



ESG

2023/2024

DANSK MASKINCENTER

DANSK MASKINCENTERS HISTORIE

Dansk Maskincenters historie strækker sig tilbage til 14. oktober 2017, hvor Henning Lund Andersen, Rimmerhus Maskinforretning A/S og Holger Skjoldemose, Jelling Maskinforretning A/S, Odder Diesel slog de gode kræfter sammen og investerede i afdelingen i Toftlund.

Gennem årene har Dansk Maskincenter A/S udviklet sig og fokuseret på at styrke sine kerneforretninger og tilstedeværelse i lokalområderne. DMC A/S drives i dag som en samling af tre forretninger placeret i Jelling, Rimmerhus og Toftlund.

De enkelte afdelinger, der nu udgør fundamentet for Dansk Maskincenter, har alle en lang og stolt historie, som har bidraget til at forme virksomheden, som den er i dag.

Ledelsesberetning Side 2

Et ansvarligt Dansk Maskincenter Side 3

ENVIRONMENTAL

CO₂e udledning Side 5-6

Varme-, energiforbrug og vandudtag Side 7

Ressourceforbrug, cirkulærøkonomi og håndtering af affald Side 8-9

SOCIAL

Diversitet og ligestilling Side 11

Partnerskaber og socialt ansvar Side 11

Medarbejder trivsel Side 12

Sundhed og sikkerhed Side 12

Uddannelse Side 13

Sociale nøgletal Side 14-15

GOVERNANCE

Virksomhedsledelse Side 16



LEDELSESBERETNING

Dette er Dansk Maskincenters første ESG-rapport, og den markerer en vigtig milepæl i vores rejse mod at integrere bæredygtighed som en del af vores forretningsstrategi.

Vi er bevidste om, at vi alle har et ansvar for at bidrage til en mere bæredygtig fremtid, og denne rapport er vores første skridt i den retning.

I 2025 vil vi fokusere på at prioritere de vigtigste ESG-områder for DMC. Vi vil fastsætte klare målsætninger og arbejde målrettet på at implementere bæredygtighedsinitiativer internt i organisationen. Dette vil danne grundlaget for en mere struktureret tilgang til bæredygtighed, som vi også kan bruge til at skabe værdi for vores eksterne interessenter.

Vi ser frem til at videreudvikle vores indsats og bidrage positivt til vores branche og samfundet som helhed.

ET ANSVARLIGT DANSK MASKINCENTER

Hos Dansk Maskincenter prioriterer vi bæredygtighed ved at drive vores virksomhed ansvarligt med fokus på miljømæssige, sociale og governance relaterede aspekter.

De fokusområder vi arbejder med afspejler vores ansvar og engagement overfor kunder, medarbejdere og samfundet, og de er forankret i centrale ESG-temaer:

Miljø (E):

- Energioptimering for at reducere vores klimaaftryk og forbedre energieffektiviteten.
- Affaldssortering og genbrug for at minimere spild og fremme cirkulær økonomi.
- Miljøeffektiv transport, der reducerer emissioner og bidrager til en grønnere logistik.

Social (S):

- Ansvarlige arbejdsforhold, der sikrer medarbejdernes trivsel og udvikling.
- Lokalsamfundsengagement gennem aktiviteter, der styrker relationerne til vores omgivelser.

Governance (G):

- Bæredygtig ledelse, der integrerer ansvarlighed og gennemsigtighed i alle beslutningsprocesser.

Ved at arbejde strategisk med disse områder styrker vi vores ESG-profil og bidrager til en ansvarlig og fremtidssikret forretningsmodel. Samtidig reflekterer vores indsats både samfundsmæssige udfordringer og vores medarbejders og kunders prioriteter.



Vi har et stærkt fokus på sociale forhold. Vi arbejder aktivt for at sikre gode arbejdsforhold, fremme medarbejders sundhed og trivsel samt opretholde høj tilfredshed blandt vores ansatte.

Vi er stolte af, at en betydelig andel af vores medarbejdere er ansat under særlige vilkår, og at vi løbende uddanner et stort antal lærlinge og elever.

Dansk Maskincenter drives med ordentlighed og en høj standard for selskabsledelse, hvilket understøtter vores ambition om at være en ansvarlig og fremtidsorienteret virksomhed.



