

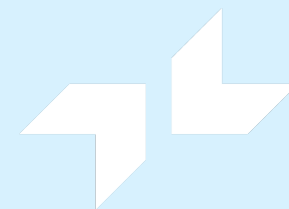


2023

# ESG-Rapport



Introduktion	3	Antikorruption	26
Vores historie	4	Dobbelt væsentlighedsvurdering	27
Vision og mission	5	Arbejds miljø og virksomhedskultur	28
Ejerforhold	7	FN's verdensmål	30
ESG-Indsatsområder	8	FN's verdensmål <i>Fortsat</i>	31
Opsætning af ESG-Rapport	9	CSR	33
<b>Environment</b>	10	CSR Fortsat	34
Biodiversitet	11	Bestyrelse	35
Vognpark	12	Leverandørkodeks	36
Scope 1	14	<b>ESG Data</b>	
Scope 2	15	Environment	37
Scope 3	16	Social	38
<b>Social</b>	17	Social <i>Fortsat</i>	39
Kønsdiversitet	18	Social <i>Fortsat</i>	40
Aldersdiversitet	19	Social <i>Fortsat</i>	41
Arbejdsintegrerende tiltag	21	Governance	42
Udvikling og fastholdelse	22	Definitioner	43
Sikkerhed, sygdom og ulykker	23	Anvendt regnskabspraksis	44
<b>Governance</b>	24	Anvendt regnskabspraksis <i>Fortsat</i>	45
Den første ESG-Rapport	25	Godkendelse af ESG-Rapport	46



# Introduktion

Velkommen til vores første ESG-rapport! Med denne rapport tager vi et stort skridt i retning af at være mere åbne omkring vores bæredygtighedsindsats. Vi har prøvet at give et retvisende billede af, hvor vi er nu, men vi har også peget på de steder, hvor vi skal stramme op og blive bedre. Vi ser denne rapport som et springbræt til flere og bedre bæredygtighedsinitiativer i fremtiden. Så dyk ned i rapporten og se, hvad vi har i ærmet.

Vi er meget åbne for input til rapporten og vores tiltag. Ligeledes deler vi gerne vores erfaring i forbindelse med udarbejdelsen af denne ESG-rapport. Vi har åbnet en ny mail specifikt til dette formål: [esg@jdlogistik.dk](mailto:esg@jdlogistik.dk)

---

*”Vores fokus på bæredygtighed og mennesker er vigtigt ikke kun for os, men også for vores kunder, medarbejdere, og samfund. Vi tager vores ansvar seriøst og er dedikeret til at gøre en forskel. Vi er dog også bevidste om, at vi ikke kan gøre det alene, da vi er en lille aktør.”*

Jørgen Ditlev Jacobsen  
Direktør, JD Logistik A/S



Foråret 1998 var året, hvor vores grundlægger, Jørgen Ditlev Jacobsen, blev selvstændig, iførte sig nyt arbejdstøj, og begyndte at håndtere flytninger igen efter mange år i flyttebranchen.

Siden da er det gået hurtigt. Virksomheden voksede støt og måtte udvide flere gange, indtil den i 2011 etablerede sig med egne lokaler og lagerfaciliteter i Hvidovre, hvor også hovedkontoret ligger.

## **Fra transport til logistik**

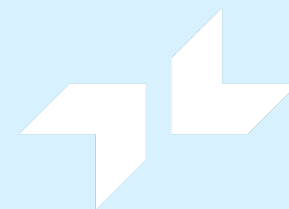
Med et komplet udvalg af ydelser, der samlet løser alle praktiske opgaver inden for logistik, var det passende at ændre virksomhedens navn i 2017.

Vores ydelser dækker i dag stort set alle flytte- og transportopgaver, en bred vifte af opbevaringsløsninger, samt et professionelt lagerhotel, der tilbyder alt fra containeropbevaring, webshoplager og alt derimellem. JD Transport voksede til en komplet logistikvirksomhed og ændrede derfor navn til JD Logistik i efteråret 2017.

I dag råder vi over ca. 25.000 kvm indendørs lager, fordelt på 4 lokationer i Hvidovre, Glostrup, Roskilde og Køge.

## **Professionalisme, moral, team og familie**

Det har siden starten været afgørende at drive en professionel virksomhed med en stærk kultur. Jørgen Ditlev, hans kone Tine samt sønnerne Kasper og Mikkel er i dag aktivt involveret i driften. Vores team består af værdsatte og fastansatte kolleger. JD Logistik er naturligvis organiseret og overholder alle brancheregler og regulativer. Hele holdet gør løbende en indsats for at udvikle nye og forbedrede løsninger til glæde for vores kunder.



## VISION

---

### Til dem der ikke passer ind

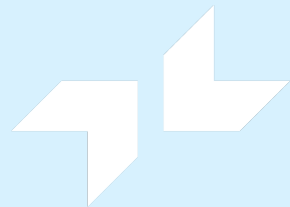
"Vi er til for dem, som ikke nødvendigvis passer ind, på de store lagerhoteller. Dem som har særlige behov. Dem som kræver en gennemtænkt, fleksibel løsning."

## MISSION

---

### Danmarks fleksible lagerhotel

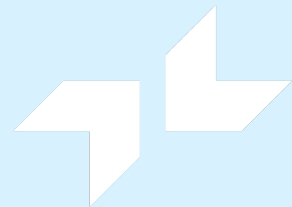
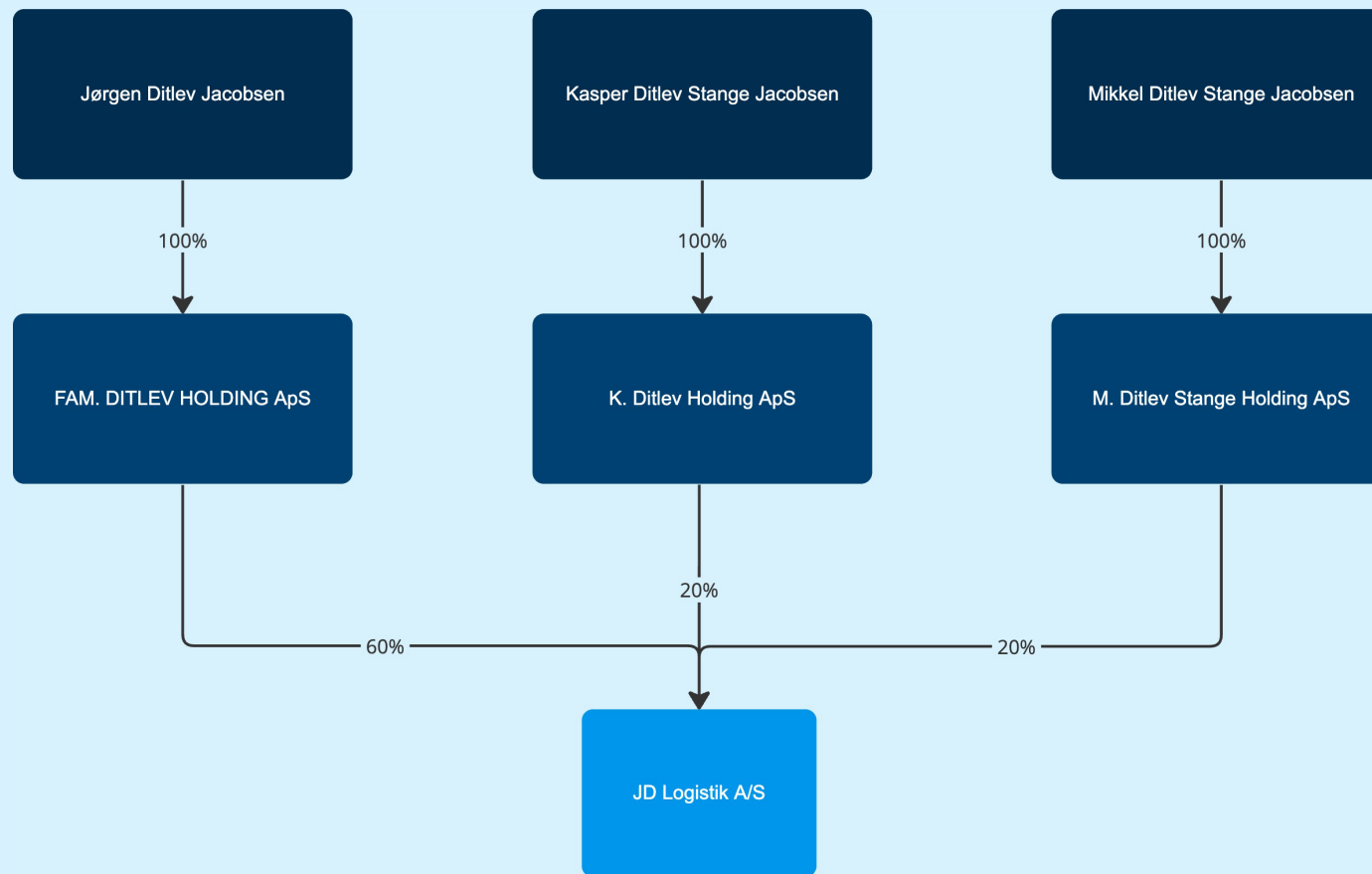
"Vi vil være dem man tænker på, når der snakkes opbevaring og lagerhotel. Vi ønsker at kunne omfavne alle forespørgsler med tilpassede løsninger, som kunden er tilfreds med."





