



COMPLETE SOLUTIONS

BÆREDYGTIGHEDS- RAPPORT 2024

INDHOLDSFORTEGNELSE

FORORD	3
INDLEDNING	4
RAMMESÆTNING	5

OM COMPLETE SOLUTIONS

Vores historie.....	6
Vores værdier.....	7
Vores forretning.....	7
Bæredygtig rådgivning.....	8
Fremdrift i fællesskab.....	8
Det hele menneske.....	8
Overblik og nøgletal.....	9

EJERSTRUKTUR OG ORGANISATION

Ejer- og organisationsstruktur.....	10
Bestyrelsen.....	10
Selskabsledelse.....	10
Vores medarbejdere.....	11

PRODUKTER, KUNDER OG MARKEDER

Vores produkter.....	14
Kunder.....	15
Markeder.....	16
Kunderejse.....	17

VORES BÆREDYGTIGE REJSE

Vores bæredygtige fokusområder.....	18
Vores væsentlighedsvurdering.....	19
	20

VORES VÆSENTLIGHEDSVURDERING

Vores vej til væsentlighedsvurderingen.....	21
Afgrænsning.....	22
Hvad viste interessentanalysen?.....	23
Hvad viste værdikædeanalysen?.....	24
Hvad viste væsentlighedsvurderingen?.....	25
Metode for vurdering af væsentlighed.....	28
Væsentlighedsvurdering af bæredygtighedsemner..	28
Fokusområder inden for ESG.....	29

VERDENSMÅL

Om vores arbejde med Verdensmål 3 og 5.....	32
Om vores arbejde med Verdensmål 8, 12 og 13.....	33
Cirkulær økonomi.....	34

VORES ESG NØGLETAL

Sådan arbejder vi med data.....	35
Environment (E).....	37
Social (S).....	43
Governance (G).....	47

PERSPEKTIV

ESRS 4 - Biodiversitet.....	50
ESRS 5 - Affald, ressourceforbrug og cirkulær økonomi.....	50
Afrunding.....	50

FORORD

Kære læser,

Det er med stor glæde, at vi hos Complete Solutions (kald os bare CS) kan præsentere vores første bæredygtighedsrapport. Denne rapport markerer et vigtigt skridt i vores rejse mod en mere bæredygtig fremtid, hvor vi tager et aktivt ansvar i den grønne omstilling. Vores vision er klar: Vi ønsker at være foregangsvirksomhed i Norden inden for bæredygtig omstilling.

Samtidig er vi meget bevidste om, at denne vision kræver, at vi både er realistiske og pragmatiske. Vi anerkender, at den grønne omstilling koster penge, og at det kræver en betydelig indsats at integrere bæredygtighed i vores forretning. Men vi ser det som en langsigtet investering, der ikke kun vil gavne miljøet, men også styrke vores forretning og skabe økonomiske gevinster for såvel kunder som CS. Som rådgivere er det vores mission at være informative og videbegærlige. Vi ønsker at hjælpe vores kunder ved at dele denne viden og i fællesskab afsøge, hvordan større balance mellem mennesker, planeten og bundlinjen betaler sig. Vi stræber derfor efter at være en pålidelig partner i deres rejse mod en fremtid karakteriseret af netop denne balance. Vi tror på dialog og samarbejde, og vi er overbeviste om, at vi kan opnå de bedste resultater ved at arbejde tæt sammen med vores kunder og interessenter.

Internt i CS har vi taget flere konkrete skridt for at fremme bæredygtighed. Vi har undersøgt hvilke små tiltag, der kan gøre vores daglige drift mere bæredygtig, men vores vigtigste tiltag har været beslutningen om at påbegynde vores bæredygtige rejse ved at ansætte et ambitiøst bæredygtighedsteam, som både skal agere intern projektstyrer og eksternt formidler af det gode bæredygtige budskab. Vi vil løbende måle og følge op på vores delmål og justere strategien efter behov for at sikre, at vi når vores mål – i forhold til bæredygtighed og i det hele taget.

Personligt er jeg motiveret af at sikre, at CS er i overensstemmelse med ESG-krav og kan tilbyde bæredygtige løsninger til vores kunder. Jeg føler et stort ansvar over for vores kollegaer og ønsker at skabe en arbejdsplads, hvor medarbejderne trives og føler sig værdsatte. Vi lever af mennesker, og det er vigtigt for mig, at vi ser vores kollegaer som hele mennesker, med både professionelle og personlige behov.

Jeg vil gerne takke alle vores medarbejdere, kunder og samarbejdspartnere for deres engagement og støtte i vores bæredygtighedsrejse. Sammen kan vi skabe en bedre og mere bæredygtig fremtid.

Med venlig hilsen,



Søren Vejle-Cassøe
CEO



INDLEDNING

Vi er glade for at kunne præsentere CS' første bæredygtighedsrapport, som markerer begyndelsen på vores rejse mod en mere bæredygtig fremtid. Vi tilbyder rådgivning og projektering inden for tre overordnede forretningssegmenter: Mobilitet & Byggeri, Industri og Bæredygtighed & Compliance. Vores ydelser spænder bredt og kan kombineres på kryds og tværs efter behov

VORES TILGANG TIL BÆREDYGTIGHED

Hos CS anerkender vi de betydelige bæredygtighedsudfordringer, som vores kunders brancher står overfor. Som rådgivere i en sektor, der samlet set står for 40% af Danmarks CO2-udledning, er vi bevidste om vores ansvar og den indvirkning, vores arbejde kan have på miljøet. Vi er fast besluttet på at spille en aktiv rolle i omstillingen mod en grønnere fremtid.

VÆSENTLIGHEDSVURDERING

En central del af vores bæredygtighedsrapport er vores dobbelt væsentlighedsvurdering, som sikrer, at vi prioriterer de ESG-faktorer, der har størst potentiale til at påvirke vores bæredygtigheds mål og økonomiske resultater. Denne vurdering kombinerer to perspektiver: hvordan vi påvirker samfund og miljø (indvirkningsmæssig væsentlighed) og hvordan forhold i samfund og miljø påvirker vores finansielle ydeevne og langsigtede drift (finansiell væsentlighed).

FOKUSOMRÅDER

Gennem vores væsentlighedsvurdering og arbejde med FN's verdensmål har vi defineret tre fokusområder, der vil fungere som fundamentet for vores fremtidige bæredygtighedsindsats. Disse områder omfatter klimaforandringer, arbejdsmiljø og trivsel samt hæderlig og gennemsigtig forretningsførelse.

FREMTIDIGE MÅL

Vi er stolte af de fremskridt, vi har gjort indtil nu, men vi anerkender, at der stadig er meget arbejde foran os. Vores mål er at fortsætte med at forbedre vores bæredygtighedspraksis og styrke vores indsats inden for ESG gennem kyndig rådgivning og vejledning af vores kunder og interessenter. Vi ser ESG som en forretningsmulighed, der kan skabe værdi for både vores virksomhed og vores interessenter, samtidig med at vi passer bedre på vores planet.

RAMMESÆTNING

I denne rapport nævner vi centrale rammer og standarder, der er vigtige for vores ESG-indsats. **Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)**¹ repræsenterer et betydeligt skridt mod øget gennemsigtighed i virksomheders bæredygtighedsrapportering. Selvom vi hos CS ikke lovmæssigt er underlagt CSRD-direktivet, anerkender vi vigtigheden af at forstå dets indhold og formål. CSRD kræver, at virksomheder offentliggør informationer om deres miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige (ESG) forhold for at skabe et mere bæredygtigt erhvervmiljø.

For at støtte implementeringen af CSRD er der i EU udviklet standarder kaldet **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**². Disse standarder specificerer kravene til virksomheder vedrørende deres bæredygtighedsrapportering og har til hensigt at sikre, at de oplysninger, der præsenteres, er sammenlignelige, relevante og pålidelige.

Hos CS har vi valgt at være proaktive i vores tilgang til bæredygtighedsrapportering ved at benytte EU's frivillige standard for små og mellemstore virksomheder, VSME (Voluntary Sustainability Reporting for Micro and Small Enterprises), som ramme for vores rapport. Selvom VSME ikke er en lovpligtig standard, ser vi det som et værdifuldt rammeværktøj til at fremme bæredygtighed i vores organisation og samtidig etablere et robust fundament for vores fremtidige bæredygtighedsrapportering.

For at kvalificere vores rapport yderligere har vi integreret terminologi, dobbeltvæsentlighedsvurdering og datapunkter fra ESRS. Dette sikrer, at vores ESG-indsatser er i tråd med bedste praksis og reflekterer vores engagement i at skabe værdi for vores interessenter og samfundet som helhed. Rapporten skal ikke blot hjælpe os med at drive en bæredygtig forretning, men også understøtte vores ambitioner om at bidrage til at nå FN's 17 Verdensmål for en bæredygtig udvikling globalt set.

¹**Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)** er en EU-lovgivning, der kræver, at store virksomheder rapporterer om deres miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold. I februar 2025 blev det af EU kommissionen foreslået, at reglerne inden for bæredygtighedsrapportering forenkles. Forslaget afventer fortsat godkendelse, og påvirker ikke CS' frivillige tilgang til bæredygtighedsrapportering. Læs mere her: https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en

²**EFRA's Voluntary Reporting Standard for SMEs (VSME)** er en frivillig standard designet til at hjælpe små og mellemstore virksomheder med at rapportere om ESG-forhold på en enkel og standardiseret måde. Læs mere her: <https://efrag.org/en/projects/voluntary-reporting-standard-for-smes-vsme/concluded>

OM COMPLETE SOLUTIONS

VORES HISTORIE

Vores historie er en fortælling om vækst og udvikling, men også om at holde fast i det, der er vigtigt: At skabe værdi for vores kunder, vores medarbejdere og det samfund, vi er en del af. Vi tror på, at en virksomhed, der sætter fokus på balance mellem mennesker, planet og profit, kan skabe varige og meningsfulde resultater.

2019 Complete Solutions grundlægges med tilbud indenfor rådgivning i erhvervsbyg og i etableringen af tankstationer og vaskehaller.

Vi ansætter vores første medarbejder.

2022 Complete Solutions sælger 50% af virksomheden til svenske Ekelund Invest for at komme tættere på det nordiske marked.

2024 23 medarbejdere ansat, og flytter derfor til større lokaler i Hobro.

Fornyelse fokus på rådgivning indenfor bæredygtighedsrapportering samt integration af ESG på tværs af vores forretningssegmenter.

2025 Vi udgiver vores første bæredygtighedsrapport.

ORDENTLIGHED



VORES VÆRDIER

CS blev skabt med en klar vision om at bygge en virksomhed med fokus på værdier som ordentlighed, åbenhed og gensidig respekt. Vi arbejder altid med en høj grad af integritet og ærlighed, både internt og i vores relationer med kunder, leverandører og samarbejdspartnere. Gennem åbenhed sikrer vi, at alle kan have tillid til vores arbejde, og vi insisterer på gensidig respekt som fundamentet for sunde og produktive relationer.

Siden vores grundlæggelse har vi været drevet af en passion for at levere høj kvalitet og skabe langsigtede relationer baseret på disse værdier, som er fundamentet i vores arbejde og afspejles i alt, hvad vi gør – fra vores relationer til vores kunder til den måde, vi arbejder sammen internt i CS.

ÅBENHED



VORES FORRETNING

Værdierne lægger fundamentet til grundstenen til den måde vi gør forretning på i CS - og er definerende for alt hvad vi gør. Vores forretning bygger på en ligeværdig vekselvirkning mellem tre ben: rådgivning, det hele menneske og de partnerskaber, vi indgår i. Disse tre ben kan ikke fungere uden de andre, og det er vi meget bevidste om. Gennemsigtighed er samtidig afgørende for, at denne synergi kan opretholdes. Vi tror på, at ærlig og åben kommunikation både internt og eksternt skaber det nødvendige fundament for tillid, hvilket igen styrker vores relationer og gør os i stand til at skabe løsninger, der virkelig holder – både for vores kunder og for samfundet som helhed.

GENSIDIG RESPEKT



BÆREDYGTIG RÅDGIVNING

Hos CS lever vi af at hjælpe og rådgive vores kunder. Det er derfor også vores klare ambition at gøre bæredygtighed til en integreret del af vores rådgivning .

Vi ser det som vores ansvar at bidrage til en fremtid, der tager hensyn til planeten og det samfund, vi er en del af - både i vores egne aktiviteter og i de løsninger, vi skaber sammen med vores kunder.

Vi sigter efter at bygge vores rådgivning på en holistisk tilgang, hvor vi fokuserer på langsigtede, ansvarlige løsninger, der tager hensyn til både miljømæssige, sociale og økonomiske faktorer.

Vi arbejder tæt sammen med vores kunder for at forstå deres unikke behov og udfordringer, og vi tilstræber altid at levere løsninger, der ikke blot opfylder nutidens krav, men også fremtidens.

Hos CS handler bæredygtig rådgivning om at tage ansvar – for vores fælles planet, for hinanden og for de kommende generationer.

