ESG-RAPPORT 2025

Miljø · Sociale forhold · Ansvarlig virksomhedsadfærd

LUBI ApS · Regnskabsåret 2025 · Udarbejdet efter EFRAGs frivillige VSME-standard

Udarbejdet i samarbejde med green BUSINESS

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

Indhold

Nøgletal 2025 - highlights 3

01 Introduktion, grundlag & indsatser (B1 – B2) 4

02 Miljø (E: B3 – B7) 8

Energi, drivhusgasemissioner og Klimaregnskab (B3) · Forurening (B4) 9

Biodiversitet (B5) · Vand (B6) · Cirkulær økonomi (B7) 12

03 Sociale forhold (S: B8 – B10) 16

Arbejdsstyrke (B8) · Sundhed & sikkerhed (B9) · Uddannelse (B10) 18

04 Ansvarlig virksomhedsadfærd (G: B11) 22

05 Konklusion & fremadrettede tiltag 24

Nøgletal 2025

Highlights fra LUBIs ESG-rapport · regnskabsåret 2025

ANERKENDELSE

Børsen Gazelle 2025

41,68
ton CO_2e
Samlet udledning · Scope 1+2+3

57,6%
Vedvarende energi
af samlet energiforbrug

69,27
FTE i alt
Fastansatte + udsendte vikarer

83,9%
Overenskomstdækning
af virksomhedens samlede FTE

0
Arbejdsulykker 2025
Branchesnit 0,39 pr. 100 ansatte

10,7
Uddannelsestimer
pr. medarbejder · op fra 7,8 (2024)

SOCIALE MILEPÆLE

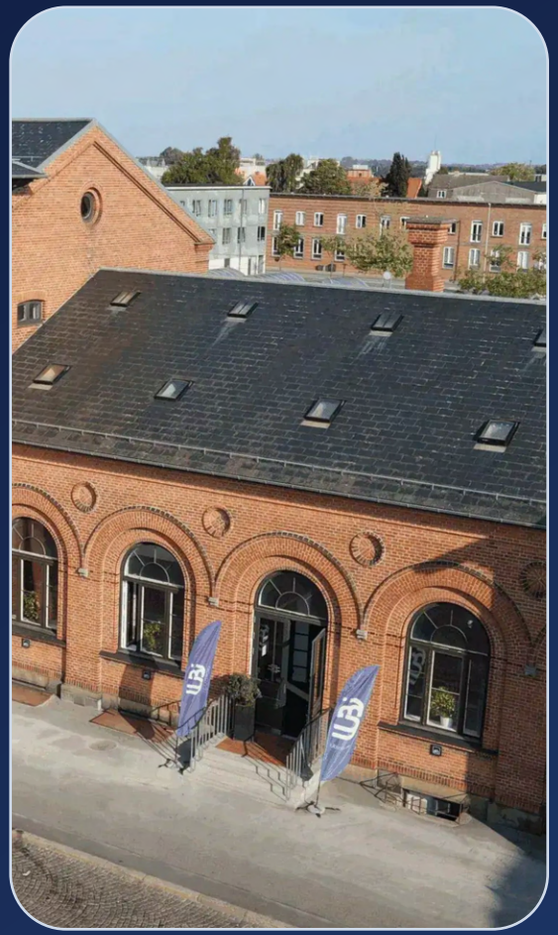
- **LUBI Senior - lanceret 2025**
  Ny afdeling: erfarne medarbejdere koblet med virksomheder.
- **Årets Praktikplads - 2024**
  Kåret af Zealand - Sjællands Erhvervsakademi.

SEKTION 01 / 05

INTRODUKTION

OM RAPPORTEN

LUBIs anden ESG-rapport – grundlag, formål og de politik- og indsatsområder, vi arbejder med.



Introduktion og formål

Vi præsenterer hermed LUBIs anden ESG-rapport, og den følger regnskabsåret 2025. Det er også den første rapport, vi udgiver under vores nye navn, LUBI ApS. Vi startede tilbage i 2020 som vikarbureau med speciale i transportbranchen, men er over årene vokset ind i nye forretningsområder. I 2025 har vi tilføjet både LUBI Marketing og LUBI Senior til familien, og navneskiftet afspejler, at vi i dag servicerer flere brancheområder.

LUBI er stadig en 100% familieejet virksomhed, og vores motto har ikke ændret sig:

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

Det handler om den måde, vi arbejder på med kunder og kandidater. Vi vil kende dem godt nok til at lave de rigtige match. Vi rekrutterer i dag til de fleste brancher i Danmark, med undtagelse af sundhedssektoren, og vores kundeportefølje spænder fra enkeltmandsvirksomheder til store internationale koncerner.

På kontoret i Slagelse var vi i 2025 i gennemsnit 11,15 fastansatte FTE, fordelt på bogholderi, salgs- og personalekonsulenter, mellemledere og ledelse. Derudover formidlede vi 58,12 FTE i midlertidige stillinger ude hos vores kunder. I oktober 2025 blev LUBI kåret som Børsen Gazelle 2025. Det er en anerkendelse, vi tager med os ind i 2026, og som understreger, at den vækst, vi har stået i de seneste år, har båret resultater både kommercielt og for medarbejderne.

Formål med ESG-rapporten

Vi udgav vores første ESG-rapport for 2024 som et fundament for det arbejde, vi ville bygge videre på. I 2025 er ESG i højere grad blevet en del af de samtaler, vi har med kunder og samarbejdspartnere i forbindelse med tilbudsgivning og kontraktforhandlinger.

ESG-arbejdet giver os en struktureret måde at se vores egen drift på. Det har for eksempel skærpet vores blik på indkøb (særligt software og kontorartikler, som vi først har målt fra og med 2025) og på medarbejderpendling, som er en af vores største CO_2-poster.

Hvad vi har lært siden 2024

Vi er en mindre virksomhed, der ikke har en formaliseret miljøstrategi. Vores tilgang er praksis-orienteret: vi gør de ting, der giver mening i den daglige drift, og bruger ESG-rapporten til at få overblik over, hvor vi reelt rykker noget. Det betyder også, at vi ikke kalder os bæredygtige eller grønne. Vi rapporterer det, vi gør, og det vi måler, og er åbne om hvor vi er langt og hvor vi kun lige er begyndt.

God læselyst.

Grundlag for udarbejdelse (B1)

ESG-rapporten for LUBI ApS er udarbejdet efter Basismodulet i EFRAGs frivillige VSME-standard for små og mellemstore virksomheder. Rapporten dækker regnskabsåret 2025 og omfatter udelukkende LUBI ApS' egne aktiviteter. Rapporteringen er udarbejdet på individuelt grundlag.

Introduktion

Rapporten markerer virksomhedens anden systematiske tilgang til ESG-rapportering og skal bruges som fundament for videreudvikling, måling og styrkelse af virksomhedens indsats på miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige områder.

