVELSE	ENHED	2025	2024
<b>ARBEJDSMILJØ OG SIKKERHED</b> 	Arbejdsulykker	Antal	0	0
	Samlede arbejdstimer	Timer	58.900	53.200
	Gns. arbejdstimer/ansat	Timer	1.900	1.900
	Arbejdsulykker rate	Rate	0	0
	Dødsfald	Antal	0	0
<b>LØN OG OVERENSKOMST</b> 	Mindstelønsaftale	Ja/Nej	Ja	Ja
	Ansatte på overenskomst	Antal	0	0
	Overenskomstandel	%	0	0
<b>UDDANNELSE</b> 	Uddannelsestimer - mænd	Timer	24	24
	Uddannelsestimer - kvinder	Timer	24	24
	Uddannelsestimer - andre	Timer	0	0
	Uddannelsestimer - ikke registreret	Timer	0	0
	Gns. uddannelsestimer/ansat	Timer	24	24

# GOVERNANCE

---

# GOVERNANCE OG ANSVARLIG LEDELSE (G)

I det forgangne regnskabsår har Barut Facility Solutions ApS haft fokus på at styrke virksomhedens governance-struktur med særligt henblik på gennemsigtighed og ansvarlig ledelse. Vi har blandt andet opdateret vores interne forretningsgange, så procedurer for indkøb, dokumentation og kvalitetskontrol er blevet mere tydelige og systematiske.

## RETNINGSLINJER FOR ANSVARLIG LEDELSE OG GOVERNANCE

Hos Barut Facility Solutions ApS har vi fokus på ansvarlig ledelse og god governance for at sikre gennemsigtighed, integritet og et sundt arbejdsmiljø. Vores ledelse arbejder ud fra en åben og inkluderende kommunikationsstil, hvor medarbejdernes input værdsættes, og alle beslutninger tages med udgangspunkt i virksomhedens værdier om respekt, ansvarlighed og professionalisme.

Vi har klare retningslinjer for forretningsetik, hvor vi sikrer, at alle medarbejdere kender til og overholder relevante love og interne politikker, herunder regler om arbejdsmiljø, anti-korruption og ligebehandling. Ledelsen foretager løbende opfølgning på disse områder, blandt andet gennem faste personalemøder og feedback-sessioner.

Som mindre virksomhed prioriterer vi en nærværende ledelsesstil, hvor direktøren er tæt på den daglige drift og tilgængelig for medarbejderne. Det skaber en kultur, hvor der hurtigt kan handles på eventuelle udfordringer, og hvor trivsel og samarbejde vægtes højt.

## GOVERNANCE-STANDARDER

Barut Facility Solutions ApS følger de gældende danske lovkrav for selskabsledelse og arbejder løbende på at sikre transparens og ansvarlighed i ledelsen. Som et mindre selskab har vi fokus på enkel og effektiv governance med klare ansvarsområder og beslutningsgange. Vi overholder relevante regler omkring regnskabsaflæggelse, arbejdsmiljø og databeskyttelse.

Vi har interne retningslinjer for etik og adfærd, som alle medarbejdere introduceres for ved ansættelse, og vi prioriterer løbende dialog mellem ledelse og medarbejdere for at sikre åbenhed. Ledelsen er ansvarlig for at sikre, at virksomheden drives i overensstemmelse med gældende love samt virksomhedens værdier om respekt, integritet og ordentlighed.

## COMPLIANCE-PROGRAMMER

Barut Facility Solutions ApS har et stærkt fokus på at overholde relevante love og regler inden for rengøringsbranchen. Vi holder os løbende opdateret på gældende arbejds-

miljøregler, databeskyttelseslovgivning og relevante miljøstandarder. For at sikre compliance har vi implementeret interne procedurer for onboarding af medarbejdere, hvor alle introduceres til virksomhedens politikker om arbejdsmiljø, etik og sikkerhed. Derudover foretager vi regelmæssige interne gennemgange for at sikre, at vi lever op til kravene i arbejdsmiljøloven og overholder gældende aftaler om løn- og ansættelsesvilkår.

Vi arbejder også med klare retningslinjer for brug og opbevaring af kemikalier for at imødekomme miljø- og sikkerhedskrav. Alle medarbejdere modtager oplæring i korrekt håndtering, og der føres løbende kontrol med, at procedurerne følges.

Hvis der sker ændringer i reguleringer, bliver relevante medarbejdere informeret, og vi opdaterer vores interne retningslinjer herefter. Ledelsen har det overordnede ansvar for, at alle overholder virksomhedens compliance-programmer, og vi opfordrer til, at medarbejdere altid henvender sig, hvis de oplever potentielle brud på regler eller procedurer.

