ESG 2025

Precision cleaning by

ANMASI



Indhold

s. 3 - Direktørens beretning

s. 4 - **Generelle oplysninger**

s. 5 - Fra idé til international virksomhed

s. 6 - Grundlag for rapportering

s. 7 - Hvordan vi har grebet det an

s. 8 - Vores værdier, fokus og strategi

s. 9 - Politikker og fremadrettede indsatser

s. 10 - Miljømæssige forhold (E)

s. 11 - Vores klimaregnskab

s. 12 - Energiforbrug og emissioner

s. 13 - Miljø og vandhåndtering

s. 14 - Biodiversitet

s. 15 - Ressourcerforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering

s. 16 - Social Ansvarlighed (S)

s. 17 - Medarbejdertrivsel

s. 18 - Videreudvikling af kompetencer

s. 19 - Ung i ANMASI

s. 20 - Sikkerhed og sundhed

s. 21 - Governance (G)

s. 22 - Governance

s. 23 - Etik og ansvarlig praksis

Direktørens beretning

Kære læsere,

Vi hos ANMASI A/S er stolte af at kunne præsentere vores anden ESG-rapport for rapporteringsåret 2025. Året har været præget af et målrettet arbejde med at styrke vores tilgang til ESG særligt inden for indsamling, strukturering og rapportering af data. Dette giver os et stadig bedre grundlag for fremadrettet at reducere vores miljømæssige aftryk samt styrke vores sociale og ledelsesmæssige indsats. Det fundament, vi er i færd med at opbygge, udspringer af et oprigtigt ønske om at drive ANMASI A/S mere ansvarligt og med større gennemsigtighed over for vores interessenter. Dertil, oplever vi en stigende efterspørgsel fra både kunder og samarbejdspartnere efter dokumentation af vores ESG-indsatser, en udvikling, vi ser som en naturlig og positiv del af vores ansvar som virksomhed.

Årets ESG-arbejde tog sin begyndelse i en række workshops med både medarbejdere og ledelse. Netop disse mennesker kender ANMASI A/S bedst og spiller en afgørende rolle i at omsætte ambitioner til praksis. Med afsæt i de drøftede temaer og identificerede udfordringer har vi fastlagt konkrete, målbare og realistiske målsætninger, som skal guide vores arbejde i 2026.

I 2025 blev det tydeligt, at ANMASI A/S har formået at samle en yderst kompetent og stærk arbejdsstyrke. Dette har i høj grad afspejlet sig i vores økonomiske og forretningsmæssige resultater for året. Vores medarbejdere er en afgørende drivkraft bag den værdi, vi skaber - både for virksomheden og for vores kunder. Vores fokus på at skabe de bedste rammer for vores medarbejdere vil fortsætte ind i 2026. Her planlægger vi at styrke flere initiativer inden for den sociale indsats, så vores arbejdsplads fortsat er et sted, hvor mennesker trives, udvikler sig og kan bidrage med deres fulde potentiale.

Derfor kan vi fra ledelsens side se tilbage på 2025 med stor stolthed og tilfredshed. Resultaterne er skabt gennem et stærkt fællesskab og et stort engagement i hele organisationen, og det giver os et solidt fundament for den videre udvikling. Vi ser frem til fortsat vækst og til at udvikle innovative løsninger, der skaber reel værdi og understøtter vores kunders behov. I 2026 vil vi fortsætte arbejdet med at optimere og effektivisere vores interne processer. Samtidig vil vi styrke vores position på de internationale markeder og fastholde fokus på at skabe en rar og inkluderende arbejdsplads, hvor mennesker trives, og hvor vi tager ansvar for både hinanden og de omgivelser, vi er en del af.



Jan Hedeby Sørensen
CEO & Medstifter af ANMASI Group

Precision cleaning by
ANMASI

GENERELLE OPLYSNINGER

E S G

Fra idé til international virksomhed

Vores historie og udvikling

ANMASI A/S er en familieejet virksomhed med base i Grindsted. Virksomhedens historie går tilbage til 1989, hvor vores CEO og medstifter, Jan Hedeby Sørensen, producerede sin første spulevasker på sin fødegård nær Billund. ANMASI A/S som vi kender det i dag blev grundlagt i 2012 af Jan og hans ældste søn, Anders, med ønsket om at blive industriens foretrukne samarbejdspartner inden for miljørigtige vaskeløsninger.

I 2014 trådte Mathias den mellemste søn, ind i virksomheden og overtog ansvaret for produktion, service og installationer. I 2015 udvidede ANMASI A/S sit produktsortiment med filtreringsløsninger og kemiprodukter for at kunne tilbyde kunderne mere komplette løsninger. Denne udvikling blev videreført i 2022, da vi påbegyndte produktionen af inddampningsanlæg gennem opkøbet af Envotherm.

Integration af inddampningsteknologien i produktporteføljen markerede et vigtigt skridt mod at skabe mere cirkulære løsninger for kunderne. Med denne teknologi kan ANMASI A/S nu hjælpe virksomheder med at genanvende procesvand fra vaskeanlæg og samtidig adskille skadelige stoffer, som ellers ville blive udledt i spildevandet.

Derved bidrager løsningerne både til reduktion af vandforbrug og til at minimere miljøpåvirkningen fra industrielle vaskeprocesser. Den fortsatte vækst og udvikling førte i 2025 til, at den yngste datter, Sine, sluttede sig til virksomheden.

International ekspansion

ANMASI A/S har udviklet sig til en international virksomhed med kunder over hele verden og salgsafdelinger i Norden og Tyskland. Denne ekspansion har gjort det muligt for os at levere vores innovative og miljøfokuserede løsninger til en bredere kundebase, hvilket styrker vores position som en førende aktør i branchen. I dag består ANMASI Group af tre produktionsselskaber, ANMASI A/S, FILCO ApS og brandet Envotherm Solution samt salgsafdelinger i Tyskland (ANMASI GmbH) og Sverige (ANMASI AB). Gruppen har en samlet arbejdsstyrke på 32 hvoraf 21 er hos ANMASI A/S og Envotherm, 7 hos FILCO, og 4 i vores tyske og svenske afdelinger. Denne rapport omfatter dog kun ANMASI A/S forretningsaktiviter i Danmark.

Grundlag for rapportering

A/S
Virksomhedsform

21
Medarbejdere (2025)

ESG-relaterede certificeringer:
ISO 9001

NACE-sektor klassifikationskode:
466400 Engroshandel med maskiner og udstyr

Moderselskab: ANMASI A/S Danmark
Adresse: Thorsvej 240, 7200 Grindsted
Geolokation: 55.752087, 8.982654

E S G

Grundlag for rapportering

Vi har valgt at udarbejde vores ESG-rapport i overensstemmelse med basismodulet i den frivillige SMV-standard for ikke-børsnoterede virksomheder (VSME). Dog har vi valgt at tilføje elementer fra det udvidede modul, hvor der har været relevans og data til rådighed. Selvom ANMASI A/S ikke er forpligtet til at rapportere, valgte vi i 2024 at tage hul på ESG-rapportering. Vores beslutning om frivilligt at rapportere afspejler et ønske om at være åbne og transparente omkring vores organisation. Både omkring de områder, hvor vi gør det godt, og de steder, hvor vi har forbedringsmuligheder. Vi ser disse udfordringer som muligheder for at blive endnu bedre og mere ansvarlige som virksomhed i fremtiden.

Opgørelsen er udarbejdet på individuel basis, hvilket betyder, at den kun dækker ANMASI A/S og ikke datterselskaber.

Det skal dog bemærkes, at brandet Envotherm Solution hører under ANMASI A/S og derfor er inkluderet i opgørelsen, da deres aktiviteter går ind under ANMASI A/S. Denne ESG-rapport omfatter udelukkende aktiviteter for ANMASI A/S i Grindsted og inkluderer ikke datterselskabet FILCO eller salgsafdelingerne i Tyskland og Sverige.

