

MUNCK

BÆREDYGTIGHED I MUNCK GRUPPEN

CSR RAPPORT

2022-2023

BÆREDYGTIGHED I MUNCK

I Munck har vi siden 1988 bidraget til den kritiske infrastruktur. Vi har således gennem 35 år udført infrastrukturprojekter i alle størrelser. Fælles for alle vores opgaver og projekter er, at de binder mennesker sammen og skaber værdi for samfundet.

I de senere år har vi set, at begrebet *værdi for samfundet* er blevet udvidet, og at bæredygtighed spiller en større og større rolle, både i vores branche og for vores kunder og samarbejdspartnere. I Munck er vi fast besluttet på at bidrage til en bæredygtig fremtid ved at være en god og attraktiv arbejdsplads for vores medarbejdere og ved at tilbyde bæredygtige løsninger, som vores kunder og samarbejdspartnere efterspørger.

Jeg er stolt af vores balancerede fokus på social, miljømæssig og forretningsmæssige bæredygtighed og den udvikling vi har set i de seneste år. I de kommende år vil vores fokus forblive uændret. Vi vil blive ved med at fokusere på initiativer, der reelt bidrager til at skabe en mere bæredygtig arbejdsplads og branche til gavn for både samfund, kunder og medarbejdere.

Med venlig hilsen

Hans Christian Munck



INTRODUKTION TIL RAPPORTEN

Denne rapport beskriver Munck Gruppens arbejde og indsatser inden for bæredygtighed. Til at belyse dette område benytter vi ESG-terminologien, hvor vi enkeltvis fremlægger kategoriern **Miljø & Klima (E), Social (S), Governance (G)**.

Rapporten er skrevet med udgangspunkt i de, for vores vedkommende, endnu ikke-gældende rapporteringsstandarder European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Alligevel har vi valgt at prioritere dette for at klargøre os til kommende EU-krav i form af Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Munck Gruppen skal rapportere i henhold til CSRD fra og med regnskabsår 2025/2026.

Rapporten udgør samtidig koncernens lovpligtige redegørelse for samfundsansvar, jf. §99 a, b og d i Årsregnskabsloven for regnskabsåret 2022/2023.



INDHOLDSFORTEGNELSE

FORRETNINGSPROFIL	1
FORDI INFRASTRUKTUR SKABER VÆRDI	2
SAMFUNDSANSVAR	7
TILGANG TIL CSR	8
CSR-RELATEREDE POLITIKKER	9
ESG	11
INTRODUKTION TIL ESG	12
OVERBLIK OVER RESULTATER OG MÅLSÆTNINGER	13
KLIMA & MILJØ	14
KLIMA OG MILJØ	15
INDSATSER OG UDVALGTE AKTIVITETER	17
SOCIAL	18
SOCIAL	19
INDSATSER OG UDVALGTE AKTIVITETER	20
GOVERNANCE	21
GOVERNANCE	22
INDSATSER OG UDVALGTE AKTIVITETER	23
KØNSSAMMENSÆTNING AF LEDELSEN	24
BILAG	25



FORRETNINGSPROFIL

I afsnittet beskriver vi indledningsvist Munck Gruppens forretningsprofil efterfulgt af en generel gennemgang af datterselskabernes aktiviteter.



FORDI INFRASTRUKTUR SKABER VÆRDI

Munck Gruppen har siden 1988 opbygget en solid ekspertise inden for anlæg og drift af dansk såvel som international infrastruktur. Gennem Gruppens fire datterselskaber besidder vi kompetencer, der gør os i stand til at udføre komplekse anlægsprojekter: fra havne- og lufthavnsprojekter til rensningsanlæg og spildevandshåndtering. Derudover er vi en af de førende selskaber inden for anlæg og vedligehold af det danske vejnet.

Vi kombinerer kompetencer fra alle fire selskaber og høster de fordelagtige synergier, der opstår, når selskaberne i samspil leverer større projekter. Det ses blandt andet i Munck Civil Engineering, hvor vi kombinerer eksisterende kompetencer samtidig med, at vi udvikler nye kompetencer til gavn for hele Gruppen.

I Munck mener vi, at infrastruktur skaber værdi. Vi vil til enhver tid forsøge at styrke vores forretning og skabe værdi for vores medarbejdere, kunder og samfundet omkring os. Vi mener, at god infrastruktur er vejen til bedre sikkerhed og ressourceudnyttelse, udvikling, vækst og en bæredygtig fremtid. Vi har en målsætning om at blive endnu bedre til det, vi allerede gør - samtidig med, at vi udvikler nye kompetencer og forretningsområder. Udvikling, uddannelse og vidensdeling er derfor en høj prioritet hos os.





MUNCK ASFALT

Munck Asfalt er en erfaren og troværdig samarbejdspartner inden for asfaltproduktion, belægning og vejbygning. Vi tilbyder rådgivning og udførelse inden for alle områder til både offentlige og private kunder. Vores medarbejdere er erfarne fagfolk med et skarpt blik for innovative og holdbare løsninger.

Vi har hovedkontor i Nyborg og er landsdækkende med fem asfaltfabrikker og egen emulsionsfabrik, hvorfra vi producerer og leverer standard- og specialmaterialer til hele landet. Derudover tilbyder vi forædling af genbrugsmaterialer.

I Munck Asfalt er vi afhængige af at udnytte materialer, som er udvundet fra jorden. Vi importerer store mængder af granit og stenmaterialer fra Norge og Sverige. Granit har særlige kvaliteter, som gør det til en ideel komponent i udvalgte asfalttyper.

Vi er opmærksomme på den store klimamæssige påvirkning ved import af disse store mængder materialer. Derfor har vi et stort fokus på genbrug. Vi undersøger løbende muligheden for at benytte lokale råmaterialer for at spare den tunge transport.

Vi er vores ansvar bevidst, når det omhandler klima og bæredygtighed. Produktionen lever op til de nyeste krav og standarder. Vi sikrer dermed, at vores asfalttyper altid er skånsom for miljøet, ressourcebesparende og af højeste kvalitet.

OVERFLADEBEHANDLING
 ASFALTBELÆGNINGER
 BROLÆGNINGER
 FRÆSNING





MUNCK HAVNE & ANLÆG

Munck Havne & Anlæg er en stærk og troværdig aktør med stor kapacitet og mange års virke i anlægsbranchen. Vores DNA og respekterede aktiviteter vidner om årtiers tradition for innovation og høj faglighed.

Hos Munck Havne & Anlæg udfører vi trafikale infrastruktur af forskellig størrelse og karakter. Vi råder over de nødvendige ressourcer og den rette ekspertise til at udføre selv de mest omfattende og komplekse infrastrukturprojekter - som store vejprojekter i større danske byer, infrastruktur i Københavns Lufthavn samt industri- og lystbådehavne.

