

2023

ESG-RAPPORT



Indledning

Siden Tømrermester Troels Hansen A/S blev grundlagt i 1998, har missionen været at levere håndværk af høj kvalitet og service, samtidig med at vi opretholder et stærkt engagement i vores medarbejderes trivsel og udvikling.

Rejsen fra enkeltmandsvirksomhed til anerkendt aktør i byggebranchen på Sjælland er båret af en vision om at være den foretrukne entreprenør og samarbejdspartner inden for vores felt og med fokus på at drive en forretning båret på værdier om ordentlighed.

Tømrermester Troels Hansen A/S har oplevet vækst i både antal medarbejdere og omsætning år for år siden etableringen, hvilket konstant har stillet store krav til ledelsen om kontinuerlig omstilling, udvidelse af nye fagområder, administration og forretningsudvikling.

I 2024 har virksomheden forventninger om en mindre vækst i omsætning og medarbejdere. Da man i de sidste par år har investeret i en stærk administration, kan der støttes op omkring bedre indtjening gennem fastholdelse og udvikling af medarbejdere samt vedligeholdelse af stærke relationer med eksisterende og nye samarbejdspartnere.

Kundesegmentet udgør i dag næsten udelukkende erhvervskunder efter en omstilling fra private småkunder til at arbejde med forsikringselskaber, ejendomsselskaber og andre erhvervsdrivende.

For ca. 5 år siden blev en bæredygtig og samfundsansvarlig drift en prioritering, som kunderne anerkender værdien af, og som viser sig i de gode forbindelser virksomheden i dag har til det nære samfund – bl.a. i form af et tæt samarbejde med kommunens jobcentre.

Denne CSRD baseret ESG-rapport (Environmental, Social, Governance) viser virksomhedens fokus og prioritering af bæredygtighed og viser, at Troels Hansen er blandt dem der går forrest, når det gælder fokus på miljøtiltag, trivsel, ansvarlighed og transparens overfor virksomhedens kunder, medarbejdere og samarbejdspartnere.

Indholdsfortegnelse

Indledning.....	1
Indholdsfortegnelse.....	2
Ledelsesberetning	3
CSRD-lovgivningen.....	5
Tidsplanen for udrulning af CSRD ser således ud:.....	5
CSRD's konsekvenser for Tømrermester Troels Hansen A/S	5
Metodevalg.....	6
Indsamling af ESG-data.....	6
Uddrag af Klimaregnskab for Tømrermester Troels Hansen A/S – 2023.	7
Dobbelt væsentlighedsanalyse.....	8
Gap-analyse	8
Prioritering af tiltag	8
Obligatoriske datapunkter jf. ERS2 og ERS2-MDR	9
Miljøtiltag (E)	10
Indledning til Miljøtiltag	10
Konklusion på Environment.....	11
Anbefalinger til fremtidige E-tiltag:.....	11
Datapunkter (ERS) i forhold til omstilling til el-biler.....	11
Sociale tiltag (S)	12
Indledning til Sociale tiltag	12
Konklusion på Sociale tiltag	13
Datapunkter (ERS) i forbindelse med medarbejdertrivsel	13
Governance/Ledelses tiltag (G)	15
Indledning til Governance tiltag	15
Konklusion på Governance/Ledelses tiltag	15
Anbefalinger til fremtidige Governance indsatser:.....	15
Konklusion og Perspektivering	17
Ledelsespåtegning	18

Ledelsesberetning

Denne ledelsesberetning fremhæver hvordan vi, som en moderne og ansvarlig virksomhed integrerer miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige principper i vores daglige drift. Vi arbejder samtidig på kontinuerligt at tilpasse vores langsigtede strategier, så de passer med nuværende og kommende krav – både juridisk og etisk. Vores forpligtelse til bæredygtighed, arbejdstageres rettigheder og etisk ledelse er kernen i vores virksomhedsmodel og reflekteres i alt, hvad vi gør.

Miljømæssige Initiativer Som en central del af byggebranchen anerkender vi vores rolle og ansvar i at mindske miljøpåvirkningen. Vi har gennem denne rapport identificeret og planlagt implementering af en række tiltag for at reducere vores CO2-fodaftryk, herunder reduktion af brændstof, optimering af ressourceanvendelse og affaldshåndtering. Vi arbejder også målrettet med at indsamle data for bedre at forstå og forbedre vores miljømæssige performance.

Socialt Ansvar Vores egne medarbejdere er hjertet i virksomheden og det er derfor helt centralt for os, at sikre de bedst mulige vilkår og udvikling af hver eneste medarbejder. Vi tilbyder praktikpladser og uddannelse af lærlinge. Vi bestræber os på, at alle medarbejdere oplever en stærk VI-følelse og føler et ansvar for vores fælles sikkerhed og trivsel på arbejdspladsen. Dette inkluderer investeringer i sundhedsprogrammer, efteruddannelse og sikring af et trygt arbejdsmiljø. Vores omfattende personalehåndbog er omdrejningspunkter for, at alle kender deres ansættelsesvilkår, krav og hvilke forventninger vi har til dem.