E

ENVIRONMENTAL

CO₂-UDLEDNING

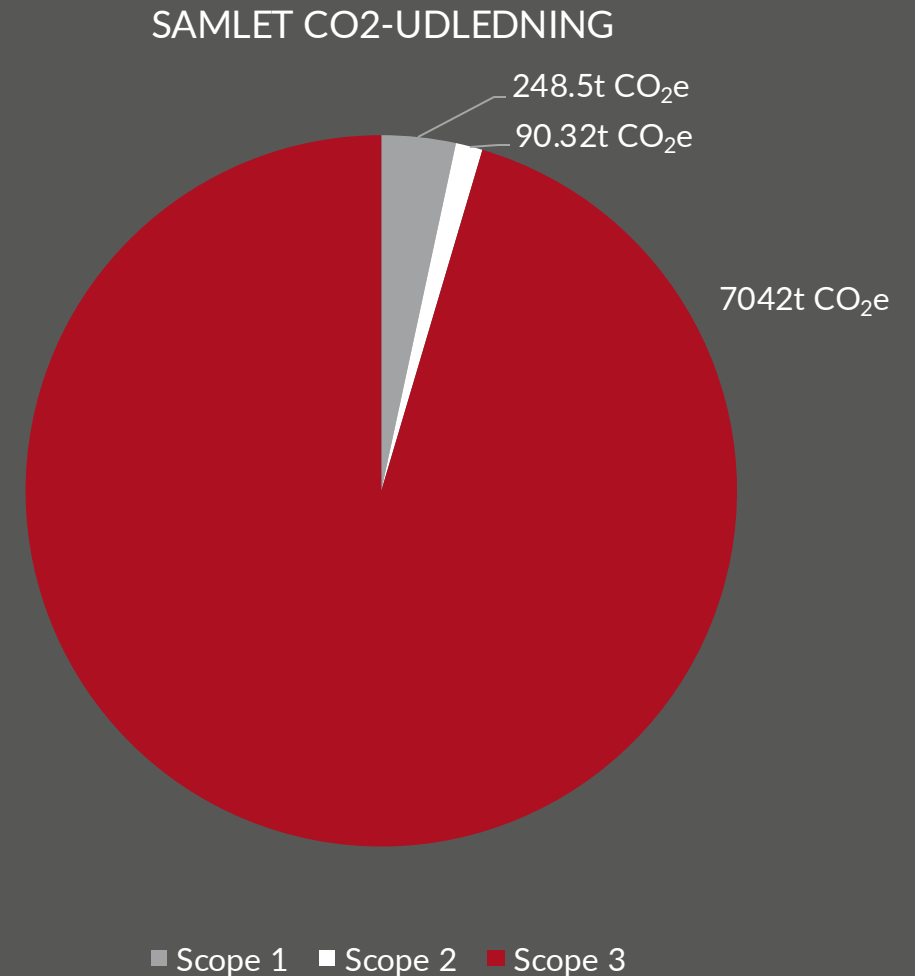
Vi har i 2024 udarbejdet vores første klimarapport baseret på regnskabsåret 2023/2024. Rapporten er udviklet ved hjælp af en klimaregnskabsplatform, som muliggør automatisk beregning af CO₂-udledninger på vores posteringer. Dette har givet os en fuldstændig kortlægning af vores klimaaftryk, inklusive Scope 1, 2 og 3-udledninger.

Et fundament for handling

Den første klimarapport markerer en vigtig milepæl i vores arbejde med ESG og ansvarlig drift. Rapporten giver os et detaljeret overblik over vores klimaaftryk og skaber et stærkt strategisk værktøj vi kan bruge til at prioritere og igangsætte fremtidige tiltag, der kan reducere vores CO₂-udledninger.

Retningslinjer og standarder

Rapporten er udarbejdet i henhold til GHG-protokollens internationale standarder, hvilket sikrer transparens og sammenlignelighed i vores data.



CO₂-UDLEDNING FORTSAT

UDLEDNING AF DRIVHUSGASSER / tCO ₂ eq	2023/2024
Scope 1	248,5t
Scope 2	90,32t
Total scope 1 og scope 2 (Lokationsbaseret)	338,82t
Scope 3	7.042t
Total scope 1, 2 og 3 CO₂e udledninger	7.381t

Scope 1 og 2:

Alle aktiviteter inden for Scope 1 og 2 er blevet gennemgået og valideret for at sikre høj datakvalitet. Hvor det har været muligt, er udledningerne opgjort på baggrund af gennemsnitsdata, baseret på faktisk forbrugt mængde af brændstof og elektricitet. Scope 2-udledningerne er opgjort efter lokationsbaseret metode, da vi ikke har indkøbt grønne certifikater.

