



Erhvervshus
SJÆLLAND

Bæredygtigheds- rapport 2024

| Indhold

Direktørens forord	3	Fokusområde 2: En professionel organisation	12
Erhvervshus Sjællands bæredygtighedsindsats	5	Fokusområde 3: En arbejdsplads i balance	15
Fokusområde 1: Specialiseret erhvervsservice	9	Fokusområde 4: Ansvarligt forbrug	18
		Data og metode	22



Direktørens forord

| Direktørens forord



Velkommen til Erhvervshus Sjællands bæredygtighedsrapport 2024. Med rapporten ønsker vi at give et indblik i, hvordan vi arbejder strategisk og målrettet med bæredygtighed – både i vores egen organisation og i vores rolle som sparringspartner for virksomhederne i Region Sjælland.

Bæredygtighed er en rejse, som kræver vedholdenhed og evnen til hele tiden at udvikle sig. Vi har tilsluttet os UN Global Compact og forpligtet os til at rapportere på vores fremdrift. Vi har gennemført vores andet klimaregnskab, og fortsætter arbejdet med at reducere vores egen miljøpåvirkning, styrke vores sociale ansvar og fastholde høj integritet i vores samarbejder.

Siden baselineåret 2022 har vi reduceret vores CO2-udledning med 19%. Reduktionen skyldes mere ansvarlige indkøb og ændrede transportvaner og viser, at det øgede fokus, som bæredygtighedsrapporten og klimaregnskabet giver, sammen med de tiltag, vi løbende iværksætter, virker.

Det er et tydeligt bevis på, at målrettet arbejde kan skabe konkrete resultater.

For virksomhederne er dagsordenen blevet mere kompleks.

Bæredygtighed og grøn omstilling er fortsat centrale, men der er også kommet andre hensyn, som kræver opmærksomhed. Behovet for kriseberedskab og styrket cybersikkerhed er vokset. Samtidig rummer forsvarsområdet nye potentialer for nogle virksomheder, der kan omstille dele af deres produktion og blive underleverandører til forsvarsindustrien. Hertil kommer den geopolitiske usikkerhed, som er et vilkår, virksomhederne må navigere i. Alle disse dagsordener stiller nye krav til robusthed, innovation og evnen til at integrere mange hensyn i forretningen.

Jeg har stor respekt for den måde, virksomhederne i Region Sjælland griber udfordringerne an på. De udviser handlekraft, tilpasningsevne og mod til at udvikle løsninger, der ikke alene gør dem mere konkurrencedygtige, men også bidrager til en stærkere og mere bæredygtig udvikling. Vores opgave er at støtte dem i dette arbejde – med specialiseret vejledning, tilskudsmuligheder og partnerskaber, der giver dem viden, redskaber og muligheder for at lykkes.

Vi ønsker at være den bærende kraft for omstillingen af det sjællandske erhvervsliv – et erhvervsliv, der er robust, ansvarligt og bæredygtigt, og som med styrke og optimisme griber de mange nye muligheder.

Line Fossing Riel

Direktør / CEO, Erhvervshus Sjælland

Erhvervshus Sjællands bæredygtighedsindsats

| Erhvervshus Sjællands bæredygtighedsindsats

Erhvervshus Sjællands forretningsstrategi for 2022-26 skal sikre en stærk indsats for virksomheder og iværksættere og bidrage til gennemgribende forandringer i erhvervslivet i Region Sjælland.

Med vores bæredygtighedsindsats udfolder og understøtter vi strategien, så vi sikrer, at vi handler med omtanke for vores klima og miljø såvel som mennesker, samfund og omverden.

Vi skal agere ansvarligt både internt i organisationen i forhold til virksomhedsdriften og som arbejdsplads og eksternt i forhold til og i samarbejde med aktørerne i vores værdikæde.

FN's verdensmål som kompas

Vi anvender FN's 17 verdensmål som kompas for vores bæredygtighedsindsats og som ramme for, hvordan vi skaber værdi internt og eksternt. Verdensmålene hjælper os til at holde retning i en kompleks dagsorden og prioritere de områder, hvor vi kan gøre størst forskel. Vi har valgt at fokusere på verdensmål 8, 12 og 13, fordi de afspejler vores kerneopgave: at understøtte ansvarlig vækst og anstændige jobs, fremme ansvarligt forbrug og produktion samt bidrage til den nødvendige indsats for at begrænse klimaforandringerne.



Målet handler om at fremme økonomisk vækst ved at skabe højere produktivitet og teknologiske gennembrud og opnå fuld og produktiv beskæftigelse og anstændige jobs for alle kvinder og mænd i 2030.



