



ESG-Rapport 2024-2025



DSV Transport A/S
Gammel Marbjergvej 17
4000 Roskilde

Titel
ESG-rapport 2024-2025

Udgiver
DSV Transport A/S

Ansvarlig redaktør
Lars Saltoft Kristoffersen,
Administrerende Direktør

Bidragydere
Anne-Sofie Brask, Ansvarlig for ESG
og organisationsudvikling

Design og illustrationer
Grafisk designer Maja Blarke

Fotos
Claus Bech, Fotograf

Tryk af fysisk udgave
Bording Danmark
[https://bording.dk/om-os/
ansvarlighed/](https://bording.dk/om-os/ansvarlighed/)

Udgivelsesdato
Juli, 2025

ISBN nr. 978-87-85401-00-7

Sprog og tilgængelighed
Rapporten er udgivet på dansk
i 100 eksemplarer og findes i digitalt
på <https://www.dsvtransport.dk>

Copyright
© DSV Transport A/S.
Rapporten må citeres med
tydelig kildeangivelse



Indhold



05

Forord

06

DSV Transport A/S

10

Overblik over oplysningspunkter

12

Grundlag for udarbejdelsen (B1)

14

Strategi og forretningsudvikling
(C1)

18

Indsatser, politikker og initiativer
(C2)

23

E Miljøforhold

30

S Sociale forhold

38

G Ledelsesforhold

42

Anvendt praksis



Forord

Med denne rapport tager DSV Transport hul på en vigtig rejse. Rapporten er et godt indblik i, hvor vi står lige nu og hvor vi gerne vil hen i fremtiden.

DSV Transports første ESG-rapport

Det er med stolthed, at vi præsenterer vores første ESG-rapport.

Vi står stadig ved begyndelsen af vores rejse. Vi har ikke alle svarene endnu – og vi ved, at vi har lang vej igen. Men vi har valgt at tage vores ansvar alvorligt. Ikke fordi det er nemt, men fordi det er nødvendigt.

Denne rapport er ikke et udtryk for, at vi er i mål – tværtimod. Den er et første skridt – en måde at skabe gennemsigtighed og åbne døren for dialog. For os handler arbejdet med ansvarlighed ikke om at pynte på noget. Det handler om at drive en sund forretning med respekt for miljø, mennesker og marked. Og om at blive klogere sammen med dem, vi deler branchen med.

Vi ved, at vi ikke kan løfte opgaven alene. Derfor håber vi, at kunder, vognmænd, chauffører og samarbejdspartnere vil tage del i samtalen. For hvis vi skal lykkes med den nødvendige forandring, kræver det ærlige samtaler, vilje til at eksperimentere – og mod til at tage skridt, også når de er små.

Vi kommer fra en branche, der ofte betegnes som "sort". Og ja – vi bærer et reelt ansvar for de udledninger og den miljøpåvirkning, der historisk har præget transportsektoren.

Det forpligter. Men netop derfor giver det mening at engagere sig dér, hvor forandringen virkelig kan mærkes.

Vores indsats er ikke perfekt. Mange af de lavthængende frugter – som solceller på hovedkontoret og elbiler til firmakørsel – er allerede høstet. Men vores største klimaaftryk ligger andre steder. Det er netop dem, vi nu skal til at arbejde med. Her bliver det komplekst, og resultaterne kommer ikke fra den ene dag til den anden.

En central del af vores indsats er de digitale rapporteringsværktøjer, som vi har integreret i vores kundeportaler og apps. Det gør det lettere for både kunder og vognmænd at få adgang til relevante data – og for os at sikre, at ESG ikke bliver en administrativ byrde, men en reel støtte i hverdagen.

Vi er stolte af allerede at have taget konkrete skridt – som at introducere Danmarks første 3-akslede el-lastbil til entreprenørkørsel. Det er små skridt, men i den rigtige retning. Og vi ser det som begyndelsen på noget større.

Tak for, at du læser med – og for at være en del af denne rejse.



Med venlig hilsen,
Lars Saltoft Kristoffersen


Administrerende Direktør
DSV Transport A/S



DSV Transport A/S

DSV Transport vil være den foretrukne transport og leverance partner indenfor bygge- og anlægsbranchen.

Om DSV Transport

Gennem fire årtier – præget af oliekrise, kartoffelkur, byggekriser, finanskriser og byggebooms – har vi været bygge- og anlægsbranchens foretrukne transportpartner.

Vi leverer byggematerialer til byggepladser, håndterer jord og affald, udlejer og tømmer containere og stiller andet udstyr til rådighed. Vi udfører desuden transport af asfalt og entreprenørmaskiner.

Gennem årene har vi støttet tusindvis af virksomheder med opgaveløsning på byggepladser over hele landet – fra små lokale

projekter til store nationale anlæg. Vi har bidraget til markante vej- og baneprojekter som metroen, Storebæltsforbindelsen og Øresundsbroen, udvidelser af Københavns Lufthavn, opførelsen af supersygehuse samt anlæg af Aarhus Letbane.

Derudover transporterer vi korn og foderstoffer for landbrug – samt biomasse til energiproduktion.

Og fik vi nævnt at vi også driver en lille grusgrav, hvor vi producerer grus, sand og sten.

“

Vores primære fokus er at skabe værdi for kunderne gennem skræddersyede totalløsninger og kvalificeret rådgivning. Vi stræber altid efter at levere den optimale løsning for den enkelte kunde – og det lykkes kun i kraft af vores dygtige medarbejdere og engagerede vognmænd.

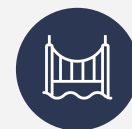
Det er vi stolte af



At eje Danmarks første el-lastbil godkendt til 56 tons



At vi tilbyder kørsel 24/7 – året rundt



At bidrage til Danmarks infrastruktur med 50 års erfaring



At have Danmarks største netværk af selvstændige vognmænd



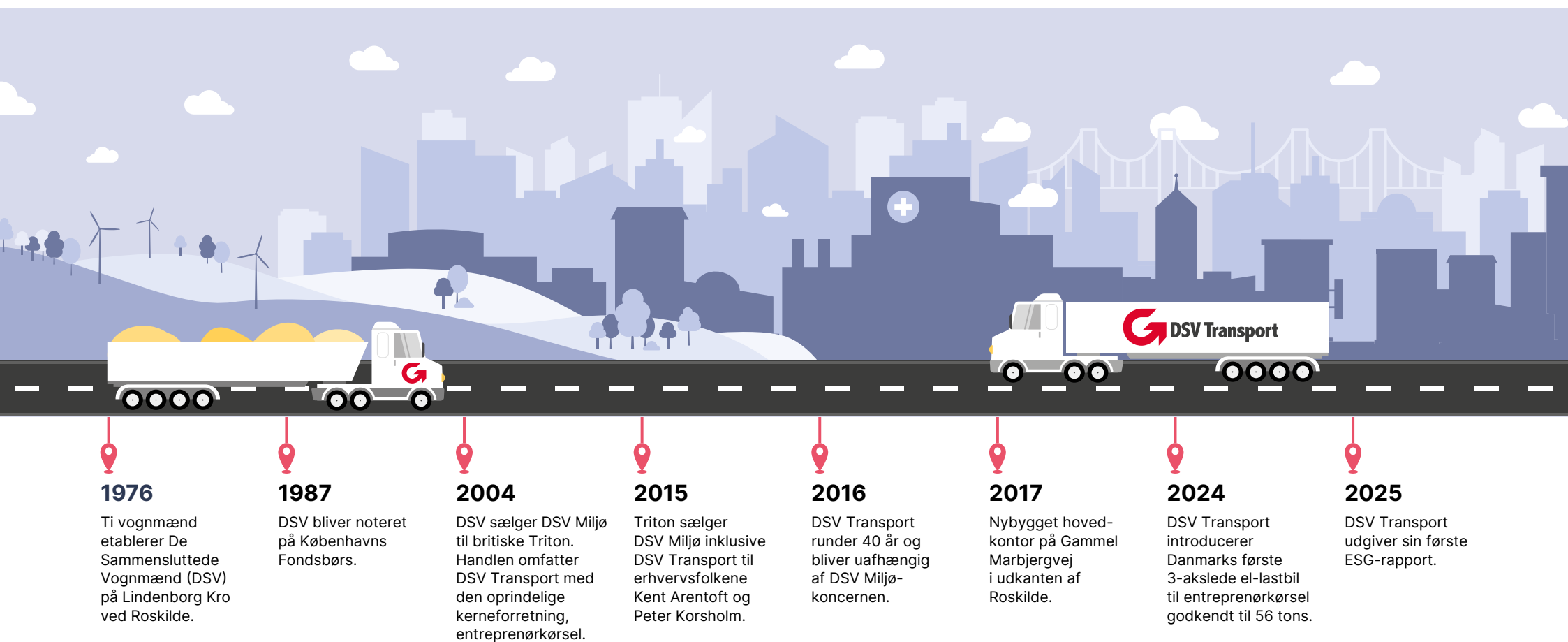
At udvikle og uddanne elever til fremtidens transport



At vi med fokus på kultur og arbejdsmiljø skaber balance mellem høj anciennitet og ny inspiration

Vores historie

Her er nogle af milepælene i vores historie – fra begyndelsen, hvor en gruppe vognmænd mødtes på Lindenberg Kro ved Roskilde i sommeren 1976 og etablerede “De Sammensluttede Vognmænd”, til i dag, hvor vi er blandt Danmarks førende transportvirksomheder for bygge- og anlægsbranchen.



