



ESG RAPPORT 2024

FOR LUBI TRANSPORT APS



Udarbejdet i samarbejde med



INDHOLD

Introduktion og formål	3
Grundlag for udarbejdelse	6
Indsatser, politikker og fremtidige initiativer	8
Miljømæssig bæredygtighed	10
Energi og drivhusgasemissioner	12
Forurening af luft, vand og jord	16
Biodiversitet	18
Vand	19
Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering	20
Sociale forhold	22
Arbejdsstyrke, generelle karakteristika	24
Aflønning, overenskomstforhandlinger og uddannelse	26
Sundhed og sikkerhed	27
Virksomhedsadfærd	28
Konklusion og fremadrettede tiltag	30



INTRODUKTION OG FORMÅL

”Ingen kan alt, alle kan noget, og sammen kan vi det hele”

Dette er en grundsten i vores mindset i LUBI Transport, og det mindset gælder selvfølgelig også når vi arbejder med alle aspekter af ESG - Miljø og Bæredygtighed, Socialt ansvar og Ledelsesansvar.

LUBI Transport ApS er en rekrutteringsvirksomhed som hjælper virksomheder i hele Danmark med at finde de rette medarbejdere til deres ledige stillinger. LUBI Transport hjælper med rekruttering til alle brancher bortset fra sundhedssektoren.

LUBI Transport er en 100% familieejet virksomhed med stærke relationer til både virksomhedens kunder og kandidater. Hos os er du ikke bare et nummer i systemet. Vi er i øjenhøjde med både kunder og kandidater, og vi arbejder på at kende både vores kunder og kandidater godt, så vi kan lave de bedste match.

LUBI Transport samarbejder med virksomheder i alle størrelser lige fra den enkeltmandsejede til de store internationale koncerner.

LUBI Transport er godkendt af Færdselsstyrelsen til at kunne rekruttere medarbejdere til transportbranchen, hvilket også var det primære forretningsområde i starten. Igennem de seneste år er der dog også sket en udvidelse af forretningen i det mange kunder har ønsket hjælp til rekruttering til andre stillinger også.

På kontoret hos LUBI Transport er der ansat i alt 11 medarbejdere fordelt på bogholderi, salgs- & personalekonsulenter, mellemledere og ledelsen. LUBI Transport ApS er startet d. 17.3.2020.

Hos LUBI Transport vil vi gerne være en seriøs samarbejdspartner i branchen. Vi vil derfor også gerne imødekomme vores kunders krav til compliance, samt tage ansvar for ordentlige arbejdsforhold og vilkår, samt miljøet. Vi ser det derfor som en naturlig del af virksomhedens udvikling, at vi har en ESG-rapport, samt rapportering af CO₂-udledninger. Dette er med til at imødekomme vores kunders krav og efterspørgsel, samt give os selv et overblik over hvordan vi også selv kan udvikle os i forhold til den grønne omstilling.



Derfor er det med stolthed vi her præsenterer vores første ESG-rapport, som følger regnskabsåret 2024, da vi ønsker at fremvise vores nuværende arbejde og tiltag, og samtidig forpligte os til at udvikle og forbedre os i fremtiden.

At have fokus på, og arbejde aktivt med de elementer der indgår i en ESG-rapportering, syntes vi er en god forretningsstrategi, og samtidig viser arbejdet også vores moralske tilgang til de mennesker vi arbejder sammen med, og til den verden vi deler med andre.

Medarbejdernes trivsel i fokus

Vi har i LUBI Transport haft et travlt år med god vækst, og mange nye tiltag. Vi er bevidste om, at vores succes er lig med medarbejdernes trivsel, og at medarbejdernes trivsel, er lig med at være en attraktiv arbejdsplads. Vi ved også, at vores medarbejdere er vores vigtigste ressource, og derfor er medarbejdertrivsel et helt centralt element i vores forretning. Vi har en mangfoldig arbejdsstyrke, og vi prioriterer ligestilling samt inklusion

på arbejdspladsen. Vi sørger for at medarbejderne bliver opdateret med uddannelse og kurser hvor dette er relevant for jobbet.

Ledelse i virksomheden

Vi har en flad struktur i vores organisation, da vi ved at dette medfører en effektiv måde at give vores medarbejdere ansvar på, hvilket vores kunder tydeligt mærker på kvaliteten i det udførte arbejde. Vi tror på, at vi ved at give plads og ansvar til vores medarbejdere, sikrer vi ejerskab og engagement til gavn for vores kunder. Det falder samtidig i tråd med vores mindset, hvor vi tror på at vi får den mest professionelle virksomhed, hvis vi løser vores opgaver i fællesskabet mellem kunder og medarbejdere.

God læselyst





"At have fokus på, og arbejde aktivt med de elementer der indgår i en ESG-rapportering, synes vi er en god forretningsstrategi, og samtidig viser arbejdet også vores moralske tilgang til de mennesker vi arbejder sammen med, og til den verden vi deler med andre."