Vi har derudover en vision om at være en integreret del af lokalsamfundet, som manifesterer sig gennem vores engagement i sociale ansvarsområder – herunder tæt samarbejde med kommunens jobcenter, sponsorater med lokale sportsklubber, Danske Hospitalsklovne og meget mere.

Ledelsespraksis Vores ledelsesstrukturer og -processer er designet til at sikre ansvarlighed og gennemsigtighed. Vi har etableret robuste politikker og procedurer, der styrker integriteten og forhindrer interessekonflikter. Vores bestyrelse er dybt involveret i overvågningen af ESG-mål og sikrer, at ledelsens handlinger stemmer overens med vores etiske standarder og forpligtelser.

Værdier og ESG-integration Vi er stolte af vores virksomhedskultur, som er dybt forankret i kerneværdierne tillid, engagement, ansvar og muligheder. Disse værdier understøtter direkte vores ESG-mål ved at fremme en kultur af ærlighed, ansvarlighed og innovation. Vores forpligtelse til at skabe værdi rækker ud over økonomisk profit og inkluderer positiv indvirkning på både samfundet og miljøet.

Fremtidsudsigter og Udfordringer Fremadrettet er vi opsatte på at fortsætte vores rejse mod øget bæredygtighed. Vi vil løbende evaluere vores processer og tilpasse vores strategier for at møde både eksisterende og nye miljømæssige og sociale udfordringer. Vores fokus på innovation og samarbejde med vores stakeholders vil være essentiel i vores stræben efter at forbedre vores ESG-præstationer.

Vores handlinger og beslutninger er forankret i vores kerneværdier under overskriften TEAM:

Tillid: Vi opbygger tillid gennem ærlighed, gennemsigtighed og integritet i alle vores relationer og handlinger.

Engagement: Vi er engagerede i vores arbejde, vores kunder og vores samfund, og vi stræber efter at skabe meningsfulde og varige forbindelser.

Ansvar: Vi tager ansvar for vores opgaver og handlinger samt deres indvirkning på miljøet, samfundet og vores interessenter. Vi arbejder aktivt på at minimere negativ indvirkning og maksimere positiv indvirkning.

Muligheder: Vi ser muligheder i udfordringer og stræber efter at udnytte dem til at skabe innovation, vækst og positiv forandring. Vi sikrer faglig udvikling hvor det er relevant og giver værdi for virksomhed og individ

Vi takker vores interessenter for deres fortsatte støtte og partnerskab i denne vigtige rejse mod en mere bæredygtig og ansvarlig fremtid.



Ejer og adm. dir., Troels Hansen

CSRD-lovgivningen

CSRD, som står for Corporate Sustainability Reporting Directive, er et nyt EU-direktiv, der trådte i kraft 1. januar 2024. Direktivet forventes fuldt implementeret i dansk lovgivning i løbet foråret 2024 med tilbagevirkende kraft. Lovgivningen sigter mod at forbedre og standardisere rapporteringen om bæredygtighed fra virksomheder i EU. Det inkluderer, men er ikke begrænset til, virksomhedens CO2-udslip, forbrug af ressourcer, håndtering af affald, og hvordan de arbejder med social ansvarlighed og medarbejderrettigheder.

Målet med CSRD er at give investorer, forbrugere, politikere og andre interessenter pålidelige oplysninger om virksomheders bæredygtighedspraksis. Dette kan hjælpe med at drive en mere bæredygtig økonomisk vækst og fremme virksomheders ansvarlighed over for miljøet og samfundet.

Virksomheder underlagt CSRD kommer til at afrapportere på sine egne emissionstal og bæredygtighedstiltag, men også på vegne af hele sin værdikæde, herunder leverandører og kunder – også kaldet Scope 3.

Indførelsen af CSRD følger en gradvis tilgang over de næste tre år, hvilket betyder, at kravene vil blive pålagt virksomheder direkte i forskellige faser, afhængigt af deres størrelse og status.

Tidsplanen for udrulning af CSRD ser således ud:

2024: Store virksomheder med mere end 500 ansatte, der allerede er underlagt EU's Non-Financial Reporting Directive (NFRD), vil skulle begynde at rapportere i henhold til CSRD-kravene for regnskabsåret 2024.

2025: Kravene udvides til at omfatte store virksomheder med mere end 250 ansatte, der ikke var omfattet af NFRD

2026: Små og mellemstore virksomheder (SMV'er) børsnoteret på regulerede markeder (med undtagelse af mikrovirksomheder) bliver omfattet af kravene og skal begynde at rapportere for regnskabsåret 2026.

Det er også værd at bemærke, at tredjelande, dvs. virksomheder, der ikke er baseret i EU, men som har væsentlige aktiviteter i EU, også vil blive omfattet af visse CSRD-krav.

CSRD's konsekvenser for Tømrermester Troels Hansen A/S

Ovenstående tidsrammer giver virksomheder tid til at forberede sig og tilpasse sine rapporteringsprocesser til de nye krav, som særligt de store virksomheder allerede nu er underlagt. De fleste af Tømrermester Troels Hansen A/S' kunder vil i løbet af de næste 2-3 år være direkte underlagt CSRD's rapporteringskrav. Rapporteringskravene vil forventeligt være en realitet allerede fra slutningen af 2024 fra virksomhedens store kunder som f.eks. forsikringselskaber og ejendomsselskaber.