Vores vision

DSV Transport vil være den foretrukne transport og leverance partner indenfor bygge- og anlægsbranchen.



Kunderne vælger DSV Transport pga. merværdien af løsninger og services – frem for pris alene.



Vi anerkendes som den mest innovative partner i branchen.



Vi vækster forretningen "som helhed" med +5%.



Vognmændene vælger DSV Transport pga. deres udnyttelsesgrad og værdi af services.



En god arbejdsplads med stor loyalitet blandt medarbejderne.





Oplysningspunkter

Overblik over oplysningspunkter
i Basismodulet og Udvidet Modul.

Overblik over oplysningspunkter

Tabellen nedenfor præsenterer en oversigt over de oplysningskrav, der gælder for henholdsvis Basis- og Udvidet modul. Den specifikke placering i rapporten er angivet med sidetal, og de oplysningskrav, der ikke er vurderet som væsentlige, er markeret som "Ikke væsentlig".

Basis modul & Udvidet modul	Data-punkter	Titel	Side
Generelle oplysninger	B1	Grundlag for udarbejdelse	12
	B2	Politikker	19
	C1	Strategi og forretningsudvikling	14
	C2	Indsatser, politikker og initiativer for en bæredygtig omstilling	18
E	B3	Energiforbrug	25
	B4	Forurening af luft, vand og jord	Ikke væsentlig
	B5	Biodiversitet	27
	B6	Vand	28
	B7	Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering	29
	C3	CO2-reduktionsmål og klimaomstilling	Ikke væsentlig
	C4	Klimarisici	24
S	B8	Egen arbejdsstyrke	31
	B9	Sundhed og sikkerhed	35
	B10	Vederlag, overenskomster og uddannelse	36
	C5	Supplerende generelle karakteristika	41
	C6	Menneskerettighedspolitikker og processer (egen arbejdsstyrke)	Ikke væsentlig
G	C7	Alvorlige negative menneskerettighedshændelser (egen arbejdsstyrke + værdikæde)	Ikke væsentlig
	B11	Antal domme og bøder i relation til korruption & bestikkelse	39
	C8	Indtægter fra udvalgte sektorer samt udelukkelse fra EU-referencebenchmarks	Ikke væsentlig
	C9	Kønsfordeling i øverste ledelsesorgan	41

“

For os handler ansvarlighed ikke om at pynte på noget.

Det handler om at drive en sund forretning med respekt for miljø, mennesker og marked.



Grundlag for udarbejdelsen

Opgørelsen i rapporten er baseret på både Basismodulet og Udvidet Modul i den frivillige VSME-standard.

Om denne rapport

B1

For os handler vores arbejde ikke kun om at transportere materialer – det handler også om at tage ansvar for den verden, vi lever i. Denne ESG-rapport præsenterer vores tilgang til miljøforhold, sociale forhold og ledelsesforhold for rapporteringsperioden 1. maj 2024 til 30. april 2025.

Rapporten supplerer vores årsrapport for samme periode og er udarbejdet i overensstemmelse med årsregnskabslovens bestemmelser for mellemstore virksomheder i regnskabsklasse C.

Vi har forberedt os på Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), da vi oprindeligt var omfattet af disse rapporteringskrav. Det seneste forslag til ændringer i reglerne via omnibus har dog ført til, at vi har valgt at basere vores første ESG-rapport på VSME-standard.

Dermed er rapporten udarbejdet i overensstemmelse med den frivillige standard for SMV'er bæredygtighedsrapportering – "EFRAG Voluntary Sustainability Reporting Standard for non-listed SMEs (VSME)".

Opgørelsen i rapporten er baseret på både Basismodulet og Udvidet Modul i den frivillige VSME-standard, og alle punkter refererer hertil.

Rapporten bygger på den danske guide fra Virksomhedsguiden, suppleret med den engelske guide fra EFRAG, hvilket sikrer en korrekt og tilpasset rapportering for vores dansksprogede virksomhed.

Vi håber, at denne rapport giver et indblik i vores nuværende indsats og ambitioner.

Grundlæggende informationer om DSV Transport (pkt. 24e)



Virksomhedsform
Aktieselskab A/S

NACE-sektor kode
494100
Vejgodstransport

163 mio. kr.

Balancesum

818 mio. kr.

Omsætning

71

medarbejdere,
heraf

19

chauffører



Benytter dagligt
mellem **350**
og **450** lastbiler
i Danmark

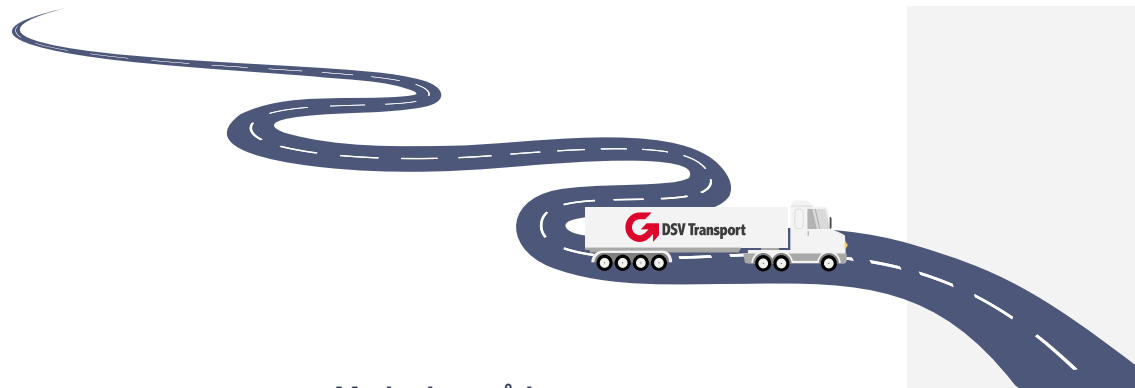


Strategi og forretningsudvikling

Vores overordnede planer og tiltag for
at udvikle og drive forretningen fremad.

Strategi og forretningsudvikling

C1



Strategi

Vi arbejder målrettet for at fremme en mere ansvarlig og bæredygtig udvikling. Vi ved, at vi stadig har lang vej igen – og at vi endnu ikke har alle svarene. Derfor har vi endnu ikke en fuldt formaliseret ESG-strategi, men vi fokuserer på en række indsatsområder for at tage ansvar og reducere vores negative påvirkning.

Gennem samarbejde med leverandører og kunder optimerer vi transportprocesser og reducerer emissioner. Derudover har vi fokus på sikkerhed, medarbejdertrivsel og samfundssengagemang – blandt andet gennem støtte til lokale initiativer.

Vi ved, at vi er langt fra at være en grøn virksomhed – men vi bevæger os i den rigtige retning. Med en realistisk tilgang og en vilje til løbende forbedring arbejder vi for at bidrage til en mindre miljøbelastende transportsektor.

Forretningsmodel

Vores forretningsmodel bygger på, at vi ejer højst 10 % af de lastbiler, der dagligt kører for os, mens resten ejes af selvstændige vognmænd. Vi benytter dagligt mellem 350 og 450 lastbiler i Danmark. Denne samarbejdsmodel

giver os og vores vognmænd den nødvendige fleksibilitet og sikrer, at vi altid har kapacitet til at imødekomme kundernes behov.

Vi har et tæt samarbejde med alle vognmænd og chauffører og sikrer, at de har de rette kompetencer gennem løbende uddannelse og udvikling. Vi varetager administrationen, herunder tilbudsindhentning, kontraktforhandling, kørselsplanlægning, digitale systemer, afregning og kundefakturerung. På den måde kan vognmændene fokusere på det, de er bedst til – at levere god service og sikre, at materialerne kommer frem til tiden.

