

2023

ESG RAPPORT







Indhold

04 Vi tager ansvar for udvikling i en grønnere retning

06 Grøn omstilling i GSV

08 Leder: Vi har et større ansvar

10 Nye ejere – samme GSV

12 Vores ESG-strategi skal udleveres hver dag

16 De tre scopes for GSVs klimaaftryk

18 Baseline 2022

20 Udtalelser fra ledelsen

22 Partnerskab: Fremtidens byggepladser skal være elektriske

24 Verdensmålene sætter en retning for GSVs grønne omstilling

26 Environmental

36 Social

54 Governance

60 Nøgletal

62 Rapporteringsprincipper

64 Ledelsesberetning

66 Den uafhængige revisors erklæring om udvalgte ESG-data

68 Ledespåtegning

Vi tager ansvar for udvikling i en grønnere retning

I vores første ESG-rapport samler og dokumenterer vi vores indsatser inden for vores arbejde med at blive mere klimavenlige, og vi forpligter os på en række konkrete målsætninger for de kommende år. GSV vil og skal skubbe på for en grøn omstilling af den danske byggebranche.

Denne rapport handler om at tage ansvar. GSV er del af en industri, der på tværs af sin værdikæde belaster miljøet, og som samtidig bærer et stort ansvar for sikkerheden blandt mennesker på værksteder og på byggepladser. Det er et ansvar, vi længe har været os bevidst.

Hvad er ESG?

ESG står for Environmental, Social og Governance, som på dansk oversættes til miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold. Det er en international, bredt anerkendt standard for virksomheders måling og rapportering af deres indsatser for en bæredygtig udvikling. I GSV bruger vi ESG som et værktøj til at give vores interessenter et nuanceret billede af vores virksomhed på tværs af miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold.

Hvorfor ESG-rapportering?

Selvom dette er vores første ESG-rapport, er arbejdet for en mere klimavenlig omstilling allerede en integreret del af GSVs prioriteter. Med denne rapport som udgangspunkt kan

vi fremadrettet arbejde endnu mere systematisk med at udvikle vores virksomhed med fokus på ledelse, social ansvarlighed og miljø.

Med denne rapport som startskud kan vi:

- skabe et udgangspunkt at rapportere ud fra fremadrettet.
- måle på udviklingen år for år.
- gensidigt forpligte hinanden på arbejdet inden for E, S og G.
- skabe resultater og drive forandring med udgangspunkt i GSVs E, S og G, for vores kunder, partnere og i den samlede byggeindustri.

Er det et lovkrav?

ESG-rapportering er endnu ikke et lovkrav, men det bliver det om kort tid for større virksomheder. EU's nye direktiv om bæredygtighedsrapportering (CSRD) blev vedtaget i november 2022 og vil fremover forpligte europæiske virksomheder af en vis størrelse til at offentliggøre årlige ESG-rapporter. Direktivet træder i kraft 1. januar 2024 for børsnoterede virksomheder med flere end 500 ansatte,

ESG forklaret

Et i ESG står for Environmental og dækker over den enkelte virksomheds påvirkning på og indsats inden for klima og miljø.

Set står for Social og omfatter så forskellige aspekter som menneskerettigheder, socialt ansvar, diversitet, arbejdsforhold og -miljø og sikkerhed på arbejdspladsen.

Get står for Governance, der er en fællesbetegnelse for de strukturer og processer, der kendetegner virksomheder, dvs. alt fra ejerforhold, forretningsetik, diversitet i ledelsen, organisationsstruktur, aflønning, databeskyttelse mv.

På side 60 fremlægger vi nøgletal. Under 'Rapporteringsprincipper' på side 62 definerer og uddyber vi faglige begreber.

1. januar 2025 for børsnoterede samt private virksomheder med flere end 250 medarbejdere, og for små børsnoterede virksomheder fra 1. januar 2026.

FN's verdensmål for bæredygtig udvikling

Regeringsledere fra FN's 192 medlemslande blev i 2015 enige om 17 ambitiøse verdensmål for en bæredygtig udvikling i verden, også kaldt for SDG'er (Sustainable Development Goals). Verdensmålene sætter en ramme for, hvordan virksomheder kan være med til at løse klodens største problemer inden 2030. GSV bakker fuldt op om FN's verdensmål for bæredygtig udvikling og bruger målene til at sætte en retning for GSVs omstilling.

I GSV har vi primært fokus på fem verdensmål, hvor vi mener, vi kan gøre den største forskel*:

- **Bæredygtig energi** [Mål 7]
- **Bæredygtige byer og lokalsamfund** [Mål 11]
- **Ansvarligt forbrug og produktion** [Mål 12]
- **Klimaindsats** [Mål 13]
- **Partnerskaber for handling** [Mål 17]

*Vores omstilling er en dynamisk proces, og der skal derfor tages forbehold for, at valget af verdensmål kan ændre sig, og at nye kan komme til.



Hvad er forskellen på ESG og FN's SDG'er?

Hvor ESG er et værktøj til at måle og rapportere på virksomheders sociale, samfundsmæssige og miljømæssige påvirkning, så er SDG'erne globale verdensmål, defineret af FN, som virksomheder kan bruge som ramme og retning for deres indsats mod en bæredygtig udvikling.

Grøn omstilling i GSV

I GSV arbejder vi for at bidrage til den grønne omstilling og for at tage ansvar for Danmarks fremtid. Det gør vi blandt andet ved at gøre det lettere for kunder at leje materiel, der reducerer deres virksomheds CO2-udledning.

Fundamentet for vores forretning er et tæt samarbejde med partnere og leverandører. Vi gør os umage med at forstå og imødekomme deres behov, både når de har brug for materiel til en mindre byggeopgave, eller når det er de helt store maskiner, der skal i brug, når Danmarks motorveje, broer og metroer skal anlægges.

I GSV ønsker vi at være med til at tage ansvar for Danmarks fremtid. Vi arbejder målrettet på at blive mere klimavenlige – samt at bidrage til at gøre en sort branche mere grøn og gøre det lettere for vores kunder at leje materiel, der reducerer deres CO2-forbrug. Derfor investerer vi i, at vores materiel bliver mere klimavenligt, vi samler endnu engang branchen til Fremtidens Byggeri for at finde grønnere løsninger, og vi fortsætter den digitale rejse. I 2022 vandt vi prisen "Digital Innovation by a Rental Company", og vi har flere digitale initiativer i støbeskeen, som skal realiseres i 2023.

I 2022 har vi åbnet tre nye GSV-afdelinger. I Viborg og Rødekro har vi åbnet helt nye afdelinger, og i Holbæk har vi opkøbt Holbæk Lift og Materieludlejning A/S. Åbningen af nye afdelinger er en del af vores strategi om at give en god og lokal service.

GSV har 22 afdelinger fordelt over hele landet, 539 kollegaer og Danmarks bredeste produktlinje med lidt over 25.000 stykker materiel.



GSV i tal

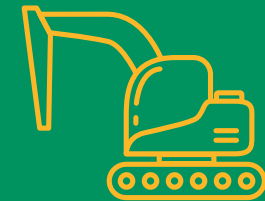
22 LOKA-
TIONER



ANSATTE

539

25.137



MASKINPARK I ENHEDER

+10.000

BRUGERE AF GSV APP

Vi har et større ansvar

Fremtiden byder på store udfordringer. For Danmark, for bygge- og anlægsbranchen og for GSV. Den grønne omstilling skal accelereres, og vi har alle et ansvar for at passe på klimaet.

Bygge- og anlægsbranchen er en af de brancher i Danmark, der sviner mest, men i GSV – og stadig flere andre steder i byggeindustrien – gør vi noget ved det. Vi er vores ansvar bevidst. Og vi har sat et ambitiøst klimamål for 2030, hvor vi vil have nedsat vores scope 1-udledninger med 70 procent.

2022 har været et ekstraordinært travlt år med vækst i GSV. Det skyldes både konjunkturerne og markedet, men også vores digitale værktøjer har bidraget. Vores kunder kan nu få et overblik over deres CO2-udledning, når de benytter vores materiel. Det gør det lettere for dem at vælge det rette udstyr til opgaverne og reducere CO2-forbruget og deres egne omkostninger. Vi udvikler hele tiden på løsningerne, og vi har høje forventninger til, at de er med til at accelerere den grønne omstilling for GSV og vores kunder.

De digitale løsninger er et vigtigt skridt på vejen mod vores mål om, at flere skal leje frem for at eje. Digitalisering bidrager til at nedsætte vores CO2-udledning i scope 3,

hvilket betyder, at vores kunder, der lejer igennem os, sænker deres scope 1. For mange entreprenører foretrækker stadig selv at eje deres materiel.

Når flere lejer materiel frem for at eje det, deler vi det samme materiel, og dermed producerer vi mindre. På den måde reducerer vi det samlede CO2-udslip fra branchen samt sikrer et mindsket forbrug af jordens ressourcer. At leje giver også entreprenøren et større udvalg, og det bliver lettere at vælge det helt rigtige materiel til de konkrete opgaver. Vi har i løbet af 2022 fået mere end 10.000 brugere af vores GSV-app, og vi forventer en markant stigning i brugen i 2023, fordi app'en bidrager til at gøre det lettere for kunderne at leje frem for at eje. I år udbygger vi desuden app'en til at være endnu mere detaljeret, så den kan foreslå grønnere løsninger og alternativer til kunderne.

I 2022 har vi også etableret vores 'ESG-komité', hvor GSVs grønne retning bliver lagt. I komiteen inviterer vi kunder og samarbejdspartnere ind for at diskutere, hvordan vi kan



Store ambitioner må og skal være rettesnoeren for vores arbejde i GSV, så vi sammen med kolleger, kunder og konkurrenter gør mere for at passe på klimaet, og fremtidens Danmark bygges bedre og mere klimavenligt.





hjælpe hinanden med at nå vores respektive mål med at blive en grønnere udgave af os selv. Det er også her, vi har udviklet vores ESG-strategi og sat mål og retning for vores grønne omstilling de næste år. Både for de tiltag, vi laver i GSV, men også i forhold til de produkter, vi udvikler ud fra vores kunders behov.

Elektrificeringen ruller ind over Danmark. Men ladeinfrastrukturen halter efter. Og det påvirker også vores branche. Vores gode samarbejde på tværs af branchen har blandt andet resulteret i, at vi i 2022, sammen med entreprenørvirksomheden NCC, har udviklet en mobil ladestander, der skal afhjælpe den manglende ladeinfrastruktur til byggepladsens biler. Den er allerede etableret på byggepladser fire steder i landet, og vi fortsætter udviklingen af relevante miljøvenlige produkter i 2023. Vi fortsætter også den digitale rejse, hvor vi udvikler produkter, der hjælper vores kunder med at få et overblik over deres CO2-forbrug.

For én ting er sikkert, vi kommer ikke til at udrette store ændringer, hvis vi ikke tør sætte barren højt. Og store ambitioner må og skal være rettesnoren for vores arbejde i GSV, så vi sammen med kolleger, kunder og konkurrenter gør mere for at passe på klimaet, og fremtidens Danmark bygges bedre og mere klimavenligt.

I GSV sætter vi mennesker før maskiner, for det er mennesker, som gør forskellen. I 2022 har vi skabt mere samhandel og flere partnerskaber i stedet for "bare" at være leverandører. Vi har åbnet tre nye GSV-afdelinger, fordi vi ønsker at styrke vores tilstedeværelse

lokalt, så vi kan yde en god og personlig service på tværs af landet. En fællesnævner for vores kunde- og medarbejderrelationer er, at de varer ved. Ofte strækker vores kunderelationer sig over mange år, og i 2022 holdt vi derfor mange jubilæer for vores kollegaer. De gode, lange relationer betragter vi som et af de største kvalitetsstempeller i GSV, og dem værner vi om. Sammenhold er en grundpille hos os – vores medarbejdere, vores kunder og vores leverandører er det vigtigste dna i GSV.

I 2022 fik GSV nye ejere. Franske Kiloutou Group er en markant europæisk aktør med over 500 afdelinger i fem lande. Danmark er det sjette marked, og vi er stolte over og glade for, at vores nye ejere kommer fra industrien. I vores dialog har Kiloutou Group lagt særlig vægt på, at de ønsker, at vi fortsætter vores ledelsesmæssige og strategiske fokus, og det er tydeligt for os, at vi deler de samme værdier.

Nøjagtig som os sætter de mennesker før maskiner, passer godt på medarbejderne, sætter kunden i centrum og som familie- og fondsejet virksomhed ønsker de at bidrage til en bedre og mere grøn industri både nu og i fremtiden.

Du står med vores allerførste ESG-rapport i hånden – det er vi stolte over.

Rigtig god læselyst.

Dan O. Vorsholt

CEO, GSV Materieludlejning A/S

Nye ejere – samme GSV

I 2022 fik vi nye ejere. GSV blev købt af franske Kiloutou Group, der er den tredjestørste udlejningsvirksomhed i Europa. Virksomheden har mere end 500 afdelinger i nu seks lande og er familie- og fondsejet.

Kiloutou Group ønsker, at vi fortsætter vores ledelsesmæssige og strategiske arbejde, og med overtagelsen har vi bevaret en dansk ledelse og fået en stor europæisk organisation, som giver os bedre muligheder for at investere og fortsætte vores strategi i Danmark: Den særlige GSV-kultur med "mennesker før maskiner", fokus på digitalisering og mere grøn omstilling i byggeriet.

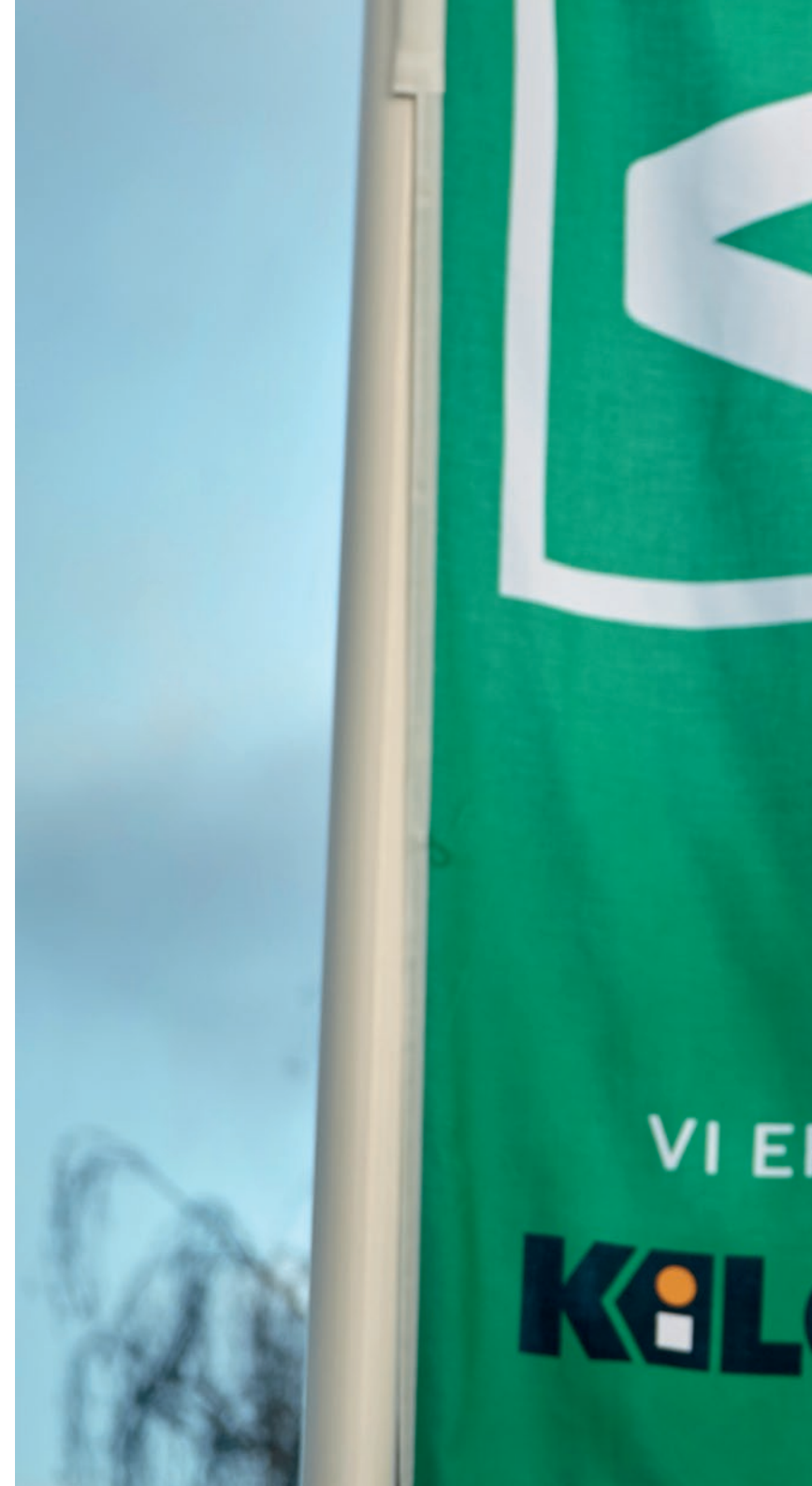
Med nye ejere fra industrien åbner der sig nye muligheder for vækst og udvikling. GSV har nu fået adgang til et stort internationalt netværk, nye dygtige kollegaer på tværs af Europa og ikke mindst en finansiell stærk ejer, der ønsker at investere i grøn omstilling, ny teknologi og emissionsreducerende materiel.