FREMDRIFT I FÆLLESSKAB

Hos CS ved vi, at vores succes er uløseligt forbundet med andres. Vores tilgang til partnerskaber er rodfæstet i en grundlæggende tro på samarbejde og fællesskab. Vi tror på, at de bedste resultater opnås, når vi arbejder sammen mod fælles mål, baseret på tillid og respekt. I samarbejde med vores kunder og partnere skaber vi løsninger, der bygger på dialog, gensidig respekt og en fælles vision om kvalitet.

Vores projektledelse er præget af en åben og transparent kommunikation, hvor vi aktivt søger dialogen bl.a. om bæredygtighed med vores kunder og leverandører, og hvor vi inddrager alle parter i processen for at sikre, at vi sammen når de bedste resultater.

DET HELE MENNESKE

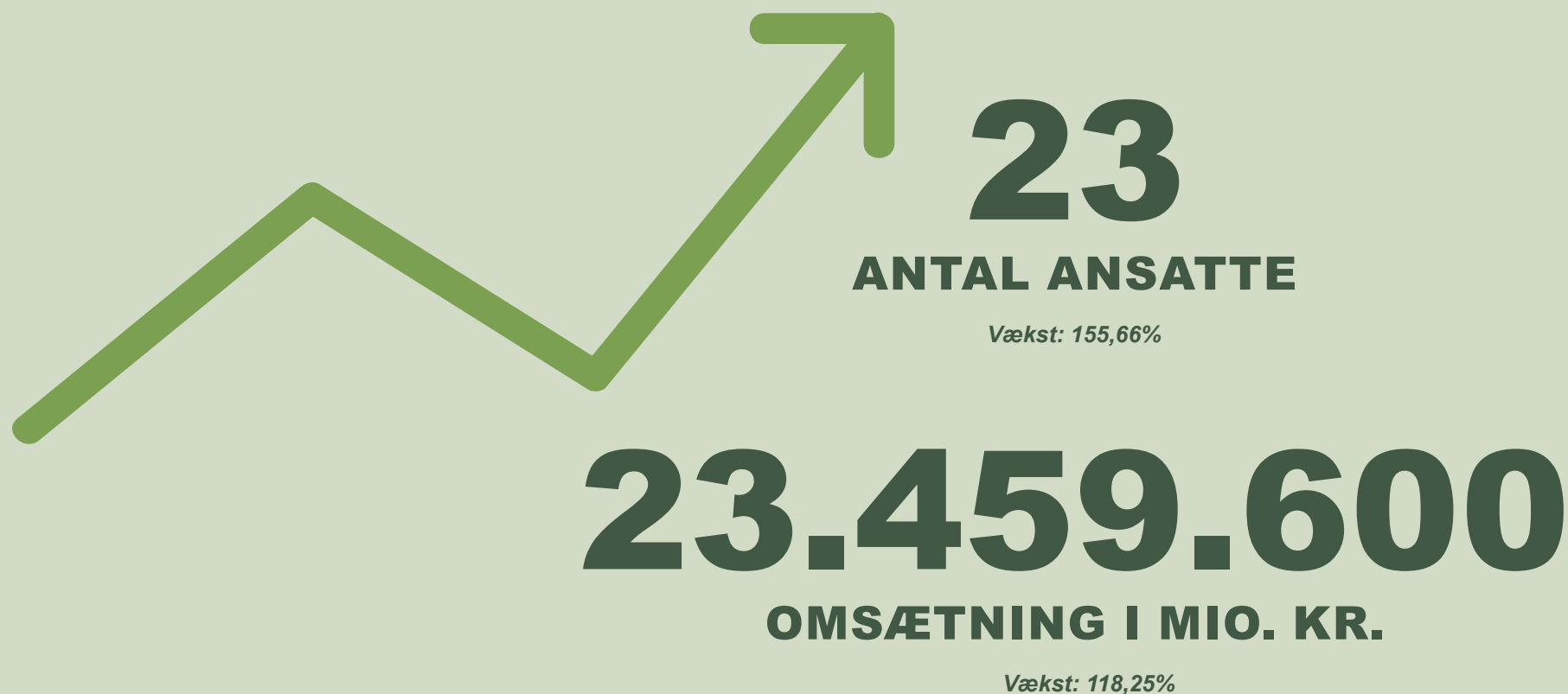
Sagt meget enkelt: Hos CS lever vi af vores medarbejdere – de er vores produkt og katalysatoren for vores succes. Derfor gør vi os umage for at anerkende dem som hele mennesker. Vi forstår, at vores medarbejdere ikke blot er kolleger, men også ægtefæller, forældre, søskende, venner og meget mere. Vores ambition er at skabe en arbejdsplads, der understøtter et liv i balance, hvor trivsel og fællesskab prioriteres højt.

I regnskabsåret 2023/2024 valgte en erhvervsøkonomistuderende fra Aarhus Universitet at skrive sin bachelorafhandling om motivation hos CS. Afhandlingen viste, at vi generelt har en høj grad af medarbejdermotivation og arbejdsglæde. Undersøgelsen, der inkluderede både spørgeskemaundersøgelser og interviews, identificerede flere centrale faktorer, der bidrager til denne motivation – blandt andet interpersonelle relationer, selvstændighed, udviklingsmuligheder, anerkendelse og følelsen af formål.

Vores kultur bygger netop på fællesskab og medarbejderinvolvering. Vi gør os umage for, at alle stemmer bliver hørt, og at medarbejdernes ønsker og behov bliver taget alvorligt. Dette afspejles i vores flade ledelsesstruktur og dialogsøgende tilgang, hvor vi prioriterer et støttende arbejdsmiljø med plads til både personlig og faglig udvikling. Vores praksis med kollektive bonusser understreger, at vi præsterer i fællesskab – når det går godt for CS, fejrer vi det sammen.

Desuden viste afhandlingen, at vores arbejde inden for bæredygtighed og fremtidens energiløsninger bidrager til medarbejdernes følelse af mening i deres arbejde. Vi fejrer både de store og små succeser og stræber efter at skabe en arbejdsplads, hvor trivsel, fællesskab og formål går hånd i hånd.





OVERBLIK OG NØGLETAL

Vi har valgt at fokusere på omsætning og medarbejdertilvækst, da disse nøgletal giver et klart billede af vores virksomheds vækst og succes. En stigende omsætning indikerer øget efterspørgsel efter vores produkter og tjenester, hvilket afspejler vores finansielle sundhed og vækstpotentiale. Samtidig viser en betydelig medarbejdertilvækst, at vi udvider vores kapacitet for at imødekomme denne efterspørgsel, skaber nye jobmuligheder og styrker vores organisation. Ved at fremhæve disse to nøgletal kan vi effektivt kommunikere vores økonomiske præstationer og vores indvirkning på samfundet til vores interessenter.

I regnskabsåret september 2023 - august 2024 har CS oplevet en betydelig vækst i både omsætning og medarbejderantal. Omsætningen er steget med 118,25%, hvilket afspejler en stærk efterspørgsel efter vores produkter og tjenester samt vores evne til at udvide vores markedsandel. Samtidig er antallet af medarbejdere vokset fra 9 til 23, hvilket svarer til en stigning på 155,66%. Denne vækst i medarbejderstaben understøtter vores ekspansionsstrategi og sikrer, at vi kan imødekomme den øgede efterspørgsel og fortsætte vores positive udvikling.

EJERSTRUKTUR OG ORGANISATION

EJER- OG ORGANISATIONSSTRUKTUR

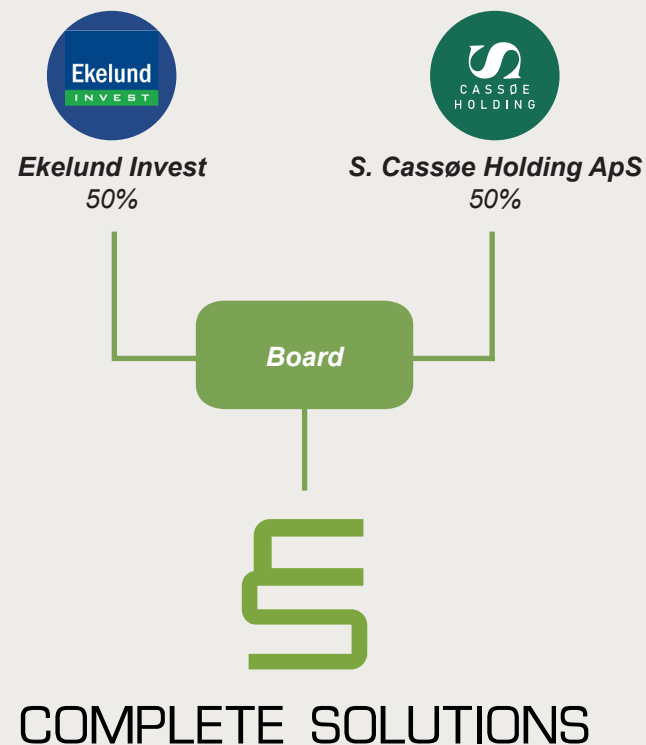
CS er en privatejet virksomhed med kontor i Danmark. Ejerforholdet er fordelt ligeligt mellem svenske Ekelund Invest og danske S. Cassøe Holding ApS, med hver 50%. Vi er en dynamisk virksomhed, hvor vores kunders projekter er omdrejningspunktet for alt, hvad vi gør. Derfor har vi opbygget en flad organisationsstruktur, der understøtter en agil markedstilgang.

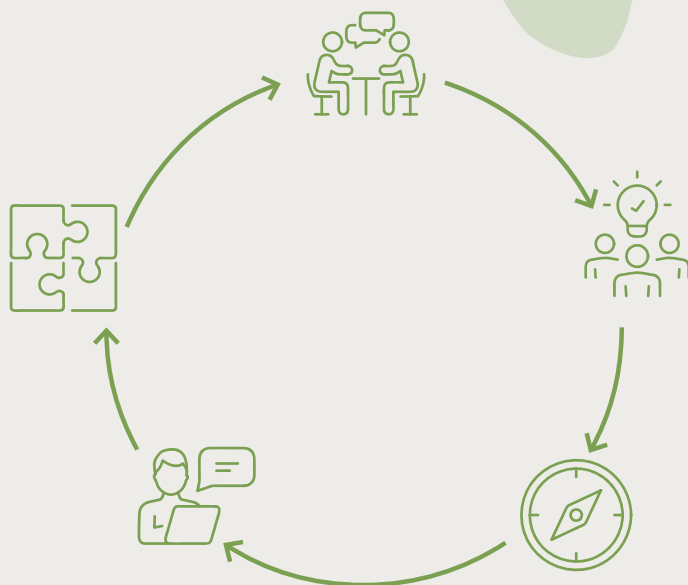
BESTYRELSEN

Bestyrelsen består af to bestyrelsesmedlemmer samt forpersonen, Ulf Ekelund, som både er medejer af CS og direktør for Ekelund Invest. Bestyrelsens medlemmer er udpeget af selskabets to ejere og har til opgave at fastlægge virksomhedens overordnede strategiske retning i tæt samarbejde med direktionen. I 2024 besluttede bestyrelsen at udvide med et ekstra medlem, som forventes at tiltræde i løbet af 2025.

SELSKABSLEDELSE

CS' selskabsledelse er fordelt mellem direktionen, og bestyrelsen. Sammen fastlægger de virksomhedens overordnede strategi og sikrer, at den strategiske retning følges med henblik på at skabe langsigtet og bæredygtig vækst. Direktionen har ansvaret for risikostyring og compliance i forhold til politikker og gældende lovgivning. Koncernledelsen udpeges af direktionen og er ansvarlig for den daglige drift samt udviklingen af strategier og planlægningen af fremtidens driftsstruktur i Complete Solutions.





VORES MEDARBEJDERE

CS havde ved udgangen af regnskabsåret 2023/2024 i alt 23 ansatte. Vores medarbejdere samarbejder på tværs af teams og kompetenceområder, hvilket sikrer den fleksibilitet, der er nødvendig for at sammensætte det rette hold til enhver opgave.

Dette skaber en dynamisk og inkluderende arbejdsform, hvor ideer frit deles, og alle stemmer høres.