GRUNDLAG FOR UDARBEJDELSE

Denne ESG-rapport for LUBI Transport ApS er udarbejdet med udgangspunkt i Basismodulet i EFRAG's udkast til den frivillige VSME-standard for små og mellemstore virksomheder. Rapporten dækker regnskabsåret 2024 og omfatter udelukkende LUBI Transport ApS' egne aktiviteter. Rapporteringen er udarbejdet på individuelt grundlag, hvilket betyder, at eventuelle datterselskaber, joint ventures eller andre selskaber i en eventuel koncernstruktur ikke indgår i denne rapport.

LUBI Transport ApS er et anpartsselskab med CVR-nummer 41245476, og virksomheden opererer inden for vikarbureauaktiviteter og anden personaleformidling, jf. NACE-kode 782000. I 2024 havde virksomheden i gennemsnit 70,15 fuldtidsansatte (FTE), og balancesummen udgjorde 787.550 EUR. Af hensyn til forretningsfølsomhed er omsætningstal udeladt fra denne rapport.

Virksomheden har hovedkontor på Sdr. Stationsvej 28A, 4200 Slagelse, og den geografiske placering er:

→ Breddegrad: 55.407281

→ Længdegrad: 11.349398

Denne rapport markerer virksomhedens første systematiske tilgang til ESG-rapportering og skal bruges som fundament for videreudvikling, måling og styrkelse af virksomhedens indsats på miljømæssige, sociale og forretningsetiske områder.



Område	Virksomheden har en konkret politik/ indsats på området?	Er det offentligttilgængeligt?	Indeholder politikken/indsatsen fremtidige målsætninger eller initiativer?
Klimaforandringer	JA	JA	JA
Forurening	JA	JA	JA
Vand og hav- ressourcer	NEJ	NEJ	NEJ
Biodiversitet og Økosystemer	JA	JA	JA
Cirkulær økonomi	JA	JA	JA
Egen Arbejdsstyrke	JA	JA	JA
Arbejdere i værdikæden	JA	JA	JA
Berørte samfund	JA	JA	JA
Forbrugere og slutbrugere	JA	JA	NEJ
Virksomhedsledelse	JA	JA	JA

INDSATSER, POLITIKKER OG FREMTIDIGE INITIATIVER

LUBI Transport ApS arbejder systematisk med en række miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold, som vurderes at være væsentlige i forhold til vores drift og vores interessenter. Indsatserne er ikke formelt offentliggjort, men vi deler oplysninger med relevante kunder og samarbejdspartnere, blandt andet i forbindelse med tilbudsgivning, leverandørvurderinger og samarbejdsaftaler. I det følgende redegør vi for vores nuværende politikker, tilgange og konkrete handlinger samt planlagte fremtidige initiativer.



MILJØMÆSSIG BÆREDYGTIGHED



Som vikarbureau er LUBI Transport ApS bevidst om de miljømæssige påvirkninger, der kan være forbundet med vores drift – særligt i relation til energiforbrug og transportrelaterede emissioner. Samtidig anerkender vi, at vores samlede miljøaftryk er begrænset sammenlignet med produktions- og byggevirkksomheder, og at hovedparten af vores ressourceforbrug og miljøpåvirkning knytter sig til transport, energiforbrug på kontoret og forbrugsmaterialer som arbejdstøj og IT-udstyr.

Vi har ikke en formaliseret miljøstrategi, men arbejder løbende og pragmatisk med at reducere vores miljøpåvirkning. Det gælder bl.a. valg af lokation med god adgang til offentlig transport, brug af el fra vedvarende kilder, begrænsning af papirforbrug og energiforbedringer i kontordriften. Derudover foretages løbende vurderinger af muligheden for at indkøbe udstyr og materialer med høj energimærkning og andel

af genanvendt indhold – f.eks. ved udskiftning af IT-udstyr og arbejdstøj. Vi holder desuden øje med vores varmekonsum og ser på, hvordan styring og temperaturregulering kan forbedres yderligere.

Vi har i denne rapport for første gang udarbejdet et klimaregnskab, baseret på GHG-protokollen, og bruger det som et redskab til at identificere de mest væsentlige områder for forbedring. Det danner samtidig udgangspunkt for fremtidige målsætninger og tiltag, herunder on-boarding af chauffører med fokus på grøn kørsel og adfærdsmændringer, som kan bidrage til reduceret brændstofforbrug og lavere CO₂-udledning.

Vores ambition er at integrere mere systematik i vores bæredygtighedsarbejde, herunder konkrete tiltag og KPI'er. ESG-rapporteringen er et vigtigt skridt i den retning, og vi ser frem til at følge op på vores fremskridt i kommende rapporter.



Rekruttering til Transportbranchen

Vi tilbyder job som:

- Lastbilchauffører
- Buschauffører - Rute- og Turistkørsel
- Chauffører til personbefordring
- Chauffører til indenrigs- og eksportkørsel
- Chauffører til lille kørekort
- Terminalmedarbejdere

Godkendt af
 Færdselsstyrelsen

Kontakt os på:
44 40 89 94
eller
[lubitransport.dk](mailto:info@lubitransport.dk)



W3i
lubijob.dk



W3i
lubitransport.dk



Rekruttering til Transportbranchen

Vi tilbyder job som:

- Lastbilchauffører
- Buschauffører - Rute- og Turistkørsel
- Chauffører til personbefordring
- Chauffører til indenrigs- og eksportkørsel
- Chauffører til lille kørekort
- Terminalmedarbejdere