De nye ejere kan også lære af os. Kiloutou Group ønskede at investere i GSV, fordi de mener, vi gør det rigtige, og har lagt en god strategi for fremtiden, og fordi vores organisation og kollegaer kan bidrage positivt til Kiloutou Group.

I 2012 blev Kiloutou en del af FN's Global Compact som led i at fremme virksomhedens indsats inden for miljø, samfund og god

ledelse. Virksomhedens klimaengagement følger Parisaftalen, hvor Kiloutou forpligter sig til at reducere udledningen af drivhusgasser gennem en grøn omstilling. I Kiloutou er der en målsætning om at nedsætte CO₂-udledningen i scope 1 med 40 procent inden 2030. I GSV ønsker vi at gå endnu længere, og vi har derfor en ambition om at nedsætte CO₂-udledningen i scope 1 med 70 procent inden 2030. Hele Kiloutou-familien vil derfor arbejde sammen for den grønne omstilling og har allerede fokus på at sætte mål og hjælpe kunder med at reducere deres CO₂-forbrug.

Kiloutou Group ønskede at investere i GSV, fordi de mener, vi gør det rigtige, og har lagt en god strategi for fremtiden.



VI ER EN DEL AF

KALOUTOU

R EN L AF

OU

Vores ESG-strategi skal udledes hver dag

Vores ESG-strategi sætter en retning for vores arbejde, for omstillingen i virksomheder handler ikke kun om klima, men også om at tage ansvar for sine medarbejdere og udøve ansvarlig ledelse.

GSV vil vi bidrage til, at byggeriet i Danmark belaster klimaet mindst muligt. Igennem de seneste år har vi investeret i mere klimavenligt materiel, udviklet digitale løsninger, der sparer CO2, og samlet branchen med det formål at skubbe til den grønne omstilling sammen.

ESG er den nye fælles standard for bæredygtighed i virksomheder. I GSV har vi store ambitioner, men vi er også realistiske og arbejder strategisk og langsigtet med vores indsatser. Vi vil drive den grønne omstilling i vores branche ved at investere i løsninger, der reducerer CO2-udledningen. Og sammen med vores medarbejdere vil vi skabe udvikling til gavn for vores kunder, samfundet og klimaet.

Vi har to overordnede retninger i vores ESG-strategi: "Digitalisering" og "Mennesker før maskiner". Begge retninger skal udledes hver eneste dag af alle vores medarbejdere – og vi er godt på vej.

Environmental – Klima og miljø

Et i ESG står for Environmental og dækker

over vores aftryk på miljø og klima. Vi har sat tre mål, som skal bidrage til, at vi selv reducerer vores direkte udledning, at vi sikrer, at alle medarbejdere fokuserer på miljøet, og at vi samler hele værdikæden i branchen og går i dialog og finder løsninger sammen, der reducerer CO2 udledning på byggepladserne.

Det første mål, vi har sat til gavn for klimaet, handler om at reducere vores scope 1-udledninger med 70 procent inden 2030. Det vil sige, vi i første omgang fokuserer på at nedbringe vores egne udledninger fra kilder, der enten ejes eller kontrolleres af GSV. Det kan være fra vores afdelinger, biler og andet materiel. Vi bestræber os på at købe 100 procent grøn strøm. Alt strøm, vi køber, er certificeret. Vi har desuden investeret i en solcelleløsning på vores største afdeling i Greve, som vil stå færdigt primo 2023. Vi arbejder løbende på at reducere dieselforbruget i vores logistikafdeling ved at udskifte diesel med biodiesel eller el. De seneste to år har to lastbiler, der kører på biodiesel, haft fast rute i København. Vi har planlagt at reducere forbruget af almindelig diesel yderligere i



2023 ved at lade tre lastbiler mere overgå til biodiesel.

Digitalisering er ét af de områder, hvor vi kan accelerere udviklingen. Den digitale udvikling for vores virksomhed og kunder er en helt afgørende faktor i den grønne omstilling. I GSV har digitalisering betydet et markant fald i den tid, vores maskiner er på værksted eller bliver klargjort, fra 16 til 8 procent. Og når der er behov for en udskiftning, kan vi opgradere hver maskine til et mere klimavenligt alternativ. Det er helt afgørende, hvis vi skal nedsætte

vores CO2-udledning. Eller sagt på en anden måde: ved at effektivisere igennem digitalisering kan vi få færre maskiner til at lave det samme stykke arbejde.

Det andet mål, vi har sat for 2023, er, at blive Miljøledelse ISO14001-certificeret. ISO14001 er en international standard inden for miljøledelsesværktøj, der kan være med til at sætte en ramme for vores arbejde med grøn omstilling i GSV. Med standarden vil vi i GSV blive i stand til at risikovurdere vores miljøforhold og evne til at udnytte ressourcer. Formålet er

AMBITION

Vi vil drive den grønne omstilling i branchen, investere i løsninger, der reducerer CO2-udledningen og skabe udvikling sammen med vores medarbejdere til gavn for kunder, samfundet og klimaet.

DIGITALISERING

MENNESKER FØR MASKINER

ENVIRONMENTAL

Vi vil drive den grønne omstilling i industrien

- Reducere vores scope 1-udledninger med 70 procent inden 2030
- Blive ISO 14001 miljøledelse-certificeret i 2023
- Afholde Fremtidens Byggeri 2023

SOCIAL

I GSV stræber vi efter at skabe et sikkert og inkluderende miljø, som vores medarbejdere trives i

- Ulykkesfrekvens [LTIF]¹ maks. otte i 2023
- Medarbejdertilfredshed [eNPS-score]² på minimum 20 i 2023
- Fremme udviklingen af talenter ved at ansætte flere elever og lærlinge, så vi totalt har 12 i 2023

GOVERNANCE

Vi ønsker at udføre ansvarlig virksomhedsledelse og overholde gældende lovgivning

- Udgive en retvisende ESG-rapport inkl. CO2-regnskab fra 2022
- 100 procent af vores ansatte trænes i GSVs Code of Conduct i 2023
- Top 100-leverandører skal underskrive og forpligte sig til at følge GSVs adfærdskodeks

¹LTIF: Lost Time Incidents Frequency, baseret på antallet af ulykker med fravær pr. en million arbejdstimer divideret med det samlede antal arbejdstimer.

²eNPS-score: Employee Net Promoter Score, beregnes ved at trække den procentvise andel af modstandere fra den procentvise andel af fortalere.

I GSV har vi defineret en række kortsigtede, og, i vores optik, opnåelige mål, med det formål at skabe et solidt fundament for en langsigtet strategi, der går længere end 2030.

at skabe en klar bevidsthed hos alle medarbejdere og nedsætte vores ressourceforbrug – spild og forurening.

Det tredje mål, vi vil arbejde for under Environmental i 2023, handler om at accelerere den grønne omstilling i fællesskab. Derfor samler GSV for tredje gang hele branchen og sætter bæredygtighed på dagsordenen til Fremtidens Byggeri den 5. september. Vi er stolte over at være med til at gå forrest for at finde løsninger til at agere mere grønt sammen. Konferencen samler 400 beslutningstagere i byggeindustrien, og vi vil fortsætte med at sætte barren højt, imens vi arbejder hen imod at skabe en grønnere fremtid

Social – Socialt ansvar

S'et i ESG står for Social og omfatter bl.a. socialt ansvar, diversitet, arbejdsforhold og -miljø samt sikkerhed på arbejdspladsen. "Mennesker før maskiner" er et gennemgående strategisk holdepunkt, og derfor sætter vi klare mål og arbejder fokuseret med sikkerhed, medarbejdertrivsel og udviklingen af talenter i GSV. Vi stræber efter at skabe et sikkert og inkluderende miljø, som alle vores medarbejdere trives i.

Vi siger safety first. Sikkerhed for vores medarbejdere er øverst på vores dagsorden, da vi opererer i en branche, hvor risikoen for ulykker altid er til stede. Siden 2019 har vi nedbragt antallet af ulykker med fravær markant. Og i 2023 har vi sat os et nyt og ambitiøst mål. Vi vil have ulykker med fravær ned på maksimalt otte. Dataindsamling, udvikling af digitale

værktøjer og involvering af medarbejdere på tværs af organisationen har skabt en regulær kulturændring, der hver dag sætter sine tydelige spor i vores arbejde. Vi er opmærksomme, og vi passer på hinanden. Vi skal allesammen sikkert hjem fra arbejde hver dag – det er det vigtigste!

En anden vigtig ting, vi har sat os som mål, er medarbejdertilfredsheden. Her vil vi gerne nå op på en eNPS-score på 20 i 2023. Vi prioriterer vores medarbejders trivsel højt, for de er vores største aktiv. Vi er stolte over, vi kan se en stigning over årene, når vi måler vores medarbejdertilfredshed. Vores eNPS-score er steget stødt siden 2020, og vi ligger et stykke over branchestandarden, som ligger på en. I 2022 nåede vi vores mål med en eNPS-score på 16 [se graf på side 43]. Vi har stort fokus på at give vores medarbejdere lige udviklingsmuligheder uanset parametre som køn, alder, etnicitet eller uddannelsesbaggrund.

I GSV ønsker vi at fremme udviklingen af talenter, og derfor stræber vi efter at ansætte flere elever og lærlinge i 2023. Vi ser det som vores ansvar at være med til at lære fra os og give de yngre generationer i vores branche de bedste fremtidsudsigter. Vi sponsorerer årligt, og deltager i, arrangementer, hvor unge får lov til at udfolde sig og teste deres evner af som DM i Skills og Verdens Vildeste Brobyggere. Vi oplever år efter år, at vores lærlinge fortsætter deres karriere i GSV, når de har afsluttet deres uddannelse.

Vi er opmærksomme, og vi passer på hinanden. Vi skal allesammen sikkert hjem fra arbejde hver dag – det er det vigtigste!

Governance – Ansvarlig ledelse

G'et i ESG står for Governance, som er en samlet betegnelse for de strukturer og processer, der kendetegner virksomheder, eksempelvis ejerforhold, forretningsetik, aflønning og databeskyttelse. I GSV ønsker vi naturligvis at udføre ansvarlig virksomhedsledelse og overholde gældende lovgivning

Denne ESG-rapport er GSVs første, og for os er den et bevis på den bevidste udvikling, vi som virksomhed har været igennem på ganske få år, men den forpligter også. Rapporten skal ses som en målestok for vores fremadrettede arbejde for en mere klimavenlig fremtid i bygge- og anlægsbranchen. Rapporten indeholder endvidere vores CO2-regnskab og fremtidige målsætninger på området.

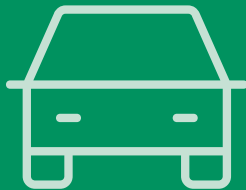
I 2023 har vi som mål at løfte vores medarbejderhåndbog til et højere niveau – digitalt. Vi har allerede indført vores online arbejdsmiljøkørekort. Men i 2023 vil vi implementere GSVs Code of Conduct i kurset. Det er vores ambition, at alle medarbejdere på tværs af organisationen skal igennem kurset i løbet af 2023. Fremadrettet skal medarbejderne igennem kurset årligt – og det vil være en del af onboardingprocessen, når nye medarbejdere bydes velkommen i virksomheden.

Vi ønsker også at vores leverandører underskriver GSVs adfærdskodeks. I 2023 vil vi fokusere på vores 100 største leverandører. Et samarbejde på tværs af branchen og i alle led i kæden er helt afgørende, hvis vi skal rykke os på den grønne agenda.



De tre scopes for GSVs CO2-aftryk

I GSV bruger vi den internationalt anerkendte GHG-protokol til at beregne CO2-udledninger på tværs af vores værdikæde. GHG står for 'Greenhouse Gas', og protokollen definerer tre 'scopes' eller fokuspunkter, som virksomheder kan bruge til at rapportere og håndtere de samlede CO2-emissioner, der genereres både i egen forretning og i forsyningskæden.



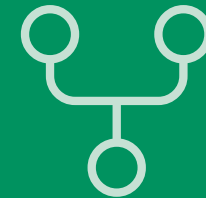
Scope 1

Scope 1 gælder alle direkte kilder til CO2-udledning i GSV. Det kan for eksempel være fra vores firmabiler og logistik. Det vil sige udledninger, der stammer fra aktiviteter, som vi ejer eller kontrollerer.



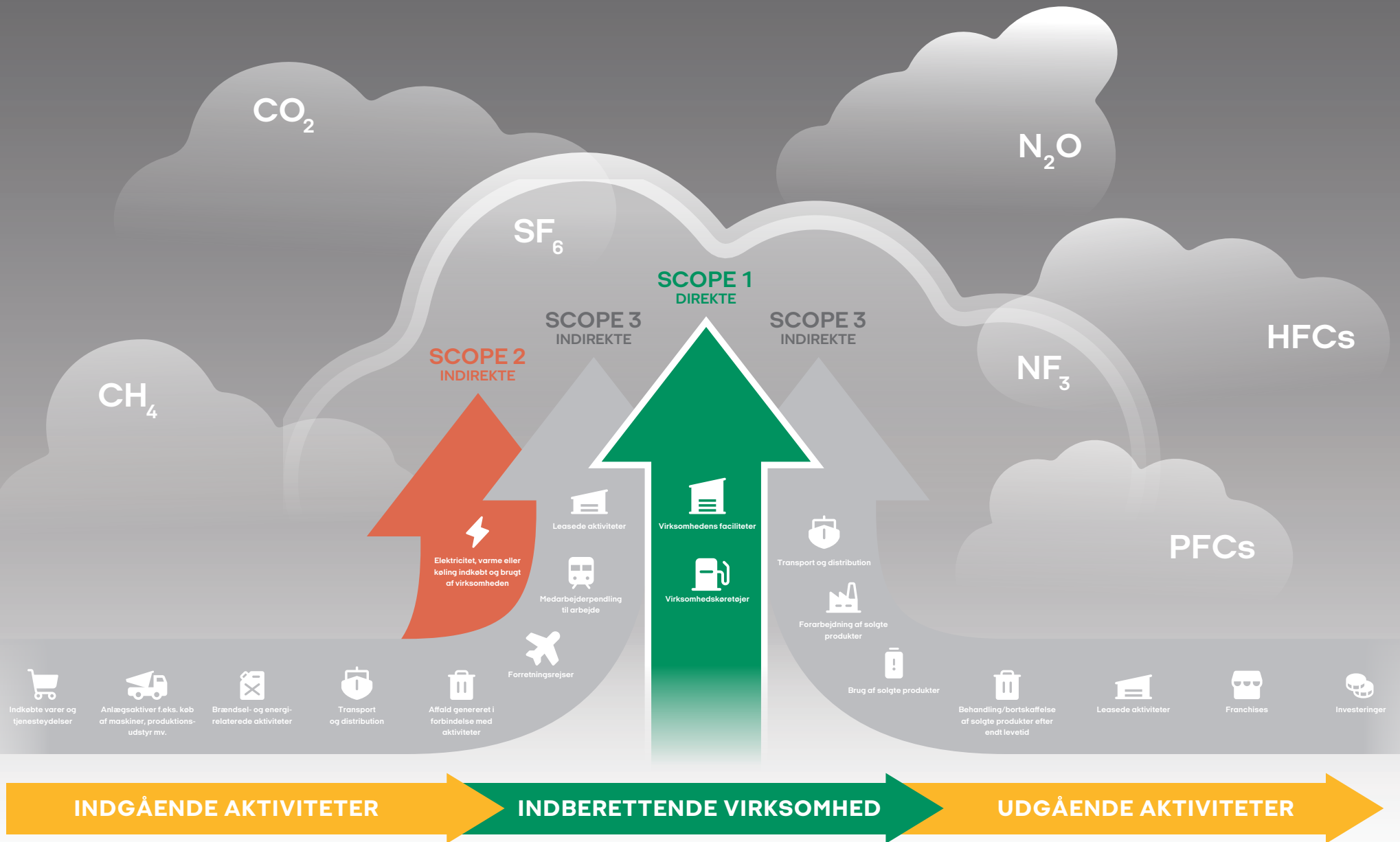
Scope 2

Scope 2 tæller de indirekte kilder til CO2-udledning fra vores leverandører, der forsyner os med energi. Det er altså for eksempel drivhusgasser, der stammer fra produktion af den el, varme og køling, som vi forbruger.



Scope 3

Scope 3 indeholder alle andre indirekte udledninger i hele GSVs værdikæde. Det gælder for eksempel udledning, der stammer fra alle indkøb, forretningsrejser, leasede aktiviteter og vores kunders forbrug – f.eks. fra vores maskiner, når de arbejder ude på pladserne.



Baseline 2022

	2022
Total CO2e scope 1 og 2-emissioner (ton)	6.461
Scope 1: Direkte CO2-udledninger (ton)	6.126
Brændstof, personalebiler	403
Brændstof, logistik	5.670
Medarbejderkørsel	52
Scope 2: Indirekte CO2-udledninger (ton)	335
Elektricitet	1
Opvarmning	334
El-biler, udledt CO2	0

For uddybning af nøgletal og rapporteringsprincipper se fra side 60.