Vores rapporteringsår følger kalenderåret 2025 og dækker perioden fra 1. januar til 31. december. Vores baseline-år blev etableret i 2024, hvor vi for første gang rapporterede på ESG-området.

Af konkurrencemæssige hensyn er rapporteringskravet om omsætning udeladt og dermed også CO_2 intensiteten. Vores balancesum for 2025 kan dog oplyses til at være 37,1 mio. DKK.



Hvordan vi har grebet det an

I 2025 har vi valgt at gribe rapporteringsopgaven an på en lidt anderledes måde end 2024. Efter det første år blev det tydeligt for os, at vi ønskede at dykke endnu dybere ned i området og bruge rapporteringen som et mere strategisk værktøj. Derfor har vi i 2025 søgt mere ekstern sparring og arbejdet på at integrere nye kompetencer endnu stærkere i organisationen. Som en del af denne indsats har vi udpeget en ESG-ansvarlig og afholdt en række workshops internt. Processen har her været både strategisk og idégenererende, og arbejdet har ført til nye initiativer, muligheder og forbedringsforslag. For at sikre, at arbejdet forankres bredt i organisationen og samtidig skabe en følelse af ejerskab, har vi gennemført en workshop med syv medarbejdere, som hver repræsenterede deres fagområde. Her bidrog alle med værdifulde perspektiver, initiativer og idéer til, hvordan ANMASI kan styrke sine indsatser fremover.

Metodiske overvejelse og begrænsninger

Erfaringerne fra 2024, hvor vi tog de første skridt, gav os nyttige indsigter i, hvad der fungerede godt, og hvor vi havde udfordringer. Datagrundlaget for rapporteringen er primært baseret på interne systemer og offentligt tilgængelige data og information.

Gennem 2025 er vi blevet mere opmærksomme på behovet for at samle og strukturere vores data på en mere systematisk måde. Denne læring har vi taget med os ind i rapporten for 2025, som derfor dækker mere og er blevet mere gennemsigtig. Alligevel mangler der stadig enkelte oplysninger, fordi det endnu ikke har været muligt at indhente al data. Mangel på data vil blive adresseret i de relevante afsnit. Processen har til gengæld givet os et klart billede af, hvad vi skal have bedre styr på frem mod næste rapport fortsat.

De miljømæssige data i rapporten fokuserer på Scope 1 og Scope 2. Opgørelsen af vores klimaregnskab er foretaget i henhold til den internationale standard Greenhouse Gas Protocol (GHG). Ved hjælp af Erhvervsstyrelsens standardiserede værktøj, Klimakompasset, har vi beregnet vores CO_2-udledning inden for disse scopes. Eventuelle mangler i datagrundlaget til klimaregnskabet vil ligeledes blive fremhævet i de relevante afsnit.



E S G

Vores værdier, fokus og strategi

Vores kultur og værdier

Ordentlighed, ærlighed og samarbejde er de værdier, der danner fundamentet for vores kultur og måde at kommunikere på både internt og eksternt. ANMASI har i dag udviklet sig til en moderne og innovativ virksomhed med fokus på ansvarlighed og stærke relationer. Vores engagerede medarbejdere er kernen i virksomheden, og sammen skaber vi hver dag vaske, filtrerings- og inddampningsløsninger, hvor kunden er i centrum.

Branchen har de seneste år taget store skridt fremad – med øget fokus på energioptimering, nytænkning og effektivitet. Det har banet vejen for mere ressourcebesparende vaskeløsninger, og vi ser frem til at fortsætte udviklingen inden for vaske-, filtrerings- og spildevandsløsninger i de kommende år.

Mission: *"Vores mission er at leverer ressourcebesparende løsninger til behandling af procesvæsker og vask af emner – med fokus på renlighed, kvalitet og driftseffektivitet så vores kunder opnår optimale produktionsprocesser"*

Vision: *"Vi stræber efter at være den foretrukne partner for virksomheder, der ønsker innovative vaske- og procesløsninger, hvor teknologi, service og tillidsfulde relationer skaber langvarig værdi."*

Vores strategiske prioriteter

På tværs af vores virksomheder arbejder vi ud fra en fælles strategi, der sikrer kontinuerlig udvikling og vækst:

- **Innovation og produktudvikling:** Vi udvikler og forbedrer løbende vores løsninger gennem både opkøb og egenproduktion. Samtidig arbejder vi dagligt med produktudvikling for at skabe mere energieffektive og ressourcebesparende løsninger.

- **Effektivisering og investering:** Vi investerer i vores projektorganisation og produktionskapacitet for at optimere vores processer.

- **Vækst gennem service:** Vi udvider vores forretning ved at tilbyde værdiskabende serviceydelser til vores kunder. Det betyder, at vi tilbyder både månedlige og årlige serviceaftaler, hvor kundens maskiner gennemgås grundigt. Her kontrolleres blandt andet vand, kemi, filtre og andre vigtige parametre for at sikre optimal drift og levetid.

- **Miljøfokus og ansvarlig drift:** Vi arbejder løbende på at forbedre vores miljøpåvirkning gennem implementering af ressourcebesparende løsninger i vores daglige drift og forretningsmodel.



E S G

Politikker og fremadrettede indsatser

Kvalitetspolitik

ANMASI har en intern kvalitetspolitik, som er en integreret del af virksomhedens ISO 9001-certificering. Politikken danner grundlag for systematisk kvalitetsstyring og løbende forbedring af produkter og processer. Der er opstillet konkrete kvalitetsmål, som løbende følges op på. Disse mål understøtter ANMASI's ambition om at levere høj kvalitet og sikre stabile og tilfredsstillende kundeoplevelser.

Miljøpolitik

ANMASI's miljøpolitik er tæt forbundet med virksomhedens overordnede strategi og bygger på et princip om at integrere miljøhensyn i alle dele af værdikæden. Fokus er rettet mod udvikling og investering i produkter og teknologier, der reducerer miljøbelastningen for både virksomheden og kunderne.

Der arbejdes målrettet med at:

- Forbedre interne processer for at minimere spild
- Anvende miljøvenlige materialer og emballage, hvor det er muligt
- Indsamle og analysere data om produkters miljøpåvirkning for at reducere brugen af skadelige kemikalier

Miljøhensyn er en naturlig del af medarbejdernes og ledelsens daglige arbejde, både i rådgivning af kunder og i idéudvikling.

Selvom politikken ikke tidligere har indeholdt specifikke fremtidige mål, er der i forbindelse med ESG-rapporten defineret en række målsætninger for 2026, som igennem denne rapport nu er offentliggjort. ANMASI har ingen særskilt politik for beskyttelse af vand- og havressourcer, men der arbejdes aktivt med initiativer på området.