Målet handler om effektiv styring af vores fælles naturressourcer, måden vi bortskaffer giftigt affald og forurenende stoffer samt at tilskynde industrier, virksomheder og forbrugere til at genbruge og reducere deres affald.



Målet handler om at begrænse stigningen af den globale gennemsnitstemperatur til to grader over det før-industrielle niveau og styrke modstanddygtighed og klimatilpasning i sårbare regioner.

Kilde: verdensmaalene.dk





Fire fokusområder

Erhvervshus Sjællands bæredygtighedsindsats består af fire fokusområder, som hver består af tre delområder.

Fokusområderne omfatter de emner, der forud for Bæredygtighedsrapporten for 2023 blev udvalgt af ledelsen på baggrund af en dobbelt væsentlighedsanalyse.

I de følgende afsnit konkretiseres de tiltag, som Erhvervshus Sjælland har igangsat for at løfte de fire fokusområder. Samtidig monitoreres udviklingen gennem relevante nøgletal for perioden 2022–2024.

Nøgletallene gør det muligt at følge vores fremdrift over tid og giver et objektivi grundlag for at vurdere, om de igangsatte aktiviteter har den ønskede effekt og hvilke nye aktiviteter, der skal igangsættes.

1

Specialiseret erhvervsservice

- Høj kendskabsgrad
- Kompetent vejledning
- Værdiskabende tilbud til virksomhederne



2

En professionel organisation

- Effektive dataprocesser
- Ansvarlig datahåndtering
- Ansvarlighed i værdikæden



3

En arbejdsplads i balance

- Inklusion og ligestilling
- Trivsel i hverdagen
- Attraktivitet



4

Ansvarligt forbrug

- Ansvarligt indkøb
- Reduceret udledning som følge af kørsel
- Tiltag på lokationer





Medlem af UN Global Compact

Erhvervshus Sjælland er medlem af UN Global Compact – verdens største initiativ for ansvarlig virksomhedsdrift. Medlemskabet forpligter os til at efterleve og udbrede de ti principper inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, miljø og antikorrupktion.

Vores medlemskab er tæt koblet til de fire fokusområder i denne bæredygtighedsrapport. Gennem vores daglige arbejde omsætter vi principperne til praksis – både i vores egen organisation og i den vejledning, vi tilbyder virksomhederne.

Gennem vores specialiserede vejledning hjælper vi virksomheder i Region Sjælland med at forstå og anvende principperne i deres egen forretning. Vi udbreder kendskabet til UN Global Compacts ti principper gennem rådgivning, projekter og partnerskaber og bidrager dermed til, at flere små og mellemstore virksomheder kan leve op til internationale standarder for ansvarlig virksomhedsdrift.

På den måde bliver UN Global Compact et integreret element i vores arbejde med at understøtte bæredygtig udvikling og konkurrencedygtighed i erhvervslivet.

De ti principper dækker fire centrale områder:

Menneskerettigheder

- 1.** Virksomheder bør støtte og respektere beskyttelsen af internationalt erklærede menneskerettigheder.
- 2.** Sikre, at de ikke medvirker til krænkelse af menneskerettigheder.

Arbejdstagerrettigheder

- 3.** Virksomheder bør opretholde organisationsfrihed og anerkende retten til kollektive forhandlinger.
- 4.** Eliminere alle former for tvangsarbejde.
- 5.** Effektivt afskaffe børnearbejde.
- 6.** Eliminere diskrimination i ansættelse og erhverv.

Miljø

- 7.** Virksomheder bør støtte en forsigtighedstilgang til miljømæssige udfordringer.
- 8.** Tage initiativer til at fremme større miljømæssig ansvarlighed.
- 9.** Fremme udvikling og udbredelse af miljøvenlige teknologier.

Antikorrupktion

- 10.** Virksomheder bør modarbejde alle former for korrupktion, herunder afpresning og bestikkelse.



| Fokusområde 1: Specialiseret erhvervsservice

Erhvervshus Sjælland tilbyder specialiseret vejledning til alle virksomheder i Region Sjælland, og gennem dette arbejde bidrager vi til såvel grøn omstilling som udvikling af social og ledelsesmæssig ansvarlighed i virksomhederne. Samtidig bidrager vi til, at der etableres og udvikles nye virksomheder, som løfter bæredygtigheds-dagsordenen og agerer ansvarligt på alle parametre. Begge elementer skaber grobund for en bæredygtig erhvervsudvikling og vækst i Region Sjælland.

Erhvervshus Sjællands indsatser i forhold til den specialiserede erhvervsservice fokuserer på tre elementer, som er essentielle forudsætninger for vores evne til og muligheder for at skabe bæredygtig erhvervsudvikling og vækst i regionen: Høj kendskabsgrad, kompetent vejledning og værdiskabende tilbud.