Scope 3 er under udarbejdelse og forventes færdigt i 2023. Vi forventer, at scope 3 vil fylde meget i vores regnskab, og vi gør en ekstra indsats ind for at få det så retvisende som muligt.



Fordeling af emissioner i scope 1 og 2 (ton co2e)



El-biler

0



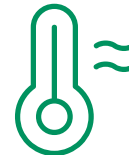
Elektricitet

1



Medarbejderkørsel

52



Opvarmning

334



Logistik

5.670



Personalebiler

403

Udtalelser fra ledelsen

Vi arbejder på tværs af organisationen for at sikre, at omstilling inden for E, S og G når ud til alle dele af virksomheden.



**Dan O. Vorsholt,
CEO**

“Det er min helt klare opfattelse, at bygge- og anlægsbranchen ønsker at bidrage til en mere klimavenlig fremtid. Men vi sætter som branche også et tydeligt klimaaftryk, når byggepladserne skyder op. I GSV har vi fokus på digitale løsninger, batteri- og eldrevet materiel og strategiske partnerskaber, som nedsætter både vores egen og vores kunders CO2-udledning. Som udlejningsvirksomhed mener vi nemlig også, at det er vores ansvar at hjælpe vores kunder, så vi alle kan trække i en mere klimavenlig retning.”



**Lone Damsgaard,
direktør for HR og intern
kommunikation**

“Vi har haft travlt i GSV i 2022, hvor vi har budt 130 nye kolleger velkommen. Det er vores klare overbevisning, at en medarbejdergruppe med plads til forskellighed skaber de bedste løsninger og ideer. Og i GSV er der lige muligheder for alle. Vi putter ikke hinanden i kasser, men har respekt for hinanden. Det er kimen i vores virksomhedskultur. Det kan vi også se i vores trivselsundersøgelser, hvor vi for tredje år i træk går frem på alle væsentlige parametre. Vi er en arbejdsplads, som vores medarbejdere godt kan lide, og som de vil anbefale til andre.”



Anne Cecilie Lysbo, direktør for marketing og ekstern kommunikation

“I 2022 har vi fortsat vores arbejde med at skubbe branchen i en mere grøn retning. Også internt har vi rykket os. Vi har etableret vores ESG-komitee, hvor GSV inviterer kunder og samarbejdspartnere ind og diskuterer, hvordan vi kan hjælpe hinanden med at nå vores respektive mål for at reducere udledningen af CO2. Et rigtig godt eksempel fra komiteen er vores samarbejde med NCC omkring ladestandere på byggepladser. Det er også i komiteen, vi har udviklet vores ESG-strategi og sat mål og retning for vores egen grønne omstilling de næste år. Både for de tiltag, vi laver i GSV, men også i forhold til de produkter, vi udvikler ud fra vores kunders behov.”



Peter Fritzboeger, digital direktør

“I 2022 er vores digitale løsninger for alvor blevet implementeret i vores daglige drift. Med MitGSV giver vi vores kunder mulighed for at dokumentere deres CO2-udledning på det materiel, de lejer af os. Det er et nybrud, som vi forventer os meget af, og som kan trække branchen i en bedre retning. Vores GSV-app har også sikret os en højere udnyttelsesgrad på udlejet materiel og halveret den tid, som det er hjemme i afdelingerne. I 2022 har det svaret til en besparelse på 1.000 maskiner om året, der derfor ikke er blevet købt og dermed ikke behøver at blive produceret. Det er både godt for forretningen og for klimaet.”



Kenny Bjerre Petersen, chef for sikkerhed og kvalitet

“Sikkerhed er højt på vores agenda i GSV, for vi prioriterer mennesker før maskiner. Vi opererer i en branche, hvor risikoen for ulykker er til stede dagligt. Det er jo ikke tulipaner, vi arbejder med, men tunge entreprenormaskiner. Derfor er jeg også meget stolt over, at vi har nedbragt antallet af ulykker markant henover de sidste år. Vi har arbejdet målrettet for at komme hertil. Digitale løsninger og samarbejde og uddannelse på tværs af medarbejdergrupper har været med til at rodfæste vores fokus på sikkerhed dybt i organisationen. Og vi fortsætter arbejdet. For i GSV passer vi på hinanden.”

PARTNERSKAB

Fremtidens byggepladser skal være elektriske

Elektrificeringen ruller ind over landet, men ladekapaciteten mangler. Også på landets byggepladser. Derfor igangsatte vi i 2022 et samarbejde omkring mobile ladestandere på fire af anlægsvirksomheden NCC's byggepladser.

Vi har i løbet af de sidste år igangsat flere grønne initiativer og arbejder aktivt for at trække bygge- og anlægsbranchen i en retning, hvor vi sammen nedsætter udledningen af CO₂. Et stigende antal biler og materiel i branchen kører i dag på el, men ladekapaciteten følger ikke nødvendigvis med udviklingen – og slet ikke på landets byggepladser. Der mangler simpelthen en ladeinfrastruktur.

I 2022 gik vi i GSV derfor sammen med entreprenørvirksomheden NCC og virksomhederne Spirii og LeasePlan om at opstille midlertidige el-opladere på NCC's byggepladser, som gør det muligt at oplade el- eller hybridbiler, imens man arbejder på byggepladsen.

Indtil videre har fire byggepladser fået egne el-opladere, og i GSV ser vi det som startskuddet til en større udrulning af opladere,

der skal sætte strøm til den grønne omstilling. Fremtidens byggepladser skal nemlig i endnu højere grad være elektriske.

“Ladeinfrastrukturen skal forbedres markant, så vi kan reducere udledningen af CO₂ i vores branche. I GSV vil vi gerne tilbyde opladningsmuligheder til vores medarbejdere og samarbejdspartnere. Men på sigt skal vi også oplade vores batteridrevne maskiner ude på pladserne. For der er ingen tvivl om, at fremtidens byggepladser skal være mere elektriske, og en bedre tilgængelighed til el-opladning er et skridt i dén retning,” siger Dan O. Vorsholdt, CEO i GSV.

GSV bygger og udlejer komplette opladeløsninger til NCC i samarbejde med Spirii og GodEnergi. Løsningen er mobil og fleksibel, hvilket er nødvendigt i arbejdet på en byggeplads. Når byggeriet er færdigt, og byggepladsen tages ned, bliver ladestationen blot



Indtil videre har fire byggepladser fået egne el-opladere, og i GSV ser vi det som startskuddet til en større udrulning af opladere, der skal sætte strøm til den grønne omstilling.

Dan O. Vorsholdt, CEO i GSV



Kurs mod en grønnere og mere digital bygge- og anlægsbranche



flyttet og udlejet til en anden byggeplads.

“Allerede i dag har NCC fokus på at reducere energiforbruget og brugen af udstyr drevet med fossilt brændstof. En af synderne er transporten, som udleder for meget CO₂. Med det her initiativ ruster vi os til morgendagens krav om fossilfrie pladser. Det betyder, at vores anlægs- og byggeprojekter fremover skal kunne håndtere opladning af både samarbejdspartners og medarbejders biler og maskiner,” siger Martin Manthorpe, direktør for strategi og forretningsudvikling i NCC.

NCC, GSV, Spirii og LeasePlan har i løbet af 2022 etableret ladestanderne på NCCs anlægs- og byggepladser i Værløse og Hundested samt ved byggeriet af Kysthuse- ne i Hellerup og på byggepladsen ved Nyt Hospital Nordsjælland i Hillerød.

I GSV er vi stolte af at være en del af dette projekt, hvor vi er gået sammen med stærke partnere for at løse et konkret problem og har skabt mobile og fleksible ladestander til byggepladserne. Vi håber, det bliver en succes for alle parter og ikke mindst et skridt i den rigtige retning for at gøre landets byggepladser mere elektriske.



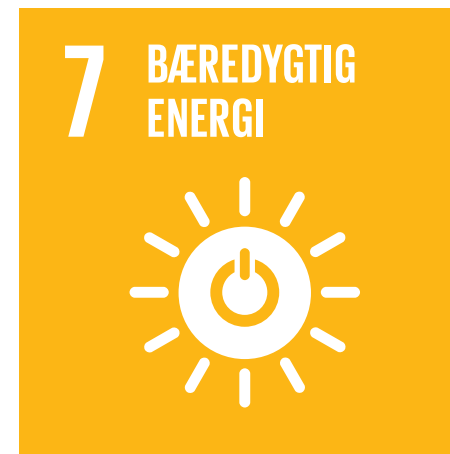
Verdensmålene sætter en retning for GSVs grønne omstilling

Vi har sat fart på den grønne omstilling. Det er vi forpligtet til i en branche, der ifølge Regeringens klimapartnerskaber årligt står for 30 procent af Danmarks samlede CO₂-udledning. Men den grønne omstilling giver også muligheder og er en forudsætning for at drive forretning i dag.

2022 har GSV løbende investeret i mere klimavenligt materiel, dvs. el- og batteridrevne maskiner og transport på biodiesel, og det fortsætter vi med. Vi vil nemlig være førende inden for byggebranchen, når det kommer til grøn omstilling. Det handler om at tage ansvar. For klimaet, vores medarbejdere og vores forretning. På rejsen mod en grønnere fremtid ser vi oprustning på den digitale front som et helt afgørende parameter for at effektivisere vores egne og kunders processer og dermed reducere udledningen af CO₂.

Samarbejdet med kunder og deres behov er i centrum, når vi digitaliserer. Med nye digitale værktøjer hjælper vi med at skabe et overblik over vores flåde og optimere brugen af vores udstyr og materiel, så det bruges mest effektivt. På tværs af branchen ser vi nemlig for meget spildtid, og det koster på CO₂-regnskabet.

GSVs fokus på at reducere CO₂-udledningen fortsætter ufortrødent i de kommende år. FN's verdensmål sætter en retning for vores grønne omstilling. I GSV har vi fokus på fem verdensmål, og vi prioriterer at forbedre vores forretning på disse fem fronter. I de kommende år vil vi udvide vores fokus og implementere flere verdensmål i vores strategiske arbejde.



Mål 7: Bæredygtig energi

Vi har etableret solceller på taget af vores bygninger i Greve-afdelingen, og vi undersøger muligheden for at udbrede denne løsning til andre afdelinger. Vi har certificeret grøn strøm og LED-pærer i alle vores afdelinger. Vi har nedsat temperaturen i vores vaskehaller fra 80 til 30 grader. Vi følger naturligvis nøje udviklingen i batteriteknologi, biodiesel og andre brændstoffer og materiel, som er mindre skadeligt for miljøet.

Mål 11: Bæredygtige byer og lokalsamfund

I hovedstadsområdet har vi investeret i nye lastbiler, der kører på biodiesel, så vores logistikafdeling kan flytte materiel mere klimavenligt. Vores logistikafdeling har implementeret et nyt it-system, der pakker smart, hvilket betyder besparelser i korte kilometer og dermed reduceret udledning af CO₂. Vores el-materiel er med på de såkaldte emissionsfrie byggepladser i København og muliggør dermed en reduktion af partikelforurening og støjgener.

Mål 12:**Ansvarligt forbrug og produktion**

I GSV har vi fokus på at nedsætte forbruget af alle vores ressourcer. Med deleøkonomi og digitalisering sikrer vi, at udnyttelsesgraden af vores materiel optimeres. Med nye digitale løsninger gør vi det muligt for vores kunder at se et CO2-regnskab på den enkelte maskine, så både kunderne og vi kan følge med i CO2-aftrykket. Derudover stræber vi i 2023 efter at træne alle vores medarbejdere i, hvordan vi reducerer vores CO2-udledning samt forbedrer vores miljøtiltag. Et andet spor er at informere og lære vores medarbejdere om vores code of conduct, der handler om god forretningsledelse.

Mål 13:**Klimaindsats**

Vores mål er løbende at investere i mere klimavenligt materiel. Og vi fortsætter med at investere i en grønnere bilflåde, digitale værktøjer, solceller og digital udvikling i hele vores forretning med målet om at nedsætte vores klimaaftryk.

11 BÆREDYGTIGE BYER OG LOKALSAMFUND**Mål 17:****Partnerskaber for handling**

Partnerskaber er afgørende, hvis vi skal sætte fart på den grønne omstilling. Med konferencen "Fremtidens byggeri" samler vi beslutningstagere fra hele værdikæden i byggebranchen og italesætter reduktion af CO2 i alle bygge- og anlægsprocesser. I 2022 nedsatte vi i GSV en ESG-komite, hvor vi i samarbejde med kunder og partnere diskuterer spørgsmål om en fremtidig udvikling, der skal tages stilling til eller handles på. Vi indgår partnerskaber med vores kunder om deleøkonomiske fordele, der sikrer en højere udnyttelsesgrad af materiel, og dermed et lavere forbrug af ressourcer for dem – og for os. Vi har ligeledes sat gang i at udbrede flere ladestander i samarbejde med bygherrer og entreprenører på landets byggepladser.

13 KLIMA-INDSATS**12 ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION****17 PARTNERSKABER FOR HANDLING**

ESG: Environmental

E'tet i ESG står for Environmental 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 arbejder på at blive ISO-certificerede i år, og så er vi med vores konference, Fremtidens Byggeri, en aktiv stemme for en forandring mod at blive mere grøn i byggebranchen.



Environ

investeret massivt i klimavenligt materiel og
el, batteri og HVO, hvor vi kan.

har introduceret en mere digital udløjning og
derfor kort tid, mulighed for CO₂-rapport til vores
kunder.

Alle interne arbejdsprocesser er digitaliseret og
vores transport er styret af et avanceret analyse
program. Vi kører færre kilometer og effektiviseret
den lange transport.



mentat

Digitalisering baner vejen for den grønne omstilling

Den grønne omstilling kan være udfordrende, når nye rutiner skal erstatte de gamle. Derfor ligger vores digitale fokus på at gøre det nemmere, hurtigere og økonomisk rentabelt at tilvælge de alternativer, som kan være med til at accelerere den grønne omstilling. De foreløbige resultater af vores arbejde tegner godt.

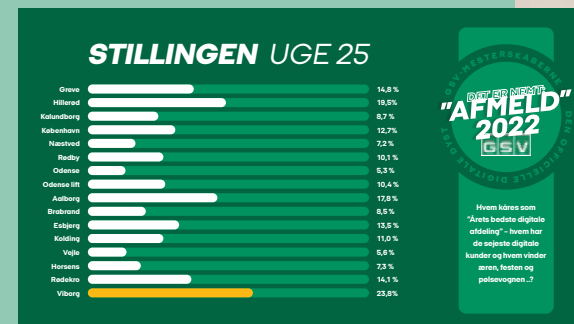
GSV har vi i flere år investeret i og udviklet digitale løsninger, som imødekommer de udfordringer, vi som branche og udlejningsvirksomhed står overfor. I 2022 har vores digitale løsninger, sammen med investeringer i mere klimavenligt materiel, gjort en stor forskel for, hvordan vores kunder kan minimere deres CO₂-udledning i arbejdet på byggepladserne, hvilket er en del af vores scope 3.

Samtidig har vi i GSV også taget flere initiativer for at sænke vores egne udledninger og energiforbrug ude i afdelingerne, som har en effekt på vores scope 2-udledninger. Digitaliseringen har eksempelvis sikret os en høj udnyttelsesgrad på materiel og halveret den tid, maskinerne er hjemme i afdelingerne. Det betyder, at de eksisterende maskiner bliver brugt langt mere, svarende til en besparelse for GSV på 1000 maskiner om året, der derfor ikke er blevet købt og dermed ikke behøver at blive produceret.

Overordnet er vores digitale løsninger for alvor blevet implementeret i den daglige drift i 2022, hvor vi også blev hædret med en international digitaliseringspris af European Rental Association.

Opbakning fra alle medarbejdere er helt afgørende, når vi ruller nye digitale løsninger ud. Vi har udpeget lokale, digitale ambassadører rundt om i vores afdelinger, der har fået til opgave at hjælpe kollegerne med at bruge de digitale værktøjer. Vores erfaring er, at den digitale omstilling sker hurtigere og mere gnidningsfrit, når den er drevet frem indefra.

I 2023 skal vores digitale løsninger kunne endnu mere. Vi giver allerede, via appen MitGSV, vores kunder mulighed for at få et overblik over CO₂-udledningen på de maskiner, de lejer. Det giver vores kunder konkrete muligheder for at arbejde målrettet med at reducere deres CO₂-aftryk. Disse løsninger



Hver måned finder vi 'Månedens digitale afdeling' i GSV. Vinderen er den afdeling, som har den højeste procent af digitale afmeldinger gennem app'en eller sms.

Overordnet er vores digitale løsninger for alvor blevet implementeret i den daglige drift i 2022, hvor vi også blev hædret med en international digitaliseringspris af European Rental Association.

arbejder vi kontinuerligt på at forbedre. I 2022 nåede vi op på 10.432 brugere af appen.

I 2023 forbedrer vi vores MitGSV, så det bliver muligt for vores kunder at følge materiellets tomgang. Det vil måske overraske nogen, men noget materiel står i tomgang i flere timer. Det vil vi gerne være med til at ændre på. Vi vil ydermere investere i smart materiel, der kan rapportere om brændstofforbrug, driftstimer og tomgangstider – alternativt vil vi implementere denne teknologi i det materiel, vi har i forvejen.