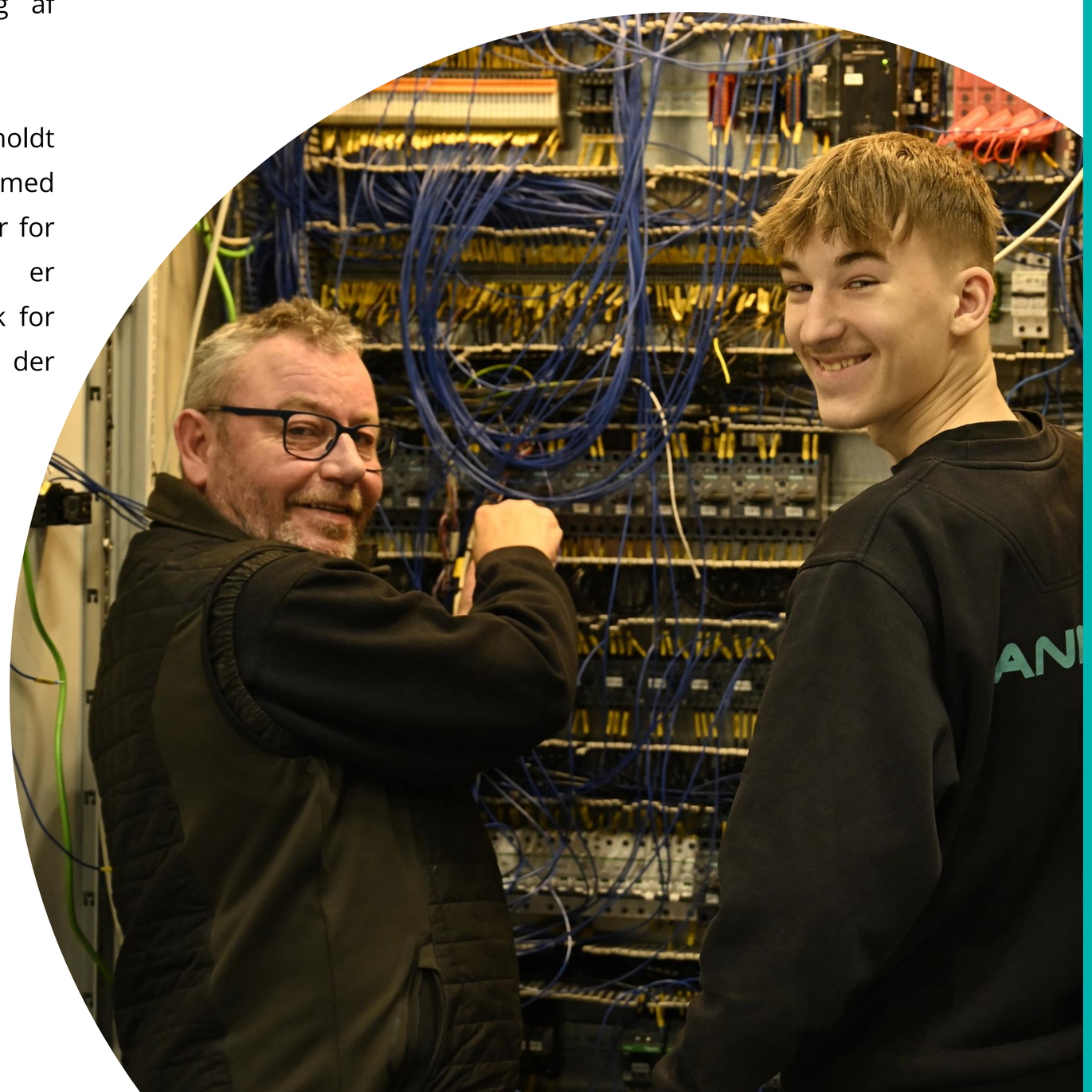
I forbindelse med etableringen af eget spildevandsanlæg og miljøgodkendelse til rensning af forurenet spildevand er målsætningen, at virksomheden inden 2028 skal kunne udføre test af anlæg uden brug af jomfrueligt vand – udelukkende ved at anvende renset og genanvendt vand, enten internt eller fra kunder.

Personalepolitik

ANMASI har en intern personalepolitik og medarbejderhåndbog, der tager udgangspunkt i virksomhedens værdier om ordentlighed og ærlighed. Politikken understøtter et arbejdsmiljø, hvor medarbejdere behandles med respekt, og hvor åben dialog sikrer, at udfordringer og ønsker håndteres konstruktivt. De samme værdier afspejles i samspillet med kunderne, hvor forventningen er, at alle medarbejdere udviser professionalisme, troværdighed og respekt. Gennem denne kultur skaber ANMASI et positivt arbejdsmiljø og et stærkt grundlag for langvarige kunderelationer.

Målsætninger i 2026

- Målsætning om at blive ISO14001 certificeret i 2026.
- Udvide miljøpolitikken frem mod 2027 således at flere aktiviteter og målsætninger bliver specificeret.



E S G

MILJØMÆSSIGE FORHOLD (E)

E S G

Vores klimaregnskab

Vi har udarbejdet et klimaregnskab jf. Green House Gas Protocol (GHG) ved brug af Erhversstyrelsens værktøj Klimakompasset. Brugen af værktøjet Klimakompasset sikrer en struktureret og gennemsigtig beregningsmetode. Her opdeles udledningerne i tre hovedkategorier:

- **Scope 1**: Direkte emissioner fra kilder, som virksomheden ejer eller kontroller.
- **Scope 2**: Indirekte emissioner fra køb af energi såsom elektricitet, varme, damp og afkøling.
- **Scope 3**: Andre indirekte emissioner i værdikæden, hvilet omfatter udledninger fra både upstreamaktiviteter og downstream aktiviteter

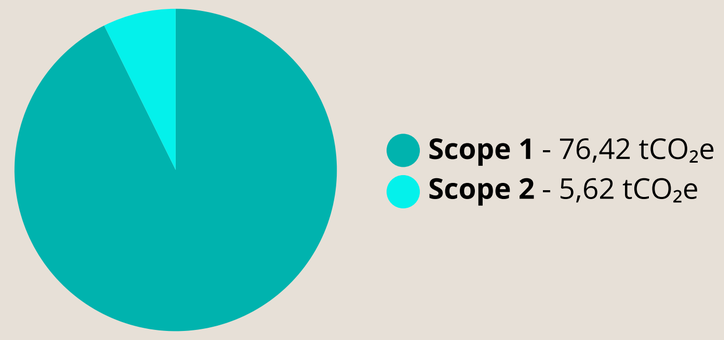
I regnskabsåret 2025 har ANMASI valgt udelukkende at rapportere på scope 1 og scope 2-emissioner. Som led i vores kontinuerlige udvikling er målsætningen, at vi fra 2026 vil udvide rapporteringen til også at omfatte 2-3 væsentlige aktivitetsområder inden for scope 3.

Beregningerne er gennemført ved anvendelse af en aktivitetsbaseret metode, hvor vi tager udgangspunkt i konkret data fra vores faktiske ressourceforbrug. Denne tilgang sikrer, at beregningerne afspejler vores aktiviteter på mest præcise og retvisende vis og dermed giver et solidt grundlag for fremtidige reduktionstiltag og målsætninger.

Vores udledninger i scope 1 & 2

	2024	2025
Scope 1	51,07 tCO_2e	76,42 tCO_2e
Scope 2 (lokationsbaseret)	4,70 tCO_2e	5,62 tCO_2e
Scope 2 (markedsbaseret)	29,03 tCO_2e	0 tCO_2e
Total (lokationsbaseret)	**55,77 tCO_2e**	**82,04 tCO_2e**
Total (markedsbaseret)	**51,07 tCO_2e**	**76,42 tCO_2e**

Lokationsbaseret



I alt - 82,04 tCO_2e

Precision cleaning by ANMASI

Forud for udarbejdelsen af dette klimaregnskab havde vi en klar forventning om en stigning i både energi- og brændstofforbruget. Denne udvikling skyldes en strategisk beslutning om at integrere datterselskabet Envotherm som et brand under ANMASI A/S. Sammenlægningen betyder, at alle Envotherm's aktiviteter, herunder produktion, administration og salgsaktiviteter, nu indgår i ANMASIs samlede opgørelse. Dermed afspejler klimaregnskabet et mere retvisende billede af vores samlede koncernaktiviteter.

Kombinationen af integreringen af Envotherms aktiviteter samt en øget omsætning afspejles i en stigning i den samlede udledning for 2025. Lokationsbaseret er udledningen steget fra 55,77 tCO_2e i 2024 til 82,04 tCO_2e i 2025, svarende til en stigning på 47,1 %.

Dog skal det påpeges at vi i 2025 udelukkende har købt elektricitet fra vedvarende energikilder, dokumenteret gennem oprindelsesgarantier. Dette betyder, at den markedsbaserede opgørelse af scope 2-udledninger viser et fald på 100 % fra 2024 til 2025.