Godkendt af
 Færdselsstyrelsen

Kontakt os på:
44 40 89 94
eller
[lubitransport.dk](mailto:info@lubitransport.dk)

ENERGI OG DRIVHUSGASEMISSIONER

Virksomhedens samlede energiforbrug i regnskabsåret 2024 udgør 90,36 MWh, hvoraf 56,24 MWh (62 %) stammer fra vedvarende energikilder. Fordelingen mellem energityper er som følger:

ENERGIFORBRUG I MWh

Type	Vedvarende energiforbrug	Ikke-vedvarende energiforbrug	Total energiforbrug (MWh)
Elektricitet	9,28 MWh	1,06 MWh	10,34 MWh
Brændstoffer	2,48 MWh	21,82 MWh	24,30 MWh
Fjernvarme	44,48 MWh	11,24 MWh	55,72 MWh
Total	56,24 MWh	34,11 MWh	90,35 MWh

LUBI Transport ApS har kontor i lejede lokaler og har derfor begrænset indflydelse på valg af energikilder til elektricitet og varme. Alligevel tilstræbes en energieffektiv drift, blandt andet gennem styring af lys og udstyr samt vurdering af energimærkning og miljøprofil ved nyanskaffelser.

Virksomheden råder over en enkelt firmabil, som er benzindrevet, men har et lavt forbrug pr. kilometer og er af nyere dato. Derudover modtager flere medarbejdere godtgørelse for kørsel i egne biler i forbindelse med arbejde. Da det er praktisk vanskeligt at stille krav til køretøjstype i disse tilfælde, opgøres energiforbruget her separat og baseres på indberettede kilometer.

Det samlede energiforbrug inkluderer ikke medarbejderpendling, da dette er opgjort separat som en del af virksomhedens scope 3-emissioner og behandles senere i rapporten.

Mange af vores vikarer bliver rekrutteret til transportopgaver, som udgør en væsentlig del af energiforbruget i samfundet. LUBI Transport har fremadrettet fokus på at reducere dette aftryk indirekte, blandt andet gennem introduktion af grøn kørsel i on-boarding.



KLIMAREGNSKAB 2024

Vi har i forbindelse med denne ESG-rapport opgjort virksomhedens samlede CO₂e-udledning i overensstemmelse med GHG-protokollen, herunder scope 1, 2 og relevante opstrøms scope 3-kategorier.

For scope 1 og 2 er udledningerne opgjort på baggrund af faktisk brændstofforbrug og energiforbrug på kontoret, samt kørsel i firmabil. Scope 3-opgørelsen omfatter indkøb, brændstofrelaterede aktiviteter, affald og medarbejderpendling.

Medarbejderpendling er beregnet ud fra det oplyste antal kørte kilometer og benyttede transportformer og rapporteres som en del af virksomhedens scope 3, jf. GHG-protokollens kategori 7. Da LUBI Transport ikke har

mulighed for at stille krav til transportmidler ved medarbejdergodtgørelse, er denne udledning medtaget særskilt for transparens.

Vedrørende indkøb af arbejdstøj og udstyr har det kun været muligt at få CO₂-data på en delmængde af produkterne. For de resterende dele, f.eks. sikkerhedssko, har leverandørerne ikke kunnet fremskaffe dokumentation for materialernes sammensætning eller klimaaftryk, hvorfor dette er udeladt. Vi har derfor benyttet gennemsnitsbaserede emissionsfaktorer for arbejdstøjet, baseret på en gennemsnitlig fordeling på 65% bomuld og 35% polyester. Derudover har vi stillet krav til leverandørerne om forbedret datatilgængelighed frem mod næste rapporteringsperiode.



OVERSIGT OVER DE SAMLEDE UDLEDNINGER FOR REGNSKABSÅRET 2024

Scope / Kategori	ton CO ₂ e	Andel
Scope 1	5,77	23,52%
Brændstof – egne/leasede biler	5,77	23,52%
Scope 2	3,20	13,06%
Købt Elektricitet (Lokationsbaseret)	0,84	3,41%
Fjernvarme	2,37	9,65%
Scope 3	15,55	63,42%
1. Købte varer og serviceydelser	4,99	20,34%
3. Brændstof- og energirelaterede aktiviteter	3,59	14,63%
5. Affald fra drift	0,00	0,00%
7. Medarbejderpendling	6,98	28,45%
Totale emissioner	24,53	100%*

*Der er foretaget afrundinger af tallene i tabellen, hvorfor summeringer kan virke unøjagtige.

An aerial photograph of a dense, lush green forest. The canopy is thick with various shades of green. Wisps of white mist or smoke are rising from the forest floor, creating a hazy, atmospheric effect. The text 'FORURENING AF LUFT, VAND OG JORD' is overlaid in the center-left in a bold, white, sans-serif font.

FORURENING AF LUFT, VAND OG JORD



LUBI Transport ApS er en servicevirksomhed uden produktion, og virksomhedens aktiviteter medfører derfor ikke nogen direkte forurening af vand eller jord. Der håndteres ikke miljøfarlige stoffer, og der sker ingen udledning til overfladevand eller jord, ligesom der ikke genereres særligt affald udover almindeligt kontoraffald.