Antal brugere på
MitGSV i 2022

10.432



Sådan når vi i mål med vores 2030-plan

I GSV har vi et ambitiøst mål om at reducere brugen af fossile brændstoffer og dermed formindske vores CO₂-udledning. I første fase fokuserer vi på vores direkte udledninger. Her viser analyser, at størstedelen stammer fra logistik og biler, derfor vil vi udfase konventionel diesel til fordel for biodiesel – men denne omlægning er kun et skridt på vejen mod målet om at reducere vores CO₂-udledning med 70 procent.

Det overordnede mål for reduktion af vores CO₂-udledning læner sig op ad Danmarks Klimalov, der blev vedtaget af Folketinget i 2020. I 2030 skal Danmark have reduceret udledningen af drivhusgasser med 70 procent i forhold til niveauet i 1990 – og senest i 2050 skal Danmark være et klimaneutralt samfund.

I GSV har vi sat det samme ambitiøse mål om at reducere vores direkte udledning med 70 procent frem mod 2030.

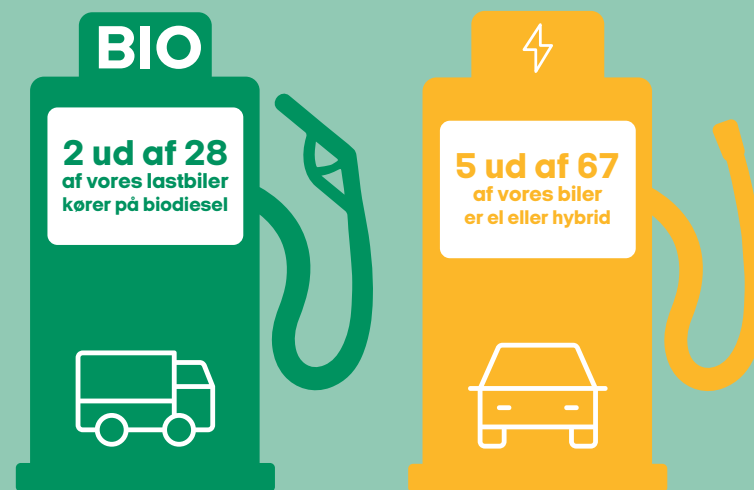
Transporten skal omlægges

Overordnet skal vi reducere vores CO₂-udledning ved at begrænse brugen af fossile brændstoffer. I 2021 foretog vi en væsentlighedsanalyse af vores CO₂-udledninger, der viste, at størstedelen af vores udledninger stammer fra logistik, biler samt vores maskiner, når de er i drift hos kunderne. Vi har

på den baggrund valgt i første omgang at fokusere vores indsats på de to områder, vi har direkte indflydelse på – nemlig logistik og biler. I næste fase vil vi påbegynde arbejdet med at fokusere på kundernes forbrug, som ligger i vores scope 3.

Vi vil reducere udledningen fra vores transport ved at udfase brugen af konventionel diesel. Vores logistikafdeling består i dag af 28 lastbiler, hvoraf to kører på biodiesel. Vores mål for 2023 er, at yderligere tre lastbiler, der kører i de store byområder, skal omlægges fra almindelig diesel til biodiesel.

At omlægge den tunge logistik til biodiesel er første skridt på vejen mod en mere klimavenlig transport. Vi er fortsat – som mange andre brancher – på udkig efter andre teknologier, der kan gøre transporten mere klimavenlig. For biodiesel udleder stadig CO₂ og er



en del af vores scope 3-udledninger. Ved eksempelvis at gøre transporten elektrisk, vil vi kunne reducere vores direkte udledninger i scope 1 uden at øge vores scope 3-udledninger markant.

Men selvom vi omlægger brændstoffet til at være mere klimavenligt, vil det også have en effekt på vores udledninger, *hvordan* vi kører. Vi taler løbende med vores chauffører om køreadfærd og vaner, der kan ændres mere fordelagtigt i forhold til klima. Vi har udviklet en GSV logistikportal, som hjælper os med at optimere driften af vores logistik. Portalen har flere funktioner og hjælper os med at vælge de smarteste ruter. I portalen indtaster vi, hvilket materiel som skal fragtes og hvorhen. Dertil foreslår portalen den bedste rute, som nedsætter tid på vejene, så vi forbliver effektive, mindsker brændstofsforbrug og tomgangstider. Derudover hjælper portalen med at vælge den rigtige lastbil i forhold til trækkekapacitet, hvilket kan hjælpe os til færre biler på vejene.

Bilpolitik skal nedsætte vores CO2-forbrug

Vi præsenterer en ny bilpolitik for vores medarbejdere i 2023. Vi vil gerne stille flere elbiler til rådighed for vores medarbejdere, som har en firmabil. Et tiltag som dette vil ligeså reducere brugen af fossile brændstoffer og dermed nedsætte forbruget i scope 1. Vi forventer ligeledes at have opsat lademuligheder i alle vores afdelinger i 2023.

Solceller og digitale løsninger

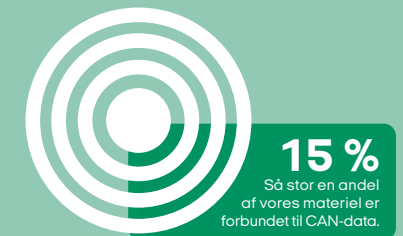
Vi arbejder videre med at få installeret solceller på vores afdelinger i hele landet, så vi kan basere vores forbrug af el og varme på ved-

Forbrugsdata	2020	2021	2022
Elforbrug [kwh]	1.984.215	2.275.419	2.345.424
Opvarmning [kwh]	3.518.082	4.109.958	2.826.254
Vand [m ³]	16.019	15.159	14.109
Genanvendeligt affald [%]	85 %	86 %	85 %

varende energi. Her har vi især kig på vores afdelinger i Aarhus, Taulov og Hedehusene. Dette reducerer vores udledninger i scope 2.

Vi arbejder løbende på at omlægge vores materiel til klimavenlige alternativer. Det gavner udledningerne i vores scope 3 – og vores kunders scope 1. Dermed skubber vi på omstillingen i hele branchen ved at udskifte materiel til f.eks. at være batteri- eller eldrevet. Eksempelvis har vi for 2023 planlagt at fordoble vores investeringsbudget til el- og batteridrevet materiel fra 7 til 17 procent. Men vi er stadig ikke i mål.

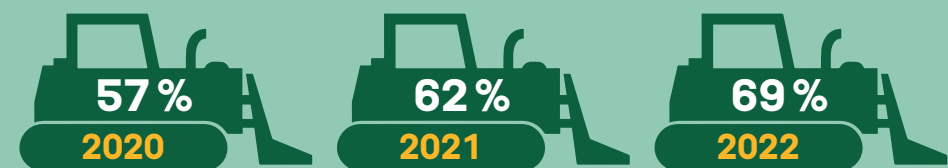
Vi hjælper også vores kunder med at skabe et bedre overblik over deres CO₂-udledning via vores CO₂-dashboard. Det giver kunderne mulighed for at arbejde med at sænke deres CO₂-aftryk og samtidig gavner videreudviklingen af vores digitale løsninger også vores egne udledninger. Digitaliseringen har



Ved årets udgang opgør vi, hvor stor en andel af vores materiel der er forbundet til CAN-bus-data gennem vores telematics-portal og track-unit-system.

eksempelvis sikret os en høj udnyttelsesgrad på materiel og halveret den tid, maskinerne er hjemme i afdelingerne. Det betyder, at de eksisterende maskiner bliver brugt langt mere, svarende til en besparelse for GSV på 1000 maskiner om året, der derfor ikke er blevet købt, og dermed ikke behøver at blive produceret.

I 2023 vil det være muligt, for både os og kunderne, at kunne følge materiellets tomgang, så vi kan begrænse spildtid. Vi investerer løbende i smart materiel, der kan rapportere om brændstofforbrug, driftstimer og tomgangstider.



Udnyttelsesgraden er baseret på andelen af udlejede dage i forhold til det samlede antal ejede dage for vores materiel

Solceller dækker 30 procent af det årlige energiforbrug i Greveafdelingen

Installationen af solcelleanlæg på GSVs bygninger i Greve er et led i vores grønne omstilling, hvor vi på lokationer på tværs af landet arbejder videre med tiltag, der kan mindske vores energiforbrug.

GSV arbejder vi målrettet på at begrænse vores energiforbrug – ikke bare i brugen af vores materiel, men også på tværs af vores 22 lokationer i Danmark. På vores største lokation i Greve er der på taget blevet installeret solceller, der vil kunne dække omkring 30 procent af det årlige energiforbrug i afdelingen.

I alt forventes projektet at resultere i en CO2-besparelse på 47,18 ton om året. Installationen af solcellerne forventes at have en tilbagebetalingstid på cirka fem år, og de har en levetid på 20 til 25 år. I øjeblikket undersøger vi, om andre af vores lokationer kan opgraderes med tilsvarende installationer. På sigt er det vores ambition at have CO2-neutrale afdelinger.

I GSV har vi valgt at installere solceller på udvalgte bygninger fremfor at etablere solcelleparker i naturen. Det mener vi giver god mening, da det samme areal tjener flere formål: at drive virksomhed og producere energi til vores forretning.

Der er også praktiske fordele ved at placere solceller på bygninger. Ved at have solceller tæt på forbrugsstederne reduceres energitab og omkostninger ved transport af energi. Dette har vi vurdereret, for nu, er den bedste løsning.





Vi skærper definitionen på klimavenligt materiel

GSV har siden 2020 øremærket dele af vores investeringsbudget til materiel, der belaster klimaet mindst muligt, når det er i drift. Vi har valgt i 2022, at skærpe vores definition på materiel, som kan kategoriseres som et mere klimavenligt valg fremadrettet. Vi har tidligere medtaget materiel, som lever op til "Stage V requirements", hvilket indebærer, at materiellet lever op til de nødvendige miljøkrav. Selvom der er tale om nye og effektive maskiner, har vi valgt ikke at medregne disse. I stedet ønsker vi at fokusere på investeringer i el- og batteridrevne maskiner.

I 2022 investerede vi syv procent i el- og batteridrevet materiel, og vi forventer, at vi minimum fordobler det tal til 17 procent i 2023.

Fremtidens Byggeri samler beslutningstagerne i den danske byggebranche

Sammen gør vi en forskel. Siden 2019 har vi hvert andet år samlet de vigtigste parter i den danske byggebranche. Her sætter vi fokus på, at alle led i værdikæden har et ansvar, når den grønne omstilling accelereres.

GSV har siden 2019 afholdt Fremtidens Byggeri, der er en industri- og klimakonference, hvor GSV samler beslutningstagere og specialister fra den danske byggebranche til debat, inspiration og netværk med det formål at skabe sammenhold omkring at accelerere den grønne omstilling i byggeriet fremad.

De seneste år har den grønne omstilling i byggeriet været i fokus. Både ny lovgivning og krav i udbud sikrer, at branchen er sit ansvar bevidst, men vi skal have værktøjer, der kan bruges på tværs af branchen for at sikre de rigtige dataflow, som bruges til korrekt dokumentation. Derfor er det vigtigt, at den digitale udvikling og de nyeste teknologiske løsninger bliver vist frem for branchen, så de hurtigt kan tages i brug som løftestang for den grønne omstilling. Vi viser de nyeste maskiner og den nyeste teknologi frem og deler denne viden med hele branchen på Fremtidens Byggeri. Vi gør det sammen med de leverandører, der har investeret i at udvikle nye løsninger med det formål, at løsningerne skal være mindre belastende for miljø og klima.

Den danske byggebranche bliver anerkendt for at være sit ansvar bevidst, når fremtidens

Danmark skal bygges. Men vi er langt fra i mål, og derfor skal vi fortsat fremme udviklingen mod nye tiltag, tage de rigtige beslutninger og stå sammen i branchen om at støtte op om den altafgørende grønne dagsorden.

Byggebranchen og verden omkring os ændrer sig hurtigere, end vi tidligere har oplevet. Derfor samler vi branchen for at sætte fokus på, at alle led i leverancekæden har et ansvar for at implementere nye løsninger, som både er holdbare og bedre for miljøet

Vi tror på, at hvis løsningerne skal implementeres succesfuldt, så skal alle led i kæden med. Det sammenhold og de løsninger skal Fremtidens Byggeri bidrage til at udvikle.





GSV har vi som målsætning at blive Miljøledelse ISO 14001-certificeret i 2023. Med Miljøledelse ISO 14001 forpligter vi os, i endnu højere grad, til at stille krav til vores processer og sikre et så lavt ressource-spild og forurening som muligt. Miljøledelse ISO 14001 er en international standard for miljøledelse, som hjælper virksomheder til at fastlægge miljømål og miljøpolitik, og miljø-certificeringen bidrager med et nyt ledelses-værktøj, der hjælper os med at forbedre og måle GSVs ressourceforvaltning og miljø-præstationer.

GSV skal Miljøledelse ISO 14001-certificeres i 2023

Med den internationale standard for miljøledelse kan vi garantere over for vores kunder, at vi lever op til standardens krav på miljøområdet.



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.

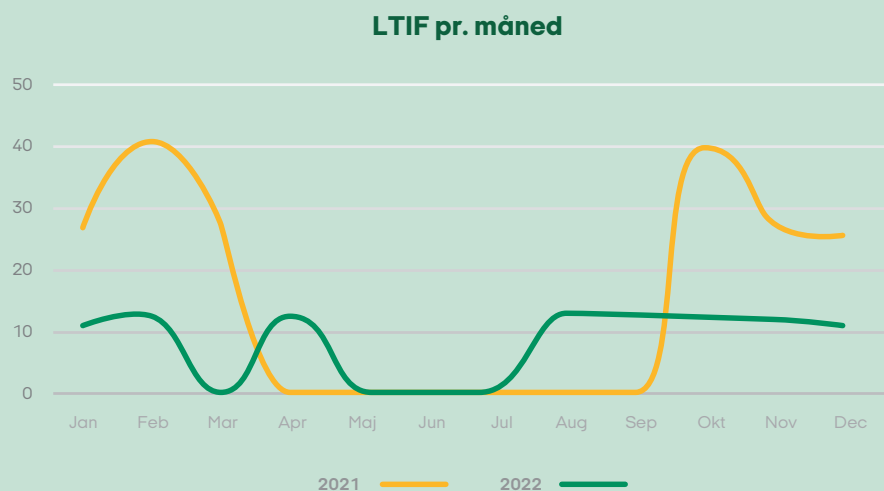
Social





Mennesker før maskiner er fundamentet for vores kultur

Vi arbejder strategisk med sikkerhed og trivsel for vores medarbejdere, for vi prioriterer mennesker før maskiner. Vi har arbejdet målrettet for at integrere sikkerhed dybt i vores kultur. I 2022 har vi haft det laveste antal ulykker nogensinde.



Bygge- og anlægsbranchen er ulykker en daglig risiko. Men hver ulykke er én for meget. Vi er derfor stolte over, at antallet af ulykker er faldet markant fra 30 ulykker med fravær i 2019 til seks ulykker med fravær i 2022.

Udover at arbejde med ulykker uden fravær har vi opsat en lang række sikkerheds-KPI'er, som skal hjælpe os med at forebygge ulykker. En anerkendt standard-måleenhed for sikkerhed er 'Lost Time Incidents Frequency' (LTIF), som udregnes ud fra antallet af ulykker med fravær pr. en million arbejdstimer divideret med det samlede antal arbejdstimer. Denne arbejder vi kontinuerligt på at nedsætte, og vi har siden 2020, hvor den var 26, kommet tættere på de nul, eftersom den i 2022 var på 5,8. Figuren til venstre viser ulykkesfrekvensen for 2021 og 2022. I 2021 oplevede vi en stigning i ulykkesfrekvensen i vintermånederne, som ofte er glatte, våde og mørke. I 2022 satte vi derfor en kampagne i gang i oktober for at sikre fokus på de farlige situationer, der nemt opstår i vintermånederne. Kampagnen hedder: "Husk: Salt, lys og reflekser", og heldigvis kan vi se en markant nedgang af ulykker i vintermånederne i 2022.

Vi har arbejdet målrettet for at komme hertil. For uden en kulturændring vil en strategi aldrig lykkes. På baggrund af vores arbejde, er sikkerhed i dag en integreret del af kulturen

blandt alle vores medarbejdere. Vi oplever, at vores arbejde med sikkerhed og trivsel styrker sammenholdet og arbejdsglæden i virksomheden og samtidig påvirker produktiviteten positivt.

I 2019 påbegyndte vi at indsamle data på sikkerhedsområdet med henblik på at udvikle initiativer, der kunne forbedre vores sikkerhed i hele virksomheden. På den baggrund udviklede og implementerede vi obligatoriske kurser om sikkerhed for alle ansatte. Vi nedsatte ligeledes en stor arbejdsmiljøgruppe på tværs af organisationen, der hvert år genbesøger og løbende opdaterer vores sikkerhedsstrategi. Vores arbejdsmiljøgruppe er på mange måder primus motor i vores arbejde med sikkerhed og trivsel. Deres fokus er både på de fysiske arbejdsforhold og på oplæring af nye medarbejdere, samarbejde på tværs af jobfunktioner, medarbejdertilfredshed og meget mere.

Digitale værktøjer og øget transparens

I 2019 indførte vi endvidere en tjekliste om sikkerhed, som hver afdeling udfylder hver måned.