Kommunerne forventes også at følge trop i forhold til at kræve emissionstal samt bæredygtighedstiltag og dokumentation fra deres leverandører.

Selvom det stadig kun er virksomheder, der handles offentligt på børsen, der på sigt bliver direkte underlagt CSRD, kommer der altså et tryk fra store virksomheder i forhold til at kræve bæredygtighedsdata fra sine leverandører. Datarapporteringen giver bedst mening, hvis den afspejler de samme data som de selv afrapporterer, og det vil være en sikker vej at løfte barren til fuld CSRD-rapportering allerede nu for Troels Hansen A/S.

Der bliver imidlertid udarbejdet anbefalinger fra EU til, hvordan mindre og mellemstore virksomheder bør bruge tilpassede versioner af CSRD til egen og frivillig rapportering.

Metodevalg

Denne rapport bygger videre på vores seneste års store arbejde med FN's Globale Klimamål (SDG) og bæredygtighedsrapportering, og er endnu et skridt i virksomhedens rejse mod en mere bæredygtig fremtid. Det afspejler samtidig vores dedikation til at opnå positive miljømæssige, sociale og governance-resultater.

Ideen med at anvende CSRD-principperne allerede nu, er et ønske om at være på forkant og understøtte vores kunders kommende krav om afrapportering på E, S og G tiltag i forbindelse med deres udarbejdelse af CSRD-rapporter.

I processen med at udarbejde denne rapport har vi anvendt en iterativ model, der tillader os at komme hurtigt i gang, samtidig med at vi kan fordybe os i yderligere dataindsamling og grundigere stakeholderengagement i de kommende år. Denne tilgang anerkender, at en fuld CSRD-rapportering er en kompleks og kontinuerlig proces, hvor forbedringer og tilpasninger sker løbende. Med den iterative tilgang forpligter vi os til løbende at granske dybere i vores data, forfine vores rapporteringsmetoder og involvere et bredere spektrum af interessenter både internt og eksternt, for at sikre en omfattende og transparent rapportering.

Indsamling af ESG-data

For at skabe en baseline for virksomhedens udgangspunkt for en analyse af potentielle indsatsområder, har vi samlet alle dokumenter og data internt og eksternt, der kan understøtte diskussionerne om væsentligheden af de forskellige tiltag.

Vi har anvendt følgende data:

- Indkøbslister
- Fakturaer
- Opgørelser af varme-, vand- og elforbrug
- Brændstofregnskaber
- Kilometerregnskaber
- Rejseafregninger
- Trivselsmålinger
- Årsregnskab
- APV'er
- Personalehåndbog
- Samarbejdsaftaler
- Sygefraværstatistik

Til beregning af virksomhedens samlede CO₂-udledning, har vi på baggrund af ovenstående data udarbejdet et Klimaregnskab. Beregningerne er foretaget ved at indtaste alle tilgængelige data i Klimakompasset og derfra foretaget CO₂ ækvivalente beregninger på hver enkelt varekategori.

En af de største udfordringer, vi har stået over for i opgørelsen af CO₂-beregningerne, har været indsamlingen af præcise data relateret til Scope 3 emissioner, herunder materialeindkøb og transport af varer fra materiale grossister til os.

Trods store bestræbelser på at presse leverandørerne for at tilvejebringe brugbar datakvalitet, har vi konstateret, at de data, vi har modtaget fra grossisterne, har været mangelfulde og krævet mange ressourcer for bl.a. at kategorisere i overensstemmelse med Greenhouse Gas (GHG) protokollerne og opgøre hver linje i vægt. Dette skyldes primært en mangel på detaljeret og anvendeligt miljø-data i leverandørernes

indkøbssystemer. Vores grossister har imidlertid anerkendt denne udfordring og er i gang med at forbedre kvaliteten af deres data. De har lovet at gøre deres data mere anvendelige til miljøberegninger inden udgangen af 2024.

Vores løsning på problemet har været en manuel gennemgang af mere end 8000 varelinjer, hvilket svarer til at vi har kunne kategorisere og estimere vægten på ca. 90% af alle indkøbte varer. De data har vi tastet ind i Klimakompasset og således fået udarbejdet et validt klimaregnskab.

Indsamlingen af data til Scope 1 og Scope 2 har været mere ligetil, hvilket har resulteret i præcise og pålidelige informationer. Dette har gjort det muligt for os at identificere og prioritere indsatsområder med signifikant CO₂-udledning, såsom brændstofforbrug til kørsel, opvarmning, elektricitet og vandforbrug. Disse områder vil fortsat være i fokus for vores bæredygtighedsinitiativer – se resultat af dobbelt væsentlighedsanalysen senere i rapporten.

Uddrag af Klimaregnskab for Tømrermester Troels Hansen A/S – 2023.