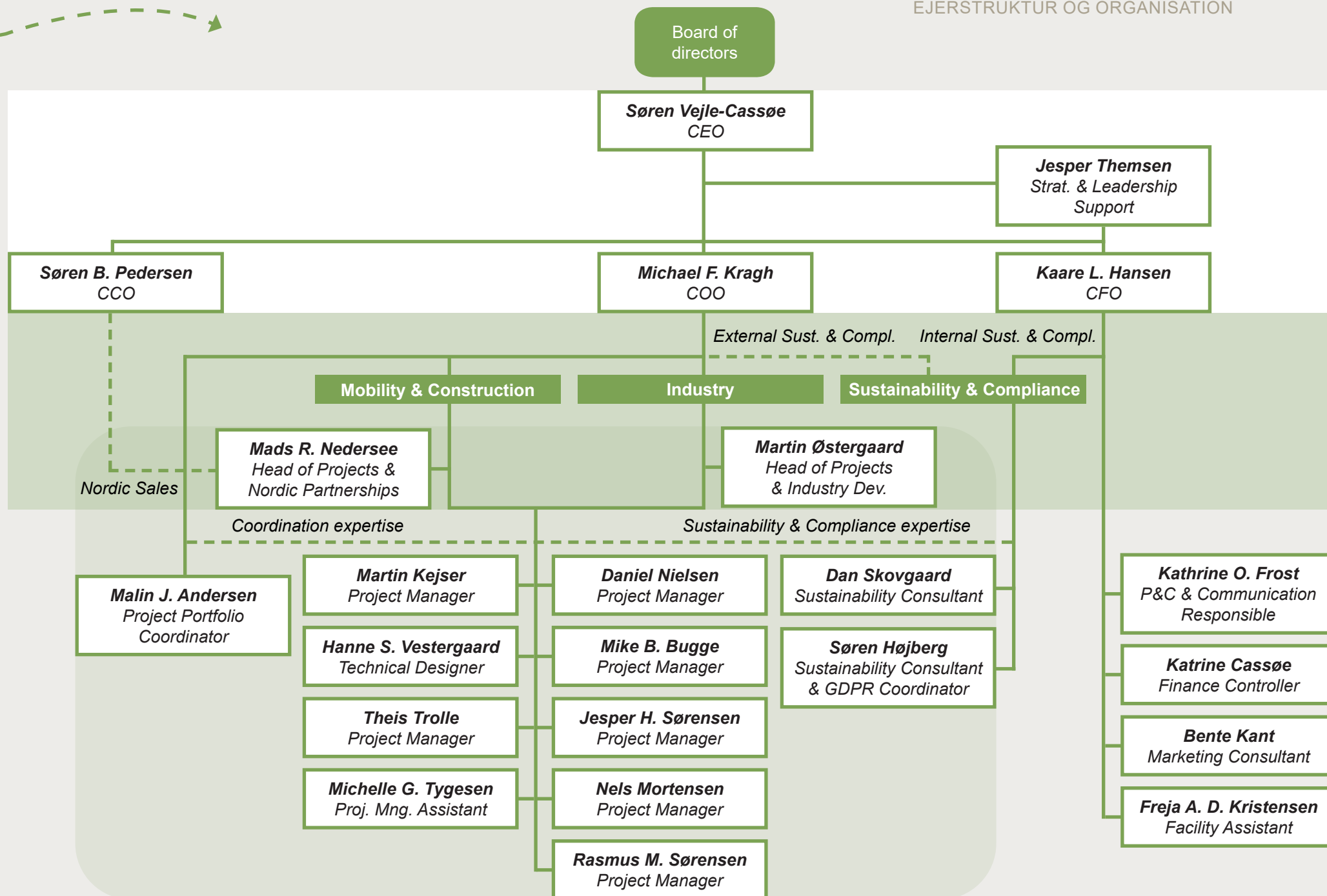
Denne tilgang mener vi er med til at styrke vores evne til at levere innovative løsninger og integrere bæredygtighed i vores tilbud til vores kunder.

CS består af en direktion, tre forretningssegmenter og støttefunktioner. Det overordnede ansvar for bæredygtighed og compliance ligger hos vores CFO. Bæredygtighed og ESG er hos os både en intern udviklings - og læringsproces og et eksternt rådgivningsområde, hvor vi tilbyder konsulentbistand vedrørende relevante bæredygtighedsemner for vores kunder.

Vi er på en rejse, hvor målet er, at bæredygtighed ikke blot er en enkelt afdelings opgave, men derimod bliver en integreret del af hele virksomhedens arbejde. Dette kræver en strategisk opmærksomhed på bæredygtighed, samt et operationelt fokus på en integration på tværs af segmenter.

Derfor arbejder vi målrettet henimod at sikre, at vores bæredygtighedsprincipper bliver forankret i både den daglige drift og i vores projekter, hvilket understøtter vores langsigtede vision om at skabe værdi for både mennesker, miljø og vores forretning.





PRODUKTER, KUNDER OG MARKEDER



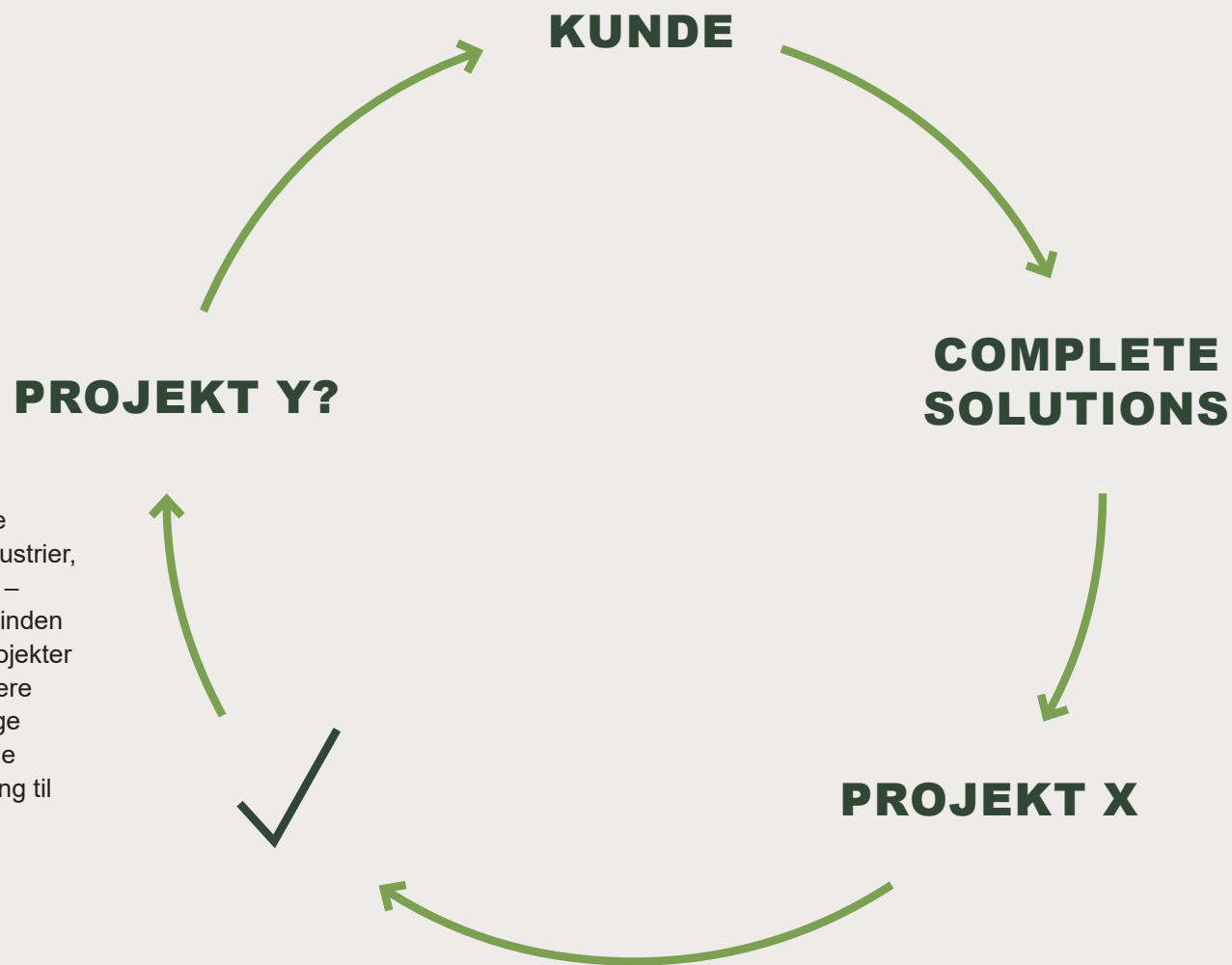
VORES PRODUKTER

Hos Complete Solutions er vi eksperter i at gøre kompleks lovgivning simpel.

Vi arbejder inden for tre overordnede segmenter: Mobilitet & byggeri, industri og bæredygtighed & compliance, hvor vores ydelser spænder bredt og kan kombineres på kryds og tværs efter behov. Vi rådgiver og projektstyrer inden for opførelse af alt fra mobilitetsløsninger som ladestandere, vaske- og tankstationer, til avancerede industrilagringsystemer, og Power-to-X løsninger. Vi er med til at udvikle Power-to-X sektoren bl.a. gennem projekter med GTS-institutterne, hvor formålet er at udarbejde retningslinjer til fremtidigt lovstof, direktiver, bekendtgørelser, m.v.

Som en naturlig del af projektledelsen sikrer vi lovmæssig compliance ved f.eks. at varetage myndighedsbehandlinger, bistå med brandrådgivning og foretage ATEX-risikovurderinger. Endelig rådgiver og formidler vi om bæredygtighed i projekter såvel som på et operationelt og strategisk niveau.

Hos os genopfinder vi ikke den dybe tallerken for hvert projekt vi arbejder på – vi standardiserer vores løsninger, så vores kunder frit kan sammensætte den helt rigtige løsning for dem. På den måde kan vi imødekomme vi vores kunders unikke behov og samtidig reducerer omkostninger, minimerer risici og sikrer løsninger, der ikke blot er effektive, men også fremtidssikrede og bæredygtige.



KUNDER

Vores kunder er en central del af alt, hvad vi gør. De tæller både energiselskaber, olieselskaber, produktionsvirksomheder og industrier, der kræver specialiserede løsninger til deres energiinfrastruktur – store som små. Vi arbejder primært B2B, og vi har stor erfaring inden for kædevirksomhed, hvor vi hjælper kunder med flere typer projekter inden for vores ekspertiseområde, fordi vi er gode til standardisere kundens produkter, så projekterne let kan gentages på forskellige lokationer. Vi vægter dialog og forståelse højt for at kunne tilbyde komplette løsninger, der strækker sig fra idéudvikling, projektering til færdig implementering.

Vores kunder er forskellige både i forhold til branche og behov, og derfor sørger vi for at inddrage vores brede ekspertise for at imødekomme vores kunders ønsker i hele processen, samtidig med at vi sikrer overholdelse af relevante lovkrav og reguleringer. Vi er ikke blot en leverandør – vi ser os selv som en rådgiver og samarbejdspartner, der arbejder for at skabe værdi både på kort og lang sigt.

Vi har mange tilbagevendende kædekunder, som gør brug af vores services, når deres produkter og projekter udvikler sig.

MARKEDER

Danmark er vores primære marked, hvor vi har størstedelen af vores aktiviteter. Vi har desuden en voksende tilstedeværelse i Norge, Sverige, Finland, Tyskland, Holland og Grønland. Vi ser fremtiden som en mulighed for at styrke vores position yderligere i Norden, især inden for nye teknologier som Power-to-X og skibstransport, hvor vi kan bidrage med vores erfaring inden for opbevaring af traditionelle drivmidler til omstillingen mod de nye grønnere drivmidler som fx brint, ammoniak, metanol eller HVO (fossilfri diesel).



KUNDEREJSE

Hos CS breder vi os over flere segmenter. Dog er der en række fællestræk i vores arbejdsgange på tværs af forretningssegmenter: Vi arbejder ud fra en klar og sammenhængende proces, der strækker sig fra de første kundesamtaler til projektets afslutning. Vores proces sikrer en glidende overgang mellem de forskellige faser.

Vi starter med grundige samtaler for at forstå kundens behov og forventninger. Dette hjælper os med at sammensætte optimale løsninger, der matcher kundens krav. Når tilbuddet er accepteret, går vi videre med præcise beregninger, planlægning og håndtering af tilladelser, samtidig med at vi overholder alle relevante love og sikkerhedsstandarder.

Under projektledelsen fokuserer vi på at holde tidsplanen og budgettet, mens vi sikrer høj kvalitet og compliance. Når projektet er afsluttet, gennemgår vi det grundigt og diskuterer resultatet med kunden for at sikre deres fulde tilfredshed.

Kundens oplevelse er en vigtig del af vores proces. Vi holder vores kunder informeret og engageret hele vejen igennem projektet, hvilket bidrager til en gennemsigtig og pålidelig service.



VORES BÆREDYGTIGE REJSE

I slutningen af 2023 tog CS det første skridt på vores bæredygtige rejse ved at beslutte os for at ansætte en fuldtids bæredygtighedskonsulent. Denne stilling blev besat i starten af 2024. Dette initiativ udspringer af vores kerneværdier om ordentlighed og vores vision om at tage ansvar for en mere bæredygtig fremtid, hvor vi bidrager til at skabe positiv forandring i vores branche og samfund. Selvom vi ikke er omfattet af den nuværende EU-lovgivning under CSRD-direktivet, har vi valgt at påbegynde vores Bæredygtighedskonsulent med eksternt fokus ansættes.

Som rådgivere i en branche, der samlet set står for 40% af Danmarks CO₂-udledning, ser vi det som vores ansvar at spille en aktiv rolle i omstillingen mod en grønnere fremtid. Med denne baseline-rapport ønsker vi at lægge grundstenen for en ambitiøs, værdidrevet rejse, der ikke blot skal flytte CS mod en mere bæredygtig retning, men også inspirere og støtte vores kunder og samarbejdspartnere i deres bæredygtighedsindsats.

