



Gislinge^{AS}

Murer

Tomrer

Maler



Kloak

**ESG RAPPORT
2025**

Indhold

Brev fra ledelsen	4	Ledelse	
Om Gislinge A/S	5	Ansvarlig ledelse	22
ESG højdepunkter 2025	6	Vores ambitioner (G)	23
Visioner og værdier	7		
Rammen for vores ESG	9	Det tager vi med os	
Ambitioner og målsætninger	10	Vores videre rejse	25
Miljø		Vores regnskab	
Vi voksende i 2025 - og det kan ses i tallene	12	Vores praksisser	26
Hvor kommer udledningerne fra?	13	ESG performance: Miljø (E)	29
Vores retning (E)	14	ESG performance: Social (S)	32
		ESG performance: Ledelse (G)	34
		Anvendt regnskabspraksis	35
Social		Erklæring fra ledelsen	40
Mennesker i fokus	16		
Vores ambitioner (S)	20		



Om rapporten

Velkommen til Gislinge A/S' anden ESG-rapport.

Rapporten giver et samlet overblik over vores væsentligste ESG-nøgletal for regnskabsåret 2025 og beskriver arbejdet med miljø, sociale forhold og ledelse.

Med rapporten følger vi op på sidste års ESG-rapport og styrker grundlaget for at følge udviklingen over tid. Rapporten er udarbejdet på individuelt grundlag for Gislinge A/S og omfatter ikke moderselskabet.

Rapporten er udarbejdet med udgangspunkt i VSME, den frivillige standard for bæredygtighedsrapportering for små og mellemstore virksomheder.

Generelle oplysninger

Grundlag for undersøgelse: Mulighed B (24a)

Udeladte oplysninger: Ingen oplysninger er udeladt på grund af, at de er vurderet som klassificerede eller følsomme (24b)

Virksomhedens juridiske form: Aktieselskab, A/S (24e)

NACE-sektor koder: 43.91.00 Murerarbejde, bibranche: 77.32.00 Udlejning og leasing af entreprenørmateriel (24e)

Balancens størrelse: 10,47 mio. DKK / 1,40 mio. EUR (24e)

Omsætning: 43,77 mio. DKK / 5,86 mio. EUR (24e)

Antal ansatte (headcount): 57 (24e)

Land for primære aktiviteter og placering af væsentlige aktiver: Danmark (24e)

Geolokation for steder, der ejes, lejes eller forvaltes: Mårsø Huse 2, 4300 Holbæk, Danmark 55.72926853639981, 11.612436420712607 (24e)

Bæredygtighedsrelateret certificering eller mærke: Gislinge A/S har ingen (25)



Brev fra ledelsen

Vi er fortsat en virksomhed i vækst, hvilket vi er stolte af. Efter vores udvidelse i 2024 med nye faggrupper inden for tømrer- og malerarbejde, arbejder vi i 2025 videre med at styrke vores samlede forretning og samarbejdet på tværs af fagområder.

Med vækst følger også et øget ansvar. Byggebranchen er en branche med et generelt højt CO₂-aftryk, blandt andet som følge af anvendelse og bortskaffelse af materialer. Dette stiller krav til os som virksomhed om løbende at holde os opdateret på grønnere alternativer og følge udviklingen i branchen. I 2025 har vi desuden udskiftet en stor del af vores ældre firmabiler til nyere modeller som et led i at reducere vores samlede miljøpåvirkning. Vi har fortsat fokus på at arbejde mere systematisk med vores data og indsatser.

Udarbejdelsen af vores første ESG-rapport for 2024 har givet os værdifuld indsigt i vores arbejde med bæredygtighed. Vi er blandt andet blevet opmærksomme på, hvordan vi kan gøre det nemmere og mere effektivt at indsamle data fremadrettet. Dette indebærer blandt

andet justeringer i vores interne processer, så vi i højere grad sikrer kvalitet og gennemsigtighed i vores rapportering.

Udover vores fokus på miljøet er det fortsat afgørende for os at arbejde med de sociale forhold i virksomheden. Vores medarbejdere er vores vigtigste ressource, og vi har et vedvarende fokus på trivsel, udvikling og fastholdelse. Vi arbejder løbende med initiativer, der understøtter en god arbejdsplads med plads til den enkelte.

For at lykkes med dette kræves en stærk og tidssvarende ledelse. Vi arbejder fortsat målrettet med ledelsesudvikling for at styrke vores ledere og sikre, at vi er rustet til både nutidens og fremtidens krav.

Vi ser frem til at videreudvikle vores arbejde med ESG i de kommende år – både for at tage ansvar som virksomhed og for at skabe større gennemsigtighed over for vores omverden.

Jesper Hass Hansen, Indehaver

Sophie Marcher, Teamleder HR & Økonomi





Om Gislinge A/s

Vi er en håndværksvirksomhed med rødder i det lokale og med ambitioner om hele tiden at udvikle os. Gislinge A/S er ejet af Jesper Hass Hansen, som også står i spidsen for den daglige ledelse. Siden 2002 har Jesper drevet virksomheden under navnet Gislinge Mureren ApS, men i 2024 tog vi et naturligt næste skridt, og blev til aktieselskabet Gislinge A/S. I samme ombæring har vi udvidet vores faglige palet, så vi i dag tilbyder både murerarbejde, kloakarbejde, tømrerarbejde og malerarbejde.

Vi beskæftigede i 2025 i alt 57 medarbejdere fordelt på håndværkere, administrativt personale, lærlinge, fleksjobbere og en førtidspensionist. Vores 43 blå firmabiler er et velkendt syn i lokalområdet, hvor vi har størstedelen af vores opgaver. Vi løser dog også opgaver i resten af Sjælland, og det tætte samarbejde med både private, erhvervskunder og andre lokale håndværkere betyder meget for os.

Vi er en virksomhed med benene solidt plantet i håndværket og hjertet i det lokale, men med blikket rettet mod fremtiden.

Hos Gislinge A/S er vi optaget af, hvordan vi bygger en ansvarlig virksomhed – både fagligt, menneskeligt og samfundsmæssigt. Det afspejler sig i vores vision og i de værdier, vi arbejder ud fra hver eneste dag.

ESG højdepunkter 2025



316,9

t CO₂e - samlet klimabelastning i 2025
+24 % ift. 2024



217,8

ton materialer
+23 % ift. 2024



669,7

ton affald
+44 % ift. 2024



125,1

m³ vand
-9 % ift. 2024



57

Medarbejdere
+21 % ift. 2024



63,4

Uddannelsestimer pr. medarbejder
+78 % ift. 2024



9

Lærlinge
+29 % ift. 2024



3

Fleksjobbere

Visioner og værdier

Hos Gislinge A/S er vi stolte af det, vi bygger. Det gælder både bygninger, relationer og vores egen virksomhed. Vi ønsker at drive en sund og ansvarlig forretning, hvor faglighed og ordentlighed går hånd i hånd.

Det er vigtigt for os at have en klar retning at navigere efter, og at vi alle ved, hvad vi står for, både internt og i mødet med vores kunder og samarbejdspartnere.

Vores vision er at være en virksomhed, hvor man kan mærke, at vi vil hinanden det godt, og hvor der er plads til at udvikle sig. Vi vil være en arbejdsplads, man er stolt af at være en del af, og en samarbejdspartner, man kan have tillid til.

Vi arbejder ud fra fem værdier, som vi har samlet i navnet CÆSAR. Det er ikke bare noget, vi siger. Det er noget, vi forsøger at leve efter i vores hverdag.

Det er de værdier, vi bygger vores virksomhed på. De guider os i arbejdet med ESG, hvor vi ønsker at tage ansvar for hinanden, for miljøet og for den måde, vi driver forretning på.

C
Æ
S
A
R

COACH

Vi hjælper hinanden med at blive bedre. Vi lærer fra os og gør hinanden stærkere som et team.

ÆRLIG

Vi siger tingene, som de er. Både når vi har brug for hjælp, og når noget ikke fungerer.

SUND

Vi passer på os selv og hinanden.

ANSVARLIG

Vi tager ansvar for det, vi gør, og hvordan vi gør det. Både i forhold til vores kunder og kolleger.

RESPEKT

Vi behandler hinanden ordenligt. Vi ved, at vi er forskellige, og det ser vi som en styrke.