Vi er derfor aftager af diverse stålvarer, som f.eks. spuns til forskellige havneprojekter. Vi er fuldt afklarede med, at denne branche har store udfordringer med decarbonisering pga. det store energiforbrug. Vi vil til hver en tid, gerne være i dialog omkring udvikling af nye teknologier. Ligeledes vil vi gerne eksperimentere med innovative løsninger, der kan reducere CO₂-udledningen.

Kernen i vores arbejde er en unik viden om de særlige materielle og logistiske udfordringer, anlægsbranchen indeholder. Vi har særlig ekspertise inden for bl.a. byggemodning, kloakarbejde, fundering og anlægsbeton. Ydermere er vi specialister i at opføre og renovere havne- og marineanlæg, anløbsbroer, uddybning og kystsikring. Munck Havne & Anlæg har hovedkontor i Nyborg samt afdelinger i både Øst- og Vestdanmark, hvorfra vi udfører opgaver for både private og offentlige kunder i hele landet.

HAVNE- & VANDBYGNING
TRAFIKAL INFRASTRUKTUR
BYGGEMODNING
ANLÆGSBETON
FUNDERING



MUNCK FORSYNINGSLEDNINGER

Munck Forsyningsledninger har år efter år gravet sig gennem landet og bragt danskerne tættere på hinanden - og på en tryk og sikker infrastruktur. Vi etablerer og renoverer alle kategorier af forsyningsledninger: fjernvarme, fiber, gas, tele og lysleder samt kloak, vand og el.

Hver eneste opgave udføres af professionelle og kvalitetsbevidste medarbejdere, der har den nyeste viden og udstyr stillet til rådighed. Alle opgaver udføres således i bedste kvalitet og med størst mulig hensynstagen til berørte borgere, trafikanter, miljø samt i henhold til de enkelte myndigheders krav.

Gennem vores No-Dig specialer i form af rørsprængning og styret boring tilbyder vi miljøskånsomme opgravningsfrie løsninger til renovering og nyanlæg af forsyningsledninger. Vi udfører hoved-, total- og fagentrepriser på alle kerneområder og har tradition for rammeaftaler med kommuner og forsyningselskaber.

Sikker og tryk forsyning kræver ekspertise, erfaring, vedligehold og udbygning. Det kommer naturligt med Munck Forsyningsledninger. Munck Forsyningsledninger er det største selskab i Munck Gruppen og er lokalt forankret med kontorer og projekter over hele landet.

Anlægsarbejder

Kloak & Vand

Tele & Fiber

Fjernvarme

No-Dig

Gas

El



MUNCK CIVIL ENGINEERING

Munck Civil Engineering udfører større infrastruktur projekter - både nationalt og internationalt. Vores team er sammensat af ildsjæle og eksperter med stor viden og lidenskab for entreprenørarbejde i stor skala. Vi tilbyder udførelse og sparring på højeste niveau - uanset projektets kompleksitet og størrelse.

Frem til 2021 udførte Munck Civil Engineering et større vej- og brobygningsprojekt i Ghana. Fra 2019 til 2023/24 er vi hovedentreprenør på udførelsen af to lufthavnsbyggerier i henholdsvis Nuuk og Ilulissat; Grønland. Munck Civil Engineering var ligeledes repræsenteret lokalt i forbindelse med etablering af Odense Letbane. Disse større og komplekse projekter ligger helt i tråd med den udvikling, der kendetegner selskabets strategiske retning.

Veludført entreprenørarbejde bringer stor værdi til det omkringliggende samfund - også i et internationalt perspektiv. Solide og sikre veje, miljøvenlig fjernvarme, fremtidssikret kloaknet, lynhurtigt fibernet, og effektive anlæg fører til større sikkerhed, bedre ressourceudnyttelse samt udvikling og vækst.

Udover, at investeringer i infrastruktur har en selvfinansieringsgrad på 30%, har de seneste års geopolitiske udvikling tydeliggjort vigtigheden af velfungerende kritisk infrastruktur set fra et sikkerhedspolitisk perspektiv. Munck Civil Engineering er stolt af at være med til at fremme dette.

HAVNE OG LUFTHAVNE
SPILDEVANDSANLÆG
VANDFORSYNING
VEJARBEJDE
BROER

SAMFUNDSANSVAR

I afsnittet introducerer vi vores tilgang til CSR samt vores CSR-relaterede politikker.



TILGANG TIL CSR

I Munck indgår vi i et professionelt og ansvarligt samspil med kunder, leverandører, myndigheder, medarbejdere og øvrige interessenter. Vi bestræber os altid på at være en rummelig, sikker og sund arbejdsplads.

Derudover skal vi bidrage positivt til begrænsning af vores miljøbelastning i de områder, hvor vi driver forretning og derved mindske påvirkning af det eksterne miljø.

Vores ambitioner er stedfæstet i en række CSR-relaterede politikker, hvor vi definerer vores adfærd for at imødekomme klimaet, tage et socialt ansvar - både for vores medarbejdere og samfundet omkring os - og undvige fra aktiviteter, som krænker menneskerettigheder. Rettesnoeren for vores målsætninger er udtrykt gennem FN's verdensmål.

Vores arbejde for at bidrage til de otte udvalgte verdensmål skal til enhver tid være i tråd med gruppens tre værdier: Enkelhed, Respekt og Rettidig omhu.

En del af CSR-politikken indrammer vores ambitioner for NUL ULYKKER. NUL ULYKKER er vores vision og sætter fokus på sikkerhed på vores arbejdspladser.

Visionen er gældende både for vores egne medarbejdere, og for eksterne samarbejdspartnere, som kommer på vores pladser. Ved at sætte fokus på sikkerheden er vores målsætning at nedbringe antallet af farlige hændelser.

Munck Gruppen har udarbejdet en række CSR-relaterede politikker, der understøtter vores ønske om at gøre en positiv forskel gennem vores organisation og forretningen. Disse gennemgås på de følgende sider.



VÆRDIER

ENKELHED

Vi fastholder det enkle i det komplekse.

Gennem effektive arbejdsprocesser og en adræt organisation sikrer vi et smidigt og fleksibelt samarbejde med kunder og kolleger.

RESPEKT

Med respekt og rummelighed over for hinanden skaber vi engagement og motivation.

Vi udviser ansvarlighed for det eksterne miljø, samfundet, bygherrer og samarbejdspartnere.

RETTIDIG OMHU

Med rettidig omhu er vi på forkant med risici uden at miste evnen til at agere.