I løbet af 2024 har vi arbejdet målrettet på at øge bevidstheden om bæredygtighed og ESG, både internt og eksternt, og så småt begyndt at integrere bæredygtighed som en central del af vores forretningsmodel, strategi og tilgang til kunderne. Vores mål har været at udvikle en bæredygtighedsorganisation, der ikke alene påvirker processer på tværs af hele virksomheden og udarbejder denne baseline-rapport, men også opbygger et hold af dygtige bæredygtighedskonsulenter, som kan hjælpe vores kunder og partnere i deres respektive bæredygtighedsrejser.

2024

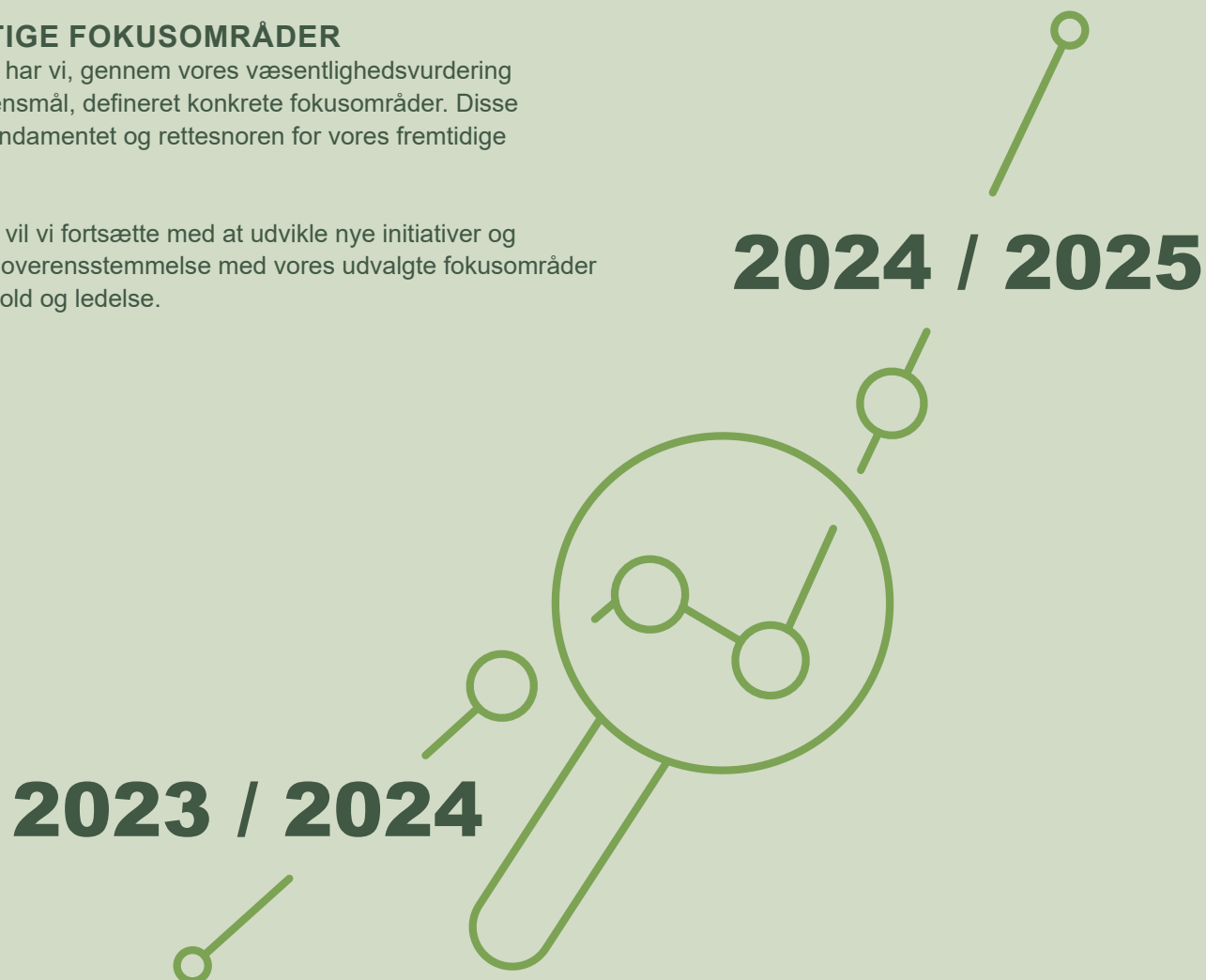
BÆREDYGTIGHEDS- MILEPÆLE



VORES BÆREDYGTIGE FOKUSOMRÅDER

I regnskabsåret 2023/2024 har vi, gennem vores væsentlighedsvurdering og arbejde med FN's verdensmål, defineret konkrete fokusområder. Disse områder vil fungere som fundamentet og rettesnoren for vores fremtidige bæredygtighedsindsats.

I regnskabsåret 2024/2025 vil vi fortsætte med at udvikle nye initiativer og optimere de eksisterende i overensstemmelse med vores udvalgte fokusområder inden for miljø, sociale forhold og ledelse.



VORES VÆSENTLIGHEDSVURDERING

Hos CS er vi stolte af vores kerneværdier og arbejder ud fra et "åben-bog-princip" i alle aspekter af vores arbejde - også vores bæredygtighedsrapportering – da det er god rapporteringspraksis at sikre åbenhed og transparens omkring rapporteringsprocessen. Rygraden i vores bæredygtighedsrapport er en dobbelt væsentlighedsvurdering, der sikrer, at vi prioriterer de ESG-faktorer, der har størst potentiale til at påvirke vores bæredygtighedsmål og økonomiske resultater, og som hjælper os med at udforme konkrete mål og initiativer. Ved løbende at opdatere denne vurdering kan vi tilpasse os skiftende krav og forventninger fra omverdenen, hvilket gør vores bæredygtighedsrapport både strategisk, relevant og operationel.



HVAD ER EN DOBBELT VÆSENTLIGHEDSVURDERING?

En dobbelt væsentlighedsvurdering er en strategisk og grundig metode til at evaluere de mest relevante påvirkninger, risici og muligheder inden for bæredygtighed, som har betydning for både en virksomheds interessenter og forretning. Denne metode kombinerer to perspektiver: dels vurderer den, hvordan vi påvirker samfund og miljø (indvirkningsmæssig væsentlighed), dels hvordan bæredygtighedsforhold påvirker ens finansielle ydeevne og langsigtede drift (finansiell væsentlighed).

I vores vurdering er væsentlighedstærsklen fastsat ved hjælp af en skala fra 1 til 5, hvor den udslagsgivende score ligger på 3 og derover. Vores analyse af de identificerede områder er i overensstemmelse med European Sustainability Reporting Standards (ESRS), hvilket sikrer, at vi fokuserer på de emner, som har størst betydning for både vores interne strategier og vores eksterne interessenter.

VORES VEJ TIL VÆSENTLIGHEDSVURDERINGEN

Arbejdsprocessen mod en dobbelt væsentlighedsvurdering omfattede flere nøje planlagte skridt, primært struktureret som en række workshops, der havde til formål at sikre os de nødvendige oplysninger til en grundig vurdering.

I første skridt nedsatte vi et udvalg af repræsentanter, der skulle deltage i disse workshops. Udvalget blev nedsat baseret på en række kriterier som repræsentanternes ansvar, faglige kompetencer og anciennitet.

Vi ønskede at sikre et bredt udsnit af virksomheden, og udvalget bestod derfor af repræsentanter fra både ledelse og øvrige medarbejdere, på tværs af forretningsområder og med en god balance mellem erfarne og nyere medarbejdere.

Denne brede sammensætning skulle bidrage til et så retvisende grundlag som muligt for den kommende vurdering.

Næste skridt omfattede en systematisk kortlægning af vores interessenter samt en gennemgang af kunderejsen.

Her blev deltagerne vejledt i at identificere og kategorisere interessenterne efter forretningsområder og graden af gensidig påvirkning.

Samtidig arbejdede de med en grafisk fremstilling af kunderejsen for at skabe et visuelt overblik over nøglepunkter og berøringsflader med interessenterne.

Det tredje skridt bestod af en værdikædeanalyse, hvor udvalget blev guidet til at kortlægge de forskellige led i værdikæden.

Her valgte vi at definere én samlet værdikæde for hele virksomheden, på trods af at de enkelte forretningsområder kunne have individuelle værdikæder. Vi vurderede, at lighederne på tværs af områderne vejede tungere end forskellene, og at en fælles tilgang ville skabe et mere konsistent fundament for den videre analyse.

Disse tre skridt ledte os frem til selve dobbelt væsentlighedsvurderingen, hvor udvalget gennemgik og vurderede risici og muligheder på tværs af værdikæden med fokus på de vigtigste ESG-faktorer.

AFGRÆNSNING

I overensstemmelse med VSME's anbefalinger er vores væsentlighedsvurdering i denne omgang udført uden direkte dialog med interessenterne. I stedet har vi anvendt en sekundær analyse baseret på vores eksisterende viden, erfaringer og tætte samarbejde med nøgleinteressenter. Vi vurderer, at denne tilgang på nuværende tidspunkt giver et fyldestgørende grundlag for at identificere de mest relevante ESG-faktorer.

Denne beslutning er truffet ud fra en overvejelse om virksomhedens økonomiske bæredygtighed, samt de ressourcemæssige begrænsninger vi har haft i denne fase. Vi betragter dette som et vigtigt skridt på vores bæredygtighedsrejse, hvor vi kontinuerligt vil udvide og forbedre vores processer. På længere sigt kan det være relevant at overveje en mere direkte dialog med interessenter for at krydstjekke og kvalificere vores vurderinger yderligere, men dette er ikke en del af vores baseline rapport.

HVAD VISTE INTERESSENTANALYSEN?

Figuren nedenfor viser vores interesserter, deres interesseområder og hvilken interaktion vi har med dem.

INTERESSETER	INTERESSEOMRÅDER	INTERAKTION	GENSIDIG PÅVIRKNING
Medarbejdere	Arbejdsmiljø, trivsel, inklusion, karriereudvikling, balance mellem arbejde og fritid, bæredygtighed	Vi fremmer åben dialog og støtter medarbejdernes trivsel gennem en inkluderende kultur, kollektive præstationsanerkendelser og forskellige trivsels- og sundhedsfremmende initiativer.	Vi anerkender, at vores succes som virksomhed er direkte og uløseligt forbundet med vores medarbejders trivsel.
Kædekunder og projektkunder	At gøre det komplekse simpelt, tidsstyring, fleksible løsninger, bæredygtighed, compliance, risikominimering, konkurrenceoptimering	Vi indgår partnerskaber med fokus på langsigtede løsninger og tilbyder bæredygtigheds- og ESG-konsulentbistand i det omfang kunden ønsker.	Kundens behov påvirker først og fremmest vores ageren, men afhængig af vores rolle i projekter ser vi en stor mulighed i, via vores rådgivning, at oplyse kunden om grønnere alternativer og dermed påvirke det endelige projekt i en mere bæredygtig retning.
Grundudviklere	Effektiv og tilgængelig infrastruktur, grøn omstilling, fremtidssikrede teknologier	Vi etablerer stærke partnerskaber og fører aktiv dialog om fælles udviklingsmål. Vi ser et stort potentiale i at integrere bæredygtighed som fast bestanddel i vores rådgivning.	Rådgivning om bæredygtighed kan hjælpe grundudviklerne med at opfylde krav fra markedet.
Bank og finans	Økonomisk stabilitet, risikostyring, langsigtet vækst, bæredygtige investeringer og gennemsigtighed	Vi sikrer transparens i finansiel styring og engagerer os i dialog om vækststrategier og finansiering.	Krav om bæredygtige investeringer påvirker vores strategier, mens vores præstationer sikrer stabilitet for vores finansielle interesser.
Leverandører, underleverandører og samarbejdspartnere	Høje kvalitetsstandarder, pålidelighed, samarbejde om bæredygtige løsninger og teknologiudvikling	Vi bygger langvarige relationer baseret på gennemsigtighed og ser et stort potentiale i at samarbejde med leverandører om grønne tiltag.	Vores fokus på bæredygtighed kan inspirere leverandørerne til at forbedre deres praksis, mens deres engagement i grønne løsninger kan styrke vores kvalitetsstandarder.
Myndigheder og kommuner	Overholdelse af lovgivning og reguleringer, sikkerhed, miljøhensyn, infrastrukturprojekter, miljøbeskyttelse, lokalsamfundsudvikling	I dialogen med myndigheder og kommuner sikrer vi, at vores kunders projekter overholder lovkrav og godkendelser i forhold til diverse forhold indenfor byggeri.	Myndighedernes og kommunernes reguleringer driver os til forbedringer, mens vores proaktive tilgang til miljøhensyn skaber tillid og et mere givningsfrit samarbejde.

HVAD VISTE VÆRDIKÆDEANALYSEN?

Vores værdikædeanalyse gav os tre centrale indsigter.

1

For det første blev det tydeligt, at vores klimaaftryk hovedsageligt ligger i opstrøms- og nedstrømsaktiviteter i scope 3, mens vores scope 1- og 2-emissioner begrænser sig til kørsel til kundemøder, byggepladstilsyn og ressourceforbrug i vores kontordrift. Til gengæld udgør udførelsen af vores projekter et væsentligt klimamæssigt aftryk i scope 3.

