



ESG-rapport 2025



Indhold

Forord	3		
Grant Thornton	4		
ESG	5		
Grant Thorntons motivation for ESG-rapportering	6		
Fra CSRD-forberedelse til værdiskabelse	7		
Post Omnibus: Hvad gør vi nu?	8		
ESG-strategi	10		
Grant Thornton Danmarks ESG-strategi	11		
Grant Thorntons indsatser og politikker inden for ESG	12		
Environment	13		
Social	15		
Governance	20		
Kontekst for ESG-rapport	23		
		Klimaregnskab og ESG-nøgletal	24
		ESG-nøgletal	25
		Beskrivelse og kommentarer til ESG-nøgletal	27
		Metode for klimaregnskab	29
		Klimaregnskab med scope 1, 2 og 3	30
		Visuelt overblik over klimaregnskab	31
		Dataforklaring	32
		Regnskabspraksis	33
		Datadefinition - E	34
		Datadefinition - S og G	35
		Afgrænsning af ESG-rapport	36
		VSME-afgrænsning	37
		Anvendte emissionsfaktorer for regnskabsår	40

Forord

2025 har for os i Grant Thornton været lige så turbulent som for andre virksomheder. Ikke mindst på bæredygtighedsområdet, hvor Omnibussen i februar 2025 skabte stor usikkerhed om bæredygtighedsagendaen generelt. I 2024 havde vi brugt tid på at udarbejde vores dobbelte væsentlighedsanalyse (DMA), da vi som Store C virksomhed dengang skulle rapportere på Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD). Dette krav er nu helt frafaldet i og med, at tærskelværdierne til CSRD er hævet væsentligt. Men arbejdet var bestemt ikke spildt, vores DMA har givet os stor indsigt i, hvor vi har de væsentligste udviklingsområder, og hvordan vi skal prioritere vores indsatser.

Vores DMA viste klart, at governanceområdet var der, hvor vores væsentlighed var størst. 2025 har været præget af et stort fokus på investering i forbedring og fortsat effektivisering af compliance processer, bl.a. med henblik på forebyggelse af hvidvask. Der har været investeret i nye IT-systemer og arbejdet med opdaterede politikker, herunder øget træning af organisationen som følge af implementering af nye systemer. Det er ikke mindst et udtryk for, at governance har vores bevågenhed og netop også var dobbelt væsentligt i vores væsentlighedsanalyse. Dataetik og kvalitetssikring prioriteres højt, og vi arbejder løbende med at styrke ansvarlig ledelse og transparens.

Et andet område, som er meget væsentligt for os, er vores medarbejdere. Som branche er vi udfordret, da revisionsuddannelsen giver en solid finansiel uddannelse og erfaringsgrundlag, der naturligt skaber muligheder for ledende stillinger i økonomi-afdelinger uden for revisions- og rådgivningsbranchen. Vi er bevidste om, at særligt de nye generationer stiller andre krav til arbejdslivet. Vi arbejder på at være det foretrukne revisions- og rådgivningshus for specialister og talenter gennem hele karrieren. Vores kultur er vigtig for os, her prioriterer vi et stærkt sammenhold, spændende opgaver og udviklingsmuligheder i et miljø, hvor forskellighed er en styrke. Mennesker og relationer er vores livsnerve – vi arbejder tæt sammen i små teams med flad struktur, og vi giver plads til

fleksibilitet, hvor det er vigtigt at skabe en sund work-life-balance, så vores medarbejdere kan trives både professionelt og privat.

I 2026 ser vi frem til at arbejde videre med et andet udkom af vores CSRD-forberedende arbejde, nemlig det strategiske fundament, som vi fik udarbejdet, og som er synkroniseret med vores forretningsstrategi. Du sidder nu med vores tredje ESG-rapport i hånden eller på skærmen, og med tre års data har vi fået et solidt grundlag at tage strategiske beslutninger ud fra.

God læselyst.

Direktionen, Grant Thornton



Fra venstre: Thomas Hedegaard, Brian Rasmussen og Claus Carlsen

Omsætning	CVR nr.
DKK 640 mio.	34209936
Balance 2025	Virksomhedsform
DKK 297 mio.	Partnerselskab
Partnere	Branchekode
76	649990
Medarbejdere	Hjemland
628	Danmark
Årsværk	
543	

Grant Thornton tilbyder revision og rådgivning inden for:

- Bogføring
- Corporate Finance
- Digitalisering
- ESG og bæredygtighed
- Indirekte skatter
- Interim Service
- IT-risikostyring, revision og rådgivning
- Revision og regnskab
- Skat
- Transaction Advisory Services
- Økonomisk rådgivning

Grant Thornton

Grant Thornton er en af Danmarks førende revisions- og rådgivningsvirksomheder. Vi er 628 medarbejdere inkl. partnere fordelt på ni kontorer på Sjælland og i Jylland.

Grant Thornton Danmark er en del af det internationale netværk i Grant Thornton International. Med ca. 80.000 medarbejdere, fordelt i mere 150 lande, er vi i stand til at trække på specialiserede kompetencer fra såvel indland som fra vores internationale netværk og sikre kvalitetsuddannelse til vores medarbejdere. Det betyder, at vi kan løfte svære opgaver, mens vi stadig er tæt på kunden. Den balance er vi stolte af.

Kerne værdier i Grant Thornton

Som revisorer er vi offentlighedens tillidsrepræsentanter, og det ansvar tager vi alvorligt. Det er vores job at sikre, at vores kunder agerer ansvarligt og i overensstemmelse med loven.

Vores dygtige og engagerede medarbejdere er Grant Thorntons vigtigste ressource. Vi ønsker at skabe inkluderende rammer, hvor der er plads til forskelligheder og medarbejders individuelle behov og ønsker til karriereudvikling.

Som revisorer og rådgivere er vi tæt på kunderne, og anser os selv som kundens tætteste allierede. Vi vægter relationen med kunden højt, og ønsker altid at sikre en personlig rådgivning med skræddersyede løsninger, der giver perspektiver og skaber trykthed for kunden.

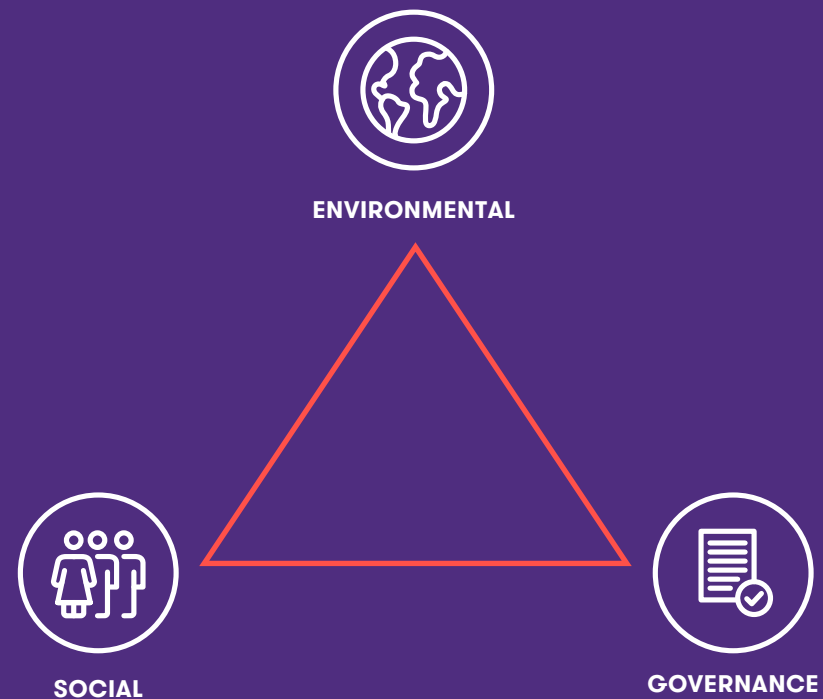
ESG

ESG er et redskab til at strukturere og dokumentere virksomheders arbejde med bæredygtighed. Med ESG udvides forståelsen for bæredygtighed til også at inkludere Environment, Social og Governance, som dækker over hhv. miljø- og klimamæssige forhold, sociale forhold samt ledelsesmæssige forhold.

Vi har inkluderet data- og oplysningspunkter fra EU's frivillige bæredygtighedsrapporteringsstandard (VSME), og der er yderligere tilføjet nøgletal på baggrund af strategiske overvejelser, der matcher vores målsætninger inden for ESG.