Vores opstart i 2019 var en god start, og vi så med det samme en nedgang i ulykker. Men vi var ikke tilfredse. I 2020 begyndte vi derfor i endnu højere grad at implementere digitale løsninger. Vi udviklede en medarbejder-app,



41

I 2022 havde vi 41 ulykker uden fravær

I 2023 er målet for antal ulykker uden fravær

35

hvor vores medarbejdere kan rapportere om risici ved arbejdet, ulykker, uploade billeder og se dokumenter om sikkerhed og sikkerhedsprocedurer. Med vores digitale tilgang oplever vores medarbejdere fuldstændig transparens i GSV, når det kommer til sikkerhed. Vi sørger løbende for at opdatere vores digitale redskaber og forbedre vores kurser baseret på tilbagemeldinger.

I 2020 indførte vi ligeledes et arbejdsmiljø-kørekort, der er et obligatorisk kursus, som alle medarbejdere skal gennemgå én gang årligt. Med kurset ønsker vi både at forebygge ulykker og forbedre arbejdsmiljøet i GSV. I samme omgang omstrukturerede vi hele vores strategi omkring håndtering af ulykker. Hvis der sker en ulykke i GSV, behandles den i løbet af 36 timer: Når den berørte medarbejder rapporterer om ulykken i vores app, bliver vores sikkerhedsafdeling automatisk notificeret, og GSV skrider til handling øjeblikkeligt. Dagen efter ulykken følger vi altid op kl. 10 på ulykkesstedet. I 2021 begyndte vi for alvor at se resultaterne af vores indsats – og heldigvis et markant fald i vores ulykkesstatistikker. Både i antallet af ulykker og i antallet af tabte timer i forbindelse med ulykker.



Med vores digitale tilgang oplever vores medarbejdere fuldstændig transparens i GSV, når det kommer til sikkerhed.

Men vi var ikke færdige.

Kampagner målrettet nye medarbejdere

I 2021 havde vi særligt fokus på nye medarbejdere. Da vores data viste, at det især er i den medarbejdergruppe, at ulykkerne sker. Derfor implementerede vi en tjekliste om sikkerhed for alle nye medarbejdere.

Vi udviklede et initiativ specifikt målrettet de medarbejdere, der er involveret i ulykker, som vi kalder "I gang igen". På den måde kan vi sikre, at medarbejderen lander godt i jobbet igen – og at antallet af tabte arbejdstimer i forbindelse med ulykken minimeres. Vi indkøbte hjertestartere til alle vores afdelinger

og sørgede for kurser for alle ansatte. Hver måned italesætter vi alle vores initiativer om sikkerhed og trivsel for vores medarbejdere – via nyhedsbreve, ved møder og på byggepladserne med plakater og opslag.

I vinteren 2022 har vi eksempelvis igangsat kampagnen "Pas på hinanden" internt i GSVs afdelinger og eksternt på de sociale medier. Vores data viser nemlig, at antallet af ulykker stiger i de mørke og kolde måneder. Med kampagnen minder vi vores medarbejdere og samarbejdspartnere om, at de skal huske salt, lys og reflekser. Vi har udviklet og produceret sikkerhedsfilm, der afspilles på infoskærme i vores afdelinger og deles på vores sociale kanaler. I videoerne fokuserer vi på de fem sikkerhedspunkter, vores medarbejdere skal huske på, når de er på arbejde: at bære arbejdstøj, sikkerhedssko og reflekser, stå stille, når de taler i telefon og lette foden fra speederen.

Vi har endvidere implementeret en smileyordning i vores afdelinger. Ordningen er et initiativ udviklet til at understøtte vores KPI om kvalitetsperformance. På baggrund af besøg fra vores sikkerhedsafdeling tildeles afdelingen en smiley, og det påpeges, hvis der er afvigelser – hvis eksempelvis sikkerhedspunkterne ikke overholdes.

Vores kvalitetsperformance bliver målt ved to inspektioner om året. Den ene er anmeldt, og den anden uanmeldt. Dette gør vi som et led i at gøre GSV mere sikker som arbejdsplads, og arbejdet med disse parametre muliggør, at vi kan nedsætte risikoen for, at der opstår en ulykke.

Social

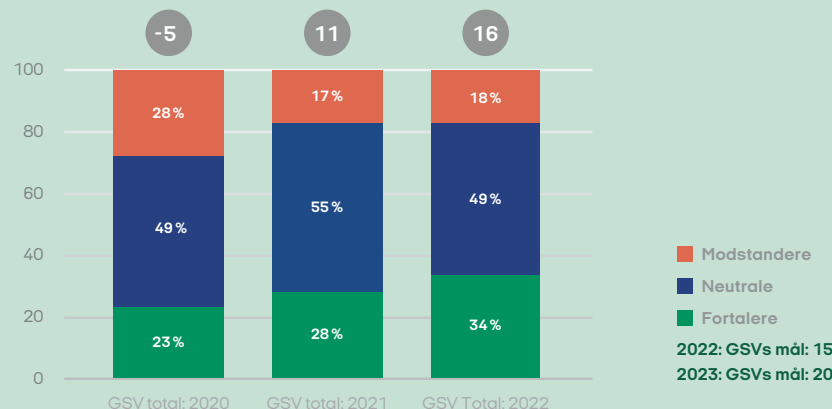


Medarbejderne er vores første prioritet

Medarbejdertrivsel handler i høj grad om ledelse. Bliver medarbejderen set og hørt? Er der udviklingsmuligheder? Hænger hverdagen sammen? Vores undersøgelser viser, at vores medarbejdere i høj grad er tilfredse og stolte af at arbejde i GSV.

GSV prioriterer vi mennesker før maskiner. Sætningen er dybt indarbejdet i vores virksomheds DNA: Det er ikke bare noget, vi siger. Det er noget, vi gør. Vores medarbejders trivsel er nemlig nøglen til en hverdag, hvor vi samarbejder, har overskud og løser opgaver for vores kunder.

GSV eNPS, spørgsmål: "Vil du anbefale andre at arbejde i GSV?" Industriens gennemsnit er '1'



De seneste fire år har vi udført årlige medarbejderundersøgelser online, for at forstå medarbejdernes behov og skabe en mere attraktiv arbejdsplads. I undersøgelserne ser vi en svarrate på omkring 80 procent ud af vores mere end 500 medarbejdere. Medarbejderundersøgelserne hjælper os til fortsat at arbejde fokuseret med vores medarbejders ve og vel – og skride til handling, hvis vi kan se områder, hvor der er brug for en indsats.

Spørgeskemaet udsendes til vores medarbejdere sidst på året. Den seneste måling bestod af 14 temaer, der dækker over 48 spørgsmål, der kan besvares på en skala fra 1-7, og et enkelt åbent spørgsmål. 1 er den laveste vurdering, mens 7 er den højeste. Det har desuden været muligt at svare 'ved ikke'.

Overordnet viser medarbejderundersøgelserne en medarbejdergruppe, der i høj grad trives og er engageret. Vores eNPS-score, der er et udtryk for, hvor mange af vores medarbejdere, der vil anbefale GSV som arbejdsplads, viser en solid fremgang. I 2022 lå den på 16. Det er en fremgang på fem point på bare et år. Til sammenligning ligger bygge- og anlægsbranchen samlet på en eNPS-score på 1.

I 2023 er vores mål, at vi kan nå en score på 20. Vores medarbejdere er vores vigtigste ambassadører i branchen, og deres anbefaling af GSV er vigtig for vores omdømme og mulighed for at tiltrække nye medarbejdere.

I de sidste tre år er vi ligeledes gået frem på en række andre vigtige parametre som Motivation og tilfredshed, Engagement og loyalitet og Omdømme – det fortæller os, at vores medarbejdere er stolte af at arbejde i GSV. Et flertal af vores medarbejdere svarer også, at de glæder sig til at komme på arbejde, og at de er tilfredse med at være ansat i GSV.

Fastholdelse er et vigtigt parameter i en branche, hvor det kan være en udfordring at skaffe den fornødne arbejdskraft. Et flertal af vores medarbejdere svarer, at de også gerne vil arbejde i GSV om et år. Det er vi stolte af. I forbindelse med modtagelsen af nye kolleger – og dem er der hvert år mange af – svarer et stort flertal, at vi i GSV tager godt imod nye kolleger.

I forhold til Arbejdsforhold, Effektivitet og Udvikling ser vi også en markant fremgang. Et stort flertal af vores medarbejdere mener, de modtager tilstrækkelig træning og støtte i hverdagen til at udføre arbejdsopgaverne effektivt. Samtidig svarer de, at de har stor indflydelse på deres egne arbejdsopgaver og ser muligheder for udvikling.

Vores medarbejdere mener, at der er en fornuftig balance mellem arbejdsliv og privatliv. Det er vigtigt for os i GSV, at vores medarbejders hverdag hænger sammen. Vi ser vores medarbejdere som hele mennesker – med privatliv og familie. Når vi har tid og overskud til at pleje vores private relationer og interesser, bliver vi endnu gladere på vores arbejde. Det kommer både arbejdspladsen, men også kunden, til gavn.

I GSV skal der være plads til alle

Mangfoldighed var årets tema i vores medarbejderundersøgelse i GSV. Vi ser forskelligheder som en styrke, for vores medarbejdere er en sammensat gruppe. Men som virksomhed og som del af en branche kan vi rykke os endnu mere.

Diversitet og inklusion starter med tillid og tryghed. Bliver jeg respekteret som kvinde i et fag, der historisk set har været domineret af mænd? Er jeg tryk ved at gå på arbejde, selvom jeg er ufaglært, og mine kolleger er faglærte? Føler jeg mig set og forstået i en medarbejdergruppe, hvor jeg er den yngste?

I GSV har vi fokus på at skabe den bedste arbejdsplads for alle vores medarbejdere. Der skal være plads til forskelligheder – uanset om det gælder køn, alder, uddannelsesbaggrund, etnicitet, seksualitet, religion, funktions-evne eller erhvervs erfaring.

Det er store ord. Men vi gør alt, hvad vi kan, for at efterleve dem.

Mangfoldighed var årets tema i vores medarbejderundersøgelse i GSV og her svarede et flertal af vores medarbejdere, at deres afdeling rummer alle typer mennesker, og at alle medarbejdere, uanset baggrund, har

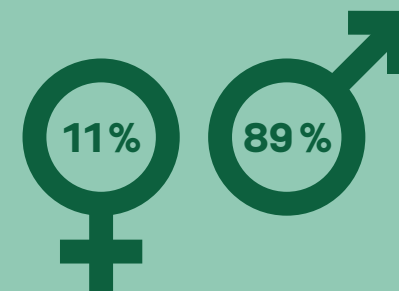
mulighed for at lykkes i GSV. Et flertal svarede også, at medarbejderne behandler hinanden med respekt, og et stort flertal ville føle sig trygge ved at kontakte en leder, hvis man oplevede noget forkert.

Vi er stolte over, at vores medarbejdere også oplever mangfoldighed som en styrke. For der er ingen tvivl om, at medarbejdersammensætningen i GSV over tid vil ændre sig.

Vi vokser, og hvert år har vi brug for mange nye medarbejdere. Men det kan være en udfordring helt at imødekomme vores ønske om diversitet, når vi rekrutterer. Hvis vi eksempelvis søger en mekaniker, oplever vi ofte en markant overrepræsentation af mænd, der søger stillingerne. Historisk set er mekaniker et mandefag, og der uddannes stadig flest mænd – og sådan er det med mange af stillingstyperne i GSV.

Derfor har vi en kønsfordeling i GSV, hvor mænd er overrepræsenterede. De seneste

Kønsfordeling i GSV i 2022



tre år, hvor vores medarbejderstab er vokset, er antallet af kvinder dog også steget fra 51 kvinder i 2020 til 63 i 2022.

Hvis vi som branche og virksomhed skal lykkes med at tiltrække flere kvinder, bør vi samarbejde på tværs – og have fokus på uddannelse af begge køn. Hvis både piger og drenge opfordres til at søge uddannelser, der kan give en fremtid i bygge- og anlægsbranchen, vil der over tid ske en ændring. Det er også baggrunden for, vi har involveret os i branchens arbejde med denne udfordring og er blevet valgt ind i bestyrelsen i DI Byg Hovedstaden, der arbejder målrettet med diversitet og inklusion.

For fremtidens byggebranche skal være for alle. Og det er kun ved at arbejde strukturet på tværs af branchen, vi kan komme de usynlige fordomme og den jargon og adfærd til livs, som kan være fremmed for nogle. Det tager tid og en stor indsats at ændre.



FØR MASKINER



Vi er stolte over, at vores medarbejdere også oplever mangfoldighed som en styrke. For der er ingen tvivl om, at medarbejdersammensætningen i GSV over tid vil ændre sig.

Natalie gik fra mekaniker til leder på to år: “Jeg har altid drømt om at få ansvar”

Der er plads til at udvikle sig i GSV. I 2022 er flere lederstillinger i GSV blevet besat internt. Natalie Woodward er én af de medarbejdere, der med tiden har fået mere ansvar. Hun startede som entreprenørmekaniker og er i dag leder af vores afdeling i København.

Natalie Woodward har rodet med motorer, siden hun var syv år gammel. Hendes far er flymekaniker, så fascinationen for store maskiner har hun ikke fra fremmede. Og da hun var barn, hjalp hun ofte sin far, når han skulle ordne noget på deres bil.

Alligevel valgte hun i første omgang at følge i søskendeflokkens fodspor og tage en akademisk uddannelse. Hun blev uddannet serviceøkonom i 2014 og læste videre til en bachelorgrad. Men maskiner og særligt biler trak stadig i hende. Og derfor startede hun på automekanikeruddannelsen, som hun afsluttede i 2020.

“Jeg har altid drømt om at blive mekaniker,” siger Natalie Woodward, der i dag er 29 år.

Som nyuddannet startede hun i GSVs Ishøj-afdeling som entreprenørmekaniker og flyttede derefter med resten af værkstedet til Greve. Maskinerne her er i en noget anden størrelse end almindelige biler, og derfor

syntes hun selv, det var et sats fra GSVs side at ansætte hende, da hun netop var uddannet automekaniker og ikke entreprenørmekaniker. Men det var et godt match.

“Min veninde var smed i GSV, og da jeg var færdiguddannet, tog hun fat i mig og sagde, at der manglede mekanikere i GSV. Det lød virkelig spændende, så jeg søgte jobbet og fik det. Selvom jeg aldrig havde kørt en gravemaskine, før jeg blev ansat i GSV”, siger Natalie Woodward med et grin



Min veninde var smed i GSV, og da jeg var færdiguddannet, tog hun fat i mig og sagde, at der manglede mekanikere i GSV. Det lød virkelig spændende, så jeg søgte jobbet og fik det.

Natalie Woodward, Driftsleder, København





Hun blev dog med det samme fascineret af arbejdet med de store maskiner. Oplæringen med arbejdet stod kollegerne og chefen for, så hun hurtigt kunne være en ressource. På pladsen i København vedligeholder og klar-gør de maskinerne, som kunderne lejer.

Fra mekaniker til daglig leder

I marts 2022 blev Natalie Woodward leder af afdelingen i København. Hun havde allerede inden haft en del administrativt arbejde, og hendes chef så et potentiale i hende, da stillingen blev ledig.

Hun har i dag fem medarbejdere og tre vikarer, hun har personaleansvar for.

“I dag er min rolle udelukkende administrativ, og der er mange bolde i luften. Jeg sørger for personalet, den daglige drift af pladsen, håndterer kunder og bestiller reservedele. Jeg har altid gået med tanken om at få et job med ansvar, så jeg er glad for, at muligheden bød sig her i GSV,” siger Natalie Woodward.

Driftschefen i hovedstadsområdet er hendes leder, og hun sparer dagligt med ham. Og så er der planlagt lederkurser for hende, så hun kan udvikle sig yderligere i sin stilling. I fremtiden håber hun, hun kan støtte op om GSVs ambitioner om at vokse yderligere i hovedstaden.

“GSV er en alsidig arbejdsplads, hvor der altid er gang i den. Jeg føler helt klart, der er udviklingsmuligheder for medarbejderne, og man bliver set som medarbejder af ens ledere. Og så er her et virkelig godt samarbejde på tværs af afdelingerne,” siger hun.

Social

“

Jeg er glad og tilfreds, for GSV er en arbejdsplads, hvor du kan udvikle dig eller skifte bane. Og dine ledere presser dig ikke – de lytter og tager dig alvorligt.

Kim Gisselman Hoffmann, salgskonsulent, Platform

Thomas Lavlund,
afdelingschef,
platform

Kim blev ramt af en blodprop i hjernen: "Støtte fra chefer og kolleger fik mig tilbage på fuld tid"

Kim Gisselmann Hofmann arbejdede som platformsmontør, da han blev ramt af en blodprop i hjernen. Sammen med GSV lagde han en plan for at vende tilbage, og i dag arbejder han som salgskonsulent på fuld tid.

Det var en helt almindelig søndag i januar 2022. Kim Gisselmann Hofmann, der på daværende tidspunkt var platformsmontør i GSV i Aarhus, var hjemme i sin lejlighed. Pludselig fik han en slem hovedpine. Det føltes som om, han fik stukket en syl ind i den venstre side af sit hoved, og kort efter faldt han om på sit stuegulv i smerte. Efter en lille halv time var smerten væk.

"Jeg tænkte: Hvad var nu det? Og så prøvede jeg at rejse mig op," fortæller Kim Gisselmann Hofmann, der er 47 år.