## COMPLIANCE-PROGRAMPLANER

Barut Facility Solutions ApS har fokus på løbende at styrke compliance og sikre, at virksomheden følger gældende lovgivning og branchestandarder. Vi vurderer løbende vores interne processer for at sikre, at vores medarbejdere arbejder under ordentlige forhold, og at vi lever op til kravene for eksempelvis arbejdsmiljø og databeskyttelse. I forhold til whistleblower-systemer overvejer vi at implementere en formel kanal, hvor medarbejdere anonymt kan rapportere bekymringer om eventuelle uregelmæssigheder eller overtrædelser af virksomhedens retningslinjer. Dette vil bidrage til at styrke gennemsigtigheden og tilliden internt.

Når det gælder leverandørstyring, har vi en ambition om at stille tydeligere krav til vores

# GOVERNANCE OG ANSVARLIG LEDELSE (G)

samarbejdspartnere, særligt omkring arbejdsvilkår og miljøpåvirkning. Vi planlægger at udvikle en simpel leverandørpolitik, hvor vi forventer, at vores leverandører lever op til vores standarder for ansvarlighed og etik. Disse tiltag er en del af vores løbende arbejde for at sikre, at hele vores værdikæde lever op til de samme principper, som vi selv arbejder efter. Vi ser det som en naturlig udvikling at styrke disse områder, i takt med at virksomheden vokser, og vi ønsker at være med til at sætte en høj standard for ansvarlig drift i rengøringsbranchen.

## BESTYRELSESSAMMENSÆTNING

Hos Barut Facility Solutions ApS er diversitet og ligestilling centrale elementer i vores daglige ledelse og drift. Vi prioriterer at sammensætte teams med forskellig baggrund, alder, køn og erfaring for at fremme innovation og forståelse på tværs af organisationen. I vores rekrutteringsproces lægger vi vægt på kompetencer frem for køn, alder eller etnicitet, og vi sikrer, at alle kandidater vurderes på baggrund af deres kvalifikationer og potentiale. Ledelsen arbejder aktivt for at sikre lige muligheder for alle medarbejdere gennem løbende dialog, udviklings samtaler og adgang til relevante kurser og efteruddannelse, så alle kan udvikle sig uanset deres baggrund. Vi har et åbent arbejdsmiljø, hvor alle opfordres til at byde ind med idéer og tage ansvar, og vi støtter fleksible arbejdstider for at imødekomme forskellige behov i medarbejderstaben. Vi har en klar nultolerancepolitik over for diskrimination og chikane og tager eventuelle henvendelser alvorligt via vores interne procedurer. For at styrke

diversitet og ligestilling arbejder vi løbende med at identificere og fjerne eventuelle barrierer for deltagelse og advancement i organisationen.

# ANSVARLIG LEDELSE (G) - INITIATIVER

Samlet oversigt over vores ambitioner og tiltag inden for ansvarlig ledelse.

## ETIK OG COMPLIANCE


Vi har etableret klare retningslinjer for vores medarbejdere vedrørende etik og adfærd, herunder en politik for anti-korruption og bestikkelse. Ledelsen er løbende ansvarlig for at sikre, at disse retningslinjer følges, og vi tilbyder introduktion til politikken for nye medarbejdere. Vi ønsker fremadrettet at styrke vores compliance-indsats ved at øge medarbejdernes bevidsthed om risikoen for korruption samt løbende opdatere og kommunikere vores politikker. Vi planlægger at gennemføre interne workshops om etik og compliance, samt at indføre årlig gennemgang af vores politikker for anti-korruption og bestikkelse.

## TRANSPARENS OG RAPPORTERING

Ledelsen rapporterer løbende til ejere om virksomhedens drift og eventuelle risici. Vi har ingen bestyrelse, men sikrer åbenhed via løbende dialog med interessenter og medarbejdere. Vi vil fremover øge graden af transparens ved at offentliggøre relevante ESG-data og gøre vores politikker tilgængelige for interessenter. Vi planlægger at inkludere ESG-rapportering i vores årlige virksomhedsrapport, og gøre den tilgængelig på vores hjemmeside.

# ANSVARLIG LEDELSE (G) - DATA

Vores indsatser for at beskytte og fremme korruption og bestikkelse

	BESKRIVELSE	ENHED	2025	2024
<b>KORRUPTION &amp; BESTIKKELSE</b> 	Antal korruptionssager	Antal	0	0
	Samlet bødeløb	DKK	0	0

# ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

---

# ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

ESG-nøgletal er udarbejdet på baggrund af VSME-standard (2025), som er udviklet af EFRAG på anmodning fra Europa-Kommissionen. Formålet med standarden er, at give små og mellemstore virksomheder (SMV'er) et standardiseret rammeværk for ESG-rapportering. Rapporten dækker Basis-modulet med yderligere KPI'er tilføjet, hvor det har været væsentligt ift. virksomhedens aktiviteter og påvirkning på omverdenen.