VIRKSOMHEDSOPLYSNINGER

	2024	2025
Juridisk navn	LUBI Transport ApS	LUBI ApS
CVR	41245476	–
Virksomhedsform	Anpartsselskab	–
NACE-sektorkode(r)	O7820 – Vikarbureauer	–
Balancesum	5.875.120 DKK (787.782 EUR)	5.970.800 DKK ↑ (799.422 EUR)
Omsætning	Udeladt (se nedenfor)	Udeladt (se nedenfor)
Antal ansatte	70,15 FTE	69,27 FTE
Rapporteringsperiode	1. jan – 31. dec 2024	1. jan – 31. dec 2025

LOKATIONER

Steder	Adresse	Postnr.	By	Koordinater (geolokation)
Kontor	Sdr. Stationsvej 28A	4200	Slagelse	55.407281 N, 11.349398 Ø

Klassificeret og sensitiv information

Omsætning er udeladt af hensyn til forretningsfølsomhed. Alle øvrige data i rapporten kan offentliggøres.

Note om datakvalitet 2025

Vi har i 2025 udvidet datadækningsgraden i klimaregnskabets Scope 3, kategori 1 (Indkøb). Datadækningsgraden beskriver, hvor stor en andel af vores samlede varekøb (opgjort i kroner) der er belyst med emissionsdata i klimaregnskabet.

Software og kontorartikler er medregnet for første gang i 2025. Den samlede datadækningsgrad er 64,7%, fordelt på 12,3% baseret på fysiske enheder (primært arbejdstøj) og 52,4% baseret på monetære enheder (primært software og kontorartikler, hvor der ikke findes emissionsfaktorer pr. fysisk enhed). Software alene udgør ca. 48% af vores samlede varekøb. Det afspejler også, at LUBIs forbrug af fysiske varer er begrænset.

Det betyder, at den observerede stigning i Scope 3 Indkøb fra 2024 til 2025 i høj grad er drevet af bedre datadækning, ikke af et reelt højere indkøbsniveau. Den monetært baserede del er behæftet med en del usikkerhed. Vi vender tilbage til pointen i klimaregnskabet under B3.

Indsatser, politikker og fremtidige initiativer (B2)

I LUBI ApS ønsker vi at skabe gennemsigtighed om vores nuværende praksisser, politikker og ambitioner inden for miljø, sociale forhold og governance. Det er både en åbenhed over for vores kunder, medarbejdere og samarbejdspartnere, og et internt arbejdsredskab, der hjælper os med at se, hvor vi står stærkt i dag, og hvor vi har plads til at udvikle os videre.

Introduktion

Nedenstående skema skaber et overblik over vores praksis- og politikområder samt fremtidige målsætninger. Et "Ja" i første kolonne dækker både skriftlige politikker, konkret daglig praksis og igangsatte initiativer.

POLITIK- OG INDSATSOMRÅDER

Område	Konkret politik/indsats	Offentligt tilgængeligt?	Fremtidige målsætninger/ initiativer?
Klimaforandringer	JA	JA	JA
Forurening	JA	JA	JA
Vand- og havressourcer	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

SEKTION 02 / 05

MILJØ

(E) — ENVIRONMENT

Energiforbrug, klimaregnskab, forurening, biodiversitet, vand samt ressourceforbrug og cirkulær økonomi.

Miljø (E)

Som vikarbureau er LUBI 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 byggevirksomheder, 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 varmeforbrug og ser på, hvordan styring og temperaturregulering kan forbedres yderligere.

Vi har i denne rapport udarbejdet vores andet 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, som kan bidrage til reduceret brændstofforbrug og lavere CO_2-udledning.

For 2026 og frem vil vi prioritere bedre data fra vores leverandører på arbejdstøj og forbrugsvarer, så vores klimaregnskab i 2026 er mere retvisende end den primært monetært baserede opgørelse, vi har i år.

Energi og drivhusgasemissioner (B3)

Vores samlede energiforbrug i 2025 var 96,06 MWh, en stigning på 6,3% fra 2024 (90,35 MWh). Den vedvarende andel var 57,6% mod 62,2% året før. Faldet skyldes, at den ikke-vedvarende del af forbruget er steget mere end den vedvarende del.

ENERGIFORBRUG [MWh]

Energitype	Vedv. 2024z	Vedv. 2025	Ikke-vedv. 2024	Ikke-vedv. 2025	Total 2024	Total 2025
Elektricitet	9,28	9,02 ↓	1,06	1,71 ↑	10,34	10,73 ↑
Brændstoffer	2,48	1,65 ↓	21,82	26,13 ↑	24,30	27,78 ↑
Fjernvarme	44,48	44,67 ↑	11,24	12,88 ↑	55,72	57,55 ↓
Total	56,24	**55,34** ↓	34,11	**40,72** ↑	90,35	**96,06** ↑

LUBI har kontor i lejede lokaler, og vi har derfor begrænset indflydelse på leverandørvalg for el og fjernvarme. Brændstofforbruget dækker vores firmabil samt indberettet kørsel i medarbejdernes egne biler.

Miljø (E)

Tallene fortæller, at brændstoffer er den enkelt-energitype, der er steget mest i absolutte tal (+3,48 MWh fra 2024 til 2025). Det modsvares ikke af en tilsvarende stigning i aktivitet, og vi vil i 2026 se nærmere på, om kørselsmønstret er ændret, eller om der er konkrete enkeltbidrag, der står bag.

Klimaregnskab

Vi har opgjort virksomhedens samlede CO_2e-udledning i overensstemmelse med GHG-protokollen, herunder scope 1, 2 og relevante opstrøms scope 3-kategorier.

Om datagrundlaget

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.

CO_2e-UDLEDNING FORDELT PÅ HOVED- OG UNDERKATEGORIER

Scope / Kategori	2024 ton	2024 andel	2025 ton	2025 andel
Scope 1	**5,77**	**23,52%**	**6,04** ↑	**14,49%**
Brændstof – egne/leasede biler	5,77	23,52%	6,04 ↑	14,49%
Scope 2	**3,20**	**13,06%**	**2,71** ↓	**6,51%**
Købt elektricitet	0,84	3,41%	0,72 ↓	1,72%
Fjernvarme	2,37	9,65%	2,00 ↓	4,79%
Scope 3 – Opstrøms	**15,55**	**63,42%**	**32,93** ↑	**79,00%**
1. Indkøb af varer og tjenesteydelser	4,99	20,34%	21,87 ↑	52,48%
3. Brændsels- og energirelaterede akt.	3,59	14,63%	3,17 ↓	7,61%
5. Affald fra drift	0,00	0,00%	0,57 ↑	1,37%
7. Medarbejderpendling	6,98	28,45%	7,31 ↑	17,54%
Total CO_2e-udledninger	**24,53**	**100,00%**	**41,68** ↑	**100,00%**

Vedrørende indkøb af arbejdstøj og udstyr har det kun været muligt at få CO_2-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 stoffernes sammensætning (bomuld/polyester/mv.). Derudover har vi stillet krav til leverandørerne om forbedret datatilgængelighed frem mod næste rapporteringsperiode.