"Som virksomhed er det vigtigt for os at tage et medansvar. Vi har f.eks. et stort fokus på uddannelse. Vi har et ansvar for at få uddannet dygtige håndværkere til fremtiden og vi tager alle de lærlinge ind, som vi har kapacitet til."

Sophie Marcher, Team HR & økonomi



Rammen for vores ESG

Sådan rapporterer vi om ESG:

Miljø

E

Miljøafsnittet omfatter Gislinge A/S' energiforbrug, drivhusgasudledninger, vandudtag, affald, materialeforbrug og arealanvendelse. Klimaregnskabet er opgjort efter principperne i Drivhusgasprotokollen (GHG Protocol) og omfatter Scope 1, Scope 2 og udvalgte Scope 3-kategorier.



Hos Gislinge A/S arbejder vi med ESG for at skabe overblik over virksomhedens miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold. Rapporten skal give et samlet billede af, hvor vi står i dag, og danne grundlag for at følge udviklingen over tid.

Gislinge A/S er ikke omfattet af lovpligtig bæredygtighedsrapportering, men har valgt at rapportere frivilligt. Rapporten tager udgangspunkt i EU's frivillige standard for bæredygtighedsrapporten for SMV'ere (VSME) og omfatter de tre hovedområder: miljø, sociale forhold og ledelse.

Rapporten er udarbejdet på baggrund af interne data, kortlægning af virksomhedens aktiviteter og beskrivelser af relevante praksisser. Vi har valgt en enkelt tilgang, hvor vi beskriver de forhold, vi kan dokumentere, og tydeliggør de områder, hvor datagrundlaget fortsat kan styrkes.

Social

S

Socialafsnittet omfatter nøgletal og beskrivelser vedrørende medarbejdere, arbejdsmiljø, uddannelse, overenskomstdækning og lønforhold. Opgørelserne er baseret på interne HR- og løndata for rapporteringsåret.



Ledelse

G

Ledelsesafsnittet omfatter udvalgte oplysninger om virksomhedens ledelse, organisering og ansvarlig virksomhedsdrift. ESG-arbejdet er forankret hos ledelsen og indgår som en del af virksomhedens løbende arbejde med dokumentation og udvikling.



Ambitioner og målsætninger

Rejsen mod bedre data

Vi har fortsat fokus på at rapportere både mere og bedre klimadata, så vi hvert år får mere nøjagtige resultater.

E

Flere veje ind i faget

Vi ansætter ud fra kompetencer og potentiale. Samtidig vil vi fortsat skabe rammer, hvor mennesker med forskellige erfaringer, aldre og baggrunde kan finde en plads og udvikle sig i håndværksfagene.

S

God selskabsadfærd

Vi fortsætter whistleblowerordning, IT-sikkerhed og databeskyttelse.

G

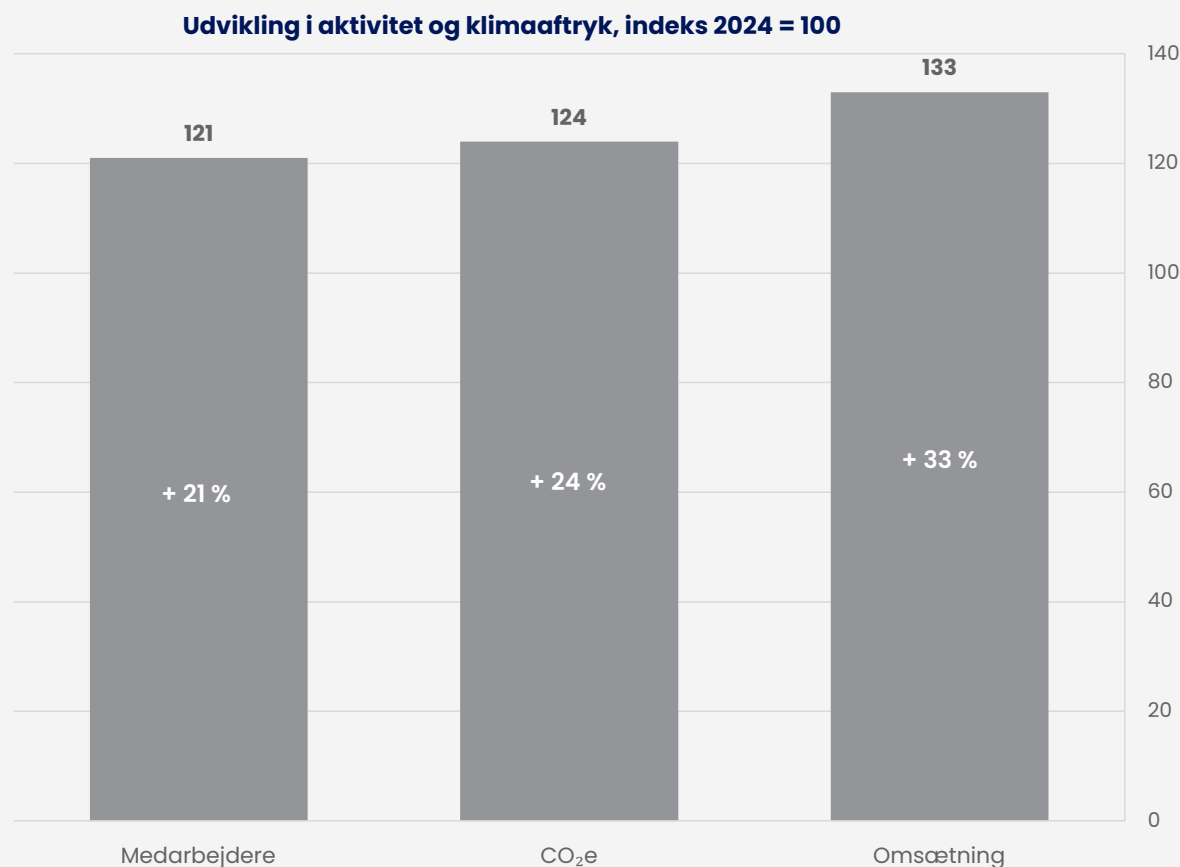


Miljø

Vi voksede i 2025 – og det kan ses i tallene

2025 blev et år med vækst. Omsætningen steg fra 32,9 til 43,8 mio. DKK, og vi blev flere kolleger, fra 47 til 57. Når aktiviteten vokser, stiger flere af vores miljøl tal også i absolutte tal. Men det vigtige billede er et andet: målt pr. omsætningskrone er vores påvirkning faldet på næsten alle områder. Vi laver mere, og vi gør det mere effektivt. Den ene undtagelse fra den ellers faldende intensitet er affald, hvor vi blev mindre effektive, fordi vi flyttede mere jord og flere brokker på projekterne.

Vi er en mindre virksomhed, og vi er stadig i opdagelsesfasen. 2025 var ikke året med store miljøprojekter eller skarpe reduktionsmål. Til gengæld var det året, hvor vi arbejdede videre med at få bedre styr på vores aftryk. ESG er for os stadig først og fremmest et værktøj til at blive klogere på os selv. På vores udledninger, vores forbrug og vores hverdagsarbejde – og det giver os et ærligt udgangspunkt at fortælle ud fra.



Omsætningen steg hurtigere end klimaaftrykket.

Hvor kommer udledningerne fra?

Konkret steg vores samlede absolutte udledninger fra 255,3 til 316,9 t CO₂e, idet vi vækstede. Det pakker vi ikke ind.

Figurerne viser udviklingen: udledningerne fordelt på "scopes", og udviklingen i vores miljøintensiteter, hvor man tydeligt ser udviklingen nedad, bortset fra vores affaldshåndtering.

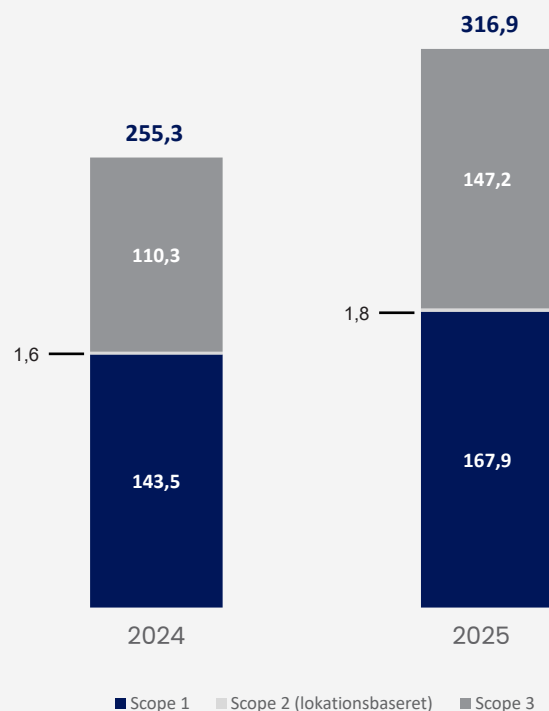
Hvad er Scope 1, Scope 2, Scope 3?

