





Vi er slet ikke bæredygtige endnu, men vi arbejder på sagen!

I 2021/2022 har fokus ligget på indarbejdelse af bæredygtig forretningsudvikling i strategien og udvælgelse af Elstyrkens bæredygtige målsætninger frem mod 2026.

Vi har via SMV:Grøn modtaget EU-midler til at indhente assistance fra konsulenthuset Hansen & Ersbøll Agenda, som er specialiseret i at hjælpe virksomheder med bæredygtig omstilling i praksis.

Målsætningen er, at vi inden udgangen af 2022 har identificeret og udvalgt hvilke fokusområder, vi som virksomhed ønsker at arbejde henimod de næste år. Fokus i udvælgelsesprocessen er, at både klima, medarbejdere, forretningsudvikling og økonomi forbedres via tiltag.

Det nye i strategien er, at inkludere klima hensyn, hvilket kommer til at få effekt på måden vi arbejder på i praksis. Vi har desuden i denne regnskabsperiode modtaget bevilling fra SMV:Grøn til kompetenceløft.

EU-Bevillingen er til udarbejdelse af bæredygtig strategi, samt uddanne vores medarbejdere i hvad bæredygtige målsætninger betyder i praksis og hvorfor vi har valgt dette strategiske fokus i forretningen.

Bestyrelsen
Elstyrken A/S



Vi vil bidrage til mindre miljøbelastning

Vi mener, at det er afgørende, at vi alle nedbringer vores udledning af drivhusgasser, herunder særligt CO₂, fordi fremtidens konkurrence-evne er stærkt påvirket af vores kendskab og evne til at efterleve dette.

For at kunne understøtte vores kunder, så er vores dokumentationsevne samt evne til videreformidling af både egen udledning samt af de produkter vi videreformidler til vores kunder afgørende.

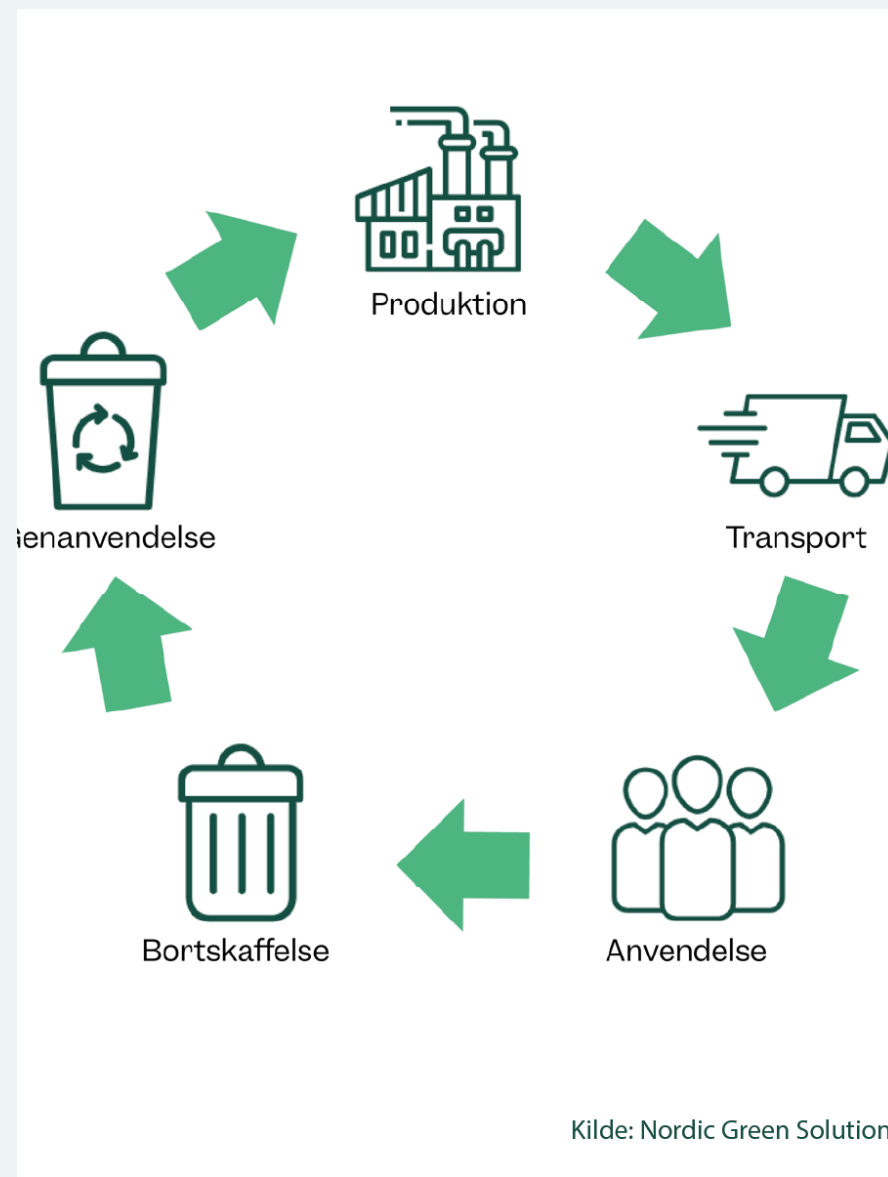
Vi skal kende og efterspørge produkter fra grossisterne, som leveres med LCA (Life Circle Assessment) eller EPD (Environmental Product Declaration) for vores kunder skal bruge denne information for at udarbejde deres udledning i forhold til at overholde den stadig udvidede lovgivning, som vi alle skal efterleve.