En central del af vores forretningsmodel er at skabe værdi for alle interessenter – kunder, vognmænd og os selv. Det opnår vi gennem effektive og pålidelige transportløsninger, der reducerer omkostninger og forbedrer servicekvaliteten. Vi arbejder målrettet på at udvikle både vores egen virksomhed og branchen ved at implementere innovative løsninger og sætte nye standarder.

Vi anvender de nyeste digitale teknologier til at optimere transportprocesserne og forbedre kundeservice. Gennem avanceret software og dataanalyse sikrer vi høj effektivitet og præcision i vores daglige operationer.

Markedsområder

Vores fokus på entreprenørkørsel har været kernen i vores virksomhed fra dag ét, og vi er stolte af at videreføre denne tradition i hele Danmark. Vores primære markedsområde er Sjælland, hvor vores hovedkontor ligger. 75 % af alle vores kørsler gennemføres her. Derudover har vi en afdeling i Vejle hvor 20 % af vores kørsler planlægges ud fra. Vi opererer også i Sverige og Norge, her sker 5 % af vores kørsler.

Kunder

Vi servicerer primært virksomheder i bygge- og anlægsbranchen med transport af byggematerialer, jordhåndtering og affaldshåndtering. Vores kundekreds spænder fra store entreprenørvirksomheder og offentlige bygherrer til mindre håndværksfirmaer, der er involveret i alt fra store infrastrukturprojekter til mindre, private byggerier.

Derudover betjener vi landbruget og grovvaresektoren med transport af korn og foderstoffer – samt energiselskaber med leverancer af biomasse. Med skræddersyede løsninger og høj service sikrer vi, at vores kunder har en pålidelig og effektiv transportpartner ved deres side.

75 %
kørsler
fra Sjælland

20 %
kørsler
fra Vejle

5 %
kørsler
i Sverige
og Norge

Forretningsaktiviteter

Bygge og anlæg

Materialeleverancer af grus, sand, sten, muld, specialprodukter mv. Jordkørsel og håndtering af alle typer jord uanset forureningsgrad, klassificering af jord samt anvisninger og rensning/deponering.

Vi har også alle størrelser af kran/grab biler.

Blokvogn og maskinflytninger

Specialtransporter, større kraner og blokvogne, som kan flytte og håndtere alle størrelser maskiner, pavilloner, skure, containere uanset højde, bredde, længde eller vægt.

Container

Miljøcontainer-løsninger til alle former for affald, samt håndtering af affald til sortering eller deponering.

Volumentransporter

Volumen- og bulktransporter af landbrugsprodukter, samt flis og andre lette fraktioner.

Asfalt

Transportkørsel af asfalt fra A til B med specialbyggede lastbiler der kan holde en konstant temperatur på varmblandet asfalt.

Vi råder over alle typer asfaltbiler, også specialbiler som båndbiler og sprider.

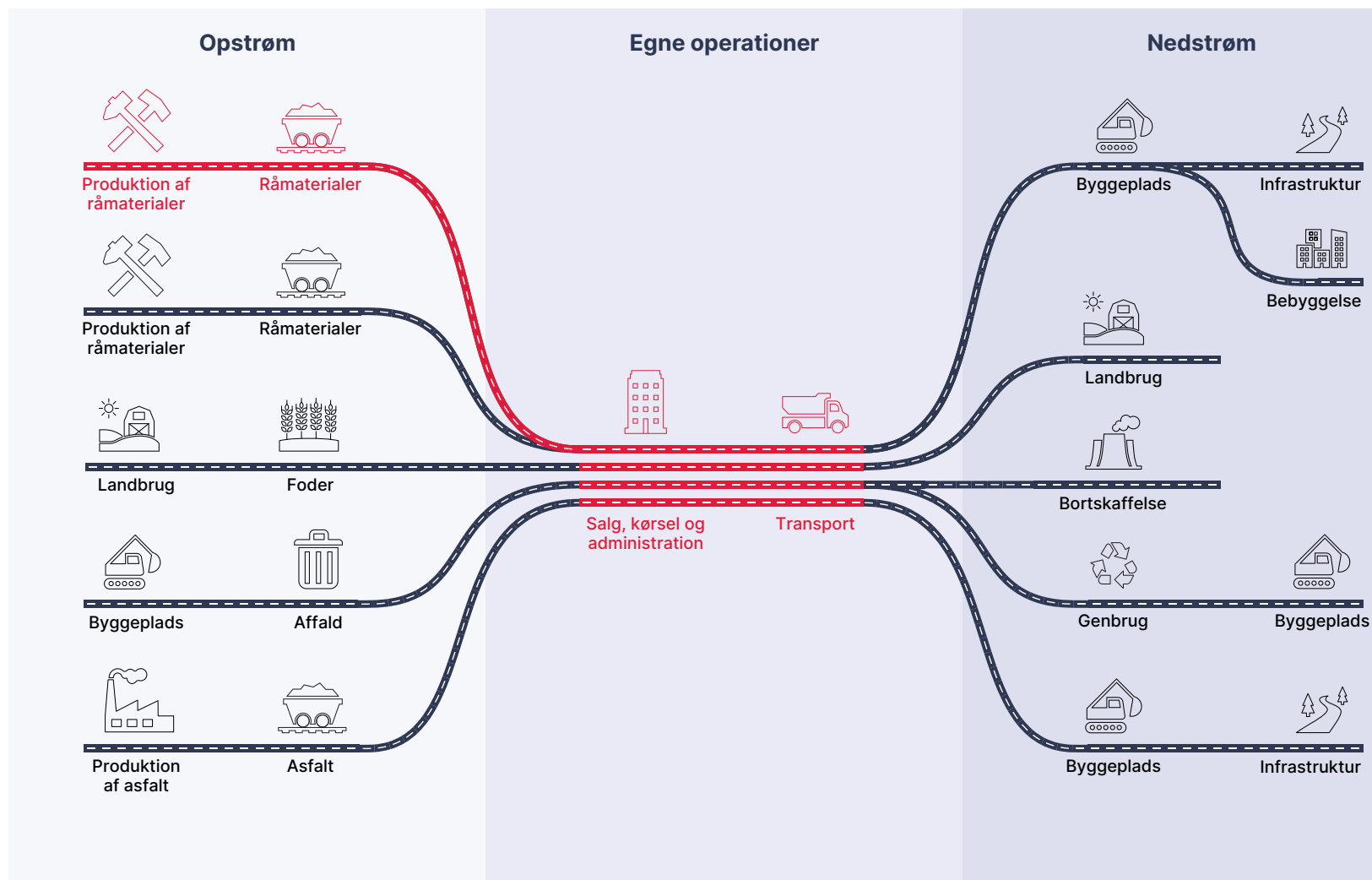


Værdikæde

Vores værdikæde varierer lidt alt efter, hvad der transporteres. Størstedelen af vores kørsler er entreprenørkørsel.

Når vores kunder har accepteret vores tilbud, overgår bookingen til vores disponeringsteam. De planlægger turene og gør deres bedste for at sikre, at lastbilernes rute mellem afhentning af materialer og levering til kunden er så kort som muligt. Materialer hentes fra vores egen grusgrav eller fra leverandører og transporteres derefter til kunden med minimal afstand, hvor det er muligt.

I nogle tilfælde modtager chaufførerne byggeaffald eller forurenet jord fra byggepladsen, som transporteres til rensningsanlæg eller affaldshåndtering.





Indsatser, politikker og initiativer

De vigtigste tiltag, retningslinjer og projekter, vi arbejder med for at skabe ansvarlighed og udvikling.

Indsatser, politikker og initiativer for en bæredygtig omstilling

C2

Omstillingsplan

Vi har endnu ikke fastsat en endelig omstillingsplan eller konkrete mål for CO₂-reduktioner, men som en del af denne rapport, er vi i gang med at analysere vores nuværende klimaaftryk og identificere de mest effektive tiltag, der kan reducere vores udledninger. Vores ambition er at udvikle en strategi, der både er realistisk og tilpasset vores forretningsmodel, samtidig med at vi sikrer en gradvis og målrettet grøn omstilling.

Som en del af denne proces undersøger vi forskellige muligheder, herunder investering i mere energieffektive transportløsninger, optimering af driftsmønstre og implementering af nye teknologier.

