



ImpactReport™

ELSTYRKEN A/S

CVR DK35524193

43.21: EI-installation



Fremtid med fortsat fokus på handling

Elstyrkens bæredygtighedsarbejde i 2024/2025 bygger videre på de mål og erfaringer, vi har arbejdet med gennem de seneste år. Som installationsvirksomhed har vi fortsat et ansvar for at bidrage til den grønne omstilling - både gennem vores egne valg i driften og gennem vores løsninger, samarbejder og valg af leverandører.

I år har fokus især været på at omsætte bæredygtighed til konkrete handlinger i hverdagen. Vi har arbejdet videre med at reducere vores klimaaftryk gennem en gradvis omstilling af bilflåden, bedre affalds- og materialehåndtering samt mere strukturerede arbejdsgange under ”Orden i eget hus”. Samtidig har vi styrket vores fokus på medarbejdertrivsel gennem en APV i første kvartal af 2025 og introduktionen af FON-samtaler.

Elstyrken arbejder fortsat med udgangspunkt i FN's Verdensmål og vores engagement i Global Compact Network Denmark. Vi ønsker at drive en ansvarlig virksomhed, hvor bæredygtighed ikke kun handler om miljø, men også om ordentlige arbejdsforhold, fair samarbejder, ansvarlig ledelse og langsigtet værdi for medarbejdere, kunder, leverandører og samfundet omkring os.

Årets vigtigste fokusområder

- **Transport og bilflåde:** I december 2024 blev to Caddy-biler udfaset og erstattet med to elbiler som led i den gradvise udfasning af dieslbiler.
- **Orden i eget hus:** Mødelokale, materialerum og lagerlokale er forbedret for at skabe bedre overblik, mindre spildtid og mere effektive arbejdsgange.
- **Trivsel og arbejdsmiljø:** En APV blev gennemført i første kvartal af 2025, og FON-samtaler er introduceret som en mere nærværende tilgang til medarbejdertrivsel.
- **Ansvarlig ledelse:** Organisationens har haft fokus på drift, teamudvikling, compliance og et stærkere fundament efter de seneste ændringer.

Bestyrelsen
Elstyrken A/S



Mod mindre miljøbelastning

Konkrete skridt mod lavere klimaaftryk

Transporten til og fra kunder udgør fortsat en væsentlig del af Elstyrkens miljøaftryk. Derfor har vi i 2024/2025 arbejdet videre med en gradvis og realistisk omstilling af bilflåden. Udskiftningen af køretøjer ses ikke som et enkeltstående projekt, men som en løbende proces, der følger bilernes naturlige udskiftningscyklus, den teknologiske udvikling og virksomhedens driftsbehov.

CO₂e scope 1

55,9

ton

2024/2025

I december 2024 udfasede vi yderligere tre diesel-biler og erstattede dem med tre elbiler. Det er endnu et konkret skridt i retning af at reducere vores afhængighed af diesel og samtidig styrke sikkerhed og komfort for medarbejderne i hverdagen. Ambitionen er fortsat at udskifte flere Transporter-modeller med ID. Buzz-elvarevogne i takt med, at det er muligt og ansvarligt i forhold til drift, økonomi og rækkevidde.

Også uden for den daglige kundetransport arbejder vi med at tænke klimaaftryk ind i vores valg. I forbindelse med vores fjerde personaletur vurderer vi mere bæredygtige transportformer såsom bus, minibus eller tog. Vi undersøger samtidig muligheden for at afholde turen i Danmark frem for i udlandet, hvis det kan reducere klimaaftrykket uden at gå på kompromis med formålet om fællesskab og engagement.

På ressourceområdet har vi arbejdet videre med affaldshåndtering, materialestyring og cirkulære løsninger. For os handler det om at skabe bedre struktur i hverdagen, så materialer i højere grad kan



registreres, genbruges og håndteres korrekt. Arbejdet med LCA-data og dokumentation skal fortsat understøtte mere datadrevne beslutninger og gøre det lettere at synliggøre miljøeffekten af vores indsatser.

CO2-udledninger

Elstyrkens Scope 2-udledning stammer fra vores forbrug af elektricitet og fjernvarme. Udledningen opgøres efter både den lokationsbaserede og den markedsbaserede metode, så vi får et mere nuanceret billede af klimaaftrykket fra vores energiforbrug.