Den primære kilde til miljøpåvirkning er luftforurening forbundet med virksomhedens brug af benzinbiler i den daglige drift. I rapporteringsåret blev der forbrugt 2.662,6 liter benzin, hvilket

bidrager til CO₂-udledning og i mindre grad partikler og NO₂. Selvom niveauet er beskedent set i forhold til tungere brancher, er det en relevant del af virksomhedens samlede klimaaftryk.

Virksomheden anerkender denne påvirkning og vil løbende vurdere mulighederne for at reducere forbruget gennem optimering af transport og eventuelle fremtidige udskiftninger til mere energieffektive eller eldrevne køretøjer.

BIODIVERSITET

LUBI Transport ApS har ikke aktiviteter, der er placeret i eller i nærheden af biodiversitetsfølsomme områder, og virksomhedens drift vurderes ikke at have nogen direkte negativ påvirkning på lokale økosystemer.

Selvom der ikke er en formel biodiversitetspolitik, har virksomheden taget enkelte initiativer med et positivt bidrag. Da en bisværm i rapporteringsåret slog sig ned ved virksomhedens bygning, blev en lokal biavler kontaktet i stedet for at bruge skadedyrsbekæmpelse. Dette har siden ført til etableringen af en sund bifamilie, som stadig er aktiv. Desuden uddeles poser med blomsterfrø af hjemmehørende arter i forbindelse med arrangementer, som en lille gestus til fremme af insektliv og plantebiodiversitet i lokalområdet.

Virksomheden overvejer desuden at etablere en fremtidig praksis, hvor der doneres et fast beløb til "Plant et træ"-initiativet for hver kandidat, der formidles til job – som en måde at forbinde kerneforretningen med et konkret biodiversitetsbidrag.

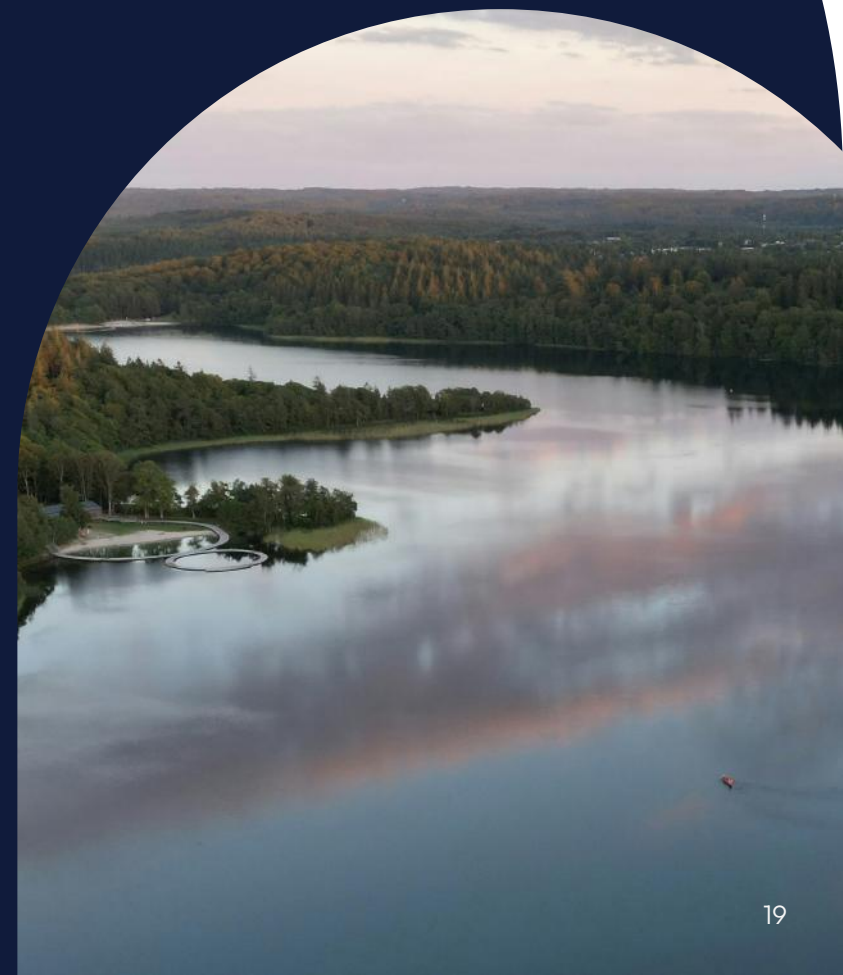


VAND

LUBI Transport ApS har ikke en specifik politik eller praksis vedrørende vandforbrug, da virksomhedens aktiviteter ikke er vandintensive. Vandforbruget relaterer sig udelukkende til almindelige kontoraktiviteter såsom rengøring, køkkenbrug og sanitære forhold. Derfor vurderes den samlede påvirkning af vandressourcer som minimal i forhold til virksomhedens miljøaftryk.

I regnskabsåret 2024 blev der samlet udtaget 45,4 m³ vand på virksomhedens adresse. Hele mængden vurderes som udledt igen, og ingen del af vandforbruget stammer fra områder med vandmangel eller højt vandstress.

Selvom vand ikke er et væsentligt miljøområde for LUBI Transport, vil virksomheden fortsat have en generel opmærksomhed på at anvende ressourcer ansvarligt.