Miljø (E)

Stigningen i Scope 3 Indkøb skyldes primært bedre data. Indkøb gik fra 4,99 til 21,87 ton CO_2e. Det er ikke et udtryk for, at vi har købt fire gange så meget i 2025. Det er et udtryk for, at vi i 2025 har medregnet software og kontorartikler, hvilket vi ikke gjorde i 2024. En stor del af opgørelsen er baseret på monetære enheder, hvilket er behæftet med en del usikkerhed, men det er den eneste metode, der findes for softwarekøb. Den samlede datadækningsgrad på indkøbsdata er 64,7% af det samlede vareindkøb – heraf 12,3% i fysiske enheder, og 52,4% i monetære enheder. Vi forventer, at 2026-regnskabet ligger på et niveau, der i højere grad kan sammenlignes med 2025.

CO_2e-UDLEDNING FORDELT PÅ HOVEDKATEGORIER

Hovedkategori	2024 ton	2025 ton	2024 andel	2025 andel	2024 u/scope	2025 u/scope
Energi og processer	5,20	4,19 ↓	21,20%	10,05%	1,20	12,33 ↑
Indkøb	4,99	21,87 ↑	20,34%	52,48%	0,00	0,00 ↓
Transport	14,34	15,05 ↑	58,46%	36,10%	0,80	0,76 ↓
Affald og genbrug	0,00	0,57 ↑	0,00%	1,37%	-0,05	-0,02 ↑
Total CO_2e-udledninger	24,53	41,68 ↑	100,00%	100,00%	1,96	13,07 ↑

Hvad vi tager med os

Fra 2024 til 2025 er vores samlede CO_2e-udledning steget med knap 70% (fra 24,53 ton til 41,68 ton), og CO_2e-intensiteten (opgjort pr. omsætningskrone) er i samme periode steget med knap 62%. Begge tal er i høj grad drevet af, at vi har udvidet datadækningen i klimaregnskabet med software og kontorartikler, som vi ikke medregnede i 2024. Det er altså ikke et udtryk for, at LUBI er blevet en mere CO_2-tung virksomhed. Det er et udtryk for, at vores regnskab er tættere på virkeligheden i år end sidste år.

Vi opgør CO_2e-intensiteten pr. omsat krone, fordi det viser, hvor meget CO_2e vi udleder for hver krone, vi tjener. Det gør det muligt at sammenligne år-for-år, også selvom forretningen vokser eller bliver mindre. Selve omsætningen er ikke offentliggjort i rapporten (jf. noten om udeladelse i B1), men intensitets-udviklingen rapporteres som procenttal og giver et retvisende billede af, hvordan aftrykket bevæger sig i forhold til forretningens størrelse.

Indkøb og transport (Scope 1 + pendling) tegner sig tilsammen for ca. 70% af vores aftryk, og det er de to områder, vi prioriterer at arbejde med fremover. På indkøb gennem leverandørdialog og bedre datadækning. På transport ved at se på vores kørselsmønster og pendlingsmønstre.

Miljø (E)

Forurening af luft, vand og jord (B4)

LUBI 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 kørt på benzin i firmabiler, hvilket bidrager til CO_2-udledning og i mindre grad partikler og NO_x. 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 (B5)

LUBI 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. Vi har ikke en formel biodiversitetspolitik.

Vi uddeler 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.

Fra 'Plant et træ'-idéen, som vi introducerede i 2024-rapporten, er vi landet på Den Danske Naturfond som partner. LUBI har valgt at donere et beløb til fonden som et konkret bidrag til beskyttelse af dansk natur og biodiversitet. Vi præsenterer donationen som et biodiversitets- og naturbidrag, ikke som klimakompensation.

Vand (B6)

LUBI har ikke en specifik politik vedrørende vandforbrug, fordi vores aktiviteter ikke er vandintensive. Vandforbruget relaterer sig til almindelige kontoraktiviteter: rengøring, køkken og sanitære forhold.

I 2025 udtog vi 52,0 m^3 vand på vores adresse, en stigning på 14,5% fra 45,4 m^3 i 2024. Hele mængden vurderes som udledt igen, og ingen del af forbruget stammer fra områder med vandmangel eller højt vandstress. Danmark er klassificeret som "low water stress" af WRI Aqueduct.

Stigningen sker samtidig med, at vores FTE-antal er faldet med 5,3%, hvilket umiddelbart ikke hænger sammen. Der blev i 2025 udført større renoveringsarbejder i kælderen af vores udlejer, DSB, og en del af det registrerede vandforbrug kan sandsynligvis tilskrives dette arbejde. Vi arbejder med udlejer på en opgørelse, som gør det muligt at viderefakturere det forbrug, der ikke er en del af LUBIs egen drift, så vi kan rapportere mere retvisende fremover.

Miljø (E)

Vandforbruget er fortsat på et niveau, hvor en selvstændig reduktionsindsats ikke giver mening at prioritere. Vi følger udviklingen, så vi kan rapportere konsistent fremover.

VANDUDTAG

	2024	2025
Vandudtag	45,4 m³	(+15%) 52,0 m³ ↑

Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering (B7)

Som kontorbaseret rekrutteringsvirksomhed er LUBI ikke storforbruger af fysiske materialer. Vores driftsmæssige materialeforbrug er begrænset, og vores vigtigste materialer er papir, arbejdstøj, sikkerhedssko og IT-udstyr. Vi har ikke formaliserede målsætninger på området, men vi har en praktisk tilgang: vi mindsker materialespild, hvor vi kan, og vi vælger løsninger, der forlænger levetiden på det, vi bruger.

Ved indkøb af nyt IT-udstyr ser vi på energimærkning og andelen af genanvendt materiale i produkterne, og vi bruger udstyret så længe det giver mening. Når det er udtjent, samarbejder vi med en certificeret partner om sikker datasletning og efterfølgende genbrug eller genanvendelse. Take-back-ordningen for arbejdstøj er blevet en fast del af den måde, vi håndterer materialestrømmen på, og indkøbsværdien er reduceret med ca. 48% fra 2023 til 2025 gennem bedre indkøbsdisciplin og genbrug af eksisterende beholdning.

På affaldssiden fik vi i løbet af 2025 vores plast- og metal-sortering fuldt i drift. Ordningen er tilrettelagt, så vognmanden afhenter både plast/metal og bioaffald i samme tur, så vi ikke skaber unødvendig kørsel ved at sortere bedre. Tekstilaffald, pap og papir håndteres direkte af LUBIs ejerledere, der løbende afleverer materialerne på genbrugsstationen.