E S G

De primære kilder til vores energiforbrug og emissioner

Vores Energiforbrug

Vores energiforbrug går primært til driften af produktionen, hvor energien anvendes til maskiner, svejseudstyr, belysning og andre produktionsprocesser. Derudover går en del af energiforbruget til opvarmning af produktionshaller og administrationsområder.

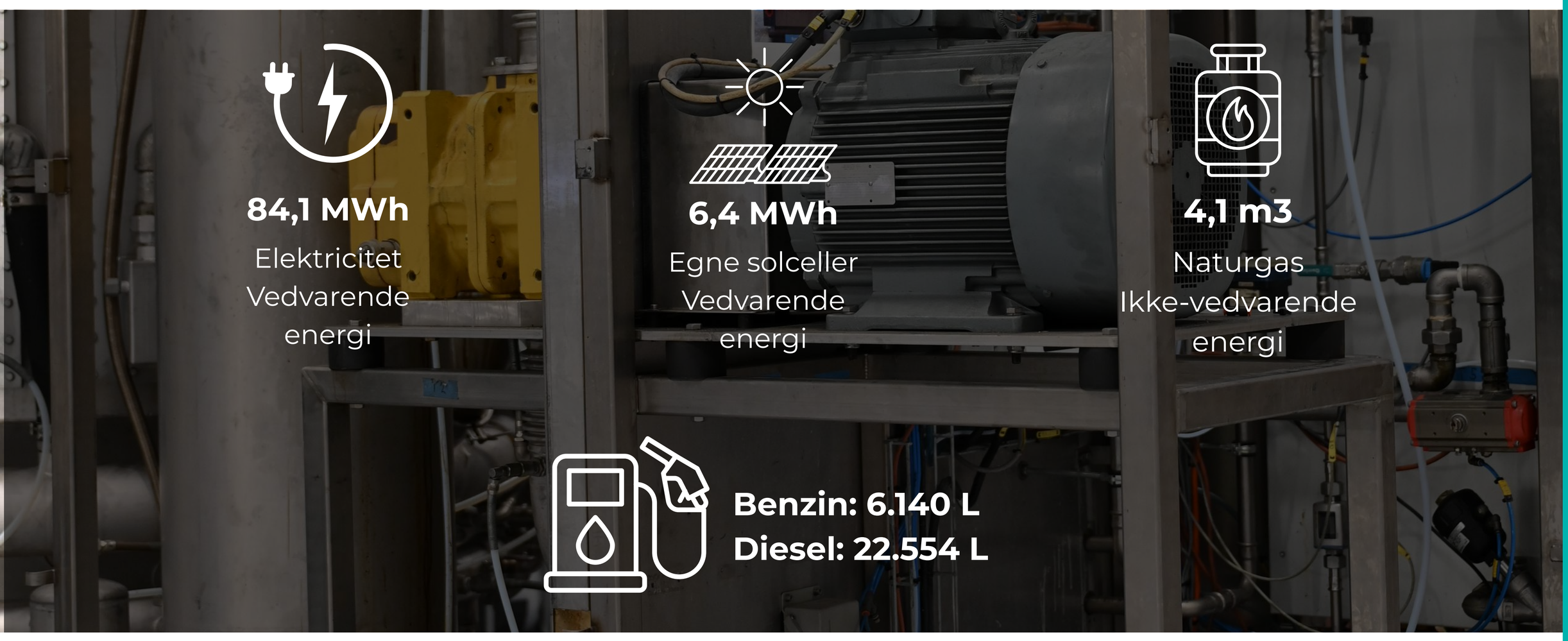
I dag dækkes vores energiforbrug af vedvarende energi gennem indkøbt strøm med oprindelsesgarantier for grøn strøm samt af egenproduktion af strøm fra vores solceller. Vi er dog opmærksomme på, at oprindelsesgarantier har begrænsninger, da den strøm vi reelt anvender, kommer fra det kollektive elnet, som består af en blanding af fossile og vedvarende energikilder. Derfor vil vi fremadrettet undersøge mulighederne for at øge vores egenproduktion fra solceller. Slutteligt opvarmes dele af produktionshallen med naturgas, som er en ikke-vedvarende energikilde.

Brændstofforbrug og transport

Udover vores energiforbrug har vi et forholdsvis stort forbrug af benzin og diesel, som går til vores transportmidler. Vores brændstofforbrug stammer fra firmabilerne, som består af 3 personbiler og 5 varevogne. De bruges primært til kundebesøg samt service og vedligeholdelse i forbindelse med vores serviceaftaler. Derudover kører vi ud til kunder og samarbejdspartnere i Danmark og andre europæiske lande, hvor der udføres service og reparation. Her er det ofte nødvendigt at anvende biltransport, da udstyr, reservedele og værktøj skal medbringes. I 2025 har vi opsat en ladestander på matriklen således medarbejdere, kunder og andre besøgende kan oplade deres hybrid- og elbiler hos os. Det er en klar målsætning for 2026, at udskiftning af firmabiler enten sker til hybrid- eller elbiler så vidt muligt.

Målsætninger i 2026

- Installere flere solceller og etablere batterilagring for at øge andelen af egenproduceret vedvarende energi.
- Øge andelen af hybrid og el-biler blandt virksomhedens firmabiler.
- Indkøbe bio-gas oprindelsesgarantier



E S G

Miljø og vandhåndtering

Forurening & vand

Forurening er et centralt fokusområde i ANMASI's arbejde og en integreret del af vores kerneforretning. Vi arbejder dagligt, både internt og i samarbejde med vores kunder, for at reducere forureningen af vand og sikre en mere bæredygtig håndtering af spildevand. ANMASI har i 2025 haft et netto vandforbrug på 0 m^3, da vores vandudtagning og vandudledning begge udgjorde 415,7 m^3. Som et led i denne indsats har ANMASI i 2025 opnået miljøgodkendelse til etablering og drift af et anlæg til rensning af affalds- og olieforurenet spildevand. Godkendelsen omfatter behandling af forurenet spildevand, herunder vaskevand fra metalindustrien, som klassificeres som farligt affald på grund af indholdet af vandbaserede affedtningsmidler, tungmetaller, plantebaserede olier eller lignende.

I 2025 bortskaffede ANMASI 28.000 liter restmateriale, som blev udskilt i forbindelse med rensning af kunders spildevand. Restmaterialet udgør den fraktion, der ikke kan udledes som renset spildevand. Dette var en opstartsperiode, og mængden forventes at stige i 2026 i takt med, at vi renser større mængder spildevand for kunder.

Etableringen af Envotherm-spildevandsanlægget gør det muligt for os at rense eget spildevand fra testaktiviteter og samtidig tilbyde rensning af spildevand for kunder med mindre mængder, hvor det ikke er økonomisk rentabelt at etablere egne rensningsanlæg. ANMASI har fået tilladelse til afledning af destillat på op til 800 m^3 fra inddampningsanlægget, hvoraf hovedparten forventes genanvendt som vaskevand i vores eksisterende testaktiviteter. Herved reduceres forbruget af nyindtaget ferskvand betydeligt i egenproduktionen og intet forurenet spildevand havner i kloaksystemet. Derfor forventes det i 2026, at vores vandudtagning reduceres, mens vandudledningen stiger.

For at sikre overholdelse af gældende miljøkrav kontrolleres det rensede spildevand, inden det eventuelt udledes til det offentlige kloaksystem. Dertil udtages der løbende stikprøver til analyse for at dokumentere overholdelse af disse vilkår, herunder test for PFAS-24.

Hemmeligheden bag Envotherm teknologien

Envotherm-anlægget gør det muligt at genanvende mellem 90 og 98 % af ens spildevand. Hemmeligheden ligger i varmevekslerteknologien, som ikke blot optimerer energiforbruget, men udgør selve grundlaget for hele processen. Ved at genanvende den udgående damp til opvarmning af det indkommende spildevand opnås en markant reduktion i energiforbruget. Denne teknologi muliggør en energibesparelse på op til 66 % sammenlignet med konventionelle spildevandsrensningssystemer.