Scope 1 er direkte udledninger fra f.eks. brændstof til firmabiler og maskiner.

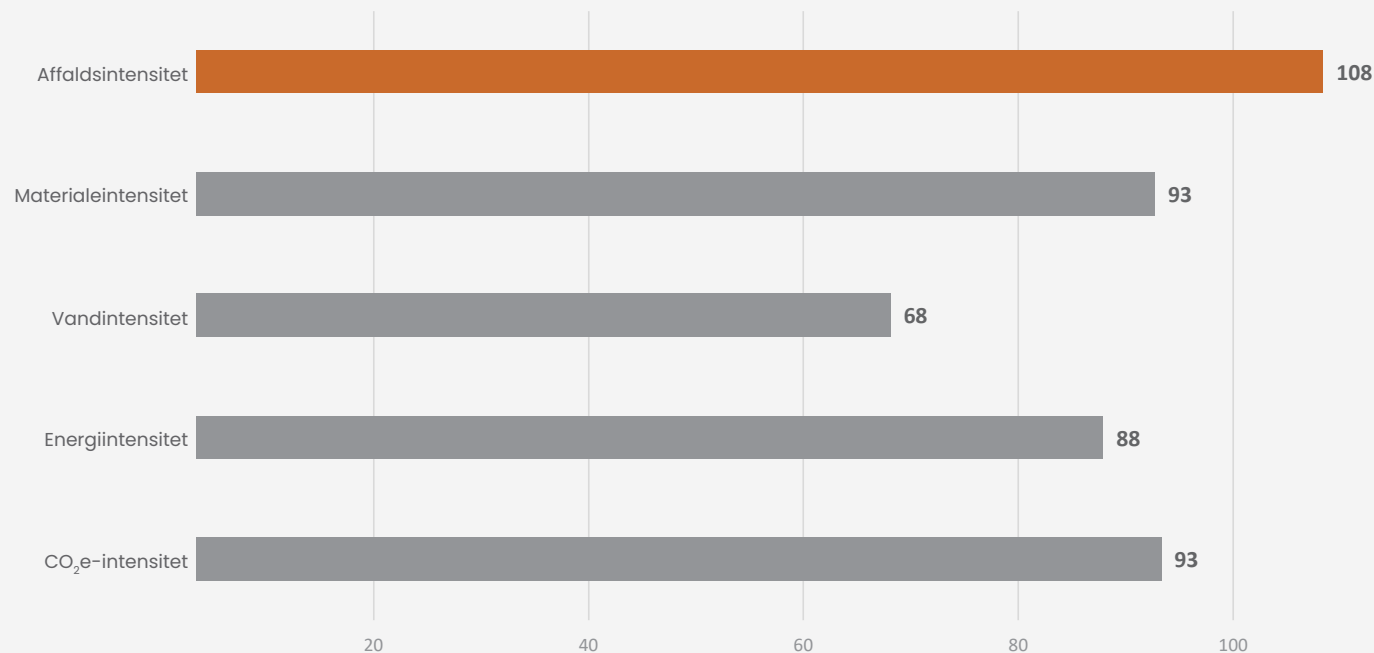
Scope 2 er de indirekte udledninger fra indkøbt energi, f.eks. elektricitet.

Scope 3 er øvrige indirekte udledninger i værdikæden, f.eks. indkøbte materialer og affald.

Udledninger fordelt på scopes, t CO₂e



Udvikling i miljøintensiteter, indeks 2024 = 100



Lavere end 100 viser lavere påvirkning end i 2024. Affald er den eneste, der steg i 2025.

Vores retning (E)

Vi vil være ærlige: 2025 var først og fremmest et år, hvor vi voksede. Vi har ikke sat store reduktionsmål eller gennemført projekter, vi kan prale af, og det vil vi ikke lade som om. Det er vores anden ESG-rapport, og sammenligningen med sidste år viser, at retningen er fortsat. Vi er ikke færdige, men vi bliver klogere fra år til år. Brændstof, indkøbte materialer og affald til deponi er stadig vores største aftryk, og det er de tre steder, vi vil kigge nærmere på fremover, i et tempo og en størrelse, der passer til en virksomhed som vores.

Erfaringen er samtidig, at reel forandring kræver målrettede indsatser og ressourcer – ikke bare et fokus. Vi lover ikke mere, end vi kan holde, men vi har igen et solidt udgangspunkt at handle ud fra.



13 KLIMA-
INDSATS



12 ANSVARLIGT
FORBRUG
OG PRODUKTION



7 BÆREDYGTIG
ENERGI





Social

Mennesker i fokus

En virksomhed i vækst

Hos Gislinge A/S betyder det noget, hvordan vores medarbejdere har det. Vi arbejder med mennesker, og det gør en forskel for både opgaverne og hverdagen, at vi kender hinanden og tager ansvar, hvor vi kan.

Virksomheden voksede i løbet af 2025 fra 47 til 57 medarbejdere, sideløbende med vores voksende økonomiske omsætning. Vi har sagt velkommen til 32 nye ansigter og farvel til 22, og med et gennemsnit på 53,25 medarbejdere, har vi en medarbejderomsætning på 41,31%. Dette er over branchegennemsnittet på 27,3% for byggeri og anlæg. Den frivillige omsætning på 20,66% ligger under branchegennemsnittet, mens den samlede omsætning løftes af et antal ufrivillige opsigelser i løbet af året. Ledelsen arbejder på at være tæt på medarbejderne og inddrage dem i de beslutninger, der har betydning for deres hverdag. Gennemsigtighed skaber tillid, og vi ønsker en ærlig og direkte dialog på tværs af virksomheden. Det handler ikke om at være enige om alt, men om at lytte og finde fælles retning.

Opmærksomhed på trivsel

Vi lægger vægt på klare rammer og ordentlighed. Som udgangspunkt har vi ikke overarbejde og hvis det undtagelsesvis bliver nødvendigt, spørger vi først medarbejderen, om det kan lade sig gøre. Vi støtter vores medarbejdere i de udfordringer, livet nogle gange byder på. For fungerer det derhjemme,

fungerer det også på arbejdet – og omvendt. Trygge rammer og menneskelig fleksibilitet skaber forudsætningerne for både engagement og kvalitet i opgaveløsningen.

Opmærksomhed på helbred

Vi har en sygefraværsprocent på 6,61%, på niveau med året før, men over branchegennemsnittet for 2024 på 3,90%. En væsentlig del af fraværet skyldes en enkeltstående langtidssygemelding som følge af en arbejdsulykke. I en arbejdsstyrke på vores størrelse kan enkelte langtidssygemeldinger påvirke det samlede tal mærkbart. Det er dog et område, vi generelt vil være mere opmærksomme på, og som vi følger tæt.

Vi oplevede i alt 5 arbejdsrelaterede ulykker i 2025. Baseret på de samlede antal arbejdstimer, svarer dette til 12,66 arbejdsulykker pr. 100 fuldtidsansatte. Selvom tallet er lavere end sidste år, viser statistikker fra Dansk Industri, at vi registrerer 1,8 gange så mange ulykker som lignende virksomheder. Denne ESG-rapport har gjort os opmærksomme på vores placering i forhold til branchen. Det er derfor et oplagt tidspunkt at undersøge tiltag, der sikrer vores medarbejders sikkerhed i arbejdstiden.

Fair arbejde til en fair løn

Vi stræber efter at være en økonomisk fair arbejdsplads. Derfor betyder det meget for os, at 74% af vores medarbejdere er dækket af en fælles overenskomst. For alle overenskomstdækkede medarbejdere er der desuden valgt en tillidsrepræsentant. Indgangstimelønnen i virksomheden ligger højere end alle gældende overenskomsters timebaserede minimumsløn.