Vi følger udviklingen i branchen tæt og deltag aktivt i dialoger med relevante interessenter for at sikre, at vores fremtidige tiltag understøtter både miljø-, medarbejder- og forretningsmæssige mål.

Politikker og tiltag

Vi er en mindre organisation med en pragmatisk og fleksibel tilgang til interne retningslinjer. Vi har ikke omfattende, formaliserede politikker, men en personalehåndbog, der indeholder principper og retningslinjer

for god forretningsskik og adfærd for vores medarbejdere.

Hidtil har vi ikke haft behov for detaljerede politikker, da vores nuværende struktur fungerer effektivt i dagligdagen. Dog evaluerer vi løbende behovet for at udvikle mere formaliserede politikker, særligt inden for miljø- og klimaspørgsmål, for at sikre gennemsigtighed og ansvarlig drift.

Udvikling af klimapolitik

Vi har haft en miljøpolitik, som har været en del af vores vognmandskoncept, chauffør-

håndbog og visse kundaftaler. Politikken har fokuseret på at indtage miljøhensyn i hverdagen gennem systematiske forbedringer, reduktion af ressourceforbrug og CO₂-udledning, øget miljøbevidsthed blandt medarbejdere samt efterspørgsel på miljøvenlige produkter og ydelser. Overholdelse af gældende miljølovgivning har været et centralt princip.

De nye lovkrav og stigende forventninger til klimaindsatser betyder dog, at den eksisterende politik ikke længere er tilstrækkelig. Vi arbejder derfor aktivt på at udvikle en miljø- og klimapolitik, der imødekommer de skærpede krav og sikrer en målrettet indsats for at reducere vores klimaaftryk, særligt inden for transport. Den nye politik forventes at være på plads i 2025 og vil danne grundlaget for vores fremtidige strategier og tiltag.

Overblik over politikker i DSV Transport (B2)

Område (pkt. 26 og 78)	Type	DSV transport har en konkret politik/indsats på området	Er politikken under udarbejdelse?	Hvornår forventes politikken at være færdig?
Miljø- og klimapolitik	Miljøforhold	Ja	Opdateres	2025
Personalehåndbog	Sociale forhold	Ja	-	-
Adfærdspolitik	Sociale forhold	Nej	Ja	2025
Trivselspolitik	Sociale forhold	Nej	Ja	2025
Code of conduct	Ledelsesforhold	Nej	Nej	-
Indkøbspolitik	Ledelsesforhold	Nej	Ja	2025

Initiativer



Størstedelen af vores energiforbrug og CO₂-udledning stammer fra vores lastbilflåde. Da vi ikke ejer flåden selv, er det også her, vi står over for de største udfordringer i forhold til at nedbringe vores klimaaftryk.

For at gå forrest og tage ansvar har vi investeret i Danmarks første 3-akslede el-lastbil til entreprenørkørsel, godkendt til 56 tons. Den anvendes og testes i den daglige drift for at opnå praktisk erfaring med både muligheder og udfordringer ved elektrificering af tung transport.

Vi har ambitioner om at udvide med flere el-lastbiler, men det er endnu usikkert, hvornår en større skalering kan realiseres. Vi er både glade og stolte over vores investering – men vi er også realistiske: Der er fortsat betydelige barrierer.

Investerings- og driftsomkostninger er høje, og vores indsats afhænger af eksterne faktorer som teknologisk udvikling, politiske tiltag og markedets efterspørgsel efter grøn transport. Disse vil få stor betydning for, hvordan vores fremtidige strategi og konkrete bæredygtighedsmål formes.

Ud over investeringen i el-lastbilen har vi implementeret flere initiativer, der understøtter vores ambition om at gøre det bedre inden for en række områder.

Fokusområder for DSV Transport A/S



CO₂-regnskab

Vi monitorerer og analyserer CO₂-udledning fra vores kørsel for at identificere potentiale for reduktion.



Digitalisering

Gennem avancerede IT-systemer optimerer vi ruteplanlægning og flådeudnyttelse for at minimere tomkørsel og brændstofforbrug.



Grønne kørselsmønstre

Vi træner vores chauffører i miljøvenlig kørsel og anvender overvågningsteknologi for at reducere brændstofforbrug og CO₂.



Øget miljøbevidsthed i organisationen

Vi arbejder aktivt på at fremme en bæredygtig kultur blandt medarbejdere gennem træning og interne initiativer.



Solenergi

Vi har installeret solceller på taget af vores hovedkontor og forventer, at de i 2025 vil dække op mod 50 % af vores strømforbrug.



Gradvis udfasning af fossildrevne firmabiler

Vores firmabiler skiftes gradvist til el- og hybridmodeller. Indtil videre er otte udskiftet – to mangler for at fuldføre overgangen.



Fremme af grønne transportløsninger

Vi engagerer os i udviklingen af bæredygtige løsninger og deltager aktivt i brancheforeninger for at påvirke regulering og teknologisk udvikling.

Ledelsens sammensætning, ansvarsområder og ekspertise

Da dette er vores første rapporteringsår på ESG-området, har bestyrelsen endnu ikke etableret en formaliseret proces for tilsyn med ESG-relaterede risici. Bestyrelsen er blevet informeret om CSRD og senere hen VSME i rapporteringsperioden og har godkendt ESG-rapporten uden direkte at have været involveret i udarbejdelsen.

Bestyrelsen har det overordnede ansvar for at fastlægge virksomhedens strategiske retning samt de overordnede ESG-ambitioner og -forpligtelser. Dog er bestyrelsen ikke involveret i den daglige drift eller implementeringen af ESG-indsatser. Dette ansvar ligger hos direktionen, som varetager den daglige drift, strategisk planlægning samt overvågning af ESG-relaterede risici.

For at styrke ESG-kompetencerne i organisationen er der blevet ansat en ESG-ansvarlig, som driver området i praksis. ESG-ansvarlig deltager aktivt i direktionsmøder for at holde direktionen informeret om fremskridt, risici og nødvendige indsatser.

Mellemlederne har ansvaret for at integrere ESG i deres respektive forretningsområder med støtte fra ESG-ansvarlig. Dette skal være med til at sikre en bred forankring af ESG i hele organisationen.

Vi arbejder kontinuerligt på at sikre, at ledelsen og bestyrelsen har den nødvendige indsigt i ESG-relaterede forhold for at kunne overvåge og styre virksomhedens ansvarlige forretningsadfærd.

Systematisk tilgang til ESG-arbejdet

For at sikre en systematisk tilgang til ESG-arbejdet er der etableret følgende processer:

- 1** Regelmæssige status- og arbejds-møder mellem ESG-ansvarlige og diverse forretningsområder for at sikre fremdrift.
- 2** Direktionen modtager løbende opdateringer om væsentlige ESG-relaterede forhold, risici og muligheder og videreformidler disse til bestyrelsen.
- 3** ESG-ansvarlig deltager i et månedligt direktionsmøde for at give status på ESG-indsatser.



Organisationsoversigt





Miljøforhold

I dette afsnit kan du læse vores klimarisici, energiforbrug, klimaregnskab og andre relevante miljødata.

Klimarisici

C4

Som led i vores forberedelser til rapportering efter CSRD gennemførte vi i efteråret 2024 en dobbelt væsentlighedsvurdering. Formålet var at identificere, hvilke bæredygtighedsrelaterede forhold der er væsentlige ud fra både et indvirkningsperspektiv og et finansielt perspektiv. Selvom vurderingen i denne omgang anvendes internt som et strategisk redskab, har den givet os et solidt grundlag for den videre udvikling af både vores bæredygtighedsindsats og fremtidige rapportering.

Vi har identificeret, at vores aktiviteter – særligt inden for transport – bidrager væsentligt til drivhusgasudledninger. Det medfører, at vi er eksponeret over for klimarelaterede risici, som på sigt kan få betydning for vores drift, økonomi og omdømme.

I henhold til VSME-standardens skelnes der mellem klimarelaterede risici og klimarelaterede omstillingsrisici. Klimarelaterede risici opdeles yderligere i akutte farer og kroniske farer. Begge typer risici vurderes at kunne få betydning for både vores drift, økonomiske resultater og forretningsmæssige omdømme.

Vi står dermed over for både kortsigtede og langsigtede klimarisici, som kræver en strategisk og helhedsorienteret tilgang. Det er afgørende for os at reducere vores påvirkning og sikre en robust forretningsmodel.

Vi har endnu ikke implementeret konkrete klimatilpasningstiltag, men arbejder aktivt med at identificere relevante indsatsområder.