Scope 3:

Scope 3-udledningerne er beregnet ved hjælp af en omkostningsbaseret metode, der kobler vores økonomiske udgifter med tilsvarende CO₂-udledninger. For at sikre fokus på de væsentligste bidrag har vi valideret følgende:

- Indkøb, der overstiger 0,5 % af Dansk Maskincenters samlede indkøbssum.
- Aktiviteter med en CO₂-udledning på mere end 0,5 % af den samlede udledning.
- De 5 % største indkøb og de 5 % største CO₂-udledninger i Scope 3.



ENERGIFORBRUG OG VANDUDTAG

VARMEFORBRUG

Lokation	Braendsel	Forbrug 2023/2024
Toftlund	Gas	15.461 m ³
Jelling	Gas	14.604 m ³
Odder	Fjernvarme	270 mWh
Rimmerhus	Fyringsolie	11.683 l

ELEKTRICITET

	2023/2024
Vedvarende energi	0 kWh
Ikke-vedvarende energi	249.872 kWh

VANDUDTAG I M³

	2023/2024
Samlet for alle lokationer	980,79 m ³

RESSOURCEFORBRUG, CIRKULÆR ØKONOMI OG AFFALDSHÅNDTERING

Vi arbejder aktivt med principperne for cirkulær økonomi, hvor ressourcer genbruges og genanvendes i videst muligt omfang. Dette afspejler sig i vores affaldshåndtering, emballagepraksis og håndtering af spildprodukter. På denne måde støtter initiativerne op om vores langsigtede mål om ansvarligt at åbne mere ansvarligt ressourceforbrug



Effektiv affaldssortering og genbrug

Vi har implementeret en høj grad af affaldssortering og sikrer, at genanvendelige materialer bliver udnyttet optimalt. Vi genbruger emballage, hvor det er muligt, og internt anvender vi returbar emballage med lang levetid for at minimere spild.



Ansvarlig emballagehåndtering

Emballager, som vi modtager fra leverandører, genanvendes i vores egen drift. Derudover tager vi emballager og spildolie med retur fra kundeopgaver for at sikre korrekt bortskaffelse eller genanvendelse.



Genanvendelse af spildolie

Spildolien genanvendes gennem samarbejdspartnere, og vi prioriterer anvendelsen af regenererede olier i både reparationer og salg til vores kunder. Dette reducerer vores afhængighed af nye ressourcer og mindsker miljøpåvirkningen.



Elektronik og batterier

Brugte redskaber med batteri, samt IT-udstyr, sendes videre til en samarbejdspartner, som renoverer og genanvender elektronikprodukter. Indtægter fra gebyrer for kasserede elektronikgenstande doneres til projektet "Ren Natur".

AFFALDSHÅNDBLING

Ikke-farligt affald	Samlet mængde affald (pkt. 33c)	Affald der sendes til genbrug eller genanvendelse (pkt. 33d)	Affald der sendes til bortskaffelse (pkt. 33d)
Madaffald	1050 kg	1050 kg	0 kg
Mix plast, mad- og drikkekarton, metal	1725 kg	1725 kg	0 kg
Pap	6895 kg	6895 kg	0 kg
Restaffald	13279 kg	13279 kg	0 kg

Farligt affald	Samlet mængde affald (pkt. 33c)	Affald der sendes til genbrug eller genanvendelse (pkt. 33d)	Affald der sendes til bortskaffelse (pkt. 33d)
Væsker og olie	8722 l	8722 L	0 l
Spildolie	13279 l	13279 l	0 l
Batterier	60 kg	60 kg	0 kg





S

SOCIAL

SOCIALE FORHOLD

DIVERSITET OG LIGESTILLING

Vi lægger stor vægt på diversitet og de unikke perspektiver, som en varieret medarbejderstab bringer med sig. For os handler diversitet ikke kun om tal, men om at skabe en arbejdsplads, hvor erfaring og kompetencer går hånd i hånd med nye ideer fra unge medarbejdere og elever, der er i starten af deres karriere. Vi arbejder målrettet på at opretholde en balanceret aldersfordeling og skabe rum for videndeling og udvikling på tværs af generationer.