Vi afsætter tid til planlægning og har øje for detaljen.

CSR-RELATEREDE POLITIKKER

Miljøpolitik

Vi er optaget af at beskytte miljøet og klimaet og samarbejder aktivt for at reducere vores miljøpåvirkning. Dette inkluderer reduceret ressourceforbrug, begrænsning af forurening samt måling og reduktion af drivhusgasudslip i overensstemmelse med GHG-protokollen. Vi tilbyder miljødata gennem miljøvaredeklarationer, fremmer brugen af genbrugsmaterialer og rådgiver om miljøskånsomme alternativer.

Arbejds miljøpolitik

Vi stræber efter at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø, der fremmer medarbejdernes trivsel og reducerer risici. Dette opnås ved at minimere fysiske og psykiske arbejdsbelastninger, eliminere farer og arbejdsmiljørisici og motivere vores medarbejdere. Vi forpligter os til kontinuerlig forbedring af arbejdsmiljøledelse og inddrager aktivt arbejdsmiljørepræsentanter i vores bestræbelser. Vi er dedikerede til at opretholde åbenhed om vores arbejdsmiljøforhold og følger nøje gældende lovgivning. Vores politik undergår løbende evaluering for at sikre, at vi imødekommer den teknologiske og samfundsmæssige udvikling.

Sikkerhedspolitik - Nul Ulykker

Hos Munck Gruppen bekymrer vi os om vores medarbejdere, og vi skal sikre, at alle har et sikkert og sundt arbejdsmiljø. I Munck har vi en vision om 'Nul Ulykker – fordi vi vil passe på hinanden'. Vi har blandt andet skabt e-learningplatformen, Munck Academy, som bidrager til en ensartet onboarding og introduktion til sikkerhedspolitikkerne i Munck. For løbende at holde fokus på vores vision udgiver vi månedlige fokusområder med forskellige udvalgte indsatsområder. Politikken formidles af ledere og underbygges af dedikerede arbejdsmiljøledere.

Code of conduct

Munck Gruppens Code of Conduct er vores skriftlige erklæring og retningslinjer, der beskriver de forventede adfærdsstandarder og etiske retningslinjer for egne medarbejdere, samarbejdspartnere og leverandører. Den tjener til at vejlede i, hvordan aktøren bør opføre sig og interagere med andre i overensstemmelse med Gruppens værdier; Enkelthed, Respekt & Rettidig omhu. Derudover stiller Code of Conduct krav til at respektere beskyttelsen af internationalt proklamerede menneskerettigheder og at modarbejde alle former for korruption, herunder afpresning og bestikkelse. Vi ønsker at interagere på en måde, der fremmer fri konkurrence med respekt for en sund og demokratisk samfundsudvikling.





Chikane- og krænkelsespolitik

I Munck prioriterer vi værdierne Enkelhed, Respekt & Rettidig omhu. Dette indebærer respekt for alle medarbejdere, kolleger, kunder og samfundet generelt. Vi fordømmer mobning, chikane, nedværdigende behandling og krænkende adfærd. Det betyder, at vi behandler hinanden ordentligt og i en god tone. Godt kollegaskab er afgørende for et psykisk sundt arbejdsmiljø. Politikken håndteres af HR bl.a. gennem vores beskyttede wistleblowerordning.

Rummelighed, Diversitet & Inklusion

I Munck Gruppen støtter vi senioraftaler og individuelle behov for gradvis overgang fra arbejdslivet. Under den årlige medarbejdersamtale drøftes fremtidige karriereønsker herunder arbejdstid, ferie, efterløn og lignende. Behovene for både medarbejderen og virksomheden skal tages i betragtning, og emnet skal drøftes, når enten medarbejderen eller virksomheden ønsker det. Løn vil afspejle ændringer i arbejdstiden, og alle medarbejdere deltager på lige fod i udviklingsinitiativer og kurser, herunder muligheder som fleksibilitet i arbejdet, mentoropgaver og konsulentroller.

I Munck Gruppen stræber vi efter en mangfoldig og inkluderende ledelsesstruktur med repræsentation af begge køn. Vores mål er at have kønsmæssig diversitet i alle ledelsesorganer for at sikre forskellige perspektiver og bæredygtig vækst. Alle øverste ledelsesorganer skal inkludere medlemmer repræsenteret fra begge køn. Vi fokuserer især på at tiltrække flere kvindelige entreprise- og projektledere. Vi ser dette som en mulighed for at styrke vores konkurrenceevne.

Anti-bribery & corruption

Munck erkender, at korrupsion og andre uetiske praksisser underminerer tilliden til virksomheden, hvilket er afgørende for forretningens succes. Alle i Munck er forpligtet til at overholde gældende love og regler samt Muncks Anti-Korrupsionspolitik og relevante retningslinjer i deres daglige arbejde. Bestikkelse og korrupsion underminerer legitime aktiviteter, forvrænger konkurrence, ødelægger omdømme og udsætter Munck og individer for risiko. Munck har en nultolerancepolitik over for bestikkelse og korrupsion. Politikken bliver formidlet gennem Gruppens Code of Conduct.

Whistleblower

Munck Gruppen har etableret en whistleblowerordning, der følger EU-direktiv 2019/1937. Hvis en medarbejder oplever alvorlige forseelser eller lovovertrædelser i forbindelse med forhold i Munck Gruppen, opfordrer vi til, at man kontakter sin nærmeste leder og fortæller om hændelsen. Hvis man ønsker at være anonym eller blot ikke ønsker at gå til sin nærmeste leder, skal ordningen anvendes, så ingen anmeldelser går tabt. En anmeldelse kan både omhandle personer, situationer og hændelser, som udgør alvorlige forseelser eller overtrædelser. Ordningen håndteres af et dedikeret whistleblowersystem, som sikrer en anonym og sikker proces for anmelderen.

ESG

I afsnittet gennemgår vi vores overordnede ESG-fokus samt tiltag, aktiviteter, resultater og langsigtede målsætninger inden for området.



INTRODUKTION TIL ESG

Munck Gruppens arbejde med ESG udspringer fra en grundig og systematisk væsentlighedsvurdering. Væsentlighedsvurdering er en dynamisk proces, og vi evaluerer kontinuerligt analysen, så vi fokuserer på områder, der er særlige vigtige. For vores forretning er det afgørende at have et godt samarbejde med alle interessenter*, der bliver berørt af vores aktiviteter. Ikke blot for at kunne nå vores forretningsmæssige målsætninger, men også for at opnå vores bæredygtige ambitioner.

Udover væsentlighedsvurderingen søger vi inspiration i FN's Verdensmål i forhold til fokusområder. Ud fra disse to redskaber - væsentlighedsvurderingen og FN's Verdensmål - har vi udvalgt otte verdensmål, som vi tillægger særligt fokus.

