



ESG-RAPPORT 2024

TECHUSET

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Om Tech-Huset	4
Mission & vision	5
Vigtige emner for Tech-Huset	6
Vores tilgang til bæredygtighed	7
Indsatsområder	8
Opgørelse af ESG-data	9
E-data - Miljø & klima	10
S-data - Det sociale	13
G-data - Governance	17
Opgørelsespraksis	20
Dobbeltvæsentlighedsanalyse	21

Forord

Velkommen til Tech-Husets ESG-rapport for regnskabsåret 1. januar til 31. december 2024. Rapporten er Tech-Husets anden ESG-rapport.

Tech-Huset er i en vækstfase og arbejder dermed meget fokuseret på at øge omsætningen inden for de næste år.

Vores fokus er på kundetilfredshed og medarbejdertilfredshed og dermed at implementere tiltag for bedre at kunne måle og rapportere på dette i fremtiden. En af de udfordringer vi har oplevet som virksomhed, i forhold til bæredygtighed, er de øgede dokumentationskrav og beregningsmetoder. Dette har vi forsøgt at synliggøre bedst muligt i rapporten.

ESG-opgørelsen skal bruges til at øge bevidstheden om Tech-Huset's udledning af CO2, ressourceforbrug samt gøre arbejdsmiljøet mere synligt for alle medarbejdere i virksomheden.

Tallene i rapporten er ikke verificeret af en tredjepart og enkelte datasæt kan være ukomplette.

Michael Mikkelsen

CEO - Tech-Huset



Om Tech-Huset

Tech-huset er en landsdækkende konsulentvirksomhed, der bestræber sig på, at være Danmarks bedste tekniske konsulenthus. Lokalt har vi dybe rødder og har indgående kendskab til både maskin- og byggebranchen. Disse rødder sikrer en solid grobund for en virksomhed i vækst. De sørger også for en naturlig samhørighed med det omkringliggende samfund. Det vi i dag kender som Tech-Huset blev til i sommeren 2019, da Ida Storm og Thomas Esbjerg besluttede sig for at gå sammen om at skabe, hvad vi selv mener er Danmark bedste konsulenthus. Udviklingen har siden 2019 taget hurtigt fart og vi er nu 50+ administrative og faglige/tekniske specialister tilknyttet virksomheden enten i fastansættelse, freelance eller projektansættelser. Tech-Husets vækststrategi skal skabe grundlaget for udviklingen af vores ydelser og faglige værktøjer.

Tech-Huset er en ejerledet og -drevet virksomhed. Ejerne har valgt en bestyrelse samt en administrerende direktør til at varetage interesser. Direktionen, og herunder den administrerende direktør, udgør den daglige ledelse i Tech-Huset.

Organisationen har en flad struktur, som er basen for Tech-Huset, hvor der forefindes en høj grad af selvstændighed i de enkelte afdelinger. Ledelsesstrukturen giver agilitet i hverdagen til de fleste afdelinger, således der kan træffes effektive beslutninger til gavn for både kunder og medarbejdere.



Lokationer: Kolding, København, Esbjerg



Bruttofortjeneste
2024: 22.4 mio. DKK
2023: 17.5 mio. DKK
2022: 9.2 mio. DKK



B2B inden for bygge- og maskinindustrien



**“Vi vil være
Danmarks fortrukne
konsulentpartner”**

MISSION

Vores mission er at levere høj kvalitets teknisk ekspertise og konsulenttydelser til vores kunder inden for byggebranchen og maskinindustrien. På denne måde kan vi som konsulenthus støtte virksomhederne med at opnå fremsatte mål og leverancer på projektopgaver.

VISION

Vores vision er at være det fortrukne konsulenthus for virksomheder, der søger assistance til større projekter, udvikling og overblik. Vores ambition er at samle en bred gruppe af tekniske eksperter (vores konsulenter), som giver os en solid kompetenceprofil til at hjælpe og understøtte vores kunder som sparringspartner gennem et projekts livsfaser og dermed også bidrage til at forme en bæredygtig fremtid for branchen

Vigtige emner for Tech-Huset



MILJØ

REDUCERE KLIMAAFTRYK: Som alle virksomheder udleder Tech-Huset drivhusgasser. Vi anser emnet for væsentligt i forhold til vores egen indvirkning, da vores forretningsmodel ikke i sig selv medfører et stort CO2e-aftryk, men fortsat et emne, hvor vi påvirker klimaet. Samtidig har vi mulighed for at understøtte vores kunder omkring fokus på deres klimaaftryk.



