



ESG-Rapport 2025-2026



DSV Transport A/S
Gammel Marbjergvej 17
4000 Roskilde

**Titel**

ESG-rapport 2025-2026

Rapporteringsperioden

1. maj 2025 til 30. april 2026

Udgivelsesdato

Juli, 2026

Udgiver

DSV Transport A/S

Sprog og tilgængelighed

Rapporten er udgivet på dansk i digital version på <https://www.dsvtransport.dk>

Copyright

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

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

Indhold



05

Forord

10

Oplysningspunkter

14

Strategi og forretningsudvikling
(C1)

24

E Miljøforhold

39

G Ledelsesforhold

06

DSV Transport A/S

12

Grundlag for udarbejdelsen (B1)

20

ESG-praksisser (C2)

31

S Sociale forhold

43

Anvendt praksis



Forord

For andet år i træk præsenterer DSV Transport sin ESG-rapport. Rapporten giver et indblik i, hvordan vi arbejder med ESG, og hvilke strategiske prioriteringer vi har truffet for at sætte retning for vores videre indsats.

Tak fordi du læser med

Regnskabsåret 2025/2026 har været et vigtigt år for os, hvor fokus i høj grad har været på at styrke organisationens langsigtede retning og struktur. Året har ikke været præget af store, målbare miljømæssige fremskridt. Det er et bevidst valg. I stedet har vi prioriteret at etablere de organisatoriske og ledelsesmæssige rammer, som er nødvendige for et mere systematisk og målrettet arbejde med ESG fremadrettet.

En central del af arbejdet har været udviklingen af en ny femårig strategi, som nu er godkendt af bestyrelsen og påbegyndt implementeringsfasen. Strategien dækker hele organisationen – fra ledelse og organisationsudvikling til forretning, ressourcer og digital understøttelse – og har til formål at skabe et solidt fundament for vores udvikling i de kommende år.

I årets arbejde har vi haft et markant fokus på det sociale aspekt af ESG. For os er S'et – medarbejdere, arbejdsmiljø, ledelseskvalitet og organisatorisk ansvar – lige så væsentligt som de miljømæssige forhold. En stærk organisation og tydelig ledelse ser vi som en forudsætning for at kunne skabe varige og dokumenterbare resultater inden for både miljø og bæredygtighed.

Året har derfor primært været præget af planlægning, prioritering og opbygning af governance- og ledelsesstrukturer frem for konkrete miljøtiltag. Vi er bevidste om, at der fortsat er et stykke vej, før vi kan fremvise markante resultater, særligt på miljøområdet. Samtidig vurderer vi, at de rammer og strukturer, vi har etableret i regnskabsåret, udgør et nødvendigt første skridt i en langsigtet udvikling mod en mere bæredygtig og ansvarlig organisation.

Tak fordi du tager dig tid til at læse med. Vi ser frem til i de kommende år at kunne dele konkrete fremskridt, der bygger på de strategiske valg og prioriteringer, vi har truffet i år.

Med venlig hilsen,
Lars Saltoft Kristoffersen


Administrerende Direktør
DSV Transport A/S





DSV Transport A/S

DSV Transport vil være den foretrukne transport- og leverancepartner 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 og udlægning til asfalt samt flytter 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 og grovvaresektoren – samt biomasse til energiproduktion.

Og fik vi nævnt at vi også driver en lille grusgrav i Eskebjerg, hvor vi sælger 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.