Under området **Miljø & Klima (E)** fokuserer Munck Gruppen på verdensmål 12 og 13. Genbrug og genanvendelige materialer har altid spillet en stor rolle i vores forretning. Vi ønsker at tage ansvar for klimaet ved målrettet at sænke CO2-udledningen, men også ved at overveje vores ressourceforbrug og gentænke vores produktion til at kunne levere en højere andel af genbrug.

Under området **Social (S)** fokuserer Munck Gruppen i særlig grad på verdensmål 4, 5, og 8. Vi har stort fokus på diversitet, og med indsatsen Nul Ulykker ønsker vi at være en tryk og sikker arbejdsplads for alle.

Under området **Governance (G)** tager Munck Gruppen afstand fra alle aktiviteter, som ulovligt udnytter arbejdskraft, krænker menneskerettigheder, eller som indebærer korrupsion og bestikkelse.

*Yderligere information findes i bilag 1.

E - KLIMA & MILJØ



S - SOCIAL



G - GOVERNANCE





OVERBLIK OVER RESULTATER OG MÅLSÆTNINGER

Fokusområde

Klima & Miljø



Vi vil reducere vores CO2-udledning og energiforbrug og bidrage positivt til den grønne omstilling.



Vi bestræber os på udnytte eksisterende materialer så vidt muligt og optimere vores forbrug af resurser.

Social



Vi udvikler vores ansatte med efteruddannelse, og vi ansætter løbende praktikanter og elever fra uddannelsesinstitutionerne.



Vi har stort fokus på arbejdsmiljø og tilbyder til hver en tid beskæftigelse til medarbejdere med særlige behov.



Vi arbejder løbende med at sikre lighed mellem køn. Det gælder ledelsen, men i særlig grad også blandt medarbejdere.

Governance



Gennem vores Code of Conduct tager vi afstand fra uetisk opførsel bl.a. børnearbejde, bestikkelse og korruption mm.



Vi vil levere pålidelig og modstandsdygtig infrastruktur med en høj kvalitet både nationalt og i udviklingslande.



Vi ønsker til en hver tid dialog med stakeholders for at forbedre betingelserne i udbud.

Udvalgte resultater 22/23

- Investering i genbrugstrømme der øger andelen af tilsat genbrug i varmbladet asfalt.
- Aftale om modtagelse af bagharp fra den danske jernbane.
- Scope 1 emissioner er reduceret 10% som konsekvens af vores øget fokus på området.
- Etablering af et Lærlinge-netværk på tværs af alle selskaber.
- Resultat af Nul Ulykker viser en forbedring hos Munck Havne & Anlæg, hvor ulykkesfrekvensen er faldet til 14% for 22/23.
- Vores officielle Code of Conduct er blevet formaliseret og formidlet.
- Øget investering i IT Systemer som understøtter vores arbejde med bæredygtighed og compliance.

Målsætning

- Sætte langsigtede reduceringsmål i overensstemmelse med Parisaftalens mål om maks 1,5°C graders global temperaturstigning.
- Øge andelen af genbrugs- og genanvendelige materialer i vores projekter.
- Øge antallet af ansatte praktikanter og lærlinge.
- Reducere antallet af ulykker med fravær
- Andelen af kvindelige projektleder skal være 15% i alle selskaber.
- Holde løbende kontrol med Code of Conduct, for at sikre compliance.
- Vi ønsker en ligelig fordeling af mænd og kvinder i gruppens bestyrelse.
- Udvide vores whistleblowerordning til en større andel af vores værdikæde.

På de efterfølgende sider gennemgår vi hvert område og fremhæver udvalgte tiltag og resultater.

KLIMA & MILJØ

I afsnittet beskriver vi vores arbejde inden for Klima & Miljø. Vi præsenterer vores klimaregnskab og vores langsigtede målsætninger samt et uddrag af de væsentlige indsatser på området.

KLIMA OG MILJØ

Hos Munck Gruppen gør vi os klar til at sætte ambitiøse mål for et klimaneutralt EU i 2050 og begrænsning til en global temperaturstigning på 1,5° grader i henhold til Parisaftalen.

Vi er klar over, at entreprenørbranchen har en stor klimapåvirkning grundet et meget højt energiforbrug. Vi bruger store dieseldrevne anlægsmaskiner og har mange firmabiler på de danske veje. Hos Munck arbejder vi målrettet på at mindske vores klimapåvirkning. Det gør vi både i vores interne processer, som reducerer vores udledninger, men også gennem målrettede indsatser på projektniveau gennem samarbejde med eksterne interessenter. Vi reducerer løbende vores ressourceforbrug ved at indtænke genbrug og genanvendelige materialer i vores arbejde. Vi vil til hver en tid gerne være i dialog om udviklingen af nye teknologier. Ligeledes vil vi gerne eksperimentere med innovative løsninger, der kan reducere vores CO2 udledning.

Udvalgte FN verdensmål



Munck Gruppen bidrager blandt andet til Verdensmålene 'Klimaindsats' og 'Ansvarligt Forbrug og Produktion'. Vi overholder altid gældende miljølovgivning, og derudover bestræber vi os på at forbedre vores processer og produktionssystem til at levere en bedre kvalitet med en mindre udledning.

Vi arbejder løbende på at sætte ambitiøse CO2-reduceringsmål, der skal stemme overens med Parisaftalens mål om 1,5° graders global temperaturstigning. Det medfører, at vi er begyndt at udarbejde et CO2-regnskab for Gruppens udledninger i Scope 1 og 2.

På sigt skal CO2-regnskabet også inkludere Scope 3, men da denne er meget omfattende og kompliceret, inkluderes denne kategori først, når nødvendig erfaring er blevet opbygget.

Vi arbejder målrettet på at udvikle en pålidelig og gennemsigtig praksis for, hvordan vi skal arbejde med bæredygtighed på tværs af koncernens datterselskaber. Den skal gavne vores interne opbygning af erfaring på området, men den skal også kunne styrke validitet af datastrømmen, som danner grundlag for vores bæredygtige udvikling. Med et velfungerende registrerings- og datasystem, understøtter vi vores udvikling.

CO2-regnskab for Munck Gruppen

I 2021 lavede vi vores første CO2-opgørelse over scope 1 og 2 i henhold til GHG-protokollen. Gennem arbejdet har der vist sig datamæssige udfordringer, som vi er i gang med at løse. Udfordringen handler blandt andet om at inddæmme den nødvendige data og registrere disse automatisk efterhånden, som de kommer ind.