Målsætninger i 2026

- Reducer forbruget af nyindtaget vand til testaktiviteter ved at genbruge renset spildevand fra kunder.



"Med etableringen af vores eget spildevandsanlæg kan vi ikke blot demonstrere for vores kunder, at anlægget fungerer effektivt, men også vise, at ANMASI selv aktivt lever efter principperne om cirkulær ressourceanvendelse."
- **Jan Hedeby Sørensen, CEO**

E S G

Biodiversitet

Potentiale for biodiversitet

Vi er placeret i et industrikvarter, hvor vores samlede bygningsareal udgør 2.493 m^2. De omkringliggende arealer bidrager i dag ikke aktivt til biodiversiteten. De grønne områder bliver primært vedligeholdt gennem regelmæssig græsslåning, men vi ser et betydeligt potentiale i at udnytte arealet bedre til at fremme det lokale økosystem.

For at fremme biodiversiteten ønsker vi at omdanne dele af græsarealet til beplantning med buske og vilde blomster, som kan tiltrække forskellige insekter og dermed styrke det lokale økosystem. Selvom initiativerne måske virker små i det store billede, vil de have en positiv effekt i et ellers stærkt industrialiseret område. I løbet af 2026 planlægger vi at igangsætte de første tiltag, med henblik på at etablere et biodiversitetsprojekt, der aktivt fremmer flora og fauna på vores matrikel.

Målsætninger i 2026

- Opstart af biodiversitetsprojekt, der skal øge naturmangfoldigheden på området og bidrage til et grønnere nærmiljø.

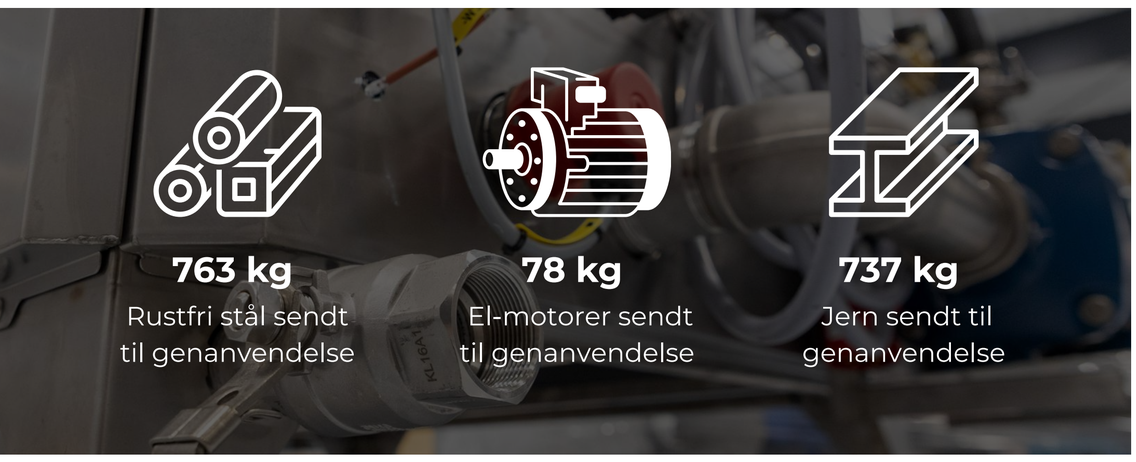


E S G

Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affaldshåndtering

Affaldshåndtering & cirkularitet

Ud over at følge de lovpligte krav fra Miljøstyrelsen om sortering af erhvervsaffald i de ti fraktioner (mad, papir, pap, metal, glas, plast, kartoner, restaffald, farligt affald og tekstiler). Så sorterer vi vores pap, således at intakte og brugbare papkasser der kommer ind ad døren genanvendes når vi selv sender ud. Dette nedbringer spild og reducerer behovet for indkøb af nyt emballagemateriale. Dertil sortere vi vores metalliske materialer mere systematisk i fraktionerne rustfrit stål, jern, el-motor og kabler, som vi adskiller i container. Dette sikrer at vi får den mest optimale materialeudnyttelse og det kan genanvendes på forsvarligvis. Dette år danner dermed baseline for rapporteringen af stål og metalliske materialer.



Vores tilgang og produkter

ANMASI designer, udvikler og fremstiller alle vores anlæg i Danmark og Europa, med undtagelse af vores små ultralydskar. Vi vælger denne tilgang for at holde forsyningskæden tæt på vores markeder. Dette bidrager til at mindske transportens miljøpåvirkning og styrker samtidig arbejdspladser og vækst i Danmark og Europa. Derudover giver det os en tættere relation til vores samarbejdspartnere og kunder, hvilket gør os mere fleksible og omstillingsparate.

Vores produkter er designet med fokus på lang levetid og mulighed for reparation. Vi anvender robuste materialer, der sikrer, at maskinerne med korrekt service og vedligehold, kan fungere i årtier. Derudover opkøber vi regelmæssigt brugte anlæg fra vores kunder, eller tager dem i byt, som vi derefter reparerer og sælger videre. På den måde bidrager vi til en cirkulær økonomi og forlænger anlæggenes levetid.

Energioptimering skaber muligheder

I løbet af det seneste år har vi arbejdet målrettet på at løfte designet af vores spulevaskere. Et særligt fokusområde har været frontlågen og Beltline, som gennem en omfattende transformation nu bidrager til en markant højere energioptimering og effektivitet. Med den nye konstruktion er maskinerne i stand til løbende at overvåge processerne, hvilket sikrer en mere ansvarlig udnyttelse af ressourcerne. Med denne udvikling opnås en mere præcis og konstant energiovervågning af processerne, hvilket fører til væsentlige besparelser på både køretid, kemikalie- og vandforbrug.

Selvom energiovervågning allerede er en standardfunktion i størstedelen af vores anlæg, viser de seneste forbedringer, hvordan vi løbende udvikler teknologien til at skabe endnu større transparens og effektivitet. Ved at give brugeren præcis indsigt i forbruget af strøm, vand og kemi skaber vi ikke blot grundlaget for en mere ansvarlig drift, men også et værdifuldt beslutningsværktøj til optimering af processer. På den måde understøtter vi vores kunder i at reducere både driftsomkostninger og miljøpåvirkning – uden at gå på kompromis med kvaliteten.

Fremtidige muligheder

Vi er i øjeblikket ved at kigge ind i, at kunne udnytte den overskudsenergi, som dannes i vores anlæg. Når anlæggene tømmes, lukkes der varmt vand ud, afhængigt af maskinen er dette vand mellem 60-100 grader celsius. Energien i dette vand arbejder vi på at anvende andre steder, både hos kunderne og i vores egen produktion.

Affaldsmængder i ton 2025

Ikke farligt affald (ton)	4,7 ton
Farligt affald indsamlet til genanvendelse eller forberedelse mhp. genbrug	28 ton
Total mængde affald sendt til genanvendelse/genbrug	88.8%
Samlet mængde affald	32,7 ton

E S G

SOCIAL ANSVARLIGHED(S)

E S G

Medarbejdertrivsel

Vores kultur og arbejdsfællesskab

Vores medarbejdere beskriver kulturen i ANMASI som hyggelig, uformel og et sted med god stemning, hvor man trives og hvor der er plads til værkstedshumor. Medarbejderne fremhæver desuden den fleksibilitet og tillid, som præger samarbejdet i hverdagen. Der sættes stor pris på, at man i de stillinger, hvor det er muligt, selv kan planlægge og strukturere sine arbejdstider. Dette afspejler vores grundlæggende værdi om frihed under ansvar, som er en vigtig del af vores måde at arbejde og lede på.