Affaldshåndtering

Affaldsopgørelsen for 2025 er behæftet med en dataregistrerings-usikkerhed, som skal med for at give læseren det retvisende billede. LUBI skiftede rengøringspartner i løbet af 2025, og med den nye ordning foregår rengøringen udenfor arbejdstid. Det har vist sig vanskeligt at få præcis registrering af de affaldsmængder, der håndteres i forbindelse med rengøringen. Særligt kan faldet i organisk affald (fra 0,19 til 0,03 ton) tilskrives den nye rengøringsordning, og at en del affald er blevet fjernet af rengøringspersonalet uden at være registreret i vores egen opgørelse. Vi vurderer derfor, at den samlede affaldsmængde i 2025 sandsynligvis er noget undervurderet.

Vi arbejder i 2026 på at etablere klarere dataregistrerings-rutiner sammen med vores rengøringspartner, så affaldsregnskabet fremover bliver mere præcist.

Miljø (E)

På trods af data-usikkerheden er der reelle fremskridt at pege på. Vores plast- og metal-sortering, som vi etablerede i 2024 og fik i drift i løbet af 2025, bidrager nu med 0,08 ton genanvendt materiale. Ordningen er tilrettelagt sådan, at vognmanden afhenter både plast/metal og bioaffald i samme tur, så vi ikke skaber unødvendig kørsel og emission ved at sortere bedre. Tekstilaffald, pap og papir håndteres direkte af LUBIs ejerledere, der løbende afleverer materialerne til genbrug på genbrugsstationen.

IKKE-FARLIGT AFFALD [ton]

Type	EAK-kode	Samlet 2024	Samlet 2025	Genbrug 2024	Genbrug 2025	Forbr. 2024	Forbr. 2025
Organisk affald	20.01.08	0,19	0,03 ↓	0,19	0,03 ↓	–	–
Restaffald	20.03.01	0,41	0,37 ↓	–	–	0,41	0,37 ↓
Plast og metal	—	–	0,08 ↑	–	0,08 ↑	–	–
Elektronik	20.01.36	0,04	0,01 ↓	0,04	0,01 ↓	–	–
Total		0,64	0,49 ↓	0,23	0,12 ↓	0,41	0,37 ↓

Materialestrøm

Ved siden af IT-udstyr er arbejdstøj og sikkerhedssko vores væsentligste materialestrøm. Materialerne kommer ind hos os, når vi udstyrer nye kandidater, der skal ud på opgaver hos vores kunder, og de forlader os igen enten som brugt tøj, der returneres i vores take-back-ordning, eller som udtjent tøj, der ikke længere kan bruges. Tabellen nedenfor viser mængden af nyt arbejdstøj og sikkerhedssko, vi har taget ind i året.

ÅRLIG MATERIALESTRØM

Væsentlige materialer	2024	2025
Arbejdstøj	221,51 kg	193,35 kg ↓
Sikkerhedssko	54,95 kg	81,41 kg ↑

Den samlede vægt ligger stort set stabilt på ca. 275 kg over begge år. Bag den relative stabilitet ligger et mønster, der er værd at trække frem. Arbejdstøjsforbruget er reduceret med ca. 13% i vægt fra 2024 til 2025 (fra 221,51 til 193,35 kg), mens sikkerhedssko er steget med ca. 48% (fra 54,95 til 81,41 kg). Forskydningen afspejler den type stillinger, vi har formidlet.

Målt på indkøbsværdi har vi reduceret arbejdstøjsforbruget markant. Vi har haft aktivt fokus på området siden 2023, og de samlede omkostninger til arbejdstøj er reduceret med ca. 48% fra 2023 til 2025. Det er en indsats, hvor bedre indkøbsdisciplin og genbrug af eksisterende beholdning har givet både en driftsbesparelse og en reduktion i den absolutte mængde, vi køber nyt af.

Miljø (E)

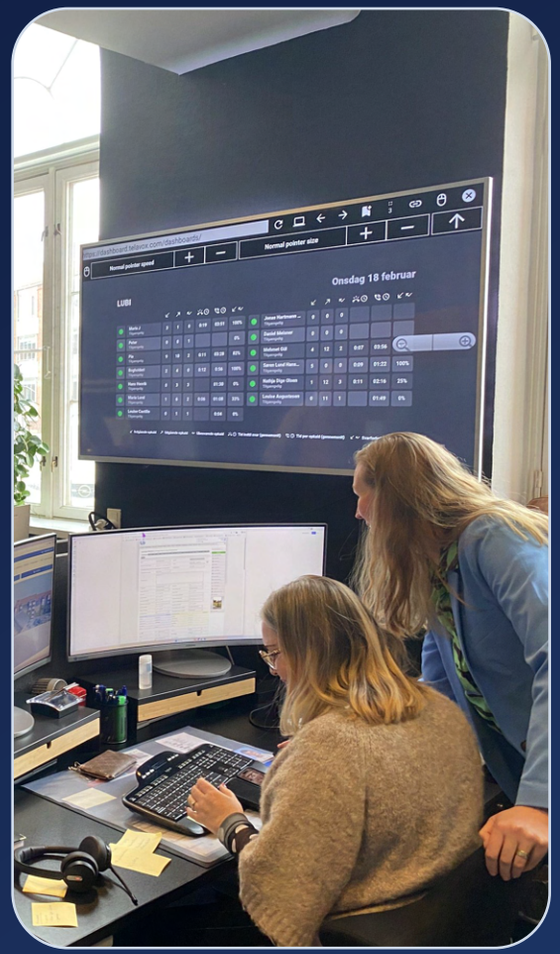
Vi arbejder med at styrke vores take-back-ordning, så en større andel af det udtjente arbejdstøj kan genanvendes eller upcycles. Det forudsætter bedre indsigt i materialesammensætningen hos vores leverandører, og det er noget af det, vi vil bede om i 2026.

SEKTION 03 / 05

SOCIALE FORHOLD

(S) - SOCIAL

Arbejdsstyrke og diversitet, sundhed og sikkerhed samt aflønning, overenskomst og uddannelse.



Sociale forhold (S)

Som vikar- og rekrutteringsbureau er medarbejderne ikke bare en vigtig del af vores forretning. Det er forretningen. Det vi sælger, er evnen til at koble mennesker med arbejde. Det betyder, at vores eget arbejdsmiljø og den måde, vi behandler vores fastansatte og udsendte kandidater på, har direkte forretningsbetydning. Trives medarbejderne ikke, leverer vi ikke kvalitet. Det er sådan, vi arbejder.

For vores fastansatte i administrationen vægter vi fleksibilitet og dialog. Vi har en flad organisationsstruktur, og vi tror på, at vi får den mest professionelle drift, når vores medarbejdere har ansvar og bliver inddraget i, hvordan vi løser opgaverne. Vi tilbyder fleksibel arbejdstid og hjemmearbejde, hvor det passer med kundernes behov, og vi gennemfører årligt en APS-samtale (ArbejdsPladsSamtale) med hver funktionær, hvor trivsel og udvikling er i fokus.

I 2025 var hele LUBI-teamet med i Knæk Cancer-løb til støtte for Børnecancerfonden. Vi støtter desuden Sørby Esport og deltager i fællesarrangementer på kontoret som påskefrokost, fredagsbarer og julefrokost.