2

For det andet afslører analysen kompleksiteten i vores rolle som rådgivningsvirksomhed. Vi har en væsentlig mulighed for at påvirke kundernes valg i retning af bæredygtighed, men beslutningerne om bæredygtige tiltag i projektet ligger i sidste ende hos kunden, der ejer projektet. Vi kan derfor ikke træffe endelige valg for mere bæredygtigt byggeri, men vi kan målrette vores rådgivning mod denne ambition.

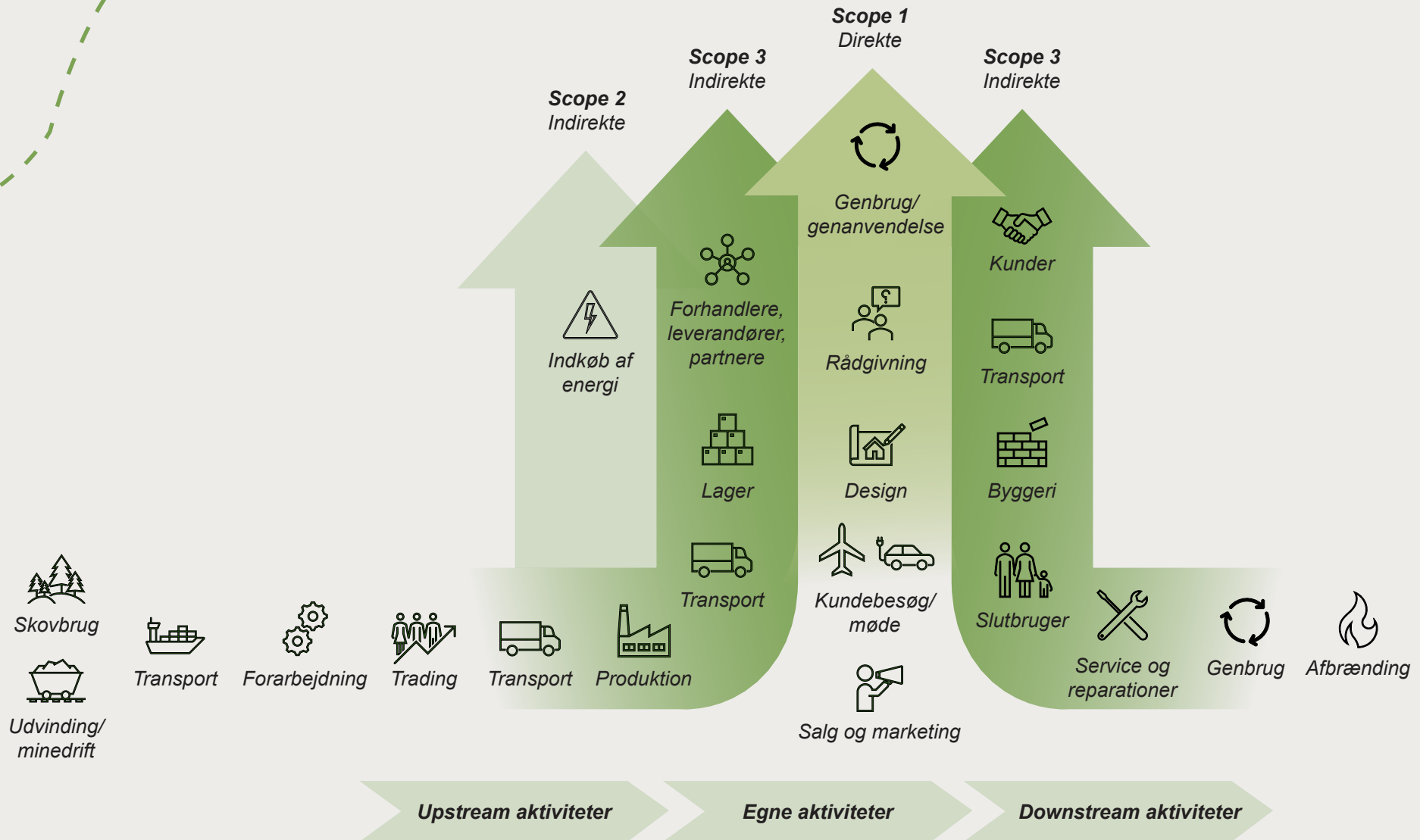
3

For det tredje står vi i en særlig position, når det omhandler CO2 aftrykket fra vores totalentrepriseprojekter. Her har vi reel mulighed for at træffe bæredygtige beslutninger fra den indledende designfase og frem til byggeriets færdiggørelse – dog med det in mente, at der stadig er en slutkunde, som i sidste ende bestemmer valg eller fravalg af bæredygtige produkter.

Disse indsigter understreger vores potentiale til at fremme bæredygtighed gennem målrettet rådgivning og strategiske beslutninger i vores projekter.



DRIVHUSGASSER



HVAD VISTE VÆSENTLIGHEDSVURDERINGEN?

Vores væsentlighedsvurdering viste, at flere bæredygtighedsemner er meget vigtige for vores interessenter og har stor betydning for CS' forretningsstrategi.

Vi lægger især vægt på emner som **CO₂-udledning, cirkularitet og affaldshåndtering** (ESRS E1 og E5) samt **arbejdsmiljø og trivsel** (ESRS S1).

Disse områder er relevante og vigtige for forretningen på lang sigt, da de kan have både positive og negative påvirkninger, som kræver opmærksomhed og strategisk handling. Desuden fremhæver vi økonomiske og etiske risici som uigennemsigtig forretningsførelse og korruption. Selvom disse ikke er direkte væsentlige, kan de stadig påvirke vores omdømme og forretningsmuligheder.

I hvilken grad påvirker vi mennesker og miljø?

- E** *Environmental*
- S** *Social*
- G** *Governance*
- F** *Financial*
- Tal referer til ESRS-erne*
- A** *Aktuel*
- P** *Potentiel*
- +** *Positiv indvirkning*
- *Negativ indvirkning*
- K** *Kort sigt*
- M** *Mellemlang sigt*
- L** *Lang sigt*

I hvilken grad påvirkes vi af bæredygtighedsrelaterede risici og muligheder?

METODE FOR VURDERING AF VÆSENTLIGHED

I vurderingen har vi identificeret både positive og negative påvirkninger samt risici og muligheder inden for de relevante områder. De positive og negative påvirkningerne blev vurderet ud fra deres omfang, skala samt i hvilket omfang der var mulighed for at genoprette eventuelle skader. Risici og muligheder blev vurderet ud fra sandsynligheden for, at et givet scenarie bliver til virkelighed, samt de potentielle økonomiske konsekvenser det kan have for CS. De forretningsmæssige konsekvenser er anslået ud fra en kvalitativ vurdering, da der endnu ikke findes etablerede kvantificerbare tærskelværdier.

VÆSENTLIGHEDSVURDERING AF BÆREDYGTIGHEDSEMNER

For hvert bæredygtighedsrelateret emne beregnede vi et gennemsnit for de vurderede påvirkninger og relaterede risici og muligheder for at fastslå væsentligheden. Hvis et emne både havde en risiko og en mulighed, blev kun den højeste score anvendt for at tillægge emnet passende vægt i vurderingen.

FOKUSOMRÅDER INDEN FOR ESG

Gennem vores væsentlighedsvurdering har vi identificeret følgende bæredygtighedsemner som de væsentligste for CS og vores interessenter:



E1 **Klimaforandringer**

Klimaforandringer er en central udfordring for CS, og vi har en mulighed for at inspirere vores kunder i retning af bæredygtige valg gennem vores rådgivning. Selvom den direkte påvirkning er begrænset, er vores fokus på at fremme bæredygtighed et centralt element i vores værdier. Gennem vores rådgivning kan tilbyde grønnere alternativer til kunden og dermed give kunden en mulighed for at bidrage med at sænke den totale CO2-udledning fra projekterne.

Den største risiko er, at vi kan miste relevans hos vores kunder, og dermed markedsandel, hvis vi ikke tilpasser os kundernes og samfundets stigende krav til bæredygtighed. Vores position som en betroet rådgiver, der kan guide kunder mod klimavenlige tiltag, repræsenterer derfor et stort potentiale for os, både for at understøtte miljøet og for at fremme vores forretningsmæssige mål.



S1 **Arbejdsmiljø, ligestilling og trivsel**

Vi lever af vores medarbejdere, og derfor er vi forpligtede til at skabe et sundt, sikkert og inkluderende arbejdsmiljø. Vores værdier om respekt og samarbejde driver os til at fremme ligestilling og medarbejdertrivsel. Vi har identificeret muligheder for at udvikle politikker og initiativer, der kan styrke medarbejdernes trivsel, ligestilling og udviklingsmuligheder. Uden en klar strategi for medarbejdernes trivsel risikerer vi at miste talent og opleve høj personaleomsætning.

Ved at skabe en kultur, hvor medarbejdere føler sig værdsatte og hørt, kan vi fremme innovation og effektivitet. Vi anerkender vigtigheden af at se medarbejderne som hele mennesker, der har behov for balance mellem arbejde og privatliv. Muligheden for at skabe en stærk, inkluderende kultur, der tiltrækker og fastholder dygtige medarbejdere, er derfor central for vores vækst og succes.



G1 **Hæderlig og gennemsigtig forretningsførelse**

Hos CS er vores forretning dybt forankret i vores kerneværdier. Vi stræber efter at udvise ærlig og gennemsigtig forretningsskik, hvilket er afgørende for at opretholde tilliden hos vores kunder og interessenter. Derfor har vi et "åben-bogs-princip", hvor vores kunder har mulighed for fuld indsigt i alt hvad der vedrører deres sager, i forhold til prissætning, afregning med underentreprenører og leverandører, tidsforbrug samt aftaler om vores fortjeneste.

Den største risiko i forhold til G1 generelt er potentielle skader på vores omdømme. Vi ser derfor muligheden for at differentiere os i markedet ved at være en rollemodel for etisk og ærlig forretningspraksis, hvilket kan tiltrække flere kunder og understøtte vores værdi om partnerskaber.

VERDENSMÅL

FN's verdensmål, også kendt som Verdensmålene eller The Sustainable Development Goals (SDGs), er en universel dagsorden for bæredygtig udvikling vedtaget af FN's medlemslande i 2015.

Verdensmålene udgør 17 konkrete mål og 169 delmål, som forpligter alle FN's 193 medlemslande til helt at afskaffe fattigdom og sult i verden, reducere uligheder, sikre god uddannelse og bedre sundhed til alle, anstændige jobs og mere bæredygtig økonomisk vækst. De fokuserer ligeledes på at fremme fred og sikkerhed og stærke institutioner og på at styrke internationale partnerskaber.

Verdensmålene anerkender således, at social, økonomisk og miljømæssig udvikling, fred, sikkerhed og internationalt samarbejde er tæt forbundne. Det kræver en fælles, global integreret indsats at opnå holdbare udviklingsresultater.

Hvert af de 17 mål er formuleret med specifikke målbare mål og indikatorer, som din virksomhed med fordel kan bruge til at guide jeres indsats og evaluere fremskridt i arbejdet med bæredygtighed.

Verdensmålene blev vedtaget med visionen om at "ingen må blive efterladt" og om at skabe en mere retfærdig, fredelig og bæredygtig verden. De dækker områder som uddannelse, sundhed, rent vand og sanitet, bæredygtig energi, arbejde og økonomisk vækst, industriel innovation, bæredygtig byudvikling, ansvarligt forbrug og produktion, klimaforandringer og beskyttelse af livet på land og i havet, blandt andre.