Milepæle vi er stolte af



I 2026 kan vi fejre vores 50-års jubilæum



Vi har fået vores første kvindelige driftsdirektør



For andet år i træk udgiver vi en ESG-rapport for at skabe transparens



Vores gennemsnitlige anciennitet på tværs af alle medarbejdere er ca. 14 år



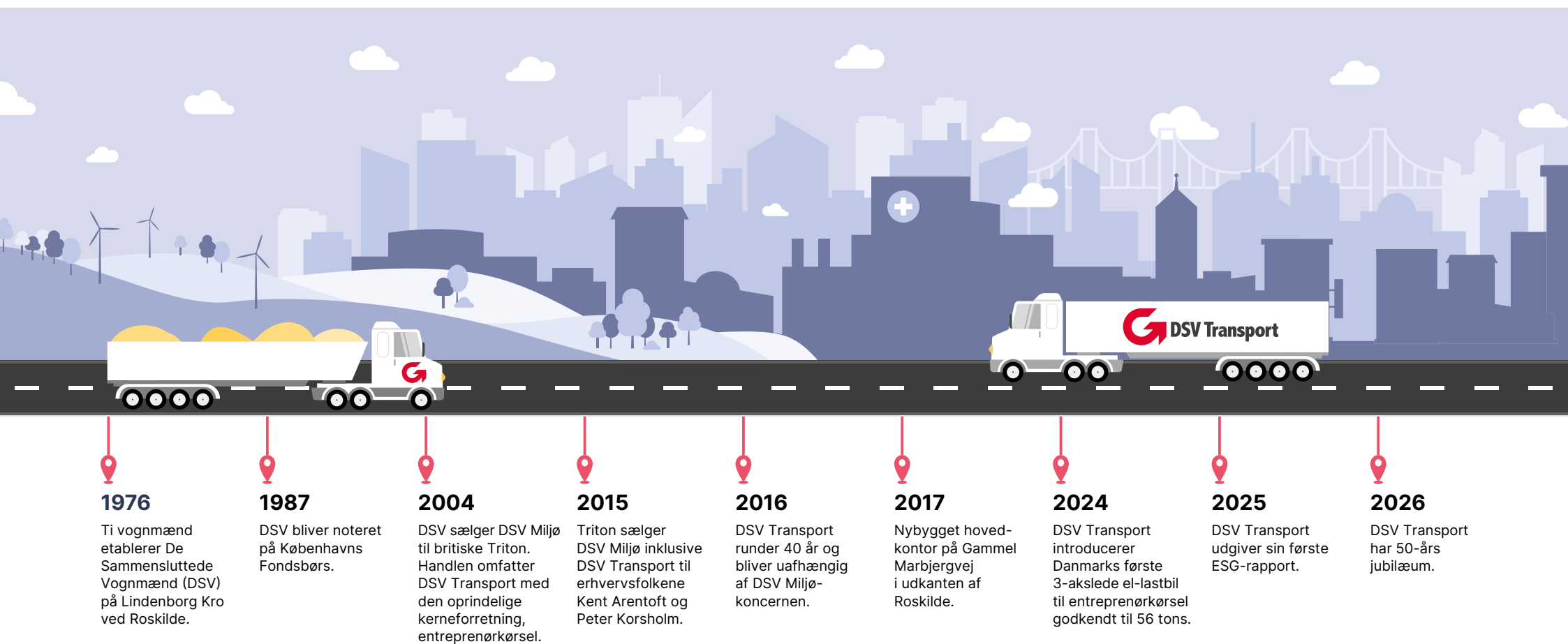
Samlet har vi kørt 8.452.892 km



Vi har opstartet et nyt organisationsforløb for at styrke sammenholdet

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 leverancepartner indenfor bygge- og anlægsbranchen.



Vi skaber merværdi for kunderne gennem kvalitet, fleksibilitet og partnerskab.



Vi er branchens mest innovative partner med bæredygtige og digitale løsninger.



Vi vokser stabilt med +5% årlig omsætning drevet af helhedsløsninger, loyalitet og nye markeder.



Vi giver vognmænd de bedste vilkår og maksimal værdi af deres ressourcer.



Vi tiltrækker og fastholder medarbejdere med stolthed, udvikling og fællesskab.





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	21
	C1	Strategi og forretningsudvikling	14
	C2	Indsatser, politikker og initiativer for en bæredygtig omstilling	20
E	B3	Energiforbrug	26
	B4	Forurening af luft, vand og jord	Ikke væsentlig
	B5	Biodiversitet	28
	B6	Vand	29
	B7	Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering	30
	C3	CO2-reduktionsmål og klimaomstilling	Ikke væsentlig
	C4	Klimarisici	25
S	B8	Egen arbejdsstyrke	32
	B9	Sundhed og sikkerhed	36
	B10	Vederlag, overenskomster og uddannelse	37
	C5	Supplerende generelle karakteristika	Ikke væsentlig
	C6	Menneskerettighedspolitikker og processer (egen arbejdsstyrke)	Ikke væsentlig
	C7	Alvorlige negative menneskerettighedshændelser (egen arbejdsstyrke + værdikæde)	Ikke væsentlig
G	B11	Antal domme og bøder i relation til korruption & bestikkelse	40
	C8	Indtægter fra udvalgte sektorer samt udelukkelse fra EU-referencebenchmarks	Ikke væsentlig
	C9	Kønsfordeling i øverste ledelsesorgan	42

“

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

Denne ESG-rapport præsenterer vores tilgang til miljøforhold, sociale forhold og ledelsesforhold for rapporteringsperioden 1. maj 2025 til 30. april 2026.

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

Denne rapport er 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.

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

202 mio. kr.

Balancesum

876 mio. kr.