For de udsendte kandidater arbejder vi tæt med vores kunder om at sikre god opstart. Det juridiske og praktiske ansvar for arbejdsmiljøet hviler hos den modtagende arbejdsgiver, men vi tilbyder relevant oplæring og uddannelse forud for ansættelsen, hvor det er muligt. Vi har i 2025 fortsat brugen af det digitale on-boarding-forløb med instruktionsvideoer, som vi udviklede i 2024.

Vi ringer kandidater op kort efter opstart i jobbet, for at høre hvordan det går. Det er en fast del af vores daglige drift og er både et trivselstjek og en forventningsafstemning mellem kandidaten og kunden. Ud over den daglige opfølgning gennemfører vi fra 2026 en årlig tilfredshedsundersøgelse i december. Undersøgelsen sendes til de vikarer, der har været ude at arbejde gennem os i årets løb, og til de kunder, der har haft vikarer ude. Den udsendes sammen med vores jule- og nytårshilsen og suppleres af en lodtrækning om en gevinst som tak for de besvarelser, vi får ind. Formålet er at samle feedback ét sted i året, hvor både vi selv og modtagerne har bedre tid til at bruge tilbagemeldingerne konstruktivt.

Vi har i 2025 taget et nyt rekrutteringssystem i brug. Systemet giver blandt andet mulighed for, at kandidater med skrivevanskeligheder, herunder ordblindhed, kan aflevere en jobansøgning mundtligt. Det sænker barrieren for at søge arbejde hos os og matcher den bredde i ansøgerpuljen, vi ønsker.

Sociale forhold (S)

Fleksibilitet er en central del af den måde, vi arbejder på med vores kandidater. For os betyder fleksibilitet konkret, at kandidaten selv kan til- og fravælge, hvornår og hvor meget vedkommende ønsker at arbejde. Det er en styrke ved at arbejde igennem LUBI, og det er noget, vi bevidst arbejder for at bevare i vores match-arbejde.

I 2025 lancerede vi LUBI Senior, en ny afdeling der specifikt arbejder med at koble erfarne medarbejdere over 65 år med virksomheder, der efterspørger deres kompetencer. Det er en udvidelse af det fokus, vi har haft i flere år, hvor de mennesker, vi hjælper i job, er pensionister, efterlønnere eller seniorer.

Vi blev i 2024 kåret som Årets Praktikplads af Zealand Erhvervsakademi, og vi tager fortsat løbende praktikanter ind i 2025.

Arbejdsstyrke, generelle karakteristika (B8)

LUBI havde i 2025 en samlet arbejdsstyrke på 69,27 FTE, mod 70,15 FTE i 2024 (-5,3%). Fordelingen var 8,29 FTE fastansatte i administrationen og 58,12 FTE midlertidigt ansatte, som vi formidlede til kunder via vores vikar- og bemandingsaktiviteter.

Kontrakter

KONTRAKTER

Kontrakttype [FTE]	2024	2025
Fastansatte	9,98	11,15 ↑
Midlertidigt ansatte	60,17	58,12 ↓
I alt	70,15	69,27 ↓

Stigning på administrationssiden (+1,17 FTE) afspejler, at vi i 2025 har haft flere fastansatte på kontoret. På kandidat-siden ligger faldet på 2,05 FTE, hvilket primært afspejler markedsforhold hos vores kunder.

Kønsfordeling

KØNSFORDELING (branchesnit: DST tabel RAS309, 2024)

Køn	2024 FTE	2024 %	2025 FTE	2025 %	Branche
Mænd (alle)	55,74	79,5%	57,12 ↑	82,5% ↑	55,6%
Kvinder (alle)	14,41	21,5%	12,15 ↓	17,5% ↓	44,4%
Mænd (fastansatte)	–	–	3,83	34,3%	55,6%
Kvinder (fastansatte)	–	–	7,32	65,7%	44,4%
I alt	70,15	100,0%	69,27 ↓	100,0%	100,0%

Det giver et misvisende billede at kigge på den samlede kønsfordeling alene. De 82,5% mænd i 2025 dækker over to forskellige billeder, og det er værd at trække frem hver for sig.

Sociale forhold (S)

Blandt vores fastansatte i administrationen (LUBIs eget kontor) er kønsforÅ delingen 34,3% mænd og 65,7% kvinder. LUBI-kontoret er altså kvindedoÅ mineret, og vi ligger over branchegennemsnittet på 44,4% kvinder for vores egen arbejdsplads.

Blandt de udsendte kandidater, som vi formidler ud til vores kunder, er kønsfordelingen derimod stærkt mandsdomineret. Det afspejler, hvilke brancher vi rekrutterer til: bygge/anlæg, andre håndværksfag, lager og transport er alle stillingstyper, hvor der er en høj overvægt af mandlige ansøgere. Faldet i den samlede kvindeandel fra 21,5% (2024) til 14,0% (2025) er primært drevet af, at vi i 2025 har haft en større andel af netop denne

Vi vil i 2026 fortsætte med at arbejde for at få flere kvinder til at ansøge på de mandsdominerede stillingstyper, hvor vi har volumen. Det er en indsats, der ikke kun handler om LUBI, men om at gøre bredere ansøgerpuljer synlige for kunderne.

Aldersdiversitet

ALDERSDIVERSITET

Aldersgrupper	2024 antal	2024 %	2025 antal	2025 %
<30 år	165	30,0%	111 ↓	22,8% ↓
31-49 år	234	42,6%	227 ↓	46,6% ↑
50-65 år	141	25,7%	142 ↑	29,2% ↑
>65 år	9	1,6%	7 ↓	1,4% ↓
I alt	549	100,0%	487 ↓	100,0%

Vi formidlede færre yngre i 2025 end året før (111 mod 165 under 30 år), mens antallet af personer i aldersgruppen 50-65 år ligger stabilt. Det betyder, at den ældre del af vores formidlede arbejdsstyrke er vokset relativt set.

Det matcher den indsats, vi har gjort med lanceringen af LUBI Senior i 2025, hvor vi specifikt arbejder med at koble erfarne medarbejdere over 50 år med virksomheder. Vi har ikke en formel "aldersinklusion"-politik, men i praksis ser vi alder som en ressource, særligt i bemandingsdelen, hvor erfaring ofte er en fordel.

Sundhed og sikkerhed (B9)

LUBI registrerede ingen arbejdsulykker eller arbejdsrelaterede dødsfald i 2025 blandt fastansatte i administrationen.

ARBEJDSULYKKER

Registrerede arbejdsulykker	2024	2025
Antal	0	0
FTE	9,98	11,15
Frekvens (per 100 ansatte)	0,00	0,00
Branchegennemsnit	0,45	0,39

Branchegennemsnittet for vikarbureauer var 0,39 ulykker pr. 100 ansatte i 2025. At vi ligger på 0 er en konsekvens af to forhold: vores administrative medarbejdere arbejder i et kontormiljø, hvor risikoen for arbejdsulykker er lav, og det juridiske ansvar for arbejdsmiljøet for udsendte kandidater ligger hos den modtagende arbejdsgiver.