Ved at løse denne udfordring sikrer vi, at vi har et konstant overblik over vores fremskridt og kan handle med rettidig omhu. Med systemet på plads til at registrere data, håber vi at kunne begynde at opgøre scope 3-udledninger i kommende regnskabsår. I år udledte Munck Gruppen 36,2 tusind tons CO2 i scope 1 og 2 mod en udledning på 39,8 tusind tons i regnskabsåret 2021/2022.

Vi vil gerne understøtte vores bæredygtige profil ved at forbedre vores rapporteringsprocesser og udvikle vores systemer til at håndtere data som f.eks. EDP og LCA

Vi vil gerne dokumentere vores klimapåvirkning ved udførelse af vores projekter. Derfor er vi i løbende dialog med vores leverandører om produktspecifikke Environmental Product Declarations (EPD). Hos Munck Asfalt leverer vi allerede nu EPD på de fleste varmblandede bærelagstyper.

Ligeledes ønsker vi at tilbyde Life Cycle Assessment (LCA)-studier på projekter, hvis det ønskes fra kundens side. LCA er netop et værktøj, som vi er begyndt at fokusere en del på. Det vil hjælpe med at minimere vores indvirken på klimaet gennem identifikation af de højst udledende aktiviteter. Gennem en datadrevet proces og ved dialog med kunder kan vi vælge mere bæredygtige alternativer.

Nøgletal	22/23	21/22
Omsætning (mio. DKK)	3.262	3.089
GHG Scope 1 (tTons CO2)	35,6	39,8
GHG Scope 2 (tTons CO2)	0,6	0,7
GHG turnover (GHG/mio. omsætning)	11,1 Tons CO2/mio.	13,1 Tons CO2/mio.
Energiforbrug (MwH)	73.602	84.482
Energi Turnover (MwH/mio. Omsætning)	22,6 MwH	27,3 MwH

INDSATSER OG UDVALGTE AKTIVITETER

Overdækning af materialer sænker energiforbruget

I indeværende år har vi investeret i materialehaller til udvalgte råvaremateriale hos Munck Asfalt. Ved at holde materialerne tørre og fri for regnvand, kan vi sænke opvarmningstiden i produktionen. Det betyder, at vi kan sænke vores energiforbrug og sænke CO₂-udledningen ved at bruge mindre brændstof.

Opsætning af ladestanderer til medarbejdere og gæster

For at støtte vores medarbejdere og samarbejdspartneres ambitioner om at bidrage til den grønne omstilling, har vi opsat ladestanderer på vores kontorfaciliteter rundt om i landet.

Elektrificering og digital maskinstyring er nogle af de tiltag, som kan forbedre vores klimamæssige aftryk

Vi er meget opmærksomme på de lovmæssige ændringer, som kommer til at træde i kraft inden for de kommende år. Vores forretninger bliver i særlig grad påvirket af ændringer i afgifter, men ligeledes af branchestandarder og krav fra kunder og samarbejdspartnere. Her ser vi eksempler på offentlige kunder, som sætter krav til emissionsfrie byggepladser. Vi er indstillet på at gøre investeringer for at imødekomme disse krav og nedbringe forbruget og minimere udledningen af CO₂ blandt andet ved at mindske spild gennem øget digital maskinstyring,

Ny genbrugstromle på asfaltværk skal hæve den gennemsnitlige genbrugsprocent

Der arbejdes løbende på, at selskabets drift belaster miljøet mindst muligt pr. produceret enhed, og at forbruget af knappe ressourcer reduceres. Vi forsøger at fremme brugen af genbrug og sikre effektiv udnyttelse af råstoffer. Når vi indkøber nye produkter, maskiner og udstyr, forsøger vi at erhverve ressourcer med et mindre klimaaftryk således, at vores investeringer fører til reduceret energiforbrug og miljøbelastning. For at mindske forbruget af jomfruelige materialer, har vi investeret i en ny genbrugstromle til vores asfaltfabrik i Svogerslev. Det betyder helt konkret, at vi på den givne fabrik, vil kunne levere asfalt med en genbrugsprocent på op mod 95%.



SOCIAL

I afsnittet beskriver vi vores arbejde inden for det sociale område. Vi præsenterer vores fordeling af medarbejdere, fokusområder samt et uddrag af de væsentlige indsatser på området.

SOCIAL

Munck Gruppen påtager sig et socialt ansvar for vores medarbejdere og det omkringliggende samfund*. Vi ønsker at skabe en bæredygtig arbejdsplads med et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, der samtidig sætter et positivt aftryk på de nærmiljøer, vi er en del af.

Munck Gruppens selskaber er alle en del af entreprenørbranchen. Det betyder, at dagligdagen byder på fysisk arbejde for de fleste af vores medarbejdere. Derudover, er der også en naturlig risiko for arbejdsskader, ulykker og nedslidning, når man arbejder på veje og byggepladser med tungt materiel. I Munck har vi stort fokus på forebyggelse af alle disse risici. Vi har bl.a. igangsat initiativet **NUL ULYKKER**, der sikrer et konstant fokus på sikkerhed og kompetenceudvikling inden for området.

Derudover er alle medarbejdere i Danmark – funktionærer såvel som timelønnede – tilknyttet en sundhedsordning, og vi tilstræber at tilrette arbejdsgange, så der er plads til alle, på tværs af fysisk formåen og andre udfordringer.

Udover det fysiske arbejdsmiljø har vi også et stort fokus på det psykiske arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen. På baggrund af løbende trivselsmålinger og dialog med medarbejderne igangsætter vi initiativer, der fremmer trivsel og den bæredygtige arbejdsplads. Som et led i at fremme det psykiske arbejdsmiljø prioriterer vi at afholde sociale arrangementer samt at uddanne relevante medarbejdere inden for ledelse og medarbejderpleje.

Samtidig med at vi skaber en bæredygtig arbejdsplads, fokuserer vi ligeledes på at sætte et positivt aftryk på de nærmiljøer, vi arbejder i. I Grønland har vi blandt andet stor fokus på at bidrage til den lokale jobskabelse og foreningslivet. Ligeledes har vi stort fokus på at støtte lokale foreninger, der fremmer fællesskabet og sammenhængskraften i Danmark.

Kønsfordeling	Antal (m/k)
Total Antal medarbejdere	1275/113

Ansættelsesforhold	Antal (m/k)
Funktionær Ansættelse	405/77
Timebaseret Ansættelse	870/36

*Yderligere data findes i bilag 2.

