



ImpactReport™

ELSTYRKEN A/S

CVR DK35524193



På vej mod en bedre balance ...

Vores bæredygtighedrejse fortsætter

I 2022/2023 har vi fokuseret på at integrere bæredygtig forretningsudvikling i vores strategi og har fastlagt vores bæredygtige målsætninger frem til 2026.

Vi ønsker at forbedre vores indvirkning på klimaet, at styrke vores forretningsudvikling internt og eksternt samt sikre en økonomisk sund balance i processen.

2026 målsætningerne er udarbejdet sammen med Konsulenthuset Hansen og Ersbøll Agenda med støtte fra SMV:GRØN. Vi vil genbesøge og præcisere målene efterhånden som vi bliver klogere.

Mål 1: 3 [cirkulære partnere](#) skal aftage vores spildprodukter til anvendelse direkte i produktion.

Mål 2: Fuld intern [affaldskontrol](#).

Mål 3: 15% [cirkulære](#) produkter i vores produktportefølje.

Mål 4: 10 B2B kunder på [selvforsyningsløsning](#), som indrapporterer Co2 reduktion opnået via løsning.

Mål 5: [LCA-dokumentation](#) på egen selvforsyningsløsning inkl. transport af løsning.



CO2 reduktion med økonomien i balance

Igen i år udgør brændstof vores største kilde til CO2 udledning, idet transporten til kunderne er vores største "synder" i CO2 regnskabet.

Vi implementerede 6 Circle K-kort kun til brug ved tankning af HVO 100 brændstof, der er mere miljøvenlig og CO2-reducerende.

Vi konstaterede desværre at vores biler ikke er konvertibelt med HVO 100 brændstof, hvorfor vi måtte opgive HVO 100 inden vi overhovedet kom igang.

El-Varebilers batterikapacitet er endnu for svag til at være anvendelige ift. vores varevognes vægt og det antal kilometer, som køres dagligt. Vi har dog identificeret 3 "City-elektriker-biler", hvor Elbilernes batterikapacitet er tilstrækkelig og vi forventer at udskifte disse til 3 stk ID. Buzz el-varevogne inden udgangen af 2023.

Desuden vil vi udfase vores dieslbiler til fordel for elbiler efterhånden som batteriernes kapacitet forbedres og ift. Elstyrkens naturlige udskiftning af biler.

Vi har et generelt fokus på vores Co2 aftryk og l.f.m. planlægningen af vores tredje personaletur til udlandet, besluttede





Orden i eget hus!

Elstyrken fortsætter med at rådgive kunder om miljøvenlige løsninger og teknologier som varmepumper og LED-belysning.

I forbindelse med vores generelle ESG fokus har vi iværksat praktiske initiativer for at fremme synlighed og "hudge" organisationen til den rette adfærd.

Vi har inddraget vores kollegaer i hele processen, så alle er rustet til de kommende forandringer i vores organisation. For at sikre, at alle er velinformerede om initiativerne, afholder vi en månedlig samling i form af enten tirsdagsmorgenmøder eller fredagskomsammen. Desuden deler vi løbende nyheder via vores interne app.

Vi har ændret vores fysiske omgivelser ved at opgradere - og rydde op på - vores gårdarealer. Desuden har affaldssortering været i fokus og vi har f.eks. investeret i en brugt pappresser (fra 2006) og designet affaldsskilte for at lette affaldssorteringen, så alle sorterer korrekt. Elstyrken ønsker, at det er tydeligt for alle medarbejdere, at de skal bruge tid på at sortere affaldet, så vi i fællesskab tager bedst muligt vare om miljøet.

Vi ønsker, at Elstyrken har et godt arbejdsmiljø, hvor alle ved, hvad der foregår og hvad forventningen er til den enkelte, når vi tager de næste skridt mod vores fælles vision om at reducere vores indvirkning på miljøet.

Kan Elstyrkens erfaringer hjælpe andre SMV'er på deres grønne rejse?