Andel dækket af en kollektiv overenskomst



Sygefravær



Fællesskab på tværs af alder, køn og erfaring

Hos Gislinge A/S ønsker vi, at alle skal føle sig som en vigtig del af fællesskabet og ikke som et nummer i rækken. Her kender vi hinanden og tager os tid til at se den enkelte. Det gør en forskel, både for trivsel og for samarbejde i hverdagen, for når vi ved, hvem vi arbejder sammen med, bliver det lettere at hjælpe, tage ansvar og finde løsninger sammen.

Relationer og respekt er afgørende for en stærk virksomhed. Derfor er ledelsen tæt på medarbejderne og arbejder for at inddrage dem i de beslutninger, der har betydning for deres hverdag.

Lærlinge og unge kræfter

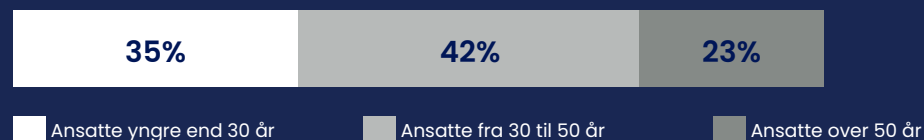
Vi ser det stadig som en vigtig del af vores ansvar at være med til at uddanne fremtidens håndværkere. Vi mangler alle sammen håndværkere og derfor har vi alle sammen et ansvar. Med en bred faggruppe har vi muligheder for at tage både lærlinge og praktikanter ind. Vi engagerer os både i dem, der følger den lige vej gennem uddannelsessystemet, og dem der måske har haft en sværere start, og med vores aktive engagement i uddannelsesudvalget, følger vi aktivt med i hvordan vi bedst løfter vores ansvar på dette område. Unge håndværkere under 30 udgør 35% af vores samlede medarbejderstab, og vi gør os umage med at give dem både kvalitetsrig faglig ballast og en god oplevelse med arbejdslivet.

Dem, der gør det hele muligt

Gruppen af medarbejdere mellem 30 og 50 år udgør 42% af vores samlede medarbejderstab. Det er her vi finder mange af vores erfarne fagfolk, der bærer opgaverne i hverdagen og er med til at sikre stabil drift og høj kvalitet. De er også fundamentet for vores brede faggruppe, der gør det muligt for vores lærlinge at rotere mellem opgaver og områder og arbejde med forskellige svende.



Aldersfordeling 2025



Medarbejderfordeling 2025



Kønsdiversitet i virksomheden 2025



Når arbejdslivet kræver noget særligt

Den sidste gruppe består af medarbejdere over 50 år, som udgør 23% af virksomheden. Her har vi både kolleger, der har været hos os i mange år, og kolleger som ikke nødvendigvis kan arbejde på fuldtid. Vi har gennem tiden haft flere i både jobprøvning og fleksjob, og det er vigtigt for os, at alle føler sig som en ligeværdig del af holdet. Vi tilpasser opgaver og arbejdstid, så det passer til den enkelte, men vi stiller også krav. For det betyder noget at blive mødt med tillid og forventninger.

Kønsdiversitet i bygge- og anlægbranchen

Byggebranchen er kendt for at være mandsdomineret. Det gælder også hos os. I 2025 steg andelen af kvinder i fra 12,77% til 15,79%, hvoraf flere arbejder i administrationen. Selvom det er lykkedes os at ansætte flere kvinder i løbet af det sidste år, afspejler den stadig lave andel af kvinder branchen som helhed. Hos Gislinge A/S ansætter vi ud fra kompetencer. Det er ikke køn, alder eller baggrund, der tæller, men den enkeltes evner og

vilje til at bidrage. Vi ved godt, at vi ikke ændrer statistikkerne fra den ene dag til den anden. Men vi fortsætter arbejdet med at være en arbejdsplads, hvor alle føler sig velkomne og har lyst til at være med.

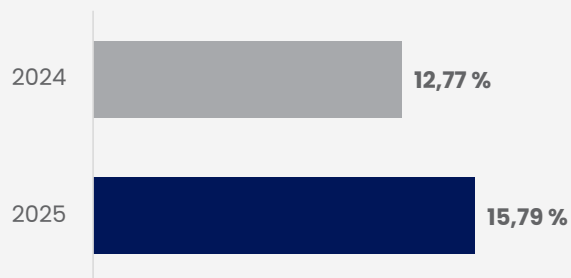
Lighed mellem kønnene

Forskellen i timeløn mellem kvinder og mænd er vokset fra 8,48% til 12,66% i 2025. Det betyder at vores mandlige medarbejdere i gennemsnit tjener 12,66% mere end vores kvindelige medarbejdere. En væsentlig del af forklaringen er sammensætningen af vores arbejdsstyrke, hvor vores kvindelige medarbejdere i gennemsnit er tidligere i karrieren, mens vores mest erfarne håndværkere og ledelsen overvejende er mænd. Det er vigtigt for os i Gislinge A/S, at lige arbejde giver lige løn, og at vores medarbejdere lønnes efter arbejdsfunktion og erfaring.

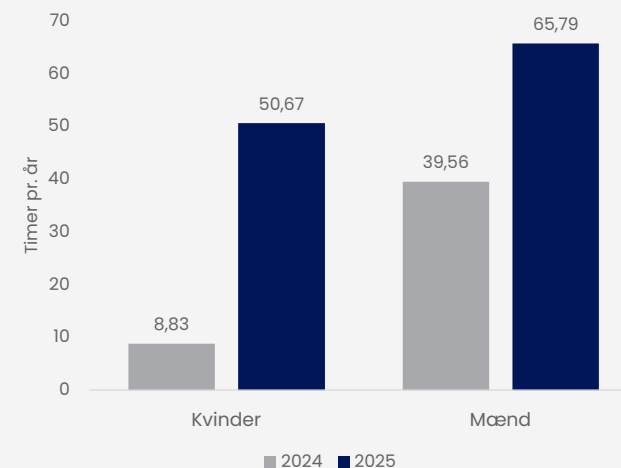
Vi kan altid blive endnu klogere

Vi ønsker at følge med den nyeste viden, og det er vigtigt for os at vores medarbejdere kan udvikle sig fagligt hos os. Andelen af uddannelsestimer er steget for alle vores håndværkere siden sidste år. I 2025 fik vores kvindelige medarbejdere i gennemsnit 50,67 timers uddannelse årligt, mens de mandlige fik 65,79 timer årligt. Forskellen findes i, at en større andel af vores mandlige medarbejdere er svende, der deltager i AMU-kurser, og lærlinge, der modtager undervisning ved siden af arbejdet. Vi giver vores medarbejdere mulighed for at deltage i kurser, der støtter deres arbejde – om det er håndværksmæssigt eller akademisk.

Kønsdiversitet i virksomheden



Uddannelsestimer pr. medarbejder





"Vi støtter vores medarbejdere i alle livets forhold. For fungerer det derhjemme, fungerer det også på arbejdet – og omvendt."

Jesper Hass Hansen, indehaver

Vores ambitioner (s)

Det vi vil

Plads til flere veje ind i faget

1 Vi vil fortsat være en arbejdsplads, hvor mennesker med forskellige erfaringer, aldre og baggrunde kan finde en plads og bidrage fagligt. Vi ansætter ud fra kompetencer og potentiale, men ønsker samtidig at skabe rammer, hvor flere har lyst til at søge ind, blive og udvikle sig i håndværksfagene. Det gælder både lærlinge, erfarne medarbejdere, fleksjobbere og medarbejdere, der kommer ad andre veje ind i arbejdslivet.

Det vi fortsætter

Kvalitetsrig uddannelse

2 Kvalitetsrig faglig udvikling er et kerneområde for Gislinge A/S. Det gælder både i uddannelsen af lærlinge og ny viden til vores fastansatte. I 2025 fortsatte vi vores engagement i uddannelsesudvalg. Desuden steg antallet af uddannelsestimer til vores håndværkere, og begge dele er vi stolte af.

Ansvarlige ledere og en stærkere dialog

3 Vi vil arbejde videre med at sikre medarbejdertrivsel gennem god ledelse, løbende samtaler og feedback i hverdagen. Når lederne er tæt på medarbejderne, skaber det netop grundlaget for trivsel – og det er en retning, vi fortsat prioriterer.