Udvalgte FN verdensmål



INDSATSER OG UDVALGTE AKTIVITETER

NUL ULYKKER

-fordi vi vil passe på hinanden

Nul Ulykker er vores vision for en sikker arbejdsplads og det, vi stræber efter på vores projekter. Vi har fortsat meget arbejde foran os, men vi er samtidig stolte af de fremskridt, vi ser blandt vores medarbejdere. Sikkerhed er et fast agendapunkt og vi har blandt andet sat krav til brug af 'Safety Observer' og 'de-brief møder', som opfølgning på hændelser. Derudover kører vi månedlige temaer, så vi kontinuerligt sætter fokus på de sikkerhedsudfordringer, vi møder.

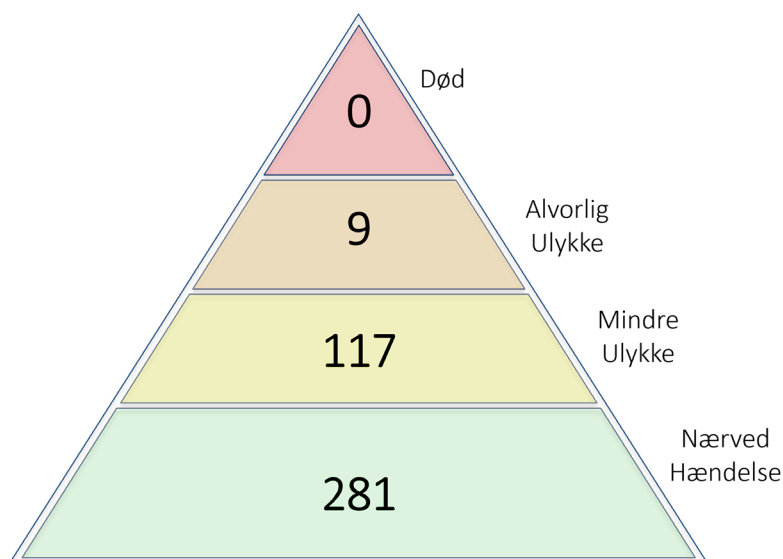
Samfundsansvar i Grønland

I Munck Gruppen er det vigtigt for os at styrke udviklingen i de samfund, vi arbejder i. I Nuuk har vi i årets løb blandt andet indgået et partnerskab med en lokal forening, der udbyder terapiridning til børn med særlige behov. Som led i dette samarbejde har vi doneret en udvidelse af deres faciliteter. Herunder udvidelse af den eksisterende ridebane og hegn samt anlæg af ny indkørsel og p-plads. Vi er stolte af at kunne gøre en så konkret forskel i de samfund, vi arbejder i.

Lærlingenetværk i Munck

I Munck Gruppen er vi stolte af vores håndværk, og vi sætter en ære i løbende at uddanne den kommende generation af medarbejdere. Derfor har vi særligt fokus på at skabe kvalitetsrige lærlinge- og elevforløb, der kommer både lærling, virksomhed og samfund til gode. Hvert forløb er skræddersyet den enkelte kandidat, der også får tilknyttet en personlig mentor. Som en koncern med en bred portefølje er vi samtidig stolte af at kunne tilbyde vores lærlinge mulighed for at blive tilknyttet vores internationale projekter i løbet af deres lærlingetid.

Som noget nyt har vi i år etableret et Lærlingenetværk på tværs af koncernens datterselskaber. Netværket mødes to gange årligt og har til formål at styrke sammenholdet og fællesskabet mellem vores lærlinge - og samtidig styrke lærlingenes bånd til Munck. Hos Munck er der plads til at vokse og udvikle sig. Derfor har vi fokus på at skabe de bedste forhold for, at vores lærlinge kan blive vores fremtidige medarbejdere og ledere.



Død: Inkluderer alle tilfælde på Munck byggeplads, både interne- og eksterne medarbejdere samt privatpersoner.

Alvorlig Ulykke: Rapporterede ulykker med mere end 21 dages fravær iht. Arbejdstilsynets klassificering.

Mindre Ulykke: Rapporterede ulykker med og uden fravær op til 21 dage.

Nærvæd Hændelse: Alle registrerede oplevelser af hændelser, der potentielt kunne blive til en ulykke.

Ulykkesstatistik for antal rapporterede hændelser i regnskabsår 22/23.

GOVERNANCE

I afsnittet beskriver vi vores arbejde med god selskabsledelse. Her vil vi gennemgå vores etiske forpligtelser, Code of Conduct samt et uddrag af de væsentligste indsatser på området.

GOVERNANCE

Med afsæt i Global Compact's 10 principper ønsker Munck at drive en retfærdig, etisk og ansvarlig forretning

Vi ønsker at bidrage til samfundsudvikling med respekt for mennesker og miljø gennem professionalismisme, nytænkning og integritet. Vi forpligter os til at opretholde en høj etisk standard i alt, hvad vi foretager os, og vi ønsker at tage et aktivt samfundsansvar baseret på de 10 principper i FN's Global Compact.

Munck Gruppens værdier er Enkelhed, Respekt og Rettidig omhu. Sammen med vores Code of Conduct er værdierne pejlemærker i vores måde at drive forretning på, og vi udbreder disse til samtlige samarbejdspartnere og leverandører. Der bliver stillet specifikke krav til at respektere menneskerettigheder og arbejdstagerrettigheder. Herunder at behandle alle med værdighed og respekt og medvirke til at bekæmpe fattigdom og fremme social retfærdighed. Vores Code of Conduct tager ligeledes stærk afstand fra al ulovlig adfærd i forbindelse med børnearbejde, korrupsion og bestikkelse.

I Munck Gruppen har vi instrueret vores medarbejdere i selskabets politikker. Samtidig har vi opfordret alle medarbejdere til at bruge deres sunde fornuft og handle på baggrund af koncernens fælles værdisæt om Enkelhed, Respekt og Rettidig omhu. Derudover tager vi generelt afstand fra forhold vedrørende deltagelse i en kriminel organisation, bestikkelse, svig og hvidvaskning af penge samt lignende kriminelle handlinger.

Med aktiviteter i udviklingslandene skal vi være ekstra grundige i vores risikovurdering

Som international aktør er vi i risikozonen for at have aktiviteter i lande og områder med eksisterende eller nyopståede konflikter. Der vil i disse lande og områder også være en større risiko for brud på menneskerettigheder og korrupsion. Vi skal i disse tilfælde være påpasselige og grundige i vores risikovurderinger, så vi ikke direkte eller indirekte involveres i aktiviteter, der forringer de sociale forhold i områderne. Vi ønsker derimod at bidrage positivt til de samfund, vi opererer i og forsøger løbende at opretholde dialog og samarbejde med lokale interessenter omkring de aktuelle forhold.