Vi har haft fornøjelsen af, at flere medier har haft fat i os for at dele vores tiltag i transformationen fra et traditionelt økonomisk fokus, til et fokus med en bedre balance mellem klima, sociale forhold, ledelse og økonomi.

Vores intention med at dele vores rejse er at give andre SMV'er praktisk indsigt i, hvordan vi forsøger os frem – og forhåbentlig dermed inspirerer andre til at tage

CO2e Scope 1

76,1

ton

2022/2023

CO2e Scope 2

8,26

ton

2022/2023

lignende skridt.

Vores bestyrelsesformand, Sanne With-Hansbøl, blev interviewet af TEKNIQ Arbejdsgiverne og delte indsigt i vores dedikation til bæredygtige forretningsmetoder, vores vision om at skabe en grøn selvforsyning, vores samarbejde med DTU Entrepreneurship's SMV Vækst-program, vores engagement i FN's 17 verdensmål, vores bæredygtighedsstrategi i partnerskab med H&E Agenda, vores medlemskab hos UN Global Compact og vores tilgang til effektiv kommunikation om bæredygtighedsinitiativer.

Læs mere og lad dig inspirere i artiklerne hos:



Grøn energi til Sommersol på Slottet

I Elstyrken har vi valgt at være sponsor for elforsyningen til festivalen "Sommersol på Slottet" i samarbejde med [CG Jensen A/S](https://cgjensen.dk/den-groenne-top/). Vi har sørget for at supplere med grøn, fossilfri energi ved hjælp af solceller og vindturbiner fra "Den Grønne Top." Du kan finde mere information om Den Grønne Top her <https://cgjensen.dk/den-groenne-top/>

Vores vision bag sponsoratet på "Sommersol på Slottet" var at synliggøre hvor meget teknologi, der allerede er til rådighed i forhold til at opgradere med fossilfri energi, i et område med mange ressourcer og kapaciteter.





Sociale forhold

Trivsel, mangfoldighed og initiativer

Vi prioriterer medarbejdernes trivsel og mangfoldighed i vores organisation. Vores sociale initiativer omfatter sociale arrangementer, støtte til medarbejdernes work-life balance og inklusion af personer i flexjob og praktikanter. Vi stræber efter at skabe en balanceret og engagerende arbejdsplads, der fremmer trivsel og reducerer medarbejderomsætning.

Kvinder i bestyrelsen

1

2022/2023

Sygefravær

8,96

Dage/FTE

2022/2023

Vi har især haft øget fokus på sociale arrangementer for vores medarbejdere, herunder tirsdagsmorgenmad, fredagskomsammen, svendegilde, sommerfest, kick-off-begivenheder og mere. Formålet med disse aktiviteter er at inddrage alle vores medarbejdere og kolleger i vores bestræbelser på at fremme trivsel samtidig med at de deltager aktivt i vores bæredygtige rejse.

Vi stræber efter at skabe en inkluderende og mangfoldig arbejdsplads. I midten af 2023 har vi med glæde budt velkommen til vores kvindelige elektrikerlærling Freja. Vores mål er at skabe en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere, uanset deres baggrund, køn eller seksualitet, kan trives.





Balance mellem trivsel og produktivitet

Vi ønsker en arbejdsplads i balance mellem trivsel og produktivitet, hvor medarbejderne har lyst til at blive. Det er Elstyrkens ansvar at sikre trivsel samt et sundt og sikkert arbejdsmiljø – men det kræver deltagelse fra alle medarbejdere.

Elstyrken stræber efter at skabe en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere trives og har mulighed for at udnytte deres kompetencer – uanset om de er lærlinge, fuldtidsansatte, praktikanter eller flexjobber. Samtidig går vi ind for, at medarbejderne bidrager i den tid, de har til rådighed.