Sociale forhold (S)

Fastansatte i administrationen

Selvom kontormiljøet er lavrisiko, arbejder vi i det daglige med trivsel, ergonomi og et sundt arbejdsmiljø. Vi har fleksible arbejdstider, hjemmeÅ arbejde hvor det passer med kundernes behov, og en flad organisationsÅ struktur, hvor det er kort vej fra medarbejder til ledelse, hvis noget skal håndteres. Vi gennemfører en årlig APS-samtale (ArbejdsPladsSamtale) med hver funktionær, hvor trivsel, sundhed og udvikling er faste dagsorÅ denspunkter.

I april 2026 opdaterer vi LUBIs arbejdsmiljøorganisation og fornyer APV'en (arbejdspladsvurderingen). Det giver os et opdateret grundlag for at arbejde systematisk med arbejdsmiljøet i administrationen og en handlingsplan, vi kan følge op på løbende i året.

Udsendte kandidater

For kandidaterne, som vi formidler til vores kunder, gælder det, at den modtagende arbejdsgiver har det juridiske og praktiske ansvar for arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, herunder instruktion, sikkerhedsudstyr og opfølgning ved eventuelle hændelser.

Vi samarbejder aktivt med både kunder og kandidater om at skabe en god opstart. I nogle tilfælde tilbyder vi relevant oplæring og uddannelse forud for ansættelsen, så vikaren er bedre rustet til opgaverne og forstår de grundlæggende krav til sikkerhed og adfærd i det konkrete job. Vi samarbejder med kunderne om, at nye kandidater først starter på jobbet, når de har gennemgået kundens egne sikkerhedsinstruktioner og videomateriale, hvor kunden ønsker dette. Det er ikke et lovkrav for LUBI, men det er en del af det at hjælpe med en god opstart, og det bidrager til, at vikaren møder op forberedt fra første dag.

Sociale forhold (S)

Aflønning, overenskomstforhandlinger og uddannelse (B10)

Hos LUBI 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.

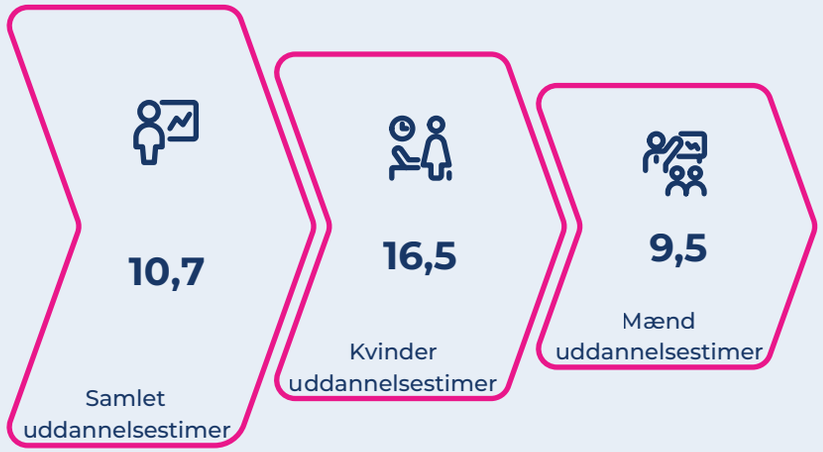
De fastansatte i LUBIs administration er funktionærer og er derfor ikke dækket af en kollektiv overenskomst. De midlertidigt ansatte, som vi formidler til kunderne, er derimod dækket af den overenskomst, der gælder på det pågældende arbejdsområde. Samlet set er 83,9% af vores samlede FTE (58,12 ud af 69,27) overenskomstdækket.

UDDANNELSESTIMER

Køn	Timer 2024	Timer 2025	FTE 2024	FTE 2025	Gns. 2024	Gns. 2025
Mænd	277,5	543,47	55,74	57,12	6,2	9,5 ↑
Kvinder	108,5	200,66	14,41	12,15	13,9	16,5 ↑
I alt	386,0	744,13	70,15	69,27	7,8	10,7 ↑

Det samlede uddannelsesniveau er gået op fra 7,8 timer pr. medarbejder i 2024 til 10,7 timer i 2025. Bag tallene ligger en fordeling, som er værd at trække frem: kvinder modtog i 2025 16,5 uddannelsestimer pr. medarbejder mod mændenes 9,5 timer. Det er især et kompetenceforløb indenfor ESG der udgør ca. halvdelen af årets uddannelsestimer for kvinder.

Blandt de udsendte kandidater dækker mændenes uddannelsestimer primært faglig opkvalificering, som vi selv har afholdt eller finansieret. Faglig opkvalificering, som sker hos den modtagende arbejdsgiver, indgår derimod ikke i vores opgørelse.



SEKTION 04 / 05

GOVERNANCE

(G) - VIRKSOMHEDSADFÆRD

Ansvarlig virksomhedsadfærd, compliance, GDPR, risikostyring og whistleblowerordning.

Virksomhedsadfærd (G)

Ansvarlig virksomhedsadfærd (B11)

LUBI har i 2025 ikke modtaget bøder eller domme for overtrædelser af lovgivning ifm. korruption og bestikkelse, jf. oplysningskravet i VSME-standarden.

Vi samarbejder udelukkende med virksomheder underlagt dansk lovgivning, hvilket reducerer risikoen for brud på regler og standarder, herunder korruption og dårlige arbejdstagerforhold. Vi forholder os dog kritisk – også til danske samarbejdspartnere – og undersøger nærmere ved mistanke om uregelmæssigheder. Tvivl om lovoverholdelse kan føre til, at vi afbryder et samarbejde.

Vores GDPR-compliance er etableret i samarbejde med en ekstern specialiseret partner. Sammen med vores IT-leverandør anvender vi 2-faktor-godkendelse på alle systemer og intern kontrol ved betalinger, hvor alle udgifter skal godkendes af mindst to medarbejdere. Det reducerer risikoen for både menneskelige fejl og uautoriseret adgang.

Vi har en politik om nultolerance over for krænkende adfærd. Hvis sager kommer til ledelsens kendskab, behandles de professionelt. Politikken er beskrevet i vores personalehåndbog.

For at give vores kunder og samarbejdspartnere størst mulig gennemsigtighed stiller vi en række nøgledokumenter til rådighed på hjemmesiden under "Godkendelser & Compliance": GDPR-certificering, godkendelser fra Færdselsstyrelsen, serviceattester og det seneste reviderede årsregnskab.

Vi indgår Code of Conduct-aftaler med samarbejdspartnere. Vi anvender korte betalingsfrister, primært for at minimere vores egen finansielle risiko i tilfælde af konkurs hos en samarbejdspartner. Drift og økonomi følges op ugentligt i ledelses- og økonomimøder.