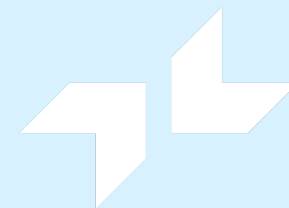
JD Logistik er en virksomhed, der er 100% familieejet og ejes af Jørgen Ditlev Jacobsen samt hans sønner, Kasper og Mikkel Ditlev Stange Jacobsen. I 2019 indledte vi et generationsskifte, hvor Kasper og Mikkel hver købte en ejerandel på 20%.

Jørgen, Kasper og Mikkel har hver deres holdingselskab, som ejer andele i moderselskabet JD Logistik.



Selvom bæredygtighed allerede er højt prioriteret, er der stadig områder, hvor vi kan forbedre os. I det følgende skema fremhæver vi nogle af vores ambitioner inden for hvert E, S og G område. Vi har også skitseret de nødvendige tiltag for at nå vores mål og en aktuel status for hver ambition.

	Ambitioner	Tiltag	Status
Environment	Reducere vores CO2 aftryk i Scope 2.	Opsætning af solceller på vores tag i Hvidovre.	Solcelle anlægget er købt og forventes opsat senest Q2 2024.
Social	Styrke vores indsats indenfor FN's verdensmål nr. 8.	Øge mængden af arbejdstimer udført af arbejdsintegrerende tiltag.	I 2023 øgede vi den samlede % arbejdstimer udført af arbejdsintegrerende tiltag.
Governance	Skabe mere tryghed for vores medarbejdere.	Udvikling af medarbejderapp, med funktioner som ulykke registrering og whistleblowerordning.	De første idéer og skitser er lavet på medarbejderappen.





# Opsætning af ESG-Rapport

2023

ESG-rapporten er opdelt i de tre områder E, S og G. Indenfor hvert område har vi valgt nogle fokusområder, som vi har belyst ved hjælp af enten beskrivende tekst, dataudtræk eller en kombination af begge.

Dataene, der er fremhævet under de tre punkter, er et udsnit af den samlede data, som kan ses under punktet "ESG data".

I stedet for at inkludere definitioner af ord og sætninger på hver side, har vi valgt at samle alle definitioner under siden "Definitioner". Så hvis du støder på ord, vendinger eller sætninger, som du mener mangler en forklaring, kan denne findes på definitionssiden.



# ENVIRONMENT

An aerial, high-angle photograph of three trucks traveling on a road. The trucks are semi-trailers. The truck in the foreground is a white MAN truck with 'DANMARK' and 'JD 76 Logistik' on the side. The truck in the middle is a white truck with a red and white polka-dot pattern on its trailer, also with 'DANMARK' on the cab. The truck in the background is a white truck with 'DANMARK' on the cab. The word 'ENVIRONMENT' is overlaid in large, bold, black letters across the center of the image. The letter 'V' is filled with the red and white polka-dot pattern, and the letter 'R' is filled with a yellow and black striped pattern. The background is a blurred aerial view of a road and surrounding greenery.

Vi har et stort fokus på at bevare og forbedre biodiversiteten i vores lokale miljø. Som aktive deltagere i et lokalt netværk har vi et konstant fokus på at bevare og forbedre livet på land. Vi har plantet vilde blomster på vores lokation i Hvidovre, som bidrager til at øge den lokale biodiversitet. Derudover arbejder vi på at sætte fuglekasser op på vores matrikel, hvilket vil skabe levesteder for de lokale fuglearter.

Disse initiativer er blot nogle af de måder, hvorpå vi stræber efter at støtte FN's verdensmål nr. 15 og bidrage til at beskytte, genoprette og støtte bæredygtig anvendelse af økosystemerne på land.

Vi er også i gang med at undersøge mulighederne for at indføre insekthoteller, som kan give et hjem til forskellige insekter og derved bidrage til at styrke biodiversiteten yderligere. Udover det, planlægger vi at indføre mere indfødte plantearter i vores landskab, da de er bedre tilpasset det lokale miljø og kan understøtte en sundere økosystem. Disse nye initiativer er i tråd med vores løbende engagement i at bevare og forbedre biodiversiteten i vores lokale miljø.



# Environment | Vognpark

En bæredygtig vognpark er en vigtig del af vores forpligtelse til at reducere vores miljømæssige fodaftryk. Vi er opmærksomme på, at udviklingen inden for el-lastbiler endnu ikke er så fremskreden som vi kunne ønske, men vi holder nøje øje med denne udvikling.

Vi fokuserer på at implementere eldrevne gaffeltrucks, varevogne og firmabiler, hvor teknologien allerede er veludviklet. På denne måde kan vi sikre, at vores vognpark bliver mere miljøvenlig, selvom vi fortsat venter på fremskridt inden for el-lastbiler.

Vognpark	El	Hybrid	Diesel	Benzin
Lastbiler	0%	0%	100%	0%
Varevogne	0%	0%	100%	0%
Gaffeltrucks	86%	0%	14%	0%
Firmabiler	37%	28%	16%	19%

2023





JD Logistik  
• FLYTNING  
• OPBEVARING  
• SERVICETEAM

JD Logistik  
• FLYTNING  
• OPBEVARING  
• SERVICETEAM

JD Logistik

JD Logistik  
FLYTNING • OPBEVARING  
SERVICETEAM

32 55 68 68  
jdlogistik.dk

JD Logistik  
FLYTNING • OPBEVARING • SERVICETEAM

Praktisk hjælp med småting og større opgaver  
Et dedikeret serviceteam der kan træde på  
Flytning og montage af møbler, belysning og TV-udrustning  
Handyman, oplysning og rengøring

32 55 68 68 • jdlogistik.dk



Scope 1 omfatter de direkte udledninger fra aktiviteter, som vi selv kontrollerer, herunder emissioner fra egne køretøjer og anlæg til varme- og energiproduktion (f.eks. gas og olie til proces eller opvarmning).

For os drejer Scope 1 sig udelukkende om vores vognpark, som primært relaterer sig til vores flytteafdeling.

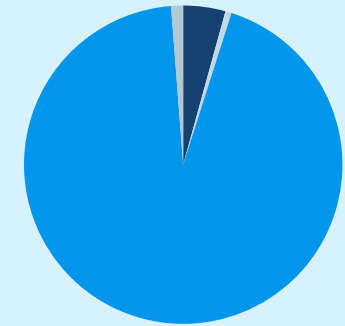
Et fald på 22,3% i emissioner fra 2022 til 2023, med omtrent samme antal vogne, indikerer, at vi er blevet mere opmærksomme på ruteplanlægning og koordinering. Samtidig kører vores chauffører mere miljøvenligt.