DET SOCIALE

TRIVSEL: Trivsel er for os et overordnet begreb, der handler om, hvordan vi som medarbejdere i Tech-Huset har det bredt forstået. Vi anser trivsel som afgørende for vores virksomhed både i forhold til vores finansielle stabilitet og vores indvirkning på medarbejderne. Trivselsgraden har en direkte indvirkning på vores virksomhed og en direkte indvirkning på medarbejderes trivsel, hvorfor vi anser emnet som kritisk for Tech-Huset.

ARBEJDSVILKÅR: For os handler arbejdsvilkår om de mere formelle forhold af ansættelsen, såsom lønforhold, barselsordninger, bonusordninger og deslige. Vores indvirkning vurderer vi kritisk, da det er vores ansvar at sikre gode arbejdsforhold. Samtidig er de meget væsentlige i forhold til den finansielle stabilitet, da gode arbejdsforhold er med til at sikre tiltrækning af og tilknytte talent og generelt øge trivslen

VIDEREUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING: Tech-Huset er en vidensvirksomhed, og videreuddannelse og kompetenceudvikling vurderes derfor kritisk for vores virke både i forhold til indvirkning på samfundet og finansielle risici og muligheder



FORVALTNING

VIRKSOMHEDSKULTUR: Virksomhedskultur handler for os om måden man taler til hinanden, behandler hinanden, og hvad der kommer til udtryk igennem vores handlinger og adfærd. En stærk kultur er meget væsentligt for vores virksomheds sundhed, sammenhængskraft og eksekveringsevne og dermed et område, hvor vi vurderer at have en relativt stor indflydelse

BESKYTTELSE AF WHISTLEBLOWERS: Emnet vurderes at have kritisk indvirkning, da det er vores ansvar både at beskytte egne whistleblowers samt whistleblowers fra virksomheder, der benytter sig af Tech-Husets whistleblower-ordning

Vores tilgang til bæredygtighed

Hos Tech-Huset ønsker vi at integrere bæredygtighed og miljøvenlig praksis i vores konsulenttydelser for at imødekomme branchens skiftende krav. Vi arbejder målrettet på at minimere vores miljøpåvirkning gennem innovative løsninger, der fremmer energieffektivitet, ressourceoptimering og cirkulær økonomi.

Vi har en intern bæredygtighedsagenda, hvor vi kontinuerligt evaluerer og optimerer vores arbejdsprocesser for at sikre en ansvarlig og langsigtet værdiskabelse for både kunder, medarbejdere og samfundet som helhed. Et element, vi arbejder meget med i virksomheden, er nedsætningen af vores CO₂-udledning i forbindelse med vores køretøjer. Her bruger vi tid på at planlægge samkørsel, afholde kortere møder over teams i stedet for at mødes fysisk. Dertil bestræber vi os også på at samle vores kundemøder, når vi kører rundt i landet. På den måde kan vi minimere vores brændstofforbrug og samtidig optimere vores tid.



Indsatsområder

Hos Tech-Huset er vi bevidste om vores rolle i at fremme en mere bæredygtig fremtid inden for den tekniske rådgivningsbranche.

Vores ESG-indsatsområder tager afsæt i vores kerneværdier om ansvarlighed, kvalitet og innovation. Vi arbejder målrettet på at integrere bæredygtige løsninger i både interne processer og kundeleverancer. Med fokus på miljømæssig, social og ledelsesmæssig ansvarlighed sætter vi klare målsætninger for at reducere vores miljømæssige fodaftryk, fremme social inklusion og styrke ansvarlig forretningspraksis.

Gennem løbende forbedringer og tæt dialog med vores interessenter bidrager vi til at skabe langsigtet værdi for både kunder, medarbejdere og samfundet som helhed.

I Tech-huset har vi fortsat udvalgt to indsatsområder, som vi vil fokusere på at forbedre i løbet af 2025.