VSME-standarden tager afsæt i CSRD-rammen og benytter samme terminologi. Selv om vi ikke længere er direkte omfattet af CSRD, giver det strategisk mening at rapportere efter VSME-standarden, da det sikrer kompatibilitet med kunder og andre interessenter, der fortsat er underlagt CSRD-krav.

I denne rapport er alle oplysningspunkter fra basismodulet besvaret, og der er tilføjet enkelte oplysningspunkter fra det udvidede modul. Vi har inkluderet oplysningspunkterne C1, C2, C5 og C9. Det er oplysningspunkter omhandlende forretningsmodel, strategi for ESG, politikker og indsatser samt oplysninger om kønsdiversitet i ledelsen og bestyrelsen.



Grant Thorntons motivation for ESG-rapportering

Dette er Grant Thornton Danmarks tredje ESG-rapport, og med denne rapport får vi nu for alvor mulighed for at sammenligne og følge udviklingen i vores nøgletal over tid.

Siden vores første rapport har vi arbejdet på at integrere ESG i hjertet af vores forretning. Vores ESG-strategi er ikke et tillæg til den overordnede virksomhedsstrategi – den er en naturlig og forankret del af den. Det betyder, at selv om vi i 2025 har dedikeret betydelige ressourcer til at styrke vores indsats mod hvidvask, og derfor endnu ikke har effektueret hele vores plan for ESG-arbejdet, så har netop forankringen af vores ESG-emner i virksomhedsstrategien sikret, at ESG fortsat er en integreret del af vores prioriteringer.

Efter de seneste ændringer med Omnibusforordningen er vi ikke længere omfattet af CSRD-kravene. Alligevel har processen med at udarbejde vores DMA og ESG-strategi været både værdifuld og lærerig. Arbejdet har ikke blot givet os nye indsigter, men har også skabt en øget bevidsthed og en klar retning for vores fremtidige ESG-arbejde. Det har været med til at styrke vores risikostyring og identificering af områder, som er mest væsentlige at arbejde med, og hvor vi kan gøre en reel forskel – både for virksomheden, vores kunder og samfundet omkring os.

Vi ser frem til at genoptage arbejdet med den ESG-strategi, som vi i slutningen af 2024 fik udarbejdet et solidt fundament for.

2.238,8 tons
CO₂e

70,5 %
Andel vedvarende energi

44,1 %
Kønsdiversitet



Fra CSRD-forberedelse til værdiskabelse

Post Omnibus: Hvad gør vi nu?

Grant Thornton Danmark har gennemført en omfattende proces for at blive klar til CSRD-rapportering. Selv om vi efter de seneste Omnibus-ændringer ikke længere er omfattet af CSRD-kravene, har forberedelserne givet os værdifulde indsigter og værktøjer, som vi fortsat vil anvende i vores ESG-arbejde.

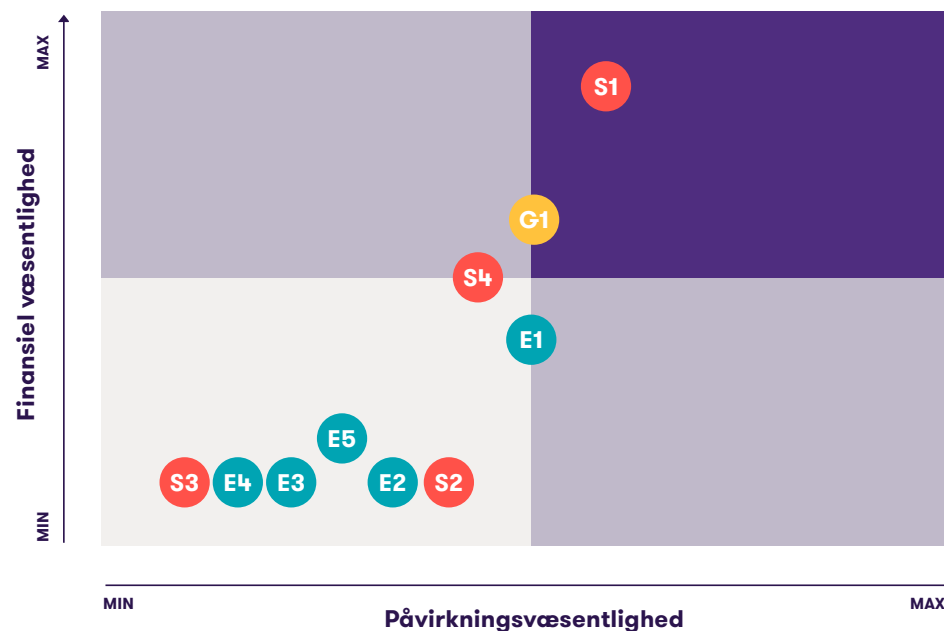
Vi har blandt andet udarbejdet en DMA, kortlagt vores værdikæde og involveret relevante interessenter. Disse elementer har styrket vores forståelse af, hvordan virksomheden påvirker samfund og miljø, og har hjulpet os med at identificere de væsentligste risici og muligheder – både for forretningen og for vores omgivelser.

Fremadrettet vil vi ikke gennemføre en årlig DMA, da CSRD-kravet bortfalder. I stedet vil DMA blive anvendt efter behov, f.eks. når der sker væsentlige ændringer i vores forretningsmodel eller i forbindelse med strategiske processer. Det sikrer, at vores ESG-indsats forbliver relevant og tilpasset de aktuelle forhold.

Som VSME-rapporterende virksomhed arbejder vi med et årshjul, der understøtter en systematisk og kontinuerlig tilgang til ESG-rapportering. Årshjulet sikrer, at vi løbende indsamler data, vurderer vores påvirkninger og justerer vores strategiske mål, så vi kan skabe langsigtet værdi for både virksomheden og samfundet.

Vores ESG-arbejde er således forankret i en strategisk tilgang, hvor vi bruger de erfaringer og værktøjer, vi har opnået gennem CSRD-forberedelserne, til at styrke vores fremtidige indsats og skabe transparens omkring vores påvirkninger, risici og muligheder. Se nærmere beskrivelse af de ESG-områder, som vi igennem vores dobbelte væsentlighedsanalyse har fundet frem til, er de vigtigste for os at arbejde med, og hvilke påvirkninger, risici og muligheder der ligger til grund for vores konklusioner på næste side.

Grant Thorntons dobbelt væsentlighedsmatrix



- E:** Miljø og klima
- S:** Sociale forhold
- G:** Forretningsadfærd

Væsentligt

- S1 - Egen arbejdsstyrke
- G1 - Forretningens adfærd
- S4 - Forbruger og slutbruger
- E1 - Klimaforandringer

Ikke væsentligt

- S2 - Arbejdstagere i værdikæden
- E2 - Forurening
- E5 - Cirkulær økonomi
- E3 - Vand- og marineressourcer
- E4 - Biodiversitet
- S3 - Påvirkede samfund

Miljø og klima

E1

Klima-
forandringer

Påvirkninger

Grant Thornton påvirker klimaforandringer gennem CO₂-udledning fra aktiviteter som f.eks. transport, strømforbrug og indkøb af IT. Derudover har vi en indirekte påvirkning på miljøet gennem rådgivning af kunder ift. deres investeringer og f.eks. brug af AI.

Risici

Ekstrem varme vil påvirke arbejdsforholdene og effektivitetsniveauet på kontorerne og kommer til at stille større krav til klimaanlæg. Øget krav til bæredygtighedsrapportering kræver ekstra ressourcer at leve op til.

Muligheder

Der er mulighed for at udnytte bæredygtighed som forretningsområde.

Sociale forhold

S1

Egen
arbejdsstyrke

Påvirkninger

Grant Thornton er afhængig af kompetent arbejdskraft for at opretholde forretningen og vækste. Vi er udfordret af lav kønsdiversitet i øverste ledelseslag. Derudover kan det høje niveau af kontrol i arbejdsopgaver føre til øget arbejdspress og stress. Der er et stort ansvar over for både virksomheder og samfundet i rollen som offentlighedens tillidsrepræsentant.

Risici

Det er en udfordring at rekruttere pga. arbejdstendenser i nye generationer, mindre årgange i nye generationer og større fokus på work-life-balance. Mangel på medarbejdere og kompetencer i fremtiden kan udfordre væksten.

Muligheder

Det vil være givende at investere i at skabe bedre rammer for work-life-balance og fastholdelse af medarbejdere gennem f.eks. politikker og benefits etc.

S4

Forbrugere
og
slutbrugere

Påvirkninger

Grant Thornton har stor indflydelse på vores slutbrugere/kunder gennem virksomhedernes stærke afhængighedsforhold til Grant Thorntons ydelser for at kunne drive forretning og leve op til lovgivningen. På samme måde er Grant Thornton afhængig af vores kunders tillid og tilvalg af os som rådgivere for at kunne drive forretning.