**CO2e scope 2
lokationsbaseret**

4,48

ton

2024/2025

**CO2e scope 2
markedsbaseret**

9,41

ton

2024/2025



Orden i eget hus...

Som en del af vores ESG-arbejde har vi i 2024/2025 arbejdet videre med initiativet ”Orden i eget hus”. Formålet er at skabe bedre struktur og mere overskuelige rammer i hverdagen, så medarbejderne lettere kan finde de materialer, det udstyr og den information, de har brug for. For os handler orden ikke kun om fysisk indretning, men også om arbejdsglæde, effektive arbejds gange, ansvarlig materialehåndtering og mindre spild.



Indretning af mødelokale

Vi har indrettet et mere moderne og funktionelt mødelokale med genbrugsmøbler, som understøtter intern kommunikation, samarbejde og koncentration. Det forbedrede møderum gør det lettere at samle medarbejderne, afholde interne møder og sikre, at viden og beslutninger bliver formidlet tydeligt i organisationen.

Optimering af materialerum og lager

Vi har gennemgået og organiseret materialerummet og lageret, så montører og elektrikere hurtigere kan finde det udstyr, de skal bruge. En mere gennemtænkt indretning giver et bedre overblik over materialerne, reducerer spildtid og kan mindske risikoen for fejl, dobbeltindkøb og materialer, der bliver forældede, før de anvendes.

Som led i arbejdet har vi haft fokus på at reducere unødvendigt materialeforbrug. Interne beregningseksempler viser, at selv mindre mængder overskydende materiale på tværs af mange arbejdsopgaver kan medføre et betydeligt ressourceforbrug og væsentlige meromkostninger. Det understreger værdien af mere præcis planlægning, bedre lagerstyring og ansvarlig anvendelse af materialer.

Registrering af returvarer

Vi har indført en funktion i virksomhedens app, som gør det muligt for montørerne at registrere returvarer direkte. Funktionen skal give et bedre overblik over materialer, der kan anvendes igen, og mindske risikoen for, at brugbare materialer bliver glemt eller kasseret.

Vi har samtidig arbejdet med LEAN-inspirerede principper for at identificere uhensigtsmæssige arbejdsgange og anvende tid og ressourcer mere målrettet.

Samlet set bidrager initiativerne til en mere effektiv og overskuelig arbejdsplads, hvor struktur og orden understøtter arbejdsmiljøet, en ansvarlig anvendelse af ressourcer og kvaliteten i det daglige arbejde.



Sociale forhold

I 2024/2025 har Elstyrken haft et særligt fokus på medarbejdernes trivsel og de rammer, der skal gøre det muligt at have en god hverdag på arbejdet. Vi valgte at gennemføre en APV i første kvartal af 2025, selvom den næste planlagte APV først skulle gennemføres i 2026. Beslutningen blev truffet, fordi vi ønskede en tidligere og mere aktiv opfølgning på arbejdsmiljøet i en periode, hvor organisationen har været under forandring.

Efter APV'en har vi introduceret FON-samtaler med fokus på tre temaer: fokus, opmærksomhed og nærvær. Formålet er at flytte dialogen om trivsel væk fra et snævert fokus på sygefravær og over mod en mere positiv og helhedsorienteret samtale om, hvordan medarbejderne har det, og hvad de har brug for for at kunne trives og udføre deres arbejde godt.

Det gennemsnitlige antal fuldtidsansatte faldt fra 30,1 FTE i 2023/2024 til 24,7 FTE i 2024/2025. Medarbejderomsætningen faldt samtidig fra 17,8 % til 12,4 %, mens sygefraværet faldt fra 11,7 til 11,5 dage pr. FTE. Udviklingen i medarbejderantallet skal blandt andet ses i sammenhæng med de organisatoriske ændringer, virksomheden har været igennem i perioden.

Vi følger fortsat udviklingen tæt. Vores fokus er ikke kun at måle fravær og medarbejderomsætning, men også at forstå årsagerne bag og skabe et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne oplever sig set, anerkendt og understøttet.

Fællesskab og engagement

Et godt arbejdsmiljø handler også om fællesskab, relationer og engagement i hverdagen. Derfor har vi fortsat fokus på at skabe rammer, hvor medarbejderne kan mødes, dele viden og styrke samarbejdet på tværs af organisationen.

