





Fremtid med fælles ansvar...

Elstyrken er dedikeret til at leve op til vores samfundsansvar ved at drive vores forretning i tråd med FN's verdensmål (SDG) for bæredygtig forretningsdrift. Gennem vores værdier har vi altid stræbt efter at opfylde vores ansvar over for samfundet. Vi har forpligtet os til at understøtte den samlede samfundsindsats for at nå FN's 17 verdensmål.

Vores bæredygtighedsindsats for 2023/2024 bygger på vores tidligere erfaringer og de mål, vi har sat for fremtiden. Vi ønsker dog at få større indsigt i vores CO₂-aftryk og udledning, så vi kan sætte mål, forbedre os og kommunikere en grøn profil på den mest effektive måde. Som en del af installationsbranchen føler vi os særligt ansvarlige for at bidrage til den grønne omstilling, især i samarbejdet med vores kunder, leverandører og partnere. Konkret understøtter vi:

- **Verdensmål 4, 7, 8, 9, 12 & 17**

Vi mener, at alle har en rolle at spille i løsningen af de globale udfordringer, vi står overfor. Derfor er vi medlem af [Global Compact Network Denmark](#), en del af FN's Global Compact Network. Elstyrken ønsker at bidrage til bæredygtig forretning for kunder, leverandører og os selv. Vi tror på, at konkurrence er sund, så længe vi er bevidste om, at indkøb handler om mere end pris. Traditionelt har der været fokus på at presse priserne lavest muligt uden hensyn til forsyningskæden, men vi mener, at denne kortsigtede tilgang skader langvarige samarbejder, klimaet og arbejdsforholdene generelt. Derfor ønsker vi at samarbejde med ligesindede, der værdsætter fair priser.

Sådan arbejder vi med bæredygtighed:

CO₂-reduktion, transparentitet & offsidekontrol



Mod mindre miljøbelastning

Brændstof er fortsat den største kilde til vores CO₂-udledning. Ved udgangen af 2023 har vi udskiftet tre af vores dieslbiler med tre ID. Buzz elvarevogne. Vores plan er gradvist at udfase alle dieslbiler til fordel for elbiler, i takt med Elstyrkens naturlige udskiftningscyklus for køretøjer. Derudover har vi valgt at rejse med biler og minibusser til vores personaletur til Hamborg i oktober 2023. Tidligere har vi fløjet, men denne gang har vi besluttet at køre for at reducere vores CO₂-udledning.

CO₂e Scope 1

59,3

ton

2023/2024

CO₂e Scope 2

5,91

ton

2023/2024

forbindelse med vores personaletur til Hamborg havde vi et pitstop i Nordborg, hvor Flemming Lyng Nielsen, Director for Energy Efficiency & Sustainability, tog imod os og delte Danfoss' engagement i bæredygtighed. Herunder præsenterede han Danfoss' ambitiøse 2030-mål om dekarbonisering, cirkularitet samt diversitet, lighed og inklusion.

Danfoss er en global frontløber inden for energieffektivitet og har stort fokus på bæredygtighed. Det var inspirerende at høre om deres arbejde med at reducere klimapåvirkningen. Vi var meget taknemmelige for, at Danfoss stod med åbne arme og delte deres indsigt til inspiration for os mindre SMV'er.

Markant Reduktion i Scope 1

Vores Scope 1 udledninger er blevet markant reduceret gennem indførelsen af ELSTYRKEN A/S



Orden i eget hus...

Som en del af vores ESG-fokus har vi iværksat initiativer for at øge synligheden og guide organisationen mod bæredygtig adfærd. Vi stræber efter et godt arbejdsmiljø, hvor alle er informeret og kender deres individuelle ansvar i arbejdet med at reducere vores miljøpåvirkning.

Alle medarbejdere er inddraget i processen og forberedt på kommende forandringer. For at sikre løbende opdatering afholder vi månedlige infomøder og deler nyheder via vores interne app.

Opdatering af interne politikker herunder medarbejderhåndbog

Vi har sørget for, at vores interne politikker opdateres løbende, herunder medarbejderhåndbogen. Disse opdateringer sikrer, at alle medarbejdere er fuldt informeret om deres rettigheder og pligter. Samlet set har disse forbedringer ført til en mere organiseret og effektiv arbejdsplads, hvor både arbejdsgange og fysiske arbejdsmiljøer er optimeret til gavn for alle medarbejdere.