Omsætning

82

medarbejdere,
heraf

26

chauffører



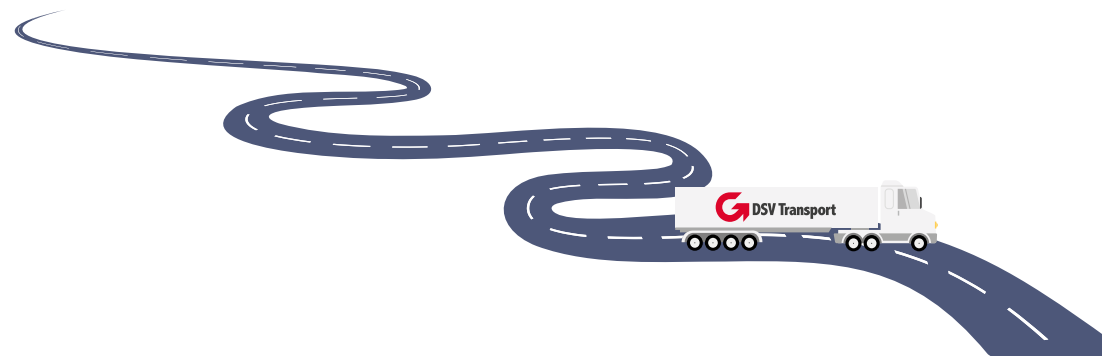
Benytter dagligt
mellem **350**
og **450** lastbiler
i Danmark

Strategi og forretningsudvikling

Vores overordnede planer og tiltag for at udvikle og drive
forretningen fremad præsenteres i de følgende afsnit.

Strategi og forretningsudvikling

C1



Strategi

DSV Transport står midt i en ny strategiperiode, hvor vi med afsæt i vores kerneværdier og ambitioner har formuleret en opdateret strategiplan for 2025-2028. Planen tager udgangspunkt i en række fokusområder, udformet i samarbejde med bestyrelsen og bygger videre på de erfaringer og resultater, vi har opnået, og sætter en tydelig retning for vores fremtidige udvikling.

Med fire centrale indsatsområder som fundament – Digital forretningsudvikling, Organisation og Ledelse, Forretning samt Ressourcer – skaber vi en helhedsorienteret strategi, der skal styrke vores position som den foretrukne transport- og leverancepartner i bygge- og anlægsbranchen. Vi vil være kendt for at levere merværdi til kunderne gennem kvalitet, fleksibilitet og partnerskab – og vi vil være branchens mest innovative aktør med digitale og grønne løsninger.

Under indsatsområdet Forretning er ESG implementeret med en ambition og tilhørende målsætninger for strategiperioden.

Ambition: At integrere ansvarlig drift i vores kerneforretning gennem konkrete handlinger, rapportering og samarbejde, så vi gradvist reducerer vores miljøpåvirkning og styrker vores ansvarlighed over for kunder, medarbejdere og samfundet.

Vores arbejde med ESG understøttes af fem tilhørende målsætninger, som vi aktivt arbejder på at realisere.

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 kundefakturerings. 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.

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.

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 og kran-grab

Miljøcontainerløsninger til alle former for affald, samt håndtering af affald til sortering eller deponering. Vi har også alle størrelser af kran-grab biler.

Volumentransporter

Volumen- og bulk transporter 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 varm-blandet asfalt. Vi råder over alle typer asfaltbiler, også specialbiler som båndbiler og spredere.