Kilde: FN's 17 Verdensmål: <https://sdgs.un.org/goals>



VERDENSMÅL	STATUS	MÅLSÆTNING	BESLUTTEDE TILTAG I 2025
 3 SUNDHED OG TRIVSEL	- Sundhedsforsikring for alle medarbejdere. Er kontraktligt besluttet. - En halv times arbejdsgiverbetalt motion om ugen (gang eller løb). Er beskrevet i medarbejder-håndbogen og praktiseres. - Madordning. Er beskrevet i medarbejder-håndbogen og praktiseres.	Barnets 1. sygedag frafalder, til fordel for en mere fleksibel ordning, hvor fravær i forbindelse med pasning af sygt barn/ børn registreres på timebasis, således at det både helt og delvist er muligt at drage omsorg for sit barn og udføre de arbejdsopgaver i det omfang omstændighederne tillader. På den måde viser vi tillid til, at vores medarbejdere selv kan balancere omsorg for sine børn og ansvarlighed over for CS.	Medarbejdertrivsels-undersøgelser skal fortsætte.
 5 LIGESTILLING MELLEM KØNNENE	Klarlæggelse af interne såvel som branchespecifikke ligestillingsrelaterede emner, gennem arbejdet med bæredygtighedsrapport.	- Åbenhed omkring kriterier ift. løndannelse ved ansættelse - Udformning af barselspolitik med fokus på ligestilling	Næste bestyrelsesmedlem skal være en kvinde, så andelen af kvinder i bestyrelsen går fra 0 til 25% ultimo 2025.
 8 ANSTÆNDIGE JOBS OG ØKONOMISK VÆKST	- Kollektiv bonusordning. Er beskrevet i medarbejderhåndbogen og praktiseres. - Fleksibilitet praktiseres (work-life-balance). Er ikke fastlagt i en politik. - Støtte til ordblinde medarbejdere. Er ikke fastlagt i politik. 1-1 samtaler gennemføres.	- Vi skal have en politik for: - Work-life-balance - Ordblindecheck og værktøjskasse for ordblinde	Ingen tiltag besluttet.
 12 ANSVARLIGT FORBRUG OG PRODUKTION	- Affaldssortering: Der sorteres i 4 fraktioner på kontoret, og pap afleveres til genbrug. - Køb af refurbished IT-udstyr. Mindstelevetid for nyt elektronisk udstyr på 5 år.	- Tilbyd industriprojekter, hvor det vurderes relevant, løsninger med lavere CO2-udledning, såsom el-gravemaskiner, HVO-drevne generatorer, etc. - Tilbyd generelt alle kunder at få ESG- og klimarapporter i forbindelse med projekter.	Ingen tiltag besluttet.
 13 KLIMA-INDSATS	Partnerskab med Growing Trees Network. Donationer til opførelse af folkeskov.	- Donation af et træ til Growing Trees Network pr. hver ny medarbejder - Tilbyd alle grundudviklings-projekter en løsning, hvor der er et grønt beplantnings-element på overskudsarealer.	Ingen tiltag besluttet.

OM VORES ARBEJDE MED VERDENSMÅL 3 OG 5

3

SUNDHED
OG TRIVSEL

MOTION

Som rådgivende ingeniørvirksomhed tilbringer vi meget tid ved skriveborde, hvilket begrænser vores bevægelse. For at fremme en sundere livsstil har vi startet Skridt & Sprint klubben, hvor medarbejdere kan være aktive 30 minutter hver torsdag. Complete Solutions dækker tiden, og deltagelse forventes så vidt muligt. Klubben er for alle niveauer, og vi hjælper hinanden med at komme godt i gang. Vi har også et lille træningsrum til fri afbenyttelse. Formålet er at fremme sundhed og styrke socialt samvær.

FROKOST OG FRUGTORDNING

I CS har vi en fælles frokost- og frugtordning. Frokosten er sammensat så den bedst mulig giver en lækker, varieret og sundt måltid, der samtidig har fokus på at minimere vores madspild og CO2-aftryk. Vi samles til frokost kl. 12.00 hver dag, da vi tror på, at det sociale aspekt ved at dele og nyde frokosten sammen er lige så gavnligt for vores trivsel, som selve maden. Vi får regelmæssigt økologisk frisk frugt til kontoret til glæde for alle medarbejdere. Formålet med vores frugtordning er at tilbyde sunde og velsmagende snacks, som kan nydes i løbet af arbejdsdagen.

5

LIGESTILLING
MELLEM KØNNENE

INDBLIK I LIGESTILLINGSEMNER I BRANCHEN

Vi har undersøgt, hvordan ligestilling mellem kønnene ser ud generelt i den branche, vi arbejder i. Da størstedelen af vores ansatte er bygningskonstruktører, har vi taget udgangspunkt i Lønstatistikken for 2024 fra Konstruktørforeningen.* Denne afslører betydelige ligestillingsudfordringer inden for branchen. Generelt tjener mænd markant mere end kvinder. Mænds gennemsnitlige månedsløn er 55.097 kr., mens kvinders er 49.368 kr., hvilket betyder, at kvinder kun tjener 89,6 % af mænds løn. Denne forskel er endnu mere udtalt blandt privatansatte, hvor kvinder tjener 88,1 % af mænds løn, og blandt offentligt ansatte, hvor kvinder tjener 93,7 % af mænds løn.

Lønforskellene er også tydelige blandt ledere. Mandlige ledere tjener i gennemsnit 63.244 kr. pr. måned, mens kvindelige ledere tjener 55.831 kr. pr. måned, svarende til 88,3 % af deres mandlige kollegaers løn. En væsentlig årsag til denne forskel er, at alle topledere/direktører er mænd, og denne gruppe tjener mest. Ser man alene på bygningskonstruktører med personaleledelse, er forskellen dog kun 1 %.

Desuden viser statistik fra Den Koordinerede Tilmelding, at 73,71% af optagne studerende på bygningskonstruktøruddannelsen på landets professionshøjskoler er mænd og 26,29% er kvinder. Denne skævhed i kønsfordelingen blandt de studerende kan være en medvirkende faktor til de observerede lønforskel i branchen, da en lavere andel af kvinder i uddannelsen kan føre til færre kvinder i højere stillinger og dermed en fortsat lønforskel.

Indblik i status hos os

Som en naturlig del af arbejdet med denne rapport, har vi undersøgt, hvordan ligestilling mellem kønnene ser ud hos os. Denne indsigt udfoldes yderligere i kapitlet "Vores ESG-nøgletal".

* Kilde: Den Koordinerede Tilmelding, Uddannelses - og Forskningsministeriet

OM VORES ARBEJDE MED VERDENSMÅL 8, 12 OG 13

**FLEKSIBILITET**

Hos CS ved vi, at vores medarbejdere er hele mennesker, med forskellige livssituationer og behov. Derfor tager vi potentielle medarbejderes ønsker og behov alvorligt ved kontraktindgåelse og tillader en høj grad af frihed under ansvar i det daglige arbejde.

KOLLEKTIV BONUS

Når det går godt for CS, tager vi alle del i fejringen. Derfor uddeler vi kollektive bonusser i stedet for individuelle præstationsbonusser.

STØTTE TIL ORDBLINDE MEDARBEJDERE

Der foregår meget skriftlig kommunikation i vores virksomhed – både internt og eksternt. Vi ønsker, at vores medarbejdere skal kunne udfolde deres fulde potentiale, og derfor sikrer vi os, at ordblinde medarbejdere får den nødvendige hjælp og støtte til at kunne udføre deres arbejde uden unødvendige gener.

1-TIL-1 SAMTALER

Det er meget vigtigt for os at holde fingeren på pulsen med vores medarbejderes trivsel. Derfor afholder vi 1-til-1 samtaler mellem medarbejdere og deres nærmeste leder flere gange om året, for at sikre os, at vores medarbejdere trives, og deres stemmer bliver hørt.

**LEVETID FOR ELEKTRO-NISK UDSKYR**

Rigtig meget elektronisk udstyr bliver smidt ud, selvom det faktisk stadig kan fungere. Det vil vi hos CS gerne adressere ved dels at indkøbe brugt elektronik i størst muligt omfang. Derudover insisterer vi på, at nyindkøbt elektronik skal bruges i minimum 5 år før det sendes til genanvendelse.

AFFALDSSORTERING

At sortere affald på et kontor med 25 medarbejdere afhjælper ikke klodens gigantiske problemer med affald. Det ved vi godt. Ikke desto mindre kan vi ikke bare lade stå til, og ikke gøre vores bidrag, uanset hvor lille det måtte være. Derfor sorterer vi vores affald grundigt, så materialerne i vores affald kan bruges igen til at lave nye produkter.

**BEREGNING AF EGET CO2-AFTRYK**

Hos CS tager vi vores CO2-aftryk alvorligt. Derfor beregner vi både vores eget CO2-aftryk og tilbyder vores kunder hjælp til at beregne deres. Vi er bevidste om, at vi som rådgivere ikke kan træffe beslutninger på vegne af vores kunder, men vi kan rådgive bæredygtigt og sætte et eksempel ved at være gennemsigtige om vores eget CO2-aftryk. I arbejdet med vores baselinede rapport har vores første tiltag været selve CO2-beregningen. Næste år vil vi bruge dette indblik til at sætte konkrete mål for reduktion af vores udledninger.

PARTNERSKAB MED GROWING TREES NETWORK FOUNDATION

Vi har indgået et partnerskab med Growing Trees Network Foundation, som aktivt arbejder for at genoprette skovarealer i Danmark. Sammen med vores kunder og samarbejdspartnere har vi støttet foreningens arbejde ved at købe 1100 skovfyr, som i september 2024 blev plantet i Anebjerg Folkeskov ved Skanderborg i samarbejde med bl.a. Smukfest, Naturstyrelsen og Skanderborg Kommune. Skove har en vigtig regulerende effekt på atmosfærens CO2-indhold. En del af den menneskeskabte klimaforandring skyldes, at store skovområder verden over er forsvundet. Træerne binder og lagrer CO2 fra luften, som først frigives igen, når træerne afbrændes eller nedbrydes. Ved at plante nye skove lagres en langt større del af atmosfærens CO2, hvilket modvirker den globale opvarmning.

CIRKULÆR ØKONOMI

Et af målene med ESG som helhed er at hjælpe virksomheder i deres overgang fra en lineær værdikæde til en cirkulær værdikæde. I en lineær værdikæde bevæger produkter sig fra produktion til forbrug og typisk videre til bortskaffelse. Det er en envejsproces, hvor ressourcer forbruges og bliver til affald. I en cirkulær værdikæde designes produkter og processer med henblik på genanvendelse og genbrug. Materialer og produkter forbliver i kredsløb, hvilket reducerer behovet for nye ressourcer og minimerer affald.

Jorden er et lukket kredsløb med et begrænset antal ressourcer. Mens en lineær værdikæde bruger ressourcer uden blik for, at ressourcerne er begrænsede, så anerkender en cirkulær værdikæde at ressourcer netop er begrænsede, og derfor skal sendes retur i selve værdikæden. Dette skaber en mere bæredygtig og ressourceeffektiv økonomi.

Hos CS anerkender vi vigtigheden af cirkulær økonomi som en nøglekomponent i vores fremtidige bæredygtighedsstrategi. Selvom vi endnu ikke har implementeret cirkulære tiltag i vores virksomhed, er det vores klare ambition at integrere disse principper gradvis i de kommende år både i rådgivningen til vores kunder og i vores drift. Vi ser cirkulær økonomi som en mulighed for at forbedre vores ressourceeffektivitet, minimere affald og fremme genanvendelse i alle aspekter af vores forretning.

For at nå dette mål vil vi arbejde målrettet på at udbygge vores viden om de cirkulære principper i byggeri, der skal øge fokus på fx **design for genanvendelse, samarbejde med leverandører om cirkulære løsninger samt engagere vores medarbejdere i denne transformative proces**. Vi er overbeviste om, at ved at omfavne cirkulære principper kan vi ikke kun bidrage til et mere bæredygtigt samfund, men også skabe øget værdi for vores kunder og interessenter. Dette skridt vil blive en naturlig forlængelse af vores nuværende bestræbelser på at levere innovative løsninger og dermed cementere vores position som en ansvarlig aktør indenfor transportinfrastruktur og i energisektoren.

VORES ESG NØGLETAL

SÅDAN ARBEJDER VI MED DATA

Denne rapport udgør vores baseline for fremtidig rapportering. Vi sammenligner derfor ikke med tidligere års data, men fastsætter i stedet regnskabsåret 2023/2024 som udgangspunktet for vores fremtidige bæredygtighedsrapportering.



E1 **Klimaforandringer**

For at sikre en præcis og gennemsigtig opgørelse af vores miljødata har vi valgt et AI-understøttet CO2-regnskabssoftware til beregning af vores CO2-udledning. Vi har valgt Verarca, som sikrer at vi opnår vi den nødvendige præcision og gennemsigthed i data, som giver os et pålideligt fundament for vores CO2-rapportering. Systemet henter data direkte fra vores regnskabssystem, læser data per linje og beregner CO2-aftrykket ud fra et omfattende register over emissionsfaktorer og kategoriserer automatisk udledninger i de tre scopes.

Verarca er baseret på GHG-protokollens retningslinjer og prioriterer automatisk den mest nøjagtige beregningsmetode, afhængig af den data, vi stiller til rådighed. Først indhenter softwaren emissionsdata direkte fra vores leverandører, hvis disse specifikke oplysninger er tilgængelige, hvilket giver den mest præcise opgørelse af CO2-udledning. Hvis leverandørspecifikke data ikke er tilgængelige, anvender Verarca gennemsnitsdata, hvor materialemængden ganges med en emissionsfaktor for den pågældende kategori. Som sidste udvej bruges en prisbaseret metode, hvor købsprisen ganges med en emissionsfaktor for at estimere CO₂-aftrykket.

Verarca trækker på et omfattende datagrundlag bestående af over 48.000 emissionsfaktorer, der dækker mere end 300 globale regioner, lige fra store landeregioner til specifikke byområder. Beregningsmodellen bygger på data fra 31 forskellige kilder, herunder både videnskabeligt reviderede og regeringsudgivne data, samt globale dataleverandører som GLEC (Global Logistics Emissions Council). Derudover omfatter datagrundlaget 16 økonomiske sektorer, fra energi og transport til forsyningskæde, infrastruktur, affald og IT, hvilket sikrer, at vores data er baseret på den mest opdaterede og relevante information.