Vi har en simpel organisationsstruktur, der sikrer korte beslutningsveje og en tæt kommunikation på tværs af afdelingerne. Hver uge samles alle medarbejdere til et fællesmøde, hvor der deles status på tværfaglige projekter, udveksles erfaringer og gives feedback fra ledelsen samt kunder. Denne løbende vidensdeling er afgørende for vores evne til at arbejde effektivt i tværfaglige teams og skabe løsninger, der matcher kundernes behov.

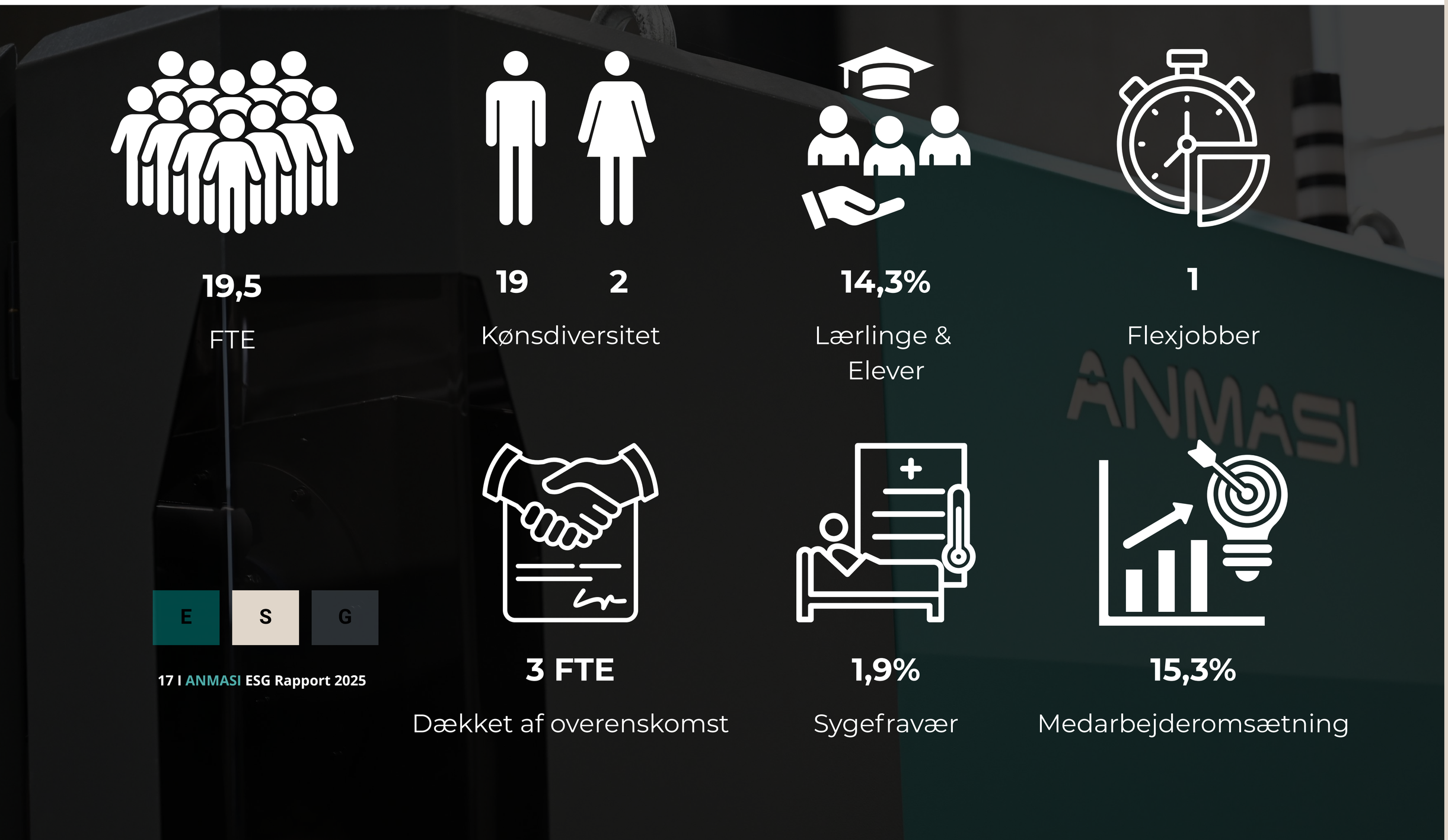
Overenskomster

Hvorvidt medarbejderne ønsker at være omfattet af en overenskomst, er op til dem selv. Størstedelen vælger selv at sammensætte de vilkår, de ønsker, men tager ofte udgangspunkt i eksisterende overenskomster eller retningslinjer fra Dansk Industri og lignende organisationer. Alle medarbejder i ANMASI er fastansatte.

Vores team og kompetencer

ANMASI består i dag af et dedikeret team af medarbejdere med vidt forskellige kompetencer og faglige baggrunde. Organisationen rummer alt fra elektrikere, programmører, tekniske designere og rustfri klejnsmede til sælgere, servicemedarbejdere og økonomiansvarlige. Denne mangfoldighed af færdigheder er en styrke, der gør det muligt at udvikle og levere løsninger af høj kvalitet.

Det er ingen hemmelighed, at vi inden for visse fagområder fortsat har en udfordring i at tiltrække kvalificeret arbejdskraft. For at imødekomme denne udfordring vil ANMASI i 2026 have særligt fokus på opkvalificering og efteruddannelse af den eksisterende arbejdsstyrke. Målet er at sikre en bredere kompetencebase og reducere afhængigheden af enkelte nøglepersoner. Samtidig arbejder vi målrettet på at skabe et inkluderende og attraktivt arbejdsmiljø, der både fastholder nuværende medarbejdere og tiltrækker nye talenter. Dette indebærer et fortsat fokus på trivsel, mangfoldighed og udviklingsmuligheder på tværs af organisationen. Afslutningsvis, er vi bevidste om, at vores branche historisk har været præget af en lav repræsentation af kvinder - en udfordring vi er bevidste om og ønsker at ændre.



Videreudvikling af kompetencer

Trivsel og kompetenceplaner

Hos ANMASI lægger vi vægt på at skabe en god balance mellem arbejde og privatliv, da dette er en vigtig forudsætning for både trivsel og høj arbejdsglæde. Vi ønsker at tilbyde fleksible arbejdsrammer, som tager højde for den enkelte medarbejders livssituation og behov. For at sikre, at medarbejderne fortsat oplever fleksibilitet og en sund work-life-balance, afholder ANMASI årligt MUS-samtaler med alle medarbejdere. Formålet er at understøtte virksomhedens mål om at skabe øget trivsel og engagement internt.

I forbindelse med samtalerne drøftes blandt andet ønsker til efteruddannelse. Fremadrettet vil der desuden blive udarbejdet individuelle udviklingsplaner for hver medarbejder. Formålet med disse planer er at skabe et bedre overblik over mulighederne for efteruddannelse samt at afdække ønsker til interne workshops og kompetenceudvikling. Det er en målsætning, at alle ledere og medarbejdere fremover deltager i mindst én kursusdag om året.

Næste skridt bliver at ANMASI vil indføre en anonym trivselsundersøgelse som supplement til MUS-samtalerne. Undersøgelsen skal bidrage med mere målbare data, der kan give et bredere og mere nuanceret billede af trivslen på tværs af organisationen. Formålet er at skabe et solidt datagrundlag, som gør det muligt at sammenligne resultaterne år for år og dermed følge udviklingen i medarbejdernes trivsel over tid.

Målsætninger i 2026

- Alle ledere og medarbejder skal gennemgå mindst en kursusdag i løbet af året.
- Årligt trivselsundersøgelse til at danne grundlag for målbart data.



Ung i ANMASI

Tiltrække unge mennesker til branchen

Hos ANMASI lægger vi vægt på at være en arbejdsplads, hvor unge mennesker kan trives og udvikle sig. Hvert år tager vi et antal lærlinge og elever ind, som bidrager med nye perspektiver og energi til organisationen.

