

NO
N
F

Mennesker for maskiner

ANSVARLIGHEDS- RAPPORT





Rosana Abrahao De Souza, Daria Shendryk og tidligere kollega Rikke Lykke Fält – servicemedarbejdere fra Klargøring og Udl levering i Greve.

Indhold

04 2024 viser, at vi er på rette vej

06 2024: Måltrettet fremdrift og realistiske justeringer

08 ESG-strategiramme 2025

10 Reduktionsplan frem mod 2030

12 Metodeafsnit og forklaringer

14 De tre scopes

16 Environmental

18 Vi omsætter verdensmål til hverdagshandling

20 Digitalisering bidrager til mindre CO2

22 Vi sætter strøm til den emissionsfrie byggeplads

24 iMPAKT City: Samlingspunkt for fremtidens byggeplads

26 Mere transport – færre kilometer

28 Nyt korps af frivillige ESG-ambassadører

29 Benjamin vil noget med det her

30 Social

32 Diversitet i ledelse er mere end køn

34 Respekt og anerkendelse giver arbejdsglæde

36 Vores ulykkesfrekvens falder for femte år i træk

38 GSV vinder Greve Erhvervscenters CSR-pris

39 Flere elever og lærlinge giver flere muligheder

40 Når det vigtigste ikke handler om arbejde

42 Governance

44 Fra ambition til fremdrift

45 Europæisk anerkendelse til vores ESG-rapport

46 Tillid på vejen – og i forretningen

48 Nøgletal



FREMTIDENS
BYGGERI
2023

ANK
LESEN

MATE

/S

Bygg med mindre CO₂



GSV's administrerende
direktør, Frank Olesen, til
Fremtidens Byggeri 2023.

2024 viser, at vi er på rette vej

2024 har været et begivenhedsrigt år for GSV, og jeg er stolt af det, vi har udrettet sammen på tværs af vores 22 lokationer. Vi tog afgørende skridt i den grønne omstilling: lancerede iMPAKT-produktlinjen, styrkede vores partnerskab med Kiloutou Group, og leverede et CO₂-regnskab, der giver mig tro på, at vi som virksomhed er på rette vej – også når det gælder den grønne omstilling.

Rapportering, der rykker

Som en del af Kiloutou Group bliver vores CO₂-tal fremover revideret som led i Kiloutou Groups samlede rapportering og vores tal fremgår derfor som led i koncernens rapport. Vi har alligevel valgt at fastholde vores egen danske rapport, fordi den skaber retning og engagement: Vi sætter mål, følger op – og

lærer undervejs, og det vil vi gerne fortælle det danske marked om.

I 2024 harmoniserede vi beregningsmetoderne med KG for bedre at kunne sammenligne vores data på tværs af gruppen. Som en del af gruppen har vi derfor også sat mål for scope 3 om en reduktion på 25% inden 2030 samtidig med vi fastholder vores mål om 70% reduktion på scope 1 og 2.

Resultater fra regnskabet 2024

- Scope 1 [direkte]: -30 % – drevet af lavere dieselforbrug
- Scope 2 [indirekte energi]: +1 % – flere elektriske maskiner
- Scope 3 [øvrige indirekte]: -12 % – ny beregningsmetode

Samlet reducerede vi vores CO₂-udledning med 13 % i forhold til baseline-året 2023.

iMPAKT og næste skridt

Et af årets højdepunkter var at introducere iMPAKT-serien som første Kiloutou-land uden for Frankrig. Samtidig åbnede vi iMPAKT City i Greve – et sted, hvor kunder, partnere og GSV sammen kan forme fremtidens emissionsfrie løsninger.



Et af årets højdepunkter var at introducere iMPAKT-serien som første Kiloutou-land uden for Frankrig.

Vi mødte dog også bump på vejen: Vi havde ambitionen om at installere solcelleanlæg på 11 afdelinger, hvilket vi desværre ikke nåede, og samtidig blev vores første batterilastbil udskudt til 2025. Men det minder os om, at vedholdenhed og langsigtede planer er nøglen til reel forandring – så vi håber, at vi kan skrive positivt om dette næste år.

Anerkendelser og fælles indsats

Jeg glæder mig også over, at vores arbejde blev hædret med Greve Kommunes CSR-pris og med ESG Transparency Award fra EUPD Research for vores åbne og systematiske tilgang. Det er altid en fornøjelse, når vores fælles indsats bliver anerkendt og giver os mod på mere.

Anerkendelser og fælles indsats

Hos GSV tror vi på, at vores ESG-mål går hånd i hånd med ambitionerne for både forretning og medarbejdere. Vi vil være nr. 1 i branchen, have den bedste kundeservice og de gladeste medarbejdere – og vi ved, at det kræver en fælles indsats og stærke fællesskaber på tværs af hele virksomheden.

Hos GSV tror vi på, at de bedste løsninger opstår, når vi løfter i flok – og 2024 har bekræftet mig i, at vi er godt på vej.

Tak fordi du læser med, og tak til alle, der har bidraget til årets resultater

Frank Olesen

CEO, GSV Materieludlejning A/S

Baseline for GSV

Når vi opgør vores CO₂-udledninger, sammenligner vi resultaterne med vores baseline. Baseline er det år, vi bruger som referencepunkt for at vurdere vores fremtidige fremskridt – i GSV's tilfælde er det år 2023.

2024: Målrettet fremdrift og realistiske justeringer

2024 har været et år med fremdrift i flere af vores vigtigste ESG-initiativer og med justeringer, hvor det har været nødvendigt. Vi har rykket på konkrete indsatser, fastholdt vores retning og arbejdet målrettet videre mod målet om at reducere vores Scope 1 og 2 CO₂-udledning med 70 % inden 2030. Målet ligger fast, og vi sætter ind dér, hvor løsningerne har størst effekt – både for os selv og for vores kunder.

Initiativer og resultater

Et af de områder, hvor vi har opnået mærkbare resultater, er transporten. Gennem målrettet fokus på logistik, lastbiler og bilflåde har vi systematisk nedbragt vores CO₂-udledning – både gennem nye logistik- og kørselstiltag og ved aktivt at vælge det mere miljøvenlige alternative HVO. Det har bidraget til, at vi i 2024 har opnået en samlet reduktion på 30 % i vores Scope 1-udledning, et vigtigt skridt mod målet på 70 % reduktion inden 2030. Derfor er ambitionen også, at vi i 2025 får færdigudarbejdet en reduktionsplan med særligt fokus på vores logistik, lastbiler og bilflåde. Vi vil følge den naturlige udskiftningsplan, men udskifte til mere miljøvenlige løsninger, eksempelvis HVO eller nye lastbiler, der kører med bedre filtre og længere på literen. Vi har dog måttet udskyde driftsstarten af vores første batteridrevne lastbil til 2025 – og det samme gælder etableringen af solcelleanlæg i en række afdelinger. Begge initiativer er vigtige skridt på vejen.

Som en del af strategien for 2024 har vi arbejdet målrettet med at udbrede vores nye iMPAKT-serie, som består af batteri- og hybridmaskiner. For at understøtte brugen af vores nye iMPAKT-serie har vi etableret iMPAKT City. Læs mere om iMPAKT-serien og iMPAKT City på side 22-25.

Arbejdsmiljø og mangfoldighed

Parallelt med de miljømæssige indsatser har vi et dedikeret QHSE-team [Quality, Health, Safety og Environment], der arbejder systematisk med sikkerhed og arbejdsmiljø i hverdagen. Vi er allerede certificeret efter ISO 9001 og 14001, og vi arbejder også mod at blive arbejdsmiljøledelsescertificeret. Det er en grundig proces, der involverer hele organisationen, og vi forventer at blive ISO 45001-certificeret i løbet af 2025, hvilket vi beskriver nærmere på side 36.

Selvom vi har arbejdet videre med vores sociale mål, måtte vi i 2024 konstatere et fald

i den samlede medarbejdertilfredshed. Det tager vi alvorligt og følger op med målrettede indsatser – herunder lederudvikling og efteruddannelse af kollegerne ude i vores afdelinger.

Vi har samtidig nået vores mål om minimum 20 % kvinder i den øverste ledelse, men arbejdet stopper ikke her. Vi ved, at der skal flere kvinder ind i branchen, hvis andelen af kvindelige ledere for alvor skal rykke sig, og hvis vi skal nå vores mål om 20 % kvinder på personalelederniveau inden 2030. Vi arbejder derfor videre med at styrke mulighederne og gøre det attraktivt for kvinder at gøre karriere i GSV.

Vi har også fastholdt fokus på vores lærlinge- og elevindsats. I 2024 havde vi otte unge forløb, og indsatsen styrkes yderligere i 2025 med nye initiativer fra HR, hvor GSV planlægger at styrke samarbejdet med HEG Aars [Himmerlands Erhvervs- og Gymnasieuddan-

nelser], som er den eneste uddannelsesinstitution, der både uddanner entreprenørmekanikere, liftmekanikere og materielmekanikere. Vi planlægger desuden at deltage i DI's diversitetsdag og at styrke samarbejdet mellem HR og forretningen yderligere for at sikre langsigtede løsninger.

Governance og ansvarlige rammer

Ud over arbejdet med mennesker og organisation har vi i 2024 også styrket de rammer og strukturer, der skal sikre gennemsigtighed og ansvarlighed, både internt og i samspillet med kunder og leverandører. Vores bilpolitik er blevet opdateret, så nye firmabiler nu skal være elbiler, og vi har testet forskellige løsninger til service- og maskinførerbiler. Det arbejde fortsætter i 2025, hvor vi løbende udskifter køretøjer i takt med deres naturlige udløb.

Vi har i løbet af året skærpet vores fokus på samarbejdet med vores mest centrale part-



Jeg er virkelig stolt af den fælles indsats, vi har lagt for dagen. At reducere vores Scope 1-udledninger med 30 % er ikke bare et tal – det er et tydeligt bevis på, at vi rykker i den rigtige retning sammen.

Anne Cecilie Lysbo, Direktør, Bæredygtighed,
Kommunikation & Marketing

nere, som er dem, vi handler med gentagne gange, og som vi har et tæt og vedvarende samarbejde med. Sidste år var målet at få underskrifter fra 200 leverandører, men vi er blevet klogere: I dag handler det ikke om kvantitet men kvalitet. Vi satser derfor på færre, men stærkere partnerskaber, hvor vi i fællesskab forpligter os på ansvarlig praksis. Tættere dialog, klare forventninger og underskrift på vores Adfærdskodeks er en del af den retning.

Vores mål for 2025 er blandt andet at harmonisere vores arbejde yderligere med Kiloutou Group – det gælder blandt andet vores forbedelse til de kommende CSRD-krav.

ESG-STRATEGIRAMME 2025

GSV's ambition

Vi vil drive den grønne omstilling i branchen ved at investere i løsninger, der reducerer CO2-udledningen, og skabe udvikling sammen med vores medarbejdere. Vi betragter digitale værktøjer som en vigtig del af løsningen, fordi de styrker vores beslutninger, effektiviserer arbejdsgange og gør det lettere at dele og bruge data – til gavn for kunder, samfundet og klimaet.