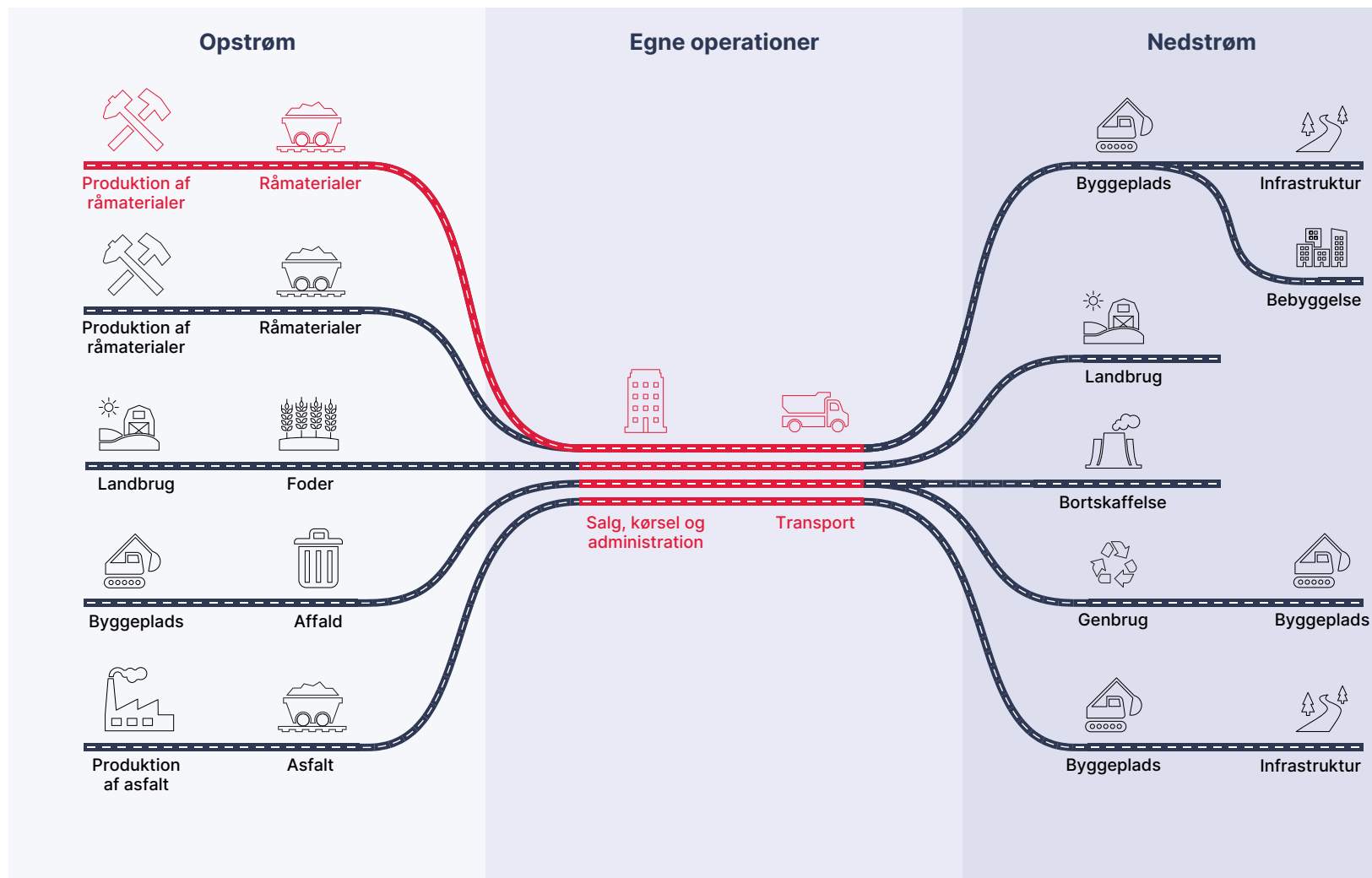


Værdikæde

Vores værdikæde kan variere 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 fokus på at minimere kørselsafstanden.

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



Ledelsens sammensætning, ansvarsområder og ekspertise

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.

Den ESG-ansvarlige driver ESG-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





ESG-praksisser

Dette afsnit beskriver DSV Transports nuværende praksisser, gældende politikker og fremtidige initiativer samt giver indblik i vores forsimplede dobbelt væsentlighedsvurdering.

Eksisterende praksisser, politikker og fremtidige initiativer

C2

Nedenstående tabel giver et indblik i, hvilke tematikker inden for ESG, vi har arbejdet med, og hvilke vi vil arbejde med i fremtiden.