Ansvarlig ledelse

Man kan sige meget om, hvordan en virksomhed bør drives. Hos Gislinge A/S forsøger vi ikke at gøre det sværere, end det er. Vi arbejder med ordentlighed, ansvar og respekt for øje. Det gælder i det daglige samarbejde, i de valg vi træffer, og i måden vi møder vores medarbejdere, kunder og samarbejdspartnere på. For os er god Governance ikke noget, vi har skrevet ned i tykke manualer. Det er noget, vi prøver at gøre i praksis hver dag.

Uddannelse

Når vi tager lærlinge ind, handler det også om at tage ansvar. Vi giver dem en bred oplæring og sørger for, at de kommer rundt i virksomheden og lærer af forskellige svende. Vi har god erfaring med at tage unge ind, som har haft det svært, og vi gør os umage for at give dem en ny retning og en mulighed for at lykkes. Mange af dem bliver hos os, også efter de er udlært. Det ser vi som en tillidserklæring og et fælles resultat af vores værdier i praksis.

Støtte til lokalsamfundet

Vi er dybt forankret i Holbæk og deltager aktivt i lokale netværk. Vi er blandt andet med i Partnerskab for Virksomhedsservice, der er et samarbejde mellem

kommunen, erhvervslivet og fagbevægelsen med fokus på at skabe attraktive arbejdspladser og et velfungerende arbejdsmarked.

Vi støtter lokalsamfundet på flere måder. Som Skvulp Partner bakker vi op om en vigtig kulturel begivenhed for Holbæk, hvor fællesskabet er i centrum. Vi bidrager ikke kun med sponsorat, men også med mandskab til opsætning og praktisk hjælp. Det gør vi, fordi vi gerne vil være med til at sætte Holbæk på landkortet.

Datasikkerhed

Vi tager IT-sikkerhed alvorligt. Vi samarbejder med Perspektiva IT, som står for antivirus, opdateringer og løbende vejledning. De medarbejdere, der arbejder med mails og systemer, bliver oplært i IT-sikkerhed. Det er en del af oplæringen, og vi tager det alvorligt, også selv om de fleste af vores medarbejdere sjældent er i berøring med følsomme data.

Menneskerettigheder

Vi har ikke en skriftlig menneskerettighedspolitik, men vi arbejder ud fra nogle grundlæggende værdier. Respekt, ligeværd og rummelighed er en naturlig del af vores hverdag. Vi behandler hinanden ordentligt, og vi forventer det samme af vores samarbejdspartnere. Det er i tråd med de værdier, der ligger i FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder.

Hos Gislinge A/S forsøger vi at gøre tingene så godt, vi kan. Vi har ikke politikker for alting, men vi har en retning og nogle værdier, vi styrer efter. Det handler ikke om at være perfekt. Det handler om at være ærlig og ansvarlig hver eneste dag.



Vores ambitioner (G)

Ansvarlig ledelse

God ledelse er en forudsætning for en sund virksomhedskultur. Hos os handler ledelse både om faglig styrke og menneskelig indsigt. Det kræver mod og nærvær at tage ansvar for mennesker og opgaver, og det er et ansvar, vi prioriterer højt.

Udvikling af ledere er en vigtig ambition for os. Vi ønsker ledere, der kan sætte retning, skabe tillid og bidrage til et arbejdsmiljø med plads til dialog, forskellighed og faglig udvikling.

Whistleblowerordning

Et af vores mål i 2024 var at etablere en whistleblowerordning. Det mål er nu opfyldt.

I samarbejde med WhistleService har vi oprettet en ordning, som giver alle medarbejdere mulighed for anonymt at rapportere alvorlige forhold, der kan være skadelige for virksomheden eller for medarbejdere. Det kan være brud på lovgivning, økonomisk svindel, diskrimination eller andre

forhold, som ikke stemmer overens med vores værdier.

Whistleblowerordningen er ikke en løsning i sig selv, men den er et redskab, der kan være med til at fastholde en kultur, hvor vi tager ansvar for hinanden og for den måde, vi driver virksomhed på.

For at bruge whistleblowerordningen kan du besøge vores whistleblower portal på linket: gislinge.whistleservice.com

Lokal forankring

Vores ambitioner stopper dog ikke ved egne interne forhold. Som virksomhed ønsker vi også at tage ansvar i det lokalsamfund, vi er en del af. Derfor vil vi fortsat støtte op om lokal beskæftigelse, uddannelse og kultur gennem partnerskaber, praktikpladser og frivilligt engagement.



“Vi glæder os til fremtiden, hvor vi fortsætter med uddannelse, udvikling af medarbejdere og bæredygtige løsninger”

Jesper Hass Hansen, indehaver



Det tager vi med os

Vores videre rejse

Udgivelsen af vores ESG-rapport er en god anledning til at stoppe op og reflektere – og en god mulighed for at tage mere ansvar. Det gælder både tiltag, der reducerer vores klimapåvirkning, forbedrer de sociale aspekter og giver os et mere gennemsigtigt ledelsessystem.

Vi voksede i 2025 og udledte mere, men vores CO₂-intensitet er faldende

I 2025 har vi fokuseret på vores nye medarbejdere og på at styrke dem fagligt. Vi voksede økonomisk, og med det fulgte også højere udledninger. Resultatet af 2025 viser, at vores udlednings- og forbrugsintensitet er faldet. Det ønsker vi også for fremtiden, hvilket kan sikres gennem mere målrettede initiativer. Vi havde i 2025 endnu ingen formelle indsatser for at gribe redueringen af vores klimapåvirkninger an, men vi arbejder med det, vi kan. Den årlige ESG-rapport er et godt grundlag for eventuelle tiltag. Det er derfor vigtigt for os at have nøjagtige miljøresultater, så vi kan tage de rigtige valg i fremtiden.

Vi vil være en virksomhed med plads til flere

I 2025 er andelen af kvinder hos Gislinge A/S steget fra 12,77 % til 15,79 %. Det er vi glade for, men for os handler udviklingen ikke om at ansætte efter køn. Vi ansætter efter kompetencer og potentiale. Samtidig ønsker vi at være en arbejdsplads, hvor flere forskellige mennesker har lyst til at søge ind, blive og udvikle sig – uanset køn, alder eller vej ind i faget.

Vi bliver bedre og bedre til at rapportere ESG-data

Det kræver øvelse at indsamle gode data. Vi er ikke bange for hverken at prøve eller blive bedre. Vi arbejder derfor fortsat med at effektivisere ESG-processen, der nu er på vej til at blive en fast del af hverdagen hos os. Vi har allerede ændret hvordan vi registrerer vores brændstofforbrug, så vores data bliver mere præcis og gennemsigtig. I arbejdet med vores ESG'er, bliver vi hele tiden opmærksomme på præcis de punkter vi kan blive bedre til at rapportere.

Vi tager nu snakken på et solidt grundlag

Klimaaftryk, sociale forhold og indsigt i vores ledelsessystem er stadig nyt for os. Vi værner os stille og roligt til at indtænke vores udledninger og sociale forhold, når vi tager beslutninger i virksomheden. Vi tager snakken om brændselstype på nye biler, om at måle vores udvikling over tid, om at tage aktion og opstille mål – alt i alt tænker vi mere langsigtet. Vi ser frem til, hvilke muligheder disse ESG-rapporter åbner for os. Gennemsigtigheden kræver gåpåmod og kan være overvældende, men vi tror på, at de på sigt giver os mulighed for at tage kloge beslutninger på et solidt grundlag.



Vores praksisser

Oversigt af praksisser

Denne side giver et samlet overblik over de områder, hvor Gislinge A/S allerede har praksisser, indsatser eller opmærksomhedspunkter, der understøtter arbejdet med ESG. Tabellen viser, om der findes konkrete tiltag, om de er offentligt tilgængelige, om der er opstillet mål, og hvilke handlinger vi arbejder med i dag.

Formålet er ikke at give et færdigt billede af alt, men at skabe gennemsigtighed over, hvor vi står nu, og hvor der er mulighed for at arbejde videre.