Høj kendskabsgrad

En høj kendskabsgrad er en forudsætning for, at vi kan nå bredt ud til virksomhederne i Region Sjælland med vores specialiserede vejledning. Vi måler udviklingen gennem kendskabsgrad og andelen af nye virksomheder. I 2024 gennemførte vi ikke vores egen kendskabsmåling. I stedet har vi valgt at læne os op ad Erhvervsstyrelsens fælles måling for alle erhvervshuse, som gennemføres hvert andet år. Det sikrer, at resultaterne både kan sammenlignes over tid og på tværs af Erhvervshusene. Til gengæld betyder det, at vi ikke har nye kendskabstal for 2024.

Andelen af nye virksomheder, der modtog vejledning, udgjorde 49 % i 2024 mod 50 % i 2023, hvilket er stort set uændret. For at styrke kendskabet gennemførte vi en række målrettede indsatser. Vi øgede antallet af medarbejdere, der aktivt bidrager som talspersoner i pressen og ambassadører på sociale medier. Derudover lancerede vi en kampagne målrettet iværksættere med fokus på vores nye iværksætterguide samt en bredere kendskabskampagne på Meta og LinkedIn, hvor vi satte spot på, hvad Erhvervshus Sjælland kan hjælpe med. Målet var klart: at udbrede kendskabet – og med 1.798.916 impressions kan vi dokumentere en stærk rækkevidde i målgruppen.

I 2025 vil vi gennemføre endnu en kommunikationskampagne, der tilrettelægges på baggrund af input fra en analyse af målgruppen i forhold til kanaler.

49 % af alle vejledte virksomheder var nye i 2024

Kompetent vejledning

Kompetent vejledning er kernen i vores indsats og afgørende for, at virksomhederne oplever reel værdi af samarbejdet med Erhvervshus Sjælland. Vi måler kvaliteten gennem vores Net Promoter Score (NPS), som bygger på evalueringer fra de virksomheder, der modtager specialiseret vejledning. NPS er en anerkendt metode til at måle kundeloyalitet og tilfredshed, og vores resultater viser en stabil og meget høj score. I 2023 var NPS 86, og i 2024 steg den yderligere til 87.

For at fastholde og udvikle dette høje niveau har vi i 2024 igangsat en systematisk kompetenceudviklingsindsats for vores forretningsudviklere. Første skridt har været en kompetencegap-analyse, hvor vi har kortlagt de vigtigste kompetencer, som forretningsudviklerne skal mestre. Hver forretningsudvikler har herefter vurderet sit eget kompetenceniveau, hvilket danner grundlag for en analyse af styrker og udviklingsområder. På baggrund af resultaterne udarbejdes både kollektive kompetenceudviklingstiltag, som fx kurser og workshops, og individuelle kompetenceudviklingsplaner.

Fremadrettet vil vi bruge denne indsats til løbende at styrke kompetencer inden for områder, hvor virksomhederne står over for nye krav og muligheder – herunder bæredygtighed, digitalisering og kriseberedskab. Dermed sikrer vi, at vores vejledning altid er relevant, tidssvarende og skaber konkret værdi for de virksomheder, vi samarbejder med. Vi vil desuden gennemføre en kompetencekortlægning af vores andre medarbejdergrupper.

Værdiskabende tilbud til virksomhederne

Vi tilbyder projektaktiviteter og tilskud til virksomhederne, som supplerer og uddyber den vejledning, vi yder via basisbevillingen, og som fremmer bæredygtig erhvervsudvikling og vækst i Region Sjælland. Vi måler udviklingen på forholdet mellem nettoomsætning og basisbevilling, som i 2024 var 2,3 – en anelse under målet på 2,5. Faldet skyldes primært, at nogle store projekter er afsluttet, og at projektledelsen af biosolutions-fyrtårnsprojekterne er overdraget til Food & Bio Cluster Denmark.

Til gengæld har Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse i 2024 bevilget midler til to nye spor i Virksomhedsprogrammet, SMV:ESG og SMV:Robot, samt yderligere midler til SMV:Vækstpilot og SMV:Pro. Sammen med fire bestyrelsesnetværk har vi udviklet et tiltag med henblik på at hjælpe SMV'er med at etablere diverse og kompetente bestyrelser, men det er endnu ikke lykket os at rejse midler til indsatsen.

Fremadrettet vil vi fortsat søge projektmidler, både nationalt og internationalt, bl.a. fra Danmarks Erhvervsfremmebestyrelse, Interreg og Horizon, for at udbygge vores tilbud og styrke SMV'ernes muligheder gennem nye samarbejder og partnerskaber. Særligt de internationale midler understøtter desuden vores rolle som knudepunkt i erhvervsfremmesystemet og øger vores muligheder for at etablere værdifulde internationale samarbejder og partnerskaber for SMV'er fra region Sjælland.