ENVIRONMENTAL

Reducere vores scope 1 og 2 med 70 % og vores scope 3 med 25 % inden 2030

- Installere solcelleanlæg i yderligere 11 afdelinger i løbet af 2025
- Investere i en batteridrevet lastbil og sikre, at ni lastbiler kører på HVO i 2025
- Afholde Fremtidens Byggeri 2025 som platform for videndeling og innovation

SOCIAL

Sikre et trygt arbejdsmiljø med fokus på sikkerhed og en LTIF under 5

- Blive ISO 45001-certificeret inden for arbejdsmiljøledelse i 2025
- Fastholde fokus på medarbejder-tilfredshed
- Arbejde mod at 20 % af vores personalelederstillinger er besat af kvinder mod 2030
- Sikre kontinuerlig uddannelse og oplæring af elever og lærlinge

GOVERNANCE

Styrke samarbejdet med Kiloutou Group og være på forkant med gældende lovgivning

- Blive en del af UN Global Compact [Danmark]
- Styrke partnerskaber med leverandører, der understøtter vores klimaambitioner
- Kontinuerligt forbedre vores data og styrke vores dokumentation i forhold til CO2-reduktioner til gavn både internt og eksternt

MENNESKER FØR MASKINER



Magnus Jensen Rohde og
Kenneth Krull, platformsmontører i Greve.

Reduktionsplan frem mod 2030

Vores reduktionsplan frem mod 2030 tager udgangspunkt i, at brændstofforbruget til egne maskiner og køretøjer udgør den største andel af vores scope 1-udledninger. Især lastbilflåden bidrager væsentligt, mens montør-, service- og firmabiler tegner sig for en mindre del. Vi arbejder systematisk på at indsamle mere præcise data for fordelingen mellem de enkelte køretøjstyper.

Reduktionsplanens grundlag

Reduktionsplanen bygger på en model, hvor vi opgør GSV's samlede CO₂-udledning med udgangspunkt i gennemsnitlige emissionsfaktorer for henholdsvis diesellastbiler, HVO-drevne lastbiler og el-lastbiler. På baggrund af disse beregninger har vi udarbejdet en plan, der skal reducere andelen af dieseldrevne lastbiler og øge andelen af både HVO- og el-drevne alternativer.

Planen indebærer en gradvis indfasning af HVO i den eksisterende lastbilflåde. Overgangen fra diesel til HVO kan reducere CO₂-udledningen med op til 90 % pr. lastbil. Samtidig forbereder vi os på at tage vores første el-lastbil i brug. Her er rækkevidde og ladeinfrastruktur identificeret som centrale udfordringer, som vi arbejder målrettet på at løse. De første driftsdata fra denne type el-lastbil vil være vigtige for den videre udvikling – både internt i GSV og i et bredere branchesamarbejde.

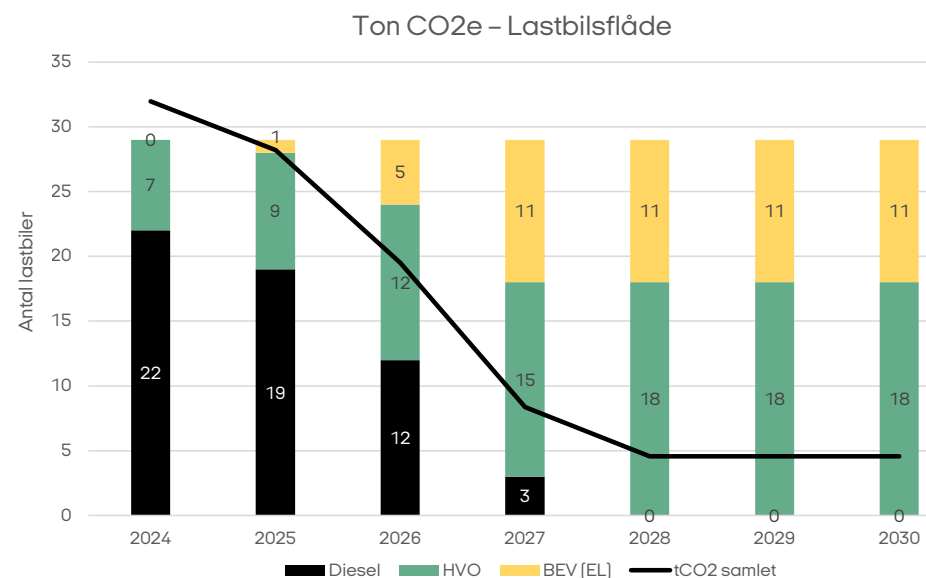
Implementering og fremdrift

Reduktionsplanen er forankret i budgettet for 2025. Vi forventer, at både flådeudskiftningen og overgangen til HVO og el kan gennemføres uden negativ indvirkning på den daglige drift.

For GSV's øvrige køretøjstyper er målet at skifte til el, når teknologi og infrastruktur matcher de operationelle behov. Eksempelvis kører montørbiler ofte til byggepladser uden adgang til ladestandere, hvorfor vi løbende afprøver nye løsninger. Tilsvarende pilotprojekter er i gang for servicebilerne. På firmabilsområdet er overgangen godt i gang: Andelen af elbiler blev øget fra 8 i 2023 til 19 i 2024.

Reduktionsplanen fungerer som et operationelt styringsværktøj, der understøtter balancen mellem teknologi, økonomi og drift. Den bidrager aktivt til at realisere både GSV's egne ambitioner og de fælles klimamål i Kiloutou Group-koncernen.

Vores beregningsmodel viser, at vi med vores valgte flådesammensætning i vores logistik når en 70 %-reduktion inden 2030.





Danilo Bernadino
Borges, servicemed-
arbejder i klargøring,
Modul Vest i Taulov.

Metodeafsnit og forklaringer

I 2024 har vi arbejdet målrettet med at styrke metoden i vores opgørelse af CO2-udledninger. Det har vi gjort som led i en overordnet harmonisering med Kiloutou Group og i forberedelsen til de nye rapporteringskrav under EU's direktiv for bæredygtighedsrapportering (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) – men også i forhold til, hvordan GSV selv ønsker at bruge sine data aktivt i vores egen plan for CO2-reduktioner.

Fælles metode til CO2-regnskab giver bedre gennemsigthed og nemmere handling

Når alle virksomheder i Kiloutou-gruppen anvender én og samme metode til at udarbejde deres CO2-regnskaber, skaber vi en fælles ramme, som gør resultaterne lettere at forstå og sammenligne på tværs af lande og afdelinger. Det gør det enkelt at identificere, hvor udledningerne er store, og hvor forbedringspotentialet er størst. En ensartet tilgang sikrer samtidig, at tallene er pålidelige og direkte sammenlignelige – både internt og over for eksterne interessenter. Samlet set styrker dette gruppens klimainsats og gør det muligt at fastsætte fælles mål og følge udviklingen.

Brug af ERA's CO2-benchmarks i stedet for økonomiske opgørelser

European Rental Association (ERA) har udviklet fælles benchmarks for branchen, der gør det muligt at beregne og sammenligne CO2-udledningen fra materiel på en ensartet måde. I stedet for at bruge økonomiske tal [spend-baserede data], som varierer med priser og markedsforhold, viser disse

benchmarks for eksempel, hvor meget CO2 en maskine udleder pr. time [aktivitetsbaseret]. Det gør det lettere at træffe grønne valg, dokumentere resultater over for kunder og myndigheder samt arbejde målrettet med at reducere klimaaftrykket. ERA's tilgang gør dermed CO2-beregningerne mere troværdige.

Kiloutou Group har valgt at anvende de nye data bagudrettet for at styrke sammenligneligheden på tværs af lande og år og fordi aktivitetsbaserede data giver højere datakvalitet. Dette har medført en justering af GSV's 2023-baseline for Scope 3-udledninger i de kategorier, der fremgår af tabellen nedenfor. Efterhånden som ERA publicerer flere data, kan denne baseline ændre sig, da vi tilstræber at anvende så præcise data som muligt.

Skift fra EIVVE til KMD CarbonKey

Ved udgangen af 2024 er GSV overgået til en ny CO2-dataplatform, KMD CarbonKey. Skiftet fra den tidligere platform hos EIVVE til CarbonKey kan give anledning til mindre forskydninger i CO2-regnskabet, fordi data nu

struktureres på en anden måde end tidligere. For eksempel kan enkelte indkøb eller aktiviteter blive placeret i andre kategorier, og de emissionsfaktorer, platformen anvender, kan afvige fra EIVVE's platform.

Disse forskelle afspejler ikke nødvendigvis en reel ændring i den faktiske udledning – de skyldes primært ændringer i opgørelsesmetoden. Det er derfor vigtigt at tage højde for denne metodiske justering, når resultaterne sammenlignes med tidligere rapporteringsår. Scope 1 og 2 påvirkes ikke af skiftet, da dataindsamlingen og håndteringen her fortsætter uændret fra tidligere år.

Vores CO2-regnskab

Scope 1: Direkte udledninger – vores egen drift

Vores samlede reduktion i CO2-udledning for Scope 1 i 2024 er på 30 %.

GSV fastholder sin målsætning om en 70 %

reduktion af CO2-udledningen i Scope 1 frem mod 2030. For at realisere denne ambition arbejder vi i 2025 med at udarbejde en reduktionsplan med særligt fokus på vores transportaktiviteter, da det er her, størstedelen af GSV's CO2-udledninger ligger.

Virksomhedens faciliteter har et udledningsniveau, der er sammenligneligt med sidste år, hvilket afspejler en stabil drift uden væsentlige ændringer i energiforbruget til bygninger og anlæg.

Til gengæld er udledningen fra virksomhedens køretøjer faldet. Det skyldes, at vi har indkøbt mindre diesel sammenlignet med 2023. Det er en kombination af flere ting: færre kørte kilometer med vores lastbiler, mere effektiv planlægning, investeringer i nyere, brændstofeffektive køretøjer samt brugen af HVO frem for diesel på enkelte køretøjer. Derudover udskifter vi løbende vores firmabiler til elbiler, hvilket yderligere reducerer vores samlede CO2-aftryk.

Scope 2: Indirekte energi – el og fjernvarme

Vi har i 2024 oplevet en stigning på 1 % i vores Scope 2.

Vores elforbrug er steget, hvilket formodentlig skyldes en øget andel af eldrevet materiel i drift (iMPAKT-produktserie) – altså at vi lader vores eget materiel op, inden vi udlejer det – samt den igangværende overgang til elbiler i vores bilflåde. Denne udvikling afspejler vores strategi om at reducere fossile brændstoffer og styrke elektrificeringen af vores aktiviteter.

Samlet oversigt over scope 1, 2 og 3

Vi har netop indgået et samarbejde med Comundo, som automatisk henter data fra vores afdelinger. Det giver et klart og løbende overblik over forbruget, så vi hurtigt kan spotte og fjerne eventuelle energislugere. Derfor forventer vi i 2025 at kunne træffe beslutninger på et mere klart datagrundlag for den enkelte afdeling.

Scope 3: Værdikædens emissioner – kundernes og leverandørernes CO2

For Scope 3 kan vi se en reduktion på 12 % i forhold til 2023.

Mens vores reduktionsplan primært fokuserer på Scope 1, arbejder vi samtidig målrettet på at nedbringe vores indirekte udledninger i Scope 3. Det gør vi gennem investeringer i lavemissionsmateriel, GSV's IMPAKT-linje og et tæt samarbejde med vores kunder og leverandører. På den baggrund har vi også sat os et mål om at reducere vores Scope 3-udledninger med 25 % inden 2030. Som tidligere nævnt kan Scope 3-tallene ikke sammenlignes meningsfuldt fra år til år. Det observerede fald skyldes primært de nye ERA-beregninger og muligvis forskelle i datamapping mellem KMD CarbonKey og det tidligere benyttede system fra EIVEE.

Samlet udvikling for vores klimaregnskab

Totalt kan vi se en reduktion på 13 %, hvilket viser som et vigtigt skridt i den rigtige retning.