Risici

Så snart der opstår bare en enkelt dårlig sag, vil det have store konsekvenser for Grant Thorntons ry og dermed også vores kunders ry. Mangelfuld kommunikation og relation til kunden vil påvirke kvaliteten af rådgivningen negativt.

Muligheder

Vi har mulighed for at rådgive vores kunder inden for flere områder såsom bæredygtighed, ledelse og strategi, som vil bidrage til vores kunders og Grant Thornton Danmarks forretning.

Virksomhedsadfærd

G1

Virksomheds-
adfærd

Påvirkninger

Som revisions- og rådgivningsvirksomhed har vi en stor påvirkning på håndhævelse af landets love ude blandt vores kunder. Det giver os en stor indflydelse på virksomheders ordentlighed og bidrag til samfundet. Grant Thornton kan bidrage til forebyggelse af korruption og bestikkelse hos kunder og hos os selv.

Risici

Det har store konsekvenser for både Grant Thorntons og kundens ry og rygte at udbrede usund forretningsmorale.

Muligheder

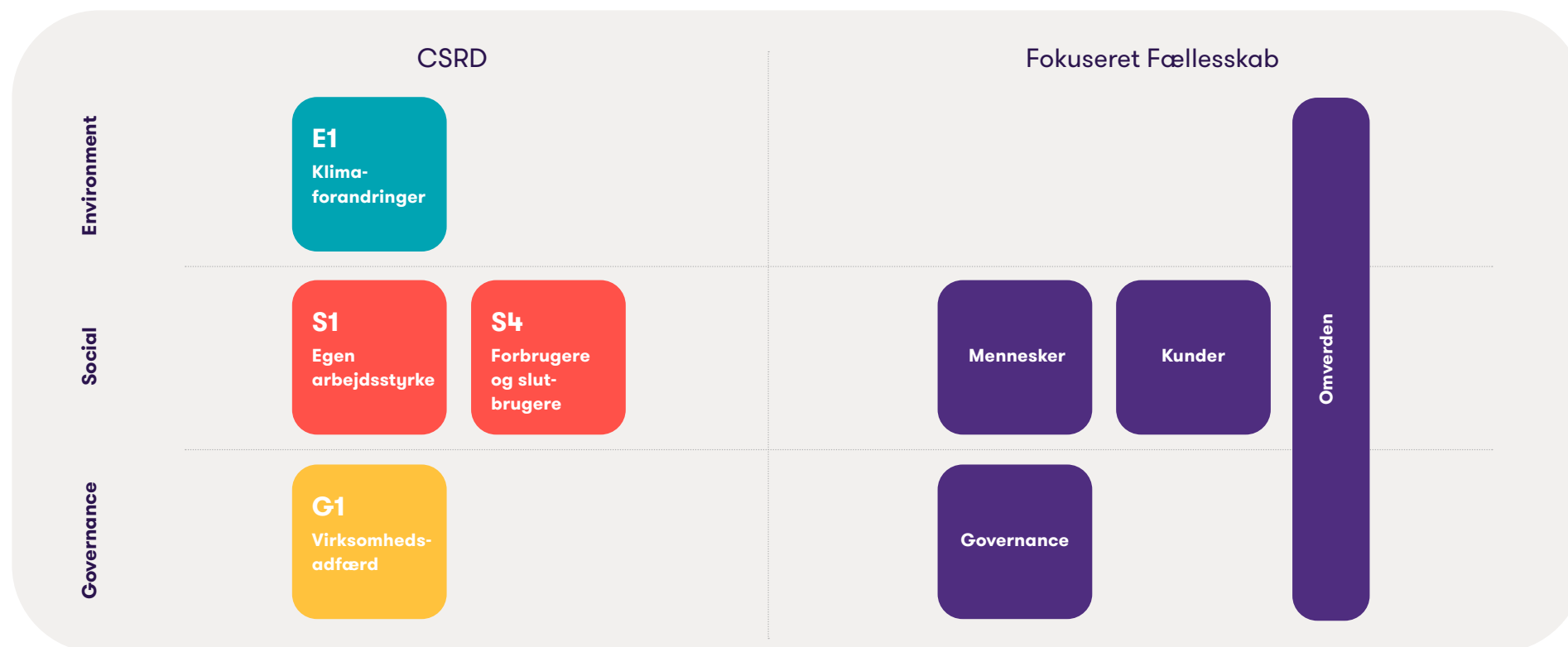
Vi kan understøtte og vejlede vores medarbejdere, hvis der opstår dilemmaer angående en kundes moralske kompas.

ESG-strategi

Vores strategilandskab viser, hvordan ESG-strategien er integreret med vores forretningsstrategi. Selv om rapporteringspresset er bortfaldet, fortsætter vi ESG-arbejdet, fordi det understøtter vores forretningsmæssige mål.

Strategilandskabet blev udarbejdet til ESG-rapporten for 2024 for at sikre synergi mellem væsentlige ESRS-standarder, vores strategi "Fokuseret Fællesskab".

På næste side har vi opstillet mål og tiltag og afsat ressourcer for de væsentlige ESG-områder, som er vist nedenfor.



Grant Thornton Danmarks ESG-strategi

	Environment	Social	Governance								
Mål	<p>Absolut reduktion*</p> <p>2030 - kortsigtet mål</p> <table border="0"> <tr> <td>Scope 1+2 (>95 %):</td> <td>42 %</td> </tr> <tr> <td>Scope 3 (>67 %):</td> <td>25 %</td> </tr> </table> <p>2050 - langsigtet mål</p> <table border="0"> <tr> <td>Scope 1+2 (>95 %):</td> <td>90 %</td> </tr> <tr> <td>Scope 3 (>90 %):</td> <td>90 %</td> </tr> </table> <p><small>*2023 baseline</small></p>	Scope 1+2 (>95 %):	42 %	Scope 3 (>67 %):	25 %	Scope 1+2 (>95 %):	90 %	Scope 3 (>90 %):	90 %	<ul style="list-style-type: none"> · Forøge andelen af kvindelige partnere til at udgøre 10 % inden 2030** · Øge fastholdelsesgraden med 20 % for medarbejdere i aldersgruppen 20-30 år, så flere bliver mindst 5 år efter ansættelse inden 2030** · Opnå en baseline NPS-score på +30 i 2027 <p><small>**2025 baseline</small></p>	<ul style="list-style-type: none"> · Reducér den gennemsnitlige eksterne kvalitetskontrol score til ≤2,7 inden 2030
Scope 1+2 (>95 %):	42 %										
Scope 3 (>67 %):	25 %										
Scope 1+2 (>95 %):	90 %										
Scope 3 (>90 %):	90 %										
Projekter	<ul style="list-style-type: none"> · CO₂e-reduktion fra transport – kør grønt og effektivt · ESG-baseret leverandørvælgelse og indkøbspolitik 	<ul style="list-style-type: none"> · Diversitet og fastholdelse · Kundetilfredshedsmåling - nye perspektiver 	<ul style="list-style-type: none"> · Kvalitetssikring – mod en højere standard 								
Ressourcer	<ul style="list-style-type: none"> · Direktionen · IT-afdelingen 	<ul style="list-style-type: none"> · Direktionen · HR-afdelingen · Marketingafdelingen 	<ul style="list-style-type: none"> · Direktionen · Faglig Afdeling 								

Grant Thornton's indsatser og politikker inden for ESG



Environment

Grant Thornton Danmark ønsker at mindske det negative aftryk på miljø og natur. Derfor har vi fokus på at reducere vores påvirkninger på klima, miljø og forbrug af ressourcer.

Klimaaftryk

Vi arbejder løbende på at reducere vores CO₂e-aftryk. Gennem Grant Thornton International har vi tilsluttet os GFANZ sammenslutningen (Glasgow Financial Alliance for Net Zero), som er verdens største sammenslutning af finansielle institutioner, der har forpligtet sig til at omstille den globale økonomi til netto-nul drivhusgasemissioner. Tilslutningen hertil er sket som et naturligt led i vores fælles strategi for at forbedre Grant Thornton-netværkets bæredygtighed globalt såvel som nationalt. Som en del af GFANZ indrapporterer Grant Thornton årligt vores nationale CO₂e emissioner til det fælles netværk.

Digitalisering

Digitalisering af vores arbejdsgange er en løbende proces, og vi tilskynder fortsat digital transformation som en naturlig del af vores forretningsudvikling. Det betyder, at vi er nået til et punkt, hvor vi har reduceret vores fysiske dokumenter markant.