## KONSOLIDERINGSGRUNDLAG

Konsolideringsgrundlaget for rapporten er Barut Facility Solutions ApS.

Til at indsamle ESG-data har vi benyttet North ESG's regnskabsprogram, som har styrket vores datagrundlag og datakvalitet med automatiseret dataindsamling fra relevante interne og eksterne kilder. Vi arbejder efter mere gennemsigtig rapportering og bestræber os på kontinuerligt at øge vores datakvalitet- og præcision fra regnskabsår til regnskabsår.

## REGNSKABSPERIODE

ESG-regnskabsperioden følger regnskabsåret, i perioden 2025.

## ENVIRONMENT – MILJØDATA

### KLIMAREGNSKAB

Virksomhedens klimaregnskab er udarbejdet i overensstemmelse med principperne fra Greenhouse Gas Protocol og opgjort i ton CO<sub>2</sub>-ækvivalenter (CO<sub>2</sub>e). Opgørelsen dækker direkte og indirekte emissioner opdelt på scope 1, 2 og 3. Den totale CO<sub>2</sub>e-udledning beregnes som summen af emissioner fra Scope 1, Scope 2 og Scope 3:

$$CO_2e = \sum(\text{Scope 1} + \text{Scope 2} + \text{Scope 3})$$

### SCOPE 1 – DIREKTE DRIVHUSGASEMISSIONER

Scope 1 er de direkte emissioner som følge af selskabets egen forbrænding af brændstoffer og materialer. Dette inkluderer virksom-

hedens flåde og arbejdsrelateret kørsel. I denne rapport skelnes der ikke mellem privatkørsel og arbejdsrelateret kørsel, men da størstedelen af kørslen vurderes at være arbejdsrelateret, er udledningen taget med under scope 1.

Drivhusgasser (GHG) beregnes baseret på hver enkelt brændselstype og den totale udledning er beregnet ved at gange indkøb af brændstoffer og materialer med emissionsfaktoren for den passende aktivitet.

### SCOPE 2 – INDIREKTE DRIVHUSGASEMISSIONER FRA ENERGIINDKØB

Scope 2 dækker indirekte lokationsbaserede emissioner fra den energi, der anvendes til at producere elektricitet, fjernvarme eller fjernkøling, som selskabet har købt til sit forbrug. Emissioner for elektricitet er fra Energistyrelsen og er lokationsbaseret, med en detaljegrad på kommunalt niveau.

Den totale udledning af indirekte drivhusgasser er beregnet ved at gange indkøbet af elektricitet og fjernvarme med emissionsfaktoren for den passende aktivitet.

For elektricitetsforbruget, i kWh, udregnes udledningen for den givne kommune ejendommen er placeret i, og for indkøb og forbrug af fjernvarme er emissionsfaktoren baseret på landsgennemsnittet.

### SCOPE 3 – ANDRE INDIREKTE DRIVHUSGASEMISSIONER

Scope 3 dækker indirekte udledninger fra virksomhedens værdikæde, fx indkøbte varer, herunder f.eks. produkter, materialer, transport- og serviceydelser, samt transport, affald, og kapitalvarer. Scope 3 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. forbrugerens affaldsforbrænding. Denne rapport inkluderer scope 3 kategorierne:

1. Køb af varer og tjenester
2. Kapitalgoder
3. Brændstof- og energirelaterede aktiviteter
4. Upstream transport og distribution
5. Affald
6. Forretningsrejse
7. Medarbejderpendling
8. Upstream-leasede aktiver

Scope 3 CO<sub>2</sub>-ækvivalenter er baseret på både den omkostningsbaseret (spend-based) samt forbrugsbaseret metode (activity-based). Forbrugsbaseret metode har taget forrang, når datakvaliteten har været velegnet til det. Hvor valide aktivitetsdata ikke foreligger, er der anvendt omkostningsbaseret metode.

