

ESG

2025



HERNINGSHOLM

Erhvervsskole
& Gymnasier

ESG ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE

NØGLETAL

Ambition

Herningsholm Erhvervsskole & Gymnasier er udpeget som en af Danmarks tre klimaerhvervsskoler med fokus på klimavenligt landbrug og bæredygtigt byggeri. Som en del af vores ansvar for den grønne omstilling bidrager vi aktivt til FN's 17 Verdensmål og Danmarks klimamål.

Vi uddanner eleverne til at mestre bæredygtige løsninger og tage ansvar for klimaforandringer, samtidig med at vi reducerer vores eget CO₂-aftryk og rapporterer på ESG-resultater. Markante investeringer i grønne rammer, ny teknologi og opkvalificering af undervisere skal styrke vores rolle som en bæredygtig uddannelsesinstitution og forbillede for elever og samfund.

Måling og opfølgning

ESG er en international standard og står for Environment, Social og Governance. ESG er en rapporteringsform, der bruges som en ramme for at bedømme samfundsansvar og bæredygtighed. Det giver os mulighed for at udvikle os i retning af en mere miljømæssig, social og ledelsesmæssig bæredygtig organisation, hvilket bl.a. er afgørende for at opfylde målet om at halvere CO₂-aftrykket inden år 2030.

Afreportering på de tre ESG-parametre sker først i en reduceret form, men vil løbende blive forfinet og kvalitetsudviklet.

Øget samarbejde

Gennem øget fokus på den bæredygtige organisation og ESG-rapportering kan skolen tiltrække samarbejdspartnere, der værdsætter og støtter bæredygtige initiativer. Det kan føre til øget samarbejde og flere ressourcer til at fremme skolens bæredygtighedsprojekter.

Ansvarlighed

Herningsholms ESG-rapportering reflekterer vores åbenhed og ansvarlighed overfor elever, personale og det omkringliggende samfund. Det skaber tillid og understreger vores forpligtelse på den bæredygtige dagsorden.

Tilsammen er bæredygtighed, ESG-rapportering og understøttelsen af FN's klimamål vigtig for Herningsholm som uddannelsesinstitution. Både på skoleniveau og samfundsniveau. Vi vil vise engagementet i at uddanne, handle og tjene som en model for bæredygtig praksis.

De tre parametre

Miljømæssig bæredygtighed handler om vurderingen af, hvordan organisationer håndterer miljømæssige spørgsmål. Det omfatter initiativer til at mindske drivhusgasemissioner, beskytte naturressourcer og fremme brugen af vedvarende energikilder. Denne tilgang støtter FN's klimamål, især mål nr. 13, der sigter mod at bekæmpe klimaforandringer.

Fokus i miljømæssig bæredygtighed drejer sig om skolens påvirkning af miljøet, herunder klimaforhold, energieffektivitet, affaldshåndtering og forvaltning af naturlige ressourcer. Rapportering inden for dette område kan omfatte information om reduktion af emissioner, investeringer i grøn teknologi og gennemførelse af miljøinitiativer.

Den sociale dimension fokuserer på, hvordan en virksomhed påvirker samfundet og dens interessenter. Det omfatter en bred vifte af områder, herunder arbejdsforhold, mangfoldighed og inklusion, sundhed og sikkerhed samt samfundsengagement. Rapportering inden for dette område kan omfatte en analyse af medarbejdernes trivsel, implementering af mangfoldighedsprogrammer og deltagelse i sociale initiativer.

For Herningsholm Erhvervsskole & Gymnasier er den sociale dimension af ESG-rapportering vigtig for at forbedre elevoplevelsen og tiltrække og fastholde medarbejdere og elever. Ved at prioritere spørgsmål som sundhed og trivsel, mangfoldighed og inklusion samt sociale initiativer kan skolen skabe en positiv kultur og et inkluderende miljø. Det kan samtidig bidrage til at styrke Herningsholms positive indflydelse på lokalsamfundet.

Ledelse i ESG-rapportering centrerer sig om virksomhedens ledelsespraksis og governance-aspekter, herunder bestyrelsens sammensætning, etiske retningslinjer og ansvarlig adfærd. Dette område dækker spørgsmål som bestyrelsens uafhængighed, lønstruktur og overholdelse af lovgivning og regler.

For Herningsholm Erhvervsskole & Gymnasier giver ESG-rapportering inden for ledelsesdimensionen mulighed for øget gennemsigtighed, en styrket bestyrelsessammensætning og etablering af højere etiske standarder.

Derudover sikrer skolen overholdelse af gældende reguleringskrav, hvilket reducerer risikoen for juridiske komplikationer i forbindelse med styringspraksis. Governance handler grundlæggende om at sikre god ledelse og ansvarlighed i organisationen.