Klimarelaterede risici (pkt. 57a, 57b og 57c)

Beskrivelse	Type af risici	Akutte-/kroniske farer	Værdikæde	Tidshorisont
Klimaændringers virkning på transport og logistik Ekstreme vejrforhold – såsom storme, oversvømmelser og kraftig nedbør – kan forstyrre DSV Transports ruteplanlægning, påvirke trafiksikkerheden og medføre forsinkelser i leverancer.	Fysisk risiko	Akut	Egne aktiviteter	Mellemsigtet
Luftforurening fra transportaktiviteter DSV Transports lastbiler bidrager til luftforurening gennem udledning af partikler og andre emissioner. Luftforureningen er særligt problematisk i byområder, hvor den kan påvirke luftkvaliteten og folkesundheden.	Fysisk risiko	Kronisk	Egne aktiviteter	Kortsigtet
Drivhusgasudledninger fra egne aktiviteter DSV Transport har et betydeligt energiforbrug, primært i form af fossile brændstoffer. Dette skaber et højt CO ₂ -aftryk, som kan udløse øgede omkostninger gennem CO ₂ -afgifter, skærpede emissionskrav og forventninger om omstilling til lavemissionsteknologi.	Omstillings-risiko	-	Egne aktiviteter	Langsigtet
Drivhusgasudledninger i værdikæden DSV Transport påvirker klimaet gennem betydelige udledninger i vores op- og nedstrøms værdikæde – bl.a. fra brændstofproduktion og råstofudvinding. Disse udledninger kan føre til øget pres fra interessenter og krav om fuld Scope 3-rapportering og reduktionstiltag.	Omstillings-risiko	-	Opstrøm/nedstrøm	Langsigtet
Ressourceforbrug af jomfruelige råstoffer Begrænset brug af genanvendte materialer i DSV Transports aktiviteter og leverandørled øger afhængigheden af jomfruelige ressourcer. Dette kan medføre stigende materialeomkostninger og krav om cirkulære løsninger fra både reguleringsmyndigheder og kunder.	Omstillings-risiko	-	Egne aktiviteter/opstrøm	Langsigtet

Energiforbrug

B3

Tabellen viser det samlede energiforbrug for rapporteringsperioden 2024-2025 fordelt på vedvarende og ikke-vedvarende energikilder. Vores hovedkontor er udstyret med solceller, hvilket bidrager til det vedvarende energiforbrug under elektricitet.

Brændstoffer omfatter forbruget af diesel, benzin, og elektricitet anvendt i vores transportdrift, og disse opgøres under ikke-vedvarende energiforbrug. Fjernvarme er ligeledes registreret som ikke-vedvarende i denne opgørelse – trods en ny opgørelse fra Energistyrelsen fastslår, at den danske fjernvarme i dag baserer sig på 78 % vedvarende energi.



Energiforbrug i MWh for rapporteringsåret 2024-2025 (pkt. 29)

	Vedvarende energiforbrug	Ikke-vedvarende energiforbrug	Totalt energiforbrug (MWh)
Elektricitet	30,76 MWh	70 MWh	100,76 MWh
Brændstoffer	-	5.177,99 MWh	5.177,99 MWh
Fjernvarme	-	25,66 MWh	25,66 MWh
Total	30,76 MWh	5.273,65 MWh	5.304,41 MWh

“

Vi har installeret solceller på taget af vores hovedkontor i Roskilde som en del af vores ESG-indsats og for at øge vores brug af vedvarende energi.

CO2-udledning

C3

Vi har udarbejdet klimaregnskab for både basisåret 2023-2024 og den aktuelle regnskabsperiode 2024-2025. Dette er vores første klimaregnskab, og vi ser det som et vigtigt skridt på vejen mod større ansvarlighed og gennemsigtighed i forhold til vores miljøpåvirkning.

I denne opgørelse præsenterer vi data for scope 1, 2 og 3 – med udgangspunkt i brændstofforbruget fra virksomhedens egne biler. Det er vigtigt at understrege, at vi endnu ikke har medregnet brændstofforbrug fra de eksterne vognmænd, som udgør størstedelen af den daglige kørsel.

Det betyder, at vores reelle klimaaftryk – særligt i scope 3 – er højere end opgjort her.

Scope 3 dækker i denne rapport primært de indkøbte materialer, vi transporterer. Her er den største udfordring, at der generelt mangler tilgængelige EPD'er i branchen. Derfor har vi benyttet standardemissionsfaktorer som midlertidigt grundlag. Vi arbejder på at forbedre dette i takt med, at datagrundlaget i branchen bliver bedre og mere tilgængeligt.

Vi betragter klimaregnskabet som et fundament, vi bygger videre på. Datakvaliteten er

endnu ikke optimal, og vi arbejder aktivt på at forbedre både datagrundlaget og selve dataindsamlingen. Vi er i gang med at integrere kørselsdata og kilometertal i vores ERP-system og kundeportal, så vi fremadrettet kan opgøre emissioner på baggrund af faktisk kørt distance og opgavefordeling – både for vores egne biler og for eksterne vognmænd.

Denne rapport er et første skridt – og vi betragter dette som en læringsproces og forventer, at fremtidige opgørelser bliver både mere præcise og omfattende i takt med, at vores metode og indsigt forbedres.

Udledning af drivhusgasser (pkt. 30)	Basisår 2023-2024	Rapporteringsår 2024-2025
Scope 1 CO ₂ -udledninger	1.532,81 tons CO ₂	1.315,70 tons CO ₂
Scope 2 CO ₂ -udledninger	7,71 tons CO ₂	6,83 tons CO ₂
Scope 3 CO ₂ -udledninger	12.826,20 tons CO ₂	12.832,69 tons CO ₂
Total CO ₂ -udledning fra scope 1, 2 og 3	14.366,72 tons CO ₂	14.155,22 tons CO ₂

CO ₂ -intensitet (pkt. 31)	Basisår 2023-2024	Rapporteringsår 2024-2025
	17,87 g CO ₂ pr. 1.000 kr. omsætning	17,3 g CO ₂ pr. 1.000 kr. omsætning



Biodiversitet

B5

Vi driver en grusgrav i det naturskønne Eskebjerg, hvor vi udvinder råstoffer såsom 0-8 grus, filtergrus, stabilgrus, ærtesten og nøddesten. Vi kontrollerer driften af lokationen og sikrer, at udvindingen sker ansvarligt med fokus på miljøhensyn.

Når vi har afsluttet råstofudvindingen, følger vi efterbehandlingsplanen, som er fastlagt i råstofftilladelsen. Herefter ligger beslutningen om områdets efterbehandling og fremtidige anvendelse uden for vores kontrol.

Områder i nærheden af eller i 'biodiversitetsfølsomme områder', som virksomheden a) ejer, b) lejer eller c) kontrollerer (pkt. 33)

Lokation	Areal opgjort i hektar	I nærheden af eller i et biodiversitetsfølsomt område
Kalundborgvej 52, 4593 Eskebjerg.	16 hektar	1 km fra Natura 2000 område

Arealforbrug (pkt. 34)

Type af arealanvendelse	Areal (m2)		
	Basisår	Rapporteringsår 2024 - 2025	Procentvis ændring
Samlet arealanvendelse	36.551 m2	69.768 m²	90,87 %
Samlet befæstet område	1880 m2	1880 m2	0 %
Samlet naturorienteret område på anlægsområdet	0	0	0 %
Samlet naturorienteret område udenfor anlægsområdet	0	0	0 %

“

Vi erkender, at vi endnu ikke er en grøn virksomhed, men vi arbejder aktivt på at blive bedre.

Vores indsats er en del af en længere rejse, hvor vi løbende søger at forbedre os og tage de næste skridt mod en grønnere fremtid, selvom der er lang vej endnu.

Vand

B6

Opgørelsen afspejler kun det vandforbrug, der er relateret til vores daglige drift på hovedkontoret. Der bruges ikke vand i forbindelse med vores transportaktiviteter. Eventuel rengøringen af lastbilerne varetages af vognmændene selv, og vi er ikke en del af denne proces.

Udtagning af vand (pkt. 35)	Rapporteringsperioden 2024-2025
Samlet for alle lokationer	195,75 m3

“

Hos DSV Transport ved vi, at størstedelen af vores energiforbrug og klimaaftryk stammer fra vores lastbilflåde.

Hvis vi virkelig vil gøre en forskel for miljøet, er det her, vi skal sætte ind – men vi må også erkende, at dette er vores største udfordring.



Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering

B7

Affaldet i den følgende tabel stammer udelukkende fra vores hovedkontor og dækker altså ikke byggematerialer, genbrugsmaterialer eller andet affald, vi håndterer for vores kunder. Det handler alene om det affald, vi selv skaber i hverdagen – og her er frokostordningen klart den største kilde. Vi arbejder aktivt med affaldssortering, og i dag bliver 39,5 % af vores affald genanvendt.

Samlet mængde affald årligt

	Samlet mængde affald (pkt. 38a)	Affald, der sendes til genbrug eller genanvendelse (pkt. 38b)
Ikke-farligt affald	4.745,00 kg	2.870,00 kg
Farligt affald	0 kg	0 kg

Vores forretning er centreret omkring transport af store mængder materialer og restprodukter. Den årlige opgørelse af masse-flowet giver et billede af de materialetyper, vi håndterer, og i hvilke mængder. Dette bidrager til forståelsen af vores afhængighed af forskellige materialer og de logistikmæssige krav, de medfører.

Opgørelsen fokuserer på tre overordnede materialegrupper – grus, jord og affald – som samlet dækker en bred vifte af produkter og materialer. Affaldskategorien omfatter både byggeaffald og genbrugsmaterialer. Disse tre grupper er udvalgt ud fra transportvolumen og hyppighed og dækker både indgående materialer fra leverandører og kunder (til bortkørsel, genanvendelse eller deponering) samt udgående leverancer til byggepladser og andre slutbrugere.

Energiforbrug og vandforbrug indgår ikke i denne opgørelse, da disse behandles særskilt i andre dele af rapporten.

Væsentlige materialer i DSV Transport (pkt. 38c)

Årligt masse-flow for rapporteringsåret

Grus	2.242.421,99 tons
Jord	791.301,56 tons
Affald	231.486,99 tons





Sociale forhold

Her kan du se, hvordan vi arbejder
for trivsel, sikkerhed og udvikling
for vores medarbejdere.

Egen arbejdsstyrke: Generelle karakteristika

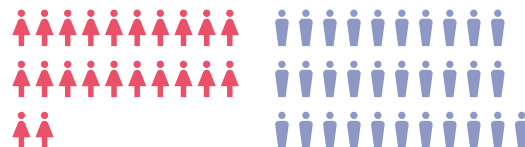
B8 og C5

Ansatte

Vi har udelukkende ansatte i Danmark, fordelt på lokationerne Sjælland og Jylland. Vores medarbejderstab afspejler branchens karakter, hvor chaufførfaget traditionelt er mandsdomineret – noget, vores kønsfordeling blandt chaufførerne også viser.

Ser vi på den samlede organisation, er billedet dog mere nuanceret. På kontorerne er kønsbalancen tæt på ligelig fordeling mellem mænd og kvinder.

Samlet set består vores team på kontorerne af 53 medarbejdere, hvoraf 22 er kvinder og 31 er mænd. Vi har ingen registrerede ansatte, der identificerer sig som andet eller non-binære.

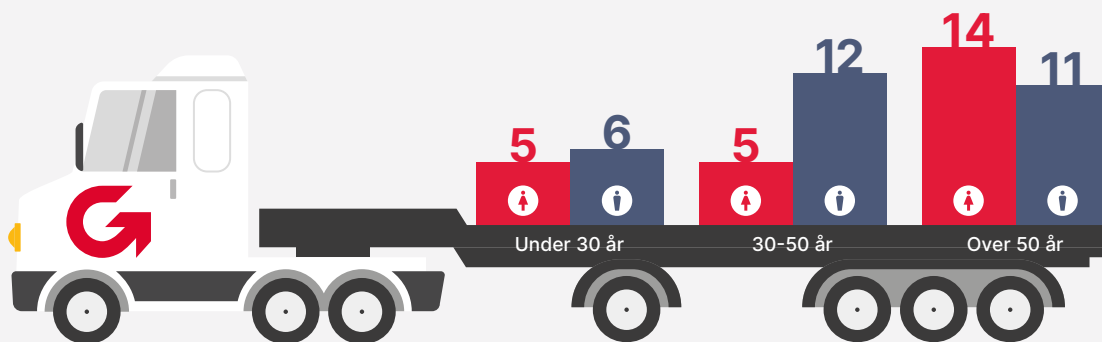


Antal medarbejdere	Kvinder	Mænd	Andet/ nonbinær	Total
Medarbejdere Sjælland	20	26	0	46
Medarbejdere Jylland	1	5	0	6
Fuldtidsansatte	17	30	0	47
Deltidsansatte	4	1	0	5
Timelønsansatte	1	0	0	1
Chauffører	0	19	0	19



“

Vi har mange erfarne medarbejdere, og ser stor værdi i at kombinere deres viden med nye perspektiver for at styrke organisationen.



Fordelingen af ansatte efter aldersgruppe

Vores aldersfordeling viser, at over 47 % af medarbejderne er over 50 år, hvilket blandt andet skyldes en høj anciennitet blandt mange ansatte. Vi har løbende investeret i at styrke kompetencer og udvikle medarbejdere internt, hvilket har bidraget til langvarige ansættelser og en høj grad af erfaring og specialisering i organisationen.

Da andelen af ældre medarbejdere er stigende, vil vi fremover have et øget fokus på tiltrækning, rekruttering og fastholdelse af yngre medarbejdere for at sikre en sund aldersmæssig balance.

Vi arbejder aktivt på at tiltrække og fastholde talenter i alle aldersgrupper, da vi ser stor værdi i forskellige perspektiver og erfaringer – det skaber et dynamisk og stærkt arbejdsmiljø.





Medarbejderomsætningshastighed

Vores medarbejderomsætningshastighed ligger på 9,5 %. En stabil og naturlig udskiftning i medarbejderstaben er vigtig for os, da det bidrager til kontinuitet, vidensdeling og et stærkt arbejdsmiljø. For at sikre fastholdelse og udvikling prioriterer vi trivsel, engagement og attraktive karriere- og læringsmuligheder.

Medarbejdertilfredshed

Medarbejdertilfredshed er en af vores højeste prioriteter. Vi stræber efter at skabe et motiverende og positivt arbejdsmiljø, hvor den enkelte trives både fagligt og socialt. I overensstemmelse med lovgivningen gennemfører vi en arbejdspladsvurdering (APV) hvert tredje år – men vores indsats for trivsel rækker langt ud over de lovpligtige tiltag.

Siden sensommeren 2020 har vi været på en "Kulturrejse" med det mål at styrke virksomhedskulturen. Gennem en målrettet indsats har vi haft et særligt fokus på at fremme samarbejde, tydelig kommunikation og en fælles forståelse af vores værdier og målsætninger – samtidig med at vi respekterer og værdsætter forskellighed.

Som afslutning på Kulturrejsen gennemførte vi i marts 2024 en medarbejdertilfredshedsundersøgelse.

Resultaterne viser en markant positiv udvikling på flere centrale områder:

Vision og strategi er steget med

32 %

Kultur, tillid og succes er forbedret med

25 %

Ledelse er vokset med

25 %

Samarbejde er øget med

30 %

Personligt engagement er steget med

17 %

Vi er stolte af de fremskridt, vi har opnået, men vi er samtidig bevidste om, at der altid er plads til forbedring. Derfor forbliver vores fokus på at udvikle en stærk kultur og et sundt arbejdsmiljø. Vi er på rette vej, men vi ser arbejdet med medarbejdertilfredshed som en kontinuerlig proces, hvor vi hele tiden skal forbedre os.

Vores indsatsområder



Etablering

Vi har defineret vores værdier og mål samt skabt rammerne for en kultur baseret på åbenhed, respekt og ansvarlighed.



Udvikling

Vi har introduceret modeller og værktøjer, der styrker arbejdsmiljøet og samarbejdet, særligt blandt mellemledere og medarbejdere.



Forankring

Vi sikrer løbende implementering gennem træning, uddannelse og dialog, så Kulturrejsen bliver en naturlig del af vores hverdag.



Evaluering

Vi følger op på udviklingen gennem medarbejder-tilfredshedsundersøgelser, feedback og analyser for at justere og optimere vores indsats.

Kulturrejsen har allerede haft en positiv effekt, herunder lavere medarbejderudskiftning og øget tilfredshed. Vi fortsætter derfor arbejdet med at forankre og videreudvikle det, vi har lært, for at styrke kommunikation, samarbejde og ledelse i hele organisationen.

Fremtidige fokusområder

Klar tale

Klar kommunikation, stærkt samarbejde og en fælles forståelse af opgaver og roller.