Fremgangsmåden for de enkelte metoder er beskrevet nærmere i følgende afsnit:

### OMKOSTNINGSBASERET

Valuta omregnes baseret på historiske kurser (årlige) og hvis der er flere tal (fra forskellige år) for emissionsfaktoren, så tages den emissionsfaktor der er nærmest forbrugsåret (mest retvisende/senest opdateret). CO<sub>2</sub>e-udledningen udregnes ved brug af nedenstående metode:

$$E_{i,j,k} = \text{Pris}_{i,j,k}^{\text{DKK}} \times \text{Emissionsfaktor}_k \text{ hvor } k = \arg \min_y |y - j|$$

$\text{Pris}^{\text{DKK}}$  er valutaprisen konverteret til DKK.

### OMREGNING AF FREMMED VALUTA

Ved transaktioner i fremmed valuta er DKK blevet kursomregnet bas-

# ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

eret på forbrugsdatoen for hver postering. Omregningen er baseret på den årlige gennemsnitskurs, fastsat af Danmarks Nationalbank, for det pågældende år, der svarer til forbrugsdatoen

$$\text{Pris}_{i,j}^{\text{DKK}} = \text{Pris}_{i,j} \times \frac{\text{valutakurs}_{i,j}}{100}$$

Tilgodehavender, gældsforpligtelser og andre monetære poster i fremmed valuta, som ikke er afregnet på balancedagen, omregnes ligeledes til den årlige gennemsnitskurs for året. Valutakursdifferencer, der opstår som følge af omregning baseret på forbrugsdatoen og den årlige gennemsnitskurs, indregnes i resultatopgørelsen som finansielle poster. Materielle og immaterielle anlægsaktiver, varebeholdninger og andre ikke-monetære aktiver, der er købt i fremmed valuta, omregnes tilsvarende til den årlige gennemsnitskurs for købsåret, baseret på forbrugsdatoen.

## FORBRUGSBASERET

Forbrugsbaseret udregning refererer til at mængden af det indkøbte materiale/produkt, indgår i udregningen af udledningen. Enheden er blevet omregnet, så den matcher emissionsfaktor-enheden, f.eks. kg til ton eller liter til m<sup>3</sup>. Samme logik, som for omkostningsbaseret, for at minimere årstalsdifferencen mellem forbrugsdato og emissionsfaktor, er også blevet brugt for forbrugsbaseret udregninger.

$$E_k = \text{Mængde}_u \times \text{Konvertering}_{u \rightarrow v} \times \text{Emissionsfaktor}_{k,v}$$

## CO<sub>2</sub>-INTENSITET

CO<sub>2</sub>e-intensiteten er den forholdsmæssige udledning ift. omsætningen. Den beregnes ved, at dividere den totale udledning af CO<sub>2</sub>e med omsætningen.

$$\text{CO}_2\text{e-intensitet} = \frac{\text{CO}_2\text{-ækv. totale emissioner}}{\text{omsætning}}$$

## EMISSIONSFAKTORER

Emissionsfaktorerne der er brugt i rapporten kommer fra følgende datakilder:

- Energistyrelsen (Electricity distribution and emissions)
- Klimakompasset – Dansk konsolidering af eksterne emissionsfaktor-databaser. Data er inkluderet fra følgende databaser
  - EXIOBASE
  - DEFRA
  - EEA
  - DCE
  - IPCC 6th Assessment Report

Ydermere er omkostningsbaserede emissionsfaktorer fra amerikanske og tyske databaser brugt hvor relevant.

## ENERGIFORBRUG

### EL- OG VARMEFORBRUG

Data for elektricitets- og varmemeforbrug er primært indsamlet via Offentlige Informationsserver (OIS).

Ved manglende oplysninger er dette blevet suppleret med faktura- og målerdata. For elektricitet er der blevet anvendt emissionsfaktorer og produktionsfordeling fra Energistyrelsen. Opgørelsen er lokationsbaseret og tilpasses virksomhedens adresse med kommunespecifik detaljepræcision.

### BRÆNDSTOFFER OG GAS

Brændstofforbrug dækker over diesel, benzin, LPG og naturgas. Forbrugs mængder i volumen- eller masseenheder er konverteret til energiforbrug (MWh) ved brug af standardiserede konverteringsfaktorer baseret på brændstoffets brændværdi. Data er indsamlet på baggrund af fakturaer. De volumen-baserede mængder er ved brug af følgende metodik:

$$\text{Brændstof (MWh)} = \text{diesel (L)} \times 0,01 + \text{benzin (L)} \times 0,095 + \text{gas (t)} \times 12,819 + \text{naturgas (m}^3\text{)} \times \frac{10,94}{1000}$$

Det totale energiforbrug er summen af elektricitets- og varmemeforbrug og brændstoffer.

## VAND

Vandudtag er den totale mængde vand i m<sup>3</sup> og er udregnet på baggrund af data fra faktura. Vandforbrug er vand brugt til drift og produktion i virksomheden og er total vandudtag minus total mængde spildevand.