Nøgletal	Opgørelsesmetode	Enhed	2022	2023	2024
Kendskabsgrad	Respondenter, der svarer ja til, at de har hørt om EHSJ i hht. ERSTs kendskabsmåling*	Pct.	-	53	-
Nye virksomheder	Antal virksomheder, som modtog en vejledning det pågældende år, og som ikke modtog vejledning de foregående 3 år i forhold til samlet antal virksomheder, som modtog vejledning det pågældende år	Pct.	-	50	49
NPS	Virksomheder, der svarer 9 eller 10 på spørgs- målet "Hvor sandsynligt er det, at du vil anbefale EHSJ til andre i dit netværk?" i hht. Brugerevaluering	Pct.	76	86	87
Projektmidler	Nettoomsætning i forhold til basisbevilling	Andel	3,4	2,6	2,3

* ERST gennemfører kendskabsmålingen hvert andet år.

Fokusområde 2: En professionel organisation

Som knudepunkt i erhvervsfremmesystemet samler Erhvervshus Sjælland aktører og ressourcer, der kan bidrage til mere bæredygtig erhvervsudvikling og vækst og gøre dem tilgængelige for virksomhederne i Region Sjælland.

Vi har derfor et stort netværk og håndterer store mængder data og vores indsatserne, som understøtter vores arbejde som knudepunkt og som en professionel organisation, omfatter følgende tre elementer: *Effektive dataprocesser, ansvarlig datahåndtering og ansvarlighed i værdikæden.*



Effektive dataprocesser

Effektive dataprocesser er en forudsætning for, at vi kan arbejde professionelt og datadrevet og træffe beslutninger på et solidt, faktabaseret grundlag. Der er endnu ikke fastlagt nøgletal for området, men i 2024 har vi taget vigtige skridt. Vi har udviklet et digitalt system til styring, organisering og administration af alle vores strukturfondsprojekter. Systemet skaber større gennemsigtighed, reducerer manuelle arbejdsgange og sikrer en mere effektiv projektstyring.

Derudover arbejder vi på at ensrette de administrative processer på tværs af Erhvervshusene i Virksomhedsprogrammet – herunder SMV:Pro, SMV:Eksport, SMV:Digital, SMV:Vækstpilot og SMV:Grøn. I forbindelse med Virksomhedsprogrammet III forventer vi, at Erhvervshusene går sammen om at indkøbe et fælles onlinesystem, der både håndterer virksomhedernes ansøgningsproces og understøtter projektstyringen.

Vi har også truffet beslutning om at samle al information om virksomhederne i Pipedrive. Det betyder, at data fra forskellige kilder nu samles ét sted og gøres let tilgængeligt for medarbejderne. Dermed bliver det enklere at finde og anvende data i hverdagen.

Fremadrettet arbejder vi på at udvikle konkrete nøgletal, der kan måle effektiviteten og værdien af vores dataprocesser, fx andel projekter med struktureret dataindsamling, tid fra dataindsamling til beslutningsgrundlag og antal aktive brugere af de fælles systemer.

MÅL OM 0 INDBERETNINGER

via whistleblowerordning og indberetning om korruption og bestikkelse

Ansvarlig datahåndtering

En professionel og ansvarlig håndtering af data er afgørende for vores troværdighed som samarbejdspartner og for at beskytte de virksomheder og aktører, vi arbejder sammen med. Der er endnu ikke fastlagt nøgletal for området, men i 2024 har vi gennemført en række tiltag for at sikre, at alle medarbejdere har viden om og fokus på ansvarlig datahåndtering.

Vores eksterne Data Protection Officer (DPO) har afholdt oplæg for hele organisationen om god praksis, regler og krav på området, og vi har etableret en GDPR-portal, hvor alle projektledere skal registrere deres projekter og indtaste relevante oplysninger. Herefter gennemgår GAP Solutions oplysningerne og sikrer, at projekterne lever op til gældende krav. Portalen skaber overblik og giver os et struktureret værktøj til at arbejde systematisk med GDPR-compliance. Vi har desuden taget små, men vigtige skridt i hverdagen for at styrke datasikkerheden. Et konkret eksempel er, at medarbejdere nu konsekvent aktiverer pauseskærme, når de forlader deres computere.

Fremadrettet vil vi opstille nøgletal, der kan vise vores fremdrift, fx andelen af projekter registreret i GDPR-portalen, andelen af medarbejdere med gennemført træning i data-sikkerhed og antallet af registrerede afvigelser.