Område (Pkt. 26 Og 78)	Eksisterende praksis og politikker	Fremtidige initiativer	Område (Pkt. 26 Og 78)	Eksisterende praksis og politikker	Fremtidige initiativer
E1: Klimaændringer	Vi har en miljøpolitik, som understreger vores ansvar for klima og bæredygtighed. Vi har endnu ikke fastlagte konkrete mål for klimaområdet, men vi er opmærksomme på vigtigheden af at reducere vores klimaaftryk.	Vi ønsker at udvikle konkrete mål i fremtiden for at imødekomme stigende krav inden for klima og CO ₂ -reduktion.	S1: Egen arbejdsstyrke	Vi har et stærkt fokus på medarbejdertrivsel, udvikling og engagement. Vi måler allerede medarbejdertilfredshed og arbejder målrettet på at forbedre resultaterne fra Kulturrejsen. Vi indleder nu en ny fase med fokus på "Klar tale" og "Fælles retning" for at styrke kommunikation, fælles mål og samarbejde.	Gennem "Klar tale" styrker vi åbenhed, tillid og evnen til at give og modtage feedback. "Fælles retning" sikrer, at vi arbejder mod de samme mål og skaber sammenhæng på tværs af organisationen – til gavn for både trivsel og resultater.
E2: Forurening	Vi har en miljøpolitik, som dækker bæredygtighed og forureningsforebyggelse generelt. Vi overvåger dog ikke i øjeblikket emissioner fra vores transportaktiviteter, og konkrete initiativer på området er endnu ikke implementeret.	Vi vil i fremtiden arbejde med relevante initiativer til reduktion af emissioner og forbedret miljøpraksis, i takt med at kravene til området øges.	S2: Arbejdstagere i værdikæden	Vi har ikke en Code of Conduct på nuværende tidspunkt, da størstedelen af vores leverandører er små virksomheder, og det ikke er relevant for vores forretning lige nu.	Vi overvåger området løbende og vil vurdere behovet for fremtidige politikker, hvis forretningsmodellen ændres.
E3: Vand	Vandforbrug og vandkvalitet er ikke vurderet som væsentligt for vores drift, og vi har derfor endnu ikke fastlagt konkrete mål eller initiativer.	Ingen konkrete fremtidige initiativer på nuværende tidspunkt, men området overvåges for potentielle tiltag.	S3: Berørte samfund	Vi har fokus på samfundspåvirkning gennem lokale samarbejder og initiativer, men har endnu ikke etableret konkrete politikker.	Vi vil fortsætte med at overvåge vores aktiviteter og vurdere muligheder for fremtidige initiativer.
E4: Biodiversitet & økosystemer	Vi har ingen politikker her, da vi ikke ejer grusgraven og derfor ikke kan påvirke den direkte.	Nej Vi overvåger området løbende og vil vurdere fremtidige initiativer, hvis relevante muligheder opstår.	S4: Forbrugere & slutbrugere	Vi sikrer gennemsigtighed i vores produkter og kommunikation, så kunder kan træffe informerede valg.	Vi vil udvikle målrettede tiltag for bæredygtig kommunikation og produktsikkerhed for slutbrugere.
E5: Ressourceforbrug & cirkulær økonomi	Vi arbejder ikke aktivt på ressourceforbrug og cirkulær økonomi. Vi er dog bevidste om, at mange af de ressourcer, vi transporterer, er knappe, og området kræver fremtidig løsning.	Området overvåges, og vi vil identificere relevante initiativer, når mulighederne giver mening for vores forretning.	G1: Virksomhedsledelse	Ordentlighed og integritet er kerneværdier. Dette indebærer ansvarlig og respektfuld adfærd, som er beskrevet i personalehåndbogen og understøttet gennem daglig praksis og ledelse. Vi følger gældende standarder for menneskerettigheder og anti-korruption.	Vi har en whistleblowerordning. Nultolerance over for korruption, bestikkelse m.v. og har en tydeligt beskrevet gavepolitik i vores personalehåndbog.

Dobbelt Væsentlighedsvurdering

Som led i vores forberedelser til fremtidig rapportering efter CSRD gennemførte vi i efteråret 2024 en dobbelt væsentlighedsvurdering. Efter vedtagelsen af Omnibus er vi ikke længere omfattet af CSRD, og vurderingen er derfor ikke et krav for vores rapportering. Vi har imidlertid valgt fortsat at anvende og præsentere analysen, da den udgør et centralt værktøj i vores arbejde med at identificere og prioritere væsentlige ESG-forhold.

Resultatet af analysen præsenteres i denne rapport og danner grundlag for vores ESG-rapportering og fremtidige prioriteringer. Analysen identificerer de miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold, der er mest væsentlige for DSV Transport.

Samtidig giver analysen indsigt i, hvor virksomheden har væsentlig påvirkning, og hvor ESG-forhold kan medføre risici eller muligheder med finansiel betydning. Det giver et solidt grundlag for at prioritere vores indsats dér, hvor den skaber størst effekt – både internt og for vores interessenter.

Analysen blev gennemført i samarbejde med Dansk Industri (DI). En faciliteret workshop dannede grundlag for kortlægning af påvirkninger, risici og muligheder baseret på vores forretningsmodel. Resultaterne blev efterfølgende genbesøgt i interne workshops med relevante faglige kompetencer. Afslutningsvis er vurderingen opdateret og tilpasset de gældende ESRS-krav som følge af Omnibus-forordningen.



Forsimplet Dobbelt Væsentlighedsvurdering





Miljøforhold

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

Klimarisici

C4

DSV Transport har identificeret en række klimarelaterede risici, der knytter sig til vores forretningsaktiviteter, særligt inden for transport og logistik. Disse risici vurderes fortsat at være relevante og uændrede siden seneste rapporteringsår.

Klimarisiciene omfatter både fysiske risici og omstillingsrisici. Fysiske risici relaterer sig primært til ekstreme vejrforhold som storme, kraftig nedbør og oversvømmelser, der kan påvirke ruteplanlægning, leveringssikkerhed og den daglige drift. Disse risici vurderes at kunne have både kort- (1 år) og mellemstegtede (2-5 år) konsekvenser.

Omstillingsrisici knytter sig især til drivhusgasudledninger fra egne aktiviteter samt fra vores værdikæde. DSV Transport har et betydeligt energiforbrug, primært baseret på fossile brændstoffer, hvilket kan medføre øgede omkostninger og krav som følge af skærpet regulering, afgifter og forventninger fra kunder og andre interessenter. Disse risici vurderes primært at have langsigtede (over 5 år) konsekvenser.