Kategori	Eksisterende/ fremtidig praksis?	Offentligt tilgængelig?	Opstillet mål?	Tiltag	VSME datapunkt
Klimaforandringer	Ja	Nej	Nej	Reducering af diesel, bedre klimadata og oplysningsgrundlag.	26 & 78
Forurening	Nej	-	-	-	26 & 78
Vand- og havressourcer	Nej	-	-	-	26 & 78
Biodiversitet og økosystemer	Nej	-	-	-	26 & 78
Cirkulær økonomi	Nej	-	-	-	26 & 78
Egen arbejdsstyrke - arbejdsvilkår	Ja	Nej	Nej	Intet overarbejde, rapportering af arbejdsulykker (B9), 73,68% dækket af overenskomst (B10), minimumsløn ligger over mindsteløn (B10), mulighed for at rotere mellem opgaver og områder og arbejde med forskellige svende, åben dialog omkring arbejdsmiljø.	26 & 78
Egen arbejdsstyrke - ligebehandling og lige muligheder	Ja	Nej	Nej	Inkluderende arbejdsplads, øget antal kursustimer til medarbejdere, kvalitetsrig uddannelse af lærlinge, beskæftigelse af fleksjobbere og førtidspensionister, deltagelse i lokalt uddannelsesudvalg.	26 & 78
Arbejdere i værdikæden	Nej	-	-	-	26 & 78
Berørte samfund	Nej	-	-	-	26 & 78
Forbrugere og slutbrugere	Nej	-	-	-	26 & 78
Virksomhedsledelse - virksomhedskultur	Ja	Nej	Nej	Cæse-værdier som intern adfærdskodeks, ESG-rapport som transparensinstrument.	26 & 78
Virksomhedsledelse - beskyttelse af whistleblowerne	Ja	Delvis	Nej	Whistleblowerordning via http://gislinge.whistleservice.com/	26 & 78



Vores regnskab

ESG performance: Miljø (E)

Miljø (E)	Enhed	2024	2025	VSME datapunkt
Energiforbrug				
Elektricitet				
Samlet elektricitet	MWh	39,29	44,89	29
heraf vedvarende (fra elnettet)	MWh	33,47	39,33	29
heraf vedvarende (egne solceller)	MWh	1,13	0,47	29
heraf ikke-vedvarende (fra elnettet)	MWh	4,69	5,09	29
Brændselsforbrug				
Samlet brændselsforbrug	MWh	537,80	629,80	29
heraf vedvarende	MWh	0	0	29
heraf ikke-vedvarende	MWh	537,80	629,80	29
Samlet energiforbrug	MWh	577,09	674,69	29
heraf vedvarende	MWh	34,60	39,80	29
heraf ikke-vedvarende	MWh	542,49	634,89	29
Udledning af drivhusgasser				
Scope 1	t CO ₂ e	143,46	167,92	30a
Scope 2 (Lokationsbaseret)	t CO ₂ e	1,56	1,76	30b
Scope 2 (Markedsbaseret)	t CO ₂ e	17,18	15,46	10–11
Scope 3	t CO ₂ e	110,31	147,21	50–53
Kategori 1 (Køb af varer og tjenester)	t CO ₂ e	73,40	100,76	52
Kategori 3 (Brændsel- og energirelaterede aktiviteter, som ikke er omfattet af Scope 1 og Scope 2)	t CO ₂ e	34,82	40,81	52
Kategori 5 (Affald fra drift)	t CO ₂ e	2,08	5,64	52
Samlet udledninger (Scope 1 + Scope 2 (Lokationsbaseret) + Scope 3)	t CO ₂ e	255,3	316,9	30

ESG performance: Miljø (E)

Miljø (E)	Enhed	2024	2025	VSME datapunkt
Arealanvendelse				
Samlet arealforbrug	m²	2300	2300	34a
Samlet befæstet område	m²	400	400	34b
Samlet naturorienteret område på anlægsområdet	m²	0	0	34c
Samlet naturorienteret område uden for anlægsområdet	m²	0	0	34d
Vand				
Samlet vandudtag	m³	138,05	125,05	35
Områder med højt vandstress	%	0	0	35
Affaldshåndtering				
Samlet ikke-farligt affald	ton	464,62	669,68	38a
Brændbart affald, inkl. træ	ton	43,42	85,86	38a
Blandet affald	ton	24,48	4,74	38a
Brokker	ton	326,98	347,88	38a
Asfalt	ton	20,06	21,74	38a
Jord	ton	47,08	197,70	38a
Gips	ton	2,60	11,76	38a
Samlet farligt affald	ton	0	0	38a
Samlet mængde affald, der sendes til genbrug eller genanvendelse	ton	0	0	38b

ESG performance: Miljø (E)

Miljø (E)	Enhed	2024	2025	VSME datapunkt
Ressourceforbrug				
Samlet ressourceforbrug	ton	176,62	217,82	38c
Mørtel	ton	14,10	16,55	38c
Fliser	ton	14,77	1,19	38c
Fugemasse	ton	7,13	9,27	38c
Fliseklæb	ton	8,88	9,91	38c
Maling	ton	0,47	0,68	38c
Cement	ton	19,06	27,70	38c
Beton	ton	51,42	59,14	38c
Grus	ton	23,31	33,65	38c
Gips	ton	13,90	22,89	38c
Mursten	ton	4,22	0,35	38c
Akustikplader	ton	3,60	2,00	38c
Eternit	ton	15,77	0,47	38c
Træ	ton	-	21,91	38c
Isolering	ton	-	3,14	38c
Intensitetsnøgletal				
CO ₂ e-intensitet	t CO ₂ e/mio. DKK	7,76	7,24	31
Energiintensitet	MWh/mio. DKK	17,53	15,41	10-11
Vandintensitet	m³/mio. DKK	4,19	2,86	10-11
Affaldsintensitet	ton/mio. DKK	14,12	15,30	10-11
Materialeintensitet	ton/mio. DKK	5,37	4,98	10-11
Materialeintensitet pr. medarbejder	ton/pr. ansat	3,76	3,82	10-11

ESG performance: Social (s)

Social (s)	Enhed	2024	2025	VSME datapunkt
Medarbejderfordeling				
Samlede antal medarbejdere	pers.	47	57	39
Faste kontrakter	pers.	45	57	39a
Timelønnede kontrakter	pers.	2	0	39a
Praktikanter (fra folke- og erhvervsskolen, indgår ikke i samlede antal medarbejdere)	pers.	15	13	39a
Elever/lærlinge	pers.	7	9	39a
Medarbejdere i fleksjob	pers.	3	3	39a
Medarbejdere i udlandet (udenlandske kontrakter)	pers.	0	0	39c
Mandlige medarbejdere	pers.	41	48	39b
Kvindelige medarbejdere	pers.	6	9	39b
Kønsdiversitet i virksomheden	andel af kvinder i virksomheden (%)	12,77	15,79	39b
Supplerende medarbejderfordeling				
Mandlige ledere	pers.	9	9	59
Kvindelige ledere	pers.	1	2	59
Kønsfordeling i ledelsen	kvinder pr. mænd	0,11	0,22	59
Lånt arbejdskraft i form af selvstændige, freelancere o.lign.	pers.	-	0	60
Lånt arbejdskraft i form af vikarer o.lign.	pers.	-	3	60
Andel under 30 år	%	34,04	35,09	10-11
Andel 30-50 år	%	53,19	42,11	10-11
Andel over 50 år	%	12,77	22,81	10-11

ESG performance: Social (s)

Social (s)	Enhed	2024	2025	VSME datapunkt
Medarbejderomsætning				
Medarbejdere der har forladt virksomheden	pers.	-	22	40
Gennemsnitligt antal medarbejdere i regnskabsåret	pers.	-	53,25	40
Medarbejderomsætning	%	-	41,31	40
Sygdom og sikkerhed				
Registrerede arbejdsulykker	stk.	4	5	41a
Frekvens af arbejdsulykker	stk. pr. 100 fuldtidsansatte	13,78	12,66	41a
Arbejdsrelaterede dødsfald	stk.	0	0	41b
Tabte arbejdsdage pga. arbejdsulykker	dage	59	262	10-11
Sygetimer i medarbejderstaben	timer	3.530	5.218	10-11
Samlede arbejdstimer (inkl. overarbejde og sygetimer)	timer	58.042	78.975	10-11
Sygefravær	%	6,08	6,61	10-11
Lønforhold				
Minimumsløn er højere end mindsteløn bestemt af gældende overenskomster	Ja/nej	Ja	Ja	42a
Lønforskel mellem køn (mænds løn i forhold til kvinders)	Procentvis forskel (%)	8,48	12,66	42b
Lønforskel mellem højeste løn og medianlønnen	Procentvis forskel (%)	85,33	46,70	10-11
Overenskomst og uddannelse				
Procentvis ansatte, der er dækket af en kollektiv overenskomst	%	65,96	73,68	42c
Procentvis ansatte, der er dækket af en tillidsrepræsentant	%	65,96	73,68	10-11
Uddannelsestimer pr. medarbejder (kvinder)	timer/år	8,83	50,67	42d
Uddannelsestimer pr. medarbejder (mænd)	timer/år	39,56	65,79	42d

Anvendt regnskabspraksis

Organisatorisk afgrænsning

ESG-rapporten dækker regnskabsåret 2025, fra 1. januar 2025 til 31. december 2025.