Kønsdiversitet er en naturlig del af vores fokus på ligestilling. Vi arbejder aktivt for at fremme en mere ligelig repræsentation på alle niveauer i virksomheden, fra medarbejderstaben til ledelseslaget. Samtidig er vi opmærksomme på områder, hvor vi fortsat kan forbedre os, og vi ser det som en vigtig opgave at sikre lige muligheder for alle, uanset køn.

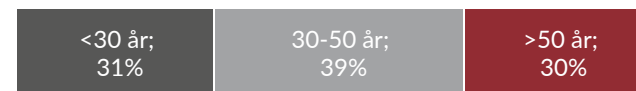
Vi er stolte af at kunne skabe en arbejdsplads, hvor lønnen er baseret på kompetencer og ansvar frem for køn. Dette afspejler vores engagement i at opretholde retfærdighed og ligestilling som centrale værdier i vores organisation.

PARTNERSKABER OG SOCIALT ANSVAR

Vi prioriterer sociale partnerskaber som en del af vores ansvar for at støtte lokalsamfundet og fremme socialøkonomiske løsninger. Vi samarbejder med Huset Venture, hvor vi placerer relevante opgaver, der kan løses inden for deres socialøkonomiske rammer. Vores mål er løbende at vurdere og udnytte socialøkonomiske alternativer, hvor det er muligt.

Derudover er 5 % af vores medarbejdere ansat i fleksjob, hvilket understreger vores indsats for at skabe en inkluderende arbejdsplads og give muligheder for personer med særlige behov.

ALDERSFORDELING



KØNSFORDELING ALLE MEDARBEJDERE



KØNSFORDELING I ØVRIGE LEDELSESLAG



MEDARBEJDERTRIVSEL OG ARBEJDSMILJØ

Trivsel og et sundt arbejdsmiljø er fundamentet for en stærk og velfungerende arbejdsplads. Vi arbejder systematisk for at sikre, at vores medarbejdere trives, og at arbejdsmiljøet understøtter både produktivitet og arbejdsglæde. Gennem årlige arbejdspladsvurderinger (APV) og trivselsmålinger indsamler vi værdifuld feedback, som hjælper os med at opretholde og forbedre vores arbejdsmiljø.

I regnskabsåret 2023/2024 opnåede vi en medarbejdertilfredshed på 8,6 ud af 10. Vores mål er at fastholde en tilfredshed på minimum 8 og at reagere proaktivt ved at udarbejde handlingsplaner, hvis der identificeres områder med faldende tilfredshed.

Vi har implementeret en whistleblowerordning, der sikrer, at medarbejdere kan indberette krænkende adfærd eller uregelmæssigheder anonymt. I det forgangne år har der dog ikke været nogen indberetninger. Samtidig har vi undgået påbud fra myndighederne vedrørende arbejdsmiljø. Dette afspejler vores stærke fokus på sikkerhed og trivsel.

For at sikre løbende udvikling og tilpasning af arbejdsmiljøet afholder vi 3-4 møder årligt med arbejdsmiljøorganisationen (AMO) i hver afdeling samt ét samlet møde for hele virksomheden. Disse møder skaber en platform for dialog, hvor vi kan identificere og adressere udfordringer samt dele løsninger på tværs af organisationen.

SUNDHED OG SIKKERHED

Medarbejdernes sundhed og sikkerhed er en topprioritet hos Dansk Maskincenter. Vi arbejder kontinuerligt for at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, hvor risici minimeres, og trivsel fremmes. I regnskabsåret havde vi syv registrerede arbejdsulykker og et samlet sygefravær på 3 %. For at adressere disse områder gennemfører vi årligt arbejdspladsvurderinger (APV) og trivselsmålinger, der giver os indsigt i arbejdsmiljøets styrker og udfordringer.

Vores fokusområder omfatter:

- Forbedring af arbejdsklima.
- Implementering af sikkerhedsforanstaltninger på arbejdspladsen.
- Optimering af arbejdsstillinger og håndtering af tunge løft.

Gennem en systematisk tilgang til sundhed og sikkerhed arbejder vi målrettet på at reducere arbejdsulykker og fastholde et lavt sygefravær, samtidig med at vi skaber en arbejdsplads, hvor medarbejderne trives og føler sig trygge.