På nuværende tidspunkt har vi ikke implementeret konkrete klimatilpasnings- eller reduktionstiltag. Vi er dog opmærksomme på, at klimarelaterede risici kan få betydning for både vores drift og økonomi, og vi følger udviklingen i krav og forventninger på området.

Arbejdet med klimarisici og vores dobbelte væsentlighedsvurdering indgår som en del af vores overordnede risikoforståelse og danner et grundlag for fremtidige vurderinger og prioriteringer i takt med, at krav og lovgivning udvikler sig på området.

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.	Omstillingsrisiko	-	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.	Omstillingsrisiko	-	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.	Omstillingsrisiko	-	Egne aktiviteter/opstrøm	Langsigtet

Energiforbrug

B3

Tabellen viser det samlede energiforbrug for rapporteringsperioden 2025-2026 fordelt på vedvarende og ikke-vedvarende energikilder. Hovedkontoret er udstyret med solcelleanlæg, som bidrager til andelen af vedvarende energi i virksomhedens samlede elforbrug.

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 Energi-styrelsen fastslår, at den danske fjernvarme i dag baserer sig på 78 % vedvarende energi.



Energiforbrug i MWh for rapporteringsåret 2025-2026 (pkt. 29)

	Vedvarende energiforbrug	Ikke-vedvarende energiforbrug	Totalt energiforbrug (MWh)
Elektricitet	71,01 MWh	129,6 MWh	200,61 MWh
Brændstoffer	-	8.463,7 MWh	8.463,7 MWh
Fjernvarme	-	57,18 MWh	57,18 MWh
Total	71,01 MWh	8.650,48 MWh	8.721,49 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

I regnskabsåret 2025-2026 er vores samlede CO₂-udledning steget sammenlignet med seneste år. Stigningen skyldes ikke alene ændringer i aktivitetsniveau, men i høj grad en væsentlig forbedring af vores datagrundlag. Scope 1's store stigning er primært grundet et øget antal egne lastbiler.

I år har vi for første gang medregnet kørsel udført af eksterne vognmænd. Disse transporter udgør størstedelen af vores samlede transportaktivitet og dermed en væsentlig del af vores reelle klimaaftik. I sidste års opgørelse indgik denne aktivitet ikke, hvilket betød, at især vores scope 3-udledning var undervurderet.

Udvidelsen af systemgrænsen giver et mere retvisende billede af vores samlede udledning, men reducerer samtidig sammenligneligheden med sidste år. Stigningen skal derfor i høj grad ses som et resultat af ændret metode og øget datakomplethed – ikke nødvendigvis som en reel forværring af vores klimaaftik.

Vi har prioriteret at inkludere alle vognmænd frem for kun et udsnit, da eksterne transportører er en integreret del af vores forretningsmodel. Det betyder også, at vores klimaregnskab nu i højere grad afspejler den faktiske værdikæde.

Datakvaliteten er fortsat under udvikling. Opgørelsen af eksterne transporter er i denne periode baseret på tilgængelige kørselsdata og standardemissionsfaktorer, hvilket indebærer usikkerheder. Vi arbejder målrettet på at forbedre datapræcisionen gennem bedre integration af kilometertal, opgavespecifikke data og tættere samarbejde med vores vognmænd.

Samlet set ser vi denne udvikling som et nødvendigt skridt mod et mere retvisende og beslutningsrelevant klimaregnskab. Fremadrettet forventer vi både højere datakvalitet og bedre sammenlignelighed mellem regnskabsår. Vi forventer derfor, at 2025-2026 danner nyt baseline for fremtidige sammenligninger.

Udledning af drivhusgasser (pkt. 30)	Basisår 2024-2025	Rapporteringsår 2025-2026
Scope 1 CO ₂ -udledninger	1.315,70 tons CO ₂	2.704,11 tons CO ₂
Scope 2 CO ₂ -udledninger	6,83 tons CO ₂	11,08 tons CO ₂
Scope 3 CO ₂ -udledninger	12.832,69 tons CO ₂	49.021,12 tons CO ₂
Total CO ₂ -udledning fra scope 1, 2 og 3	14.155,22 tons CO ₂	51.736,30 tons CO ₂

CO ₂ -intensitet (pkt. 31)	Basisår 2024-2025	Rapporteringsår 2025-2026
	17,3 g CO ₂ pr. 1.000 kr. omsætning	59,31 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 2024 - 2025	Rapporteringsår 2025 - 2026	Procentvis ændring
Samlet arealanvendelse	69.768 m ²	94.768 m ²	35,83 %
Samlet befæstet område	1.880 m ²	1.880 m ²	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. Der bruges ikke vand i forbindelse med vores transportaktiviteter. Eventuel rengøringen af lastbilerne varetages af vognmændene selv, hvorfor dette forbrug ikke indgår.