Arbejdet med "Orden i eget hus" har også haft en social dimension. Et bedre mødelokale, mere overskuelige materialerum og et mere struktureret lager skaber ikke kun større effektivitet, men også mindre frustration, bedre samarbejde og mere ro i hverdagen.

Kompetenceudvikling og faglighed

Kompetenceudvikling har været en del af vores indsats i 2024/2025. Medarbejdere har deltaget i virksomhedsbesøg med fokus på belysning, gældende standarder og den teknologiske udvikling inden for LED. Derudover har bl.a. fem medarbejdere gennemført et kursus i DALI Designer 5-programmering.

Kurset har styrket vores kompetencer inden for intelligent lysstyring, herunder automatisering efter dagslys og døgnrytme samt tilpasning af belysningen til forskellige behov. Det gør os bedre rustet til at rådgive kunderne om løsninger, der kombinerer funktionalitet, komfort og et mere effektivt energiforbrug.

Diversitet og inklusion

Diversitet og inklusion er fortsat et område, hvor vi ønsker at udvikle os. I en branche, hvor kvinder traditionelt er underrepræsenterede, er det vigtigt for os at bidrage til, at

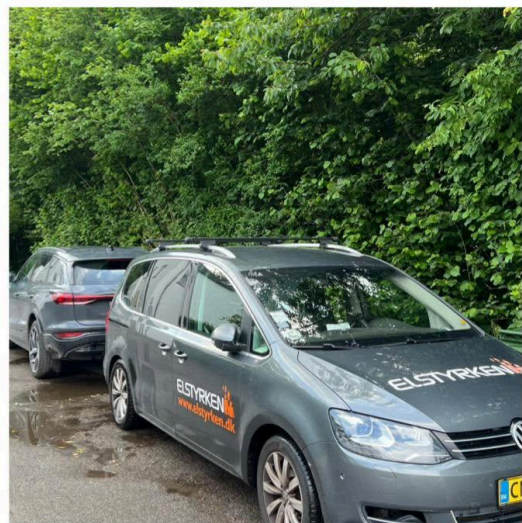
flere får øje på mulighederne i faget. Andelen af kvinder steg fra 9,0 % i 2023/2024 til 11,6 % i 2024/2025. Det er en positiv udvikling, som blandt andet understøttes af ansættelsen af en kvindelig voksenlærling og vores engagement i Boss Ladies.

Medlemskabet af Boss Ladies understøtter vores ønske om at bidrage til en mere mangfoldig el- og installationsbranche og skabe større synlighed omkring mulighederne for kvinder i faget. Ansættelsen af den kvindelige voksenlærling er samtidig et konkret skridt i arbejdet med at skabe en mere mangfoldig arbejdsplads og understøtte udviklingsmuligheder for medarbejdere med forskellige baggrunde og erfaringer.

Lokalt engagement og ansvarlig drift

I 2024/2025 var Elstyrken teknisk leverandør af strøm og logistik til scener og madboder ved Sommersol på Slottet. Opgaven omfattede etablering og drift af midlertidige elinstallationer og stillede krav til planlægning, koordinering og sikkerhed gennem hele arrangementet. Opgaven er et eksempel på, hvordan vi bruger vores faglige kompetencer i lokalsamfundet og bidrager til, at lokale arrangementer kan gennemføres på en sikker og professionel måde.







Governance

Governance-arbejdet i 2024/2025 har i høj grad handlet om at skabe ro, retning og et stærkere fundament efter de organisatoriske ændringer. Elstyrken har været igennem. Hvor tidligere år i højere grad har været præget af udvikling og nye initiativer, har dette år haft et tydeligere fokus på drift, stabilisering og opfølgning.



Det betyder ikke, at udviklingen er sat i stå. Tværtimod ser vi stabilisering som en forudsætning for, at vi kan lykkes med de næste skridt. Når roller, arbejdsgange og ansvar er tydeligere, bliver det lettere at følge op på bæredygtighedsmål, interne politikker og de beslutninger, der skal skabe langsigtet værdi for medarbejdere, kunder og øvrige interessenter.