Bygninger

I vores bygninger arbejder vi løbende på at integrere miljøteknologier som lysfølere, LED-belysning og vandhaner med sensorer, hvor det giver mening. Det har en positiv effekt på vores reduktion af resourcespild.

Fokus på madspild

På lokationer, der er store nok til at have egen kantine, har vi fokus på at minimere madspild. Det gør vi gennem planlægning af, hvor mange der spiser frokost i løbet af ugen og ved at genbruge rester i nye retter, samt at motivere vores medarbejdere til at være bevidste om at undgå madspild.

Leasing af IT-udstyr

Grant Thornton leaser IT-udstyr, hvor det efter brug leveres tilbage til leverandøren, og bliver genbrugt på ny et andet sted.

Biodiversitet

Ift. til biodiversitet er vi opmærksomme på, at der er naturbeskyttede områder i nærheden af to af vores lokationer.

Lokation	Areal (m ²)	Biodiversitetsfølsomt område	Specifikationer
Kontor i København	9.963	Beskyttet havstrategi område	I nærheden af
Kontor i Hadsten	305	Beskyttede vandløb	I nærheden af



Social

Vi er stolte af at have skabt et mere fleksibelt og mangfoldigt arbejdsmiljø, hvor flere unge og kvinder finder vej til Grant Thornton. Vi er bevidste om, at arbejdet med diversitet – især på ledelsesniveau – er et langt, sejt træk, der begynder med rekruttering og udvikling af talenter på alle niveauer, som med tiden bærer frugt, og kommer til at gøre en forskel. Vores fokus på trivsel, sundhed og udvikling fortsætter, og vi arbejder for at skabe en arbejdsplads, hvor alle har mulighed for at trives og udvikle sig.

EGEN ARBEJDSSTYRKE

Udvikling i medarbejdersammensætning og fleksibilitet

Siden 2023 har vi oplevet en markant stigning i antallet af medarbejdere. Samtidig er antallet af årsværk (FTE) faldet svagt, hvilket skyldes, at vi har tiltrukket flere studentermedhjælpere, trainees og praktikanter. Det afspejler sig også i en faldende gennemsnitsalder blandt medarbejderne.

Vi har desuden en betydelig andel deltidsansatte, svarende til 12,1 %. Det understreger vores fleksible tilgang og evne til at imødekomme forskellige behov og livsfaser hos vores medarbejdere.

I forbindelse med fusionen i 2023, hvor vi fusionerede med Kvist & Jensen, National Revision og halvdelen af TT Revision, har vi besluttet, at vi over en treårig periode vil arbejde på at sikre lige personalevilkår på tværs af alle kontorer. Den proces er der blevet arbejdet intensivt med også i 2025, og vi ser frem til at få den ført endeligt ud i livet i efteråret 2026.

Diversitet og rekruttering

Vi har arbejdet målrettet med at øge diversiteten, især blandt nyansatte. Andelen af kvindelige nyansatte er steget fra 38 % i 2024 til 50 % i 2025. Det er sket på trods af, at vi fortsat oplever færre kvindelige ansøgere end mandlige, men vi er glade for, at en bevidst indsats har båret frugt.

På ledelsesniveau er der dog fortsat udfordringer: Andelen af kvindelige partnere er faldet, og der er fortsat ingen kvinder i bestyrelsen eller direktionen. Til gengæld er andelen af kvinder i øvrige ledelseslag steget med 11,2 % sammenlignet med 2024.



	Partnere	Bestyrelse	Direktion	Øvrige ledelseslag
2025	6 70 7,89 %	1 6 14,29 %	0 3 0 %	9 20 31,03 %
I DAG	7 69 9,21 %	0 7 0 %	0 3 0 %	10 21 32,26 %
2026	7 74 8,64 %	1 6 14,29 %	0 3 0 %	10 22 31,26 %
2021	10 80 11,11 %	2 5 28,57 %	1 2 33,33 %	15 30 33,33 %



Medarbejderomsætning og trivsel

Medarbejderomsætningshastigheden er steget med 7,9 %. Medarbejderomsætningen følger brancheniveauet, og skal ses i sammenhæng med, at andelen af praktikanter, trainees og studentermedhjælpere er høj, da denne gruppe medarbejdere ofte er ansat i tidsbegrænsede perioder eller ifm. uddannelsesforløb, hvor vi bidrager med praktik og læring. Også det faktum, at revisionsuddannelsen giver en solid finansiel uddannelse og erfaringsgrundlag, der naturligt skaber muligheder for ledende stillinger i økonomiafdelinger uden for revisions- og rådgivningsbranchen og dermed muligheder for andre erhvervsretninger.

Vores sygefravær er faldet markant med 32,6 %. Det tilskrives vi en mere proaktiv indsats for at tage hånd om sygefravær i tide og et generelt øget fokus på trivsel.

Uddannelse og udvikling

Der er sket et fald i uddannelsestimer pr. medarbejder. Mest markant for vores mandlige medarbejdere på 14,4 %. Faldet skyldes dels, at vi tidligere havde flere medarbejdere på elevkontrakter (primært mænd), og dels at travlhed, især med hvidvaskindsatsen, har gjort det sværere at prioritere uddannelse de sidste to år.



OMKRINGLIGGENDE SAMFUND

Menneskerettigheder

Et grundlæggende element i Grant Thorntons DNA er respekt for menneskerettigheder. Det er en klar forudsætning for at drive en seriøs revisions- og rådgivningsvirksomhed at have og vise respekt for hinanden.

Vores talenter gør forskellen

Talentudvikling er en central del af Grant Thorntons tilgang til at opbygge stærke faglige miljøer. Mød to af vores talenter her.



Terese Marie Vejrup Mogensen

– vinder af Danica Prisen

Revisor, København

I 2025 blev revisor Terese Marie Vejrup Mogensen udnævnt til Guldflugl, da hun modtog Danica Prisen for sit kandidat-speciale ”Det stille exit”, skrevet sammen med studiemakker Alberina Rusiti under cand.merc.aud.-studiet.

Prisen gives til særligt stærke akademiske præstationer inden for skat, revision og eksternt regnskabsvæsen og er en anerkendelse af både faglighed, nysgerrighed og vedholdenhed. Specialet belyser, hvordan yngre revisorer oplever branchen, og hvilke faktorer der har betydning for de yngre

revisorers tilknytning til arbejdspladsen og branchen.

”Det var en stor fordel at have et fleksibelt studiejob hos Grant Thornton i den periode, hvor jeg skrev speciale,” fortæller Terese. Netop muligheden for fleksibilitet er et centralt element i Grant Thorntons talentudvikling, fordi det bidrager til at skabe rammer, hvor faglig udvikling kan forenes med studier og langsigtet karriereopbygning.



Janus Blicher Schmidt

– medvirkende i kampagneserien ”Det, der tæller”

Associate, Transaction Advisory Services, København

I 2025 lancerede FSR – danske revisorer kampagneserien ”Det, der tæller”, som sætter fokus på de mange indgange til revisorbranchen og de faglige muligheder for unge med ambitioner og nysgerrighed.

I serien medvirker Janus Blicher Schmidt, Associate i Grant Thorntons afdeling Transaction Advisory Services. Gennem tre afsnit giver han et indblik i hverdagen som cand.merc.aud.-studerende og som medarbejder hos Grant Thornton. Janus arbejder med transaktionsrådgivning i

forbindelse med opkøb og salg af virksomheder – en karrierevej, som cand.merc.aud.-studiet også åbner for.

Serien illustrerer, at der er mange forskellige karriereveje i revisions- og rådgivningsbranchen. Det er en vigtig fortælling, og Grant Thornton er stolte af at have talenter som Janus, der bidrager til at synliggøre branchens muligheder for kommende generationer. Janus blev færdiguddannet cand.merc.aud. i 2025.



Grant Thornton deltager for niende år i træk i Mind Your Own Business – i 2025–2026 også med et nyt mentorforløb i Aarhus.



De tre revisorer Nicolai Camillo Busk, Vicky Røgter Bak og Frederik Madsen er mentorer for unge iværksættere som en del af Grant Thorntons CSR-indsats.

Samfund: Social ansvarlighed & partnerskaber

Mind Your Own Business

I 2025 begyndte endnu et forløb af det sociale iværksætterprojekt Mind Your Own Business.

Grant Thornton er mentorvirksomhed i det sociale iværksætterprogram Mind Your Own Business, der udvikler iværksætterforløb for 13–19-årige drenge i udsatte positioner i Danmark og Grønland.