Langt de fleste af vores B2B kunder rammes af lovgivningskrav før vi selv gør. Vi bliver derfor nødt til at være på forkant med lovkravene, for at bibeholde vores konkurrencekraft, samt være en god sparringspartner for vores kunder.

Desuden føler vi os, som en del af installationsbranchen, særligt forpligtede til at gøre en indsats og aktivt søge at gøre en forskel i den grønne omstilling.

Som service virksomhed ønsker vi at understøtte den samlede samfundsindsats for opnåelse af verdensmålene og den udvidede lovgivning som løbende træder i kraft:

- Klimaloven (2020)
- EU's Taksonomiforordning (2021)
- Nye klimakrav i BR (2023)
- CSR direktiv (2024)
- Grøn skattereform (2025)



Valg af rådgiver til SMV:Grøn

For at være berettiget til SMV:Grøn pulje, så kræves, at vi indhenter tilbud fra flere forskellige rådgivningshuse med speciale i grønomstilling.

Vi havde dialog med et par stykker og oplevede konsulenter som kunne hjælpe os, men hvor vores indtryk lå lidt der, hvor formålet var mere rettet mod korrekt information i forhold til markedet end egentlig transformation af virksomheden for at imødekomme bæredygtigheds agenden.

Vi ønsker reelt at gøre en forskel, hvorfor vores valg faldt på Hansen & Ersbøll Agenda. De udviste helt klare ønsker om handling og forandring, både med erhvervsliv og det politiske, som skal understøtte transformationen.

Med dem skal det ikke blot være fine flotte målsætninger, men det skal også munde ud i helt konkret målbare handlinger med dokumentation.

Det ønsker vi også at opnå i Elstyrken, så derfor faldt valget på Hansen & Ersbøll Agenda.



CO2e Scope 1

74,9

ton

2021/2022

CO2e Scope 2

9,20

ton

2021/2022

Vores spæde begyndelse på bæredygtig omstilling

Vi har påbegyndt vores initiativer ved både at melde os ind i [Global Compact Network Denmark](#), en del af FN's Global Compact Network samt følge [Tekniq Arbejdsgivernes anbefaling](#) om at tage udgangspunkt i FNs 17 verdensmål.

På vores interne Kick-Off i April 2022 afholdt vi en workshop sammen med vores montører og Lone Alstrup fra Tekniq Arbejdsgiverne. Vi fandt på workshoppen frem til, at vi kan gøre en forskel ved at have fokus på forberedelse og opmåling af opgaver, for på den måde at reducere materialeforbrug og spild.

På workshoppen besluttede vi ydermere at fokusere på sortering af affald og genanvendelse hvis muligt / have fokus på cirkulær viderebringelse i form af partnerskaber, som kan bruge vores "affald" direkte i produktion.

Output fra Kick-off 2022 var fokus følgende verdensmål:

- 4 Kvalitetsuddannelse
- 9 Industri, Innovation og infrastruktur
- 12 Ansvarligt forbrug og produktion
- 17 Partnerskaber for handling



Energi og ressourcer

For at fastholde vores position i markedet de kommende år, er en klimaneutral forretning helt central. Vi har i år haft særligt fokus på at søge SMV:Grøn til at hjælpe med udarbejdelse af konkret strategi i forhold til den grønne omstilling.

Brændstof er vores største udledning, som service virksomhed

Via vores første bæredygtighedsrapport blev det klart, at vores største interne udledning er vores brændstof. Vi har derfor undersøgt muligheden for at erstatte almindelig diesel brændstof med HVO 100, som reducerer CO2 med op til 90% sammenlignet med traditionel diesel.

Vi har været i dialog med vores brændstof leverandør, Q8, som desværre ikke tilbyder påfyldning af HVO 100 til almindelige biler og varevogne. Vores biler er tilpas nye til at kunne anvende HVO100, men de har i skrivende stund for få påfyldningssteder.

Problematikken i at anvende HVO 100 (udover at prisen er markant højere) er derfor, at det er svært tilgængeligt.

Vi har indledt dialog med Gentofte Kommune, hvor vi har drøftet muligheden for at etablere et samarbejde med Gentofte kommune og lokale erhvervsvirksomheder i området, i håb om at partnerskaber kan åbne mulighed for at nogle af tankstationerne kunne tilbyde brændstoffet HVO 100 i vores nærområde.



Vi har regnet på både udgift og udledning ved at få skiftet bilparken ud til el-biler, men det kunne hverken svare sig miljømæssigt eller økonomisk, da vores biler er relativt nye.