Rapporteringen omfatter hele Gislinge A/S' aktiviteter i Danmark. Jf. GHG-protokollen har Gislinge A/S valgt at anvende operationel kontrol som metode til den organisatoriske afgrænsning. Det betyder, at alle aktiviteter og lokationer, som virksomheden har den daglige driftsmæssige kontrol over, er inkluderet i rapporteringen.

Den indsamlede ESG-data er hentet fra fakturaer, udtræk fra interne IT-systemer og information fra eksempelvis leverandører i forbindelse med affald. Hvor direkte data ikke har været tilgængelige, er der anvendt beregninger, estimater og relevante antagelser.

Balancesum og omsætning er omregnet fra DKK til EUR med henholdsvis ECB-lukkekursen pr. 31. december og ECB-gennemsnitskursen for regnskabsåret.

Identifikation af ESG-data

Som vores anden ESG-rapport forventes arbejdet med at identificere og udvælge ESG-data fortsat at være en løbende proces. Formålet er at give omverdenen og os selv et så retvisende billede som muligt af vores aftryk, aktiviteter og udvikling inden

for ESG. Vi afrapporterer efter den fælles europæiske frivillige standard for bæredygtighedsrapportering, VSME, hvor vi anvender oplysningsniveau B og rapporterer efter basismodulet samt et udvalg af oplysningspunkter fra det udvidede modul.

Klimaregnskabet er udarbejdet i overensstemmelse med GHG-protokollens Corporate Standard. I henhold til standarden er scope 1 og scope 2 opgjort fuldt ud, mens scope 3 er inkluderet for udvalgte kategorier. De inkluderede kategorier er kategori 1, køb af varer og tjenester, kategori 3, brændsels- og energirelaterede aktiviteter, som ikke er omfattet af scope 1 og scope 2, samt kategori 5, affald fra drift.

Der er taget udgangspunkt i tilgængelige emissionsfaktorer fra nationale og internationale kilder, heriblandt BR18, DEFRA, Energinets eldeklarerationer og Energistyrelsens standardfaktorer for brændværdier og CO₂e-emissionsfaktorer. Hvor det har været muligt, er der desuden anvendt produktspecifikke miljøvaredeklarerationer. Datakvaliteten varierer fortsat mellem de enkelte områder, da en del af datagrundlaget er baseret på omregninger fra monetære enheder til fysiske enheder, særligt for materiale-mængderne. Størstedelen af den opgjorte CO₂e er derfor fortsat baseret på sekundære data, branchegennemsnit og estimater.

MILJØINDIKATORER (E)

Energiforbrug

Energiforbruget er opgjort på baggrund af vores vores samlede forbrug af elektricitet og brændsler i rapporteringsperioden. Forbruget er opdelt i ikke-vedvarende og vedvarende energiforbrug, hvor elektricitet fra vedvarende energikilder og egenproduktion fra solceller indgår som vedvarende energi, mens brændselsforbrug til egne køretøjer og maskiner indgår som ikke-vedvarende energiforbrug.

Elektricitet

Data for elektricitet er baseret på fakturaer, måleropgørelser samt oversigt over egenproduktion fra vores installerede solceller. De lokationsbaserede emissionsfaktorer er baseret på Energinets senest tilgængelige miljødeklaration for Holbæk Kommune (pr. juni 2026). Vi anvender 200%-metoden. Den markedsbaserede emissionsfaktor er opgjort uden anvendelse af oprindelsesgarantier, og der er derfor anvendt det senest tilgængelige restmix fra Energinets generelle eldeklaration (2025).

Brændselsforbrug

Brændselsforbruget omfatter Gislinge A/S' forbrug af fossile brændsler til egne køretøjer og maskiner. Forbruget er opgjort på baggrund af tilgængelige data fra fakturaer, brændstokort eller øvrige interne registreringer. Brændselsforbruget indgår som direkte udledninger i Scope 1, mens de tilhørende opstrøms emissioner fra produktion, raffinering og transport af brændstoffet frem til forbrug indgår i Scope 3 kategori 3.

For 2. halvår 2025 er literantal opgjort direkte fra brændstokortdata og klassificeret som diesel eller benzin. For 1. halvår 2025 er fakturabeløb omreg-

net til liter via en gennemsnitlig literpris inkl. moms og antaget udelukkende at vedrøre diesel. Scope 1-emissioner er beregnet med Energistyrelsens nedre brændværdier og emissionsfaktorer.

Direkte emissioner fra Scope 1

Scope 1 omfatter vores direkte udledninger fra brændstofforbrug i egne maskiner og køretøjer.

Indirekte emissioner fra Scope 2

Scope 2 omfatter vores indirekte udledninger fra indkøbt elektricitet. Elektricitetsforbruget opgøres både lokationsbaseret og markedsbaseret. Den lokationsbaserede opgørelse tager udgangspunkt i den gennemsnitlige emissionsfaktor for elnettet i det geografiske område, hvor elektriciteten forbruges. Den markedsbaserede opgørelse tager udgangspunkt i den emissionsfaktor, der knytter sig til Gislinges konkrete indkøb af elektricitet. Da der ikke anvendes oprindelsesgarantier, er den markedsbaserede opgørelse baseret på restmix. Egenproduceret strøm fra vores solceller indgår ikke som indkøbt elektricitet, men reducerer behovet for el fra elnettet.

Indirekte emissioner fra Scope 3

Ud fra de data, der har været tilgængelige for 2025, har det været muligt at estimere indirekte opstrøms udledninger for udvalgte Scope 3-kategorier. De inkluderede kategorier er kategori 1, køb af varer og tjenester, kategori 3, brændsels- og energirelaterede aktiviteter, som ikke er omfattet af Scope 1 og Scope 2, samt kategori 5, affald fra drift.

Kategori 1 – køb af varer og tjenester

Udledningen fra indkøbte materialer er beregnet ud fra en kombination af prisdata, mængdeskøn og generiske emissionsfaktorer fra BR18 Generisk datagrundlag, bilag 2, tabel 7. Hvor præcise mængder ikke har været direkte tilgængelige, er de estimeret ved at koble gennemsnitspriser til mængde-, areal- eller volumenbaserede enheder. Emissionsfaktorer er valgt som gennemsnit af relevante materialekategorier i BR18 eller som produktspecifikke miljøvaredeklarationer, hvor dette har været muligt.

Kategori 3 – Brændsel- og energirelaterede aktiviteter; ikke er omfattet af Scope 1 og Scope 2

Emissionerne omfatter opstrøms udledninger fra forbrug af brændstoffer og elektricitet samt transmissions- og distributionstab. Der er anvendt emissionsfaktorer fra DEFRA for opstrøms udledninger vedrørende brændstoffer og elektricitet. For transmissions- og distributionstab er der anvendt data fra Energinets miljødeklaration.

Kategori 5 – Affald fra drift

Emissioner fra affald er opgjort på baggrund af affaldsdata fra Gislinges affaldsleverandør, fordelt på affaldsfraktioner og behandlingsformer. På baggrund af oplysninger fra affaldsleverandøren er affaldet i opgørelsen behandlet som deponeret – bortset fra "Brændbart affald inkl. træ", som er behandlet som afbrændt. Emissionerne er beregnet ved anvendelse af relevante emissionsfaktorer fra DEFRA og, hvor relevant, BR18's generiske datagrundlag.

Arealanvendelse

Gislinge A/S' eneste adresse er ikke beliggende i eller i nærheden af biodiversitetsfølsomme områder. Det samlede arealforbrug og det befæstede område har ikke ændret sig siden seneste rapporteringsperiode og udgør henholdsvis 2.300 m² og 400 m². Arealanvendelsen er opgjort ud fra ejendommens samlede matrikelareal og tilgængelige oplysninger fra offentlige registre.