I 2025–2026 deltager vi for niende år i træk – og for første gang med et forløb i Aarhus.

Tre af vores revisorer, Nicolai Camillo Busk, Vicky Røgter Bak og Frederik Madsen, investerer deres tid og faglighed som mentorer. De følger de unge gennem hele forløbet og bidrager med konkrete vær-

tøjer og sparring om økonomi, forretningsforståelse og de krav, der følger med at etablere og drive en virksomhed.

Som mentorvirksomhed stiller vi både kompetencer og rollemodeller til rådighed. Målet er at styrke de unges handlekraft og give dem et solidt afsæt – ikke kun som iværksættere, men som kommende deltagere i arbejds- og erhvervslivet.

Samarbejdet er en del af vores langsigtede samfundsengagement og fortsætter i de kommende år.



Governance

Grant Thornton ønsker at drive forretning på en ansvarlig og retfærdig måde. Som revisorer og rådgivere har vi et stort ansvar over for både samfundet og vores kunder, og vi arbejder målrettet på at udvikle Grant Thornton Danmark i en tidssvarende og bæredygtig retning.

Korruption og bestikkelse

Vi har en nultolerancepolitik over for korruption og bestikkelse. Som offentlighedens tillidsrepræsentanter er det vores opgave at sikre, at hverken vi eller vores kunder agerer i strid med loven. Vi vurderer ikke, at der er væsentlige risici for korruption eller bestikkelse i Grant Thornton, men vi har etableret en whistleblowerordning, hvor mistanke kan indrapporteres.

Kønsdiversitet i ledelse – status og ambitioner

Siden 1. januar 2023 har det været lovpligtigt for større virksomheder at opsætte måltal og politikker for at fremme det underrepræsenterede køn i ledelsen. Grant Thornton har endnu ikke nået de måltal, vi satte sidste år, og vi har derfor revideret vores ambitioner frem mod 2031.

Vi ser en positiv udvikling i andelen af kvinder i øvrige ledelseslag, som er steget fra 25 % i 2024 til 31 % i 2025. Det er et vigtigt skridt, da vejen til øget diversitet på de øverste ledelsesniveauer begynder med rekruttering og udvikling af talenter længere nede i organisationen.

Initiativer vi arbejder med

Vi arbejder med forskellige initiativer for at sikre flere kvinder i det øverste ledelseslag, eksempelvis:

- Ansættelse af flere kvinder
- Styrket branding-indsats
- Styrket fokus på netværksgrupper
- Øget diversitet på vores lederuddannelser

Vi er bevidste om, at forandringer tager tid, især i en traditionelt mandsdomineret branche. Men vi ser, at vores indsats virker, og vi vil fortsætte arbejdet for at skabe en mere balanceret og inkluderende ledelse på alle niveauer.



Governance:

Kvalitet og gennemsigtighed

Kvalitet og ansvarlighed er fundamentet for vores erklæringsarbejde

I overensstemmelse med revisorloven og vores interne politikker er det altid den underskrivende partner, der bærer det fulde ansvar for en erklæring med sikkerhed.

Ansvarer kan ikke delegeres og er en central del af vores kvalitetsstyring.

Kvalitet er samtidig et fælles ansvar. Alle medarbejdere forventes at anvende vores kvalitetsstyringssystem i praksis og reagere på fejl, mangler eller uhensigtsmæssigheder.

Løbende kontrol og uafhængig gennemgang

Vores kvalitetsstyringssystem gennemgås årligt i samarbejde med Revisorgruppen Danmarks sekretariat og er integreret i hele arbejdsprocessen.

Kontrollen består blandt andet af:

- Løbende instruktion og tilsyn fra planlægning til konklusion
- Årlig gennemgang af udvalgte opgaver foretaget af RevisorGruppen Danmark
- Periodiske eksterne kvalitetskontroller fra Revisortilsynet og Grant Thornton International
- Uafhængig gennemgang før erklæringsafgivelse på virksomheder af offentlig interesse og særlige risikoområder.

Dokumenteret uafhængighed

Overholdelse af lovgivningens etiske regler og vores interne uafhængighedskrav dokumenteres systematisk og indgår i den efterfølgende kvalitetskontrol.

Alle medarbejdere afgiver årligt erklæring om, at de kender og overholder reglerne om uafhængighed. Ved særlige spørgsmål konsulteres en central enhed, som sikrer ensartede vurderinger og høj faglig standard på tværs af organisationen.



Governance i fokus:

Hvidvaskindsatsen har præget året

I 2025 har arbejdet med forebyggelse af hvidvask fyldt markant i Grant Thornton. Hvidvask er ikke blot et lovkrav men et centralt governanceområde, der er dybt forankret i vores ledelse, kultur og risikostyring. Indsatsen har krævet betydelige ressourcer og har været så omfattende, at det har begrænset vores mulighed for at arbejde videre med de øvrige ESG-områder.

Vi har gennemført en række væsentlige tiltag for at styrke vores forebyggelse af økonomisk kriminalitet. Blandt de vigtigste er:

- Implementering af et nyt IT-system, der sikrer ensartet og høj kvalitet i dokumentationen af kundekendskab og risikovurdering.
- Opdatering af politikker, procedurer og risikovurderinger, så de afspejler den aktuelle risikoudvikling og myndighedernes forventninger.
- Omorganisering og specialisering, hvor dedikerede medarbejdere nu arbejder udelukkende med hvidvaskrelaterede opgaver.
- Øget fokus på træning og videndeling, herunder obligatoriske kurser og certificeringer for medarbejdere.

Den massive indsats har styrket vores governance-ramme og reduceret den regulatoriske risiko, men har også betydet, at vi ikke har haft ressourcer til at operationalisere vores øvrige ESG-strategi i år. På længere sigt forventer vi, at investeringerne i governance skaber et mere robust fundament for ansvarlig forretningsudvikling og høj kvalitet i alle vores processer.

I 2026 vil vi konsolidere de gennemførte tiltag og fortsat have et stærkt fokus på governance, samtidigt med, at vi gradvist genoptager arbejdet med de øvrige ESG-områder.

Hvidvask 2025 i tal

- 1.336 nye kundekendskabsprocedurer gennemført
- 171 hvidvaskunderretninger indsendt
- 183 medarbejdere gennemførte obligatorisk hvidvaskkursus
- 72 medarbejdere deltog i hvidvaskcertificering



Rune Gottlieb Nielsen
Leder af Faglig Afdeling
og Partner



Kontekst for ESG-rapport

Dette er vores tredje ESG-rapport. Rapporten henvender sig til alle interesserede samarbejdspartnere, kunder samt nuværende og fremtidige medarbejdere, der ønsker at forstå, hvordan vi arbejder med bæredygtighed i Grant Thornton.

Selv om vi ikke længere er omfattet af CSRD-kravene, har vores forberedelser og strategiske arbejde med ESG givet os værdifulde indsigter. Dobbelt væsentligheds-vurderingen har styrket vores forståelse af både omverdenens finansielle påvirkning på vores forretning og vores aktiviteter påvirkning på samfund og miljø. Disse indsigter har været med til at afgrænse vores ESG-indsats og sikre, at vi arbejder målrettet med de områder, der er mest relevante for Grant Thornton. Ophævelsen af CSRD-rapporteringskravet giver os nu i højere grad mulighed for at fokusere på det forretningsmæssige udbytte af vores ESG-arbejde frem for ren compliance.

I denne rapport præsenterer vi ESG-nøgletal og datapunkter, som er væsentlige for vores ESG-strategi. Rapporten er udvidet med information, der understøtter vores strategiske retning, og giver et nuanceret billede af vores arbejde med bæredygtighed.