Fra 2026 kreditforsikrer vi alle vores kunder. Det betyder, at vi ikke længere indgår aftaler med selskaber, der har dårlig kreditværdighed. Det er en indsats, der reducerer vores finansielle risiko, og som samtidig signalerer over for både vikarer og kunder, at vi kun samarbejder med økonomisk sunde partnere.

SEKTION 05 / 05

KONKLUSION

AFRUNDING & TILTAG

Samlet status for 2025 og de konkrete tiltag, vi prioriterer i 2026.

Konklusion & tiltag

Konklusion

LUBIs anden ESG-rapport viser et virksomhedsbillede, der er mere veludviklet på de sociale og ledelsesmæssige områder end på det miljømæssige. Det er ikke overraskende for en kontorbaseret servicevirksomhed, og det er en del af det, vores 2025-tal bekræfter.

Klima og miljø

Vores samlede CO_2e-udledning steg fra 24,53 ton (2024) til 41,68 ton (2025). Hovedparten af stigningen skyldes, at vi har udvidet datadækningsgraden i Scope 3 Indkøb. Vi har for første gang medregnet software og kontorartikler, og indkøbskategorien alene tegner sig for 16,88 ton af stigningen på 17,15 ton. Det er ikke et udtryk for, at LUBI er blevet en mere CO_2-tung virksomhed. Det er et udtryk for, at vores klimaregnskab i 2025 er mere retvisende end i 2024.

På de poster, vi har direkte indflydelse på, ligger udledningen stort set stabilt: Scope 1 (firmabil og medarbejderkørsel) steg fra 5,77 til 6,04 ton CO_2e (+4,7%), mens Scope 2 (el og fjernvarme) faldt fra 3,20 til 2,71 ton CO_2e (-15%). Elektricitets- og vandforbruget viser stigninger, som delvist kan forklares af renoveringsarbejder foretaget af vores udlejer i lokalerne i 2025, og vi arbejder på en opgørelse, så forholdet kan udspecificeres.

Et konkret miljømæssigt resultat i 2025 er vores fortsatte fokus på arbejdstøjsforbruget. Vi begyndte arbejdet i 2023, og indkøbsomkostningen til arbejdstøj er siden reduceret med ca. 48%, samtidig med at den samlede vægt af nyt arbejdstøj falder. Det er en indsats, hvor bedre indkøbsdisciplin og genbrug af eksisterende beholdning har givet både en driftsbesparelse og et lavere ressourcetræk.

Vores reduktionspotentiale fremadrettet ligger primært i indkøb og transport, som tilsammen udgør 70% af vores 2025-aftryk. På indkøb er vejen frem bedre data fra leverandørerne og fokus på de få tunge varekategorier. På transport handler det om vores firmabil, kørsel i medarbejdernes egne biler og medarbejderpendling. Det er områder, hvor vi som mindre kontorvirksomhed kun kan flytte begrænsede mængder CO_2, men hvor vi nu har et grundlag at træffe beslutninger på baggrund af.

Affaldsopgørelsen for 2025 er behæftet med data-usikkerhed på grund af skift af rengøringspartner i løbet af året. Vi arbejder i 2026 på at etablere klarere dataregistrerings-rutiner, så vores affaldsregnskab bliver mere retvisende.

Sociale forhold

Det sociale område, er dér hvor vi er nået længst. Vi har 0 arbejdsulykker mod et branchegennemsnit på 0,39 pr. 100 ansatte. Vi har fortsat fokus på praktikpladser, hvor vi i 2024 blev kåret som Årets Praktikplads. Vi har i 2025 lanceret LUBI Senior, der retter sig direkte mod en aldersgruppe, hvor mange virksomheder overser kompetencer, og vi støttede Børnecancerfonden ved at deltage med hele teamet i Knæk Cancer-løb.

Konklusion & tiltag

Vi har for første gang gjort overenskomstdækningen op og kan konstatere, at 83,9% af vores samlede FTE er dækket. De resterende 16,1% er vores fastansatte funktionærer i administrationen, som er ansat på funktionærvilkår.

På kønsfordelingen har vi i år kunnet skille tallene ad på en måde, der giver et mere retvisende billede. Blandt vores fastansatte i administrationen er kønsfordelingen 34,3% mænd og 65,7% kvinder, hvilket er væsentligt over branchegennemsnittet på 44,4% kvinder. Blandt de udsendte vikarer er kønsfordelingen stærkt mandsdomineret, fordi vi rekrutterer til brancher (chauffør, lager, transport) med en høj overvægt af mandlige ansøgere. Det er den samlede kombination, der forklarer, at kvindeandelen på tværs af alle FTE er faldet fra 21,5% til 17,5%. Det er en effekt af de kunder vi servicerer, i brancher som generelt er domineres af mænd.

I april 2026 planlægger vi at opdatere LUBIs arbejdsmiljøorganisation og forny APV'en. Det giver os et opdateret grundlag for at arbejde struktureret med trivsel, ergonomi og sikkerhed i administrationen.

Ansvarlig virksomhedsadfærd

På Governance-området har vi et konkret tiltag på trapperne til 2026. Vi indfører krav om kreditforsikring af alle vores kunder, så vi ikke handler med selskaber, der har dårlig kreditværdighed. Tiltaget er med til at flytte os fra praksis-baseret compliance til formaliseret rammesætning, og det matcher den retning, vi ser hos vores større kunder, som i stigende grad efterspørger formelle compliance-rutiner i deres egen leverandørstyring.

Forretningsmæssigt

I december 2025 blev LUBI kåret som Børsen Gazelle. Det dokumenterer den vækst, vi har stået i, og det er en anerkendelse, vi tager med os ind i 2026. Det er også en påmindelse om at bruge ESG-rapporteringen til at understøtte dén vækst yderligere.

Fremadrettede tiltag

Status på 2024-tiltag

Fra 2024-rapportens fremadrettede tiltag kan vi opgøre status sådan:

- Skærpede krav til dokumentation og miljømærkning i indkøb. Status: I drift. Vi sammenligner tilgængelige løsninger ved hvert nyt indkøb og vurderer andelen af genanvendelige materialer op imod prisen. Det er blevet en del af den daglige indkøbspraksis.
- Fortsat udskiftning af IT- og el-udstyr til mere energieffektive modeller. Status: I drift. Det er en løbende praksis, som følger vores udskiftningsbehov.
- Grøn kørsel og oplæring i energieffektiv kørsel. Status: Fravalgt. Vi har vurderet, at effekten ikke stod mål med indsatsen, blandt andet fordi de modtagende kunder foretrækker selv at stå for den del af oplæringen.
- Trivselsmåling blandt vikarer. Status: Delvis gennemført, ny form fra 2026. Vi opsatte i 2025 en systematisk måling til både kandidater og kunder og fik de første besvarelser ind. I løbet af arbejdet er vi landet på en anden model: en årlig tilfredshedsundersøgelse i december, som sendes til relevante vikarer og kunder sammen med vores jule- og nytårshilsen.