1

FORTSAT AT NEDBRINGE CO2 UDLEDNING PÅ VORES ENERGIFORBRUG (mål videreført fra 2024)

Det vil vi gøre ved at have mere fokus blandt medarbejdere på at bruge mindre vand, varme og el i løbet af dagen. Dette skal vedligeholdes gennem øget kommunikation og information på området. I forhold til mindre forbrug af CO2-udledninger har vi pt. udfordringer med at nedbringe dette grundet den gamle bygning, som vi har kontor i. Dette gør at elinstallationerne er gamle og ikke LED-optimeret. Det samme gør sig gældende for gamle radiatorer og dårlig isolering i bygningen. Dette kan primært ændres ved andre kontorlokaler for at der vil opstå en mærkbar og betydelig CO2-udledning.

Vores handlemuligheder er derimod langt bedre, når vi ser på vores firmabiler. Her har vi fokus på at konvertere vores benzin og dieslbiler til eldrevne biler. Siden seneste ESG-rapport har vi udskiftet en fossilbil til en elbil.

2

AT ØGE MEDARBEJDERTILFREDSHEDEN (mål videreført fra 2024)

Dette er fortsat et vigtigt indsatsområde i forhold til fastholdelse og tiltrækning af medarbejdere i fremtiden. Tech-Huset ønsker at fortsætte med medarbejdertilfredshedsundersøgelser i 2026 (eNPS), for derved at finde ud af, hvordan medarbejderne trives og på dette grundlag identificere parametre, hvor der måtte være forbedringsmuligheder. Første undersøgelse, som blev foretaget i 2024, er nu gentaget i 2025.

ESG-data

DATA	ENHED	2023	2024	MÅL 2025
Environment				
Elforbrug	kWh	12.911 – 2.825 pr. FTE	17.536 – 2.113 pr. FTE	1.585 pr. FTE
CO2 eludledning	ton	6.79 – 1.49 pr. FTE	5,35 – 0,64 pr. FTE	0 (køb af certifikat)
Vandforbrug	m3	91 – 19.9 pr. FTE	97 – 11,7 pr. FTE	10,0 pr. FTE
CO2 vandudledning*				
Varmeforbrug	kWh	51.030 – 11.166 pr. FTE	45.449 – 5.476 pr. FTE	5.000 pr. FTE
CO2 varmeudledning	ton	2.9 – 0.63 pr. FTE	3,22 – 0,39 pr. FTE	0.36 pr. FTE
Brændstofforbrug	Liter	12.803.80	11.516,51	11.000
CO2 brændstofforbrug**	ton	37.80	42,60	40.72
Social				
Sygefravær	Dage (gns. pr. FTE)	5.6	4.8	4.5
Kønsfordeling ansatte	Mand/kvinde	72% / 28%	68% / 32%	66% / 33%
Kønsfordeling bestyrelse	Mand/kvinde	50% / 50%	50% / 50%	Samme niveau
Arbejdsulykker	Hændelser	0	0	0
Governance				
Mission / Vision	Strategiplan	Defineret	Defineret i 2023	
GDPR	Procedure	Under udarbejdelse	Færdiggjort 2024	
Whistleblower	Procedure	Under udarbejdelse	Under udarbejdelse	Implementeret
Bestikkelse	Procedure	Under udarbejdelse	Under udarbejdelse	Implementeret

*For at beregne CO2-udledningen fra vandudledning, skal de forskellige processer involveret i håndteringen af spildevand og deres specifikke CO2-aftryk identificeres. Dette inkluderer faktorer som vandindvinding, transport, rensning og udledning. Vi har ikke mulighed for at identificere disse, derfor er denne beregning ikke med i rapporten.

**Der er sket en ændring i beregningen af CO2-ækvivalenter for brændstofforbrug fra 2023 til 2024, primært relateret til ændrede emissionsfaktorer og muligvis justeringer i opgørelsesmetoder. Konkret kan det betyde, at den samme eller mindre mængde brændstof vil føre til et andet antal beregnede CO2-ækvivalenter i 2024 sammenlignet med 2023.

Miljø & klima

CO2-udledninger

Det er vigtigt at påpege, at vi kun har inkluderet E-data for vores hovedkontor i Kolding, da vores lokationer i København og Esbjerg er kontorhoteller, hvor forbrug er inkl. huslejen og vi derfor ikke kan få oplyst eller har dokumentation for forbrug og udledning på vores specifikke kontorarealer.