Munck Gruppen har stort fokus på inklusion og diversitet

Munck Gruppen ønsker til enhver tid at overholde gældende love og internationale konventioner omkring menneskerettigheder. Særligt i henhold til forbud mod forskelsbehandling på baggrund af race, hudfarve, køn, religion, politisk overbevisning, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse. Vi er klar over, at bygge- og anlægsbranchen generelt kan være skævvredet ift. kønsligestilling. Derfor sætter vi en ære i at rekruttere medarbejdere på fair og neutrale betingelser og opfordrer alle til ansøgning. Vi gennemfører jævnligt medarbejderudviklingssamtaler og medarbejdertilfredshedsundersøgelser for at få belyst den enkelte medarbejders trivsel. Disse undersøgelser viser tegn på stor tilfredshed blandt Munck Gruppens medarbejdere. Ligeledes oplever vi en stor og mangfoldig interesse fra kandidater, der ønsker at søge arbejde hos os, hvilket vidner om et godt omdømme i branchen.

Udvalgte FN verdensmål



INDSATSER OG UDVALGTE AKTIVITETER

Med Gruppens internationale selskab ønsker vi at udbrede pålidelig og modstandsdygtig infrastruktur

Munck Civil Engineering driver vores målsætning om at udvikle infrastruktur i udlandet. Vi fortsætter vores omfattende arbejde i Grønland med at etablere to internationale lufthavne, der skal sikre økonomisk vækst i landet gennem lettere adgang for både erhverv og turister. Ligeledes prioriterer vi at deltage i projekter i udviklingslande, bl.a. i Afrika og Asien, med fokus på skabe økonomisk vækst gennem øget mobilitet. I 2018 opførte vi således syv broer og renoverede 20 km. vej i Ghana, ligesom vi i 2014 afsluttede et omfattende renoveringsprojekt af Dhakas internationale lufthavne i Bangladesh. Begge projekter var en del af det danske udenrigsministeriums udviklingsprogram, som vi anser som en vigtig partner i udbredelsen af pålidelige og modstandsdygtig infrastruktur i udviklingslande. Vi vil til stadighed holde os til i udbud af disse udviklingsprojekter, hvor vi kan bringe vores erfaring og kompetencer i spil.

Forbedre og styrke samarbejdet i offentlige udbud

Vi ønsker, at et tillidsbaseret samarbejde mellem entreprenør og offentlig kunde skal være katalysator for et stærkt partnerskab med fælles interesse og fælles mål. Det betyder blandt andet, at parterne i fællesskab skal fokusere på at håndtere og minimere risici, så det er fordelagtigt for hele projektet og samfundet. Vi ser allerede nu et godt samarbejde, og Munck Gruppen ønsker at bygge videre på denne udvikling.

Datapolitik i Munck Gruppen

Munck Gruppen har indført en politik for dataetik, som fastlægger koncernens dataetiske retningslinjer for indsamling, anvendelse og deling af data. Derudover har Munck Gruppen en persondatapolitik. Disse regelsæt sikrer, at al datahåndtering, herunder persondata, følger god praksis og tager hensyn til kunder, samarbejdspartnere og medarbejderes rettigheder. Politikken for dataetik er forankret i ledelsen og beskriver, hvordan vi arbejder med data, hvilke regelsæt dette sker under, samt at vi uddanner vores medarbejdere i at efterleve vores dataetiske regler. Munck Gruppen indsamler, anvender og deler data i overensstemmelse med gældende lovgivning og med et legitimt forretningsmæssigt formål. Vi sikrer altid, at vi ikke indsamler unødige data, og vi har faste procedurer for sletning mv. Koncernen anvender ikke algoritmer eller systematisk indsamling af data.

Data opbevares forsvarligt, og der arbejdes systematisk med at sikre opbevarede data mod cyber-angreb ligesom vi overvåger datasikkerheden løbende. Eventuelle brud på datasikkerheden eller lækage af persondata rapporteres til Datatilsynet.



KØNSSAMMENSÆTNING AF LEDELSEN

I Munck Gruppen arbejder vi på, at begge køn bliver repræsenteret i hele organisationen herunder i bestyrelsen, ledelsen og blandt projektledere. Vi er bevidste om den skæve kønsfordeling i branchen generelt og forsøger at forbedre denne gennem rekruttering af nye og udvikling af eksisterende medarbejdere.

I Munck ønsker vi at fastsætte en både ambitiøs og realistisk målsætning for at fremme repræsentationen af begge køn i ledende stillinger. Det er vores hensigt at opnå en mangfoldighed og diversitet i Munck Gruppen generelt, som sikrer et bredt perspektiv på udvikling, ledelse og strategi, og som bidrager med potentiale og evne til at skabe fortsat vækst.

Munck Gruppen & Civil Engineering				Munck Asfalt				Munck Havne & Anlæg				Munck Forsyningsledninger			
Mål: Kønsfordelingen i bestyrelsen skal fortsat være ligelig. Kønsfordelingen i den øvrige ledelse skal være inden for rammen 40-60% kvinder.				Mål: Begge køn skal være repræsenteret i bestyrelsen. Andelen af kvinder i den øvrige ledelse skal øges til min. 15%. Blandt projektledere skal andelen være min. 15%.				Mål: Begge køn skal være repræsenteret i bestyrelsen. Andelen af kvinder i den øvrige ledelse skal øges til 15%. Blandt projektledere skal andelen være min. 15%.				Mål: Begge køn skal være repræsenteret i bestyrelsen. Andelen af kvinder i den øvrige ledelse skal udgør min. 15%. Blandt projektledere skal andelen være min. 15%.			
Status: Kønsfordelingen i bestyrelsen er ligelig jf. Erhvervsstyrelsens definition på ligelig fordeling med 40% kvinder (2/5). Andel af kvinder i den øvrige ledelse er 40%.				Status: På nuværende tidspunkt er kønsfordelingen ligelig i bestyrelsen med 33% kvinder. Andelen af kvinder i den daglige ledelse udgør 10%. Blandt projektledere udgør andelen af kvinder 15%.				Status: På nuværende tidspunkt er kønsfordelingen ligelig i bestyrelsen med 33% kvinder. Andelen af kvinder i den daglige ledelse udgør 10%. Blandt projektledere udgør andelen af kvinder 15%.				Status: På nuværende tidspunkt er kønsfordelingen ligelig i bestyrelsen med 33% kvinder. Andelen af kvinder i den daglige ledelse udgør 0%. Blandt projektledere udgør andelen af kvinder 15%.			
MG				MA				MHA				MF			
Andel Kvinder				Andel Kvinder				Andel Kvinder				Andel Kvinder			
	Bestyrelse	Øvrige	Projekt		Bestyrelse	Øvrige	Projekt		Bestyrelse	Øvrige	Projekt		Bestyrelse	Øvrige	Projekt
Mål	50%	40%	N/A	Mål	≥33%	15%	15%	Mål	≥33%	15%	15%	Mål	≥33%	15%	15%
22/23	40%	40%	N/A	22/23	33%	10%	15%	22/23	33%	10%	15%	22/23	33%	0%	15%
21/22	40%	40%	N/A	21/22	33%	0%	18%	21/22	33%	10%	15%	21/22	33%	0%	10%



BILAG

Bilag 1 - Uddybning af vores interessentanalyse

Analysen af vores interessenter skal sikre os et stærkt grundlag for, at vi kommer i mål med vores bæredygtige tiltag. Derudover, skal de så vidt muligt dække de krav og ønsker, som vores vigtigste interne og eksterne interessenter måtte have. Analysen tager udgangspunkt i vores vurdering af relationen mellem Munck og de respektive interessenter.