Ansvarlighed i værdikæden

Som en central aktør i erhvervsfremmesystemet har vi et særligt ansvar for at sikre høj etik og integritet i vores værdikæde. I både 2023 og 2024 var antallet af indberetninger gennem whistleblowerordningen 0, og der var heller ingen indberetninger om korruption eller bestikkelse.

I 2025 har vi udarbejdet vores Code of Conduct, som fastlægger klare retningslinjer for, hvordan vi driver Erhvervshus Sjælland, og hvordan vi forventer, at både medarbejdere, ledere og samarbejdspartnere agerer. Adfærdskodekset bygger på vores værdier og vores forpligtelse til Global Compacts principper for ansvarlig virksomhedsdrift og omfatter bl.a. regler for habilitet, gavepolitik, transparens i samarbejder samt respekt for menneskerettigheder, klima og miljø. Code of Conduct understøttes af whistleblowerordningen, hvor medarbejdere og samarbejdspartnere kan indberette mistænkelig eller uetisk adfærd. Ordningen skal skabe tryghed for, at eventuelle overtrædelser opdages og håndteres hurtigt og ansvarligt.

Fremadrettet vil vi arbejde på at supplere de eksisterende nøgletal med flere målepunkter for ansvarlighed i værdikæden. Det kunne fx være andel af leverandører, der har accepteret vores Code of Conduct, eller antal gennemførte dialoger og opfølgninger med leverandører om ansvarlighed. På den måde kan vi i endnu højere grad dokumentere, at vores værdier også afspejles i hele vores værdikæde.

Nøgletal	Opgørelsesmetode	Enhed	2022	2023	2024
Whistleblowerordning	Antal indberetninger gennem Whistleblowerordningen i alt	Antal	0	0	0
Korruption og bestikkelse	Antal indberetninger gennem Whistleblowerordningen om korruption og bestikkelse	Antal	0	0	0

Fokusområde 3: En arbejdsplads i balance

Den vigtigste ressource i Erhvervshus Sjælland er vores medarbejdere. Deres viden, kompetencer og færdigheder sikrer kvaliteten af den specialiserede erhvervsservice og vores professionalisme som projektoperator og samarbejdspartner. For at tiltrække, fastholde og udvikle højt kvalificerede medarbejdere arbejder vi med tre elementer: inklusion og ligestilling, trivsel i hverdagen og attraktivitet.



Trivsel i hverdagen

Trivsel er en forudsætning for, at vi kan fastholde et stærkt engagement, levere vejledning af høj kvalitet og tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. Vi følger udviklingen gennem et trivselsindeks, der bygger på vores arbejdspladsvurdering (APV). I 2023 lå trivselsindekset på 79, hvilket er over benchmark og vidner om en generel høj trivsel blandt medarbejderne. Vi gennemførte ikke en trivselsmåling i 2024, men der vil blive gennemført en ny i efteråret 2025, som igen vil danne grundlag for opfølgning og eventuelle nye tiltag. Som supplement til trivselsmålingen monitorerer vi nøgletallet *uønsket krænkende eller diskriminerende adfærd*, opgjort via indberetninger gennem whistleblowerordningen eller samarbejdsudvalget. I 2023 blev der registreret én indberetning, mens der i 2024 ikke blev registreret nogen.

For at understøtte trivsel i hverdagen har vi i 2024 implementeret nye politikker, der giver medarbejderne øget fleksibilitet. En ny politik for bibeskæftigelse gør det lettere for medarbejderne at påtage sig bibeskæftigelse på fair og transparente vilkår, mens en ny politik for deltidsansættelse giver bedre muligheder for at tilpasse arbejdstid efter individuelle behov. Disse tiltag styrker vores ambition om at være en arbejdsplads i balance, hvor faglighed, fleksibilitet og trivsel går hånd i hånd.

Fremadrettet vil vi fortsætte med at styrke fleksibilitet og trivsel og bruge kommende målinger som grundlag for nye indsatser.

Inklusion og ligestilling

Inklusion og ligestilling er en vigtig forudsætning for at sikre, at alle medarbejdere har lige muligheder for udvikling og trivsel. Vi følger udviklingen gennem andelen af kvindelige fuldtidsansatte, som steg fra 48,3 % i 2023 til 56,6 % i 2024. Det viser, at vi har en nogenlunde balanceret kønsrepræsentation, selvom andelen nu hælder mod en kvindelig overvægt.

Vores rekruttering er udelukkende kompetencebaseret, og vi lægger vægt på at tiltrække og fastholde de bedst kvalificerede medarbejdere. Vores ligestillings- og diversitetspolitik udstikker rammerne for dette arbejde og sikrer, at indsatsen har en fast organisatorisk forankring.