Konklusion & tiltag

- Videreudvikling af on-boarding-systemet. Status: Gennemført og udvidet. Vi har i 2025 taget et nyt rekrutteringssystem i brug, der blandt andet muliggør, at kandidater med skrivevanskeligheder kan aflevere ansøgninger mundtligt.
- Fokus på diversitet og fleksibilitet i rekrutteringspraksis. Status: I drift. LUBI Senior er lanceret i 2025, og vi arbejder aktivt med at bevare fleksibiliteten omkring kandidaternes til- og fravalg af arbejdstid.

Fremadrettede tiltag for 2026

Vi prioriterer i 2026 fem indsatser, som er en direkte fortsættelse af det, vi har lært af 2025-rapporten, og som samtidig understøtter forretningen. Hver indsats er beskrevet med, hvad vi vil gøre, hvad vi får ud af det, og hvordan vi måler effekten. Maria og Hans Henrik er ansvarlige for alle fem tiltag.

1. Kreditforsikring af alle kunder

Fra 2026 kreditforsikrer vi alle vores kunder. Vi indgår ikke længere aftaler med selskaber, der har dårlig kreditværdighed.

Forventet udbytte: Kreditforsikringen reducerer vores finansielle risiko markant, den beskytter vores vikarer mod at komme til at arbejde for kunder, der ikke kan betale, og den signalerer over for både medarbejdere og samarbejdspartnere, at vi kun samarbejder med økonomisk sunde parter. Det er både en risikohåndterings-indsats og en kvalitetsindikator på vores kundeportefølje.

Målsætning: Alle kunder der opfylder kriterierne for kreditforsikring skal forsikres. Ansvarlige: Maria og Hans Henrik.

2. Opdatering af arbejdsmiljøorganisation og APV

I april 2026 opdaterer vi LUBIs arbejdsmiljøorganisation og fornyer APV'en (arbejdspladsvurderingen).

Forventet udbytte: Vi får et opdateret grundlag for at arbejde struktureret med trivsel, ergonomi og sikkerhed i administrationen. Det er en indsats, der matcher den forventning, mange kunder har til, at også en mindre servicevirksomhed har styr på det interne arbejdsmiljø, og det er en løbende forpligtelse for alle danske arbejdsgivere.

Målsætning: APV gennemført og dokumenteret i april 2026. Handlingsplan fra APV'en indgår i den daglige drift resten af året. Ansvarlig: Maria og Hans Henrik.

3. Udvide datadækning på Scope 3 – Indkøb

Vi vil i 2026 arbejde med vores største vareleverandører og bede dem om CO_2-data på de produkter, vi køber af dem. Det gælder særligt arbejdstøj, sikkerhedssko og IT-udstyr. Målet er at flytte en større andel af vores indkøbsdata fra monetær metode til fysisk eller leverandør-baseret metode.

Forventet udbytte: Bedre datagrundlag betyder, at vores klimaregnskab for 2026 i højere grad kan sammenlignes med 2025 og bruges i dialog med kunder, der efterspørger Scope 3-dokumentation. Det er den indsats, der flytter mest på rapportens troværdighed.

Målsætning: Andel af indkøbsvolumen (DKK) baseret på fysiske eller leverandørspecifikke data.
Baseline 2025: 12,3%. Mål 2026: ≥ 25%. Ansvarlige: Maria og Hans Henrik.

Konklusion & tiltag

4. Fuld udrulning af systematisk trivselsmåling

Fra 2026 gennemfører vi en årlig tilfredshedsundersøgelse i december. Undersøgelsen sendes til de vikarer, der har været ude at arbejde gennem os i årets løb, og til de kunder, der har haft vikarer ude og er blevet faktureret. Den udsendes sammen med vores jule- og nytårshilsen, og vi supplerer med en lodtrækning om en gevinst som tak for besvarelsen. Ordningen erstatter den løbende, ustrukturerede måling, vi begyndte at rulle ud i 2025, som viste sig at være vanskelig at gøre konsekvent i den daglige drift.

Forventet udbytte: Vi får et konsekvent datagrundlag samlet ét sted i året, hvor både vi og modtagerne har bedre tid til at bruge tilbagemeldingerne. Vi kan bruge svarene i to retninger: til at justere vores egen rekrutteringsproces, og som grundlag for konstruktiv dialog med kunder om samarbejdet i det forgangne år. Det er samtidig en anledning til at afslutte samarbejdsåret på en positiv note og genopvarme relationen til jul.

Målsætning: Besvarelsesgrad blandt udsendte kandidater. Første udsending december 2026. Mål: ≥ 10% besvarelser i 2026. Ansvarlige: Maria og Hans Henrik.

5. Teknologisk effektivisering af interne arbejdsgange

Vi fortsætter med at investere i teknologiske løsninger, der binder vores interne systemer bedre sammen. Målet er, at rekruttering, vagtplanlægning, tidsregistrering og faktureringsdata flyder mere gnidningsfrit mellem systemerne, og at vi frigør medarbejdertimer fra manuel dataindtastning.

Forventet udbytte: Bedre systemintegration giver kortere gennemløbstid pr. kandidat, færre fejl i data og en administration, der kan skalere med forretningen uden at vokse tilsvarende i antal medarbejdertimer. Det er en driftsindsats med direkte effekt på både kvalitet og bundlinje.

Målsætning: Konkrete integrationer implementeret i 2026, som skaber øget automatisering og mere effektive workflows, og dermed bedre service. Ansvarlig: Maria og Hans Henrik.

Løbende arbejde

Ud over de seks tiltag ovenfor fortsætter vi i 2026 følgende løbende indsatser:

Firmabil og elbil.

Vi vurderer løbende, om en udskiftning af firmabilen til elbil giver mening. Firmabilen står for 14,5% af vores samlede CO_2e-udledning.

Køns- og aldersdiversitet i rekruttering.

Vi arbejder for at få flere kvinder til at ansøge på de mandsdominerede stillingstyper, hvor vi har størst volumen (chauffør, lager, transport). Arbejdet i LUBI Senior fortsætter med fokus på at koble medarbejdere over 50 år med virksomheder.

Rengøring og affaldsregistrering.

Vi arbejder med vores rengøringspartner om klarere dataregistrerings-rutiner, så affaldsregnskabet for 2026 bliver mere retvisende.

Vand og el på lejemålet.

Vi arbejder med udlejeren om en opgørelse, som gør det muligt at viderefakturere det forbrug, der stammer fra renoveringer og andet, der ikke er en del af LUBIs egen drift.

Naturbidrag via Den Danske Naturfond.

LUBI har valgt at donere et beløb til Den Danske Naturfond som vores konkrete bidrag til beskyttelse af dansk natur og biodiversitet.

ESG-RAPPORT 2025

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

LUBI ApS
Sdr. Stationsvej 28A
4200 Slagelse

Tlf.: +45 44 40 89 94
Email: job@lubi.dk
CVR: 41245476

Udarbejdet i samarbejde med

green BUSINESS