Udtagning af vand (pkt. 35)

Rapporteringsperioden
2025-2026

Samlet for alle lokationer

416,87 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.

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	1.609.952,87 tons
Jord	1.149.829,23 tons
Affald	220.452,70 tons



Sociale forhold

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



Egen arbejdsstyrke: Generelle karakteristika

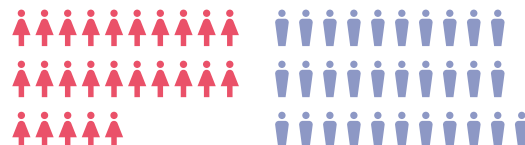
B8 og C5

Ansatte

Vi har udelukkende ansatte i Danmark, fordelt på lokationer 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 56 medarbejdere, hvoraf 25 er kvinder og 31 er mænd. Vi har ingen registrerede ansatte, der identificerer sig som andet eller non-binære.

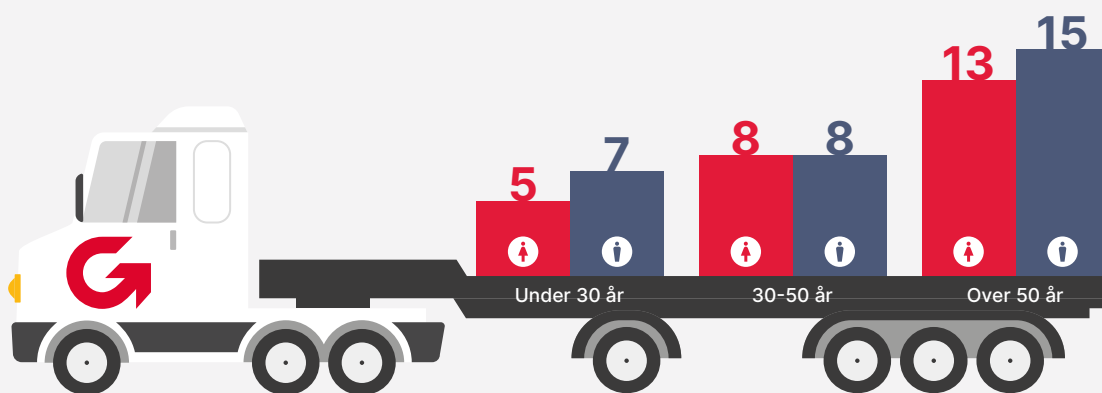


Antal medarbejdere	Kvinder	Mænd	Andet/ nonbinær	Total
Medarbejdere Sjælland	24	25	0	49
Medarbejdere Jylland	1	6	0	7
Fuldtidsansatte	15	29	0	44
Deltidsansatte	7	1	0	8
Timelønsansatte	3	1	0	4
Chauffører	0	26	0	26



“

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 50 % 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

Medarbejderomsætningshastigheden er 11,3 %, hvilket er en stigning på 1,8 procentpoint siden sidste rapport. Niveauet vurderer vi som naturligt og ikke en udfordring i sig selv. En vis medarbejderomsætning kan bidrage til fornyelse, nye kompetencer og vidensdeling. Samtidig arbejder vi målrettet med trivsel, engagement og konkrete karriere- og læringsforløb for at fastholde og udvikle vores medarbejdere.

Medarbejdertilfredshed

Vi prioriterer medarbejdertilfredshed som en forudsætning for stabil drift, høj kvalitet og fastholdelse. Indsatsen fokuserer på at skabe et arbejdsmiljø, der understøtter både faglig udvikling og social trivsel.

Vi gennemfører en arbejdspladsvurdering (APV) hvert tredje år i overensstemmelse med lovkrav. Resultaterne indgår aktivt i vores løbende forbedringsarbejde og danner grundlag for konkrete tiltag i organisationen.

Vi har videreført arbejdet med Kulturrejsen, et internt udviklingsforløb med fokus på samarbejde, kommunikation og ledelse. Erfaringerne herfra omsættes til praksis gennem to fokusområder: *Klar Tale*, der styrker tydelig og effektiv kommunikation, og *Fælles Retning*, som skal sikre bedre koordinering og prioritering på tværs af organisationen.

Indsatsen er organiseret i programmet *Stærkere Sammen*, hvor medarbejdere og ledere deltager i målrettede udviklingsforløb med ekstern sparring. Forløbene omfatter blandt andet kompetenceudvikling inden for ledelse og kommunikation samt konkrete tiltag, der understøtter samarbejde og organisatorisk sammenhængskraft.

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 %

Forløbet fortsætter ind i næste regnskabsår. Vi forventer, at indsatsen bidrager til øget trivsel, styrket samarbejde og højere ledelseskvalitet. Indsatsen skal gerne reducere sygefraværet og styrke fastholdelsen over de kommende år.