Renovation og arbejdspladsindretning

For at skabe et bedre arbejdsmiljø har vi nedlagt et "gennemgangskontor" og etableret et nyt mødelokale, som er både mere lyst og funktionelt. Dette forbedrer arbejdsforholdene under møder og gør det lettere at koncentrere sig. Vi har også omstruktureret arbejdspladsindretningen, så de medarbejdere, der ofte har behov for at samarbejde, nu sidder tættere på hinanden.



Engagement & sammenhold...

Konkurrencer og events

Hos Elstyrken ønsker vi at skabe et fællesskab blandt medarbejderne og derfor faciliterer vi mange forskellige events året rundt, både obligatoriske og frivillige, som heldigvis har høj deltagelse. Eksempler inkluderer påskeægsl levering, Gaming arrangementer, fredagshygge, tirsdagsmorgenmad, kick-off, og personaleture. For at fremme engagementet arrangerer vi også konkurrencer ved disse events, som for eksempel konkurrencen om den bedst vedligeholdte bil, hvor en medarbejder vandt en tæt konkurrence i december.

Diversitet

I Elstyrken samarbejder vi med Boss Ladies for at fremme diversitet. Vores partnerskab med Boss Ladies giver os mulighed for at påtage os et betydningsfuldt samfundsansvar ved at fremme kvindeligt talent i elinstallationsbranchen. Læs mere [her](#). Som led i vores diversitetsindsats har vi etableret en TikTok og Instagram konto. Hensigten er at tiltrække en bredere målgruppe til Elstyrken og elektriker-faget generelt. Dette initiativ bidrager til at styrke vores profil som en attraktiv arbejdsplads og understøtter vores overordnede ESG-mål.

Donation til Julemærkefonden

I julen 2023 donerede vi vores kunde julegavebudget til Julemærkefonden, en organisation, vi har erfaret, udfører et betydningsfuldt arbejde for unge på julemærkehjemmene. Læs mere [her](#). Denne handling understøtter Elstyrkens bestræbelser på at bekæmpe korruption, både inden for ESG-rammen og gennem vores engagement i UN Global Compact Network.



Sociale forhold

Som medlem af [Teknik Arbejdsgiverne](#) er vi forpligtet til at opretholde høje branchestandarder. Hos Elstyrken arbejder vi løbende på at forbedre medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljø med fokus på at fremme diversitet og inklusion. Uddannelse og kompetenceudvikling er højt prioriteret for medarbejdere, der ønsker at udvikle deres færdigheder.

Vi har implementeret flere politikker for at forbedre vores virksomhedsadfærd, herunder antikorruption, etiske retningslinjer og en udvidet sikkerhedspolitik med fokus på arbejdsmiljø. Vi tilbyder støtte til livsstilsændringer som væggtab, rygestop samt behandling af personlige udfordringer. Vi arbejder aktivt for mangfoldighed og inklusion ved at tiltrække medarbejdere med forskellige baggrunde. Derudover har vi forbedret vores kontor- og udearealer samt fremmet bæredygtighed gennem affaldssortering. For at reducere CO₂-udledning har vi skiftet årlige flyrejser ud med busrejser til personaleudflugter.

Vi sørger også for, at arbejdet er afgrænset, så alle medarbejdere kan opnå en god balance mellem arbejde og privatliv. Derudover har vi øget fokus på sikkerhed, opfordrer til brug af værnemidler og til at rapportere nærvæd-hændelser for at sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø for alle.

Vores fraværstal med langtidssygemeldinger er 11,7 dage/FTE. Hvis vi fratrækker langtidssygedmeldinger (ikke erhvervsrelaterede) er tallet 9,6, dette tal er lidt over sidste års tal, men næsten det samme.



Governance

Vi har modtaget tilskud fra **Virksomhedsprogrammet**, som tilbyder to centrale initiativer, **SMV:PRO** og **SMV: GRØNNE KOMPETENCER**, der er skræddersyet til at styrke små og mellemstore virksomheder (SMV'er) i Danmark. Programmet drives af de seks erhvervshuse og har allerede hjulpet næsten 5.000 SMV'er med rådgivning, investering i ny teknologi og udvikling af kompetencer.