Oversigt af 'udenfor scopes' resultater over CO ₂ e-udledningen fordelt på hoved- og underkategorier			
Hovedkategori	Udledning i ton CO ₂ e (scope 1+2+3)	Andel af udledning (scope 1+2+3)	Udledning i ton CO ₂ e (udenfor scopes)
Energi og processer	10,95	2,0%	19,09
Elektricitet	5,77	1,0%	0,00
Forbrug af elektricitet	5,77	1,0%	0,00
Varme og procesenergi	5,18	0,9%	19,09
Brændsler	5,18	0,9%	19,09
Indkøb	176,91	32,1%	0,00
Primære indkøb af råvarer til produktion	176,83	32,1%	0,00
Materialer (primære indkøb)	163,97	29,8%	0,00
Indkøb af materialer i fysiske enheder	147,82	26,9%	0,00
Indkøb af materialer i monetære enheder (beløb i DKK)	16,15	2,9%	0,00
Produkter og services (primære indkøb)	12,86	2,3%	0,00
Indkøb af produkter i fysiske enheder	12,86	2,3%	0,00
Sekundære indkøb af hjælpematerialer og serviceydelser	0,08	0,0%	0,00
Materialer (sekundære indkøb)	0,08	0,0%	0,00
Indkøb af materialer i fysiske enheder	0,08	0,0%	0,00
Transport	352,43	65,9%	17,90
Egne og leasede transportmidler	355,78	64,7%	17,54
Egne og leasede transportmidler	355,78	64,7%	17,54
Medarbejdertransport	4,74	0,9%	0,26
Pendling	4,74	0,9%	0,26
Varetransport til virksomhed	1,91	0,3%	0,10
Varetransport i fysiske enheder	1,91	0,3%	0,10
Total	550,29	100%	36,99

Dobbelt væsentlighedsanalyse

Evalueringen af potentielle indsatsområder er foretaget på en workshop med en tværfaglig ledergruppe bestående af medlemmer fra HR, økonomi, administration og øverste ledelse. Under denne workshop blev potentielle initiativer til at forbedre de miljømæssige (E), de sociale (S) og governance (G) områderne præsenteret, vurderet og diskuteret. Herefter blev de plottet ind i en dobbelt væsentlighedsmatrice, som ad Y-aksen havde 'Finansiell Væsentlighed' og 'ESG Impact' på X-aksen. Dette skridt sikrede en dybdegående forståelse af, hvordan forskellige tiltag ikke kun ville påvirke virksomhedens bæredygtighedsprofil, men også finansielle muligheder og risici.

Gruppen gennemførte således første skridt i en dobbelt væsentlighedsanalyse og kunne præsentere en liste med potentielle tiltag.

Gap-analyse

Listen med tiltag blev efterfølgende afprøvet i forhold til data og holdt oppe imod relevante rapporteringskrav også kaldet European Sustainability Reporting Standards (ESRS'er). Dette sikrede, at alle initiativer var i fuld overensstemmelse med de seneste standarder og forventninger inden for bæredygtighedsrapporteringen. De tiltag som ikke bestod rapporteringskravene og væsentlighedsanalysen blev forkastet. De relevante ESRS'er er beskrevet under hvert afsnit senere i denne rapport.

Prioritering af tiltag

Prioriteringen af fremtidige tiltag blev diskuteret i den tværfaglige ledergruppe på en ny workshop. De tiltag som dels havde den største effekt på de tre parametre; People, Planet and Profit og samtidig var mest realistisk, at kunne implementere og gennemføre allerede i 2024 blev valgt ud. Øvrige tiltag blev sat på en liste over kommende tiltag eller helt forkastet.

Bruttolisten af bæredygtighedstiltag fra workshoppen ser således ud:

Forslag til tiltag	Finansiell væsentlighed (1-10)	Effekt (1-10)	Total	ESG
Omstilling til el-biler på hvide plader - 11 biler	8	8	16	E
Øge kvoten af lærlinge til 25%	7	8	15	S
Genanvendelse af materialer	7	7	14	E
Reducere udskiftning af medarbejdere	7	7	14	S
Code of Conduct med samarbejdspartnere	7	7	14	G
Omstilling til el-varebiler	4	10	14	E
Klare regler for anvendelse af firmabiler (privat)	4	8	12	G
Trimme varebilerne	5	6	11	E
Affald afleveret på genbrugspladsen	3	8	11	E
Whistleblowerordning	5	5	10	G
Værktøj der forsvinder - låse på biler og containere	6	3	9	E
Opsamling og sortering af rester og afskæringer	4	4	8	E
Affald- og restopsamling	2	4	6	E
Genanvendelse af arbejdstøj	2	2	4	E
Halvering af papirforbrug ved print på begge sider	1	1	2	E

Obligatoriske datapunkter jf. ESR2 og ESR2-MDR

Udover at finde frem til relevante ESR2'ere under hvert initiativ, har vi også udarbejdet en liste over mandatory rapporteringskrav, som ikke er dækket i ovenstående prosa, hvor vi beskriver processen og metoden. Nedenfor afdækker vi en række datapunkter under ESR2 og ESR2-MDR. De data vi ikke har fået med i teksten ovenfor, er listet som fakta herunder:

- Antal ansatte i virksomheden: 84 FTE

Kønsfordeling

- Antal bestyrelsesmedlemmer: 3 heraf 0 kvinder
- Ledelsen: 5 personer heraf 2 kvinder (40%)
- Mellemledere: 6 personer heraf 0 kvinder (0%)

Kønsfordeling blandt alle ansatte: 79 mænd og 6 kvinder (7,5%). Lands gennemsnittet er på ca. 9% i byggebranchen. Ledelsen arbejder på at ansætte flere kvinder, men ønsker at det er de faglige kvalifikationer fremfor kønnet, der afgør hvem der ansættes. Der bliver dog fremadrettet opfordret til, at kvinder også søger de åbne stillinger, når de slås op.