Fælles retning

Udvikling af ledelseskompetencer samt træning og uddannelse af medarbejdere for at understøtte virksomhedens mål og vision.

Ved at implementere og forankre disse tiltag sikrer vi, at DSV Transport står endnu stærkere – både som virksomhed, i afdelingerne og for den enkelte medarbejder.



Sundhed og sikkerhed

B9

Sikkerhed har høj prioritet hos os, og vi arbejder løbende på at minimere risikoen for arbejdsulykker. I rapporteringsperioden har vi registreret én arbejdsulykke og ingen arbejdsrelaterede dødsfald.

I efteråret 2024 modtog 31 af vores kontor-medarbejdere undervisning i førstehjælp og i brugen af hjertestarter – så de er klar til at træde til, hvis uheldet er ude.

Vores chauffører modtager ligeledes jævnligt førstehjælpsundervisning, da det er et lovpligtigt element i deres kørekort.

Registrerede arbejdsulykker

Registrerede arbejdsulykker (pkt. 41a)

Antal	1
Frekvens	0,138

Arbejdsrelaterede dødsfald

Arbejdsrelaterede dødsfald (pkt. 41b)

Som følge af arbejdsskade/-ulykke	0
Som følge af arbejdsbetinget dårligt helbred	0

“

Vi oplevede, hvor vigtigt førstehjælp er, da en kollega akut fik brug for hjertelungeredning.

Takket være en hurtig indsats har han det heldigvis godt i dag.

Oplevelsen har mindet os om værdien af at handle hurtigt i nødsituationer, og derfor har flere medarbejdere gennemført førstehjælpskurser.

Sikkerhed, omsorg og sammenhold betyder alt.

Vederlag, overenskomster og uddannelse

B10

Minimumsløn

Alle medarbejdere i koncernen modtager passende aflønning i overensstemmelse med relevante kollektive overenskomstaftaler.

Oplysninger om minimumsløn (pkt. 42a)

	Ja	Nej
I DSV Transport modtager alle ansatte en løn, der som minimum er på niveau med minimumslønnen	x	

Lønforskelle

Opgørelsen af løn er baseret på et samlet gennemsnit for alle medarbejdere i virksomheden – på tværs af stillingstyper og organisatoriske niveauer. Det betyder, at tallene inkluderer både funktionærer og ledere, og at kønsfordelingen i de forskellige funktioner har indflydelse på det samlede resultat. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på, at sammenligningen omfatter forskellige faglige og organisatoriske niveauer. Opgørelsen anvendes som udgangspunkt for det videre arbejde med at skabe gennemsigtighed og balance i lønstrukturen på tværs af køn.

Lønforderskel mellem mandlige og kvindelige ansatte (pkt. 42b)

Rapporteringsår 2024-2025

21,8 %

I 2025 aflønnes vores administrerende direktør med en løn, der ligger 268,3 % over gennemsnittet for virksomhedens øvrige medarbejdere. Det svarer til en CEO Pay Ratio på 3,68, hvilket betyder, at den administrerende direktør tjener knap 3,7 gange så meget som en gennemsnitlig medarbejder.

Til sammenligning lå den gennemsnitlige CEO Pay Ratio i det danske C25-indeks i 2023 på 37. Vores niveau er dermed markant lavere end blandt de største børsnoterede virksomheder i Danmark og vurderes som både rimeligt og acceptabelt i forhold til virksomhedens størrelse og kompleksitet.

Gennemgangen giver derfor ikke anledning til ændringer i vores nuværende lønstruktur eller i sammensætningen af aflønningen.

Lønforderskel mellem CEO og medarbejdere

Rapporteringsår 2024-2025

268,3 %



Kollektiv overenskomst

I rapporteringsperioden var 54,93 % af virksomhedens medarbejdere dækket af en kollektiv overenskomst. Den resterende andel af medarbejderne er ansat som funktionærer eller ledere, som ikke er omfattet af overenskomstmæssige vilkår, men er ansat på individuelle kontrakter.

Kollektiv overenskomst (pkt. 42c)	Rapporteringsår 2024-2025
Procentvis ansatte, der er dækket af en kollektiv overenskomst	54,93 %

Uddannelse

Vi tror på, at løbende læring og kompetenceudvikling er afgørende for både medarbejdernes trivsel og kvaliteten af det arbejde, vi leverer. Derfor prioriterer vi at give adgang til relevante læringsmuligheder – både gennem digitale platforme og ved deltagelse i eksterne kurser og efteruddannelse.

I rapporteringsperioden har 25 medarbejdere deltaget i forskellige former for kompetenceudvikling. Én medarbejder har desuden gennemført en længerevarende efteruddannelse.

Ud over den generelle kompetenceudvikling har vi haft særligt fokus på at styrke kendskabet til ESG. Alle medarbejdere har fået en introduktion til, hvad ESG betyder, og hvordan det påvirker deres arbejde i praksis. Derudover har direktionen, ledelsen og en udvalgt gruppe medarbejdere deltaget i mere dybdegående træning inden for ESG-relaterede emner. Vi arbejder fortsat på at udbrede forståelsen for ESG i hele organisationen. Samtidig har vi et bredere fokus på medarbejderudvikling, fordi vi ved, det gør en forskel. En intern undersøgelse viser, at 51 % af medarbejderne vurderer faglig og personlig udvikling som det vigtigste for deres trivsel og motivation i arbejdet. Det bekræfter os i, at investering i læring også fremadrettet skal være en naturlig del af vores hverdag.

Uddannelsestimer i gennemsnit pr. ansat (pkt. 42d)	Rapporteringsår 2024-2025
Mandlige ansatte	Ca. 252 timer
Kvindelige ansatte	Ca. 156 timer





Ledelsesforhold

I dette afsnit kan du læse om vores principper for ansvarlig ledelse og god forretningsskik.

Antal domme og bøder i relation til korruption og bestikkelse

B11

Vi vurderer, at korruption og bestikkelse ikke er reelle problemstillinger for os. Der blev ikke rapporteret nogen tilfælde af korruption eller bestikkelse i rapporteringsperioden. Vi har endnu ikke en specifik politik for anti-korruption eller anti-bestikkelse i overensstemmelse med FN's konvention mod korruption, men planlægger at udarbejde retningslinjer på området i løbet af 2025 for at sikre gennemsigtighed og ansvarlighed i overensstemmelse med internationale standarder.

I vores personalehåndbog har vi en klar gavepolitik, som fastslår, at alle gaver fra vognmænd, chauffører, leverandører eller

kunder altid betragtes som tilhørende virksomheden eller den pågældende afdeling.

Hvis en medarbejder modtager gaver eller andre former for erkendtligheder, uanset om det sker på firmaadressen eller privatadressen, skal disse afleveres til selskabet eller afdelingen. Herefter fordeles gaverne ved lodtrækning blandt alle ansatte.

Formålet med gavepolitikken er, at vi altid fremstår upartiske og uafhængige, så der ikke kan rejses tvivl om, at beslutninger træffes ud fra saglige hensyn.

	Antal domme	Samlede bødestørrelse
Korruption og bestikkelse (pkt. 43)	0	0 kr.



Whistleblowerordning

Vi har etableret en whistleblowerordning i henhold til lovgivningen om beskyttelse af whistleblowere, som implementerer EU's direktiv om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten.

Whistleblowerordningen er et supplement til den direkte og daglige kommunikation om fejl og utilfredsstillende forhold på arbejdspladsen. Den supplerer også eksisterende muligheder for at henvende sig til ledelsen eller relevante medarbejdere i organisationen.

Vi er forpligtet til at undersøge hændelser relateret til forretningsadfærd hurtigt, uafhængigt og objektivt. Alle rapporterede hændelser bliver vurderet grundigt, og relevante tiltag iværksættes for at sikre en fair og transparent proces.

Formålet med whistleblowerordningen



Sikre, at virksomheden fortsat overholder gældende love, interne retningslinjer og lever op til kravene om god adfærd.



Give ansatte mulighed for trygt at rapportere kritisable forhold i virksomheden uden frygt for negative konsekvenser.



Bidrage til at forbedre forholdene i virksomheden og afhjælpe eventuelle kritiske situationer.



Sikre åbenhed og gennemsigtighed i forhold til eventuelle lovovertrædelser og alvorlige uregelmæssigheder.



Kønsfordeling i øverste ledelsesorgan

C9



Vi er bevidste om, at vi som virksomhed står over for en udfordring, da vores ledende stillinger i øjeblikket udelukkende besættes af mænd. Diversitet og ligestilling er vigtige værdier for os, og vi arbejder aktivt på at skabe en mere balanceret ledelsesstruktur.