RESSOURCEFORBRUG, CIRKULÆR ØKONOMI OG AFFALDSHÅNDTERING

RESSOURCEFORBRUG

Som en virksomhed med kontorbaseret drift og formidling af rekruttering som kerneaktivitet, er LUBI Transport ApS ikke en storforbruger af fysiske materialer i klassisk forstand. Alligevel har vi fokus på ressourceforbrug og affaldshåndtering, hvor det er relevant for vores aktiviteter. Vores vigtigste materialer er papir, arbejdstøj og IT-udstyr, og vi arbejder løbende for at mindske materialespild og fremme genbrug og cirkularitet.

Vi har endnu ingen formaliserede målsætninger på området, men tilgangen er præget af en praktisk og økonomisk ansvarlig vurdering af bæredygtige alternativer. F.eks. kigger vi ved indkøb af nyt IT-udstyr efter energimærkning og andelen af genanvendt materiale, og

vi forlænger udstyrets levetid mest muligt. Når IT-udstyr er udtjent, samarbejder vi med en certificeret partner, der sørger for sikker datasletning og genbrug eller genanvendelse af elektronikken. I rapporteringsåret er der indsamlet og afleveret 40 kg elektronik til genanvendelse – svarende til 100 % af affaldsmængden.

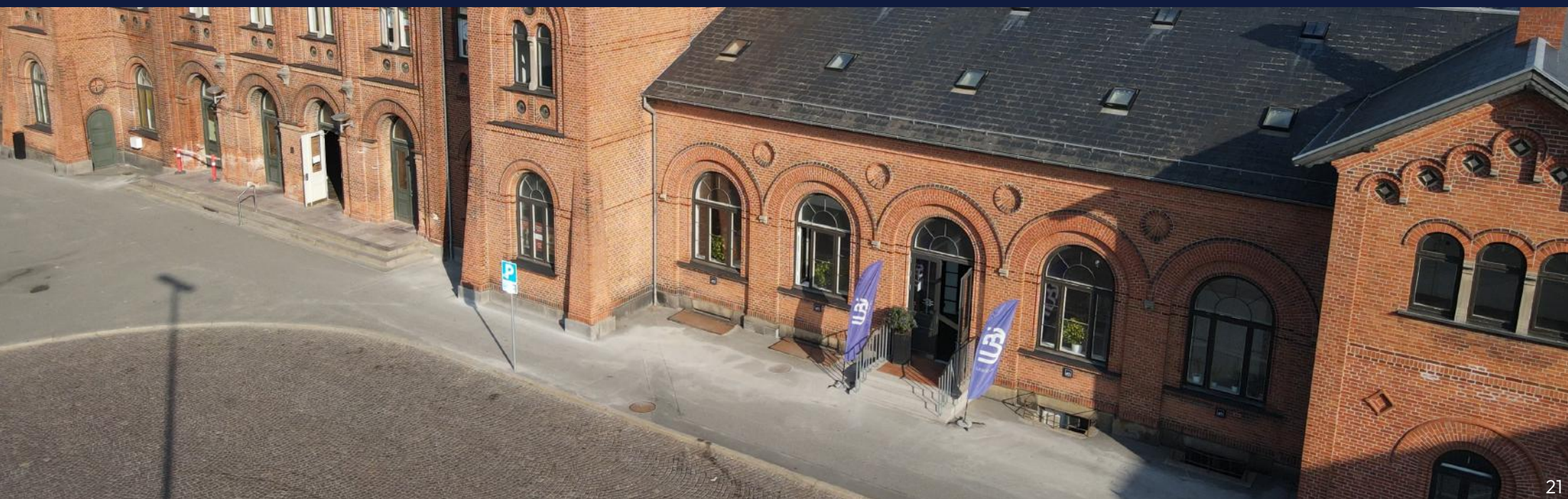
Vi har i løbet af året arbejdet med at styrke vores take-back-ordning for arbejdstøj, som i dag udgør en væsentlig materialestrøm (206,64 kg i rapporteringsåret). Det er vores ambition, at en større andel af arbejdstøjet fremover kan genanvendes eller upcycles, i takt med at vi får bedre indsigt i produktsammensætningen og mulighederne hos vores leverandører.

AFFALDSHÅNTERING

Affaldsmængderne hos LUBI Transport ApS er generelt begrænsede, hvilket afspejler vores administrative karakter. I rapporteringsåret blev der genereret 0,60 ton dagrenovation, som blev sendt til forbrænding. Vi arbejder aktivt for at forbedre sorteringen, og har netop etableret en ordning, hvor plast og metal fremover indsamles separat, men afhentes samtidig med bioaffald af samme vognmand – for at undgå unødvendig kørsel og emission.

CIRKULÆR ØKONOMI

Cirkulær økonomi er integreret i vores tilgang til bæredygtighed. Vi prioriterer at forlænge levetiden på det, vi bruger, og undgå unødigt spild. Vores indkøbspraksis og valg af samarbejdspartnere afspejler dette, og vi forventer at videreudvikle vores arbejde med miljøcertificerede produkter og bedre dokumentation på materiale- og ressourceforbrug fremover.