Funktionærer/Faglærte

- Fordeling mellem funktionærer og faglærte: 13 funktionærer og 71 faglærte
- Foreninger: Der er nedsat et arbejdsmiljø udvalg på tværs af organisationen samt to udvalgte arbejdsmiljørepræsentanter
- Organisering: Der er ingen tvang til at organisere sig, men virksomheden opfordrer til at man er medlem af en fagforening.

Generelt

- Gennemsnitsalderen blandt alle medarbejdere er: 35,5 år
- Sygefraværsprocent: 3,89%
- Andel af medarbejdere der forlod virksomheden i løbet af 2023: 46%
- Andel af lærlinge: 17%



Miljøtiltag (E)

Indledning til Miljøtiltag

Med udgangspunkt i at vi kommer til at udvide vores fokus henover de næste par år i arbejdet med CSRD samt en usikker datakvalitet i Scope 3, har vi valgt at fokusere på indsatser i forhold til Scope 1. Ifølge klimaregnskabet er brændstofforbruget ét af de helt store CO2 syndere i Scope 1. Det har derfor været naturligt at sætte fokus på driften af bilerne i forbindelse med prioriteringen af tiltag til at reducere brændstofforbruget. I den forbindelse er der set nærmere på typen af køretøjer samt om man kan trimme dem samt omstille til anden drivkraft.

Reducere lasten i varebiler med 100 kg

Ved at mindske lasten på varebilerne med 100 kg pr bil kan der opnås en reduktion på brændstofforbruget på 4% per 100 kg., så ved at reducere lasten med 100 kg pr. varevogn, ville de 47 varevogne samlet set kunne spare:

- 3.872 liter diesel om året svarende til kr. 39.250, -
- 10,3 ton mindre CO2-udledning per år

Rette dæktryk på varebiler

Ved at sørge for rette dæktryk på varebilerne, vil virksomheden kunne spare yderligere 10%, hvis dæktrykket antageligt i snit er 20% lavere end det optimale – f.eks. 2,6 i stedet for 3,1 bar.

- 6.370 liter mindre diesel svarende til kr. 65.000, - per år
- 17 ton mindre CO2-udledning per år

Omstille hvidpladebiler til el

Virksomhedens 11 hvidpladebiler er benzinbiler og hybrid-biler, som årligt forbruger ca. 38.000 liter benzin og diesel. Ved at omstille alle nuværende biler til rene el-drevne biler, ville virksomheden kunne opnå en årlig besparelse på DKK 247.000, - når der samtidig er indregnet en omkostning til et fastprisabonnement til hver bil. De økonomiske beregninger er udelukkende baseret på brændstofforbruget – ikke eventuelle besparelser på andre driftsomkostninger.

- 213.400, - kr. besparelse per år
- 75 ton mindre CO2 udledning per år

Fravalg af omstilling af el-varebiler i 2024

Selvom brændstof udgør den største del af CO2 udledningen i Scope 1, har ledelsen vurderet at rækkevidden og tilgængeligheden af el-ladere endnu ikke er omfattende nok til at det giver mening i forhold til at kunne opretholde en rimelig drift. Der ligger en potentiel massiv CO2 besparelse, når varebilers rækkevidde bliver forbedret. Alt tyder på at teknologien bevæger sig i den rigtige retning, og ledelsen holder sig løbende orienteret om udviklingen, så vi er klar til at tage springet, når teknologien er moden. Man vil i stedet starte med at lave omstillingen på hvidpladebilerne og trimme varebilerne samt genbesøge muligheden for at omstille varevognene til el i 2025.

Halvering af papir til print

Med et årligt papirforbrug på ca. 2.500 kr. eller 40 pakker papir svarende til 50 kg. CO2, er initiativet med at halvere forbruget af papir et sundt og godt princip, men det slår hverken ud på den finansielle eller på den miljømæssige væsentlighed. Vi vil derfor ikke gå yderligere ind i det i denne rapport.

Konklusion på Environment

Trods store besparelse på både CO2 og økonomi, er der stadig store muligheder for yderligere væsentlige tiltag. Dels kræver det langt bedre data fra grossister og producenter. Dertil kommer opgørelser over transport forbundet med levering af materialer.

I alt har de planlagte E-tiltag følgende besparelser:

- **102 ton CO2**
- **317.650 kr.**

Anbefalinger til fremtidige E-tiltag:

- Genbrug af arbejdstøj
- Øget systematisering omkring opsamling, sortering og returnering af afskæringer mv., bl.a. gennem aftaler med leverandører og samarbejdspartnere
- Omstilling af varebiler til el fremfor fossile brændstoffer
- Højere grad af transport af varer og materialer til byggepladserne direkte fra leverandørerne og grossisterne
- Prioritering af de materialer som har den laveste samlet emission per enhed fra grossisterne

Datapunkter (ESRS) i forhold til omstilling til el-biler

Ovenstående tiltag relaterer sig til primært nedenstående ESRS'ere i E1, som handler om reduktion af udledning i forhold til EU's klimamål (Paris-aftalen). Vi har forholdt os til følgende:

ESRS E1-1 § 16a-g: Omfatter forklaring på omfanget af udledningen, målbare faktorer, plan for nedbringelse af udledning, målsætning for udledningsreduktion, budget og handlingsplan.