Vores lærlinge og elever tilknyttes en af vores erfarne medarbejdere, der fungerer som mentor og sikrer tryghed, støtte og faglig retning gennem forløbet. Derudover tilbyder vi vores elever og lærlinge at deltage i det lokale lærlinge- og elevnetværk under Billund Erhverv. Her får de mulighed for at skabe relationer til andre unge i området, deltage i faglige arrangementer og sociale aktiviteter. På den måde ønsker vi at understøtte både faglig og personlig udvikling – og samtidig bidrage til at styrke det lokale erhvervsfællesskab.

3

Lærlinge & elever

I 2024 havde ANMASI 1 lærling og 1 kontorelev. Vi håber, at den positive udvikling i 2025 kan fortsætte i 2026, og at vi kan fastholde antallet af lærlinge og elever eller tiltrække 1–2 flere.

	2024	2025
Antal Lærlinge & Elever	2	3



”Jeg kan godt lide det perspektiv, vi har - vi bruger smart teknologi, men vi har stadig klimaet i tankerne og tænker meget over, hvor meget vand og kemi der bruges, når maskinerne kører, og hvilken påvirkning det har på miljøet.”
-Asbjørn, Lærling ved ANMASI A/S

Hør det fra Asbjørn selv

Jeg valgte at søge som lærling hos ANMASI, da jeg skulle videre fra grundforløb 2 og gerne ville afprøve mine erfaringer fra grundforløbet i praksis. Jeg hørte om ANMASI gennem min onkel, som tidligere har været fragtmand og leveret til virksomheden. Det virkede oplagt, da jeg gerne ville finde et sted, der var teknisk anlagt med fokus på maskiner og spændende processer, der kunne automatiseres.

Det var lidt svært at komme i gang og sætte sig ind i det nye perspektiv på automatiske maskiner, da det er en del mere avanceret end det, jeg arbejdede med på grundforløbet. Men jeg blev taget rigtig godt imod og er faldet godt til på holdet. I den tid jeg har været her, har jeg fået et klart indtryk af, at der er et stærkt sammenhold på tværs af afdelingerne. Holdet har mange års erfaring, som de gerne deler med mig, og det gør mig sikker på, at jeg kan blive en dygtig svend en dag ved at blive udlært her.

Målsætninger i 2026

- Målet er at fastholde det nuværende antal lærlinge og elever eller at tiltrække 1–2 flere.

E S G

Sikkerhed og sundhed

Trygge rammer for medarbejdere og kunder

Hos ANMASI lægger vi stor vægt på vores medarbejders og kunders sundhed og sikkerhed både i hverdagen og under besøg på vores faciliteter. For at støtte medarbejdernes trivsel tilbyder vi forskellige ordninger såsom sundheds, massage og frokostordning. Sundhedsordning betaler ANMASI, men der er en delvis beskatning. Vores sundhedsordning omfatter fysioterapi, kiropraktor, psykolog, diætist og mere.

Personalet på kontoret har adgang til hæve-sænke-borde og ergonomisk udstyr for at tilgodese individuelle behov og mindske ensartede arbejdsstillinger. Hvis der er behov for udstyr, vi endnu ikke har, kan det ønskes. Vores nye lokaler byder på store arealer, godt indeklima og naturligt lys og som følge af en forventet udvidelse af medarbejderstaben vil kontorarealet i 2026 blive udvidet. Afslutningsvis, gennemfører vi årligt de lovpligtige arbejdspladsvurderinger (APV), som løbende revideres og følges op på, for at sikre et sikkert og optimalt arbejdsmiljø

I produktionen er der klare retningslinjer for, hvordan vores personale skal benytte værnemidler. For gæster har vi i 2025 etableret en tydeligt markeret kasse i testområdet med briller, veste og sikkerhedssko, så alle kan vælge de nødvendige værnemidler under besøg. Selvom kunder ikke selv håndterer vand, kemi eller lignende under besøg eller FAT-tests, sikrer vi at deres sikkerhed aldrig kompromitteres og sikkerhedsforanstaltningerne er på plads.

Alle medarbejdere deltager regelmæssigt i førstehjælps- og brandkurser, som fra 2025 afholdes hvert andet år i første kvartal. I 2025 blev det dermed besluttet, at der i starten af hvert år, samt ved ansættelse af nye medarbejdere, afholdes obligatorisk gennemgang af sikkerhedsprocedurer og placering af værnemidler.

Dette sikrer, at alle kender placeringen af hjertestarter, skyllevæske og øvrige sikkerhedsforanstaltninger. Vi har desuden opsat yderligere skiltning om sikkerhedsprocedurer for at sikre, alle medarbejder og besøgende tydeligt kan følge gældende retningslinjer.

Vi følger altid de nødvendige procedurer og indberetter hændelser i overensstemmelse med gældende regler. Vi arbejder kontinuerligt på at forbedre arbejdsforholdene og tager medarbejdernes input alvorligt for at forebygge unødvendige situationer. Det er afgørende for ANMASI, at vores medarbejdere kan arbejde trygt og sikkert og har de nødvendige værnemidler og redskaber til rådighed. Historisk har ANMASI aldrig haft alvorlige ulykker eller dødsulykker, hvilket vi ser som et resultat af vores vedvarende fokus på sikkerhed og sundhed. Både i 2024 og 2025 havde vi nul arbejdsulykker.

Vores inddampningsområde

Driften af spildevandsanlægget er ligeledes tilrettelagt med fokus på arbejdsmiljø og forebyggelse af uheld. Under inddampningen af spildevand kan der forekomme mindre luftgener i hallen, men disse reduceres effektivt gennem filtrering og et ventilationssystem, der sikrer et sundt indeklima. Der er desuden implementeret forebyggende foranstaltninger for at minimere risikoen for lækager og udslip i forbindelse med kemikaliepåfyldning og håndtering af spildevand. Medarbejdere, der arbejder med kemikalier eller opholder sig i hallen med spildevandsanlægget, er grundigt instrueret i sikker håndtering og kender procedurerne for brug af olieopsamlingskar og øvrige beredskabsværktøjer.

	2024	2025
Arbejdsulykker	0	0
Dødsulykker	0	0



GOVERNANCE (G)

E S G

Governance

Integritet og ansvarlig virksomhedsledelse

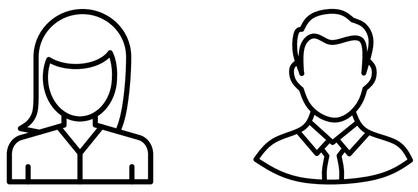
For ANMASI handler ansvarlighed om langt mere end blot at overholde love, regler og standarder eller at implementere systemer, procedurer og kontrolmekanismer, der sikrer en strømlinet tilgang. Det handler om at gøre det rigtige – også når det ikke forventes.

Vi har en stærk virksomhedskultur, der bygger på ærlighed, ordentlighed og ansvarlighed. Disse værdier har præget virksomhedens ledelse siden direktøren grundlagde forretningen i 1980'erne og danner stadig fundamentet for, hvordan vi agerer i dag. Dette arbejde skal fortsat videreudvikles og er langt fra afsluttet. I 2026 planlægges en gennemgang og forbedring af flere af ANMASIs politikker. Det gælder blandt andet arbejdsmiljøpolitikken, hvor fokus er at sikre et mangfoldigt og respektfuldt arbejdsmiljø, så vi kan bevare den høje arbejdsglæde blandt medarbejderne.

Øverste ledelsesorgan

Det øverste ledelsesorgan består af fire partnere, hvoraf én er kvinde, mens de resterende er mænd. I 2024 bestod det øverste ledelsesorgan udelukkende af mænd. Ledelsens rolle er at skabe retning og sikre, at vores værdier, mission og vision omsættes til konkret handling, så medarbejderne oplever dem som mere end blot ord. Hver partner har et klart defineret ansvarsområde, og der arbejdes aktivt med synlig ledelse for at undgå forvirring om, hvem man skal henvende sig til i forhold til forskellige opgaver. Dette kræver tydelig kommunikation, så medarbejderne altid ved, hvem der har ansvar for de enkelte områder, og hvem de kan kontakte ved udfordringer i deres daglige arbejde.