## Udvikling i CO2e aftryk

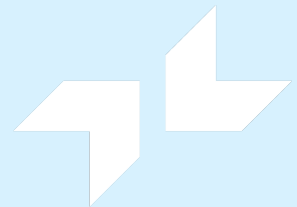
# -22,3%

Udvikling i CO2e aftryk fra 2022 til 2023 i Scope 1.

## Fordeling af brændstof



■ Benzin      ■ Diesel  
■ Truckdiesel      ■ Udelandsk diesel



Scope 2 omfatter de indirekte udledninger fra den energi, vi køber, såsom elektricitet eller varme.

Disse udledninger finder sted et andet sted, for eksempel på vores lokale kraftvarme- eller fjernvarmeværk.

Dette inkluderer blandt andet opvarmning af lager- og kontorbygninger. Et fald på 27,2 % fra 2022 til 2023 er et direkte resultat af isolering af flere lagerhaller samt installation af mere bæredygtige varmekilder.

Vi forventer yderligere reduktioner næste år, når solceller er installeret på taget af vores kontorbygning.

## Udvikling i CO2e aftryk

# -27,2%

Udvikling i CO2e aftryk fra 2022 til 2023 i Scope 2.



Scope 3 omfatter alle øvrige indirekte udledninger fra vores værdikæde, både opstrøms (inklusive emissioner fra vores leverandører) og nedstrøms (inklusive emissioner fra brug og bortskaffelse af vores produkter).

Disse udledninger stammer fra kilder, som vi hverken ejer eller kontrollerer. Eksempler på dette er indkøb, tjenesteydelser og fragt.

Stigningen på 17,8% skyldes primært en markant forøgelse i vores lageraktiviteter, især i webshoplageret og B2B Pluk lageret, hvor der anvendes fragt fra tredjepart.

Desuden skal der også tages højde for en vis værdi fra indkøb af emballage og lignende, som også bruges i lageraktiviteterne.

## Udvikling i CO<sub>2</sub>e aftryk

# 17,8%

Udvikling i CO<sub>2</sub>e aftryk fra 2022 til 2023 i Scope 3.





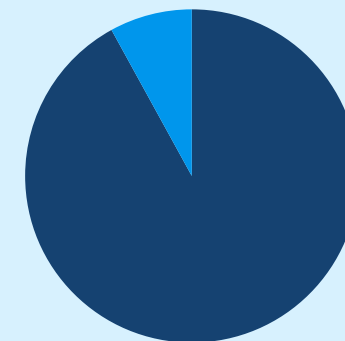


# SOCIAL

Hos JD Logistik lægger vi stor vægt på kønsdiversitet, især i en branche, der traditionelt set er domineret af mænd. Vi er overbeviste om, at diversitet skaber en stærkere, mere innovativ arbejdsplads, og vi gør en aktiv indsats for at tiltrække og fastholde talenter af alle køn. Det er dog vigtigt at understrege, at vi altid prioriterer kvalifikationer og menneskelige egenskaber over køn. Vi ansætter den bedst kvalificerede person til jobbet, uanset hvilket køn de identificerer sig med.

Kønsdiversitet	Mænd	Kvinder
Frontlinje medarbejdere	100%	0%
Administrative medarbejdere	53%	47%
Ledende medarbejdere	79%	21%

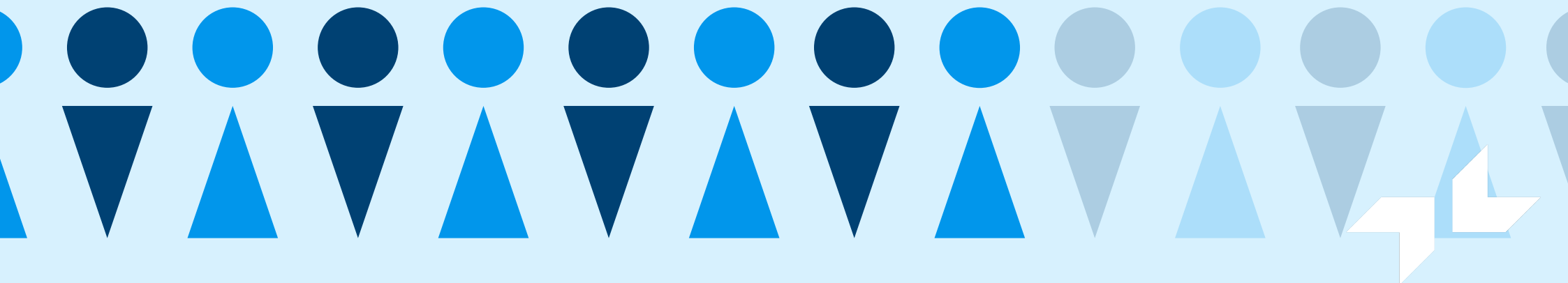
## Samlede fordeling



■ Mænd ■ Kvinder

## Lønforskel mellem køn

0,93

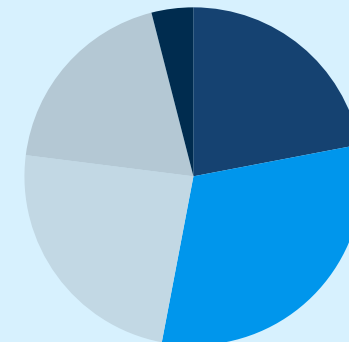


Når vi ansætter, ser vi ikke på alderen af den potentielle medarbejder. Vi ser en stor værdi i både unge og ældre medarbejdere. Dette skyldes, at hver aldersgruppe bringer deres unikke perspektiver og erfaringer, hvilket bidrager til virksomhedens samlede succes. Derfor har vi også en stor aldersdiversitet i vores medarbejderstab.

Vi tilbyder også et seniorprogram, hvor vores medarbejdere kan reducere deres arbejdstid, når de nærmer sig pensionsalderen. Vi tror på, at deres tilstedeværelse bidrager positivt til vores arbejdsmiljø og virksomhedskultur.

Aldersdiversitet	< 25	25-40	40-50	50-65	> 65
Frontlinje medarbejdere	23%	31%	28%	14%	4%
Administrative medarbejdere	27%	42%	4%	27%	0%
Ledende medarbejdere	21%	38%	0%	41%	0%

### Samlede fordeling



- < 25 år
- 25 - 40 år
- 40 - 50 år
- 50 - 65 år
- > 65 år



Vi har øget vores fokus på at mindske medarbejderomsætningshastigheden, da vi går langt for at fastholde vores dygtige medarbejdere. Vi anerkender dog, at vi er i en branche, som er præget af skiftende stillinger og personer, der er i gang med at udvikle deres karriere. Derudover er der også en konstant trussel fra headhunting til større logistikvirksomheder. Trods disse udfordringer stræber vi efter at skabe et arbejdsmiljø, der fremmer medarbejderengagement og -tilfredshed, og som opmuntrer vores medarbejdere til at blive hos os på lang sigt.

Personaleomsætningshastighed	Procent
% frivillig omsætning	25%
% ufrivillig omsætning	75%

Sociale arrangementer	Antal
Sociale arrangementer	6
Gennemsnitlig deltagelse	66%

## Omsætningshastighed

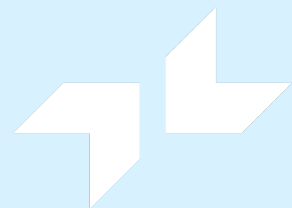
34%

Omsætningshastigheden på personale indenfor alle afdelinger.

## Efteruddannelse

0

Afsluttede efteruddannelses forløb.