Klimaregnskab og ESG-nøgletal

ESG-nøgletal

Environment	Enhed	2025	2024	2023
Scope 1	tCO ₂ e	21,35	77,00	58,00
Scope 2	tCO ₂ e	23,69	43,00	27,10
Scope 3	tCO ₂ e	2.193,81	2.021,40	2.014,30
Total udledning	tCO ₂ e	2.238,85	2.141,40	2.099,50
CO ₂ e pr. FTE	tCO ₂ e/FTE	3,91	3,75	3,85
CO ₂ e pr. omsat mio. kr.	tCO ₂ e/omsat mio. kr.	3,49	3,73	5,22
Fossile brændsler	MWh	92,20	317,00	245,60
Fjernvarme	MWh	479,58	732,50	231,20
Strømforbrug	MWh	117,53	314,68	266,40
Energiforbrug	MWh	689,31	1.364,20	743,20
Andel VE	Procent	70,48	24,50	33,24
Vandudtag	m ³	433,68	519,00	233,10

Social	Enhed	2025	2024	2023
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE	543	537	546
Partnere	FTE	76	71	66
Midlertidige ansatte	FTE	0	0	0
Ansatte i alt	Antal	628	613	601
Kønsdiversitet (% kvinder)	Procent	44,1	44,21	44,45
Antal nye mandlige ansatte	Antal	79	100	N/A
Antal nye kvindelige ansatte	Antal	79	62	N/A
Aldersgrupper partnerniveau				
Under 30	Antal	0	0	N/A
30 - 40	Antal	6	7	N/A
41 - 50	Antal	23	23	N/A
Over 50	Antal	24	22	N/A
Aldersgrupper ansatte				
Under 30	Antal	269	262	N/A
30 - 40	Antal	163	126	N/A
41 - 50	Antal	51	73	N/A
Over 50	Antal	129	152	N/A
Gennemsnitsalder				
Nye ansatte	Gns. alder	30	31,60	N/A
Ansatte generelt	Gns. alder	37	38,20	N/A
Ansatte i udlandet	Antal	0	0	0
Arbejdsulykker	Antal	2	3	2
Frekvens af arbejdsulykker	Frekvens	0,32	0,49	0,38
Arbejdsrelaterede dødsfald	Antal	0	0	0
Er lønniveauet lig med eller højere end mindstelønnen?	Ja/nej	ja	ja	ja
Medarbejdere dækket af overenskomst	Procent	0	0	0
Uddannelsestimer pr. kvinde	Timer	51,5	55	61
Uddannelsestimer pr. mand	Timer	61,6	72	83
Medarbejderomsætningshastighed	Procent	20,38	19	N/A
Sygefravær	Sygedage/FTE	4,8	7,12	N/A
Governance				
Kvindelige partnere	Procent	9,2	10,30	10,60
Kvinder i bestyrelse	Procent	0	0	0
Kvinder i direktionen	Procent	0	0	0
Kvinder i øvrige ledelseslag	Procent	27,8	25	20,8



Beskrivelse og kommentarer til ESG-nøgletal

Nøgletal Environment

CO₂e-udledninger er steget med ca. 4,5 % fra 2024 til 2025, primært drevet af øgede indkøb i forbindelse med flytninger og udvidelser. Samtidig er der markante forbedringer i energiforbrug og andel af vedvarende energi. Der er en reduktion af energiforbrug på ca. 50 %. Andelen af vedvarende energi er steget fra 24,5 % til 70,48 %. Udviklingen er påvirket af flere strategiske tiltag, herunder overgang til nye, mere energieffektive kontorer og øget brug af online møder.

CO₂e-udledningen relativt til omsætningen er faldet, hvilket er en positiv tendens, som viser, at vi fortsat er klimaeffektive på trods af den vækst, vi oplever.

Grant Thornton rapporterer ikke om forurening, affaldsmængde og vandforbrug, da vi ikke vurderer, at emnerne er relevante for virksomheden. Grant Thornton producerer kun husholdningsaffald, og har valgt ikke at rapportere på dette emne. Tilmed har vi ikke aktiviteter, der leder til særlig forurening eller et væsentligt vandforbrug.

Nøgletal Social

Der er en stigning i ansatte, men kønsfordelingen er uændret.

I Grant Thornton opererer vi ikke med minimumslønninger, jf. vores lønpolitik. Derudover gør vi ikke forskel på mænd og kvinder i lønfastlæggelsen, og vi er ej heller omfattet af en overenskomst.

Grant Thornton har et højt antal af gennemsnitlige uddannelsestimer pr. medarbejder. Gennemsnitlige uddannelsestimer er dog faldet siden 2024. For mandlige ansatte er der en nedgang på 14 %, og for kvindelig ansatte er der en nedgang med 6 %. Dette skyldes til dels, at der i 2024 blev gennemført en del uddannelse ifm. træning i interne processer og kvalitetssikring.

I Grant Thornton, og branchen generelt, vælger flere mænd end kvinder at blive statsautoriserede, hvilket vi ser som værende grunden til den skæve fordeling mellem uddannelsestimer hos mænd og kvinder.

I 2025 var der to arbejdsulykker.

Med en arbejdsstyrke på 543 fuldtidsansatte (FTE) er det en frekvens på 0,32 arbejdsulykker pr. 100 medarbejdere, hvilket vi anser som lavt, men målet er naturligvis helt at undgå arbejdsulykker.

Sygefraværet var i 2025 på 4,8 dage pr. FTE, hvilket er et betydeligt fald i forhold til 2024. Grant Thornton har haft en medarbejderomsætningshastighed på 20,38 % i 2025, hvilket er højt, men som bekræfter nogle af de rekrutteringsudfordringer, som findes i branchen, og afspejler en arbejdsstyrke med en øget andel af praktikanter, studentermedhjælpere og trainees.

Vi rapporterer ikke på lønforskel mellem mænd og kvinder samt antal domme og bødestørrelse.

Nøgletal Governance

Der er en negativ udvikling i antallet af kvindelige partnere. Da det er en målsætning at skabe mere ligelig fordeling generelt i ledelsen, bør det være et fokuspunkt. I forhold til bestyrelsen og direktionen, arbejder vi tillige på en ændring af sammensætning. Derimod er der i øvrige ledelseslag fortsat en øgning af kvindelige ledere fra 2024 til 2025.

Metode for klimaregnskab

For at beregne Grant Thorntons udledning af drivhusgas anvendes den mest kendte og anerkendte internationale standard for klimaregnskaber: Greenhouse Gas Protocol – på dansk: GHG-protokollen. Metoden anbefales blandt andet af den danske stat og EU, fordi den sikrer ensartethed på tværs af brancher.

GHG-protokollen anvender betegnelsen CO₂-ækvivalenter (CO₂e), som er omregningsfaktorer til sammenligning af forskellige drivhusgassers indvirkning på drivhuseffekten. Det beregner, hvor mange ton CO₂, der kræves for at skabe samme effekt som ét ton af en anden gas.

GHG-protokollen opdeler udledningen af CO₂e i såkaldte scopes 1, 2 og 3.

Grant Thornton har brugt Climaider til at udarbejde et detaljeret klimaregnskab, der er ensartet og sammenligneligt. Det er udarbejdet efter international regnskabspraksis og baseret på data fra troværdige klimadatabaser.

Scope 1

inkluderer alle direkte kilder til drivhusgasudledning, som transportmidler eller processer ejet eller lejet af Grant Thornton.

Scope 2

dækker alle udledninger fra energileverandører, såsom forsyning af varme, el eller køling.

Scope 3

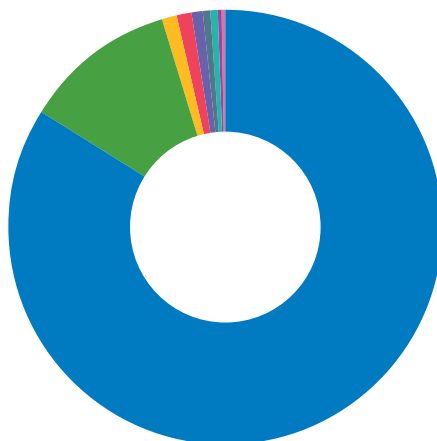
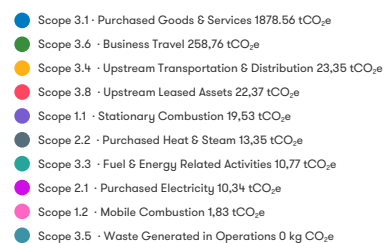
omfatter alle indirekte udledninger, som materiale- og serviceindkøb, medarbejdertransport og forretningsrejser, samt afledte effekter fra energiproduktion og mere.