Fordeling i øverste ledelse



1
Kvinder

3
Mænd

Intern processoptimering

Før et vaske-, filtrerings- eller inddampningsanlæg installeres hos kunden, har det været igennem en række interne og eksterne processer. Dette involverer naturligt mange medarbejdere og arbejdsprocedurer, hvilket kan skabe udfordringer i form af miskommunikation og flaskehalse i organisationen.

Vi har derfor arbejdet målrettet med at styrke vores processer. Dette er sket ved at fremme en forbedringskultur baseret på løbende mindre og større justeringer af de daglige arbejdsgange med henblik på at øge effektiviteten internt. Målet har været at skabe en mere systematisk og ensartet tilgang til vores processer. Selvom vi endnu ikke er fuldt i mål med at standardisere alle arbejdsgange, har vi gjort væsentlige fremskridt, og der er fortsat fokus på løbende forbedringer.

Blandt de konkrete tiltag er dokumentation af arbejdsgange og udarbejdelse af skabeloner og formularer, som gør det lettere for nye medarbejdere hurtigt at sætte sig ind i ukendte processer. Derudover afholder vi ugentlige fællesmøder på tværs af afdelinger for at sikre koordinering, videndeling og en mere effektiv opgaveløsning samt for at forebygge misforståelser.

En velfungerende forbedringskultur forudsætter åben dialog og løbende feedback fra medarbejderne. Derfor opfordres medarbejderne aktivt til at identificere og kommunikere forbedringsmuligheder samt påpege uhensigtsmæssige arbejdsgange eller flaskehalse. Efter større projekter gennemføres der evalueringer, hvor både succeser og udfordringer drøftes. Dette sikrer, at erfaringer omsættes til konkrete forbedringer og bidrager til mere effektive og robuste arbejdsgange fremadrettet.

Målsætninger i 2026

- Fortsat fokus på optimering og standardisering af interne processer med henblik på øget effektivitet og kvalitet.
- At afholde både løbende og årlige møder dedikeret til optimering af interne processer.

E S G

Etik og ansvarlig praksis

Ansvarlig leverandørpraksis

ANMASI tager tydeligt afstand fra enhver form for børnearbejde, tvangsarbejde, menneskehandel, diskrimination eller andre uacceptable arbejdsforhold. Inden for virksomhedens egne rammer har der aldrig været registreret tilfælde heraf, og vi har heller ikke kendskab til, at det skulle være forekommet længere nede i vores værdikæde.

For at sikre, at dette fortsat er tilfældet, vil vi i 2026 revidere og udvide vores Code of Conduct. Målet er at inkludere flere leverandører og styrke vores due diligence-processer. På den måde aktiverer vi dialogen yderligere og sikrer, at vores samarbejdspartnere lever op til de samme værdier og standarder, som vi selv driver virksomheden efter. Skulle vi blive bekendt med kritiske forhold i værdikæden, vil vi tage situationen alvorligt og stille klare krav til de pågældende leverandører for at sikre, at vores etiske standarder overholdes.

Forretningsetik og anti-korruption

ANMASI har en nul-tolerancepolitik over for bestikkelse og korruption i alle forretningsaktiviteter. Vi har aldrig været involveret i sager, der har ført til domme eller bøder relateret til korruption eller bestikkelse.

Målsætninger i 2026

- Videreudvikle vores Code of Conduct for leverandørerne.

0

Domme & bøder



E S G

Oversigt
Målsætninger

Målsætninger i 2026 (Miljø)

- Målsætning om at blive ISO14001 certificeret i 2026.
- Udvide miljøpolitikken frem mod 2027 således at flere aktiviteter og målsætninger bliver specificeret.
- Installere flere solceller og etablere batterilagring for at øge andelen af egenproduceret vedvarende energi.
- Øge andelen af hybrid og el-biler blandt virksomhedens firmabiler.
- Indkøbe bio-gas oprindelsesgarantier
- Reducer forbruget af nyindtaget vand til testaktiviteter ved at genbruge renset spildevand fra kunder.
- Opstart af biodiversitetsprojekt, der skal øge naturmangfoldigheden på området og bidrage til et grønnere nærmiljø.

Målsætninger i 2026 (Social)

- Alle ledere og medarbejder skal gennemgå mindst en kursusdag i løbet af året.
- Årligt trivselsundersøgelse til at danne grundlag for målbart data.
- Målet er at fastholde det nuværende antal lærlinge og elever eller at tiltrække 1–2 flere.

Målsætninger i 2026 (Governance)

- Fortsat fokus på optimering og standardisering af interne processer med henblik på øget effektivitet og kvalitet.
- At afholde både løbende og årlige møder dedikeret til optimering af interne processer.
- Videreudvikle vores Code of Conduct for leverandørerne.

E S G

Datatabel og VSME Index

Miljømæssige forhold	2024	2025
B3 - Energi og drivhusgasemissioner		
Energiforbrug (vedvarende energi med oprindelsesgarantier)	-	84,09 Mwh
Energiforbrug (egenproduktion fra solceller)	-	6,4 Mwh
Scope 1	51,07 tCO_2e	76,42 tCO_2e
Scope 2 (lokationsbaseret)	4,70 tCO_2e	5,62 tCO_2e
B6 - Vand		
Vandudtag	-	415,7 m^3
B7- Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affald		
Ikke farligt affald	-	4.7 ton
Mængde til genanvendelse eller genbrug	-	88.8%
Farligt affald indsamlet til genanvendelse eller forberedelse mhp. genbrug	-	28 ton
Samlet mængde affald	-	32,7 ton
Social ansvarlighed	**2024**	**2025**
B8 - Arbejdstyrkens generelle karaktiristika		
Antal ansatte	-	19,5 FTE
Mænd	-	19 HC
Kvinder	-	2 HC
Sygefravær		1,9 pct.
Medarbejderomsætning		15,3 pct.
B9 - Arbejdsstyrkens sundhed og sikkerhed		
Antal ulykker	-	0
Antal dødsulykker	-	0
B10 - Arbejdsstyrkens aflønning, overenskomstforhold og træning og uddannelse		
Ansatte aflønnes i overenstemmelse eller over minimumsløn (overenskomstbestemt i DK)	Ja	Ja
Andelen af ansatte, der arbejder under overenskomst	-	15,4 pct.
Gennemsnitlig antal timers træning (Kvinder)	-	19 timer
Gennemsnitlig antal timers træning (Mænd)		5,3 timer
Governance	**2024**	**2025**
B11 - Dømme og bøder for korruption og bestikkelse		
Domme og bøder	0	0
C9 - Køndiversitet i ledelsen		
Mænd	3	3
Kvinder	0	1

VSME Index

Oplysningspunkt	Side
B1 - Grundlag for rapportering	Side 5-8
B2 - Praksis, politikker og fremtidige initiativer for overgangen til en mere bæredygtig økonomi	Side 9
B3 - Energi og drivhusgasemissioner	Side 11-12
B4 - Forurening af luft, vand og jord	Side 13
B5 - Biodiversitet	Side 14
B6 - Vand	Side 13
B7- Ressourceforbrug, cirkulær økonomi og affald	Side 15
B8 - Arbejdstyrkens generelle karaktiristika	Side 17
B9 - Arbejdsstyrkens sundhed og sikkerhed	Side 20
B10 - Arbejdsstyrkens aflønning, overenskomstforhold og træning og uddannelse	Side 17-19
B11 - Dømme og bøder for korruption og bestikkelse	Side 23
C9 - Kønsdiversitet i ledelsesorganet	Side 22

E S G

Precision cleaning by

ANMASI