Desuden er batterierne i elbiler stadig for små, da bilens vægt med værktøj og materialer gør distancen på en ladning meget begrænset. Hertil kommer at vores montører typisk tager direkte til kunderne fra deres private hjem, hvorfor opladning af elbiler på virksomheden er svær / giver ekstra unødigt kørsel for opladning.

Energiforbrug

429.602

MJ

2021/2022

Vandforbrug

21,0

m³

2021/2022

Sociale forhold

I Elstyrken A/S ønsker vi at tiltrække diversitet af enhver art. Alle skal, uanset køn, etnicitet, alder eller religion føle sig velkommen i vores organisation. Diversitet er et vigtigt element i vores strategi.

Vi er meget bevidste om, at stor diversitet forpligter og kræver højt niveau af intern interaktion og kommunikation for opnåelse af tillid i både de sociale og faglige relationer kollegerne imellem.

Med vores arbejdskultur, hvor montører starter eksternt hos kunde, så er det vigtigt for os, at finde effektivt kommunikations-systemværktøj til intern kommunikation i virksomheden. Vi er i fuld gang med research af markedets muligheder set i forhold til sikkerhed, pris og tilgængelighed.

Vi har hidtil benyttet en lukket facebook-gruppe, men da langt fra alle er på facebook og vi samtidig ikke selv har rettigheder til hvad bliver lagt op, så ønsker vi alternativ løsning.

Målsætningen er at have system-værktøj udvalgt til implementering senest i regnskabsperiode 2022/2023.

Vi ønsker at skabe en arbejdsplads, som giver medarbejderne fleksibilitet i relation til mødetider, så de kan arbejde i det ønskede tidsrum, som passer dem bedst. Vi har flere medarbejdere med børn, specielt enlige forældre har stor glæde af denne løsning.



Efter corona har vi prøvet at få det sociale fælleskab retur hos Elstyrken. Vi har især fokuseret på trivsel, intern kommunikation og teambuilding. Vi har bl.a. arrangeret et Kick-off som blev afholdt på Danhostel Hillerød hvor der blev lagt fokus på vores vision og den bæredygtige rejse.

**Kvindelige
fuldtidsansatte**

0,00

%

2021/2022

Sygefravær

12,4

Dage/FTE

2021/2022

Medarbejdere og kunder

I Elstyrken har vi i mange år rådgivet vores kunder om mere grønne løsninger. Installation af varmepumper, montering af LED-belysning og elladestandere har længe været en del af vores forretning.

Vi ønsker en arbejdsplads, der giver en bred vifte af mennesker mulighed for at bruge deres kompetencer, i det tidsrum de kan rumme, derfor har vi både folk i flexjob og i virksomhedsspraktik.

Vi arbejder desuden aktivt med at nedbringe medarbejderomsætningen ved at inddrage vores ansatte til løbende aktiviteter og initiativer.

Fuldtidsansatte

21,0

2021/2022

Kvinder i bestyrelsen

1

2021/2022

Lønforskel CEO

1,64

CEO : Ansatte

2021/2022

Medarbejderomsætning

15,0

%

2021/2022

Ansvarlig bestyrelse

Solide langsigtede beslutninger i bestyrelsen er grundlaget for en stærk fremtidig konkurrencekraft. Vi lægger derfor vægt på, at bestyrelsen er sammensat af forskellige kompetencer, erfaring fra forskellige brancher samt at bestyrelsesmedlemmer deltager aktivt ved møderne.

Vores bestyrelse består af en kvinde og to mænd.



Kvinder i bestyrelsen

1

2021/2022

Lønforskel CEO

1,64

CEO : Ansatte

2021/2022

**Tilstedeværelse på
bestyrelsesmøder**



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

Vi laver denne bæredygtigheds-rapport i forbindelse med årsrapporten udarbejdes. Vi har forskudt regnskabsår, hvorfor opgørelser er fra sidste 6 mdr. af 2021 og første 6 mdr. af 2022.

Kilder til data er vores udgifts-system, HR-system, løn-system samt referater fra bestyrelsesmøder.

Environment (Miljø)	Opgørelse	Enhed	Periode
Total CO2e emission i Scope 1	74,9	ton	2021/2022
Total CO2e emission i Scope 2	9,20	ton	2021/2022
Årligt energiforbrug	429.602	MJ	2021/2022
Andel af energiforbrug fra vedvarende energikilder	70,3	%	2021/2022
Årligt vandforbrug	21,0	m ³	2021/2022

Social (Medarbejdere)	Opgørelse	Enhed	Periode
Gennemsnitligt antal fuldtidsansatte	21,0		2021/2022
Andel kvinder af fuldtidsansatte	0,00	%	2021/2022
Sygefravær ifølge seneste opgørelse	12,4	Dage/FTE	2021/2022
Governance (Ledelse)	Opgørelse	Enhed	Periode
Antal kvinder i virksomhedens bestyrelse	1		2021/2022
Antal mænd i virksomhedens bestyrelse	2		2021/2022
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	100	%	2021/2022
Lønforskel mellem CEO og medarbejdere	1,64	CEO ifht. ansatte	2021/2022

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.