Vi arbejder med arbejdsintegrerende tiltag ved at fokusere på medarbejdere på løntilskud, flexjob, praktikanter og jobprøvning mv. Vi mener, at disse tiltag bidrager til en mere inkluderende og divers arbejdsplads, og giver os mulighed for at udnytte en bred vifte af talenter og kompetencer. Derudover har vi et praktikforløb, der afsluttes med et praktikcertifikat. Dette certifikat kan praktikanten bruge til at komme videre ud i arbejdsmarkedet. Dette er en vigtig del af vores arbejde med arbejdsintegrerende tiltag, da det hjælper os med at støtte vores medarbejdere i deres professionelle udvikling og karriereveje.

Type	% af samlede antal arbejdende timer
Praktik	1%
Løn tilskud	10%
Elev	5%

## Samlede % arbejdstimer

# 16%

Samlede procent arbejdstimer udført af arbejdsintegrerende tiltag

## Praktik certifikater udstedt

# 0



Sikkerhed, sygdom og ulykker er en høj prioritet for os. Vi er opsat på at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle vores medarbejdere. For at nå dette mål, holder vi løbende øje med ulykkesstatistikker og sygefraværsprocenter for at identificere områder, hvor vi kan forbedre og optimere.

Vi mener, at forebyggelse er nøglen til at reducere både ulykker og sygdom. Derfor har vi implementeret strenge sikkerhedsprocedurer og -politikker, og vi uddanner løbende vores medarbejdere i disse praksis.

Derudover går vi meget op i vores medarbejders helbred og trivsel. Vi har en løbende dialog med medarbejdere, der er på længerevarende sygefravær, for at vise vores interesse og støtte. Vi tror på, at denne form for omsorg og opmærksomhed bidrager til en positiv arbejdspladskultur.

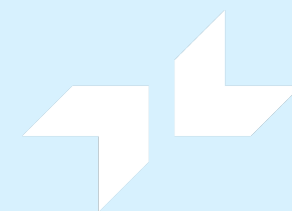
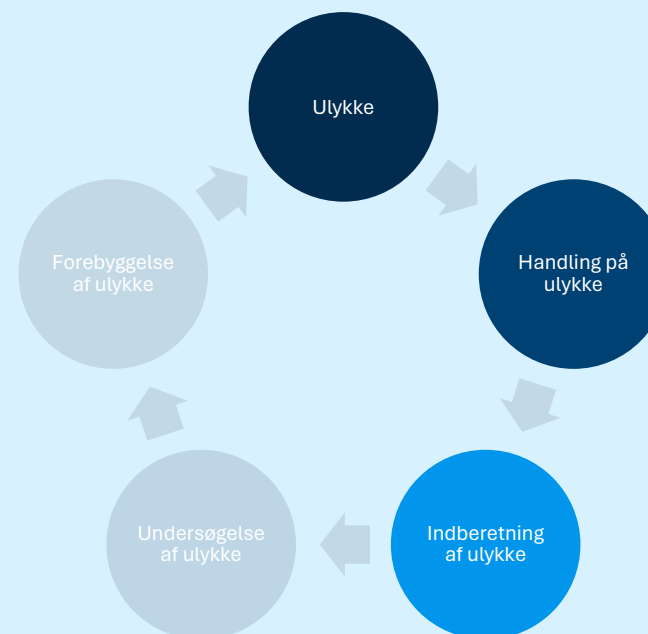
## Ulykke frekvens

11%

## Sygefravær

3%

Sikkerhed	Antal
Arbejdsrelaterede dødsfald	0
Arbejdsulykker med fravær	3





GOVERNANCE



# Governance | Den første ESG-Rapport

2023

Dette markerer vores første ESG-rapport. Selvom vi ikke er juridisk forpligtet til at udfærdige en ESG-rapport, har vi valgt at gøre det for at fremme bæredygtigheden og positionere os som firstmovers inden for vores branche. Vi mener, at det er vigtigt at tage ansvar og lede vejen for andre virksomheder i vores størrelse.

Da det er vores første ESG-rapport, vil der naturligvis være ting i rapporten, som kan og skal forbedres til næste års rapport, men vi synes, det er vigtigst at komme i gang. I stedet for at udskyde det. Vi kan også ligeså godt se i øjnene, at det før eller siden bliver et krav for alle virksomheder, hvorfor vi også har valgt at være på forkant.

Vi er meget åbne for input til rapporten og vores tiltag. Ligeledes deler vi gerne vores erfaring i forbindelse med udarbejdelsen af denne ESG-rapport. Vi har åbnet en ny mail specifikt til dette formål: [esg@jdlogistik.dk](mailto:esg@jdlogistik.dk).



# Governance | Antikorrruption

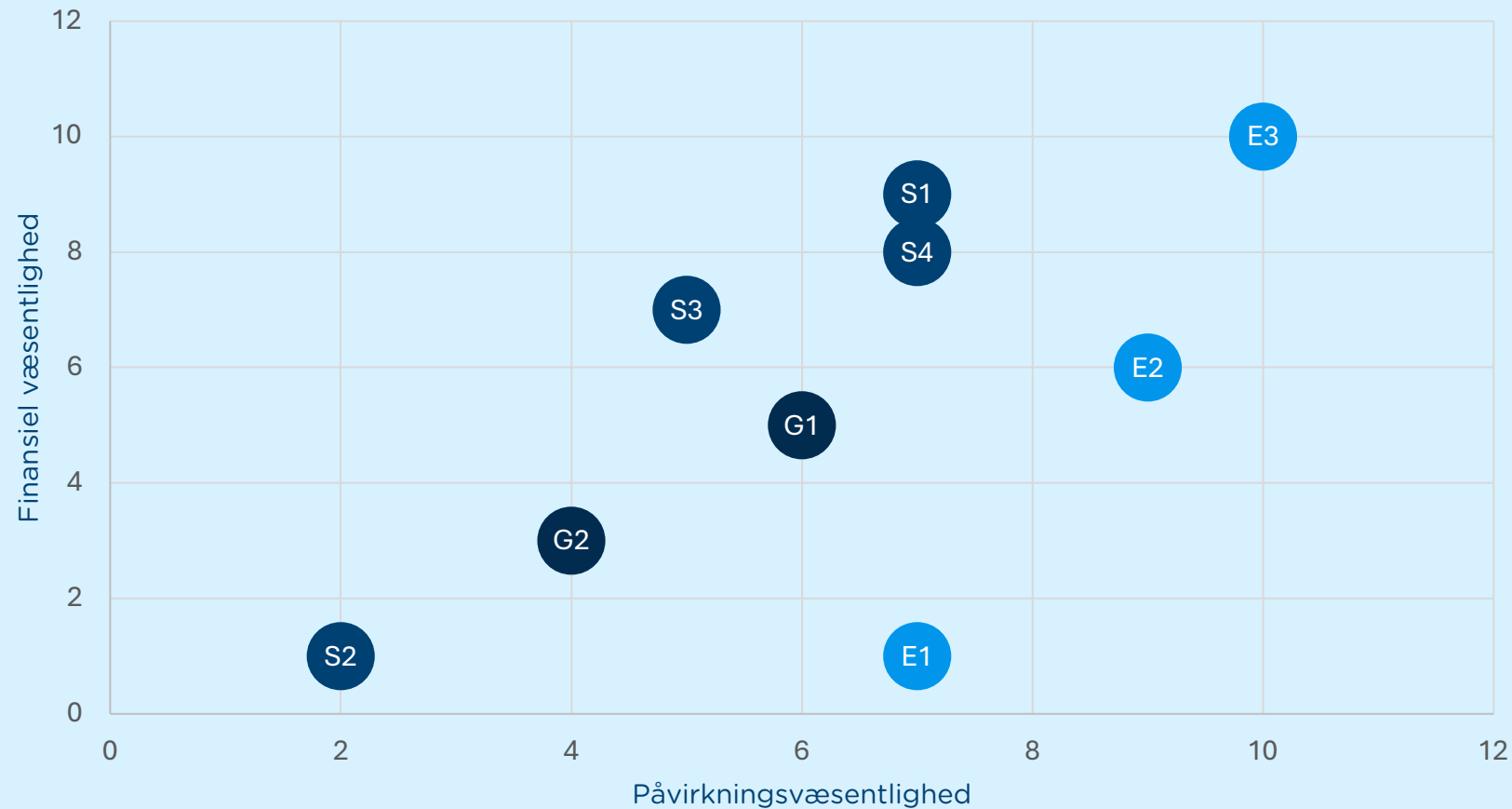
Vores antikorrupsionspolitik er designet til at forhindre, opdage og adressere korrupsion i alle dens former. Vi er forpligtet til at gennemføre vores forretning med integritet og ærlighed, og vi har nul tolerance over for korrupsion.