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 haft en positiv effekt, herunder lavere medarbejderudskiftning og øget tilfredshed. Vi fortsætter arbejdet med at forankre og videreudvikle det, vi har lært. Grundet medarbejderudskiftninger i starten af 2026 er der derfor igangsat endnu et forløb.

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.

Flere af vores kontormedarbejdere har førstehjælpkursus og ved hvordan man betjener en hjertestarter – så de er klar til at træde til, hvis uheldet er ude.

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

Registrerede arbejdsulykker

Registrerede arbejdsulykker (pkt. 41a)

Antal	0
Frekvens	0

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 førstehjælpkurser.

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

Der blev identificeret fejl i tabellen i sidste årsrapport. Den opdaterede opgørelse afspejler derfor ikke en reel reduktion i lønforskellen, men en korrektion af beregningsmetoden.

I den tidligere opgørelse indgik fritvalgsordning og arbejdsgiverbetalt pension ikke som en del af lønnen. Disse elementer er nu inkluderet, da de udgør væsentlige lønkomponenter og giver et mere retvisende billede af den samlede lønpakke.

Den observerede reduktion i lønforskellen skyldes således primært metodeændringen og kan ikke tolkes som en faktisk forbedring. Fra næste rapporteringsår vil vi kunne følge udviklingen på et konsistent grundlag. Data vil samtidig danne afsæt for det videre arbejde med transparens og balance i lønstrukturen på tværs af køn.

Lønfordel mellem mandlige og kvindelige ansatte (pkt. 42b)	2024-2025	Rapporteringsår 2025-2026
	21,8 %	11,5 %

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.

Lønfordel mellem CEO og medarbejdere	Rapporteringsår 2025-2026
	268,3 %



Kollektiv overenskomst

I rapporteringsperioden var 56,7 % 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)	2024–2025	Rapporteringsår 2025–2026
Procentvis ansatte, der er dækket af en kollektiv overenskomst	54,93 %	56,7 %

Uddannelse

Der blev identificeret fejl i tabellen i sidste årsrapport, som er korrigeret i denne rapport.

Det gennemsnitlige antal uddannelsestimer pr. ansat er faldet med ca. 5,6 timer sammenlignet med sidste år. Faldet vurderes som væsentligt og medfører øget fokus på kompetenceudvikling fremadrettet.

Vi vil styrke indsatsen for at sikre, at alle medarbejdere fortsat udvikler deres kompetencer i takt med organisationens behov. Alle medarbejdere har adgang til en digital læringsplatform samt mulighed for at deltage i eksterne kurser og efteruddannelse.

Uddannelsestimer i gennemsnit pr. ansat (pkt. 42d)	2024–2025	Rapporteringsår 2025–2026
Mandlige ansatte	Ca. 8,1 timer	Ca. 0,8 timer
Kvindelige ansatte	Ca. 7,4 timer	Ca. 3,5 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.

	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 der stadig er en markant ubalance mellem kønnene på ledelsesniveau, hvor mænd er overrepræsenteret.

Der er sket en begrænset ændring i sammensætningen, herunder udpegningen af en kvindelig direktør. Dette ændrer dog ikke ved, at vi fortsat befinder os i en fase, hvor kønsbalancen i ledelsen er skæv, og hvor dette er et strategisk fokusområde.

Diversitet og ligestilling indgår som centrale elementer i vores tilgang til social bæredygtighed.

Vi arbejder systematisk med at styrke lige adgang til udviklings- og lederroller på tværs af organisationen.

Vi anerkender, at diversitet ikke alene vedrører køn, men også omfatter faglige erfaringer, kompetencer, uddannelsesbaggrunde og perspektiver. Dette indgår i vores arbejde med rekruttering og talentudvikling.

Vi tror på, at forskellighed styrker vores organisation og bidrager til bedre beslutninger og et stærkere fællesskab.

Ledelsen	2024-2025	2025-2026
Samlet antal ledere	10	10
Underrepræsenteret køn i %	0	10 %

Bestyrelsen	2024-2025	2025-2026
Samlet antal medlemmer	3	3
Underrepræsenteret køn i %	0	0 %

Bestyrelsen

Formand
Kent Arentoft

Næstformand
Peter Korsholm



Anvendt regnskabspraksis

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

Miljøforhold

Metode for energiforbrug og CO₂-udledning

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
-  Egelundsvej 3, 5750 Ringe
-  Dandyvej 13, 7100 Vejle
-  Hagendrup Huse 2, 4593 Eskebjerg
-  Stærkendevej 37, Vindinge, 4000 Roskilde

Bemærk at sidst nævnte adresse har vi først overtaget d. 1. februar 2026. Data er hentet fra el-udbyderens hjemmeside og fakturaer. Til beregning af elforbrugets klimaaftryk 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

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

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

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

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