Stakeholders	Interesseområde	Handling
Bestyrelse & Finansielle aktører	<ul style="list-style-type: none"> • Finansielle/Ikke finansielle mål • Forretningsvækst • Pålidelig kommunikation 	Åben og pålidelig kommunikation er essentielt for at drive en bæredygtig forretning. Vi ønsker altid at være i overensstemmelse med gældende lovgivning. Vi afholder løbende møder med bestyrelsen hvor vi fremlægger og diskuterer relevante emner, gennemgår resultater og sætter klare målsætninger for fremtiden.
Offentlige & Private Kunder	<ul style="list-style-type: none"> • Samarbejde • Pris og kvalitet • Bæredygtighed 	Vi søger konstant at udvide bevågen omkring markedets ønsker for udvikling særligt med henblik på bæredygtighed. Vi forsøger altid at tilbyde den skarpeste pris for vores arbejde og altid med den bedste kvalitet. Vi er løbende i dialog med offentlige udbydere og udvikler vores kompetencer til at kunne tilbyde en bred vifte af infrastruktur.
Rådgivere	<ul style="list-style-type: none"> • Vidensdeling • Projektkendskab • Samarbejde 	Selvom vi bestrider mange kompetencer internt, opstår der jævnligt projekter der kræver specialiseret ekspertise, som vi henter fra rådgivere, arkitekter og andre eksperter. Samarbejdet med disse er altafgørende både for projekternes udformning, og for at sikre den bæredygtige agenda. Derfor har innovation og dialog en meget høj prioritet hos Munck Gruppen.
Lokale Samfund	<ul style="list-style-type: none"> • Forbedre tilværelsen • Minimere gener • Lokal arbejdskraft 	Det er vigtigt for Munck Gruppen, at der til hver en tid bliver taget højde for de lokale forhold under alle vores projekter. Det betyder at vores tilstedeværelse skal være til mindst mulig gene. Samtidig er det vigtigt, at værdien af projekterne bliver tydelige for brugerne. Dertil er det en prioritet at inddrage lokal arbejdskraft og på den måde sikre økonomisk vækst i området.
Medarbejdere og Ikke-egne Medarbejdere	<ul style="list-style-type: none"> • Opkvalificering • Uddannelse • Sikkerhed 	Vi sætter en ære i at passe godt på vores medarbejdere og samarbejdspartnere i vores dagligdag. Med ambitionen "Nul Ulykker" tager vi ansvar for sikkerheden og helbredet på byggepladserne. Derudover tilbyder vi alle ansatte muligheden for at opkvalificering og uddannelse. Vi udnytter også vores egen formandsuddannelse og tilbyder løbende kurser på vores kontorer.
Organisationer	<ul style="list-style-type: none"> • Brancheproblemer • Politisk indvirken • Vidensdeling 	Vi interagerer med brancheforeninger og interesseorganisationer med henblik på at styrke konkurrencen i markedet. Her udnytter vi også muligheden for at spare og få inspiration til bæredygtige tiltag. Derudover yder vi et stor bidrag til Dansk Standard inden for områder, hvor vi har særlig viden og kompetencer.
Uddannelsesinstitutioner	<ul style="list-style-type: none"> • Praktikanter og studerende • Viden og Kendskab 	Vi har særlig fokus på at optage både praktikanter og elever i alle fire selskaber. Vi sørger for at være til stede på uddannelsessteder og ved diverse konferencer for at komme i dialog med den kommende generation af arbejdskraft. Det er også på den måde vi modtager værdifuld indsigt i den nyeste viden og stifter bekendtskab med kommende teknologiske muligheder.
Leverandører	<ul style="list-style-type: none"> • Kvalitet • Pålidelig kommunikation • Bæredygtighed 	Koordinering og samarbejde med vores leverandører er særligt vigtig for at sikre gode priser og udførelse af projekter med høj kvalitet. Vi ønsker at udbrede vores sociale ambitioner til vores leverandører og kræver respekt for menneskerightighederne. Dette er tydeliggjort i vores Code of Conduct, som også er gældende for vores leverandører.

Bilag 2 - Datatabeller

Data	22/23	21/22	20/21	19/20
Scope 1 (tTons CO2e)	35,6	39,8	29,7	N/A
Scope 2 (tTons CO2e)	0,6	0,7	0,7	N/A
Energiforbrug (Mwh)	73.602	84.482	N/A	N/A
Fuelolie	21.190	22.811	N/A	N/A
Brændstof (Inkl. HVO)	47.055	53.535	N/A	N/A
Naturgas	5.355	7.473	N/A	N/A
Antal lokationer m. Fjernvarme (ud af 30)	3	3	3	N/A
Ulykker med fravær (Antal)	67	58	45	45
MA	9	7	5	9
MHA	5	6	10	8
MF	47	45	30	28
MCE	6	13	N/A	N/A
Ulykkesfrekvens (Antal/million timer)	15,9	19	16,7	N/A
MA	15,3	14,1	10,3	17,2
MHA	14	16,2	29	23
MF	20,4	20,5	14,6	13,9
MCE	13,8	10,6	N/A	N/A
Sygefravær (%)	3,7	3,6	3,2	2,5
MA	3,6	3,3	2,9	3,3
MHA	4,2	3,4	3,6	N/A
MF	3,3	4,1	3,1	4,2
Praktikanter (Antal)	28	34	28	26
Lærlinge & Elever (Antal)	39	50	59	30
Fleksjob, § 56-ordninger og løntilskud (Antal)	40	14	29	30
Antal Medarbejdere DK (m/k)	1270/113	N/A	N/A	N/A
Permanent Ansættelse	405/77	N/A	N/A	N/A
Timebaseret Ansættelse	870/36	N/A	N/A	N/A