For at bekæmpe korrupsion gennemfører vi regelmæssige risikovurderinger for at identificere og adressere eventuelle områder, hvor der er risiko for korrupsion.

Vores proces for at håndtere mistanke om korrupsion er klar og robust. Hvis en medarbejder har en mistanke om korrupsion, skal de rapportere dette til deres overordnede eller til vores kommende whistleblowing-ordning. Vi undersøger alle rapporter grundigt og tager passende handling, herunder disciplinære foranstaltninger og rapportering til relevante myndigheder, hvis det er nødvendigt.

Vi har en meget klar proces for onboarding af nye leverandører for at sikre gennemsigtighed og forhindre korrupsion.

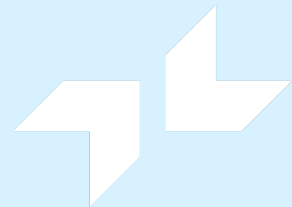




E1: Biodiversitet  
E2: Bæredygtig vognpark  
E3: Grøn energi

S1: Arbejdsintegrerende tiltag  
S2: Kønsdiversitet  
S3: Aldersdiversitet  
S4: Efteruddannelse

G1: Antikorruption  
G2: Whistleblowerordning



Hos JD Logistik er vores medarbejdere vores vigtigste og bedste ressource. Vi lægger vægt på, at alle vores medarbejdere skal føle sig værdsat og velkommen. Dertil stræber vi efter at holde virksomhedsstrukturen så flad som muligt for at sikre nærhed mellem den øverste ledelse og frontlinjemedarbejderne. Vi er heldigvis en størrelse, der gør det nemt for os at hjælpe hinanden.

Vores virksomhedskultur er præget af teamwork, åbenhed og respekt. Vi opfordrer alle vores medarbejdere til at dele deres ideer og feedback for at bidrage til virksomhedens vækst og succes. Vi er stolte af vores mangfoldighed og inklusion, og vi stræber efter at skabe et arbejdsmiljø, hvor alle kan trives, uanset deres baggrund. Derfor har vi valgt at rapportere på Arbejdsintegrerende tiltag, da vi vægter dette højt.

Vores arbejdsmiljøhåndbog beskriver vores politikker på området, samt hvordan de kontrolleres og overholdes.

Desuden har vi planer om at udvikle en medarbejderapp, hvor alle dokumenter og lignende vil være let tilgængelige for alle medarbejdere.

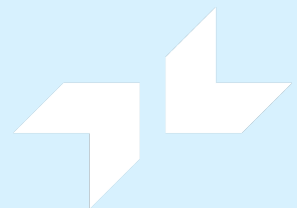




# Governance | FN's verdensmål

2023

FN's verdensmål er en omfattende samling af 17 ambitiøse mål, der er designet med den hensigt at fremme en mere bæredygtig, retfærdig og inklusiv verden for os alle. Disse mål er en universel opfordring til handling for at bekæmpe fattigdom, beskytte planeten og sikre, at alle mennesker nyder fred og velstand. Vi har valgt at fokusere vores indsats og ressourcer omkring fire specifikke mål: Mål 7, 8, 13 og 15.



Her kan du læse om de fire verdensmål, som vi arbejder med dagligt hos JD Logistik.



Vi arbejder aktivt med FN's verdensmål 7, "Bæredygtig energi". Vi er konstant på udkig efter energieffektive løsninger, der kan forbedre vores virksomheds bæredygtighed. Vi har investeret i solceller for at producere vores egen vedvarende energi, og vi arbejder på at forbedre isolationen af vores lagerhaller for at minimere energiforbruget.



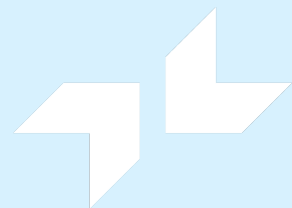
Vi arbejder også dagligt med FN's verdensmål 8, "Anstændige jobs og økonomisk vækst". Et af vores største fokusområder er arbejdsintegrerende tiltag. Vi lægger stor vægt på at hjælpe vores medborgere ind på arbejdsmarkedet. Desuden samarbejder vi med Dansk Flygtningehjælp for at få ukrainske flygtninge i arbejde i Danmark.

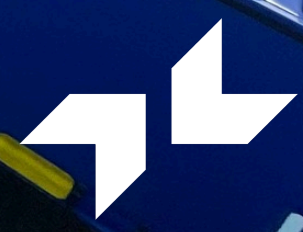


Vi er også engagerede i FN's verdensmål 13, "Klimaforandringer bekæmpes". Vi tager klare skridt for at mindske vores klimaaftryk. Dette inkluderer indkøb af genbrugsemballage, genbrug af emballage så meget som muligt, og investering i grønnere alternativer til vores vognpark. Disse tiltag er en del af vores indsats for at opnå en mere bæredygtig drift og bidrage til at bekæmpe klimaforandringer.



Endelig har vi stort fokus på FN's verdensmål 15, "Livet på land". Vi er aktive deltagere i et lokalt netværk, der sætter fokus på biodiversitet. Vi har plantet vilde blomster på vores lokation i Hvidovre. Derudover arbejder vi på at sætte fuglekasser op på vores matrikel, for at skabe levesteder for de lokale fuglearter. Disse tiltag er udtryk for vores dedikation til at bevare og forbedre livet på land.







# Governance | CSR

I JD Logistik vil vi gerne give tilbage – til både vores kunder, vores ansatte og resten af samfundet. Derfor arbejder vi til dagligt med en række CSR-tiltag, der skal sikre, at vi agerer hensynsfuldt i vores forretningsaktiviteter.

Ganske enkelt fordi vi i sidste ende vil måles på, hvad vi har opnået – og ikke bare på tørre tal og omsætning.

Vores kunders tilfredshed afhænger i høj grad af de medarbejdere, de møder, når de benytter vores services. Derfor gør vi hver dag en indsats for at have tilfredse medarbejdere, der har lyst til at gå på arbejde om morgenen – og går glade hjem igen om eftermiddagen.

Vi er bekendt med og efterlever samtlige minimumskrav til blandt andet lønforhold, ansættelse, arbejdsmiljø, arbejdsskader, sygdom og ferie, som gælder for alle på arbejdsmarkedet.

Det betyder, at alle vores medarbejdere er fastansat med pension og løn under sygdom, ligesom vi på ingen måde påvirker vores ansattes tilhørsforhold til fagforening. Vi anvender endvidere ikke underleverandører og løsarbejdere, som ikke er omfattet af overenskomst.

Vi sikrer desuden, at alle ansatte i virksomheden får en tilstrækkelig oplæring i at udføre deres arbejde på en måde, der hverken er til fare for dem selv eller andre.

Endelig modarbejder vi forskelsbehandling på grund af køn, etnicitet, religion, politisk overbevisning, seksuel orientering, alder samt national og social baggrund.



# Governance | CSR *Fortsat*

I JD Logistik tager vi hensyn til vores omgivelser. Det indebærer blandt andet, at vi har investeret i biler med større lastkapacitet for at undgå at køre med overlæs. På den måde udgør vores flyttebiler ikke en fare for trafikken, når de kører rundt på vejene.

Det koster selvfølgelig i udgifter og afgifter. Men det er en pris, vi er villige til at betale. Vi tror nemlig på, at hensyn til vores omgivelser i sidste ende vejer tungere end stor nyttelast, lave afgifter og højere økonomisk effektivitet.