Men hans ben kunne ikke bære ham.

"Jeg slæbte mig ind i sengen, og så ringede jeg til vagtlægen. Han ville have mig til at køre til lægen. Men det kunne jeg jo ikke, forklarede jeg ham," siger Kim Gisselmann Hofmann, der har arbejdet i GSV siden 2021.

Han ringede derefter til sin ældste datter. Hun fik hjulpet Kim Gisselmann Hofmann ud

i bilen og kørte ham til vagtlægen på Aarhus Universitetshospital i Skejby.

"Jeg fik hurtigt den besked, at jeg skulle indlægges, da jeg havde haft en blodprop i hjernen og kunne se ind i flere måneders genoptræning," siger han.

Samme dag ringede hans datter til Kim Gisselmann Hofmanns chef og fortalte, han var blevet ramt af en blodprop.

Sygebesøg fra chefen

"To dage senere stod både min afdelingschef og min montagechef ved min hospitals-seng. De var kørt hele vejen fra Sjælland for at besøge mig og høre, hvordan det gik. De havde chokolade og blomster med. Det var godt nok stærkt af GSV, tænkte jeg i den situation," fortæller Kim Gisselmann Hofmann.

Efter en lille uges indlæggelse stod den på tre måneders genoptræning. Han gik på det tidspunkt, ifølge ham selv, som en fuld mand – eller som på et skib i høj sø, forklarer han.

Og så var han helt vildt træt. Hvilket er en normal følgevirkning efter en blodprop.

Da genoptræningen var afsluttet, og han havde fået sin balance tilbage, lagde han en plan sammen med GSV for at komme tilbage i sit job.

"Både Bente fra HR og min afdelingschef var en kæmpe hjælp i den proces. Jeg blev jo langtidssygemeldt, og det krævede en masse papirarbejde og samtaler ved kommunen. Og de hjalp mig hele vejen. F.eks. kom jeg i første omgang i praktik i min egen stilling i et meget nedsat antal timer, jeg selv kunne styre. Det var fantastisk at være tilbage," forklarer Kim Gisselmann Hofmann, der startede i praktik omkring den første april sidste år.

En ny start i GSV

Han oplevede, at både hans kolleger og chef tog godt imod ham og tog hånd om ham, da han vendte tilbage i sit job. Efter praktikperioden, og i samarbejde med

både kommunen og GSV, begyndte han at arbejde tre-fire timer om dagen tre dage om ugen. Efter sommerferien var han tilbage på fuld tid.

"Jeg var helt tryk ved de planer, der blev lagt, og jeg havde følelsen af, at mine chefer i GSV gjorde alt for at passe på mig i processen," siger Kim Gisselmann Hofmann.

I dag er han ansat i et administrativt job som salgskonsulent. Kim Gisselmann Hofmann besigtiger opgaver, giver tilbud til kunder, godkender fakturaer og samarbejder tæt med de montagefolk, han tidligere selv var en del af.

"Jeg er glad og tilfreds for, GSV er en arbejdsplads, hvor du kan udvikle dig eller skifte bane. Og dine ledere presser dig ikke – de lytter og tager dig alvorligt. Det er i hvert fald min oplevelse," siger Kim Gisselmann Hofmann.

Claus blev salgskonsulent efter 15 år som afdelingschef: "Jeg har elsket hvert sekund, men jeg trængte til nye udfordringer"

Claus Nørbo Sørensen var leder i 15 år, inden han besluttede sig for at gå efter et karriereskifte internt i GSV. I dag er han salgskonsulent i Region Vest, hvor han har kontakt til kunder og kører ud til byggepladser mellem Horsens og Haderslev.

Man behøver ikke kun at kravle op ad en karrierestige. Man kan også lægge stigen ned og kravle derhen, hvor man finder motivationen. Det gjorde Claus Nørbo Sørensen i 2022, da han efter 15 år som afdelingschef i Vejle ansøgte en internt opslået stilling som salgskonsulent – og fik jobbet.

Claus Nørbo Sørensen startede med at gå til hånde i Vejle-afdelingen i 2005, da han var 28 år. Efter kun to år i GSV blev han forfremmet til afdelingschef. En stilling han sad i frem til 2022.

"Mit arbejde har været min hobby. Jeg har elsket hvert sekund som leder, men til sidst trængte jeg til nye udfordringer," forklarer han.

I løbet af årene som leder har han deltaget i forskellige kurser – også salgskurser, selvom hans interesse faktisk ikke var der i udgangs-

punktet. Men da der sidste år blev slået en stilling op internt i GSV som salgskonsulent, vækkede det noget i ham.

"Jeg ville gerne prøve noget nyt og skifte til en stilling, hvor jeg havde mere direkte kontakt til vores kunder. Efter så mange år som leder, og i takt med at GSV voksede, brugte jeg det meste af min tid på drift," siger Claus Nørbo Sørensen, der i dag er 46 år.

I GSV var der opbakning til hans valg. Både fra hans leder og HR-afdelingen – selvom flere var overraskede, fortæller han. Og i april 2022 startede han som salgskonsulent.

"Det har været en kæmpe omvæltning i min dagligdag. Det er et mere selvstændigt job, da jeg sidder alene i min bil til og fra de byggepladser, jeg besøger. Men jeg er virkelig glad for min beslutning. Og så har jeg en fremragende chef at sparre med," fortæller

Claus Nørbo Sørensen, der tilføjer, at hans familie også er glad for beslutningen.

Han er i dag en del af et salgsteam på seks personer, der dækker Jylland og Fyn.

"Det har vist sig, at jeg får slynget noget ud over disken. Og jeg har virkelig fået blod på tanden," siger han.

Med 18 års erfaring i GSV har Claus Nørbo Sørensen et enormt kendskab til GSV og byggebranchen, som han nu bruger, når han deltager i byggemøder hos kunder. På den måde kan han være en værdifuld samarbejdspartner, der kan bidrage til kundernes forretning.





Jeg ville gerne prøve noget nyt og skifte til en stilling, hvor jeg havde mere direkte kontakt til vores kunder.

Claus Nørbo, salgskonsulent, Kolding

Per har været på Eco-Operater Pro-kursus: "Jeg løfter flere ton med mindre gas"

Per Ovesen er en erfaren maskinfører, alligevel blev han overrasket og fik øjnene op for nye muligheder for at arbejde mere effektivt med sin gravemaskine, da han var på førerkursus hos Volvo. De effektive teknikker gavner både brændstofforbruget og sænker udledningen af CO2.



Per Ovesen arbejder til dagligt som maskinfører i Kirke Hyllinge.

Jeg var overrasket over, at maskinen kunne udføre det samme arbejde med mindre gas. Den kan simpelthen løfte flere ton, når gassen kommer ned," forklarer Per Ovesen, der har været maskinfører i GSV siden 2015.

Han fører en gravemaskine på 30 ton, en Volvo EC300, og han har både været på Volvos Eco-Operator-kursus i 2015 og det opfølgende Eco-Operator Pro-kursus i vinteren 2022 i Sverige for at lære om, hvordan maskinen kan føres mere effektivt – samtidig med, at brændstofforbruget nedsættes.

"På kurset lærer du at justere gassen på din maskine ud fra dine arbejdsopgaver for at reducere brændstofforbruget og optimere dit tidsforbrug," siger Per Ovesen, der er 51 år. Han har de seneste tre år arbejdet på letbaneprojektet i Brøndby syd for København.

"Det er super brugbar viden," tilføjer han, mens kolleger og samarbejdspartnere kan høres i baggrunden over kabinens højtaler-system.

Per Ovesen har kørt i sin nuværende gravemaskine i 2,5 år, og med lange dage kommer den snildt op på at køre 2000 timer om året. Brændstoføkonomien er derfor interessant at kigge på for en virksomhed som GSV, der har sat mål for at nedsætte forbruget af fossile brændsler.

"Alle maskinførere burde komme på sådan et kursus uanset hvilken maskine, man kører i. For den viden, du tilegner dig, ligger faktisk i baghovedet, når du kommer hjem. Det er jo både penge sparet i diesel og mindre CO2-udledning, der bliver resultatet, når man justerer sin kørsel," siger han.

Tomgangskørsel er et andet område, Volvos kursus fokuserer på. Helt op til 30 procent af de store maskiners årlige kørsel er tomgangskørsel. Derfor kan det virkelig ses i et CO2-regnskab, hvis tomgangskørslen nedsættes.

"Tænk, hvis man bare kan halvere det tal?" spørger Per Ovesen retorisk, for i en travl hverdag, er der måske ikke så mange maskinførere, der altid når at tænke over, at maskinen skal slukkes, hvis man lige holder og venter eller hurtigt skal ud af kabinen.

"Men det handler om, at vi starter med at plukke de æbler, der hænger lavest og ikke kun jagter de æbler, der hænger højest," konstaterer Per Ovesen med henvisning til, hvordan fokus på at ændre vanerne, når man fører de store maskiner, faktisk kan bidrage mærkbart til GSVs ambitioner om at gå en mere klimavenlig fremtid i møde.

Katia er kontorelev i GSV: “Jeg lærer noget nyt hver dag”

I GSV er det også muligt at blive elev i vores administrative afdelinger. Katia Christensen på 19 år er i øjeblikket kontorelev i marketingafdelingen i Hedehusene. Her får hun de forskellige markedsføringsdiscipliner ind under huden.



Katia Christensen arbejder i marketingafdelingen i GSVs afdeling i Hedehusene. Her er hun kontorelev på fuld tid. Hun er ved at gennemføre den erhvervsfaglige studentereksamen på Roskilde Handelsskole, der kombinerer en gymnasial uddannelse på to år med to år som elev.

“Undervejs i min uddannelse skrev jeg opgave om GSV, og jeg kendte til virksomheden fra min far, så jeg tænkte, det ville være et relevant og spændende sted at blive elev,” siger Katia Christensen.

Hun undersøgte mulighederne for at blive

kontorelev i GSV, og heldigvis kunne det lade sig gøre.

Undervejs stifter Katia Christensen bekendtskab med forskellige afdelinger i virksomheden. Hun har været i HR-afdelingen, før hun kom til marketingafdelingen, hvor hun arbejder med markedsføring på forskellige platforme som websites og sociale medier. Hun afslutter sit elevforløb i økonomiafdelingen sidst i 2023.

“Jeg er meget glad for at være kontorelev i GSV. Jeg lærer noget nyt hver dag, og jeg kan godt lide, at jeg ikke kun skal kigge ind i



Jeg føler mig ikke bare som en elev. Der bliver også lyttet til min mening, når der skal tages beslutninger, og det er meget motiverende

Katia Christensen,
kontorelev, Hedehusene

en skærm hele dagen – der er også praktisk arbejde, hvor jeg for eksempel kommer med rundt og tager billeder og filmer,” siger hun.

Katia Christensen er fast tilknyttet en kollega i marketing, men hun samarbejder med hele teamet i dagligdagen, forklarer hun.

“Jeg føler mig ikke bare som en elev. Der bliver også lyttet til min mening, når der skal tages beslutninger, og det er meget motiverende,” siger Katia Christensen, der er færdiguddannet i 2024.

Social



Carsten er i lære som liftmekaniker: "Samarbejdet med kollegerne er det vigtigste"

Vi har taget initiativ til et lærlingeprogram, hvor vi tager to til fire lærlinge om året. I GSV vil vi gerne tage et ansvar for at uddanne unge og give dem mulighed for, at de kan udvikle og udfolde sig i vores virksomhed.

Tilbage i 2014 startede Carsten Hartmann Guhle som vaskemand i GSVs afdeling i Sydhavnen. Men hurtigt hjalp han også med at kontrollere og klargøre liftene, og da han fik tilbuddet om at gå i lære som liftmekaniker i GSV, sprang han til.

"Jeg arbejdede dagligt med liftene, men jeg ville jo også gerne være med til at skrue på dem. Så jeg var ikke i tvivl om, at jeg ville sige ja til at gå i lære i GSV," siger Carsten Hartmann Guhle, der er 30 år.

I dag har han to og et halvt år tilbage af sin uddannelse. Han har sin daglige gang i GSVs afdeling i Greve, hvor han har en fast svend, han følger. Uddannelsen inkluderer også skoleophold i Aars i Nordjylland, der er det eneste sted i Norden, hvor man kan blive uddannet liftmekaniker.

"Jeg er utroligt glad for at være i GSV. Her hjælper alle hinanden, og selvom jeg er lærling, er mine kolleger ikke blege for at slippe, hvad de har i hænderne for at komme og hjælpe mig," siger Carsten Hartmann Guhle, der tilføjer, at der er 15 mekanikere på værkstedet i Greve.

Det gode samarbejde med kollegerne er vigtigt for ham, og Carsten Hartmann Guhle håber, han kan fortsætte i GSV, når han er udlært.

"Jeg regner da ikke med, jeg skal væk lige foreløbig, for jeg kan godt lide at arbejde i GSV. Og så hænger liftmekanikere jo heller ikke ligefrem på træerne," siger han med et grin.



Jeg arbejdede dagligt med liftene, men jeg ville jo også gerne være med til at skrue på dem. Så jeg var ikke i tvivl om, at jeg ville sige ja til at gå i lære i GSV.

Carsten Hartmann Guhle,
liftmekanikerlærling, Greve

Lærlinge hos GSV

Vi har fokus på at støtte og oplære unge kolleger i branchen. Derfor optager vi årligt to til fire lærlinge. I 2022 har vi i alt haft ti lærlinge, og det antal ser vi gerne vokse. Den grønne omstilling kræver et stigende antal medarbejdere, derfor skal vi alle tage ansvar for at inspirere unge til at uddanne sig inden for byggefagene. Men det handler også om diversitet. Vi ønsker at være en virksomhed, som kan rumme alle aldersgrupper, og derfor vil vi gerne have mere fokus på unge mennesker. Vi vil i fremtiden arbejde endnu mere målrettet med vores lærlingeprogram, og derfor bliver antallet af lærlinge og elever en KPI for os fremadrettet.

Gennem sponsorater støtter vi op om unge menneskers udvikling og interesse for byggefagene. Vi deltager i og sponsorerer derfor også arrangementer, hvor unge får lov til at udfolde sig og teste deres evner, som eksempelvis DM i Skills, det årlige Danmarksmeesterskab for unge fra erhvervsuddannelserne, og Verdens Vildeste Brobyggere, hvor lærlinge, studerende og elever fra byggefagene på syv timer bygger tre forskellige broer.

ESG: Governance

Get 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 GSVs nye adfærdskodeks.

Gover

A photograph of a man in profile, facing right. He is wearing a bright orange high-visibility safety jacket with reflective silver stripes on the sleeves. He is also wearing a matching orange safety helmet with a black 3M headlamp attached to the side. The background is a blurred server room with rows of grey server racks.



manance

Denne ESG-rapport er, som tidligere skrevet, GSVs første. Rapporten er endnu et skridt på vores ESG-rejse mod at bidrage til en grøn omstilling i bygge- og anlægsbranchen, hvor vi, som en del af at føre ansvarlig virksomhedsledelse, rapporterer om vores ESG-initiativer og CO2-udledning. Vi forbereder os på den kommende CSRD-lovgivning og startede i 2021 med at indsamle CO2-data og analysere vores største udledningskilder.

ESG-rapporten forpligter, men processen med at arbejde med ESG-initiativerne er dynamisk, og vi vil derfor løbende ændre på format, KPI'er og løsninger frem mod 2030 i takt med, at vi får mere viden og erfaring inden for området. Mulighederne og teknologierne forandrer sig, og vi vil følge med.

Vores ESG-rejse



Indsamle miljødata
Etablere ESG-komité



Definere strategi, mål og indsatsområder
CO2-baseline udregnes scope 1 og 2





Efterleve mål for 2023
Udforme planer for at nå 70 %
reducering i scope 1



Rapportering af
scope 3 for 2022



Klargøre til CSRD-rapportering



Alle medarbejdere skal kende vores code of conduct

I GSV ønsker vi ansvarlig ledelse, som involverer alle vores medarbejdere indenfor de rammer, vi har sat op for, hvordan vi agerer i GSV. Vi gør vores yderste for at skabe og vedligeholde et arbejdsmiljø, der er trygt, sikkert og fri for diskrimination og chikane.



I 2023 vil vi træne vores medarbejdere i vores code of conduct – også kaldet adfærdskodeks. Vores code of conduct er en række regler, der guider os i, hvordan vi driver forretning og hjælper vores organisation med at opretholde en etisk adfærd. Det er vigtigt, at alle vores medarbejdere kender de rammer, der sikrer deres trivsel. Og at medarbejderne ved, der er klare regler for, hvordan specifikke situationer håndteres. I GSV tolererer vi ikke sexistiske kommentarer, uønskede tilnærmelser, racistiske eller religiøse jokes eller nogen som helst anden adfærd, der fremmer et fornærmende eller intimiderende arbejdsmiljø.

Det er et mål for 2023, at vores digitale kursus, Arbejdsmiljø Kørekortet, som alle medarbejdere gennemgår ved ansættelse, bliver opdateret med en gennemgang af vores code of conduct. Fremadrettet skal kurset være en del af vores onboarding, når nye kolleger introduceres til virksomheden. På den måde kan vi sikre, at alle medarbejdere

bliver introduceret til de nødvendige regler og politikker, der er den bedst mulige forretningsgang og trivsel i GSV.