Udledninger i scope 1, 2 og 3

beregnet via Klimakompasset.

Elektricitet samlet elforbrug: 17.536 kWh

Elektricitets CO2e udledning: 5,35 ton.

Scope1: 0

Scope2: 3,35

Scope3: 2,00 CO2e

Varme samlet forbrug: 45,449 kWh

Varme samlet CO2e udledning: 3,22 ton

Scope1: 0

Scope2: 1,93

Scope3: 1,29 CO2e

Transport samlet forbrug: 11.516,51 liter

Transport samlet CO2e udledning (4 biler): 42,60 ton.

Scope1: 33,41

Scope2: 3,79

Scope3: 10,75 CO2e

Det forventes at der grundet en stigende medarbejderstab sker en forøgelse i forhold til det samlede CO2 udledning, medmindre der flyttes kontor til en nyere bygning med bedre energioptimering, da kontoret pt. er i et lejemål i en ældre bygning, hvor isolering og installationer ikke er energioptimeret.



Miljø & klima

Vandforbrug

Opgørelsen viser at vi fra 01.01.2024-31.12.2024 har haft et forbrug på 97 m³.
Leveret fra BlueKolding Spildevand A/S.

Aconto beregningen lød på 92 m³ og vi har derfor brugt 5 m³ mere end først beregnet for året. I 2023 lød forbruget på 91 m³. Stigningen i vandforbruget kan skyldes at vi i løbet af 2024 har fået flere ansatte til hovedkontoret i Kolding.

I 2025 forventer vi et faldende vandforbrug, da vi forventer en uændret medarbejderstab i administrationen.

Energiforbrug

Opgørelsen for vores energiforbrug er opdelt i to: Elforbrug og Varmeforbrug.

Varmeforbruget i 2024 er leveret af Techem Danmark A/S og opgjort for stueetagen på 22.093 kWh og første sal på 29.069 kWh som totalt set giver et kWh varmekforbrug på 51.162 kWh, hvilket er et øget forbrug i forhold til året 2023 på 132 kWh.

Elforbruget i 2024 er leveret af Ewii A/S og opgjort for stueetagen på 9.955 kWh og første sal på 7.581 kWh, som giver et totalt kWh elforbrug på 17.536 kWh. Dette er en øgning i elforbrug på 4.625 kWh i forhold til 2023. Denne øgning er et mere reelt tal på vores forbrug, da vi i 2023 ikke var på hovedkontoret i Kolding de sidste par måneder af året, grundet stormflod. Derfor estimerer vi også et forbrug i 2025, der ligner forbruget i 2024.

Brændstofforbrug

I 2024 har vi haft 4 firmabiler: én dieselbil, én benzinbil, en hybridbil og en elbil. Vores samlede forbrug for diesel- og benzinbilerne er på 11.516,51 liter. Det forventes, at brændstofforbruget vil falde i 2025, da vi har afskaffet den ene bil (hybridbilen) og derfor kun har to brændstoffbiler og en elbil. Vi arbejder hen imod en løsningen, hvor samtlige af vores firmabiler bliver skiftet til elbiler.

Vi har i løbet af 2024 også haft stort fokus på samkørsel til diverse kundemøder, besøg på vores satellitkontorer og ellers afholdelse af møder over teams, både internt og med kunder. Yderligere har vi et øget fokus på kundetiltrækning i nærområdet.



Miljø & klima

Projekt Beyond Fossil

Som virksomhed med fokus på en grønnere fremtid, har Tech-Huset valgt at være del af projek Beyond Fossil, som skal gøre virksomheder i Sydjylland klar til at blive et centrum for grøn energi.

Mål for projektet:

- Fremme grøn energi og sektorkobling i Sydjylland.
- Involvere lokale virksomheder i energiprojekter.
- Udvikle grønne energiløsninger og teknologier.

Projektet er finansieret med 3,1 millioner kr. af EU - Fonden for Retfærdig Omstilling. Samlet set er budgettet i projektet på 6.2 millioner kr. Projektet løber fra 1. september 2023 - 31 august 2026.