Hensyn til omgivelserne går hånd i hånd med hensyn til vores omverden. Derfor gør vi også en aktiv indsats for at række ud til dem, der har brug for det – for eksempel ved at støtte velgørende organisationer og tiltag som Team Giv Håb og Cykelnerven, ligesom vi som erhvervspartner i Kræftens Bekæmpelse er med til at sikre, at forskerne får ny og afgørende viden om, hvordan kræft kan behandles og forebygges.

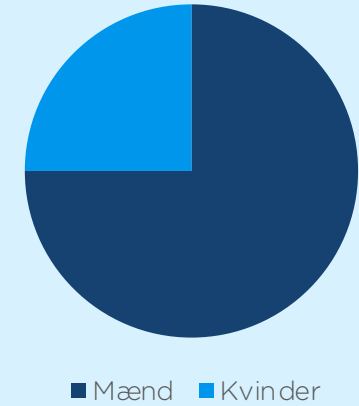
Der kan læses meget mere om vores CSR på vores [hjemmeside](#).



JD Logistik er en 100% familieejet virksomhed. Derfor består bestyrelsen af familien bag: Jørgen Ditlev Jacobsen, Tine Stange, Kasper Ditlev Stange Jacobsen og Mikkel Ditlev Stange Jacobsen, der er bestyrelsesformand. Bestyrelsen afholder møder omkring en gang i kvartalet for at være kontinuerligt opdateret og proaktiv. Der er ingen lønforskel mellem kønnene i bestyrelsen, og det har altid været sådan, og det vil altid være sådan.

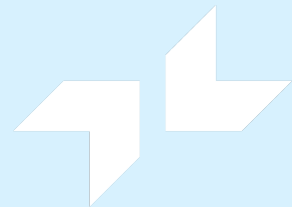
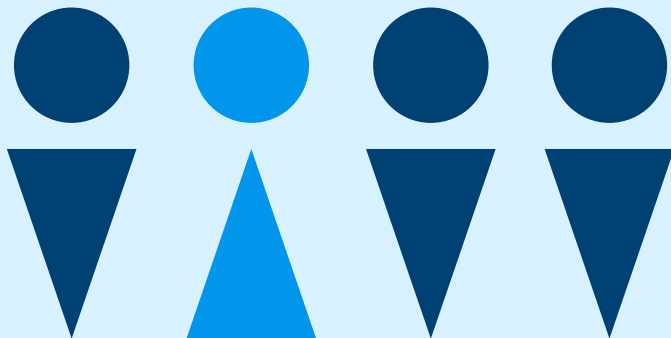
Bestyrelsesmøder	Antal
Antal møder afholdt	4
Gennemsnitlig deltagelse	100%

## Kønsfordeling



## Lønforskel mellem køn

1,0



Vi forstår betydningen af at have pålidelige leverandører, og vi ved, at vores succes er direkte forbundet med deres præstationer. Derfor har vi oprettet et leverandørkodeks, der klart definerer vores forventninger til vores leverandørers forretningspraksis. Dette inkluderer aspekter som etisk adfærd, kvalitetsstyring og overholdelse af lovgivningen. Vi er i de tidlige stadier af at få disse kodekser underskrevet af vores leverandører, men vi har allerede set positive resultater fra denne indsats.

## Underskrevne kodekser

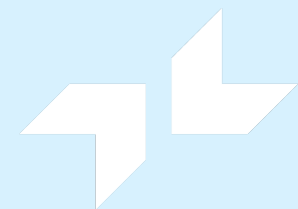
1

Antal af underskrevne leverandørkodekser

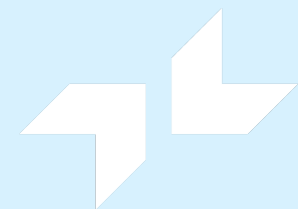
Leverandørkodeks	Procent
% af underskrevet leverandørkodekser	0,42%



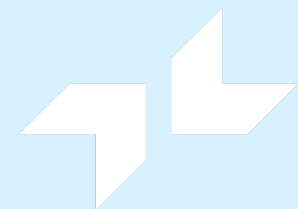
Environment	Måleenhed	2023	2022	Udvikling ↑↓
Scope 1, 2 & 3   1.1				
Scope 1 - Kg CO2e	Pr. omsat 1 tkr.	2,630	3,385	0,755 ↓
Scope 2 - Kg CO2e	Pr. omsat 1 tkr.	0,871	1,197	0,326 ↓
Scope 3 - Kg CO2e	Pr. omsat 1 tkr.	9,325	7,916	1,409 ↑
Total - Kg CO2e	Pr. omsat 1 tkr.	12,828	12,500	0,328 ↑
Vognpark   1.2				
El lastbiler	% af lastbiler i vognpark	0%	0%	0%
Diesel lastbiler	% af lastbiler i vognpark	100%	100%	0%
El varevogne	% af varevogne i vognpark	0%	0%	0%
Diesel varevogne	% af varevogne i vognpark	100%	100%	0%
El gaffeltrucks	% af gaffeltrucks i vognpark	86%	85%	1% ↑
Disel gaffeltrucks	% af gaffeltrucks i vognpark	14%	15%	1% ↓
El firmabiler	% af firmabiler i vognpark	37%	50%	13% ↓
Hybrid firmabiler	% af firmabiler i vognpark	28%	50%	22% ↓
Diesel firmabiler	% af firmabiler i vognpark	16%	0%	16% ↑
Total % eldrevet vogne	% af samlede vogne i vognpark	54%	52%	2% ↑



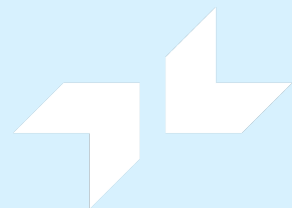
Social	Måleenhed	2023	2022	Udvikling ↑↓
<b>Kønsdiversitet   2.1</b>				
Frontlinje medarbejdere	% af kvinder i medarbejdergruppe	0%	5%	5% ↓
Administrative medarbejdere	% af kvinder i medarbejdergruppe	47%	46%	1% ↑
Ledende medarbejdere	% af kvinder i medarbejdergruppe	21%	25%	4% ↓
Alle medarbejdere	% af kvindelige medarbejdere	7%	11%	4% ↓
<b>Lønforstel mellem køn   2.2</b>				
Frontlinje medarbejdere	Forholdet mellem m/k	1,00	1,00	0,00
Administrative medarbejdere	Forholdet mellem m/k	0,98	1,02	0,04 ↓
Ledende medarbejdere	Forholdet mellem m/k	0,81	0,81	0,00
Gennemsnitlig forskel	Gennemsnitlig lønforstel	0,93	0,94	0,01 ↓
<b>Aldersdiversitet   2.3</b>				
Frontlinje medarbejdere				
< 25 år	% af medarbejdere	23%	21%	2% ↑
25 - 40 år	% af medarbejdere	31%	25%	6% ↑
40 - 50 år	% af medarbejdere	28%	25%	3% ↑
50 - 65 år	% af medarbejdere	14%	25%	9% ↓
> 65 år	% af medarbejdere	4%	4%	0%



Administrative medarbejdere				
< 25 år	% af medarbejdere	27%	30%	3% ↓
25 - 40 år	% af medarbejdere	42%	24%	18% ↑
40 - 50 år	% af medarbejdere	4%	22%	18% ↓
50 - 65 år	% af medarbejdere	27%	24%	3% ↑
> 65 år	% af medarbejdere	0%	0%	0%
Ledende medarbejdere				
< 25 år	% af medarbejdere	21%	25%	4% ↓
25 - 40 år	% af medarbejdere	38%	25%	13% ↑
40 - 50 år	% af medarbejdere	0%	50%	50% ↓
50 - 65 år	% af medarbejdere	41%	0%	41% ↑
> 65 år	% af medarbejdere	0%	0%	0%
Alle medarbejdere				
< 25 år	% af medarbejdere	22%	20%	2% ↑
25 - 40 år	% af medarbejdere	31%	24%	7% ↑
40 - 50 år	% af medarbejdere	24%	23%	1% ↑
50 - 65 år	% af medarbejdere	19%	30%	11% ↓
> 65 år	% af medarbejdere	4%	3%	1% ↑