Indholdet i kurset, der drejer sig om vores code of conduct, vil tage udgangspunkt i vores medarbejderhåndbog, der indeholder vigtige elementer, såsom regler om graviditet, misbrug af stoffer, mobning, sygeorlov, rygning og sundhedspolitikker. Disse vil blive integreret i vores code of conduct sammen med regler for at skabe et trygt og sikkert arbejdsmiljø, hvor diskrimination og chikane ikke tolereres.

Vi er ved at udvikle en antikorrupsionspolitik og en whistleblowerordning i tæt samarbejde med vores ejere Kiloutou Group. Begge dele vil blive integreret i vores code of conduct. Derudover er vi i proces med at afgøre hvilke politikker, vi mangler at integrere for at have et komplet sæt regler for forretningsdrivelse samt etisk adfærd.

Den grønne omstilling er et fælles ansvar

Samarbejde på tværs af værdikæderne er helt afgørende, når vi taler om omstilling – det gælder både i forhold til sociale ansvar, miljøhensyn og forretningsetik. Vi har udarbejdet et adfærdskodeks til vores samarbejdspartnere og leverandører, så vi alle er med til at skubbe i den rigtige retning.



Det er ikke længere nok kun at tage ansvar for sin egen forretning. I GSV vil vi gerne være med til at påvirke andre i branchen til at tage stilling til miljøpåvirkninger, sociale forhold og ansvarlig ledelse.

Vi har derfor valgt at udarbejde et adfærdskodeks til vores samarbejdspartnere. På den måde kan vi være med til at påvirke branchen og skubbe på den grønne omstilling.

Adfærdskodekset beskriver de mål og retningslinjer, der skal være fokus på, når vi vurderer potentielle samarbejdspartnere og leverandører.

Vores adfærdskodeks står ikke alene, men er et af de parametre, vi anvender i en vurdering af, om samarbejdspartnere og leverandører



Adfærdskodekset beskriver de mål og retningslinjer, der som minimum skal overholdes, når vi vurderer potentielle samarbejdspartnere og leverandører.

vil kunne overholde vores standarder i forbindelse med virksomhedens sociale ansvar, miljøhensyn og forretningsetik.

I forhold til miljøpåvirkninger skal vores partnere bestræbe sig på at mindske virksomhedens negative påvirkninger ved blandt andet at nedsætte forbruget af energi og vand, have fokus på at mindske udledningen af CO2 og andre partikler, undgå jordforurening, samt håndtere affald korrekt.

Under sociale forhold stiller vi blandt andet krav om, at alle samarbejdspartnere og leverandører overholder de gældende menneskerettigheder og er med til at bekæmpe diskrimination, tvangsarbejde og børnearbejde – desuden stiller vi krav om, at løn, arbejdstid og -vilkår ikke må være mindre gunstige end ved de gældende kollektive overenskomster.

Vores adfærdskodeks bliver løbende opdateret. Fremadrettet vil vi begynde at stille krav til vores leverandører omkring fremvisning af CO2-data – eksempelvis ved såkaldte livscyklusvurderinger, forkortet LCA, der er en metode til at vurdere, hvilke potentielle miljøpåvirkninger og ressourceforbrug, der er knyttet til et produkt eller en service samt virksomhedens samlede CO2-aftryk.

Alle medarbejdere i GSV, der har ansvar for indkøb og kontraktindgåelse, skal arbejde aktivt med adfærdskodekset. Medarbejderne er vores daglige ambassadører, og kun ved deres aktive brug af adfærdskodekset, kan vi sikre samarbejde med virksomheder, der er klar til at tage et fælles ansvar.

Nøgletal

	Enhed	2020	2021	2022
GSV data				
Antal lokationer	no	21	18	22
Antal ansatte	no	468	482	539
Antal elever	no	-	-	11
Maskinpark i enheder	no	25.000	21.800	25.137
Forbrugsdata				
Elforbrug	kwh	1.984.215	2.275.419	2.345.424
Opvarmning	kwh	3.518.082	4.109.958	2.826.254
Vand	m ³	16.019	15.159	14.109
Genanvendeligt affald	%	85 %	86 %	85 %
Bilflåde				
Lastbiler, diesel	no	19	20	26
Lastbiler, HVO biodiesel	no	1	2	2
Varebiler, benzin og diesel	no	120	133	145
Personalebiler, benzin og diesel	no	66	62	62
Personalebiler, el	no	1	2	2
Personalebiler, hybrid	no	2	3	3
Materiel				
Investeringer i el- eller batteridrevet materiel	%	-	-	7 %
Materiel på el og batteri	no	5.600	4.052	4.884
Udnyttelsesgrad	%	57 %	61 %	69 %

	Enhed	2020	2021	2022
Sikkerhed og kvalitet				
Risikoobservationer pr. ulykke med fravær	no	28	36	37
Ulykker med fravær	no	25	10	6
Ulykkesfrekvens	LTIF	26	11	5,8
Ulykker uden fravær	no	43	37	41
Kvalitetsperformance	%	-	69 %	93 %
Digitale parametre				
Antal brugere på MitGSV	no	-	-	10.432
Etik				
Antal top 100 leverandører underskrevet adfærdskodeks	no	-	-	78
Kønsfordeling				
Kvinder og mænd i GSV	%	12/88	11/89	11/89
Kvinder og mænd i Executive management, direktører og seniorledere	%	7/93	10/90	5/95
Kvinder og mænd i VL-gruppen	%	-	13/87	14/86
Medarbejdertrivsel				
GSV eNPS score "Vil du anbefale andre at arbejde i GSV?"	%	-3 %	11 %	16 %
Fremmøde procent	%	96 %	97 %	96 %

Rapporteringsprincipper

Rapporteringsomfang

Denne ESG-rapport præsenterer information og data om GSVs ESG-initiativer i perioden fra den 1. januar 2022 til den 31. december 2022. Vi modtager anbefalinger om vores ESG-aktiviteter og -rapportering fra revisionshuset KPMG. Vi følger udviklingen i lovgivningen tæt, deltager i initiativer inden for branchen og vurderer vores konkurrenters aktiviteter for at sikre, at vi fuldt ud forstår de vigtigste ESG-problestillinger og holder os opdateret. Rapporten fokuserer på de emner, der er de vigtigste for vores forretning og for samfundet. Derudover inddrager rapporten række vigtige inputs fra vores medarbejdere og andre relevante interessenter, der hjælper med at sætte de forskellige ESG-parametre i spil.

Afgrænsning

- GSV ejer to lokationer, beliggende i henholdsvis Rødekro og Viborg.
- De øvrige 20 GSV-lokationer er lejet, men indgår stadig i rapportens datagrundlag, idet vi indirekte kan kontrollere forbruget.
- I rapporten fokuserer vi udelukkende på GSV Danmark, og inkluderer ikke andre selskaber eller datterselskaber under Kiloutou.
- Ved opkøb af virksomheder eller etablering af nye afdelinger medregnes forbruget fra det tidspunkt, hvor vi overtager virksomheden eller åbner afdelingen. I denne rapport er forbruget fra Holbæk Lift og Materieludlejning A/S, der blev opkøbt 1. september 2022, medtaget, mens forbruget fra ny-etablerede afdelinger i Rødekro og Viborg

fra henholdsvis 1. marts og 1. maj 2022 er inkluderet fra overtagelsesdagen.

Klarhed

Vi stræber efter at gøre vores ESG-rapportering tilgængelig og letforståelig for alle læsere, men vi er altid modtagelige over for feedback vedrørende vores kommunikation omkring vores væsentlige emner.

Præcision og pålidelighed

Fra 2021 har vi indsamlet data om vores CO₂-forbrug. Vi har rapporteret om vores CSR-parametre i flere år og udgivet oplysningerne i vores årsrapporter. ESG-rapportering er derfor en ny proces, og vi er stadig ved at afklare, hvordan vi bedst kan strukturere en rapportering, der er præcis og pålidelig. Derfor arbejder vi kontinuerligt på at forbedre nøjagtigheden af vores data.

Udvælgelse af ESG-data

Vi arbejder konsekvent på at udvikle overvågningen af vores ESG-data for at støtte vores forretning og give vores interessenter en nøjagtig og transparent rapportering af vores præstation på de forskellige ESG-parametre. Vi er stadig i en tidlig fase, og der kan derfor tilføjes nye KPI'er, som vi vil rapportere om i fremtiden.

ENVIRONMENTAL

Information om CO₂-rapportering

- Vi benytter Greenhouse Gas-Protokollen [GhG] til at beregne vores CO₂-udledning,

Drivhusgasprotokollen opdeler emissioner i tre scopes af direkte og indirekte emissioner baseret på kilderne til udledningerne. Drivhusgasprotokollen anbefaler, at virksomheder beregner CO₂-udledninger for de seks drivhusgasser, der er omfattet af Kyoto-aftalen: kuldioxid, metan, lattergas, hydrofluorcarboner, perfluorcarboner og svovlhexafluorid. Resultaterne rapporteres i CO₂-ækvivalenter, hvilket gør det enkelt at sammenligne forskellige drivhusgassers indvirkning på den globale opvarmning.

- Vi har indsamlet forbrugsoversigter fra leverandører af el, varme og brændstof i det omfang, det har været muligt.
- For visse lokationer har det været udfordrende at fremskaffe forbrugsopgørelser for hele eller dele af året (f.eks. Kolding og København). I disse tilfælde er der blevet anvendt estimerede forbrugstal baseret på tidligere års forbrug [2021] eller tilgængelige oplysninger for det pågældende år.
- Ved opkøb af virksomheder pålægges de samme mål som i resten af GSV.
- Baseline vil blive genberegnet én gang årligt ved årets afslutning i tilfælde af opkøb.

Scope 1-udregninger

Vi har indhentet oplysninger om brændstof fra vores primære leverandører. Brændstoffet benyttes hovedsageligt til påfyldning af last- og varebiler inden transport eller service af materiel fra GSV-lokationer til kunder eller byggepladser. Desuden anvendes brændstoffet til at drive GSVs personalebiler. Rapporten omfatter også medarbejderkørsel, der er blevet godtgjort i 2022.

Scope 2-udregninger:

For at beregne scope 2 har vi indsamlet forbrugsoplysninger fra varme- og el-leverandører i det omfang, det var muligt.

Energifordeling:

Ti afdelinger opvarmes med fjernvarme:

Greve, Aalborg, Brabrand, Vejle, Odense Lift, Odense, Esbjerg, Rødby, København og Kalundborg.

Ni afdelinger opvarmes med gas:

Kolding, Hedehusene, Hillerød, Kirke Hyllinge, Horsens, Taulov, Viborg, Holbæk og Vamdrup.

Fem afdelinger opvarmes med fyringsolie:

Kolding, Næstved, Rødekro, Brabrand – Modul Aarhus og Holbæk

El: Vi anvender to metoder til at beregne vores strømmissioner. Den markedsbaserede metode anvendes, når vi har købt certificeret grøn strøm til vores lokationer. Vi bestræber os på at anvende denne metode så vidt muligt. Den lokationsbaserede metode anvendes, når vi bruger strøm, der ikke er certificeret grøn. I tilfælde af opkøb eller åbning af nye afdelinger, kan der være en overgangsperiode, inden vores egen el-aftale træder i kraft.

Udledt CO₂ i GSV el-biler:

I rapporten inkluderer vi også forbruget fra vores egne el- og hybridbiler. Forbrugsoplysninger er indhentet fra vores to primære leverandører. Forbruget er registreret fra både ladestander på vores egne lokationer samt opladning ved offentlige standere. E.ON, garanterer, at de udelukkende leverer grøn strøm. Vi har

desuden indgået en aftale med Clever, hvor alt forbrug fra deres ladestandere refunderes og trækkes fra vores egen el-tavle. Dermed er alt forbrug fra Clever-ladestandere dækket af vores el-leverandør, Norsk Elkraft, og er certificeret grøn strøm.

Forklaring af nøgletal

Forbrugsdata

Elforbrug (kWh): Er baseret på samlet elforbrug.

Opvarmning (kWh): Er baseret på det samlede forbrug af fjernvarme, gas og fyringsolie i scope 2.

Vandforbrug (m³): Samlet forbrug af vand i bygninger ejet, leaset eller lejet af GSV.¹

Affald (%): Opgørelser er indhentet fra vores samarbejdspartner, som sorterer alt vores affald. Vi følger deres retningslinjer for sortering for at få den højeste genanvendelsesprocent.

Materiel

Materiel (no): Vi opgør antallet af enheder i vores maskinpark ved udgangen af året for at bestemme, hvad der gennemsnitligt er til rådighed.

Investeringer i el- og batteridrevet materiel (%): Er baseret på investeringer i kroner i el- og batteridrevet materiel ud fra det samlede investeringsbudget. Opgørelsen foretages ved årets afslutning.²

Materiel på el og batteri (no): Opgørelse over antal el- eller batteridrevet materiel.³

Udnyttelsesgraden (%): Er baseret på antallet af udlejede dage i forhold til det samlede

antal dage, hvor vi har ejet det pågældende materiel.

Digitale parametre

Antal brugere på MitGSV (no): Er baseret på antal brugere på dashboardet MitGSV, opgøres ved udgangen af året.

SOCIAL

Antal medarbejdere (no): Er baseret på gennemsnitligt antal fuldtidsansatte i indeværende år.

Antal elever (no): Er baseret på antallet af lærlinge og elever, som aktuelt har forløb hos GSV i år. Dette omfatter også elever og lærlinge, der afslutter deres uddannelse i indeværende år.

Medarbejdertrivsel (%): Er baseret på eNPS-score, som står for Employee Net Promoter Score. eNPS beregnes ved at trække den procentvise andel af modstandere fra den procentvise andel af fortalere. Undersøgelsen foretages af en ekstern virksomhed ved udgangen af året.

Fremmødeprocenten (%): Er baseret på antallet af syge- og skadefraværestimer divideret med totale arbejdstimer. Opgøres ved udgangen af året.

Kønsfordeling

Kvinder og mænd i GSV (%): Antal kvindelige og mandlige medarbejdere i forhold til det samlede antal medarbejdere ved årets udgang.

Kvinder og mænd i virksomhedsledelsen (%):

Antal kvindelige og mandlige medarbejdere i forhold til det samlede antal medarbejdere i virksomhedsledelsen ved årets udgang.

Executive management, direktører og seniorledere (%): Antal kvindelige og mandlige ledere i forhold til det samlede antal ledere ved årets udgang. Timelønsledere og teamledere i funktionærgrupper er ikke inkluderet i statistikken.

Sikkerhed

Risikoobservationer pr. ulykke med fravær (no): Er baseret på antal af risikoobservationer mod antallet af ulykker med fravær.⁴

Ulykker med fravær (no): Ulykker med fravær blandt GSV-medarbejdere.

Ulykkesfrekvens (LTIF): Er baseret på antallet af ulykker med fravær pr. en million arbejdstimer divideret med det samlede antal arbejdstimer.

Ulykker uden fravær (no): Antallet af ulykker uden fravær blandt GSV-medarbejdere.

Kvalitetsperformance (%): Er baseret på antal afvigelser ved to årlige inspektioner, som summeres ved årets udgang.⁵

GOVERNANCE

Etik

Antal top-100-leverandører, der har underskrevet adfærdskodeks (no): Vi holder løbende styr på, hvilke leverandører der har underskrevet og forpligtet sig til vores adfærdskodeks.⁶ Vi opgør antallet ved udgangen af hvert år.

¹ Data og opgørelser fra vandværkernes hjemmesider blev indhentet i 21 ud af 22 afdelinger. For afdelingen i Holbæk har det ikke været muligt at indhente data. Derfor har vi estimeret forbruget ved at sammenlægge forbruget for Næstved, Horsens og Kalundborg og efterfølgende dividere med tre. Disse tre lokationer minder mest om Holbæk-lokationen i størrelse og antal medarbejdere. For visse afdelinger kunne vi kun fremskaffe data fra 2021 til 2022 og ikke fra 2022 til 2023. Dette gælder for afdelingerne i Brabrand – Modul Aarhus og København. Vi har i disse tilfælde estimeret, at forbruget er uændret, da vi ikke har implementeret nogen tiltag i virksomheden for at minimere eller øge forbruget.

² Det er vigtigt at bemærke, at da der er tale om investeringer, kan der forekomme ændringer i nøgletallet, f.eks. hvis en ordre ikke bliver leveret som planlagt.

³ Vi arbejder fortsat på at sikre en høj datakvalitet og korrekt kategorisering af alle vores 25.137 stykker materiel. Derfor rapporterer vi med forbehold på dette parameter. Det kan forekomme, at en maskine, som oprindeligt er kategoriseret som el-drevet, faktisk viser sig at være benzindrevet – og omvendt.

⁴ Alle medarbejdere opfordres til at indrapportere sikkerhedsbrister via GSVs HSEQ-app. Hver indrapportering tæller som en risikoobservation og skal hjælpe os med at vurdere, om vores observationer bidrager til at reducere antallet af ulykker.

⁵ Inspektionerne følger vores ISO-standarder (9001, 14001 og 45001). Vi inspicerer alt fra kemikalier, vedligeholdelse, dokumentation og generel sikkerhed. Vi har et internt system, hvor afdelinger rangeres efter antal afvigelser og kan modtage "smileys" i forhold til deres præstationer.