	2023		2024		
	Ton CO2e	% af total	Ton CO2e	% af total	Forskel
Scope 1.1: Virksomhedsfaciliteter	266,8		268,9		
Scope 1.2: Virksomheds-køretøjer	6.926,4		5.271,3		
Scope 1 total	7.193,2	5,36 %	5.540,2	4,67 %	▼ 30 %
Scope 2.1: Indkøbt elektricitet	189,9		204,1		
Scope 2.2: Indkøbt fjernvarme	119,9		109,2		
Scope 2 total	309,8	0,23%	313,3	0,26%	▲ 1 %
Scope 3.1: Indkøbte varer og tjenesteydelser	43.502,0		26.371,0		
Scope 3.2: Indkøbte kapitalgoder	14.243,7		11.730,0		
Scope 3.3: Brændsel- og energirelaterede aktiviteter	2.884,0		1.050,0		
Scope 3.4: Transport og distribution	5.310,0		2.100,0		
Scope 3.5: Affald forbundet med aktiviteter	33,1		63,7		
Scope 3.6: Forretningsrejser	94,0		1.314,0		
Scope 3.7: Medarbejdertransport	172,4		145,9		
Scope 3.8: Leasede aktiviteter	1.222,3		-		
Scope 3.11: Brug af solgte produkter	1.752,2		2.640,0		
Scope 3.13: Downstream-leasede aktiver	57.476,3		67.332,0		
Scope 3 total	126.689,9	94,41%	112.746,5	95,06%	▼ 12 %
Scope 1+2+3 total	134.193,0	100%	118.600,1	100%	▼ 13 %

De tre scopes



Scope 1

Direkte udledninger

Udledninger, der stammer direkte fra kilder, der er kontrolleret eller ejet af virksomheden. For GSV omfatter dette:

Udstyr og køretøjer: Udledninger fra drift af firmaets egen flåde af leveringskøretøjer og udstyr, som anvendes i vores afdelinger eller i logistikoperationer. Dette inkluderer diesel- eller benzindrevne køretøjer og maskiner.

Bygninger: Direkte udledninger fra opvarmning eller andre processer i virksomhedens faciliteter som bruger fossile brændstoffer.



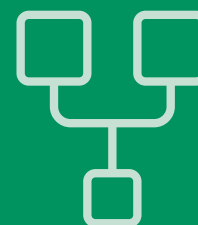
Scope 2

Indirekte udledninger fra indkøbt energi

Dette omfatter udledninger i forbindelse med produktionen af den elektricitet og varme, som virksomheden forbruger. For GSV gælder dette:

Elektricitet: Udledninger forbundet med elektricitet anvendt i kontorer, driftsområder eller udstyr, der kræver elektrisk energi.

Varme: Forbrug af fjernvarme i GSV.



Scope 3

Indirekte udledninger i værdikæderne

Denne dækker en bred vifte af udledninger, der opstår i en GSV-værdikæde. Disse udledninger stammer fra aktiviteter, som GSV ikke direkte kontrollerer eller ejer, men som GSV alligevel er indirekte ansvarlig for gennem vores forretningsoperationer. For en virksomhed som GSV, er scope 3-udledningerne komplekse, da de dækker alle indirekte drivhusgasudledninger (som ikke er opgjort i scope 2) i værdikæden, både opstrøms og nedstrøms. Det kan eksempelvis være fra produktionsprocesserne for det udlejede materiel til slutbrugerens udledninger ved brugen af materiellet.



Modul Vest, Taulov

ESG: Environmental

Eet i ESG står for Environment og dækker over virksomheders aftryk på miljø og klima. I GSV har vi fokus på at nedbringe såvel vores egen som vores kunders CO2-udledning, vi er i år blevet ISO-certificerede, og så er vi med vores konference, Fremtidens Byggeri, en aktiv stemme for en forandring mod at blive mere grøn i byggebranchen.



A photograph of two men standing in front of a yellow excavator. Both men are wearing high-visibility yellow jackets with 'GSV' logos. The man on the left has a beard and is wearing a dark blue shirt under his jacket. The man on the right is clean-shaven and wearing a dark blue polo shirt. They are both smiling. The background shows the yellow arm of the excavator and a chain-link fence.

Regionschef Midt Allan
Baatrup sammen med
udlejningskonsulent
på TMF, Christoffer
Haugaard Panslev.

mentat

Vi omsætter verdensmål til hverdagshandling

Sammen med Kiloutou Group løfter vi ESG fra strategi til handling i European Sustainable Development Weeks

I 2024 deltog vi for første gang i European Sustainable Development Weeks – en fælleseuropæisk kampagne, som vi nu er en del af gennem Kiloutou Group. Sammen arbejder vi målrettet med udvalgte verdensmål, og i GSV brugte vi kampagnen til at sætte ekstra fokus på nogle af de områder, vi allerede arbejder aktivt med.

Som en del af Kiloutou Group arbejder GSV målrettet med verdensmålene, især mål 11 [bæredygtige byer og lokalsamfund], mål 12 [ansvarligt forbrug og produktion] og mål 13 [klimainitiativer]. Det kommer blandt andet til udtryk gennem elektrificering af maskinflåden, udvikling af iMPAKT-serien og konkrete CO2-reduktionsplaner. Kiloutou Group er i dag repræsenteret i de syv lande, Frankrig, Tyskland, Spanien, Italien, Polen, Danmark og Portugal, og samarbejdet på tværs af landegrænserne betyder, at erfaringer og løsninger hurtigt kan skaleres og tilpasses lokale behov – med et fælles mål om at mindske byggebranchens miljøaftryk.

Vi satte blandt andet fokus på affald og an-

svarligt forbrug i forbindelse med **World Cleanup Day**, hvor vi i fællesskab samlede affald i Hedehusene. Vi gjorde også status på vores **sikkerhedsindsats** og delte historien om, hvordan vi siden 2019 har reduceret antallet af arbejdsulykker med fravær markant – fra 30 til blot 3 i 2024. Det er et resultat, vi er stolte over, men det er fortsat et område, vi har stor opmærksomhed på, for én ulykke, vil altid være en ulykke for meget.

Vi brugte også kampagnen til at fortælle om åbningen af **iMPAKT City i Greve** – vores nye mødested og testcenter, hvor vi i tæt samarbejde med kunder og samarbejdspartnere arbejder med løsninger, der kan mindske CO2- og partikeludledning på byggepladsen. Derudover satte vi fokus på vores ambitioner om at få flere kvinder i ledelsen.

Vi rundede kampagnen af med at fortælle om **Fremtidens Byggeri**. En konference, hvor vi samler branchens beslutningstagere og specialister for at drøfte, hvordan vi sammen kan gøre byggeriet mindre miljøskadeligt. Næste gang den 4. september i 2025.

European Sustainable Development Weeks gav os en anledning til at dele nogle af de konkrete skridt, vi har taget – store som små. For vi tror, det er vigtigt, at man også deler de mindre indsatser, der ofte er afgørende, når vi skal skubbe til en adfærdssændring. Derfor planlægger vi at fortsætte vores deltagelse i European Sustainable Development Weeks igen i 2025.

Åbningen af iMPAKT city i Greve den 18. september 2024.



ESDW
European Sustainable Development Weeks



Vi er stolte af at deltage som en del af Kiloutou
Følg med her



Fremtidens Byggeri 2023



Marcus Larsen,
Udlejnings-
konsulent, Greve.



WCUD-kollegaer fra Hedehusene



GSV deltager i World Cleanup Day

I 2024 deltog vi for første gang i World Cleanup Day – et initiativ, vi ville afprøve for at se, om det også kan fange an i GSV. Derfor afholdt vi det i én afdeling, nemlig Hedehusene. Her samlede medarbejdere affald i lokalområdet, og selvom omfanget var beskedent, viste det tydeligt, at der stadig både er alt for meget affald, og at der er langt igen i forhold til dagligdags adfærdssænderinger som at smide et stykke skrald i stedet for at tage det med sig. Samtidig viste aktiviteten, hvor stor forskel selv en lille indsats kan gøre – og hvor hurtigt engagement kan opstå, når det er enkelt og håndgribeligt.

Mens vi samlede affald i Hedehusene, deltog vores øvrige Kiloutou Group-kollegaer også i World Cleanup Day, og tilsammen indsamlede vi 1217 tons affald på tværs af Europa. Erfaringerne har givet os lyst til mere, og vi planlægger derfor at udvide World Cleanup Day til flere afdelinger i GSV i 2025.



Environmen

Digitalisering bidrager til mindre CO2

Digitalisering er en integreret del af GSV's strategiramme og spiller en stadig større rolle i vores arbejde med at styrke ESG-indsatsen. Digitalisering er ikke et mål i sig selv, men et værktøj, som vi aktivt bruger til at reducere miljøpåvirkningen, styrke sikkerheden og sikre gennemsigtighed i vores data og dokumentation.

Digitalisering bidrager med værdi på tværs af E, S og G. Både i den daglige drift og i den strategiske udvikling. Vi bruger data og digitale løsninger til at reducere vores energiforbrug og CO2-udledning, til at følge op på sikkerhedsadfærd, og til at understøtte vores rapportering og compliance. Det er en tilgang, vi løbende videreudvikler og udvider, og som vi ser som en fast og nødvendig del af en ansvarlig forretning.

Blandt de nye tiltag i 2024 er Energidash-boardet og Det Intelligente Skur. To digitale løsninger, der begge bidrager til at reducere energiforbrug og gøre byggepladsen mere datadrevet.

Energidashboardet: Data, indsigt og handling

I løbet af 2024 har vi videreudviklet energidashboardet i MitGSV, så det ikke længere kun viser CO2-data, men nu også giver et samlet overblik over energiforbruget på byggepladsen. Vores kunder og samar-

bejdspartnere kan følge forbrug analysere tomgang og unødvendigt forbrug, planlægge ud fra CO2-budgetter og optimere drift og indeklima med få klik.

De nye funktioner er allerede taget i brug, og beregninger viser, at kunderne kan spare op til 20-30 % af energiforbruget ved at handle direkte på data – blandt andet ved at sænke temperaturen om natten eller justere brugsmønstre i skurene.

Det Intelligente Skur:

Automatisk styring og dokumentation

Sideløbende har vi udviklet Det Intelligente Skur – en skurløsning med IoT-teknologi, som registrerer, styrer og dokumenterer energiforbruget automatisk. Skuret tilpasser selv varme efter brug og behov og leverer data direkte til MitGSV. Det giver energibesparelser, et bedre arbejdsmiljø og fuld dokumentation til eksempelvis ESG-regnskaber.



Vi bruger data og digitale løsninger til at reducere vores energiforbrug og CO2-udledning, til at følge op på sikkerhedsadfærd, og til at understøtte vores rapportering og compliance.

Peter Fritzboeger, Direktør, Kommerciel Udvikling

Logistikchef Rolf Dam og Bæredygtighedskonsulent Louise Frendø i samtale i GSV's intelligente skur – en mobil løsning, der integrerer energiovervågning, ventilation og dagslys for at forbedre klimaaftryk og arbejdsmiljø ved hjælp af IoT-devices.





Dennis Juellkjær,
kørselsdisponent i
Logistik Øst, Greve.

Environmen

Vi sætter strøm til den emissionsfrie byggeplads

I marts 2024 lancerede vi produktlinjen iPAKT – en serie af emissionsfrie maskiner, moduler og ladeløsninger som skal gøre det nemmere for vores kunder at reducere deres klimaaftryk. Det er et internationalt initiativ under Kiloutou Group, og vi er stolte af, at Danmark var det første land uden for Frankrig, som fik mulighed for at rulle serien ud.