Arbejdsintegrerende tiltag   2.4				
Praktik	% af samlede antal arbejdende timer	1%	2%	1% ↓
Elev	% af samlede antal arbejdende timer	5%	11%	6% ↓
Løn tilskud	% af samlede antal arbejdende timer	10%	7%	3% ↑
Samlede % arbejdstimer	Samlede % af arbejdstimer udført	16%	20%	4% ↓
Praktikcertifikater udstedt	Antal udstedt	0	0	0
Udvikling og fastholdelse   2.5				
Medarbejderomsætningshastighed   2.5.1				
Samlede omsætning	Samlede personaleomsætningshastighed	34%	55%	21% ↓
% frivillig omsætning	% af personaleomsætningshastighed	75%	64%	11% ↑
% ufrivillig omsætning	% af personaleomsætningshastighed	25%	36%	11% ↓
Efteruddannelse   2.5.2				
Samlede antal efteruddannelser	Antal forløb	0	1	1 ↓
Sikkerhed, sygdom og ulykker   2.6				
Arbejdsrelaterede dødsfald	Antal arbejdsrelaterede dødsfald	0	0	0
Arbejdsulykker med fravær	Antal arbejdsulykker med fravær	3	1	2 ↑
Ulykke frekvens	Antal ulykker / arbejdende timer * 100.000	11%	5%	6% ↑
Sygefravær	% af samlede antal arbejdende timer	3%	5%	2% ↓



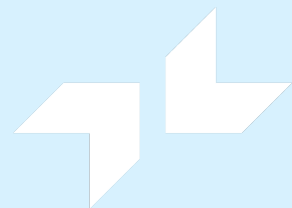


## FTE opdelt efter medarbejdertype | 2.7

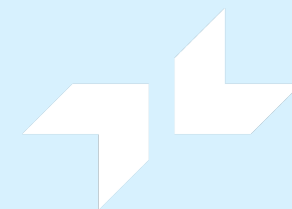
Funktionæransatte	% af medarbejdere	21%	22%	1% ↓
Timelønnede	% af medarbejdere	79%	78%	1% ↑

## Sociale arrangementer | 2.8

Sociale arrangementer	Antal sociale arrangementer	6	2	4 ↑
Deltagelse	Gennemsnitlig deltagelse	66%	55%	11% ↑

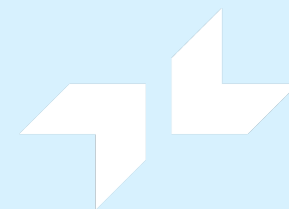


Governance	Måleenhed	2023	2022	Udvikling ↑↓
<b>Bestyrelsesmøder   3.1</b>				
Bestyrelsesmøder	Antal møder afholdt	4	4	0
Deltagelse	Gennemsnitlig deltagelse	100%	100%	0%
<b>Køns diversitet   3.2</b>				
Bestyrelsesmedlemmer	% af kvinder i bestyrelsen	25%	25%	0%
<b>Lønforskel mellem køn   3.3</b>				
Bestyrelsesmedlemmer	Forholdet mellem m/K	1,00	1,00	0
<b>Leverandørkodeks   3.4</b>				
Underskrevet leverandørkodekser	% af underskrevet leverandørkodekser	0,42%	0,45%	0,03% ↓



Her finder du en oversigt over udvalgte ord, sætninger, og vendinger i rapporten, sammen med en forklaring på dem.

Udtryk	Forklaring
Frontlinje medarbejder	En medarbejder, der arbejder direkte med kunderne. Disse medarbejdere er typisk de første, en kunde interagerer med. I JD Logistiks tilfælde er dette ex. En flytteemand eller lagermedarbejder.
Efteruddannelse	Dækker over alt fra kursus- og kørekortforløb, uddannelser o.lign.
Arbejdsintegrerende tiltag	Arbejdsintegrerende tiltag er strategier og programmer, der er designet til at hjælpe folk med at komme ind eller tilbage på arbejdsmarkedet. Det kan inkludere flexjob, løntilskud, job prøvning, praktik mv.
Praktik certifikater	Et certifikat vi giver til vores praktikanter efter endt praktikophold. Praktikcertifikatet kan herefter bruges som en verificering af praktikantens kompetencer.
Leverandørkodeks	Et kodeks der beskriver de værdier, politikker og retningslinjer JD Logistik forventer af leverandøren.



1.1. Klimaregnskabet for JD Logistik A/S (CVR 28839537) er i overensstemmelse med Corporate Standard for

Drivhusgasprotokol (GHG). JD Logistik A/S' regnskab følger princippet om operationel kontrol.

Denne rapport er JD Logistiks første klimaregnskab og er udarbejdet for regnskabsåret 2023, der strækker sig fra 1. januar 2023 til 31. december 2023.

Klimaregnskabet er også udarbejdet for 2022 og betragtes som et baseline år. Baselineåret 2022 benyttes som sammenligningsgrundlag for den udvikling der er sket i 2023

Greenhouse Gas (GHG) protokollen er den førende internationale standard for, hvordan drivhusgasser opgøres og rapporteres som CO<sub>2</sub>- ækvivalenter (CO<sub>2</sub>e). GHG-Protokollen gør det muligt for virksomheder at udregne deres klimaaftryk på en ensartet måde, som samtidig kan give indblik i, hvilke aktiviteter, som driver klimaaftrykket.

Drivhusgasemissionerne er repræsenteret ved en fælles enhed, CO<sub>2</sub>-ækvivalenter (CO<sub>2</sub>e). Denne enhed

repræsenterer de 6 drivhusgasser, der er omfattet af Kyoto-protokollen (CO<sub>2</sub>, CH<sub>4</sub>, N<sub>2</sub>O, HFC'er, PFC, SF<sub>6</sub>).

Udledninger inddeles i tre forskellige området kaldet scopes, hhv. scope 1, 2 og 3, der tilsammen repræsenterer virksomhedens samlede direkte og indirekte udledninger.

## Scope 1, 2 og 3

Scope 1 er de direkte udledninger fra aktiviteter, som jeres virksomhed selv kontrollerer, altså emissioner fra egne køretøjer og egne anlæg til varme- og energiproduktion (fx gas og olie til proces eller opvarmning).

Scope 2 er de indirekte udledninger fra den energi I køber, dvs. el eller varme. Her sker udledningen et andet sted, fx på jeres lokale kraftvarme- eller fjernvarmeværk.

Scope 3 dækker over alle øvrige indirekte udledninger fra virksomhedens værdikæde, både opstrøms (herunder emissioner relateret til jeres leverandører) og nedstrøms (herunder emissioner fra brug og bortskaffelse af jeres produkter). Det er udledninger fra kilder, som jeres virksomhed ikke selv ejer eller kontrollerer. Eksempler er indkøb, tjenesteydelser og fragt.

Beregningen af JD Logistik's CO<sub>2</sub>e-udledning er foretaget med BeWo's platform og er baseret på leverandør-, aktivitets- og forbrugsbaserede data med brug af nationale gennemsnit, hvor der ikke var konkrete data tilgængelige. Emissionsfaktorerne benyttet til at udregne JD Logistik's CO<sub>2</sub>e-udledninger kommer fra databaserne Carbon Footprint Ltd (2022), US EPA (2022), UK DEFRA (2022) og IdeMat (2023).