SOCIALE FORHOLD

Hos LUBI Transport ApS ved vi, at medarbejderne er vores vigtigste ressource – både internt og i de virksomheder, vi samarbejder med. Derfor prioriterer vi at skabe de bedst mulige forhold for vores medarbejdere med fokus på rummelighed, fleksibilitet og en kultur, hvor der er plads til alle. For os handler det om, at mennesker trives – både i arbejdslivet og i privatlivet.

Vi matcher vores medarbejdere med opgaver og virksomheder, der passer til deres kompetencer og livssituation. For de funktionæransatte betyder det bl.a. mulighed for fleksibel arbejdstid og hjemmearbejde – naturligvis med gensidig respekt for kundernes behov. Socialt fællesskab vægtes højt, og vi afholder løbende arrangementer som fredagsbar, padel og julefrokost – altid med fokus på, at alle føler sig som en del af fællesskabet.

Vi ser stor værdi i fleksible jobmodeller og samarbejder med virksomheder, der er åbne for delte stillinger, særligt hvor medarbejdere af forskellige grunde ikke kan arbejde fuld tid. Det gælder alle aldersgrupper og køn.

Vi har løbende dialog med både medarbejdere og samarbejdspartnere for at sikre trivsel og kvalitet i opgaveløsningen. Vi arbejder tæt med kunderne om diversitet og inkluderende arbejdspladser – og ser selv mangfoldighed i køn, alder, etnicitet og arbejdstid som en styrke.

For at sikre god opstart har vi i 2024 udviklet et omfattende, digitalt on-boarding-forløb med instruktionsvideoer og læringsmaterialer. Dette suppleres med sidemandsoplæring og en årlig APS-samtale (ArbejdsPladsSamtale) med hver funktionær, hvor trivsel og udvikling er i fokus.

Vores tilgang er i øjenhøjde – alle skal føle sig velkomne og mødt med respekt, uanset om de er kunder eller kandidater. Vi samarbejder kun med virksomheder, der deler vores værdier om ordentlighed, sikkerhed og fair arbejdsvilkår.

Vi har klare retningslinjer for alkohol og euforiserende stoffer og har ambitioner om at gennemføre trivselsmålinger blandt de medarbejdere, vi sender ud – både for at lære og

forbedre, men også som grundlag for konstruktiv dialog med kunderne.

Vi arbejder aktivt for at gøre det nemt at søge job hos os – også for kandidater med skrivevanskeligheder. Vi hjælper gerne i telefonen og undersøger teknologiske løsninger, hvor man fremover kan aflevere en ansøgning med stemmen.

Uddannelse er et centralt element i vores arbejde, både via eksterne kurser og i samarbejde med kunder. Vi tager løbende praktikanter ind, og i 2024 blev vi kåret som Årets Praktikplads af Zealand Erhvervsakademi – en anerkendelse, vi er stolte af.

Endelig bakker vi op om sociale initiativer som Fodboldtrøje Fredag til støtte for Børnecancerfonden, og vi planlægger at støtte en atlet inden for Parasporten.

Vores tilgang opsummeres bedst i vores motto: **“Ingen kan alt, alle kan noget, og sammen kan vi det hele.”**



ARBEJDSSTYRKE, GENERELLE KARAKTERISTIKA

LUBI Transport ApS har i rapporteringsåret haft en samlet arbejdsstyrke på 70,15 fuldtidspersoner (FTE). Langt størstedelen af disse – 60,17 FTE – består af midlertidigt ansatte, som vi hjælper i job gennem vores vikar- og bemandingsaktiviteter. Derudover har vi 9,98 FTE fastansatte medarbejdere i den administrative del af organisationen.

Kønsfordelingen i den samlede arbejdsstyrke er ca. 79 % mænd (55,74 FTE) og 21 % kvinder (14,41 FTE). Fordelingen afspejler i høj grad branchens kønssammensætning, hvor en overvægt af mandlige medarbejdere er almindeligt forekommende – især blandt chauffører og medarbejdere til byggebranchen, som udgør en stor andel af de udsendte vikarer.

I rapporteringsperioden forlod 3 personer virksomheden, blandt de faste ansatte i administrationen. Dette giver en medarbejderomsætning på 30%. Dette er umiddelbart et højt tal, men da vi er en virksomhed i hurtig vækst, og administrationen er en forholdsvis lille del af det samlede antal ansatte (FTE)

og vi oplever et godt arbejdsmiljø, anser vi det som en naturlig omsætning for en virksomhed i god udvikling.

Aldersmæssigt spænder de personer, LUBI hjælper i job, bredt. Der er både unge under 30 år (165 personer) og et betydeligt antal mellem 31 og 49 år (234 personer). Samtidig har virksomheden også særskilt fokus på at inkludere og fastholde personer over 50 år, hvor der i alt er 141 personer i denne aldersgruppe, samt 9 personer over 65 år. Det afspejler en inkluderende tilgang, hvor alder ikke ses som en begrænsning, men som en ressource – særligt i bemandingsdelen, hvor erfaring og stabilitet ofte er en fordel.

Samlet set viser tallene en alsidig arbejdsstyrke med fokus på både stabilitet, kønsdiversitet og aldersinklusion – særligt blandt de midlertidige medarbejdere, som virksomheden arbejder for at bringe i job.