IMPAKT-serien består primært af batteridrevne maskiner med høj ydeevne og lang driftstid. Dertil kommer enkelte hybride maskiner, som udgør en vigtig overgang mellem traditionelle dieselmaskiner og fuldt elektriske løsninger. Maskinerne udleder hverken CO2 eller partikler og støjer markant mindre, hvilket gør dem velegnede til både indendørs opgaver og arbejde i tætbeboede områder.

”Hvis vi for alvor skal flytte noget i branchen, skal det være nemt at vælge grønnere. Derfor handler iPAKT ikke kun om teknologi men om at gøre det let for vores kunder at træffe det mere klimavenlige valg – uden at gå på kompromis med opgaven,” siger Anne Cecilie Lysbo, Direktør Bæredygtighed, Kommunikation & Marketing.

For at understøtte brugen af emissionsfrie løsninger har vi også udviklet fleksible lade-

løsninger. Serien rummer både en trailermonteret powerbank og en hybridgenerator, som kan tilpasses forskellige behov på byggepladsen – f.eks. hvor adgang til strømnettet er begrænset.

Samtidig har vi lanceret iPAKT-modulet, som er et byggepladsskur produceret på vores egen fabrik. Det er bedre isoleret end vores øvrige moduler og er optimeret til energibesparelse. Modulet er derudover også udstyret med intelligens via IoT-enheder, som registrerer åbne vinduer, justerer temperaturen automatisk om natten og kan forbindes til solceller for at blive delvist selvforsynende. Alle data fra moduler og maskiner vises i vores energidashboard, der giver kunderne overblik over forbrug og potentiale for forbedring. Men det nytter ikke at udvikle digitale løsninger, hvis de ikke bliver brugt. Derfor har vi i år også lanceret iPAKT City, hvor vores kunder og samarbejdspartnere blandt andet



El-gravemaskiner, mobile ladestationer og modul-baserede løsninger er fremtiden – og allerede en del af hverdagen med GSV's iPAKT-serie.



kan komme og se iPAKT-serien og få indsigt i vores digitale værktøjer.

Kunderne tager godt i mod iPAKT-serien

Hen over året har vi set en støt stigning i udnyttelsesgraden af materiel i iPAKT-serien. Det afspejler, at kunderne har fået øjnene op for fordelene, både i forhold til arbejdsmiljø, støjreduktion og CO2-besparelse. Udviklingen vil få en målbar positiv effekt på vores scope 3.

Vi ved, at det kræver en adfærdssændring for mange at gå fra traditionelle maskiner til vores iPAKT-linje. Derfor har vi i år, udover iPAKT City, også etableret et ESG-ambassadørkorps, som skal hjælpe os med at forklare og vejlede vores kunder om vores el- og batterimaskiner. Læs mere om iPAKT City og vores ambassadørkorps på de næste sider.

Materiel



Moduler



Hybridgeneratorer



Powerbanks



iMPAKT City i Greve



iPAKT City: Samlingspunkt for fremtidens byggeplads

I september 2024 slog vi dørene op til iPAKT City i Greve. Et fysisk mødested, hvor vi kan fremvise vores iPAKT-maskiner og sammen med kunder og samarbejdspartnere gå i dialog, diskutere og i fællesskab arbejde på at gøre fremtidens byggepladser emissionsfri.

Startskuddet til iPAKT City er vores iPAKT-serie. Serien består af nye typer maskiner, og vi ved, at det kræver mere end at lancere nye produkter, hvis vi vil skabe reel forandring. I en travl byggebranche kan det være svært at ændre vaner – og mange kunder kan være i tvivl om, hvordan maskinerne virker, hvordan de lades op, og om de overhovedet kan holde en hel arbejdsdag.

Derfor skabte vi iPAKT City. Her kobler vi teknologi, viden og dialog sammen, og viser i praksis, hvordan iPAKT-maskinerne virker, og hvilke tiltag, man kan gøre for at reducere både partikel- og CO₂-udledninger på byggepladsen.

iPAKT City fungerer derfor både som testcenter og udstillingsrum for vores iPAKT-serie. Vi fremviser batteridrevne- og hybridmaskiner, intelligente moduler og mobile ladeløsninger som powerbanks og hybridgeneratorer. Samtidig demonstrerer

vi, hvordan vores digitale løsninger, blandt andet vores energidashboard, gør det let at følge energiforbruget, trække data og handle på det.

Med iPAKT City forsøger vi at gøre vejen fra traditionelle maskiner til emissionsfrie maskiner kortere. Her kan vi både vise, hvor nemt det er at arbejde med eldrevne maskiner, vi kan hjælpe med ladeløsninger fra mindre byggepladser til de helt store, og så kan vi tale om mulige udfordringer og spørgsmål. Vi håber altså, at iPAKT City bliver en solid løftestang, der skal hjælpe med at skabe en adfældsændring i branchen, hvor vores mål er, at emissionsfrie maskiner på sigt bliver betragtet som et naturligt og nemt førstevalg. Og allerede nu kan vi se, at iPAKT City bidrager til netop det. For vi oplever en øget interesse og udlejning af vores emissionsfrie materiel. Derfor tager vi næste skridt i 2025, hvor vi åbner endnu en iPAKT City – denne gang i vores Brabrand afdeling ved Aarhus.



Mere transport – færre kilometer

Transport er en af GSV's største kilder til direkte udledning af CO₂. Derfor spiller logistikken en central rolle i vores mål om at reducere scope 1 og 2 med 70 % frem mod 2030. I 2024 har vi taget et stort skridt i den rigtige retning.

“Vi har reduceret vores dieselforbrug med knap 85.000 liter på ét år – svarende til cirka 30 % reduktion i scope 1. Det skyldes både bedre planlægning, ændrede vaner og et stærkere setup i logistikken,” fortæller logistikchef Rolf Dam, som i 2024 har fået det samlede ansvar for hele GSV's logistik.

Stærkere system – stærkere team

Gennem de seneste år har GSV opbygget et nyt logistiksystem, der løbende optimeres. Systemet understøtter intelligent ruteplanlægning, så vi kan fylde bilerne bedre op og samle flere leverancer på én tur.

“Vi har samlet logistikken ét sted og opbygget et stærkt disponentteam med to kørselsledere i hver sin landsdel. Det betyder, at vi nu arbejder mere ens på tværs af landet – og får mere ud af vores kræfter.”

Et andet område er den daglige planlægning. Rolf fremhæver, hvordan et tættere samarbejde med kunderne giver langt bedre mulighed for at optimere leverancerne.

“Når vi spørger, om vi må levere en dag tidligere, eller senere, eller blot ændre tidspunktet, kan vi ofte samle flere leverancer på én bil. Det reducerer både tomkørsel og brændstofforbrug – og det skaber mindre pres i spidsbelastninger,” fortæller Rolf Dam.

Flere leverancer – færre kilometer

Tallene fra 2023 og 2024 viser tydeligt, at vi bevæger os i den rigtige retning. Vi har haft flere transporter, men vi har samtidig kørt færre kilometer og brugt mindre diesel.

- Vi har haft over 1.200 flere leverancer/afhentninger til kunder
- Vi har reduceret det samlede antal kørte kilometer med over 160.000 km
- Og vi har sparet næsten 85.000 liter diesel

“Det er ikke sket af sig selv. Vi har arbejdet målrettet med vores adfærd og kørselsmønstre. For eksempel har vi brugt kørselsdata til at se, hvor vi kunne forbedre os. I 2024 fik vi installeret automatisk motorstop på alle nye lastbiler, fordi vi kunne se, at tomgangstiden var på vej op. Det har allerede haft en mærkbar effekt,” fortæller Rolf.

“Dataene viste også, at mange chauffører tidligere havde en tendens til at accelerere kraftigt og så bremse hårdt igen – og det koster brændstof. Vi er derfor blevet bedre til at holde en mere stabil fart uden for byerne, og det kan også mærkes på forbruget,” tilføjer han.

HVO som del af løsningen

Sideløbende med den generelle effektivisering integrerer GSV brugen af HVO (Hydro-treated Vegetable Oil) som alternativ til fossil diesel. Enkelte biler har kørt på HVO siden 2022, men infrastruktur og tilgængelighed har været en barriere – især uden for Sjælland. “Vi ser nu en gradvis udbygning af HVO-tankanlæg på landsplan og eksekverer derfor, at ni lastbiler kører på HVO i 2025 – fordelt på Sjælland, Fyn og Jylland. Det er ikke hele løsningen, men det er en vigtig brik i puslespillet,” siger Rolf.

Alle HVO-biler følger faste tankrutiner og er udstyret med nødplanke for at sikre driftssikkerhed – også i områder, hvor infrastrukturen endnu er spredt.



Logistikchef
Rolf Damm

HVO-lastbiler i Greve



Vi kører længere, men med mindre diesel. Det er både sund fornuft og en vigtig del af vores CO2-reduktion.

Rolf Dam, Logistikchef



Fremtid med flere alternativer

GSV's første el-lastbil indkøbes i 2025, og de første erfaringer vil være vigtige for den videre flådestrategi.

Vores reduktionsplan er baseret på HVO og elektriske lastbiler. Men lige nu handler det om at bruge de muligheder, vi har – og gøre det klogt. Derfor kommer vi også til at arbejde endnu mere med data, adfærd og planlægning de kommende år," fortæller Rolf og slutter:

"Vi kører længere, men med mindre diesel. Det er både sund fornuft og en vigtig del af vores CO2-reduktion".

Nyt korps af frivillige ESG-ambassadører

I forbindelse med åbningen af iPAKT City lancerede vi et nyt initiativ: Et korps af ESG-ambassadører på tværs af GSV. ESG-ambassadørerne kommer fra forskellige dele af GSV og har meldt sig, fordi de gerne vil drive ESG-arbejdet fremad i praksis.

ESG bør ikke kun være en bogstavkombination eller en strategi på et stykke papir – en god ESG-strategi skal leves ud i praksis og gerne af mennesker, som brænder for at gøre en – forskel. Derfor er vi stolte over, at en voksende gruppe GSV'ere har valgt, at de gerne vil være ESG-ambassadørerne for at være med til at bringe strategien til live.

I år arbejder vores ESG-ambassadører med den miljømæssige del af ESG, som elektriske maskiner, energidata og emissionsfrie løsninger. Over de kommende år vil vores ESG-ambassadører også arbejde med sociale forhold som sikkerhed, arbejdsmiljø og vores elev- og lærlingeprogrammer. Samt governance, hvor vi sætter retningslinjer for etisk adfærd, både internt for medarbejderne og eksternt for leverandørerne.

Ambassadørkorps i aktion

Vores ambassadørkorps mødes fire gange om året og fungerer som et forum for vidensdeling og inspiration. Her drøfter vi konkrete

cases, nye digitale værktøjer og tiltag som vores energidashboard til iPAKT-modulerne. Vi diskuterer også, hvordan vi i GSV bedst klæder os på til at forstå og bruge de nye løsninger.

ESG bliver mere nærværende, når det bliver forankret i hverdagen, og vi mærker, at medarbejdernes idéer og input styrker både innovation og ejerskab. Samtidig hjælper indsatsen os med at møde og forstå kundernes stigende forventninger – ikke kun til pris og produkt, men også til ansvarlighed, dokumentation og viden.

Benjamin Lau,
Udlejningskonsulent i Aarhus og
ESG-ambassadør.