Det sociale

Sundhed i forhold til sygefravær og arbejdsulykker

Sygefraværet i 2024 er fordelt på 30 medarbejdere FTE og løber op i 144 dage i gns. Vi har ikke registreret nogle dage i forbindelse med arbejdsulykker i 2024. Da der er flere medarbejdere, der har været syge, men færre dages sygdom er sygefraværet procentvis faldet fra 5,6 dage i gns. pr. medarbejder i 2023 til 4,8 dage i gns. pr. medarbejder i gns. i 2024. Nogle af sygedagene er registreret til tandlægetider, besøg hos fysioterapeuter og som barnets 1. sygedag mv.

Personalevilkår

I Tech-Huset har vi en personalehåndbog, der i detaljer beskriver rettigheder og pligter for medarbejderne. Denne er opdateret i løbet af 2025 med bl.a. et afsnit om vores Whistleblowerordning.

Diversitet blandt bestyrelsen

Kønsfordelingen er 50% mænd og 50% kvinder fordelt på 2 mænd og 2 kvinder. Ambitionen er fortsat for 2025 at fastholde denne diversitet blandt bestyrelsen.

Diversitet blandt medarbejdere

Vores beregning har taget udgangspunkt i FTE alene for fastansatte. Således er vores tilknyttede freelancere ikke medregnet i denne opgørelse. Desuden har vi taget højde for ansættelseslængde/periode i beregningerne opgjort på timebasis.

- o FTE Mænd 22,08
- o FTE Kvinder 10,58

Dermed er kønsfordelingen at 68% er mænd og 32% er kvinder.

Vores ambition er løbende at afdække markedet for ansøgere for at få en sund diversitet både i administrationen og iblandt vores konsulenter og projektansatte. Vores brancheområde inden for byggebranchen og maskinindustrien er dog overvejende repræsenteret af mænd, hvorfor der kan være udfordringer i at ramme en ændret kønskvotering i Tech-Huset.