AFLØNNING, UDDANNELSE OG OVERENSKOMSTFORHANDLINGER

Hos LUBI Transport ApS modtager alle medarbejdere en løn, der som minimum svarer til gældende minimumsløn i de relevante overenskomster. Lønniveauet afspejler virksomhedens ønske om at sikre rimelige og retfærdige vilkår for både fastansatte og midlertidigt ansatte.

Alle de medarbejdere, som LUBI formidler videre til midlertidige stillinger gennem virksomhedens bemandingsaktiviteter, er dækket af en kollektiv overenskomst.

I forhold til kompetenceudvikling og efteruddannelse har LUBI Transport i rapporteringsåret 2024 registreret i alt 378 uddannelsestimer for mandlige ansatte og 15 timer for kvindelige ansatte, svarende til 6,8 uddannelsestimer per mandlig FTE og 1,0 uddannelsestimer per kvindelig FTE. I gennemsnit har vi ca. 5,4 timer per fuldtidsansat (FTE). Timetallet dækker bredt over både faglig opkvalificering og kurser i f.eks. arbejdsmiljø og sikkerhed.

Efteruddannelse ses som en vigtig del af virksomhedens indsats for at styrke beskæftigelsesmulighederne for medarbejderne – særligt dem, der hjælpes i job via vikar- og rekrutteringsaktiviteter.

SUNDHED & SIKKERHED

LUBI Transport ApS har i rapporteringsåret ikke registreret nogen arbejdsulykker eller arbejdsrelaterede dødsfald blandt virksomhedens ansatte.

Virksomhedens administrative medarbejdere arbejder primært i kontormiljø, hvor risici for arbejdsulykker er meget lave. Der er dog stadig fokus på trivsel, ergonomi og et sundt arbejdsmiljø i det daglige.

For de midlertidigt ansatte, som LUBI formidler videre til andre virksomheder, gælder det, at det er den modtagende arbejdsgiver, der har det juridiske og praktiske ansvar for at sikre arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, herunder instruktion, sikkerhedsudstyr og opfølgning ved eventuelle hændelser.

LUBI Transport samarbejder dog aktivt med både kunder og medarbejdere om at sikre en god start for de midlertidigt ansatte. I nogle tilfælde tilbyder virksomheden relevant oplæring og uddannelse forud for ansættelsen, så medarbejderen er bedre rustet til opgaverne og forstår de grundlæggende krav til sikkerhed og ansvarlig adfærd i det konkrete job.

Denne tilgang afspejler et ønske om at bidrage positivt til arbejdsmiljøet – også dér hvor ansvaret ikke formelt ligger hos LUBI – og styrker samtidig mulighederne for en succesfuld og tryk rekuttering.

Vi sørger i samarbejde med vores kunder for, at nye medarbejdere ikke starter på job før de har gennemgået f.eks. instruktionsvideoer om sikkerhed, hvis det er noget kunden har ønsker om. Dette for at sikre de bedste betingelser for at undgå arbejdsulykker.

VIRKSOMHEDSADFÆRD

Hos LUBI Transport ApS lægger vi stor vægt på ordentlighed, gennemsigtighed og overholdelse af gældende lovgivning. Vi samarbejder udelukkende med virksomheder underlagt dansk lovgivning, hvilket mindsker risikoen for brud på regler og standarder, herunder korruption og dårlige arbejdstagerforhold. Vi forholder os dog altid kritisk – også i Danmark – og undersøger nærmere, hvis vi får mistanke om uregelmæssigheder. Er der tvivl om lovmedholdelighed eller ordentlighed, kan det føre til et afbrudt samarbejde.

Vi sikrer GDPR-compliance og er eksternt certificerede på området. Sammen med vores IT-leverandør har vi stort fokus på datasikkerhed og anvender bl.a. 2-faktor-godkendelse på alle systemer samt intern kontrol ved betalinger, så alle udgifter skal godkendes af mindst to medarbejdere. Det reducerer risikoen for både menneskelige fejl og uautoriseret adgang.

Vi har en klar nultolerancepolitik over for krænkende adfærd – uanset om det opstår internt eller hos en samarbejdspartner. Situationen bliver taget alvorligt og behandlet professionelt, hvis den kommer til ledelsens kendskab.

For at sikre maksimal gennemsigtighed stiller vi en række nøgledokumenter frit til rådighed på vores hjemmeside – herunder vores GDPR-certificering, godkendelser fra Færdselsstyrelsen, serviceattester og seneste årsregnskab, som er revideret af statsautoriseret revisor.

Vi indgår i Code of Conduct-aftaler med samarbejdspartnere og forpligter os dermed til ansvarlig forretningspraksis. Korte betalingsfrister er et bevidst valg for at minimere vores finansielle risiko i tilfælde af konkurs hos samarbejdspartnere.

Endelig sikrer vi løbende opfølgning og stabil drift gennem ugentlige ledelses- og økonomimøder med relevante nøglepersoner. Virksomheden har ikke modtaget bøder eller domme i 2024 for overtrædelser af miljø-, sikkerheds-, arbejds- eller korruptionslovgivning.