**S1****Arbejdsmiljø, ligestilling og trivsel**

Som en del af CS' arbejde med **ESG-rapportering** har vi besluttet at styrke vores datagrundlag ved at måle flere aspekter af vores organisation og kultur end de anbefalede datapunkter i basis VSME-standard. Dette initiativ er en naturlig forlængelse af vores værdier og ambitioner om at skabe en gennemsigtig, ansvarlig og inkluderende arbejdsplads, der tilgodeser det hele menneske.

De udvidede datapunkter omfatter blandt andet målinger af diversitet og inklusion samt medarbejderengagement. Disse datapunkter er udvalgt for at sikre, at vi har en dybere indsigt i vores interne dynamik og dermed også kan træffe fremadrettede beslutninger fra et databaseret grundlag med det formål at styrke vores arbejdskultur og trivsel.

Vi er bevidste om, at medarbejdertilfredshed og engagement er centrale elementer i at opretholde en sund og produktiv arbejdsplads. Vi har derfor systematisk målt vores medarbejdertilfredshed i regnskabsåret 2023/2024 og planlægger at fortsætte dette tiltag. Medarbejdertilfredshedsundersøgelser giver os et mere holistisk billede af trivsel og engagement i organisationen og hjælpe os med at målrette vores indsatser yderligere i fremtiden.

**G1****Hæderlig og gennemsigtig forretningsførelse**

I tråd med vores tilgang til den sociale dimension i vores bæredygtighedsrapportering, har vi valgt at inkludere en række ekstra datapunkter til den forretningsetiske dimension, der rækker ud over de grundlæggende krav i VSME-modulet. Selvom vi ikke er underlagt CSRD-krav for bæredygtighedsrapportering, ser vi det som en vigtig prioritet at fremme robuste og gennemsigtige styringsmæssige faktorer, der understøtter vores værdier om ordentlighed og gennemsigtighed.

De udvidede datapunkter fokuserer på områder som bestyrelsens sammensætning, etiske retningslinjer og risikostyring. Ved at måle disse aspekter kan vi skabe et ærligt og omfattende billede af vores ledelsesstruktur, etik, politikker og praksis for god ledelse og dermed identificere potentielle forbedringsområder. Dette giver os ikke blot mulighed for at opfylde interne mål, men også at imødekomme de forventninger, vores interessenter måtte have til os som en ansvarlig virksomhed.

ENVIRONMENTAL

E

VORES ESG-NØGLETAL



ENVIRONMENT (E)

CO2-UDLEDNINGER

SCOPE 1 – ALLE DIREKTE UDLEDNINGER

Scope 1-emissioner refererer til de direkte udledninger af drivhusgasser fra kilder, som vores organisation ejer eller kontrollerer. Disse emissioner omfatter generelt fire hovedkategorier:

1. Stationær forbrænding fra faste kilder som kedler og ovne,
2. Mobil forbrænding fra virksomhedens køretøjer,
3. Utsigtede udslip fra udstyr og processer (fugitive emissioner),
4. Procesemissioner fra industrielle processer, der ikke er relateret til forbrænding.

Da CS er en rådgivende ingeniørvirksomhed, stammer vores scope 1 emissioner primært fra mobil forbrænding fra virksomhedens køretøjer, inkl. opladning af elbiler på det generelle elnet.

SCOPE 2 – INDIREKTE UDLEDNINGER

Scope 2-emissioner refererer til de indirekte udledninger af drivhusgasser, der stammer fra den energi, som Complete Solutions køber og forbruger. Dette inkluderer generelt elektricitet, damp, varme og køling – i vores tilfælde elektricitet og varme. Selvom disse emissioner fysisk forekommer på de anlæg, hvor energien produceres, bliver de medregnet i vores organisationens drivhusgasregnskab, fordi de er et resultat af vores energiforbrug.

UDLEDNING AF DRIVHUSGASSER/TCO2EG	2023/2024
<i>Scope 1 CO2e udledninger</i>	6,7 tCO2e
<i>Scope 2 CO2e udledninger (lokalbaseret)</i>	8,3 tCO2e
<i>Scope 3 CO2e udledninger</i>	546 tCO2e
<i>Total scope 1 og scope 2, 3 CO2e udledninger</i>	561 tCO2e

KOMMENTAR TIL OPGØRELSEN AF SCOPE 1, 2 OG 3

Alle data fra scope 1 og 2 er blevet verificeret. For scope 3 har vi verificeret et repræsentativt udsnit af vores samlede indkøb. Dette udsnit repræsenterer de øverste 5% af indkøbene baseret på beløb og CO2-emissioner. Dette valg er truffet, fordi det giver os en pålidelig indikation af vores samlede miljøpåvirkning. Ved at fokusere på de største bidragydere til vores CO2-emissioner kan vi første omgang skabe os et overblik og på længere sigt identificere og implementere de mest effektive reduktionstiltag, hvilket sikrer, at vores indsats er målrettet og har størst mulig effekt på at reducere vores samlede CO2-aftryk.

SAMLEDE GHG OG SCOPE 1, 2, 3 EMISSIONER

	ENHED	2023/2024
GHG EMISSIONER		
Scope 1 GHG emissioner	ton CO2e	6,7
Virksomhedsfaciliteter	ton CO2e	2,4
Virksomhedskøretøjer	ton CO2e	4,3
Scope 2 GHG emissioner	ton CO2e	8,3
Køb elektricitet, market baseret	ton CO2e	0
Køb elektricitet, lokationsbaseret	ton CO2e	3,2
Damp, opvarmning og køling til eget brug	ton CO2e	5,1
Scope 3 GHG emissioner	ton CO2e	546
Købte varer og tjenesteydelser	ton CO2e	509,1
Anlægsaktiviteter	ton CO2e	8,2
Brændsel- og energirelaterede aktiviteter	ton CO2e	0
Opstrøms transport og distribution	ton CO2e	2,3
Affald genereret	ton CO2e	0,5
Forretningsrejser	ton CO2e	12,6
Medarbejder pendling til arbejde	ton CO2e	0
Opstrøms leasede aktiviteter	ton CO2e	12,8
Nedstrøms transport og distribution	ton CO2e	0
Forarbejdning af solgte produkter	ton CO2e	0
Brug af solgte produkter	ton CO2e	0
Behandling og bortskaffelse af produkter efter brug	ton CO2e	0
Nedstrøms leasede aktiviteter	ton CO2e	0,2
Franchises	ton CO2e	0
Investeringer	ton CO2e	0

UDLEDNINGSOVERSIGT BASERET PÅ GHG-KATEGORIER

Scope 1

Scope 2

Scope 3

Købte varer og
tjестeydelser**90,7%**Opstrøms leasede
aktiviteter**2,3%**

Forretningsrejser

2,2%

Anlægsaktiver

1,5%Damp, opvarmning og
køling til eget brug**0,9%**Virksomheds-
køretøjer**0,8%**Købt elektricitet
lokationsbaseret**0,6%**Virksomheds-
faciliteter**0,4%**Opstrøms trans-
port og distribution**0,4%**

Affald genereret

<0,1%Nedstrøms lease-
de aktiviteter**<0,1%**

ENERGIFORBRUG

ENERGIFORBRUG	2023/2024	
Fossil brændsel (kul, olie eller gas)	13,46 MWh	
Elektricitet – hvis muligt fordelt på vedvarende og ikke-vedvarende energi	Total	5,8 MWh fra vedvarende energikilder
		1,2 MWh fra ikke-vedvarende energikilder

VANDUDTAG I M ³	2023/2024
Samlet for alle lokationer	24 m ³

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

CS fastslår i denne rapport vores baseline. Vi vil sidenhen fastsætte reduktionsmål og følge på disse ved at måle og rapportere årligt på vores drivhusgasemissioner (CO₂-ækvivalenter, CO₂e). CO₂e opdeles i "scopes" i overensstemmelse med Greenhouse Gas Protocol-standard (GHG-Protocol).

BEREGNING AF CO₂-ÆKVIVALENTER

Drivhusgasser bidrager til klimaopvarmning ved at absorbere infrarød stråling. For at kunne opgøre CS' drivhusgasemissioner (klimaaftryk) omregnes disse til CO₂-ækvivalenter (CO₂e). Omregningen afspejler hver enkelt gas' globale opvarmningspotentiale, da forskellige gasser har forskellig klimaeffekt. Beregningerne er baseret på IPCC's Fifth Assessment Report, Climate Change 2013: 1 kg kuldioxid (CO₂) = 1 kg CO₂e. Hovedparten af CS' emissioner inddeles i scopes, afhængigt af hvor i værdikæden emissionerne opstår og virksomhedens kontrolniveau. Emissionerne opgøres efter metoden i drivhusgasprotokollen (GHG-protokollen).

FORDELING AF VEDVARENDE OG IKKE-VEDVARENDE ELEKTRICITET

Fordelingen af elektricitet baseret på vedvarende og ikke-vedvarende energikilder er opgjort på baggrund af nøgletal fra Energistyrelsens statistikker.* Heri fremgår det, at 82,1% af elforsyningen i Vestdanmark, hvor Complete Solutions ligger, kommer fra vedvarende energikilder. Herefter er fordelingen mellem vedvarende og ikke-vedvarende energi udregnet på baggrund af det samlede opgjorte elforbrug i MWh ud fra følgende formler:

Totalt elforbrug:	7,146 MWh
Andel af vedvarende energi:	82,1% (for Vestdanmark)
Vedvarende energikilder:	7,146 MWh x 0,821 = 5,867 MWh
Ikke-vedvarende energikilder:	7,146 MWh - 5,867 = 1,279 MWh

*<https://ens.dk/analyser-og-statistik/noegletal-om-energiforbrug-og-forsyning>

VANDUDTAG

Opgørelsen af vandudtaget dækker over to lokationer og er fordelt på regnskabsår. Vandforbruget for regnskabsåret 2023-2024 er baseret på årsopgørelsen for kalenderår 2023. Den tilgængelige data for vandforbruget i 2024 er baseret på aconto opkrævninger. Det har været nødvendigt at udregne gennemsnitligt månedligt forbrug for at vise forbruget per regnskabsår, som hos os løber fra 1. september til 31. august. Dette gennemsnit er udregnet herunder.

Vandforbrug 2023-2024:

September - december 2023	23 m³ / 12 x 4 = 7,66
Januar - august 2024	10 m³ + 7 m³ + 7 m³ = 24

I alt	24 m³
--------------	-------------------------

VORES ESG-NØGLETAL

SOCIAL

S

SOCIAL (S)

Vi arbejder primært på kontor, men besøger lejlighedsvis byggepladser, for at føre tilsyn. Ifølge statistikkerne er risikoen for ulykker lav. Vi udstyrer medarbejderne med sikkerhedsudstyr og oplyser dem om vigtigheden af at følge sikkerhedsforanstaltningerne på pladserne. Vores forventning er fortsat, at der ikke vil forekomme ulykker.

Ulykker

ARBEJDSULYKKER (PKT. 35A)	2023/2024
<i>Antal</i>	0
<i>Frekvens</i>	0
ARBEJDSRELATEREDE DØDSFALD (PKT. 35B)	2023/2024
<i>Som følge af arbejdsskade/-ulykke</i>	0
<i>Som følge af arbejdsbetinget dårligt helbred</i>	0

Medarbejdere

	2023/2024
<i>Total antal medarbejdere</i>	23
<i>Midlertidig ansættelse</i>	1
<i>Fastansættelse</i>	100%
<i>Deltidsansættelse</i>	14%
<i>Sygefravær</i>	1,63%
<i>Medarbejderomsætning</i>	8%
<i>Antal praktikanter/lærlinge</i>	1

LAND (BOPÆL) (PKT. 34)	2023/2024
<i>Danmark</i>	23

KOMMENTAR TIL MEDARBEJDERUDVIKLING

Ved regnskabsårets slutning havde vi 23 medarbejdere. En af dem var tidligere ansat midlertidigt, og en anden startede som praktikant, og blev sidenhen ansat med løntilskud i prøveperioden. Begge er nu fastansatte, lige som den øvrige medarbejderstab – det mener vi skaber stabilitet og engagement. Vi anerkender, at vores medarbejdere har forskellige behov, og det ønsker vi at imødekomme. 14% arbejder derfor på deltidskontrakter, hvilket giver fleksibilitet og en bedre balance mellem arbejde og privatliv for de af vores medarbejdere, der har behov for - og ønske om det. Vores sygefravær er lavt på 1,63%, hvilket tyder på, at vores bestræbelser på at skabe et sundt arbejdsmiljø bærer frugt. Endelig er medarbejderomsætningen 8%, hvilket kan tyde på solidt engagement og loyalitet i medarbejderstaben.

Kønsdiversitet

	2023/2024 SEPT.-AUG.
Procentvis ansatte der er dækket af en kollektiv overenskomst (pkt. 36c)	23
Uddannelsestimer i gennemsnit pr. medarbejder (pkt. 36d)	1
Antal ansatte	100%
Heraf kvinder	7
Heraf mænd	16
procentdel kvinder	30%
Procentdel mænd	70%

Kønsdiversitet opgøres som andelen af kvinder i forhold til det samlede antal medarbejdere. Kønsdiversitet i ledelsen viser andelen af kvinder i chefstillinger og giver et indblik i repræsentationen af kvinder på ledelsesniveau. Opgørelsen sker pr 31. august 2024.