De organisatoriske ændringer kan også ses i årets medarbejdernøgletal, herunder et fald i det gennemsnitlige antal fuldtidsansatte og en lavere medarbejderomsætning. Udviklingen og de konkrete nøgletal beskrives nærmere under Sociale forhold.

Dobbelt væsentlighedsanalyse og ESRS

I 2024/2025 har vi gennemført en dobbelt væsentlighedsanalyse (Double Materiality Assessment). Analysen hjælper os med at se på bæredygtighed fra to sider: hvordan Elstyrken påvirker miljøet og samfundet, og hvordan udviklingen inden for marked, regulering, kunder, klima og samfund kan påvirke Elstyrken som virksomhed.

Formålet er at identificere risici og muligheder på kort, mellemlang og lang sigt, så vores bæredygtighedsrapportering bliver mere relevant, målrettet og anvendelig i den daglige ledelse. Vi har erfaring med at samarbejde med større virksomheder, der er underlagt krav til ESG-dokumentation og CO₂-rapportering, og vi ved derfor, at gennemsigtighed og datakvalitet bliver stadig vigtigere i vores branche.

Vi har taget udgangspunkt i principperne fra European Sustainability Reporting Standards (ESRS) og arbejder struktureret med dataindsamling og dokumentation på tværs af forretningen. Det gælder både miljø og klima (E), sociale forhold (S) samt virksomhedsadfærd og ledelsesstruktur (G).

Med inspiration fra ESRS G1 arbejder vi blandt andet med virksomhedsadfærd, antikorrupition, etik, Code of Conduct og sikkerhed. Vi arbejder samtidig aktivt for at fremme mangfoldighed og har tilbudt forløb inden for sund livsstil og behandling af misbrug, fordi ansvarlighed for os også handler om det personlige. Vi har desuden valgt at prioritere busrejser frem for flyrejser på firmature som et led i vores arbejde med at reducere CO₂-udledningen.

De tværgående ESRS-principper indgår også i vores arbejde. Med inspiration fra ESRS 1 identificerer vi væsentlige emner gennem interessentdialog og vurdering af påvirkninger, risici og muligheder (IRO). Med inspiration fra ESRS 2 arbejder vi med at beskrive strategi, mål, værdikæde, governance og dialog med interessenter i ESG-rapporteringen.

CO₂-dokumentation og gennemsigtighed er en vigtig del af vores samarbejde med kunder og partnere. Vores bæredygtighedsrapporter dokumenterer både vores klimaaftryk og vores sociale og ledelsesmæssige indsatser. Vi bruger data som et strategisk værktøj og arbejder løbende på at forbedre præcisionen og kvaliteten i vores rapportering.

Organisationsudvikling og compliance

SMV:PRO-organisationsudviklingsforløbet med Rasmus Visby har været en vigtig del af dette arbejde. Forløbet har givet os et fælles sprog for teamudvikling, samarbejde og strategiske mål, og det har hjulpet os med at se organisationen mere samlet. Samtidig har vi videreført arbejdet med compliance, interne politikker og eksterne lovkrav. Det er et område, der ikke nødvendigvis er synligt i hverdagen, men som er afgørende for en ansvarlig og transparent virksomhedsledelse.

Bestyrelse og ansvarlig beslutningsstruktur

Organisationsændringerne i det seneste år har været en vigtig del af Elstyrkens udvikling. I 2024/2025 har opgaven derfor været at sikre, at ændringerne bliver forankret i praksis og omsat til mere stabile arbejdsgange, tydeligere prioriteringer og bedre beslutningskraft.

Vi fortsætter desuden vores engagement i Global Compact Network Denmark. For os er det en ramme, der minder os om, at bæredygtighed ikke kun handler om klima, men også om ordentlighed, ansvarlige samarbejder, fair løsninger og en ledelse, der tager ansvar for virksomhedens påvirkning.



Ansvarlig bestyrelse

På baggrund af SMV:PRO-organisationsudviklingsforløbet med Rasmus Visby er vi i gang med en omstrukturering af vores bestyrelse.