⁶ Leverandøren kan have forpligtet sig til et sammenligneligt adfærdskodeks, som ikke er GSV's specifikt, men som medtages i opgørelsen.

Ledelsesberetning

Gennemgang af driften

Eksternt miljø

Virksomheden er miljøbevidst og arbejder løbende på at reducere sine aktiviteter miljøpåvirkninger. Virksomheden overholder som minimum al eksisterende lovgivning på området. Virksomheden overholder eksisterende arbejdsmiljølovgivning og gør en målrettet indsats for at forbedre arbejdsmiljøet i kontorer, lagerbygninger og værksteder.

Erklæring om virksomhedernes sociale ansvar, jf. årsregnskabslovens § 99a

Ledelsen erkender sit ansvar med hensyn til at støtte op om en bæredygtig udvikling. Det er ledelsens ansvar at sikre vækst og indtjening på en økonomisk og socialt ansvarlig måde og i overensstemmelse med gældende lovgivning. Vores arbejdskultur er drevet af god forretningsetik med fokus på god forretningspraksis, respekt for andre mennesker og et godt arbejdsmiljø. I 2022 har vi fortsat vores strategi om at bruge sikkerhed som et kulturelt anker på tværs af afdelinger og arbejdsfunktioner.

Virksomheden beskæftiger sig primært med etablering og drift af bygge- og anlægspladser samt materieludlejning. Vi har ingen direkte kontrol over materiel under brug. Vi mener, at følgende sociale og miljømæssige aspekter er særligt vigtige for os og vores interessenter:

- Sundhed og sikkerhed for vores medarbejdere

bejdere

- Materiellets kvalitet og vedligeholdelsesniveau samt miljøvenlighed
- Ressourceforbrug
- Brug og håndtering af kemikalier
- Håndtering af affald
- Bekæmpelse af svig og bestikkelse

Forretningsmodel

GSV er den førende materieludlejer på det danske marked og har kernekunder inden for bygge- og anlægsbranchen samt i den offentlige sektor. Vores kunder er større entreprenører, mellemstore håndværksvirksomheder og små virksomheder, alle med et behov for leje af materiel og serviceydelser af høj kvalitet.

Erklæring om virksomhedernes sociale ansvar, jf. årsregnskabslovens § 99a (fortsat)

Menneskerettigheder

GSV anerkender internationalt anerkendte menneskerettigheder, herunder retten til en sund og sikker arbejdsplads. De største risici i forbindelse med vores aktiviteter omfatter utilsigtede hændelser på vores anlæg, der kan føre til personskader.

Vi fortsætter vores bestræbelser på at forbedre sikkerheden for både vores medarbejdere og vores kunder. Sikkerhed er klart et af vores vigtigste fokusområder og også den største risiko med hensyn til menneskerettig-

heder. Ledelsen overvåger løbende sikkerhedsrelaterede risici. Det er meget vigtigt for medarbejderne at vide, at virksomheden er et sikkert sted at arbejde. Efter interne overvejelser om behovet for at implementere en menneskerettighedspolitik og efter kontinuerligt at have overholdt de strenge regler i Danmark har vi dog vurderet, at der ikke er behov for at indføre en individuel, virksomhedsspecifik politik om menneskerettigheder. Derfor er der på nuværende tidspunkt ikke blevet udarbejdet nogen officiel politik for menneskerettigheder.

Arbejdstagerrettigheder

Vi ønsker at opretholde et arbejdsmiljø, der er fri for chikane og diskrimination, og som respekterer mangfoldighed. Vi ansætter ikke personer under 18 år til at udføre arbejde, der indebærer sundheds- og sikkerhedsrisici. For at sikre, at menneskerettighederne overholdes af vores leverandører, er disse en integreret del af vores obligatoriske adfærdskodeks for leverandører. Vi anerkender medarbejdernes ret til at være medlem af en fagforening og til at forhandle om løn- og arbejdsvilkår.

Vi måler og overvåger vores arbejdsmiljø igennem antallet af arbejdsrelaterede ulykker med tabt arbejdstid pr. million arbejdstimer (LTIF) og igennem antallet af registrerede sikkerhedsobservationer i forhold til antallet af hændelser med tabt arbejdstid.

De største risici i forbindelse med vores aktiviteter omfatter utilsigtede hændelser på vores lokationer, der kan føre til personskader.

I løbet af 2022 er vores LTIF faldet fra 10 i 2021 til 5,8 i 2022. Vi har rapporteret 37 sikkerhedsobservationer pr. hændelse med tab af arbejdstid, hvilket er en stigning fra 36 i 2021, men stadig under vores mål på 60 pr. hændelse med tab af arbejdstid. Dette vil fortsat være et fokusområde i 2023.

De vigtigste risici i forbindelse med vores aktiviteter omfatter manglende overholdelse af vores princip om at forhindre diskriminerende praksis og at sikre lige muligheder samt potentielle juridiske, finansielle og personale-mæssige konsekvenser heraf.

Miljø

Det er vores ambition at reducere miljøpåvirkningen fra vores virksomhed løbende, og vi stræber derfor konstant efter at reducere vores ressourceforbrug, f.eks. af energi og vand, og øge udnyttelsesgraden på vores materiel samt begrænse mængden af affald og spild. I erkendelse af, at en stor del af vores miljøaftryk ligger uden for vores kontrol, tilskynder vi til udvikling og udbredelse af miljø- og klimavenlige teknologier, f.eks. materiel på el og batteri i stedet for fossile brændstoffer, og vi har inkluderet miljøhensyn i vores adfærdskodeks for leverandører. Vores aktiviteter er underlagt miljølove og

-regler, der bl.a. regulerer støj, spildevand og bortskaffelse af affald.

De største risici i forbindelse med vores aktiviteter omfatter utilsigtet brændstofudslip og lækage samt overdrevent energiforbrug og ukorrekt affaldshåndtering. Risiciene overvåges lokalt med henblik på at forebygge, afhjælpe eller minimere enhver negativ indvirkning på miljøet, og vi gennemfører nødsituationsøvelser for at forberede os på mulige miljøulykker.

I 2022 var der ingen utilsigtede miljøpåvirkninger.

Anti-korruption

Virksomheden har nultolerance over for svig og bestikkelse. Vores forpligtelse til at bekæmpe korruption styres af vores Code of Conduct, og alle opfordres til at indberette enhver overtrædelse direkte til et medlem af virksomhedens ledelse.

De største risici i forbindelse med vores virksomhed er svig og visse former for bestikkelse, navnlig i forbindelse med fakturering og at give gaver. Vores personale er uddannet i korrekt håndtering af fakturaer og ved, hvad de skal kigge efter for at identificere mulig svig. I 2022 fortsatte vi uddannelsen af personale, og vi kræver, at alle leverandører, der indgår en kontrakt med GSV, skal overholde vores adfærdskodeks.

I løbet af 2022 observerede vi ingen hændelser eller overtrædelser af vores antikorrupsionspolitik.

Erklæring om kønssammensætning, jf. årsregnskabslovens § 99b

Virksomheden har nultolerance over for forskelsbehandling og giver lige muligheder for alle uanset køn og etnisk baggrund med hensyn til løn og forfremmelse, og vi sikrer et godt arbejdsmiljø for alle medarbejdere, så de bedst muligt kan udnytte deres færdigheder og opnå ledelsesansvar. Vi opererer i en branche med få kvindelige arbejdstagere, og vi oplever problemer med at rekruttere kvindelige medarbejdere på alle niveauer i organisationen. På trods af dette har vi med succes rekrutteret kvindelige ledere til flere ledige stillinger.

I løbet af regnskabsåret var der kvindelige ledere i marketing, løn- og personaleadministration samt i hovedværksted øst og moduler øst. I 2023 fortsætter vi med at arbejde på at udvide antallet af kvindelige kandidater til lederstillinger ved at anmode vores eksterne rekrutteringspartnere om altid at præsentere deres stærkeste kvindelige kandidat til jobsamtalerunderne. I sidste ende udvælges og ansættes medarbejdere, ledere og bestyrelsesmedlemmer altid på baggrund af erfaring og kompetencer.

I øjeblikket er der i alt fire bestyrelsesmedlemmer, hvoraf ingen er kvinder. Vi har fortsat et mål om at have mindst én kvindelig repræsentant inden 2026, men indtil videre har ingen egnede kandidater meldt sig.

Erklæring om dataetik, jf. årsregnskabslovens § 99d

Vi behandler primært data i forbindelse med personaleadministration, kundeinteraktion og kontakt med leverandører. Data er således genereret af os selv. Interne kontroller sikrer, at data indsamles til specifikke og legitime formål og behandles på en lovlig og retfærdig måde, herunder at behandlingen kun omfatter de data, der er nødvendige for at opfylde formålet med behandlingen. Desuden bestræber vi os på at sikre, at de indsamlede data altid er tilstrækkelige, relevante og korrekte.

De dataansvarlige sikrer, at personoplysninger ikke opbevares længere end nødvendigt, at behandlingen sker med respekt for personens privatliv, og at opbevarede oplysninger beskyttes mod uautoriseret tilintetgørelse, ændring eller offentliggørelse. Vi indgår databehandleraftaler med tredjeparter og sælger ikke data.

Vi har ikke en selvstændig politik vedrørende dataetik, men vores IT-politik og Code of Conduct indeholder regler for, hvordan vi

håndterer etik og rettigheder i forbindelse med vores brug af data i den daglige forretning. IT-politikken og Code of Conduct er tilgængelige for alle medarbejdere på vores intranet.

Dataetik indgår i ovennævnte IT-politik og Code of Conduct:

- Beskyttelse af data
- Håndtering af følsomme data
- Deling af data
- Godkendelsesproces for adgang til og brug af data

Vores IT-politik og Code of Conduct suppleres af procedurer, der beskriver databehandlingspraksis [se også www.gsv.dk/om-gsv-2/ persondatapolitik og www.gsv.dk/om-gsv-2/gsv-cookiepolitik].

I 2022 har vi ikke nærmet os en særskilt politik for dataetik. Da vores medarbejdere er uddannede i vores Code of Conduct og relevant lovgivning om håndtering af personoplysninger, er der ikke blevet udarbejdet en politik for dataetik. I 2023 vil vi stræbe efter at oprette en særskilt politik for dataetik.

Den uafhængige revisors erklæring om udvalgte ESG-data

Til ledelsen og øvrige interessenter i G.S.V. materieludlejning A/S og Holbæk Lift og materieludlejning A/S

Ledelsen i G.S.V. materieludlejning A/S og Holbæk Lift og materieludlejning A/S [herefter "GSV"] har anmodet os om at afgive en erklæring med begrænset sikkerhed om de konsoliderede udvalgte ESG-data, der er fremgår af ESG rapporten på side 18 og 60-61 for perioden 1. januar 2022 til 31. december 2022.

Ved udarbejdelsen af de udvalgte ESG-data har GSV anvendt de rapporteringsprincipper, der er beskrevet på side 62-63. De udvalgte ESG-data skal læses og forstås sammen med de anvendte rapporteringsprincipper, hvis udvælgelse og anvendelse er ledelsens ansvar.

Udover de beskrevne handlinger i det følgende afsnit som definerer omfanget af vores arbejde, har vi ikke udført handlinger for den øvrige information som er inkluderet i rapporten for 2022 og som følge heraf udtrykker vi ikke nogen sikkerhed herom.

Sammenligningstillene for 2020 og 2021 er ikke omfattet af vores konklusion.

Ledelsens ansvar

GSV's ledelse er ansvarlig for udvælgelsen af de anvendte rapporteringsprincipper og

for at præsentere de udvalgte ESG-data i overensstemmelse med de anvendte rapporteringsprincipper. Dette ansvar omfatter etablering og opretholdelse af interne kontroller, vedligeholdelse af passende registre og udarbejdelse af skøn, der er relevante for indregning og måling af de udvalgte ESG-data i rapporten, der er fri for væsentlig fejlinformation, uanset om denne skyldes besvigelser eller fejl.

Revisors ansvar

Vores ansvar er at udtrykke en konklusion om de udvalgte ESG-data på grundlag af vores arbejde og det opnåede bevis.

Vi har udført vores arbejde i overensstemmelse med ISAE 3000 "Andre erklæringer med sikkerhed end revision eller review af historiske finansielle oplysninger" og yderligere krav ifølge dansk revisorlovgivning med henblik på at opnå begrænset sikkerhed for vores konklusion.

KPMG Statsautoriseret Revisionspartnerselskab er underlagt den internationale standard om kvalitetsstyring, ISQM 1, som kræver, at vi designer, implementerer og driver et kvalitetsstyringssystem, herunder politikker eller procedurer vedrørende overholdelse af

etiske krav, faglige standarder og gældende krav i lov og øvrig regulering.

Vi har overholdt kravene til uafhængighed og andre etiske krav i International Ethics Standards Board for Accountants' internationale retningslinjer for revisoreres etiske adfærd (IESBA Code), der bygger på de grundlæggende principper om integritet, objektivitet, professionel kompetence og fornøden omhu, fortrolighed og professionel adfærd, samt etiske krav gældende i Danmark.

Beskrivelse af det udførte arbejde

Arten, den tidsmæssige placering og omfanget af de valgte handlinger afhænger af vores vurdering, herunder vurdering af risikoen for væsentlig fejlinformation, uanset om fejlinformationen skyldes besvigelser eller fejl.

Vi har som led i vores undersøgelser udført følgende handlinger

- Interviews med relevante nøglepersoner for at forstå nøgleprocesser og kontroller for indsamling og konsolidering, samt måling og rapportering af ESG-data.
- Udført analyser for at identificere områder med forhøjet risiko for fejlinformation eller væsentlige fejl i de udvalgte ESG-data

og indhentet forståelse for signifikante afvigelser.

- Udført begrænsede substansbaserede handlinger til kontrol af underliggende kildeinformation for at kontrollere fuldstændigheden og nøjagtigheden af de udvalgte ESG-data, herunder kontrolleret overensstemmelse med de metoder, der er beskrevet i de anvendte rapporteringsprincipper.
- På baggrund af vores informationsindsamling har vi vurderet rimeligheden i de anvendte rapporteringsprincipper, samt hvorvidt den har været anvendt konsekvent og i overensstemmelse med GHG protokollen.
- I tillæg til vores udførte handlinger har vi læst den øvrige information i GSV koncernens ESG rapport for 2022 med henblik på at identificere om der er væsentlig inkonsistens mellem den øvrige afgivne information og de udvalgte ESG-data eller vores opnåede forståelse.
- Vi har evalueret pålideligheden og validiteten af det indhentede bevis.
- Omfanget af de handlinger, vi har udført ved vores undersøgelser, er mindre end ved en erklæringsopgave med høj grad af sikkerhed. Som følge heraf er den grad af sikkerhed, der er for vores konklusion, be-

tydeligt mindre end den sikkerhed, der ville være opnået, hvis der var udført en erklæringsopgave med høj grad af sikkerhed.

Konklusion

På grundlag af det udførte arbejde og det opnåede bevis er vi ikke blevet bekendt med forhold, der giver os grund til at mene at GSV's udvalgte ESG-data som fremgår af siderne 18 samt 60-61 i ESG-rapporten for perioden 1. januar 2022 til 31. december 2022 ikke er udarbejdet i overensstemmelse med de anvendte rapporteringsprincipper som beskrevet på side 62-63.

København, den 26. juni 2023

KPMG

Statsautoriseret Revisionspartnerselskab
CVR-nr. 25 57 81 98



Klaus Rytz

statsaut. revisor
MNE 33205



Christian Møllegaard
Larsen

statsaut. revisor
MNE 46614

Ledelsespåtegning

Direktionen og bestyrelsen har dags dato behandlet og godkendt den konsoliderede ESG-rapport for G.S.V. materieludlejning A/S og Holbæk Lift og materieludlejning A/S for perioden 1. januar – 31. december 2022.

Den udvalgte ESG-data i ESG-rapporten er indregnet og målt i henhold til de anvendte rapporteringsprincipper som følger af side 62-63.

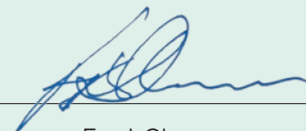
Det er vores opfattelse at ESG-rapporten giver et retvisende billede af koncernens udvalgte ESG-data og aktiviteter i rapporteringsperioden såvel som en balanceret præsentation af vores environmental, social og governance resultater i henhold til de anvendte rapporteringsprincipper.

Hedehusene, den 7. juni 2023

Direktionen G.S.V. materieludlejning A/S



Dan O. Vorsholt

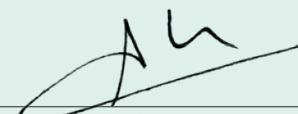


Frank Olesen

Bestyrelsen G.S.V. materieludlejning A/S



Olivier Colleau
Bestyrelsesformand



Jan-Luc Pierre-Marie Ambre



Thibaut Patrice Marie Le Chatelier



Dan O. Vorsholt

Direktionen Holbæk lift og materieludlejning A/S



Frank Olesen


Bestyrelsen Holbæk lift og materieludlejning A/S



Dan O. Vorsholt
Bestyrelsesformand



Frank Olesen



Kenneth Retbøll-Bauer







GSV
...lej på gsv.dk
70 12 13 15

Mennesker for maskiner

G.S.V. Holding A/S
Baldersbuen 5
2640 Hedehusene

www.gsv.dk