Benjamin vil noget med det her

Som ESG-ambassadør vil Benjamin Lau være med til at skubbe GSV og kunderne i en grønnere retning – med begge ben solidt plantet i virkeligheden



Jeg vil være med til at skubbe – ikke skælde ud. Når det lykkes at få en kunde til at vælge grønt uden at mærke det, så ved jeg, det virker.

Benjamin Lau, ESG-ambassadør

Benjamin Lau arbejder til dagligt som udlejningskonsulent i GSV Vest. Men siden efteråret 2024 har han også været en af GSV's første ESG-ambassadører – og det er ikke tilfældigt.

“Jeg var slet ikke i tvivl, da jeg hørte om det. Den grønne omstilling er fremtiden. Ikke bare for klimaet, men også for vores branche. Og jeg vil være med på første bølge,” siger han. Derfor ventede Benjamin ikke på at blive prikket på skulderen, men bad direkte om at komme med på ESG-holdet, og det blev startskuddet på en ny rolle.

Når kunderne vælger grønt – uden at tænke over det

“Det handler ikke om at pege fingre, men om at gøre det nemt. Når en kunde efterspørger en maskine, vi ikke lige har hjemme, så foreslår jeg et el- eller batteridrevet alternativ. Og jeg prøver at holde det på samme pris. Når de siger ja, opdager de ofte, at det faktisk ikke er så besværligt – og at der hverken er støj eller udstødning. Det rykker,” fortæller Benjamin.

Han oplever, at responsen varierer. I byerne – som Aarhus og Aalborg – er det nemmere. Her giver de emissionsfrie maskiner mening i hverdagen, hvor der er naboer tæt på, støj-

grænser og trængsel. På mere åbne pladser udenfor byerne går det lidt langsommere. “I Jylland har vi stadig mange kunder med benzin i blodet og diesel i næsen,” siger han med et grin. “Men det kommer. For nu står der “emissionsfri maskine” i flere og flere tilbud, så man kan ikke bare ignorere det. Enten følger man med – eller også bliver man overhalet.”

En faglig grøn trædesten

Benjamin er ikke ambassadør for syns skyld. Det er en rolle, han bruger aktivt i sin hverdag, og som han ser som et skridt i sin egen faglige udvikling.

“Jeg vil gerne kunne stå inde for det, jeg anbefaler. Så jeg har sat mig ind i batterier, ladetider og specifikationer. Jeg skal kunne svare på kundernes spørgsmål, og det er fedt, for det gør mig skarpere i mit arbejde. Jeg vil kunne give både kunderne og mig selv den bedste oplevelse,” fortæller han. Benjamin beskriver ambassadørrollen som en god blanding af viden, ansvar og fællesskab. I Øst kan man tage kunderne med forbi iMPAKT City i Greve – og det håber han snart også bliver muligt i Vest i løbet af 2025. “Jeg glæder mig virkelig til, at vi får en iMPAKT City Vest. Det bliver et sted, hvor kunderne selv kan se maskinerne, prøve dem og få svar

på deres spørgsmål. Det gør det hele meget mere håndgribeligt – og det virker jo, det kan vi se i Greve”.

Det er vigtigt, at det ikke bare kommer oppefra

Benjamin lægger stor vægt på, at ESG-ambassadørrollen ikke er noget, man bliver trukket ind i. Man skal ville det.

“Det skal være ægte. Det skal være noget, du brænder for. For så bliver det også sjovt, og så smitter det af på kunderne. Hvis det bliver tvang, mister det sin effekt.”

Han roser GSV for at tage ideerne fra ambassadørerne alvorligt.

“Søren Gulbrant lytter virkelig, og han handler på det, vi siger. Han ved godt, at vi er tættest på kunderne, og det gør, at det her føles som et reelt samarbejde – ikke bare noget, der kommer oppefra. Det giver energi og motivation,” siger Benjamin og fortsætter:

“Jeg glæder mig til at se, hvor iMPAKT og elektrificeringen tager os hen. Nu er alle blevet vant til el-biler, vi er i begyndelse af samme proces med de elektriske maskiner, og jeg er sikker på, det også bliver en naturlig del af hverdagen og byggepladsen at bygge emissionsfrit,” forklarer han.

ESG: Social

S'et i ESG står for Social og omfatter bl.a. socialt ansvar, diversitet, arbejdsforhold og -miljø samt sikkerhed på arbejdspladsen. I GSV vægter vi arbejdet med medarbejdertrivsel og arbejdssikkerhed meget højt, og vi arbejder desuden målrettet med socialt ansvar og talentudvikling gennem vores program for lærlinge.

Social





Dan Nielsen og Mark Hauberg
Entreprenørmekanikere i Aarhus.

Diversitet i ledelse er mere end køn

I GSV arbejder vi målrettet på at øge diversiteten blandt ledere med personaleansvar i vores virksomhed. Det handler ikke kun om at nå en bestemt kønskvote, men også om at skabe ledelsesteams, hvor der er plads til forskellige perspektiver, forskelligheder erfaringer og baggrunde.

GSV er vores mål, at mindst 20 % af vores ledere med personaleansvar skal være kvinder inden 2030. Den målsætning er sat i en branche, der traditionelt har været mandsdomineret, og hvor vi gerne vil bidrage til, at flere kvinder er med til at være en del af bygge- og anlægsbranchen. Samtidig anerkender vi, at diversitet ikke kun handler om at fremme ét køn. I nogle stabsafdelinger er der f.eks. flest kvinder, og her er det lige så vigtigt at være opmærksom på, hvordan holdet sammensættes og udvikles.

I 2024 ansatte vi CFO Anne Rømer, hvilket betyder, at tre ud af syvni i vores øverste ledelse i dag er kvinder. Det er en god udvikling – ikke som et mål i sig selv, men som et skridt mod en mere mangfoldig ledelseskultur.

"Hvis vi vil udvikle os som virksomhed og branche, er vi nødt til at udfordre vanetænkning, også når det gælder ledelse. Diversitet er ikke et symbolspørgsmål, men et konkurrenceparameter. Det bliver en bedre arbejdsplads hvor vi sammen skaber bedre resultater, når kolleger med forskellige erfaringer og

synsvinkler arbejder sammen. Derfor skal vi sørge for at tiltrække bredere og rekruttere mere åbent," siger Anne Rømer.

I GSV tror vi på, at forskellighed i ledelse styrker både beslutningskraft, trivsel og faglighed. Derfor er arbejdet med diversitet en integreret del af vores ESG-strategi, og noget, vi løbende følger op på.

"Vi står med et grundlæggende strukturelt problem på tværs af vores branche: Alt for få kvinder vælger uddannelser, der fører ind i vores del af arbejdsmarkedet. Det starter længe før ansættelsessamtalen. Hvis vi vil rykke noget for alvor, skal vi som branche spille mere aktivt sammen med uddannelsessystemet og vise, at vi både har plads til og brug for forskellige typer af kompetencer og profiler. Hos GSV har vi også et ansvar for at vise, at vi er en attraktiv arbejdsplads for alle, også for kvinder, som måske ikke på forhånd ser sig selv i bygge- og materielbranchen. Det er en fælles opgave for hele branchen, og den kræver, at vi ikke bare gør som vi plejer," tilføjer hun.

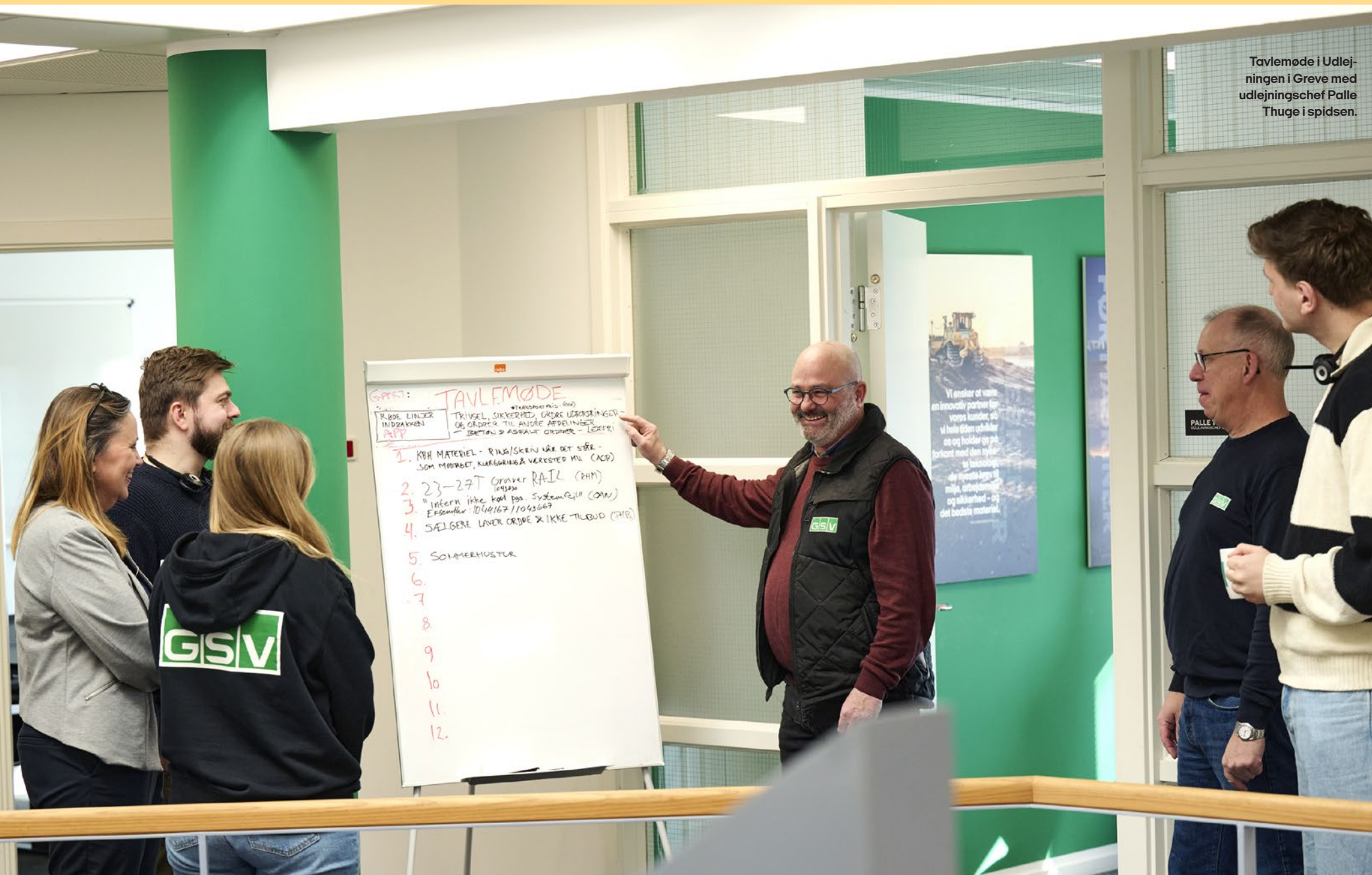


Diversitet er ikke et symbolspørgsmål, men et konkurrenceparameter. Det bliver en bedre arbejdsplads hvor vi sammen skaber bedre resultater, når kolleger med forskellige erfaringer og synsvinkler arbejder sammen.

Anne Rømer, Økonomidirektør



Tavlemøde i Udlejningen i Greve med udløjningschef Pelle Thuge i spidsen.