Samtidig er vi opmærksomme på, at diversitet handler om mere end blot køn.

Mangfoldighed rummer mange dimensioner, og det er noget, vi aktivt arbejder med i hele organisationen. Vi har fokus på at tiltrække og udvikle talent på tværs af baggrunde og perspektiver for at sikre et inkluderende og mangfoldigt arbejdsmiljø – både nu og i fremtiden. Vi tror på, at forskellighed styrker vores organisation og bidrager til bedre beslutninger og et stærkere fællesskab.

Ledelsen	2023-2024	2024-2025
Samlet antal ledere	10	10
Underrepræsenteret køn i %	0	0

Bestyrelsen	2023-2024	2024-2025
Samlet antal medlemmer	3	3
Underrepræsenteret køn i %	0	0

Bestyrelsen

Formand
Kent Arentoft

Næstformand
Peter Korsholm

A white DSV Transport truck is shown from a low angle, looking up. A large, cylindrical, metallic container is being lifted by a crane. The container is wrapped in a dark material and has a red band around its middle. The truck's cab is visible on the right, featuring the DSV logo and the text 'dsytransport.dk'. The background is a clear blue sky.

Anvendt regnskabspraksis

En redegørelse for de regnskabsprincipper og metoder, som er anvendt ved udarbejdelsen af rapporten.

 **DSV Transport**

2653

Miljøforhold

Metode for energiforbrug og CO₂-udledning

Dette er første gang, vi laver et klimaregnskab, og vi har ikke fået ekstern hjælp til opgørelsen. Vi er stadig i en læringsproces og arbejder løbende på at forbedre både dataindsamlingen og kvaliteten af vores beregninger.

Rapportering

Vi rapporterer på alle vores lokationer:

-  Gammel Marbjergvej 17, 4000 Roskilde
-  Dybendalvej 14, 4190 Munke Bjergby
-  Egelundsvej 3, 5750 Ringe
-  Dandyvej 13, 7100 Vejle
-  Hagendrup Huse 2, 4593 Eskebjerg

Data er hentet fra el-udbyderens hjemmeside og fakturaer. Til beregning af elforbrugets klimaafttryk er der anvendt emissionsfaktorer fra Miljødeklarationen. Varmeforbruget er baseret på oplysninger fra forsyningsselskabet.

Klimaberegning og datagrundlag

Klimaberegningen er udført i Klimakompasset – et gratis digitalt værktøj fra Erhvervsstyrelsen. Inputdata er indsamlet fra interne systemer for hver lokation. Beregningerne er foretaget i overensstemmelse med principperne i GHG-protokollen.

GHG-protokollen inddeler udledninger i tre kategorier:



Scope 1:

Direkte udledninger fra egne kilder.



Scope 2:

Indirekte udledninger fra indkøbt energi.



Scope 3:

Andre indirekte udledninger.

Emissionerne er beregnet ved at matche vores aktivitetsdata med relevante emissionsfaktorer fra troværdige kilder som databaser, leverandører og ekspertvurderinger.

CO₂-intensitet

CO₂-intensiteten er beregnet som den samlede CO₂-udledning divideret med virksomhedens omsætning i regnskabsperioden. Oplysninger om udledninger er hentet fra vores klimaregnskab, mens omsætningen er angivet som en del af de generelle virksomhedsoplysninger.

Afgrænsning

Beregningerne er baseret på offentligt tilgængelige data fra energileverandører, myndigheder og anerkendte emissionsdatabaser. Da disse ikke altid specificerer udledningen pr. drivhusgas, præsenteres resultaterne samlet i tons CO₂ (CO₂-ækvivalenter).

Biodiversitet

Den grusgrav, vi driver, hverken overlapper med eller grænser direkte op til et biodiversitetsfølsomt område. Dog ligger den i nærheden af et sådant område.

Samlet arealforbrug for rapporteringsåret

Det samlede arealforbrug for rapporteringsåret er beregnet som summen af arealet anvendt i basisåret og arealet tilføjet i rapporteringsåret.

Beregning

Basisår + rapporteringsår =
Nuværende arealforbrug

Udtagning af vand

Udtagning af vand er summen af alt vand, der er trukket ind i virksomhedens område fra alle kilder til enhver anvendelse i løbet af rapporteringsperioden.

Sociale forhold



Data om medarbejderforhold er indhentet ved hjælp af HR og regnskab.



Antal medarbejdere er angivet i årsværk.



Herudover udfylder samtlige medarbejdere daglige timerapporter, som vi eks. bruger til at analysere på ferie, overarbejde, sygdom og lignende. Data hertil er hentet direkte fra vores timeregistreringssystem.

Medarbejderomsætningshastighed

Medarbejderomsætningshastighed beregnes som antallet af fratrådte medarbejdere divideret med gennemsnittet af medarbejderstyrken i starten og slutningen af perioden, ganget med 100.

Beregning

$$\left(\frac{\text{Antal fratrådte}}{((\text{Startantal} + \text{Slutantal}) / 2)} \right) \times 100 = \text{Omsætningshastighed i \%}$$

Medarbejdernes tilfredshed og tilfredshed med ledelsen

Data om medarbejdernes tilfredshed er hentet fra opgørelserne af tidligere trivselsundersøgelser, der er seneste fortaget en trivselsundersøgelse i marts 2024. Trivselsundersøgelsen blev lavet i et samarbejde med Kenneth Munk, konsulent indenfor kognitivt lederskab. Her har der været fokus på mental optimeret trivsel og præsentation.

Frekvensen af registrerede arbejdsulykker

Frekvensen viser, hvor mange arbejdsulykker der sker pr. 100 fuldtidsansatte på et år.

Beregning

$$\left(\frac{\text{Antal ulykker}}{\text{Samlet arbejdstimer}} \right) \times 200.000 = \text{Ulykkesfrekvens}$$

Estimeret arbejdstid

$$\text{Antal ansatte} \times 2.000 \text{ timer} = \text{Samlet arbejdstimer}$$

Antallet af arbejdstimer kan estimeres ved at gange antallet af ansatte med 2.000 timer årligt, hvilket følger den fælles europæiske antagelse om et fuldtidsarbejdsår.

Lønforskelle

Den procentvise lønforskel mellem mænd og kvinder er beregnet som forskellen mellem mænds og kvinders gennemsnitlige bruttotimeløn, divideret med mænds gennemsnitlige bruttotimeløn og ganget med 100.

Beregning

$$\left(\frac{\text{Mænds løn} - \text{Kvinders løn}}{\text{Mænds løn}} \right) \times 100 = \text{Lønforskel i \%}$$

Lønforskellen mellem CEO og medarbejdere (CEO pay ratio) er opgjort ved at dividere CEO's løn med medianlønnen for medarbejderne.

Beregning

$$\text{CEO's løn} / \text{Medianløn for medarbejdere} = \text{CEO pay ratio}$$

Uddannelse

Ved opgørelsen af kursusaktiviteter har vi valgt en ensartet metode for at sikre retvisende og sammenlignelige data. Hvis en medarbejder har deltaget i et heldagskursus, er dette registreret som otte timers kursusaktivitet. For onlinekurser er varigheden baseret på den angivne tid for selve kurset. Efteruddannelse er ikke medregnet i det samlede antal uddannelses-timer, men opgjort særskilt, da denne type uddannelse ofte strækker sig over længere perioder og derfor vil kunne skabe en skævvridning i opgørelsen af det samlede timeforbrug.

Ledelsesforhold

Økonomiske nøgletal



ESG-rapporten er baseret på løbende månedlige og årlige rapporteringsprocedurer.



Økonomiske data er hentet fra vores økonomisystem og stemmer overens med offentliggjorte tal i årsrapport mv.

For yderligere indsigt i økonomiske nøgletal henvises til årsrapporten.

Diversitet i ledelsen

Kønsdiversitet defineres som andelen af ansatte kvinder og mænd ud af den samlede arbejdsstyrke for DSV Transport. Kønsdiversiteten er opgjort ved årets afslutning. Vi definerer kønsdiversiteten blandt ledelsen som andelen af kvinder og mænd i stillinger på ledelsesniveau og derover sammenlignet med den samlede arbejdsstyrke på ledelsesniveau og derover.





DSV Transport A/S
Gammel Marbjergvej 17
4000 Roskilde

Tlf.: +45 47 52 47 00
www.dsvtransport.dk
post@dsvtransport.dk

CVR-nr. 11 93 19 01