Klimaregnskab med scope 1, 2 og 3

Kategori	Enhed	2025	2024	2023	
Scope 1	Brændstof til transport og gas	tCO ₂ e	21,35	77,0	58,0
Scope 2	El og fjernvarme egne lokationer	tCO ₂ e	23,69	43	27,1
Scope 3.1	Indkøbte varer og tjenesteydelser	tCO ₂ e	1.878,56	1.634,6	1.678,0
Scope 3.3	Brændstof og energirelaterede aktiviteter	tCO ₂ e	10,77	26,6	22,1
Scope 3.4	Opstrøms transport og fragt	tCO ₂ e	23,35	0,8	< 0,1
Scope 3.6	Forretningsrejser	tCO ₂ e	258,76	345,5	280,4
Scope 3.8	Opstrøms leasede aktiver	tCO ₂ e	22,37	13,8	33,8

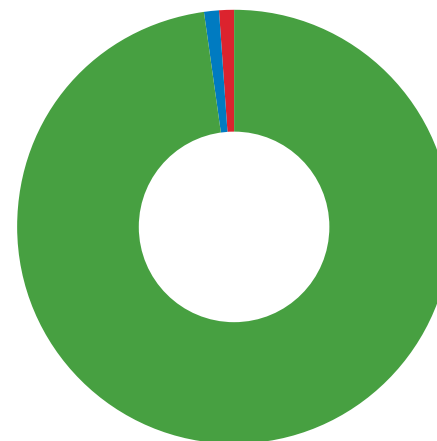
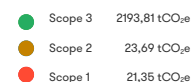
Visuelt overblik over klimaregnskab

Udledninger pr. kategori



Vi har udarbejdet et udførligt klimaregnskab for 2025 i samarbejde med Climaid. Vores drivhusgasudledninger udgør samlet 2.238,85 ton CO₂e, hvilket er en stigning på 4,5 % fra 2024.

Udledninger pr. scope



Størstedelen af vores klimapåvirkning er at finde i scope 3.1, hvor udledninger fra indkøb af varer og tjenesteydelser er samlet. Der er sket en stigning på 14,9 % af udledninger i denne kategori, hvilket tilskrives indkøb ifm. flytninger til større arealer samt den generelle vækst, vi har haft i løbet af året.

Dataforklaring

Scope 1

Udledninger i scope 1 dækker brændstof til intern transport i firmabiler og naturgas til opvarmning, og udgør en mindre del af det samlede klimaregnskab. I scope 1 har der været en reduktion af udledninger på 72 % siden 2024.

Scope 2

Grant Thorntons udledninger i scope 2 dækker el og fjernvarme på egne lokationer. Der har været en reduktion af udledninger på 45 % siden 2024. Dette skyldes primært overgangen til mere energieffektive kontorer i hhv. København og Hillerød.

Scope 3

Hovedparten af Grant Thorntons CO₂e-udledninger ligger i scope 3 med hele 98 %.

Scope 3.1 udledning udgør størstedelen af Grant Thorntons drivhusgasudledninger med 83,9 % af de samlede udledninger. Scope 3.1 omfatter køb af varer og tjenesteydelser.

Der har været en stigning i udledninger på 14,9 % i scope 3.1 siden 2024. Dette skyldes bl.a. øget indkøb af møbler og IT i forbindelse med flytning og udvidelse, selv om der er genbrugt så meget som muligt.

I 2025 blev der udledt 23,35 ton CO₂e i forbindelse med fragt og transport til Grant Thornton, hvilket kan ses i scope 3.4.

I scope 3.6 er udledninger til transport og rejser i forbindelse med kundebesøg reduceret med 25 % siden 2024. Der afholdes flere online møder, og arbejdsbyrden er blevet mere datadrevet frem for altid fysisk at besøge kunder. Dette har reduceret rejseaktivitet, især i netværket, hvor f.eks. nordiske møder nu ofte foregår online.

Udledninger, forbundet med leasing af aktiver i scope 3.8, er steget med 62 % siden 2024, men udgør blot 1 % af det samlede klimaregnskab. Stigningen skyldes udvidelser af virksomhedens aktiviteter og arealer.

Udviklingen i vores drivhusgasudledninger afspejler en målrettet indsats for at reducere både direkte og indirekte udledninger samt energiforbrug gennem modernisering af kontorer og digitalisering af arbejdsprocesser. Stigningen i udledninger sammenlignet med 2024 skyldes nødvendige investeringer i forbindelse med flytning og udvidelse, og vurderes som en midlertidig stigning.

Regnskabspraksis

Datadefinition - E

Scope 1 udledninger

Her inkluderes alle udledninger, der kan associeres med kilder, som er ejet af Grant Thornton Danmark.

Formel: Aktiviteter i virksomheden * emissionsfaktorer.

Scope 2 udledninger

Alle udledninger fra energikilder, som er indkøbt af Grant Thornton Danmark.

Formel: Aktiviteter i virksomheden * emissionsfaktorer.

Scope 3 udledning

Alle indirekte udledninger af drivhusgasser, der kan associeres med Grant Thornton Danmarks aktiviteter.

Samlet udledning af drivhusgas

En samlet beregning af alle Grant Thornton Danmarks CO₂e-aftryk.

Formel: Scope 1 + scope 2 + scope 3.

CO₂e-intensitet, FTE

Den samlede CO₂e-udledning i tons divideret med antal FTE'er (årsværk).

CO₂e-intensitet, omsætning

Den samlede CO₂e-udledning i tons, divideret med omsætningen i mio. kr.

Energiforbrug

Udregnet i megawatt-timer (MWh), redegøres der her for Grant Thornton Danmarks samlede forbrug af energi på tværs af energikilder.

Formel: (brugt brændselstype (t) * energifaktor pr. type brændsel) pr. brændselstype + (brugt elektricitet (inkl. vedvarende energi) (MWh)) + (brugt fjernvarme (MWh)).

Vedvarende energiandel

Den totale mængde energi, der stammer fra vedvarende kilder ift. den totale mængde energi.

Formel: (Vedvarende energiforbrug / samlet energiforbrug) * 100.

Vandudtag

Total mængde vand (m³) udtaget af Grant Thornton Danmark (brutto).

Datadefinition - S og G

Kønsdiversitet i organisationen

Formel: Kvindelige medarbejdere / samlet antal medarbejdere * 100.

Kønsdiversitet i øvrige ledelseslag

Andel af kvindelige ledere ud af det totale antal ledere.

Arbejdsulykker frekvens

Antallet af arbejdsulykker ift. det totale antal arbejdstimer.
Formel: (Antal arbejdsulykker / total antal arbejdstimer for alle FTE'er * 200.000.

Gennemsnitlige uddannelsestimer pr. kvinde

Uddannelsestimer pr. kvindelige medarbejdere i gennemsnit.
Formel: (Antal uddannelsestimer for alle kvindelige medarbejdere / antal kvindelige medarbejdere).

Gennemsnitlige uddannelsestimer pr. mand

Uddannelsestimer pr. mandlige medarbejdere i gennemsnit.
Formel: (Antal uddannelsestimer for alle mænd / antal mandlige ansatte).

Medarbejderomsætning

Formel: (Frivillige + Ufrivillige forladende FTE'er)/FTE'er * 100.

Sygefravær

Formel: Sygefraværsdage / FTE'ere.

Kønsdiversitet i ledelsen

Andel af kvindelige ledere ud af det totale antal ledere.

Afgrænsning af ESG-rapport

Emissionsfaktorer

CO₂e-udledningerne er opgjort på baggrund af GHG-protokollen, og beregningerne er afstemt med Erhvervsstyrelsens vejledning til beregning af CO₂e.

CO₂-ækvivalenter

For at kunne sammenligne drivhusgasserne omregnes alle udledninger til såkaldte CO₂-ækvivalenter. Det er en enhed, der beskriver den mængde af CO₂, som forskellige drivhusgassers udledning svarer til. Anvendte emissionsfaktorer er oplyst i rapporten.

Regnskabspraksis

Ved beregning af CO₂e har vi anvendt de emissionsfaktorer, som forsynings-selskaberne oplyser om emissionsfaktorer fra anerkendte databaser, hvilket så vidt muligt er afstemt med Erhvervsstyrelsens vejledning.

Vi har anvendt de nyeste, offentliggjorte emissionsfaktorer på tidspunktet for udarbejdelsen af klimaregnskabet. Såfremt en emissionsfaktor ikke er kendt på tidspunktet for udarbejdelsen af klimaregnskabet, anvendes forrige års emissionsfaktor.

Alle emissioner og tal vises brutto, og der er ikke foretaget justeringer for CO₂e-kompensation. Alle ESG-nøgletal er opgjort og udregnet efter Erhvervsstyrelsens vejledning om anvendelse af EU's bæredygtigheds-rapporteringsstandard (VSME).

Nogle ESG-nøgletal fra standarden er ikke medtaget i denne ESG-rapport pga. manglende relevans eller manglende data.

Forbrugsdata

Forbrugsdata er baseret på opgørelser fra leverandører og måleenheder. Øvrige data er baseret på udtræk fra vores systemer til f.eks. tidsregistrering, løn, HR og rejseafregning.