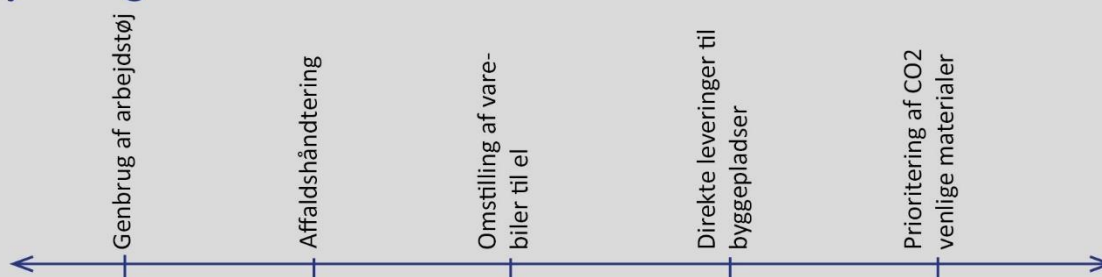
ESRS E1-1 § 16h: Forklaring af, hvordan overgangsplanen er integreret i virksomhedens forretningsmodel og strategi

ESRS E1-1 § 16i: Godkendelse af overgangsplanen af administrativt, ledende organ

ESRS E1.IRO §§ AR 12a-d: Disse afsnit handler om at screene aktiver og forretningsaktiviteter for deres bæredygtighed og klimarelaterede risici, vurdere overgangsbegivenheder og identificere aktiver og forretningsaktiviteter, der er uforenelige med lavemissionsøkonomien

ESRS E1.IRO-1: Beskrivelse af den proces, der er anvendt til at identificere hvilke klimarelateret effekter der er væsentlige på kort, mellem og lang sigt.

Miljøtiltag 2024



Sociale tiltag (S)

Indledning til Sociale tiltag

Virksomheden har generelt et stort fokus på medarbejdernes trivsel og sikkerhed, og sikrer medarbejdernes rettigheder gennem overenskomster og en omfattende personalehåndbog.

Alle medarbejdere bliver ved ansættelsen præsenteret for en digital personalehåndbog, hvor sikkerhedsprocedurer, regler, rettigheder, politikker, ansættelsesvilkår, sundhedsordninger og pligter er udførligt beskrevet – herunder fx. anvendelse af virksomhedens køretøjer i sin fritid og hvordan man forventer at medarbejderen passer på sig selv og sine omgivelser. Håndbogen indeholder også beskrivelse af virksomhedens intolerance overfor diskrimination mellem køn, religion, etnicitet mv. Derudover beskriver håndbogen hvordan og hvor incidents rapporteres samt hvilken proces der igangsættes. Dette kan alt sammen findes i en app, som alle har adgang til.

Alle medarbejdere er ansat på en ansættelseskontrakt, der er udformet i henhold til brancheforeningens standard. Løn- og ansættelsesvilkår følger de overenskomstmæssige forhold, hvorved man som minimum er sikret overenskomstmæssig løn og vilkår.

Den løbende udvidelse af virksomheden kan have givet anledning til, at nogle medarbejders manglende trivsel er blevet overset og endt i enten en opsigelse eller i sygefravær. Det ønsker virksomheden at afdække og sætte fokus på i den kommende tid.

Reducere personalets udskiftningshastighed

Virksomhedens nuværende niveau for personaleudskiftning er 46%, svarende til at 45 personer i 2023 blev udskiftet – enten ved egen opsigelse eller ved afskedigelse. En høj frekvens på udskiftning af personale påvirker kundeoplevelsen, forstyrrer driften samt koster mange ressourcer ved indkøring, nyt arbejdstøj osv.

Da ledelsen vurderer at niveauet er for højt, bliver der i løbet af 2024 iværksat en trivselsundersøgelse, der skal hjælpe med at afdække, hvad der kan gøre arbejdspladsen mere attraktiv samt iværksætte initiativer, der skal styrke tilfredsheden generelt. Det kan både tiltrække nye dygtige medarbejdere og fastholde nuværende gode kollegaer.

Ved at reducere udskiftningen af medarbejdere fra nuværende 46% til 35% - vil virksomheden kunne spare **kr. 45.000, - om året samt sikre bedre arbejdsmiljø.**

Øge antallet af lærlinge og elever fra 14% til 25%

Generelt ligger virksomheden lidt over landsgennemsnittet i forhold til lærlingekvoten, men med en forøgelse af andel af lærlinge fra nuværende 14% til 25% vil virksomheden lægge sig langt foran niveauet i byggebranchen.

Ansættelse af lærlinge har positive effekter for virksomheden, for byggebranchen der mangler faglærte og ikke mindst for samfundet, som har økonomisk gavn af at få unge i gang med en relevant uddannelse. Ved en beregning via den anerkendte Socialberegningsportal, Grow, er vi kommet frem til at i 2023 med en andel af lærlinge på 14 % har givet en positiv samfundseffekt på **kr. 3.041.361**. Med en forventning om at øge antallet af lærlinge, forventer virksomheden en positiv samfundseffekt på **kr. 4.372.917** i 2024, svarende til kr. 1.331.556 yderligere.