KONKLUSION & FREMADRETTEDE TILTAG

Konklusion

Denne første ESG-rapport markerer et vigtigt skridt i LUBI Transport ApS' arbejde med bæredygtighed, ansvarlighed og social værdiskabelse. Rapporten har givet os et mere struktureret overblik over, hvordan vi allerede arbejder med en række ESG-relaterede områder – ikke mindst i forhold til sociale forhold, hvor vores stærke fokus på rummelighed, trivsel og meningsfuld beskæftigelse står som et tydeligt fundament i vores forretning.

Vi er særligt stolte af vores indsats for at skabe fleksible jobmuligheder for mennesker med forskellige behov og baggrunde, samt vores evne til at sikre høj medarbejdertrivsel – både blandt funktionærer og vikarer. Det tætte samarbejde med kunder og kandidater, og vores løbende dialog med begge parter, er afgørende for at sikre gode match og en inkluderende arbejdsplads.

På miljøområdet har arbejdet med at kortlægge energiforbrug og CO₂-aftryk givet os nye indsigter – især i forhold til leverandørdata og mulighederne

for at arbejde mere strategisk med indkøb og energivalg. Vi har konstateret, at vi fortsat har et relativt beskedent miljøaftryk, men også at vi har potentiale for at styrke vores indsats gennem konkrete tiltag – f.eks. ved bedre datagrundlag, mere energieffektivt udstyr og grøn transport.

Inden for governance har vi styrket vores fokus på datasikkerhed og gennemsigtighed, bl.a. gennem eksterne certificeringer og interne procedurer, som skal sikre, at vores virksomhed drives ansvarligt og i overensstemmelse med lovgivningen. Den strukturerede tilgang, vi har fået med ESG-arbejdet, har desuden hjulpet os med at identificere flere områder med potentiale for forbedring – f.eks. øget sortering af affald og højere datakvalitet i vores klimaregnskab.

Alt i alt har rapporten været en værdifuld læringsproces, som har skærpet vores fokus og skabt grundlaget for en endnu mere målrettet indsats de kommende år.



Fremadrettede tiltag

I de kommende år vil vi særligt fokusere på to ESG-områder:

1 - Styrket datagrundlag og dokumentation på miljøområdet, herunder forbedret leverandørdata og udvidet klimaregnskab.

2 - Social trivsel og rummelighed i arbejdslivet, herunder implementering af nye værktøjer til trivselsmåling blandt vikarer og udsendte medarbejdere.

Begge områder understøtter vores eksisterende forretningsmodel og værdier, og bidrager til at positionere os som en ansvarlig og attraktiv samarbejdspartner for både kunder og medarbejdere.

Konkretisering af initiativer

På miljøområdet vil vi:

- Skærpe kravene til dokumentation og miljømærkning i vores indkøb.
- Fortsætte udskiftning af it- og el-udstyr med mere energieffektive modeller.
- Undersøge mulighederne for grøn kørsel og oplæring i energieffektiv adfærd.

På det sociale område planlægger vi:

- Implementering af trivselsmålinger blandt vikarer.
- Videreudvikling af vores on-boarding-system med fokus på brugervenlighed og læring.
- Fortsat fokus på diversitet og fleksibilitet i vores rekrutteringspraksis.

Måling og opfølgning

Vi vil fremover arbejde med simple KPI'er på udvalgte områder, f.eks.:

- CO₂e-udledning fordelt på scope 1, 2 og 3, herunder CO₂e-intensitet.
- Trivselsindikatorer blandt funktionærer og vikarer.
- Andel af indkøb med dokumenteret miljøaftryk.

Vores ESG-indsats vil blive evalueret årligt, og resultater og forbedringsforslag vil indgå i ledelsens strategiske møder.

Innovation og samarbejde

Vi ser potentiale for innovation i vores digitale

løsninger til rekruttering og on-boarding – især for at tilgodese mennesker med læse- og skrivevanskeligheder. Vi vil fortsat arbejde med at udvikle systemer, hvor man f.eks. kan indtale en jobansøgning, og dermed sænke barrieren for at søge arbejde.

Desuden vil vi fortsætte samarbejdet med kunder om at udforme fleksible jobs, og vi vil arbejde for, at bæredygtighed bliver en naturlig del af samtalen, når vi indgår nye partnerskaber.

Medarbejderinvolvering og kultur

ESG-arbejdet i LUBI Transport er forankret i både ledelse og drift. Vi vil fortsætte med at involvere medarbejderne gennem løbende dialog og åbenhed omkring virksomhedens værdier og mål. Vi tror på, at stærk trivsel og en kultur præget af gensidig respekt er nøglen til både menneskelig og forretningsmæssig succes.

Dette er kun begyndelsen. Vi ser ESG som en proces, ikke et projekt – og vi glæder os til at udvikle os videre med afsæt i de erfaringer, vi har gjort os i år. Med engagement, ordentlighed og realisme vil vi skridt for skridt styrke vores bidrag til et mere bæredygtigt og rummeligt arbejdsmarked.



Vores ESG-indsats vil blive
evalueret årligt, og resultater og
forbedringsforslag vil indgå i ledelsens
strategiske møder.

LUBI Transport

Søndre Stationsvej 28A
4200 Slagelse

Tlf: +45 44 40 89 94

E-mail: job@LUBItransport.dk

CVR: 41245476

Udarbejdet i samarbejde med Green Business

www.green-business.dk