Sammen med de andre erhvervshuse har vi igangsat udviklingen af en transparent lønpolitik. Denne indsats er en konsekvens af Løn-gennemsigthedsdirektivet fra 2023, som stiller krav om objektive og kønsneutrale kriterier for løndannelse, gennemsigthed i lønoplysninger og offentliggørelse af lønintervaller i stillingsopslag. Direktivet skal være implementeret senest i juni 2026.

Attraktivitet

At være en attraktiv arbejdsplads er afgørende for at kunne tiltrække, fastholde og udvikle de dygtige medarbejdere, som udgør fundamentet for vores specialiserede erhvervsservice. Vi følger udviklingen gennem to nøgletal: fuldtidsarbejdsstyrken og medarbejderomsætningshastigheden.

I 2023 havde vi 69 fuldtidsansatte, mens tallet i 2024 var faldet til 66. Medarbejderomsætningshastigheden var 17,6 % i 2023 og faldt til 15,2 % i 2024. Selvom omsætningshastigheden stadig er højere, end vi ønsker, er udviklingen positiv.

Vi har gennemført en række initiativer, der styrker vores attraktivitet som arbejdsplads. Det gælder blandt andet nye politikker, der fremmer trivsel og fleksibilitet, vores indsats for inklusion og ligestilling samt målrettet kompetenceudvikling af medarbejdere. Tilsammen bidrager disse tiltag til at skabe et arbejdsmiljø, hvor medarbejderne oplever både faglig udvikling, balance mellem arbejde og privatliv og en kultur præget af respekt og fællesskab. Dette understøtter vores evne til at fastholde medarbejdere og tiltrække nye talenter.

Fremadrettet vil vi fastholde og udbygge disse indsatser for at sikre, at vi forbliver en attraktiv arbejdsplads.

Nøgletal	Opgørelsesmetode	Enhed	2022	2023	2024
Kønsdiversitet	Antal kvindelige FTE'er i forhold til samlet antal FTE'er	Pct.	48,2	48,3	56,6
Fuldtidsarbejdsstyrke	FTE'er	Antal	76	69	66
Medarbejderomsætningshastighed	Antal FTE'er, der har forladt EHSJ i forhold til samlet antal FTE'er	Pct.	2,7	17,6	15,2
Trivsel	Gns. af 10 standardspørgsmål omregnet til score 0-100 i hht. EHSJs APV*	Indeks	-	79	-
Uønsket krænkende eller diskriminerende adfærd	Indberettede sager via Whistleblowerordning eller Samarbejdsudvalg vedr. krænkende eller diskriminerende adfærd	Antal	1	1	0

* EHSJ gennemførte ikke en APV i 2024.