KOMMENTAR TIL KØNSDIVERSITET

Kønsfordelingen blandt vores ansatte viser, at 30% af medarbejderne er kvinder, mens 70% er mænd. Dette afspejler en skæv kønsfordeling, som vi bør arbejde på at balancere. Vi er opmærksomme på udfordringen med kønsdiversitet, især inden for bygningskonstruktørfaget, hvor kønsfordelingen på uddannelsesniveau også er skæv (73,71% mænd og 26,29% kvinder).⁴

KOMMENTAR TIL LØNFORSKEL MELLEM KØN

I overensstemmelse med vores kerneværdier om ordentlighed, gennemsigtighed og gensidig respekt, er vi dedikerede til at adressere og reducere lønforskelle mellem kønnene i vores virksomhed. I regnskabsåret 2023/24 har vi identificeret følgende lønforskelle:

KATEGORI	VORES TAL	BRANCHENS TAL (JF. KONSTRUKTØR-FORENINGEN)
Procentvis lønforskel mellem mandlige og kvindelige ledere	40,74%	11,7%
Procentvis lønforskel mellem mandlige og kvindelige medarbejdere	32%	11.9%
Lønforskel ml. CEO og medarbejdere (faktor)	1,8	N/A

Ifølge lønstatistikken for 2024 fra Konstruktørforeningen tjener kvindelige privatansatte bygningskonstruktører 11,9% mindre end mandlige privatansatte bygningskonstruktører, og kvindelige ledere tjener 11,7% mindre end mandlige ledere.⁵ Hos os er der ligeledes en tydelig forskel på mandlige og kvindelige medarbejdere. Vi ansætter efter kompetencebehov og aflønner efter kompetence – og ansvarsniveau. Således vil der være lønforskel på vores projektledere og vores assisterende projektledere. I regnskabsåret 2023-2024 har vi haft 4 assisterende projektledere ansat, hvoraf 75% var kvinder. Fælles for alle vores assisterende projektledere er deres anciennitet i branchen efter endt uddannelse: Vores assisterende projektledere er relativt unge, og er i stort omfang nyuddannede. Vores tal skal derfor ses i dette perspektiv.

⁴ Kilde: Den Koordinerede Tilmelding, Uddannelses- og Forskningsministeriet.

⁵ Kilde: Lønstatistik 2024, Konstruktørforeningen.

Vi anerkender, at en retfærdig og gennemsigtig lønpolitik er afgørende for at fremme et inkluderende og respektfuldt arbejdsmiljø. Derfor er vi forpligtede til at gennemgå vores lønpraksis og implementere nødvendige ændringer for at reducere disse forskelle. Vi forventer at sætte klare mål for 2030 for at sikre, at vi bevæger os i den rigtige retning.

Desuden er vi stolte af, at lønforskellen mellem vores CEO og gennemsnitsmedarbejder er relativt lav med en faktor på 1,8. Dette afspejler vores engagement i at opretholde en retfærdig og mindre hierarkisk lønstruktur, som fremmer gensidig respekt og anerkendelse af alle medarbejders bidrag.

ANVENDT REGNSKABSPRAKSIS

MEDARBEJDEROMSÆTNING

Medarbejderomsætningen opgøres som forholdet mellem det samlede antal medarbejdere, der forlader virksomheden i en given periode, og det samlede antal medarbejdere i samme periode. Opgørelsen opdeler omsætningen i frivillig (selvvalgt fratrædelse) og ufrivillig (afskedigelse) for at give indsigt i medarbejderfastholdelsen. Omsætningshastigheden opgøres for alle fastansatte medarbejdere og dækker forskellige fratrædelsårsager, herunder pensionering, afskedigelse og opsigelse. Fratrædelser medtages i opgørelsen fra den måned, hvor lønudbetalingen ophører.

MEDARBEJDERANTAL

Antallet af medarbejdere pr. land, køn, kontrakttype og aldersgruppe er opgjort pr. 31. august 2024. Tallet omfatter det samlede antal medarbejdere, både fuldtids- og deltidsansatte. Alle medarbejdere opgøres som 1,0 i medarbejderantal, uanset kontrakttype. Medarbejdere på længerevarende orlov, fx barsel eller sygeorlov, er ikke medtaget, hvilket sikrer, at opgørelsen viser den aktive arbejdsstyrke. Forholdet mellem timelønnede og funktionærer beregnes baseret på antallet pr. 31. august.

Medarbejderdata opgøres centralt og i overensstemmelse med GDPR-retningslinjerne. CS' medarbejdere har mulighed for at vælge den kønskategori, der stemmer overens med deres identitet. Tilgængelige valgmuligheder omfatter mand, kvinde eller andet. For at opretholde GDPR-sikkerhed slås kategorien 'andet' sammen med 'mænd' i offentliggjorte tal for kønsdiversitet.

LØNFORSKEL MELLEM KØN

Lønforskellen mellem køn opgøres ved at sammenligne medianlønnen for mænd med medianlønnen for kvinder. Beregningen omfatter kun grundløn og ekskluderer pension og andre ydelser. Fokus er på grundlønnen for at vise eventuelle forskelle i aflønning mellem køn i organisationen.

LØNFORSKEL MELLEM CEO OG MEDARBEJDERE

For at beregne lønforskellen mellem vores CEO og virksomhedens medarbejdere som en faktor, anvender vi følgende metode: Først fastsætter vi den årlige løn for vores CEO. Dernæst beregner vi den gennemsnitlige årlige løn for vores medarbejdere. Lønforskellen udtrykkes som en faktor ved at dividere CEO'ens årlige løn med medarbejdernes gennemsnitlige årlige løn. Denne faktor giver os et klart billede af forholdet mellem CEO'ens løn og medarbejdernes løn. Beregningen omfatter kun grundløn og ekskluderer pension og andre ydelser. Fokus er på grundlønnen for at vise eventuelle forskelle i aflønning mellem køn i organisationen.

CEO's løn

Faktor = Medarbejdernes gennemsnitsløn

GOVERNANCE

G

GOVERNANCE (G)

	2023/2024	2024/2025
Har I en Code of Conduct?	Nej	Udarbejdes
Laver og udgiver I årligt en bæredygtighedsrapport?	Ja	-
Har I fokus på specifikke verdensmål?	Ja	-
Sætter I mål og rapporterer på fremskridt i forhold til verdensmålene?	Nej	Udarbejdes
Arbejder I med risikostyring ift klima og økonomiske konsekvenser?	Nej	-
Har I en politik for etik og anti-korruption?	Nej	Udarbejdes
Har I en politik for databeskyttelse?	Ja	-
Har I taget skridt/handlinger for at imødekomme GDPR-regler?	Ja	-

KORRUPTION OG BESTIKKELSE (PKT. 38)	ANTAL DOMME	SAMLEDE BØDESTØRRELSE
	0	0

	2023/2024	MÅL 2025	MÅL 2030
Antal medlemmer i bestyrelsen	3	4	-
Kønsdiversitetsforholdet i bestyrelsen <i>Kønsdiversitetsforhold= antallet af kvindelige medlemmer/antallet af mandlige medlemmer</i>	0	25%	50%
Antal kvinder i bestyrelsen	0	1	-
Antal mænd i bestyrelsen	3	3	-
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder (fremmøde)	80%	-	-
Antal eksterne i bestyrelsen	33%	50%	-

Kønsdiversitetsforholdet beregnes som andelen af kvinder i bestyrelsen pr. 31. august 2024. Det omfatter udelukkende bestyrelsesmedlemmer valgt af generalforsamlingen.

Deltagelsesprocenten for bestyrelsesmøder beregnes som summen af antallet af ordinære bestyrelsesmøder, som det enkelte bestyrelsesmedlem har deltaget i, og det samlede antal bestyrelsesmøder.

MILJØ- OG SOCIALLEDELSE

	2023/2024	2024/2025
<i>Har I en miljøpolitik?</i>	<i>Nej</i>	<i>-</i>
<i>Har I en politik for affald, vand, energi og/eller genanvendelse?</i>	<i>Nej</i>	<i>-</i>
<i>Overvåger bestyrelsen klimarelaterede risici?</i>	<i>Nej</i>	<i>-</i>
<i>Overvåger ledelsen klimarelaterede risici?</i>	<i>Nej</i>	<i>-</i>
<i>Har I en politik for reduktion af klimapåvirkninger?</i>	<i>Nej</i>	<i>-</i>
<i>Har I en proces for gennemsigthed vedr. miljøforhold og klima-påvirkning?</i>	<i>Nej</i>	<i>-</i>

	2023/2024	2024/2025
<i>Kan Direktøren være bestyrelsesformand?</i>	<i>Nej</i>	<i>-</i>
<i>Ledelsen belønnes formelt for bæredygtighedsperformance?</i>	<i>Nej</i>	<i>-</i>
<i>Har I en politik for at sikre at menneskerettigheder overholdes?</i>	<i>Nej</i>	<i>Udarbejdes</i>
<i>Har I en politik for at hindre seksuelle krænkelse og diskrimination?</i>	<i>Nej</i>	<i>Udarbejdes</i>
<i>Har I en sundheds- og sikkerhedspolitik?</i>	<i>Nej</i>	<i>Udarbejdes</i>
<i>Har I en politik for at forhindre børne- og tvangsarbejde?</i>	<i>Nej</i>	<i>Udarbejdes</i>
<i>Har I en proces for gennemsigthed vedr. menneskerettigheder?</i>	<i>Nej</i>	<i>-</i>
<i>Har I en personalepolitik?</i>	<i>Nej</i>	<i>Udarbejdes</i>
<i>Har I en proces for gennemsigthed vedr. personaleforhold</i>	<i>Nej</i>	<i>-</i>

PERSPEKTIV

I Danmark er målet at reducere den samlede CO2-udledning med 70% i 2030. Dette er årsagen til at vi, lige som så mange andre danske virksomheder, anser CO2-udledning og hvordan vi kan reducere denne som en af vores hovedopgaver. Men hvis vi skal nå dette mål, kan fokus på CO2-udledninger ikke stå alene. Vores dobbeltvæsentlighedsvurdering indikerede, at områder som biodiversitet, affaldshåndtering, resurseforbrug og cirkulær økonomi, er områder som vi er nødt til at adressere, hvis vi vil i mål med en CO2-reduktion på 70%. Derfor er der yderligere to ESRS målepunkter, som vi i fremtiden kan fokusere på.

ESRS E4 – BIODIVERSITET

Det er et faktum, at vores aktiviteter kan påvirke biodiversiteten i de områder, vi arbejder i. Vores værdier, der omfatter ansvarlighed og bæredygtighed, opfordrer os til at være bevidste om og handle i forhold til vores indvirkning på naturen. Selvom vi endnu ikke har implementeret specifikke tiltag, ser vi potentialet for at rådgive vores kunder om, hvordan de kan minimere negativ indvirkning på biodiversiteten gennem deres projekter. Den største risiko ved at ignorere biodiversitet er, at det kan føre til langsigtede negative konsekvenser for både miljøet og vores kunders projekter.

ESRS E5 – AFFALD, RESSOURCEFORBRUG OG CIRKULÆR ØKONOMI

Vi har en klar mulighed for at hjælpe vores kunder med at optimere ressourceforbruget og minimere affald i deres projekter, i tråd med vores værdier om innovation og ansvarlighed. Selvom vi endnu ikke aktivt rådgiver om cirkulære økonomiske løsninger, er vi opmærksomme på, at dette er en voksende efterspørgsel og et krav fra markedet. Vi kan udvikle rådgivningstjenester, der fokuserer på bæredygtig ressourceanvendelse og affaldsreduktion, hvilket kan give vores kunder en konkurrencemæssig fordel. Risikoen ved ikke at tilpasse os de stigende krav til cirkulær økonomi er, at vi kan miste konkurrenceevne. Vores potentiale for at differentiere os som en rådgiver, der støtter kunder i implementeringen af innovative og bæredygtige løsninger, bliver derfor stadig mere relevant.

AFRUNDING

Hos CS ser vi bæredygtighed som en nøgle til langsigtet succes. Vi er stolte af de fremskridt, vi har gjort indtil nu, men vi anerkender, at der stadig er meget arbejde foran os. Vores mål er således at fortsætte med at forbedre vores bæredygtighedspraksis. I de kommende år vil vi fokusere på at styrke vores indsats inden for bæredygtighed gennem kyndig rådgivning og vejledning af vores kunder og interessenter, og fremme ligestilling og trivsel blandt vores medarbejdere. Vi ser et stort potentiale i Power-To-X området, og ønsker at være en signifikant spiller inden for dette område i fremtiden. Vi vil også fortsætte med at udvikle vores bæredygtighedskonsulenttjenester for at hjælpe andre virksomheder med at navigere deres egen bæredygtighedsrejse. På den måde ser vi ikke ESG som en udgift, men som en forretningsmulighed, der kan skabe værdi for både vores virksomhed og vores interessenter – og i sidste ende vores fælles hjem, planeten Jorden.

TAK FORDI DU LÆSTE MED