Kvinder i bestyrelsen

1

2024/2025

Tilstedeværelse på
bestyrelsesmøder



Vores bestyrelse består af:

- Jakob Hansbøl, Bestyrelsesmedlem
- Per Wagner, Bestyrelsesmedlem
- Jan Rosenlind, Bestyrelsesmedlem
- Marie-Louise Bjerg



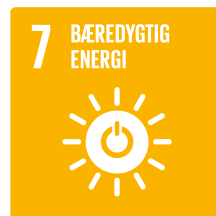
FN's Verdensmål

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

Rapporten dækker Elstyrkens forskudte regnskabsår fra 1. juli 2024 til 30. juni 2025. Data er indsamlet fra blandt andet Valified, Ordrestyring, økonomisystemet, forbrugsopgørelser og virksomhedens interne dokumentation.

Miljødata

CO₂-udledningen er beregnet i Valified på baggrund af virksomhedens registrerede forbrug af brændstof, elektricitet og fjernvarme. Kilometerdata fra SkyHost er anvendt, hvor det faktiske brændstofforbrug ikke kunne opgøres direkte. For seks elbiler kunne kørslen ikke afgrænses præcist til rapporteringsperioden. Disse biler er derfor ikke medtaget i årets CO₂-beregning. Scope 2-udledningen vises både lokationsbaseret og markedsbaseret. De to værdier repræsenterer forskellige beregningsmetoder for det samme energiforbrug og skal derfor ikke lægges sammen. Energiforbruget er omregnet til MWh og MJ efter de anvendte standardfaktorer.

Gennemsnitligt antal fuldtidsansatte

FTE er beregnet ud fra Elstyrkens registrerede arbejds- og sygetimer.

Beregning:

$$(45.450,50 \text{ arbejdstimer} + 2.130,50 \text{ sygetimer}) / 1.924 \text{ timer} = 24,73 \text{ FTE}$$

Kun lønnede medarbejdere, herunder lærlinge, er medregnet.

Andel kvinder af fuldtidsansatte

De kvindelige medarbejdere havde samlet registreret 5.507,75 timer, svarende til 2,86 FTE.

Beregning:

$$2,86 / 24,73 \times 100 = 11,6 \%$$

Medarbejderomsætning

Medarbejderomsætningen omfatter frivillige og ufrivillige fratrædelser blandt virksomhedens ansatte. Eksterne samarbejdspartnere, praktikanter, personer uden et ansættelsesforhold samt medarbejdere, der fratrådte i prøveperioden, er ikke medregnet. Lærlinge med tidsafgrænset ansættelse er heller ikke medregnet som fratrædelser. De medregnede fratrådte medarbejdere havde samlet registreret 5.906 timer, svarende til 3,07 fratrådte FTE.

Beregning:

$$5.906 \text{ timer} / 1.924 \text{ timer} = 3,07 \text{ fratrådte FTE}$$

$$3,07 / 24,73 \times 100 = 12,4 \%$$

Medarbejderomsætningen for 2024/2025 udgjorde dermed 12,4 %.

Sygefravær

Sygefraværet omfatter medarbejdernes eget registrerede sygefravær. Barns sygedage er ikke medregnet.

Beregning:

$$2.130,50 \text{ sygetimer} / 7,5 \text{ timer} / 24,73 \text{ FTE} = 11,49 \text{ sygedage pr. FTE}$$

Sygefraværet er afrundet til 11,5 sygedage pr. FTE.

Environment (Miljø)	Opgørelse	Enhed	Periode
CO2e scope 1	55,9	ton	2024/2025
CO2e scope 2 lokationsbaseret	4,48	ton	2024/2025
CO2e scope 2 markedsbaseret	9,41	ton	2024/2025
Energiforbrug	355	MWh	2024/2025
Andel af vedvarende energi	17,5	%	2024/2025
Vandforbrug	38,8	m³	2024/2025

Social (Medarbejdere)	Opgørelse	Enhed	Periode
Fuldtidsansatte (FTE)	24,7		2024/2025
Kvindelige fuldtidsansatte	11,6	%	2024/2025
Kvinder i øvre ledelseslag	0,00	%	2024/2025
Lønforskel mellem køn	0,00		2024/2025
Medarbejderomsætning	12,4	%	2024/2025
Sygefravær	11,5	7.5t-Dage/FTE	2024/2025

Governance (Ledelse)	Opgørelse	Enhed	Periode
Kvinder i bestyrelsen	1		2024/2025
Mænd i bestyrelsen	3		2024/2025
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	100	%	2024/2025

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.