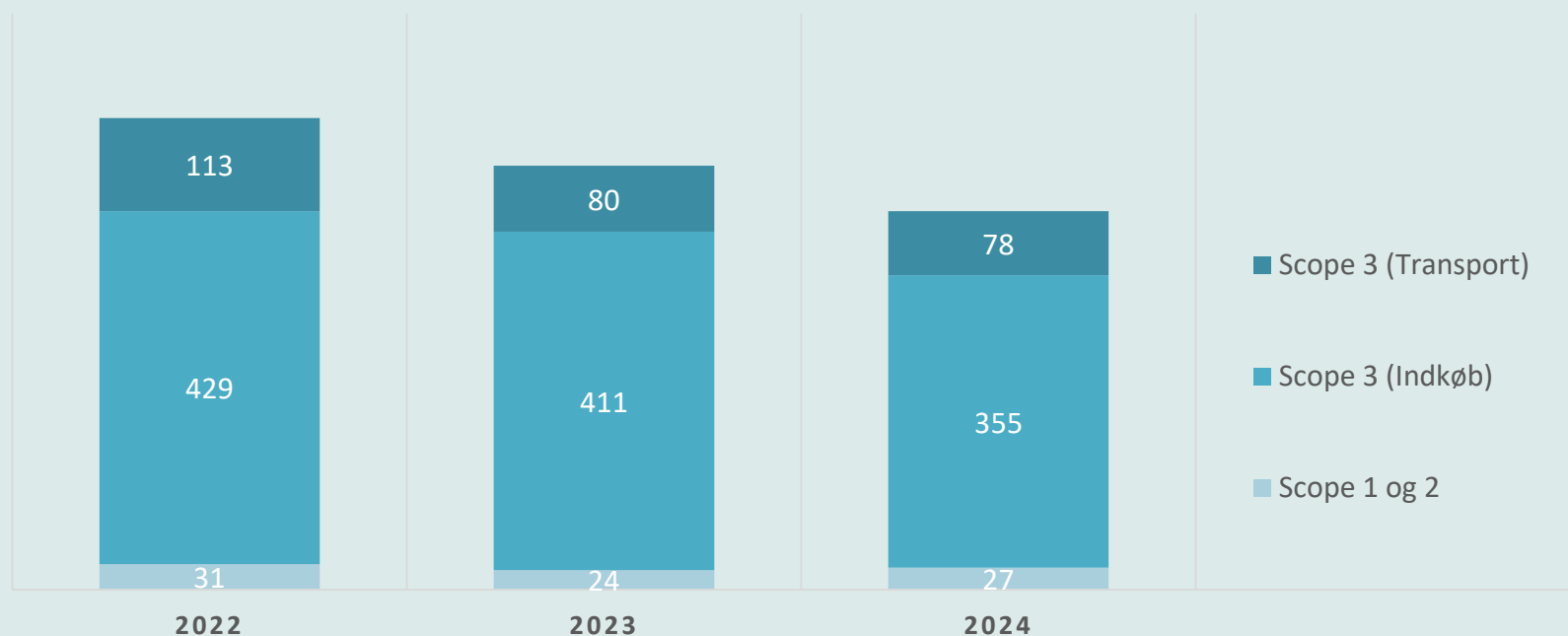
| Fokusområde 4: Ansvarligt forbrug

Erhvervshus Sjællands samlede CO₂-udledning var 464 ton CO₂e i 2024. Vores opgavevaretagelse som udbyder af specialiseret erhvervsservice, projektoperatør og knudepunkt i erhvervssystemet genererer primært indirekte CO₂-udledninger gennem indløb af varer og serviceydelser og medarbejdernes arbejdsrelaterede transport (scope 3).

Derfor fokuserer vores bæredygtighedstiltag på ansvarligt indkøb, reduceret udledning som følge af kørsel samt tiltag på vores lokationer, der kan bidrage til at reducere vores udledning.

Siden 2022 er vores CO₂-udledning reduceret med 111 ton CO₂e, hvilket svarer til en reduktion på 19%. Den positive udvikling skyldes reduceret udledning som følge af vores indkøbs- og transportvaner. En del af forklaringen er det reducerede antal medarbejdere, men CO₂-udledning pr. medarbejder er også faldet fra 7,6 ton CO₂e i 2022 til 7,0 i 2024.

Reduktionen er sket samtidig med et stabilt aktivitetsniveau, hvilket viser, at mere ansvarlige indkøbs- og transportvaner kan reducere vores klimaaftryk uden at gå ud over omfang og kvalitet af vores kerneopgaver.



Ansvarligt indkøb

Ansvarligt indkøb er et centralt fokus, fordi det udgør en stor del af vores samlede klimaaftryk. I 2024 var udledningen fra indkøb af varer og serviceydelser 355 ton CO₂e, hvilket er en reduktion på 73 ton CO₂e i forhold til 2022 svarende til 17%. Følgende indkøbskategorier har særligt bidraget til udviklingen: Frokostordningen (-14,4 ton CO₂e), personaleaktiviteter (-13,6), køb af rådgivningsydelser mv. (-12,2) og køb af hotel- og restaurantydelser (-11,4).

Vi har implementeret en ny indkøbspolitik, der skal sikre, at vores indkøb understøtter grøn omstilling og ansvarlige forretningspraksisser. Vi stiller krav til leverandører om gennemsigtighed, dokumentation og fokus på bæredygtighed, herunder arbejdsforhold, ligestilling og reduktion af CO₂-udledninger. Ved indkøb prioriterer vi miljømærkede, cirkulære og danske produkter, ligesom vi fremmer løsninger med høj genanvendelsesgrad og lang levetid. Vores faste leverandører evalueres årligt for at sikre overholdelse af politikken, og vi arbejder løbende på forbedringer.

Fremadrettet vil vi fortsætte arbejdet med at styrke politikken og sikre, at indkøb i stigende grad understøtter grøn omstilling.

Reduceret udledning som følge af kørsel

I 2024 var den indirekte udledning som følge af kørsel 78 ton CO₂e, hvilket er en reduktion på 35 ton CO₂e eller 31% i forhold til 2022. Disse tal overvurderer sandsynligvis den reelle reduktion pga. usikkerhed om 2022-tallene (se afsnittet om data og metode). På trods af denne usikkerhed er der ingen tvivl om, at vi har reduceret udledningen som følge af kørsel samtidig med at vi har fastholdt omfang og kvalitet af den specialiserede vejledning.

Reduktionen er opnået gennem forskellige tiltag, der tilskynder medarbejderne til at reducere udledningen. Vi har opfordret til samkørsel, og vi har opsat ladestandere på parkeringspladsen ved vores kontor i Sorø. Medarbejderne tilbydes desuden et brændstof-kort, som nu også omfatter rabat på opladning af elbiler.