Vand

Vandforbruget er opgjort på baggrund af fakturaer og målerdata for rapporteringsperioden. Opgørelsen omfatter Gislinges vandudtag til kontordrift og øvrige aktiviteter på adressen. Hvor der indgår privat forbrug, er dette fratrullet, så opgørelsen alene afspejler virksomhedens forbrug. Gislinge A/S har ikke vandintensive produktionsprocesser, og virksomhedens lokation er ikke beliggende i et område klassificeret med højt vandstress.

Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering

Ressourceforbruget er opgjort i henhold til VSME datapunkt 38c og omfatter de væsentligste materialekategorier, som indgår i Gislinges aktiviteter. Hvor præcise mængder ikke har været direkte tilgængelige, er materialeforbruget estimeret på baggrund af fakturaer, prisdata og relevante mængde-, areal- eller volumenbaserede antagelser.

Cirkulær økonomi

Vi har ikke implementeret formaliserede principper for cirkulær økonomi i egen drift.

Affaldshåndtering

Affalldsdata er baseret på oplysninger fra Gislinges affaldsleverandør og fordelt på relevante affaldsfraktioner. På baggrund af de modtagne oplysninger er affaldet i opgørelsen behandlet som deponeret. Emissioner fra affaldshåndtering er beregnet ved anvendelse af relevante emissionsfaktorer fra DEFRA.

Ikke-væsentlige miljømæssige VSME-datapunkter

Vi rapporterer ikke på punkterne 32, 33, og 36, da disse ikke er relevante eller væsentlige for Gislinge i denne rapporteringsperiode.

Punkt v32: Rapporteres ikke, da vi ikke har væsentlige emissioner til luft, vand eller jord fra egne aktiviteter.

Punkt 33: Rapporteres ikke, da vi ikke ejer, lejer eller forvalter arealer i eller nær biodiversitetsfølsomme områder.

Punkt 36: Rapporteres ikke, da vi ikke har vandintensive produktionsprocesser.

Intensitetsnøgletal

Miljøintensiteter opgøres pr. mio. DKK i omsætning og omfatter CO₂e-, energi-, vand-, affalds- og materialeintensitet. Derudover opgøres de samme intensiteter pr. medarbejder, beregnet på baggrund af antal medarbejdere pr. 31. december. CO₂e-intensitet pr. omsætning svarer til VSME datapunkt 31, mens de øvrige nøgletal er supplerende iht. datapunkt 10-11.



SOCIALE INDIKATORER (S)

Antal medarbejdere (Headcount)

Headcount tæller alle aktive medarbejdere den sidste dag i regnskabsåret, altså d. 31. december 2025. Alle medarbejdere tælles med, uanset om de arbejder på fuld tid, deltid eller er tidsbegrænset ansatte. En person tæller altså som 1, uanset arbejdstiden. Data tæller alle ansatte undtagen praktikanter fra folkeskolen og erhvervsskolerne.

Ansættelsesforhold

Angiver antal af funktionærer, timelønnede medarbejdere, lærlinge, elever og fleksjobbere.

Kønsfordeling

Angiver andelen af kvinder og mænd i virksomheden. Tæller både medarbejdere, ledelseslag og øvre ledelseslag.

Medarbejdere i udlandet

Angiver antallet af medarbejdere, der har en udenlandsk ansættelseskontrakt.

Gennemsnitligt antal medarbejdere

Gennemsnit af antal medarbejdere gennem regnskabsåret. Antal noteret er januar, maj, september og december.

Medarbejderomsætning

Medarbejderomsætningen refererer til den andel af medarbejdere, der har forladt virksomheden frivilligt eller ufrivilligt i regnskabsåret sat op mod det gennemsnitlige antal af medarbejdere i regnskabsåret.

Kønsfordeling i ledelsen

Angiver forholdet mellem kvinder og mænd i øvrige ledelsesroller i virksomheden. Angives i kvinder pr. mænd.

Selvstændige og vikarer

Selvstændige, der ikke har nogen andre personer ansat hos sig, og *Selvstændige*, der udelukkende arbejder for din virksomhed og ikke har anden beskæftigelse derudover. De *vikarer*, som din virksomhed får formidlet via et vikarbureau eller anden type af virksomhed, hvis primære ydelser er arbejdsformidling.

Aldersfordeling

Data er baseret på medarbejdernes alder ved dataindsamlingen / sidste dag i regnskabsåret (31. december 2025). Fordelingen angives i procent (%)

Registrerede arbejdsulykker

Angiver antallet af arbejdsrelaterede ulykker, uanset antal tabte arbejdsdage for medarbejderen. Arbejdsulykker anmeldes og registreres på virk.dk. Frekvensen af arbejdsulykker er udregnet efter VSME-standarden: (Antal arbejdsrelaterede ulykker i rapporteringsåret / Samlet antal arbejdstimer i et år for alle ansatte) x 200 000 timer

Registrerede dødsfald

Angiver antallet af arbejdsrelaterede dødsfald.

Tabte arbejdsdage pga. arbejdsulykker

Angiver antallet af tabte arbejdsdage som følge af arbejdsrelaterede ulykker eller sygdom. Beregnet baseret på sager sat i bero samt sager anmeldt som arbejds-skader.

Sygefravær

Angiver det samlede sygefravær i procent (%).

Samlede arbejdstimer

Totale arbejdstimer inkluderer overarbejde og sygetimer.

Indgangsløn højere end minimumsløns

Virksomhedens indgangstimeløn (den løn man som minimum er sikret, når man starter i virksomheden) holdes op mod relevante overenskomster i virksomheden. Medarbejdere i virksomheden er omfattet af Bygge- og anlægsoverenskomsten 2025, Bygningsoverenskomsten 2025, Maleroverenskomsten 2025 samt Murer- og murermandsarbejdsoverenskomsten 2025.

Uddannelsestimer

Bliver opgjort efter det gennemsnitlige antal uddannelsestimer pr. medarbejder. Det dækker eksterne kurser herunder lærlinges skoletid, AMU-kurser og akademi-/lederuddannelse. Interne kurser medregnes ikke.

Medarbejdere dækket af kollektive overenskomster

Angiver den samlede medarbejderstab, som er tilknyttet en kollektiv overenskomst.

Medarbejdere dækket af tillidsrepræsentanter

Angiver den samlede medarbejderstab, som er tilknyttet en tillidsrepræsentant.

**Lønforskel mellem højeste løn og medarbejdere**

Angiver forskellen mellem indehaverens løn og medianlønnen for alle medarbejdere. Medarbejdergruppen omfatter også elever og lærlinge. Opgørelsen er baseret på data fra virksomhedens lønsystem.

Lønforskel mellem højeste løn og medarbejdere

Lønforskellen mellem kønnene angiver forskellen mellem mænds og kvinders gennemsnitlige bruttotimeløn, udtrykt i procent af mændenes gennemsnitlige bruttotimeløn (jf. VSME pkt. 129–133). Alle ansatte indgår i beregningen. Et positivt tal betyder, at mænd i gennemsnit tjener mere end kvinder. Opgørelsen er foretaget på timelønsbasis, da en del af medarbejderne ikke har et fast ugentligt timetal.

LEDELSESINDIKATORER (G)**Registrerede tilfælde af korruption**

Angiver antallet af sager som er blevet indrapporteret til virksomheden.

Samlede antal direktionsmedlemmer

Angiver samlede antal personer i direktionen.

Kvindelige direktionsmedlemmer

Angiver antal kvinder i direktionen.

Samlede antal bestyrelsesmedlemmer

Angiver samlede antal personer i bestyrelsen.

Kvindelige bestyrelsesmedlemmer

Angiver antal kvinder i bestyrelsen.

Erklæring fra ledelsen

Ledelsen godkender, at denne ESG-rapport er retvisende for Gislinge A/S aktiviteter i 2025, samt at data i rapporten er behandlet i overensstemmelse med den benævnte regnskabspraksis.

Ledelsen

Jesper Hass Hansen

Direktør og indehaver

Sophie Marcher

Teamleder HR og økonomi



Gislinge A/S

Gislinge A/S
Mårsø Huse 2
4300 Holbæk
Danmark

www.gislinge.dk

Kontakt

CVR: 33770049
+45 59 46 05 63
kontor@gislinge.dk

Billeder

Alle billeder ejes af Gislinge A/S.

Rapporten

Er udarbejdet af [Ingeniørfirmaet J&P A/S](#).

Udgivelsesdato:

D. 10. juli 2026