Den organisatoriske grænse

Klimaregnskabet er en kortlægning af Grant Thornton, Godkendt Revisions-partnerselskab (CVR-nr. 34 20 99 36). Opgørelser af el, vand og varmeforbrug omfatter Grant Thorntons forbrug fra vores 9 kontorer:

- Lautrupsgade 11, 2100 København Ø (55.71068, 12.58934)
- Hostrupvej 26, 3400 Hillerød (55.92867, 12.30151)
- Grønland 24, 8500 Grenaa (56.416187, 10.875766)
- Tronholmen 3, 8960 Randers SØ (56.455448, 10.044336)
- Søndergade 7, 4130 Viby Sjælland (55.548652, 12.024577)
- Søndergade 34, 8370 Hadsten (55.548652, 12.024577)
- Ringvejen 8, 9560 Hadsund (56.72695, 10.104933)
- Danalien 1, 1. sal, 9000 Aalborg (57.02875, 9.943485)
- Agerøvej 31A, 2. sal, 8381 Tilst (56.182087, 10.113945)

Scope-afgrænsning

GHG-protokollen foreskriver, at CO₂e-emissionerne opgøres i scope 1, scope 2 og scope 3. CO₂e-udledninger i dette klimaregnskab er opgjort som den beregnede udledning fra scope 1 og 2 og udvalgte scope 3-emissioner.

Det er ambitionen, at vi på sigt medregner flere relevante scope 3-emissioner.



VSME-afgrænsning

I denne rapport er oplysningspunkter fra basismodulet besvaret, og der er tilføjet enkelte oplysningspunkter fra det udvidede modul.

Vi har inkluderet oplysningspunkterne C1 (Forretningsmodel og overordnet strategi), C2 (Beskrivelse af praksisser, politikker og fremtidige initiativer angående omstillingen til en mere bæredygtig økonomi), C5 (Kønsdiversitet i ledelsen),

C9 (Kønsdiversitet i bestyrelsen) og drivhusgas-emissioner i scope 3.

Rapporten er udarbejdet på konsolideret basis med data fra alle danske Grant Thornton kontorer.

På næste side kan det ses, hvilke punkter der er vurderede til ikke at være væsentlige.

VSME basismodul				VSME udvidet modul				
	Datapunkt	Besvaret	Ikke relevant		Datapunkt	Besvaret	Ikke relevant	
B1: Basis for udarbejdelse	Pkt. 24 (a)	x		C1: Strategi: Forretningsmodel og overordnet strategi	Pkt. 47 (a)	x		
	Pkt. 24 (b)	x			Pkt. 47 (b)	x		
	Pkt. 24 (c)	x			Pkt. 47 (c)		x	
	Pkt. 24 (d)	x			Pkt. 47 (d)	x		
	Pkt. 24 (e)	x		C2: Indsatser, politikker og initiativer for omstilling til en mere bæredygtig økonomi	Pkt. 48	x		
	Pkt. 25		x		Pkt. 49		x	
B2: Indsatser, politikker og initiativer for omstilling til en mere bæredygtig økonomi	Pkt. 26 (a)	x		C3: Mål for reduktion af drivhusgas og grøn omstilling	Pkt. 54 (a)		x	
	Pkt. 26 (b)	x			Pkt. 54 (b)		x	
	Pkt. 26 (c)	x			Pkt. 54 (c)		x	
	Pkt. 26 (d)	x			Pkt. 54 (d)		x	
B3: Energi og drivhusgasemissioner	Pkt. 29	x			Pkt. 54 (e)		x	
	Pkt. 30 (a)	x		Pkt. 55		x		
	Pkt. 30 (b)	x		Pkt. 56		x		
	Pkt. 31	x		C4: Forretningsmæssige risici relateret til klimaforandringer	Pkt. 57 (a)		x	
B4: Forurening af luft, vand og jord	Pkt. 32		x		Pkt. 57 (b)		x	
	B5: Biodiversitet	Pkt. 33	x			Pkt. 57 (c)		x
		Pkt. 34 (a)	x			Pkt. 57 (d)		x
		Pkt. 34 (b)		x	Pkt. 58		x	
		Pkt. 34 (c)		x	C5: Egen Arbejdsstyrke	Pkt. 59	x	
Pkt. 34 (d)		x	Pkt. 60			x		
B6: Vand	Pkt. 35	x		C6: Menneskerettigheder - politik og procedure	Pkt. 61 (a)		x	
	Pkt. 36		x		Pkt. 61 (b)		x	
B7: Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering	Pkt. 37		x		Pkt. 61 (c)		x	
	C7: Alvorlige brud på menneskerettigheder	Pkt. 38 (a)		x	Pkt. 62 (a)		x	
		Pkt. 38 (b)		x	Pkt. 62 (b)		x	
		Pkt. 38 (c)		x	Pkt. 62 (c)		x	

VSME basismodul				VSME udvidet modul			
	Datapunkt	Besvaret	Ikke relevant		Datapunkt	Besvaret	Ikke relevant
B8: Egen Arbejdsstyrke - Generelle karakteristika	Pkt. 39 (a)	x		C8: Omsætning fra særlige sektorer og undtagelser fra EU reference-benchmarks	Pkt. 63 (a)		x
	Pkt. 39 (b)	x			Pkt. 63 (b)		x
	Pkt. 39 (c)	x			Pkt. 63 (c)		x
	Pkt. 40	x			Pkt. 63 (d)		x
B9: Egen arbejdsstyrke - Sundhed og sikkerhed	Pkt. 41 (a)	x			Pkt. 64		x
	Pkt. 41 (b)	x		C9: Kønsdiversitet i ledelsen	Pkt. 65	x	
B10: Egen arbejdsstyrke - Løn, overenskomst og uddannelse	Pkt. 42 (a)	x					
	Pkt. 42 (b)		x				
	Pkt. 42 (c)	x					
B11: Domme og bøder for korruption og bestikkelse	Pkt. 42 (d)	x					
	Pkt. 43		x				

Anvendte emissionsfaktorer for regnskabsår

Navn	Enhed	Faktor	Kilde
Hotel and restaurant services		0,05499	EXIOBASE 3.8.2
Public administration and defence services; compulsory social security services		0,14362	EXIOBASE 3.8.2
Hotel and restaurant		0,38968	Klimakompasset
Electrical machinery and apparatus n.e.c.		0,28458	EXIOBASE 3.8.2
Consulting, accountant, lawyer, temporary staff, marketing and other business activities	kg	0,18479	Klimakompasset
Health and social work services		0,22782	EXIOBASE 3.8.2
Postal And Courier Services		0,14903	Klimakompasset
IT services / softwares	kg	0,210128	Klimakompasset
Membership organisation services n.e.c.	kg	0,16887	EXIOBASE 3.8.2
Recreational, cultural and sporting services	kg	0,0754	EXIOBASE 3.8.2
Other scientific and technical consulting services	kg	0,09654	EPA v1.3.0
Machinery and equipment n.e.c.		0,41193	EXIOBASE 3.8.2
Consulting, accounting, law, temp, marketing and other business activities		0,18479	Klimakompasset
IT services / softwares (Scope 3)	dkk	0,028215	external_dataset
Wood and products of wood and cork (except furniture); articles of straw and plaiting materials		0,23689	EXIOBASE 3.8.2
Construction and maintenance		0,39269	Klimakompasset
Train Unspecified	kg	0,73545	Klimakompasset
Other business services	kg	0,12718	EXIOBASE 3.8.2
Office machinery and computers		0,22026	EXIOBASE 3.8.2
IT services / softwares		0,21013	Klimakompasset

Navn	Enhed	Faktor	Kilde
Other land transportation services		0,58842	EXIOBASE 3.8.2
Education services	kg	0,19509	EXIOBASE 3.8.2
Gift /novelty and souvenir stores	kg	0,119067	EPA v1.3.0
Parking lots and garages		0,11907	EPA v1.3.0
Furniture; other manufactured goods n.e.c.		0,20505	EXIOBASE 3.8.2
Events / staff activities	kg	0,23844	Klimakompasset
Medarbejdertransport: Tog, Uspecificeret (Scope 3)	dkk	0,09868	external_dataset
Other services	kg	0,095188	EXIOBASE 3.8.2
Printed matter and recorded media		0,14922	EXIOBASE 3.8.2
Legal services		0,04592	DEFRA
Education services		0,19509	EXIOBASE 3.8.2
Landscaping services		0,22955	EPA v1.3.0
Gift / novelty and souvenir stores		0,11907	EPA v1.3.0
Events / staff activities		0,23844	Klimakompasset
Electricity by gas		0,43364	EXIOBASE 3.8.2

Grant Thornton

Lautrupsgade 11
2100 København Ø
+45 33 110 220
mail@dk.gt.com