Environmental – miljødata

Hvad	ESG-nøgletal	Bemærkning	Pr m2
Varmeforbrug	3.715.841 kWh	2025	I 2024 var forbruget 55,36 kWh pr. m ² , mens det i 2025 er steget til 55,46 kWh pr. m ² . Dette svarer til en stigning på 0,10 kWh pr. m ² .
CO2-belastning, varme	189.229.089,5 Kg Co2	2025	I 2024 var CO ₂ -udledningen 2.751,28 kg, mens den i 2025 er øget til 2.824,31 kg. Dette svarer til en stigning på 73,03 kg CO ₂ pr. m ² .
Elforbrug	2.209.964 kWh	2025	I 2024 var forbruget 27,71 kWh pr. m ² , mens det i 2025 er steget til 32,98 kWh pr. m ² . Dette svarer til en stigning på 5,27 kWh pr. m ² . Af det totale elforbrug er 15.224 kWh fra elbilladere og 1.203 kWh fra solcelleproduktion. Disse er <i>ikke</i> modregnet CO ₂ -belastningen nedenfor.
CO2-belastning, el	218.786,41 kg Co2.	2025	I 2024 var CO ₂ -udledningen 3,44 kg pr. m ² , mens den i 2025 er faldet til 3,27 kg pr. m ² . Dette svarer til en reduktion på 0,17 kg CO ₂ pr. m ² .

Social – sociale data

Hvad	ESG-nøgletal	Benchmark ¹	Bemærkning ²
Sygefravær	7,1 dage pr. årsværk 91,5 % er kortidsfravær på 0-3 dage 0,9 % er lange hændelser på > 30 dage	9,6 dage pr. årsværk 85,3 % er kortidsfravær på 0-3 dage 1,7 % er lange hændelser på > 30 dage	I 2024 var fraværet 7,5 dage pr. årsværk, mens det i 2025 er faldet til 7,1 dage pr. årsværk. Dette svarer til en reduktion på 0,4 dag pr. årsværk. Vi ligger dermed 2,5 dage pr. årsværk under gennemsnittet. I 2024 udgjorde kortidsfravær (0-3 dage) 86,2 %, mens det i 2025 er steget til 91,5 %. Dette svarer til en stigning på 5,3 procentpoint. Vi ligger dermed 6,2 procentpoint over landsgennemsnittet. I 2025 udgjorde langtidsfravær (>30 dage) 0,9 %. Vi ligger dermed 0,8 procentpoint under landsgennemsnittet. Den valgte periode er 3. kv. 2025. Der er ingen tal for 1. kv. 25 og 4. kv. 24, hvilket skyldes manglende indrapporteringer og dermed har vi været udelukket af statistikken i et år (fra 2. kv. 2024).
Arbejdsulykker	21 arbejdsulykker (Elev og ansatte)	-	
Medarbejderomsætning	7,9 %	12,9 %	I 2024 var medarbejderomsætningen 14,2 %, mens den i 2025 er faldet til 7,9 %. Dette svarer til et fald på 6,3 procentpoint. Vi ligger dermed 5 procentpoint over gennemsnittet.

¹ Her benchmarkes med gennemsnittet for alle landets erhvervsskoler

Kønsdiversitet i organisationen		-	-
Lønforskel mellem køn	Kvinder tjener årligt inkl. pension 7.774 kr. mindre end mænd	Kvinder tjener årligt inkl. Pension 15.446 kr. mindre end mænd	Lønforskellen er dermed faldet med 18.016 kr., svarende til et fald på 70 %. Sammenlignet med landsgennemsnittet i 2024, hvor kvinder tjener 15.466 kr. mindre end mænd årligt inkl. pension, er lønforskellen på institutionen 7.774 kr. Dette betyder, at institutionens lønforskel er 7.692 kr. mindre end landsgennemsnittet. Forskellen mellem mænd og kvinde på institutionen er faldet over tid, og ligger stadig under det nationale niveau.
Medarbejdertrivsel (MTU)	I 2025 var den overordnede tilfredshed på 4,3 point.	-	Den overordnede tilfredshed er steget med 0,2 fra 2023, og er stadig 0,3 point over skolens målsætning. Der arbejdes med en skala fra 1-5 for at måle tilfredsheden. Målsætningen er sat til 4. Overordnet tilfredshed er et gennemsnit af resultaterne på flg. Spørgsmål: • Jeg oplever, at der er et godt socialt miljø på min arbejdsplads • Jeg oplever, at der er et godt fysisk miljø på min arbejdsplads • Jeg oplever, at der er en fornuftig balance mellem mit arbejdsliv og privatliv • Jeg oplever, at min arbejdsplads er lydhør, når jeg har brug for fleksibilitet for at få mit arbejdsliv og privatliv til at hænge sammen • Jeg vil anbefale andre at søge arbejde på Herningsholm • Alt i alt trives jeg i min nuværende afdeling
Elevtrivsel (ETU)	Endnu ikke offentliggjort	Endnu ikke offentliggjort	

Governance – ledelsesdata

Hvad	ESG-nøgletal	Bemærkning
Kønsdiversitet i bestyrelsen	-	-
Kønsdiversitet i direktionen	40 % kvinder 60 % mænd	2024: 40 % kvinder 60 % mænd 2025: 40 % kvinder 60 % mænd Der er ingen forskel mellem 2024 og 2025.
Kønsdiversitet i øverste ledelseslag (strategisk ledelse)	-	-
Kønsdiversitet i øvrige ledelseslag	54 % mænd 46 % kvinder	I 2024 var fordelingen af køn 38 % kvinder og 62 % mænd. I 2025 ændrede fordelingen sig til 46 % kvinder og 54 % mænd. Dette betyder, at kønsskævheden er faldet med 8 procentpoint.
Lønforskel mellem direktør og medarbejdere	Direktørens løn er 2,4 gange højere end medianlønnen	I 2024 var direktørens løn 2,3 gange medianlønnen. I 2025 er dette øget til 2,4 gange medianlønnen, hvilket svarer til en stigning på 0,1 enhed.