Samtidig har vi reduceret andelen af leasede biler, der kører på fossile brændstoffer, så vi i dag kun har én fossildrevet bil tilbage. Overgangen til elbiler bidrager til at nedbringe scope 1 og 2 udledningen fra vores transportaktiviteter.

Fremadrettet vil vi fortsætte med at nedbringe udledningen fra kørsel ved at udfase den sidste leasede fossildrevne bil og fremme flere klimavenlige transportløsninger blandt vores medarbejdere.



Tiltag på lokationer

Tiltag på vores lokationer bidrager til at reducere vores indirekte udledninger.

I 2024 har vi igangsat nye tiltag på lokationen i Vordingborg for at reducere miljøbelastningen i dagligdagen. Der er etableret affaldssortering, så både medarbejdere og gæster kan bidrage til øget genanvendelse og mindre restaffald. Vi har desuden indført en ny praksis i frokostordningen, hvor medarbejdere tilmelder sig på forhånd. Det betyder, at der kun tilberedes den mængde mad, der er behov for, hvilket reducerer madspild væsentligt.

Tiltagene supplerer den eksisterende fælles frokostordning, som vi i forvejen deltager i sammen med udlejeren, og viser, hvordan vi i samarbejde med udlejere og medarbejdere kan skabe mere bæredygtige rammer på vores kontorer.

111 tons CO2

Reduceret siden 2022

Nøgletal	Opgørelsesmetode	Enhed	2022*	2023	2024**
Samlet CO2e udledning	Udledte CO2e beregnet vha. Klimakompasset	Ton	575	518	464
Scope 1		Ton	27	21	24
Scope 2		Ton	4	3	3
Scope 3		Ton	545	494	437
Heraf indkøb		Ton	429	411	355
Heraf transport		Ton	113	80	78

* Klimaregnskabet for 2022 er opdateret i forhold til Bæredygtighedsrapporten fra 2024 som følge af opdaterede emissionsfaktorer i Klimakompasset.

** Klimaregnskabet for 2024 er baseret på emissionsfaktorerne for 2023 i klimakompasset.

| Data
og metode

| Data og metode

Metode

E-nøgletallene er beregnet vha. Klimakompasset med de emissionsfaktorer, der anvendes her. Klimakompasset baserer sig på Greenhouse Gas-protokollen (GHG). For kategorierne arbejdsrelateret kørsel i egen bil og taxa anvendes emissionsfaktorer fra Nationalt Center for Miljø og Energi.

Udledningen deles op i tre scopes:

- Scope 1, som omfatter Erhvervshus Sjællands direkte udledninger fra forbrændt naturgas på vores lokationer og diesel til kørsel i leasede dieslbiler.
- Scope 2, som omfatter vores indirekte udledninger fra forbrug af el fra nettet på vores lokationer og til kørsel i leasede elbiler.
- Scope 3, som omfatter vores indirekte udledninger fra indkøb af produkter og serviceydelser, arbejdsrelateret transport i egne biler, offentlige transportmidler og fly samt bortskaffelse af affald.

Data

ESG-nøgletallene baseres på følgende datakilder: Erhvervshus Sjællands økonomisystem, timeregistreringssystem, HR-system og CRM-system samt offentligt tilgængelige kilder såsom Erhvervsstyrelsens måling af virksomhedernes kendskab til Erhvervshusene og Erhvervshus Sjællands årsrapport.

Der er overordnet set medtaget de samme poster i Klimaregnskabet for 2022, 2023 og 2024. For enkelte poster er inddata imidlertid forbedret i forhold til sidste Bæredygtighedsrapport. Det gælder bl.a. medarbejdernes arbejdsrelaterede transport via bus, tog og fly, som for 2024 er baseret på registreringer på de forskellige transportformer i vores økonomisystem. Fordelingen i 2024 er desuden anvendt som nøgle til at fordele transporten i 2023, mens inddata vedrørende 2022 ikke er revideret.

Bemærkninger

Emissionsfaktorerne for 2022 er revideret i Klimakompasset, og derfor er Erhvervshus Sjællands klimaregnskab for 2022 revideret i denne Bæredygtighedsrapport i forhold til rapporten fra sidste år.

Beregningen af vores CO₂-udledning i 2024 er baseret på samme detaljerede inddata som beregningerne for 2022 og 2023, men da Klimakompasset pt ikke indeholder emissionsfaktorer for 2024, er beregningen foretaget med emissionsfaktorer for 2023.



Hvis du har spørgsmål til rapporten, er du velkommen til at kontakte os:

Tlf: +45 5535 3035

Mail: info@ehsj.dk