I februar 2023 gennemførte vi en APV-undersøgelse. For Elstyrken er APV'en ikke blot lovpligtig, men er også et værktøj, som vi benytter til at få et positivt arbejdsmiljø. I forlængelse af APV-undersøgelsen udførte vi trivselssamtaler. Formålet var at opnå en dybere forståelse af vores medarbejders oplevelse af arbejdsmiljøet og at sikre, at den enkelte medarbejder trives og udvikler sig, jævnfør egne og virksomhedens ønsker og behov.

Samtalerne hjalp os med at identificere udfordringer og områder, hvor forbedringer er nødvendige. De gav os også indsigt i de enkelte medarbejders perspektiver og behov, så vi kunne skræddersy en handlingsplan og fokusere på konkrete tiltag.

Elstyrken arbejder kontinuerligt med arbejdsmiljø, sikkerhed, sundhed og trivsel. Desuden arbejder vi på at reducere medarbejderomsætningen ved at arrangere fælles sociale aktiviteter.

Vores sygefravær er faldet siden 2021/2022, og vi håber at opretholde dette niveau.

Vi tror på, at vores initiativer og fokus på vores medarbejders trivsel også har bidraget til at mindske sygefraværet.



Governance

I løbet af 2022 og 2023 har vi engageret os i en bæredygtighedsrejse, der stræber efter at integrere bæredygtig forretningsudvikling som en central del af vores strategi. Dette initiativ er vigtigt for vores langsigtede succes og vores evne til at imødekomme nutidens og fremtidens udfordringer.

Konkrete Initiativer inden for Governance:

1. **Grønnere transport:** Brændstof stadig udgør en betydelig kilde til vores udledninger, har vi besluttet at investere i elektriske ID. Buzz-biler og implementere Circle K-kort, der fremmer brugen af miljøvenlige brændstoffer.
2. **Fysisk miljø:** Vi har forbedret vores fysiske miljø ved at opgradere gårdarealer, investere i ballepressere og affaldssorteringsskilte for at fremme bæredygtig praksis og affaldssortering.
3. **Flyrejser:** Som et skridt mod at reducere vores CO₂-udledning har vi besluttet at opgive flyrejser til fordel for busrejser under vores personaleudflugter.
4. **Medarbejdere:** Vi inddrager aktivt vores medarbejdere i vores bæredygtighedsinitiativer gennem informationsmøder, arbejdsgrupper, sociale arrangementer og intern kommunikation.
5. **Branding:** Vi har delt vores erfaringer og indsats for bæredygtighed med medier og organisationer som Villabyerne og TEKNIQ Arbejdsgiverne for at inspirere andre SMV'er til at træffe lignende foranstaltninger.
6. **Bæredygtig sponsorering:** Vi har sponsoreret elforsyningen til festivalen "Sommersol på Slottet" ved at levere grøn energi via solceller og vindturbiner fra "Den Grønne Top" i samarbejde med CG Jensen A/S.

Ansvarlig bestyrelse

Langsigtede beslutninger i bestyrelsen udgør fundamentet for en stærk konkurrencekraft i fremtiden. Derfor lægger vi stor vægt på, at bestyrelsen er sammensat af medlemmer med forskellige kompetencer og erfaringer fra forskellige brancher, og at bestyrelsesmedlemmer aktivt deltager i møderne.

Vi står i en transformationsfase, hvorfor både nye og erfarne kompetencer er påkrævet.

Kvinder i bestyrelsen

1

2022/2023

Lønforskel CEO

1,90

CEO : Ansatte

2022/2023

Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder

100%

2022/2023



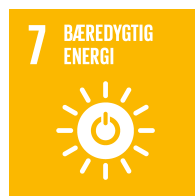
FN's Verdensmål

Vi har valgt at arbejde med følgende Verdensmål, der er i tråd med vores værdier og forretningsgrundlag.