SMV: GRØNNEKOMPETENCER med Louise Thomsen og Didde Østergaard

Vi ønsker at fremhæve vores samarbejde med Louise Thomsen og Didde Østergaard. I samarbejde med SMV: Grønne Kompetencer fokuserer vi på at identificere og igangsætte initiativer til vores grønne omstilling. Med deres hjælp [har vi gennemført en dobbeltvæsentlighedsanalyse](#), hvilket har ført til en revision af vores strategi. Som resultat fokuserer vi nu udelukkende på initiativer, hvor vi har direkte indflydelse. Vi ser disse projekter som vigtige skridt mod at ændre adfærd i vores arbejdsprocesser samt at styrke samarbejder med brancheorganisationer, uddannelsesinstitutioner, leverandører og kolleger. Målet er at fremme udviklingen og brugen af bæredygtige produkter og services. Vi havde et mål om, at 15% af vores produkter skulle være cirkulære, men ændret fokus og markedets umodenhed har skubbet dette mål ud i fremtiden. Trods udfordringerne anerkender vi vigtigheden af cirkulære produkter og prioriterer dette område fremadrettet. Vores vurdering viser dog, at cirkulære produkter er så omkostningsfulde og ressourcekrævende, at de er taget ud af vores strategifokus. Dette konkluderede vi i samarbejde med Didde og Louise fra SMV: Grønne Kompetencer.

SMV:PRO Organisationsudviklingsforløb med Rasmus Visby

I samarbejde med Rasmus Visby har vi opnået klarhed om vigtige temaer i vores organisation. Dette forløb har fokuseret på team- og organisationsudvikling samt bestyrelsesarbejde og uddannelse. Vi har arbejdet med persontypeprofiler baseret på samtaler om individuelle styrker og identitet. Desuden har alle kontormedarbejdere gennemført Jung's personlighedstest, hvilket har givet os indsigt i hinanden persontyper og hvordan vi samarbejder bedst. Ved at forstå vores egne og vores kollegaers præferencer bedre, kan vi skabe et mere harmonisk arbejdsmiljø.

Opsummering

I løbet af det forgangne år har vores arbejde med ESG givet både positive resultater og udfordringer. Vi har opnået markante forbedringer inden for miljøområdet (E), hvor vores indsats har resulteret i betydelige fremskridt. På det sociale område (S) er det tydeligt at se, at vi har været igennem en transformation, som afspejles i tallene, herunder en stigning i sygefravær og medarbejderomsætning. Disse udfordringer understreger behovet for fortsat fokus og forbedringer inden for vores organisation. I hvad angår governance (G) forventer vi, at de næste



Ansvarlig bestyrelse

På baggrund af SMV:PRO organisationsudviklingsforløbet med Rasmus Visby, er vi igang med omstrukturering i vores bestyrelse.

Vores bestyrelse består af:

Sanne With, Bestyrelsesleder

Jakob Hansbøl, Bestyrelsesmedlem

Per Wagner, Bestyrelsesmedlem

Kvinder i bestyrelsen

1

2023/2024

Lønforskul CEO

1,90

CEO : Ansatte

2023/2024

Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder

100%

2023/2024



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 2023 til de første 6 måneder af 2024 (01.07.2023–30.06.2024). Data er indsamlet fra flere kilder, herunder vores økonomi-system, HR-system, løn-system m.m.

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: (Frivilligt og ufrivilligt forladne FTE'er/total FTE'er)*100

Frivilligt og ufrivilligt forladne medarbejder = 3,88 FTE

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

Medarbejderomsætning (%) = 17,78%

Environment (Miljø)	Opgørelse	Enhed	Periode
Total CO2e emission i Scope 1	59,3	ton	2023/2024
Total CO2e emission i scope 2 lokationsbaseret	Ej opgjort		
Total CO2e emission i scope 2 markedsbaseret	Ej opgjort		
Årligt energiforbrug	1.078.380	MJ	2022/2023
Andel af energiforbrug fra vedvarende energikilder	70,3	%	2023/2024

Social (Medarbejdere)	Opgørelse	Enhed	Periode
Gennemsnitligt antal fuldtidsansatte	30,1		2023/2024
Andel kvinder af fuldtidsansatte	9,00	%	2023/2024
Andel af kvinder i de øvre ledelseslag	0,00	%	2023/2024
Lønforskel mellem kønnene	0,00	Mænd ifht. kvinder	2023/2024
Medarbejderomsætning	17,8	%	2023/2024
Sygefravær ifølge seneste opgørelse	11,7	Dage/FTE	2023/2024
Governance (Ledelse)	Opgørelse	Enhed	Periode
Antal kvinder i virksomhedens bestyrelse	1		2023/2024
Antal mænd i virksomhedens bestyrelse	4		2023/2024
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	100	%	2023/2024
Lønforskel mellem CEO og medarbejdere	1,90	CEO ifht. ansatte	2023/2024

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 Valified