MEDARBEJDERTILFREDSHED



8,6/10

SOCIALE FORHOLD

VI UDDANNER FREMTIDENS ARBEJDSKRAFT

Uddannelse er en integreret del af vores kultur og strategi hos Dansk Maskincenter. Vi har et stærkt fokus på at uddanne vores egne medarbejdere og sikre, at de er klædt på til at levere kvalitet og innovation i deres arbejde. Vores indsats omfatter både interne uddannelsesforløb og løbende efteruddannelse, som bidrager til at styrke medarbejdernes kompetencer og engagement.

Vi prioriterer at fastholde de medarbejdere, vi selv har uddannet, da de er en værdifuld del af vores organisation og bidrager til både virksomhedens udvikling og arbejdsmarkedets behov for kvalificeret arbejdskraft. Samtidig sikrer vores fokus på videreuddannelse, at medarbejderne løbende kan udvikle sig fagligt og personligt.



SOCIALE NØGLETAL

Egen arbejdsstyrke		2023/2024
Total antal medarbejdere	FTE	77
Fastansatte	FTE	77
Køn		
Mand	FTE	52
Kvinde	FTE	20
Alderssammensætning		
<30 år	Procent	31%
30-50 år	Procent	39%
>50%	Procent	30%
Ansæt under særlige kontrakter eller vilkår		
Ansatte i fleksjob	Procent	5%
Ansatte unge der er under uddannelse	Procent	18%
Lærlinge/elever/trainees i uddannelsesforløb	Procent	18%
Lærlinge/elever/trainees, der er færdiguddannede	Procent	26%
Virksomhedspraktikker samt trænings- og afklaringsforløb gennemført i samarbejde med jobcentret	Procent	1%

Vederlag og overenskomster		2023/2024
Forholdet mellem startløn og mindsteløn	Procent	32,2%
Lønforskell mellem mandlige og kvindelige ansatte	Procent	-13%
Ansatte der er dækket af kollektiv overenskomst	Procent	76%*
Uddannelsestimer i gennemsnit pr. medarbejder (eksl. Sidemandsoplæring)		
Mandlige ansatte	Timer	21
Kvindelige ansatte	Timer	2
Sundhed og sikkerhed		
Arbejdsulykker	Antal	7
Arbejdsulykker	Frekvens	7
Arbejdsrelaterede dødsfald som følge af arbejdsskade/-ulykke	Antal	0
Arbejdsrelaterede dødsfald som følge af dårligt helbred	Antal	0
Sygefravær	Procent	3%

**resten er dækket under funktionærloven*



SOCIALE NØGLETAL

Medarbejdertrivsel og fastholdelse		
Medarbejdertilfredshed	Procent	86%
Andel af nyansatte, der forlader virksomheden inden for 12 måneder efter ansættelse	Procent	5%
Medarbejderomsætningshastighed	Procent	24%
Diversitet og ligestilling		
Kønsdiversitet i øvrige ledelseslag	Procent	50%
Lønforinkel mellem køn	Procent	0%
Bestyrelsens kønsdiversitet	Procent (m/k)	100/0
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	Procent	100%



G

GOVERNANCE

Hos Dansk Maskincenter er ordentlighed og ansvarlighed ikke bare værdier på et papir – det er noget, vi lever efter hver dag. Vi tror på, at når vi gør tingene ordentligt og tager ansvar, skaber vi ikke kun en stærk virksomhed, men også gode relationer til vores medarbejdere, kunder og samarbejdspartnere.

Vi sørger for at behandle alle med respekt og stræber efter at træffe beslutninger, der både er gennemtænkte og etiske. For os handler det om at tage ansvar for vores handlinger og altid have blik for, hvordan vi kan gøre tingene bedre.

Vi prioriterer en åben og ærlig dialog – både internt og eksternt – fordi vi ved, at det skaber tillid og styrker samarbejdet. Samtidig arbejder vi med klare retningslinjer og en god ledelse, der sikrer, at vi holder fokus på at gøre det rigtige i alle situationer.

En del af vores ansvarlighed er også vores nultolerance over for korruption og bestikkelse. Vi har ingen registrerede tilfælde af hverken korruption eller bestikkelse i virksomheden. Dette er et bevis på vores stærke fokus på gennemsigtighed og vores forpligtelse til at drive forretning med integritet.

Ansvarlighed handler for os om at tage hensyn til både mennesker og miljø, og vi gør en indsats for at leve op til høje standarder – ikke kun fordi vi skal, men fordi det føles rigtigt.



Tak fordi I læste med!

DANSK MASKINCENTER