Respekt og anerkendelse giver arbejdsglæde

82 % af GSV's medarbejdere deltog i årets PULS-undersøgelse – et stærkt udgangspunkt for at tage temperaturen på arbejdsglæde, engagement og de temaer, der skal prioriteres højest. Et centralt tema i 2024 var respekt og anerkendelse, som blev valgt for at sætte gang i en bredere samtale om, hvad der motiverer medarbejdere ud over løn og opgaver.

Undersøgelsen viser, at respekt og anerkendelse ikke alene er noget, man ønsker – det er faktisk afgørende.

Blandt de faktorer, medarbejderne vurderer som vigtigst for deres motivation, ligger netop det at blive set og værdsat i hverdagen, at hele teamets indsats bliver anerkendt, og at der er mulighed for faglig udvikling. Samtidig scorer udsagnet "Mit arbejde har betydning – det er mere end bare et arbejde" 5,74 ud af 7. Det er en af de højeste scorer i hele undersøgelsen.

Men vi ser også et paradoks: For selvom størstedelen af de adspurgte ønsker at blive i GSV, er der færre, der vil anbefale virksomheden som arbejdsplads. Vores eNPS-score er faldet fra 10 i 2023 til 6 i 2024.

I 2025 sætter vi derfor ind for at løfte denne dagsorden. Alle ledere får til opgave at dele deres lokale PULS-resultater med deres teams og sammen drøfte, hvordan vi kan styrke respekt og anerkendelse i hverdagen

– og øge lysten til at anbefale GSV til andre. Målet er en kultur, hvor vi både trives og tager ansvar for fællesskabet, og hvor anerkendelse bliver en naturlig del af hverdagen.

"I år satte vi fokus på respekt og anerkendelse, fordi vi gerne vil have en reel samtale om, hvad det er, der får os til at føle os værdsatte – ikke bare som medarbejdere, men som mennesker. Det handler om at blive set, at få anerkendt sin indsats og mærke, at man gør



Hos GSV har vi tre klare mål, der driver os fremad: Vi vil være nr. 1 i branchen. Vi vil have den bedste kundeservice. Og vi vil have de gladeste medarbejdere.



Lone Damsgaard,
HR-direktør

Green Party og
GSV's 60-års
fødselsdag.



en forskel. Den energi er afgørende for både trivsel og loyalitet. Derfor skal vi tale mere om det – lokalt, ærligt og åbent,” fortæller Lone Damsgaard, HR-Direktør [CHRO].

Fælles mål og fælles oplevelser

Hos GSV har vi tre klare mål, der driver os fremad: Vi vil være nr. 1 i branchen. Vi vil have den bedste kundeservice. Og vi vil have de gladeste medarbejdere. Vi tror på, at de mål hænger tæt sammen med vores ESG-mål – for vi når kun i mål, hvis vi samtidig tager ansvar for både mennesker, miljø og forretning. “Vi tror på, at trivsel, ansvar og udvikling hænger sammen, og det gælder både på

det grønne og det menneskelige plan. Når vi investerer i vores medarbejdere, styrker vi hele virksomheden,” siger Lone Damsgaard, og fortsætter:

“I løbet af året har mange gennemført el- og sikkerhedskurser, som bliver stadig vigtigere, efterhånden som vi får mere el-materiel i drift. Og vi har haft mulighed for at være sammen på tværs – både til **DHL-stafetten**, hvor vi slog deltagerrekord, og til årets **Green Party** i Svendborg, der samtidig markerede GSV's 60-års fødselsdag. Den fest markerede en stor anerkendelse af alle medarbejdere – uden dem var vi aldrig kommet så langt.”

Vores ulykkesfrekvens falder for femte år i træk

I GSV har vi et fælles fokus på at styrke vores sikkerhedskultur. Hvert år kommer der nye initiativer og finjusteringer til, som gør vores arbejdsplads mere sikker for både kollegaer og samarbejdspartnere. Og det, der oprindeligt begyndte som en strategisk målsætning på en tavle i 2019, er i dag blevet en naturlig del af vores daglige arbejdsgange – og det afspejles tydeligt i de resultater, vi skaber.



Ivan B. Husted, Sikkerhed-, Miljø- og Kvalitetsspecialist, under intern audit i Aarhus sammen med værkstedsleder Lars Rosenstedt, pak- og klargøringschef.

Sikkerhed er derfor en naturlig del af vores måde at arbejde på. Det afspejles ikke kun i tallene, men også i de holdninger og handlinger, vi møder i hverdagen. Vores kollegaer tager ansvar for hinanden, og den kultur er helt central for vores ambition om, at alle skal sikkert hjem – hver dag.

I 2024 blev der registreret tre arbejdsulykker med fravær i GSV. Det er disse hændelser, der danner grundlag for årets LTIF (Lost Time Injury Frequency), som er faldet til 2,80 – det laveste niveau, vi hidtil har målt. Vi følger den standardiserede metode til opgørelse af LTIF, som anvendes i hele branchen, og som omfatter alle arbejdsulykker med fravær, der sker i egen organisation.

Samtidig rækker vores tilgang til sikkerhed videre end det, vi formelt har ansvaret for. En stor del af vores arbejde foregår på eksterne byggepladser, hvor vi ikke har det officielle

**KØR SIKKERT,
KOM SIKKERT HJEM**
#PasPåHinden

sikkerhedsansvar – men det forhindrer os ikke i at tage ansvar. Derfor besøger vores sikkerhedsteam også disse pladser og arbejder med undervisning, vejledning og dialog om sikkerhed. I 2024 blev indsatsen suppleret af kampagnen "Kør sikkert, kom sikkert hjem". Kampagnen er én blandt flere måder, vi arbejder for, at alle GSV-kollegaer, uanset hvor de befinder sig, kommer sikkert hjem.

Lost Time Incidents Frequency (LTIF) er faldet fra 33,16 i 2019 til 2,80 i 2024 – langt under branchestandarden på 20.

Siden 2019 har vi reduceret antallet af arbejdsulykker med fravær med over 90 procent. Den udvikling skyldes ikke enkeltstående indsatser, men et vedvarende og fælles fokus på sikkerhed – både fra den centrale og lokale ledelse.

Det handler om kultur og adfærd, hvor sikkerhed er blevet en naturlig del af hverdagen. Vi arbejder systematisk med opmærksomhed, tydelig ledelse og konkrete værktøjer, som vores digitale app, der gør det nemt for kollegaer at indberette næved-ulykker og risici. Når vi får en besked via app'en, kan vi handle hurtigt og forebyggende – og vigtigst af alt: vi får viden om, hvor der er behov for forandring.



Når vi arbejder på en ISO 45001-certificering, er det ikke for papirarbejdets skyld. Det er fordi vi vil dokumentere, at vores tilgang virker – og at vi sætter medarbejdernes sikkerhed og trivsel først, hver eneste dag.

Kenny Bjerre Petersen, Chef for Sikkerhed, Miljø og Kvalitet

Det er mennesker før maskiner, som gør forskellen

Et andet vigtigt element er ansvaret for hinanden: Alle skal tage den tid, det kræver at få det rigtige sikkerhedsudstyr på – og hvis man glemmer det, er det både naturligt og værdsat, hvis en kollega minder om at huske sikkerheden. Den kultur er med til at forhindre potentielle ulykker, før de sker.

Selvom vi er stolte af udviklingen, er vi ikke i mål. En ulykke er altid én for meget, og vi arbejder fortsat på at forbedre vores indsats,

vores systemer og vores adfærd. *Mennesker før maskiner* er ikke bare et værdisæt – det er udgangspunktet for alt vores sikkerhedsarbejde.

Vores tilgang og resultater blev i 2023 anerkendt med Arbejdsmiljøprisen i kategorien 'Arbejdsulykker', og indsatsen er tidligere uddybet i ESG-rapporten for 2023. På baggrund af prisen og det langsigtede arbejde med arbejdsmiljøledelse valgte Arbejdstilsynet i 2024 at nominere GSV til "2025 Healthy Workplaces Good Practice Awards", som er en europæisk arbejdsmiljøpris, der uddeles i 2025.

Vi går efter en arbejdsmiljøledelsescertificering i 2025

Efter flere års målrettet indsats og markante resultater på sikkerhedsområdet har det i 2025 været naturligt for os at tage næste skridt: Vi arbejder nu frem mod en ISO 45001-certificering.

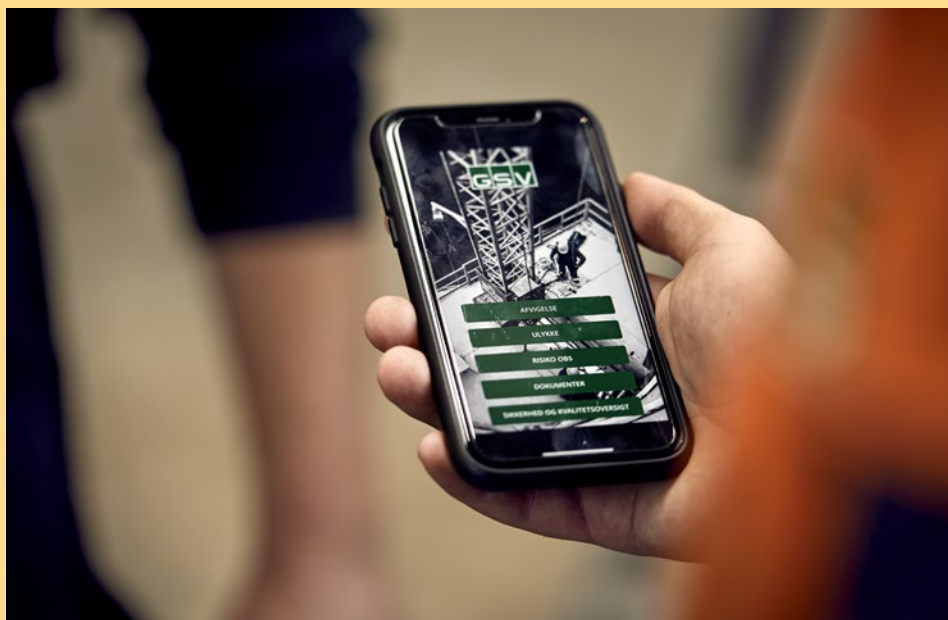
ISO 45001 er en international standard for arbejdsmiljøledelse, og certificeringen stiller krav til, hvordan vi arbejder systematisk med arbejdsmiljøledelse på tværs af hele organisationen – fra øverste ledelse til den daglige drift. Processen er grundig og fokuserer

udelukkende på mennesker, arbejdsmiljø og lovgivning.

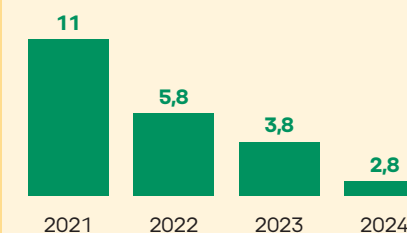
Med vores resultater og dokumenterede tilgang kan vi på validt grundlag vise, at vi efterlever en af de højeste standarder – og at vi tager vores vigtigste ressource, nemlig vores medarbejdere, yderst alvorligt i GSV.

Målet er at være certificeret i december 2025

I forbindelse med ovenstående har det været naturligt at vi i 2025, også kigger ind i at blive arbejdsmiljøledelsescertificeret. Processen omkring en arbejdsmiljøledelsescertificering er dybdegående og spender bredt fra top til bund i virksomheden og fokuserer udelukkende på mennesker, arbejdsmiljø og lovgivning herom. Ved at blive arbejdsmiljøledelsescertificeret, og qua vores tal, kan vi på validt grundlag vise at vi efterlever en af de højeste standarder, og at vi tager vores vigtigste ressource, nemlig vores medarbejdere yderst alvorligt i GSV. Målet er at blive ISO45001 certificeret i december 2025.