JD Logistik's CO<sub>2</sub>e-udledning er beregnet på tværs af følgende kategorier;

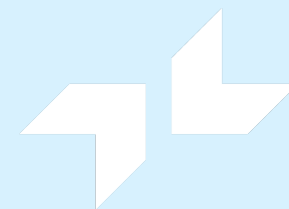
- Brændstofforbrænding og rejser i egne biler (scope 1)
- Købt el og varme (scope 2)
- Emissioner fra værdikæden (scope 3)

Under scope 3 er der rapporteret i følgende kategorier;

- Indkøbte varer og tjenesteydelser, herunder vand
- Brændsel- og energirelaterede aktiviteter
- Upstream transport og distribution
- Affald
- Forretningsrejser

Disse kategorier er blevet udvalgt, da de anses for at være betydningsfulde med hensyn til virksomhedens aktiviteter.

1.2. Fordelingen af vognparken viser, hvor stor en andel af vognparken der er henholdsvis diesel, hybrid, el og benzin. Beregningen er lavet på alle vogne i vognparken og det antal dage, de har været ejet af JD Logistik. Beregningen er lavet på følgende måde:  $\left( \frac{\text{Antal dage en specifik vogn har været ejet af JD Logistik}}{\text{Samlede antal dage for alle vogne}} \right) * 100$ .



2.1. Kønsdiversiteten er angivet for hver af de tre typer medarbejdere. Derudover er den samlede fordeling mellem mænd og kvinder også angivet. Kønsdiversiteten er beregnet ud fra antallet af dage: **Samlede antal dage**  $\left(\frac{\text{med kvindelige ansatte}}{\text{mellem begge køn}}\right) * 100$ . Arbejdsintegrerende tiltag er inkluderet i beregningen.

2.2. Lønforskellen mellem mænd og kvinder viser forskellen i løn for hver af de tre typer medarbejdere, samt en gennemsnitlig forskel. Lønforskellen er beregnet ud fra medianlønnen for hvert køn i hver medarbejdertype. **Medianløn for kvinder**  $\frac{\text{kvinder}}{\text{mænd}}$ . Hvis tallet er 1,00, betyder det, at der er ligeløn. Hvis tallet er over 1,00, betyder det, at mænd tjener mere end kvinder. Hvis tallet er under 1,00, betyder det, at kvinder tjener mere end mænd. Den samlede gennemsnitlige lønforskel er gennemsnittet af lønforskellen mellem de tre medarbejdertyper. Løn for elever er inkluderet i denne forskel.

2.3. Aldersdiversiteten er angivet for hver af de tre typer medarbejdere. Derudover er den samlede aldersfordeling også angivet. Aldersdiversiteten er beregnet ud fra antallet af dage: **Samlede antal dage**  $\left(\frac{\text{indenfor aldersgruppe}}{\text{mellem alle medarbejdere}}\right) * 100$ . Arbejdsintegrerende tiltag er inkluderet i beregningen.

2.4. Arbejdsintegrerende tiltag måler antallet af udførte timer for hvert tiltag. Denne opgørelse er baseret på antallet af timer. **Samlede antal timer**  $\left(\frac{\text{arbejdsintegrerende tiltag}}{\text{alle medarbejdere}}\right) * 100$ .

2.5.1. Medarbejderomsætningshastigheden viser personaleomsætningen i hele virksomheden. Omsætningshastigheden måles med følgende formel:  $\left(\frac{F}{J+D}\right) * 100$ .

*F: Antal Fratrædelser. J: Antal medarbejdere d. 1 jan. D: Antal medarbejdere d. 31 dec.*

Arbejdsintegrerende tiltag er inkluderet i beregningen.

2.5.2. Antal efteruddannelser angiver antallet af uddannelsesforløb, der er afsluttet i det indeværende år.

2.6. Arbejdsulykker med fravær refererer til antallet af anmeldte arbejdsulykker med minimum 1 dags fravær. Ulykkesfrekvensen beregnes ved hjælp af følgende formel:  $\left(\frac{\text{Antal ulykker}}{\text{Samlede antal arbejdende timer}}\right) * 100.000$ . Arbejdsintegrerende tiltag er inkluderet i beregningen. Sygefraværsprocenten viser procentdelen af sygefraværstimer.

2.7. FTE opdelt efter medarbejdertype viser procentdelen af funktionæransatte og timelønnede medarbejdere. Opgørelsen er beregnet i antal dage.  $\left(\text{Antal dage af } \frac{\text{ansættelsesform}}{\text{alle medarbejdere}}\right) * 100$ .

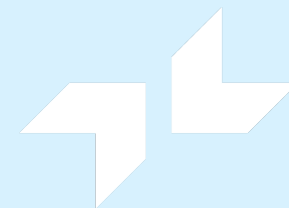
2.8. Et socialt arrangement er defineret som et event arrangeret af virksomheden, hvor en eller flere medarbejdertyper er inviteret. Deltagelsen angiver den gennemsnitlige deltagelse ved alle arrangementer. Deltagelsen beregnes ud fra antallet af inviterede medarbejdere.

3.1. Deltagelse i bestyrelsesmøder viser den gennemsnitlige deltagelse af alle medlemmer i bestyrelsen fordelt på alle møderne.

3.2. Kønsdiversiteten er beregnet ud fra medlemmer af bestyrelsen:  $\left(\frac{\text{Kvindelige medlemmer}}{\text{Alle medlemmer}}\right) * 100$ .

3.3. Lønforskellen mellem mænd og kvinder i bestyrelsen viser forskellen i løn, som mænd og kvinder modtager for deres plads i bestyrelsen. **Medianløn for kvinder**  $\frac{\text{kvinder}}{\text{mænd}}$ . Hvis tallet er 1,00, betyder det, at der er ligeløn. Hvis tallet er over 1,00, betyder det, at mænd tjener mere end kvinder. Hvis tallet er under 1,00, betyder det, at kvinder tjener mere end mænd.

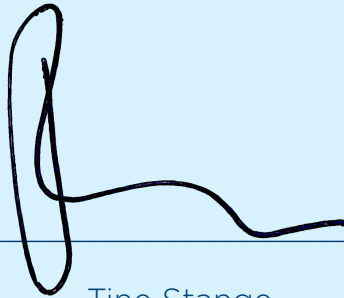
3.4. Underskrevet leverandørkodekser viser andelen af leverandører, der har underskrevet leverandørkodeks. En leverandør er defineret som et firma, der har sendt en faktura i indeværende år. Andelen er beregnet på følgende måde:  $\left(\frac{\text{Underskrevede leverandørkodekser}}{\text{Antal leverandører}}\right) * 100$ .



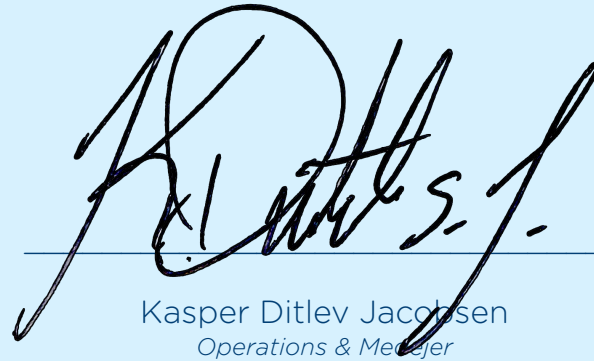
# Godkendelse af ESG-Rapport

2023

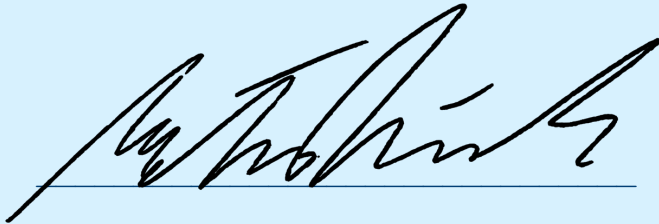
ESG-rapporten er udviklet af JD Logistik i samarbejde med relevante konsulenter. Rapporten er udarbejdet af ledelsen i JD Logistik med input fra medarbejdere, der arbejder inden for områder, der er relevante for rapporten.



Tine Stange  
*HR & Bogholderi*



Kasper Ditlev Jacobsen  
*Operations & Medejer*



Mikkel Ditlev Stange  
*Lager- og ESG ansvarlig & Medejer*



Jørgen Ditlev Jacobsen  
*Direktør & Ejer*