Ifølge tænketanken Cevea betyder ansættelse af lærlinge at over den 4-årige læreperiode har virksomheden en positiv økonomi på i alt 277.190, – særligt i den sidste del af læretiden. Med et gennemsnit per år på ca. kr. 70.000, - per lærling, betyder en forøgelse af lærlingekvoten fra 14-25% yderligere et

Positivt økonomisk resultat på i alt: kr. 560.000, - per år.

Sænke det generelle sygefravær

Sygefraværprocenten er en af de poster, der trækker store økonomiske ressourcer. Umiddelbart efter de første år med Covid oplevede man generelt øget sygefravær i alle brancher – også i byggebranchen, hvor den i 2022 lå på over 4,5%. Niveauet er ved at stabilisere sig fra før Covid19. Hos Tømrermester Troels Hansen A/S fulgte man tendensen og er gået fra 5,4% i 2022 til 3,89% i 2023.

Ledelsen antager at niveauet kan og bør reduceres med yderligere 23% til 3,0% i 2024, hvilket vil give en samlet besparelse på kr. 260.273:

- Samlede løntimer (antaget antal lig 2023) : 135.297 timer
- Sygetimer nedbragt til 3% : 4.059 timers fravær
- Forskel til 3,89% : 1.150 timers forskel
- Antal lønkroner : 1.150 timer x 164 kr. x 1,38% (sociale udgifter lagt til)
- **Samlet besparelse : 260.273 kr.**

Udvikling i forhold til Whistleblowerordning samt Retningslinjer for gaver og korruptionspolitik

I forbindelse med udarbejdelsen af rapporten blev det klart at den eksisterende Whistleblowerordning ikke stod beskrevet i Personalehåndbogen, men kun lå tilgængelig i medarbejder app'en, samt at Retningslinjer for gaver og korruptionspolitikken trængte til yderligere specificering ligeledes i Personalehåndbogen. Det er ændret nu.

Konklusion på Sociale tiltag

De sociale tiltag som vi har identificeret, har historiske set vist sig at have positive indvirkninger på langt de fleste arbejdspladser. Fokusområderne bidrager til en stabil arbejdsstyrke, fremmer faglig udvikling og skaber et bedre arbejdsmiljø. Det øger samtidigt produktiviteten og trivslen for alle på arbejdspladsen.

Datapunkter (ESRS) i forbindelse med medarbejdertrivsel

Som et væsentligt led i at reducere sygefraværet samt fastholde og tiltrække medarbejdere, har vi vurderet at følgende ESRS'ere er væsentlige at forholde os til:

ESRS S1-1 §19: Politikker til håndtering af væsentlige påvirkninger, risici og muligheder: Beskriver politikker, der adresserer materielle påvirkninger, risici og muligheder, hvilket kan inkludere elementer relateret til medarbejdertrivsel og arbejdsmiljø.

ESRS S1-1 §20a-24d: Beskrivelse af generelle forpligtelser i forhold til arbejdspladspolitikker: Dette område dækker virksomhedens engagement i medarbejdernes rettigheder og systemer til at indrapportere forskellige tilfælde som potentielt kan omfatte mange aspekter af arbejdsforhold og medarbejderrettigheder.

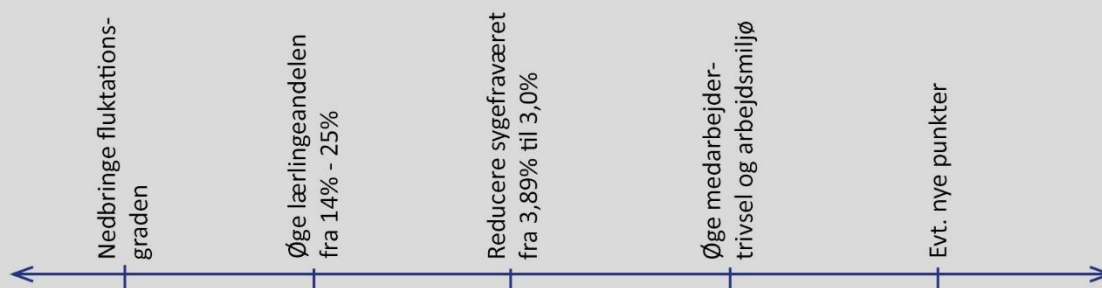
ESRS S1-SBM3 §14 og §16: Beskrivelse af væsentlige risici og muligheder for virksomheden som opstår fra bæredygtighedsspørgsmål (Paragraf 14 d og 16): Disse afsnit omhandler væsentlige risici og muligheder relateret til bæredygtighed, som kan inkludere elementer relateret til medarbejdertrivsel og arbejdsmiljø.