Lost Time Incidents Frequency



GSV vinder Greve Erhvervscenters CSR-pris

Siden 2019 har Greve Erhvervscenter tildelt en CSR-pris, og i 2024 gik den til GSV. Vi modtog prisen på baggrund af vores arbejde med socialt ansvar, samarbejde og arbejdsforhold.

I 2024 modtog vi Greve Kommunes CSR-pris. Prisen gives til virksomheder, der tager ansvar – ikke kun for deres egen forretning, men også for det samfund, de er en del af. Vi ser det som et stort skulderklap til vores kollegaer og ledere, som hver dag bidrager til at skabe en arbejdsplads med plads til flere – i en sådan grad, at det bemærkes udenfor vores afdeling og i de lokalmiljøer vi er en del af.

GSV's største afdeling ligger i Greve. Og derfor betyder det noget særligt, når netop lokalsamfundet anerkender vores arbejde, for 'mennesker før maskiner' er ikke bare tomme ord – det er noget, vi viser i praksis.

Vi modtog prisen grundet flere forskellige indsatser, hvoraf en af dem er vores samarbejde med Greve Kommune og NGO'en Code of Care. Et fællesskab, hvor vi går

sammen om at skabe jobåbninger til mennesker med psykiske, fysiske eller sociale udfordringer. GSV's indsats spænder fra at deltage i arrangementer spredt over året, hvor personer uden for arbejdsmarkedet møder virksomheder som vores – til at vi i regi af Greve Erhvervscenter flere gange har delt vores erfaringer med, hvordan vi arbejder med social ansvarlighed i praksis.

Vi tror på, at virksomheder som vores har en vigtig rolle i at skabe muligheder for flere mennesker – og prisen viser, at vi er på rette vej.

Anne Cecilie Lysbo, Direktør for bæredygtighed, kommunikation og marketing (tv) med Bæredygtighedskonsulent Louise Frendø modtager Greve Kommunes CSR-pris 2024 på vegne af GSV for for arbejdet med socialt ansvar og mangfoldighed.



Flere elever og lærlinge giver flere muligheder

I GSV ønsker vi at bidrage aktivt til at uddanne næste generation – både fordi vi har brug for dygtige faglærte, men også fordi vi mener, at GSV som en af de store virksomheder i branchen, har et særligt ansvar for at gå forrest. I 2024 har vi derfor styrket vores lærlingeindsats og planlagt nye initiativer, som fortsætter ind i 2025.



Puk Ninggaard Halbjørnsson,
entreprenørmekaniklærling
i Greve.

I alt er otte lærlinge og elever i gang med deres uddannelse i GSV. Det er et lille fald fra 2023, hvor vi slog rekord med 14 elever og lærlinge. Af de 14, der var i gang sidste år, blev otte færdiguddannede i 2024, og syv af dem har valgt at fortsætte deres karriere hos os – en tilgang, vi ønsker at fortsætte, så elever og lærlinge kan blive i GSV efter endt uddannelse, når det passer begge parter. Vores mål er at uddanne endnu flere elever og lærlinge, og derfor nåede vi også en vigtig milepæl i år, hvor vi blev godkendt til at have godschaufførlærlinge. Det åbner endnu en uddannelsesvej i GSV og gør det muligt for os at støtte op om et konkret behov i branchen for flere faglærte chauffører.

Selvom vi er en af de større aktører i branchen, har vi erfaret, at kendskabsgraden til GSV ikke er særlig udbredt blandt elever og lærlinge. Derfor planlægger vi at tage nye skridt i 2025 for at øge kendskabet til os som læreplads. I samarbejde med Dansk Industri deltog vi i et oplægsforløb på NEXT Vest-

skoven i Albertslund, hvor vi præsenterede GSV og byggebranchen for seks gymnasieklasser. Formålet var at vise, at vejen til et spændende og fagligt stærkt arbejdsliv også kan gå gennem en erhvervsuddannelse, og at GSV byder på flere forskellige retninger, både inden for mekanik og logistik.

Samtidig har vi arbejdet målrettet på at styrke fællesskabet blandt vores lærlinge. I 2024 afholdt vi det første digitale lærlingemøde, hvor elever fra forskellige afdelinger mødtes og delte erfaringer og input. Det var første skridt i opbygningen af et egentligt lærlingefællesskab i GSV.

Fokus på fællesskab og faglig udvikling i 2025

I 2025 udvider vi vores elev- og lærlingeindsats yderligere og planlægger at samle alle til et fysisk fællesmøde, hvor både faglig sparring og fællesskaber på tværs er i fokus. Vores ambition er, at disse møder bliver en integreret del af at være lærling og elev i GSV,

og at møderne er med til at styrke både trivsel og tilknytning til GSV.

Samtidig intensiverer vi samarbejdet med HEG Aars, som er den skole, hvor vores mekaniklærlinge tager deres uddannelse. Fra næste år planlægger vi at deltage i vejledningsforløb, præsentere GSV og sikre, at vi tydeligt formidler alle tre mekanikeruddannelser: materiel-, lift- og entreprenørmekaniker til de unge. Vi vil særligt have fokus på at løfte liftmekanikeruddannelsen, som tidligere har været mindre synlig.

Vores mål er, at flere ser GSV som et sted, hvor man både starter sin karriere – men også får lyst til at blive og udvikle sig fagligt. Derfor arbejder vi hele tiden på at skabe en hverdag for elever og lærlinge, hvor der er plads til at lære, tage ansvar og få hjælp, når det er nødvendigt. Lærlinge er ikke bare nogen, vi har, de er en vigtig del af vores fremtid. Derfor investerer vi i mennesker, fællesskab og faglig retning.

“Det bedste ved at være lærling i GSV er, at jeg får lov til at tage ansvar – rigtigt ansvar – og ikke bare feje gulv. Jeg arbejder med både små og store maskiner, og jeg får lov til at prøve forskellige ting af, som jeg interesserer mig for. Min svend er altid klar til at hjælpe, også når der er noget fra skolen, jeg gerne vil gennemgå. Det giver en tryghed og en følelse af, at man bliver taget seriøst. Og så er det helt okay at begå fejl i GSV, for det er sådan, man lærer – og det trives jeg godt med.”

Puk Ninggaard Halbjørnsson,
entreprenørmekaniklærling

Når det vigtigste ikke handler om arbejde

I HR-afdelingen i en stor virksomhed som GSV skal man kunne forholde sig til alle aspekter af medarbejdernes liv. For indimellem opstår der situationer, hvor alt andet sættes på pause – og hvor det handler om at være der, når livet rammer.

Thomas Taha
Boutrup, chauffør i
Logistik Øst, Greve.



Med flere hundrede ansatte, vil man altid have medarbejdere, som oplever både livets lyse sider og sværere tider med sorg og tab. Når det sidste sker, så kræver det, at man som virksomhed kan være til stede. Hos GSV gør vi en dyd ud af at hjælpe mennesker og også at møde dem i det svære – med respekt, nærvær og en tryk hånd i ryggen.

I 2023 tog daværende logistikchef Thomas Kirkeskov telefonen og stod i netop den situation. Det var Thomas Taha, der ringede, chauffør i GSV. Thomas Taha havde modtaget det opkald, som alle forældre frygter. Hans 23-årige søn, Mikkel, var omkommet i en trafikulykke.

Thomas Kirkeskov håndterede som personaleleder situationen bedst muligt overfor Thomas Taha, hvorefter han ringede til HR for assistance.

"Et opkald som det fra Thomas er på den ene side svært, men på den anden side også meget enkelt. For der er nogle øjeblikke, som

man aldrig vil kunne håndtere ved at slå op i personalehåndbogen, hvor man istedet må være til stede. Det handler om at stille op som medmennesker først, og arbejdsgivere bagefter. At give plads til sorgen og tid til at bearbejde den," siger Lone Damsgaard, Direktør i HR [CHRO]

Når man mister et barn, får sorgen mange praktiske følgesvende. Der er mange ting, der skal planlægges, ting, der skal koordineres og for mange også et arbejde, man skal forholde sig til. Og et arbejde, der skal forholde sig til en. Da Thomas Taha fik det ulykkelige opkald, havde han været ansat i GSV i omkring et år, og han havde brug for at få det den del på plads først.

"Jeg tænkte, de skulle vide med det samme, at jeg ikke kom ind. Jeg talte med GSV, som mødte mig der, hvor jeg var. De sagde, at det var mig, der bestemte, hvornår jeg var klar til at komme tilbage, og at det vigtigste var, at jeg tog den tid, jeg havde brug for. De gjorde det meget tydeligt, at de stod klar til at gribe – ikke til at skubbe mig tilbage på arbejde.

Ja, sådan er det faktisk stadig," fortæller Thomas.

Thomas er chauffør i GSV og kalder det selv sit sidste job. Når han fortæller sin kone, at han har "fundet sit kald", griner hun – for det er måske ikke det, de fleste forbinder med chaufførjobbet. Men for Thomas er der ingen tvivl: Han har fundet sin rette hylde efter mange år som maskinfører forskellige steder. Det handler ikke kun om jobbet, men i høj grad om arbejdspladsen og relationen til chefen og kollegaerne.

"Da jeg mistede Mikkel, holdt jeg pause i en måneds tid. Da jeg vendte tilbage, gjorde jeg mig umage med at fortælle mine kolleger, når jeg var ekstra ramt af sorgen, så de ikke troede, jeg var sur eller utilfreds med dem. I

Thomas Taha

Afdeling: Logistik, Greve

Stilling: Chauffør



Det er ikke for sjov, at jeg siger, jeg vil pensioneres fra GSV

dag er det sådan, at de nogle gange kigger på mig og siger: 'Nå, Thomas, er det en af de dage?' – og det er altså rart at have det kollegaskab, hvor der ikke er berøringsangst, og hvor vi faktisk kender hinanden så godt, at vi kan se, når noget er galt," siger han.

"Sådan noget glemmer man ikke"

I starten gik det godt med at vende tilbage til hverdagen i GSV, men sorgprocesser er uforudsigelige. Og i 2024 måtte Thomas igen ringe ind og sygemelde sig.

"Pludselig kunne jeg ikke køre bil. Jeg ringede til HR, og så gik det stærkt. To dage senere havde jeg tid hos en psykolog, og HR fulgte op på mig. Jeg må virkelig sige, at vores sundhedsforsikring er fantastisk – man bliver grebet," fortæller han og fortsætter:

"Da jeg efter sygemeldingen ringede og sagde, at jeg var klar igen, sagde Camilla fra HR, at jeg kun måtte komme tilbage, hvis jeg startede stille op. Og hvis jeg havde arbejdet en dag, var det et krav, at jeg skulle holde den næste fri. Jeg oplevede virkelig en HR-afdeling, der ikke bare gav mig plads, men også tog ansvar for mig. Camilla kunne se, at jeg havde brug for hjælp til at passe på mig selv, og hun handlede på det. Sådan noget glemmer man ikke."

Nu er Thomas tilbage på fuld tid – og han værdsætter både hverdagen i GSV og når chefen en gang imellem smækker pølser på grillen, og kollegerne tager en halv times pause med sodavand og uformel snak. For det kollegaskab, de har, handler om lysten til at snakke sammen, og om at ville hinanden – også uden for arbejdet.