## VANDSTRESS

Vandstress er forholdet mellem vandforbrug og tilgængeligt vand i et givent område. Virksomheden opererer udelukkende i Danmark, som ifølge World Resources Institute's Aqueduct-indeks klassificeres som et lav-risikoområde for vandstress. Der er således ikke identificeret lokationer med høj vandstress i virksomhedens driftsområder.

## AFFALDSFORBRUG

Affaldsdata er trukket fra Affaldsdatasystemet (ADS). ADS indhenter data fra affalds-behandlere og konsoliderer det med nedbrud på affaldstype, behandling og farligt/ikke-farligt affald.

## AREALFORBRUG

Arealforbruget er udgjort af fordelingen mellem grønne og grå arealer. Grå arealer udgøres af overfladeareal belagt med grus, asfalt, fliser m.m. Det grønne areal er, grundarealet minus bygningsareal og gråt areal. Arealfordelingen er indsamlet via North ESG's integrationer.

## BIODIVERSITETSFØLSOMME OMRÅDER

Biodiversitetsområder er indlæst og beregnet ud fra Natura2000 områder hvor der kortlægges hvorvidt ejendommens lokation, base-

# ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

relsen, ligger i eller i nærheden (100 meter radius) af et defineret område.

## SOCIAL – SOCIALE FORHOLD

### MEDARBEJDEROMSÆTNING

Medarbejderomsætning refererer til ansatte, der forlader virksomheden enten frivilligt eller på grund af afskedigelse, pensionering eller som følge af dødsfald pga. arbejdsulykke. Dette er indsamlet gennem spørgeskema og er antallet af ansatte der har forladt virksomheden relativt til det gennemsnitlige antal ansatte.

### ARBEJDSRELATEREDE ULYKKER PER 100 ANSATTE

Frekvensen angiver antallet af arbejdsrelaterede ulykker pr. 100 fuldtidsansatte pr. år. Dette er udregnet ved, at gange antallet af registrerede arbejdsulykker med 200.000, divideret med total antal arbejdstimer for alle ansatte. De 200.000 sikrer standardisering på tværs af EU.

### ARBEJDSRELATEREDE DØDSFALD – ULYKKE & SYGDOM

Dette er dødsfald som led i arbejdsulykke og sygdom. Sundhedsproblemer som følge af rygning, stof- og alkoholmisbrug, fysisk inaktivi-

tet, usunde kostvaner og psykosociale faktorer, der ikke er forbundet med arbejde, er ikke betragtet som arbejdsrelateret.

### ANDEL UNDER KOLLEKTIV OVERENSKOMST

Overenskomsten dækker altid alle ansatte inden for den pågældende sektor og tager ikke højde for hvorvidt enkelte ansatte er medlem af en fagforening eller ej. Dette er indsamlet gennem spørgeskema og er antal ansatte under overenskomst relativt til totalt antal ansatte.

### LØNFORSKEL MELLEM MÆND OG KVINDER

Lønforskellen mellem mænd og kvinder er baseret på den gennemsnitlige brutto-timeløn. Dette er indsamlet gennem spørgeskema og er udregnet ved den relative difference mellem gennemsnitsbruttolønnen for mænd og kvinder.

### TRÆNING OG KOMPETENCEUDVIKLING

Opgørelsen inkluderer både formelle og uformelle aktiviteter, såsom kurser, workshops, e-læring og sidemandsoplæring. Det gennemsnitlige antal træningstimer pr. medarbejder er indsamlet gennem

spørgeskema og er udregnet at dividere det totale antal træningstimer med antal ansatte (FTE).

## GOVERNANCE – LEDELSESMÆSSIGE FORHOLD

Governance dækker over virksomhedens ledelsesmæssige forhold og initiativer til compliance og ligestilling.

### KORRUPTION & BESTIKKELSE

Sager om korruption og bestikkelse er indsamlet gennem spørgeskema og er totale antal endelige domme, der vedrører korruption, bestikkelse eller lignende økonomisk kriminalitet mod virksomheden eller dens ansatte samt beløbsstørrelsen i DKK. Diversitet, ligestilling og compliance

### DIVERSITET, LIGESTILLING OG COMPLIANCE

Diversitet, ligestilling og compliance omhandler virksomhedens tiltag for aktivt at bidrage til ligestilling og diversitet i ledelsen samt sikring af ansatte. Svar er indsamlet gennem kvalitative svar i et spørgeskema og dækker blandt andet over whistleblowerordning, leverandør-screening, compliance-programmer og interne retningslinjer for ansvarlige ledelse.