Anbefalinger til fremtidige indsatser:

For at imødekomme yderligere potentielle gaps kan virksomheden overveje følgende tiltag:

- **Udvikling af Diversitets- og Inklusionspolitikker:** Formuler og dokumenter klare politikker og initiativer til at fremme diversitet og inklusion på arbejdspladsen
- **Miljørapportering:** Implementering af politikker til at måle og rapportere virksomhedens miljøpåvirkninger i overensstemmelse med ESRS S1
- **Detaljeret dokumentation af arbejdsforhold:** Sikre at alle detaljer omkring arbejdsforhold og praksisser er fuldt dokumenteret og rapporteret i henhold til ESRS S1-kravene
- **ISO 45001 certificering:** Arbejdsmiljøledelse

Sociale tiltag 2024



Governance/Ledelses tiltag (G)

Indledning til Governance tiltag

Generelt gør virksomheden mange tiltag for at værne om sine medarbejderes rettigheder og krav samt sikre at samhandel sker i et set-up, der er etisk korrekt og altid lever op til gældende lovgivning.

Personalehåndbogen

I virksomhedens omfattende personalehåndbog er rigtig mange af virksomhedens politikker, krav til medarbejdere og virksomhedens ansvar overfor medarbejderne beskrevet. Alle medarbejdere bekræfter ved ansættelsen, at de er bekendte med personalehåndbogen og dens forklaringer af følgende forhold:

- Ansættelsesforhold (løn, pension, forsikring, arbejdstider mv.)
- Ferie-, barsels- og sygefraværspolitik
- Firmabilspolitik
- Uddannelses- og personlig udviklingspolitik
- Fratrædelsespolitik
- IT-politik (persondatabeskyttelse, GDPR mv.)
- Arbejdsmiljøpolitik
- Whistleblowerpolitik

Der er fundet følgende relevante emner at arbejde videre med:

Code of conduct med samarbejdspartnere

Der skal udarbejdes en udførlig samarbejdsaftale, hvor forventninger til virksomhedernes etik, bæredygtighedsarbejde og generelle adfærd tydeligt beskrives.

Privat anvendelse af firmabiler på gule plader

Derudover skal der udarbejdes en procedure for kontrol af anvendelse af firmabiler, således vi sikrer at de interne regler overholdes.

Indbrud / tyveri

Virksomheden skal kigge på flere tiltag, som kan reducere antallet af indbrud på byggepladser. Vi har i de forgange år brugt ressourcer på at minimere indbrud i bilerne, men har ikke haft så meget fokus på byggepladserne. Vi har i hhv. 2022 og 2023 haft indbrud på byggepladser og fået stjålet for samlet 328.000 kr. i værktøj og materialer. Vi har selvfølgelig kun selvrisikoen som reel omkostning, men der bruges samtidigt timer på opgørelse af hvad der er stjålet, anmelde til politiet samt timer uden værktøj og materialer.

Konklusion på Governance/Ledelses tiltag

Udarbejdelse af en code of conduct er afgørende for at sikre etisk adfærd og ansvarlig ledelse. En code of conduct skaber retningslinjer for samarbejde og sikrer virksomheden kun samarbejder med ansvarlige og ligesindede samarbejdspartnere.

En reduktion i indbrud og tyveri minimerer spildtid og ulovligheder.

Anbefalinger til fremtidige Governance indsatser:

For at imødekomme ESRS G1's krav kan virksomheden yderligere overveje følgende tiltag:

- Udvikling af samarbejdsaftale der indeholder en lang række krav omkring bæredygtighed og ansvarlighed.

Governance tiltag 2024



Konklusion og Perspektivering

Processen fra de indledende dialoger med CSRD+CO til at stå med en endelig CSRD baseret ESG-rapport, har været lærerigt og meningsfyldt arbejde. Udover at være i en dynamisk proces internt, hvor vi har givet os selv tid til at tænke os om og diskutere nogle potentielle indsatsområder, har vi også konstateret, at vi har en del lavt hængende frugter, som kan give os nogle store CO2 besparelser, et bedre arbejdsmiljø, men også trimme vores forretning rent økonomisk.

Hvis vi forventeligt får udrullet samtlige indsatsområder, vil vi opnå følgende samlet resultat:

- CO2 reduktion på i alt: 102 ton per år ud af en samlet CO2 udledning på 530 tons.
- Svarende til 19,25% af den samlet udledning
- Forbedret økonomi på i alt kr. 1.182.923
 - E: Kr. 317.650
 - S: Kr. 865.273
- Samfundsmæssig positiv effekt på kr. 1.331.556 yderligere i 2024 (GROW) svarende til + 44%
- Investering i tiltag for at nedbringe CO2-udledningen fra bilerne – der kan pt. ikke sættes beløb på, men vi er i gang med at undersøge markedet for andre GPS'er således vi bedre kan arbejde med dette område og nedbringe CO2-udledningen

Udover tiden vi har investeret i at skaffe data, deltaget i workshops, tale med leverandører og kunder, ligger der en meget begrænset økonomisk investering. Til gengæld stiller nogle af tiltagene store krav til vores omstillingsevne og syn for nye muligheder for inddragelse af teknologi og orientering om videnskabelige studier.

Vi ser frem til at implementere de nye tiltag og følge effekten af dem – og også til at genbesøge de gode ideer, når vi igen skal udvikle en ny rapport.



Ledelsespåtegning

Kommentarer fra ledelsen



Troels Hansen, Adm. Direktør & Ejerleder