"Det er ikke for sjov, at jeg siger, jeg vil pensioneres fra GSV. Jeg er meget glad for at være her. Det tab, jeg har gennemgået, har også været lidt som fremkaldervæske – det har gjort mange ting tydeligere. For eksempel vidste jeg jo godt, at Mikkel var populær, han var en god dreng, som folk kunne li'. Men at stå til begravelsen og høre graveren sige, at hun stoppede med at tælle gæster, da der var mødt over 500 op, og da jeg så, de havde sat højtalere op foran kirken, fordi der ikke var plads – det var et stolt øjeblik på en sort dag." Han holder en lille pause og tilføjer:

"Og i mindre skala har det også gjort det tydeligt, at jeg vil bruge mere tid med mine dejlige børn, børnebørn og min kone – men også, at jeg altså bare har en god arbejdsplads, som jeg hver morgen er glad for at køre ind til."

Thomas Taha har fundet sin rette hylde som chauffør i GSV, hvor relationen til kolleger og arbejdsplads betyder lige så meget som jobbet bag rattet.



ESG: Governance

G'et i ESG står for Governance, som er en samlet betegnelse for de strukturer og processer, der kendetegner virksomheder, eksempelvis ejerforhold, forretningsetik, diversitet i ledelsen, aflønning og databeskyttelse. GSV er en digitaliseret virksomhed, og vi vægter derfor arbejdet med datasikkerhed særligt højt. I år arbejder vi desuden på at udbrede og træne alle vores medarbejdere i GSV's code of conduct.

Gover



Peter Sudergaard,
Udlejningskonsulent
Aalborg, Jesper
Sudergaard, fast vikar
servicemedarbejder
Aalborg.

nance

Governance

Fra ambition til fremdrift

I 2023 satte vi en række konkrete governance-mål for at sikre ansvarlig drift og styrket transparens. I 2024 har vi fulgt op med målrettet handling og justeringer, hvor vi er blevet klogere undervejs.

Et af hovedmålene for os var, at alle nye leverandører underskriver vores adfærdskodeks – eller dokumenterer, at de arbejder efter et tilsvarende. Sidste år havde vi et mål om at få underskrifter fra 200 leverandører. I løbet af 2024 har vi justeret denne tilgang. I stedet for at jagte kvantitet har vi skærpet fokus på kvaliteten i samarbejdet og satset på stærkere, mere langsigtede relationer med de leverandører og samarbejdspartnere vi arbejder mest sammen med. Det betyder tættere dialog, klare forventninger og forpligtende partnerskaber. Et konkret eksempel på et gensidigt forpligtende partnerskab er vores samarbejde med Frede Andersen & Søn, som har investeret i en batteridrevet lastbil, der skal køre for GSV – parallelt med, at vi selv får en tilsvarende lastbil i drift i 2025.

I 2024 har vi også prioriteret træningen af ledere og funktionærer i vores adfærdskodeks og etiske retningslinjer. Dermed har vi lagt fundamentet for en mere ensartet tilgang til etik og ansvar på tværs af organisationen.

Samtidig har vi opdateret vores bilpolitik, så nye firmabiler fremover skal være eldrevne. Vi har testet forskellige løsninger til servicebiler og maskinførerbiler og vil fortsætte den

gradvise udskiftning i takt med den naturlige udvikling.

Endelig har vi arbejdet videre med at styrke de strukturer og datagrundlag, der skal understøtte vores kommende rapportering under CSRD. Det fælles arbejde med Kiloutou Group har givet os et solidt fundament for fremtidig rapportering og et styrket samarbejde på tværs af koncernen.

Som en del af Kiloutou Group deltager vi i arbejdet med at forberede os på de kommende rapporteringskrav, herunder CSRD – Corporate Sustainability Reporting Directive. CSRD betyder, at store virksomheder i EU fremover skal rapportere langt mere detaljeret og ensartet om miljø, sociale forhold og governance [ESG]. Det kræver nye data, nye processer og en høj grad af transparens.

Det giver os et solidt fundament for at dokumentere vores arbejde og en fælles retning på tværs af koncernen. Vi arbejder tæt sammen i Kiloutou Group om at harmonisere processer og datagrundlag, og vi følger naturligvis også EU's beslutning om at udskyde dele af de nye rapporteringsstandarder – det, der kaldes "stop the clock". Det betyder, at nogle krav først træder i kraft senere end

planlagt, men det er endnu uklart, hvordan det præcist påvirker fremtidig rapportering.

Vi forbereder os derfor på at levere data til Kiloutou Groups rapportering i Frankrig – og fortsætter samtidig med vores egen danske rapport som supplement.

Henrik Kock og Brian Kock fra Clayton Power sammen med teknisk chef Søren Gulbrant og key account manager Pernille Levin fra GSV.



Europæisk anerkendelse til vores ESG-rapport

I 2024 udgav vi vores anden ESG-rapport og som noget nyt fik vi gennemgået og revideret vores opgørelse af Scope 1-, 2- og 3-emissioner af PwC Danmark. Det skabte et mere solidt grundlag for rapporten – og blev anerkendt med ESG Transparency Award 2024 fra EUPD Research.

Prisen gives til virksomheder, der har integreret ansvarlige løsninger i deres drift og samtidig formår at formidle deres arbejde åbent og ærligt.

"ESG Transparency Award hædrer de organisationer, der allerede har forankret fremadrettede bæredygtighedskoncepter i deres operationer og kommunikerer dem gennemsigtigt gennem bæredygtighedsrapporter," fortæller Leo Ganz, Managing Partner, EUPD Research Sustainable Management GmbH. EUPD Research er en uafhængig tysk analy-

sevirksomhed med speciale i ESG, vedvarende energi og bæredygtighed. De har i over 20 år rådgivet virksomheder og organisationer i hele Europa med fokus på dokumentation, transparens og effekt, og vi betragter derfor prisen som et vigtigt skulderklap, der viser, at vi er på rette vej. Prisen blev overrakt i Bonn i Tyskland, hvor vores bæredygtighedskonsulent Louise Frendø modtog prisen på vegne af GSV.



Goverance

Tillid på vejen – og i forretningen

Samarbejdet mellem GSV og Frede Andersen & Søn har vokset sig stærkt gennem ti år. I dag er det et partnerskab baseret på gensidig respekt, fleksibilitet og fælles ambitioner om at drive byggebranchen i en grønnere retning. Det nyeste skridt er en fælles investering i to nye el-lastbiler – men relationen hviler stadig på de samme grundsten som fra begyndelsen: ordentlighed, loyalitet og evnen til at finde løsninger sammen.

Det begyndte med et opkald. For omkring ti år siden havde GSV's Næstved-afdeling brug for ekstra kapacitet og ringede til den lokale transportør, Frede Andersen & Søn. Den første lastbil blev hurtigt leveret, og dét, der startede som en praktisk løsning, har siden udviklet sig til et tæt og tillidsfuldt samarbejde – i dag med op til 13 lastbiler på vejene for GSV hver uge.

Frede Andersen & Søn er en familieejet transportvirksomhed fra 1903 som drives i fjerde generation med base i Næstved. Tæt på GSV's afdeling i Ishøj, og endnu tættere på GSV's måde at arbejde på.

"GSV er ordentlige. De holder, hvad de lover, og hvis der opstår en uenighed, løser vi det med det samme over telefonen. Det har vi gjort i årevis, og det er præcis den gensidige respekt, der har gjort samarbejdet så stærkt," siger Peter Vilhelm Andersen, direktør i Frede Andersen & Søn.

Når samarbejde driver den grønne omstilling

I dag er samarbejdet vokset i både omfang og dybde. GSV har gennemgået en stor udvikling – fra familieejerskab til professionelt ejerskab under Kiloutou Group – og samtidig har ESG og grøn omstilling fået en langt mere fremtrædende rolle. Det mærkes også i relationen til Frede Andersen & Søn.

"GSV tog fat i os, da de begyndte at se på elektrificering af deres transport. Vi kunne hurtigt se potentialet – ikke kun for klimaet, men også for vores egen forretning. I dag investerer vi i en specialbygget el-lastbil, som kommer til at køre dedikeret for GSV i 2025," forklarer Peter Vilhelm Andersen.

Lastbilen bliver en del af fejlebladsdriften i København, hvor den lave kilometerafgift på el og den tætte infrastruktur gør teknologien oplagt. Med op til 13 fejleblade på opgaver for GSV er det en naturlig udvidelse og et

klart signal om, at ambitionerne følges op af handling.

"El-lastbilen giver måske ikke den højeste indtjening her og nu, men det er ikke det afgørende. For os handler det også om at være med til at rykke branchen i den rigtige retning – og at stå skulder ved skulder med en partner, vi stoler på," siger Peter Andersen.



El-lastbilen giver måske ikke den højeste indtjening her og nu – men den viser, at vi mener det, vi siger. Og vi tror på, at det virker.





CEO Peter Andersen fra Frede Andersen & Søn har været med hele vejen i samarbejdet med GSV – fra den første lastbil til den første el-lastbil.

Et samarbejde, der skalerer med opgaven. En af fordelene ved relationen er fleksibilitet. Frede Andersen & Søn har været med til at gøre det muligt for GSV at skalere hurtigt op og ned og dermed følge med efterspørgslen uden at binde kapital i nye lastbiler. Fra den spæde start i Næstved med 1-2 biler er der i dag 11-13 køretøjer i gang for GSV – hver dag eller fem dage om ugen. Medarbejderne bliver specialiserede, så de kan arbejde på GSV's opgaver, nogle har eksempelvis særlig adgang til opgaver i lufthavnen efter et særligt kursus, og relationen til GSV's logistikteam er tæt.

“Vi har samarbejdet med mange af de samme mennesker i hele perioden. Uanset om det er Michael Birk, Rolf Damm eller Henrik B. Christensen – relationerne er der stadig, og det betyder meget. Vi forstår hinanden, og vi får ting til at ske hurtigt,” siger Peter Andersen.

Klar til mere

Hos Frede Andersen & Søn er den grønne omstilling ikke kun en målsætning – den er også en læringsrejse. Erfaringerne fra den første el-lastbil skal danne grundlag for flere investeringer i fremtiden. Og samarbejdet med GSV spiller en central rolle.

“Når en kunde som GSV går forrest og tør tage dialogen, så gør vi det også. Det her handler ikke kun om drift – det handler om at skabe noget, der giver mening for klimaet, for kunderne og for os selv. Og det er nemt at tage det skridt, når man står på et fundament af tillid,” slutter Peter Andersen.

Nøgletal

	Enhed	2021	2022	2023	2024
GSV data					
Antal lokationer	no	18	22	22	22
Antal ansatte	no	467	521	540	547
Antal elever	no	N/A	11	14	9
Sikkerhed og kvalitet					
Ulykker med fravær	no	10	6	4	3
Ulykkesfrekvens	LTIF	11	5,8	3,8	2,8
Kønsfordeling					
Kvinder i GSV	%	11	11	12	13
Mænd i GSV	%	89	89	88	87
Kvinder, personaleledere	%	N/A	9	9	14
Mænd, personaleledere	%	N/A	91	91	86
Kvinder i LT	%	N/A	N/A	22	43
Mænd i LT	%	N/A	N/A	78	57
Medarbejdertrivsel					
GSV's eNPS score "vil du anbefale andre at arbejde i GSV?"	%	11	16	10	6
Fraværsprocent	%	3,9	7,2	3,5	5



Bettina Hyl Dahl og
Frederikke Pedersen,
udlejningskonsulenter
i Greve.



Afdelingsleder Benny Christensen
og udlejningskonsulenter Sofie
Søndergaard Sørensen og Kenneth
Hoberg Petersen.



Mennesker for maskiner

G.S.V. Holding A/S

Baldersbuen 5
2640 Hedehusene

www.gsv.dk