Kvalitetsuddannelse

Vi skal sikre alle lige adgang til kvalitetsuddannelse og fremme alles muligheder for livslang læring



Bæredygtig Energi

Vi skal sikre, at alle har adgang til pålidelig, bæredygtig og moderne energi til en overkommelig pris



Anstændige Jobs og Økonomisk Vækst

Vi skal fremme vedvarende, inklusiv og bæredygtig økonomisk vækst, fuld og produktiv beskæftigelse samt anstændigt arbejde til alle



Industri, Innovation og Infrastruktur

Vi skal bygge robust infrastruktur, fremme inklusiv og bæredygtig industrialisering og understøtte innovation



Ansvarligt Forbrug og Produktion

Vi skal sikre bæredygtigt forbrug og produktion



Partnerskaber for Handling

Vi skal revitalisere det globale partnerskab for bæredygtig udvikling og styrke midlerne til at nå målene

Appendiks

Denne bæredygtighedsrapport er udarbejdet i forbindelse med vores årsrapport. Vores regnskabsår er forskudt, hvilket betyder, at dataene dækker perioden fra de sidste 6 måneder af 2022 til de første 6 måneder af 2023 (01.07.2022-30.06.2023). Data er indsamlet fra flere kilder, herunder vores økonomi-system, HR-system, løn-system m.m.

Ændringer i forhold til tidligere impact rapporter & data

Vi har valgt at inkludere eksterne tilknyttede montører i vores rapporter fremadrettet.

Det er en ændring fra tidligere, som giver afvigelser. F.eks. var **FTE 20,5 i 2021/2022**, da eksterne montører ikke var inkluderet. Selvom montørerne er eksternt tilknyttet, så er udledningen og impact med baggrund i Elstyrkens forretning, hvorfor vi fremadrettet inkluderer dette i vores rapportering. Derfor er **FTE 26,94 i 2022/2023**.

Metode og datakilder for medarbejderomsætning

For at beregne medarbejderomsætningen blev følgende forudsætning anvendt:

"FTE = Bruttotimer 1924 timer inklusiv ferie".

Medarbejderomsætningen blev beregnet med undtagelse af flexmedarbejdere, praktikanter og lærlinge med afgrænset ansættelse.

Medarbejder omsætning i perioden baseret på registrerede timer

Beregning: $(\text{Frivilligt og ufrivilligt forladne FTE'er} / \text{total FTE'er}) * 100$

Frivilligt og ufrivilligt forladne medarbejder = 1,85 FTE

Antal fuldtidsansatte (ex medarbejdere med afgrænset ansættelse) = 17,92 FTE

Medarbejderomsætning (%) = 10%

Environment (Miljø)

Opgørelse

Enhed

Periode

Social (Medarbejdere)	Opgørelse	Enhed	Periode
Gennemsnitligt antal fuldtidsansatte	26,9		2022/2023
Andel kvinder af fuldtidsansatte	5,00	%	2022/2023
Andel af kvinder i de øvre ledelseslag	0,00	%	2022/2023
Lønforskel mellem kønnene	1,00	Mænd ifht. kvinder	2022/2023
Medarbejderomsætning	10,0	%	2022/2023
Sygefravær ifølge seneste opgørelse	8,96	Dage/FTE	2022/2023
Governance (Ledelse)	Opgørelse	Enhed	Periode
Antal kvinder i virksomhedens bestyrelse	1		2022/2023
Antal mænd i virksomhedens bestyrelse	4		2022/2023
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	100	%	2022/2023
Lønforskel mellem CEO og medarbejdere	1,90	CEO ifht. ansatte	2022/2023

Bemærkninger til rapporten

Rapporten verificeres ikke af en uafhængig tredjepart. Selvom vi har bestræbt os på at sikre, at indholdet af rapporten er retvisende, garanteres der ikke for nøjagtigheden og/eller fuldstændigheden heraf, og vi fraskriver os derfor ansvar for enhver skade eller tab, som måtte opstå som følge af dispositioner foretaget på baggrund af rapporten.

POWERED BY

VALIDIFIED

| Denne ImpactReport er lavet med Validified