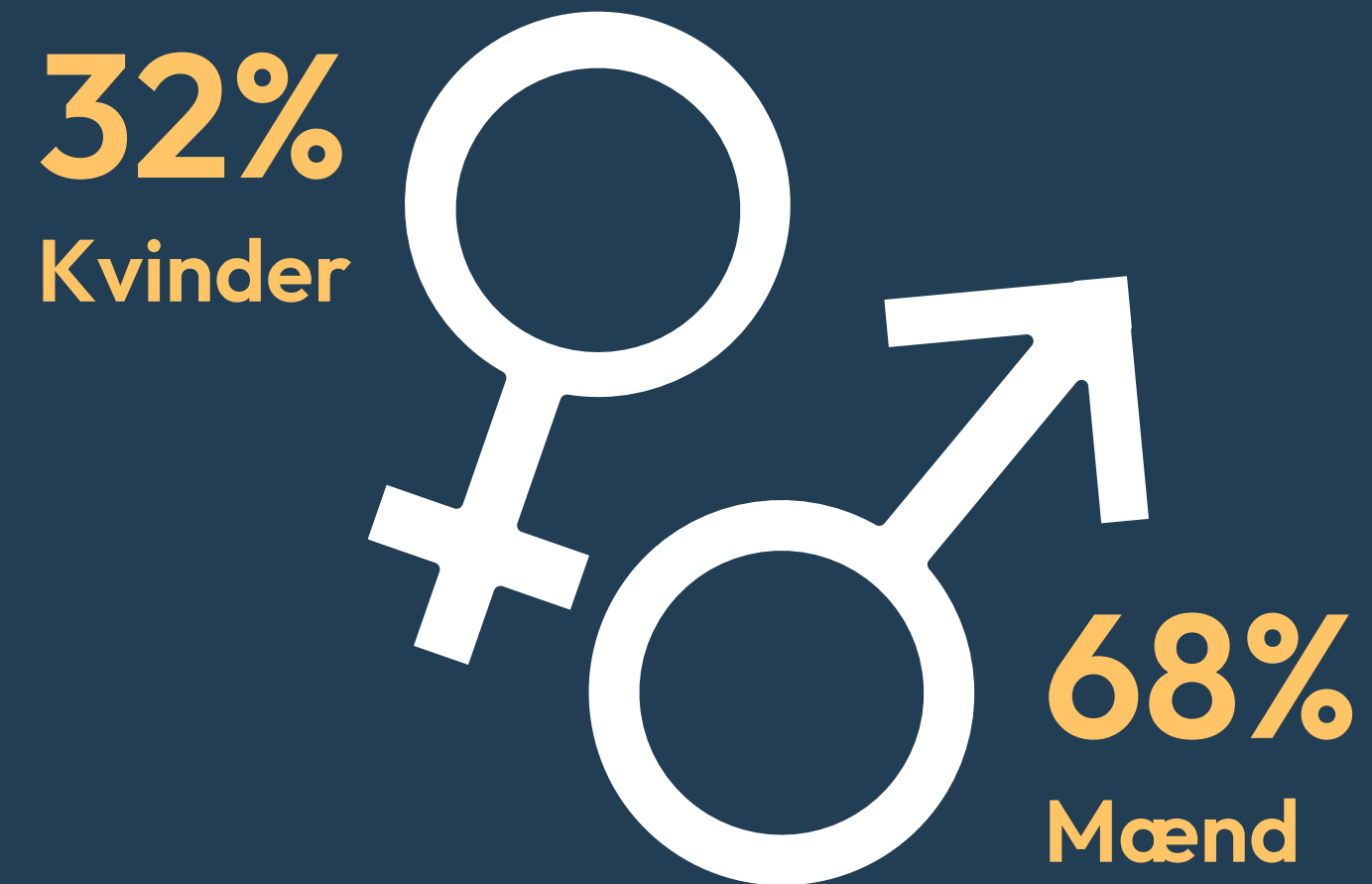
Det sociale

Kønsfordeling

Ligestilling i Tech-Huset handler ikke om at gøre mænd og kvinder ens, men om at bruge mænd og kvinders forskellige ressourcer aktivt og anvende den dynamik som disse forskelligheder skaber. Med andre ord sikre, at forskelligheden gør Tech-Huset stærkere i dagligdagen.

Hos Tech-Huset er diversiteten overvejende mænd. Vores ambition er løbende at afdække markedet for ansøgere af flere køn.

Dog synes der at være en overvægt af mandlige konsulenter inden for vores brancheområde, hvilket kan være en udfordring i forhold til en ændret kønskvotering i Tech-Huset.



Det sociale

Balancen mellem arbejde og privatliv

Vi sætter en ære i både at give vores medarbejdere mulighed for udvikling og sikre et arbejdsliv i balance i de bedste rammer. At kunne tiltrække og tilknytte medarbejdere er en af vores væsentligste risici og derfor et centralt element i vores bæredygtighedsstrategi.

Vores ansvar stopper ikke ved vores interne praksis, men strækker sig ud til samfundet omkring os. Derfor bidrager vi også aktivt til det omkringliggende samfund ved blandt andet at engagere os i de lokalsamfund, vi er en del af samt have fokus på iværksætteri, som er væsentlig for fortsat udvikling af dansk erhvervsliv



ARBEJDSSTID

Vores medarbejdere har mulighed for, sammen med deres nærmeste leder og kunden, at tilpasse deres arbejdstid for at skabe en god work-life balance



BARSEL

Tech-Huset tilbyder fuld løn under barsel og sætter en stor ære i, at familien har økonomisk ro i det første stykke tid af barnets leveår.



HYBRIDARBEJDE

De fleste af Tech-Husets medarbejdere har mulighed for hybridarbejde. Her skal der aftales nærmere med kunden, konsulenten er i arbejde hos.

Det sociale

Trivselsmåling

I april 2025 gennemførte vi hos Tech-Huset en måling af medarbejdernes trivsel. Dette gjorde vi også i april 2024. Målingen er sendt ud til de medarbejdere, som inden for de sidste 12 måneder har været del af Tech-Huset. Herefter har vi lavet en vurdering af, om målingen fra april 2025 viser øget trivsel fra målingen i april 2024.

Formålet med disse målinger er, at vi gerne vil undersøge, hvorledes trivsel og motivationen er i Tech-Huset. Det gælder naturligvis både vores fastansatte og freelancere, da alle er en vigtig del af vores fælles arbejdsplads. Vi stræber efter et godt arbejdsmiljø, høj trivsel, faglig stolthed og et samarbejde, der går hånd i hånd med vores kunders forventninger.

Vi har taget højde for, at der kan være udfordringer ved måden vi arbejder på til dagligt, når vores medarbejdere er splittet op på forskellige kontorer og konsulenterne arbejder på forskellige lokationer hos vores kunder.

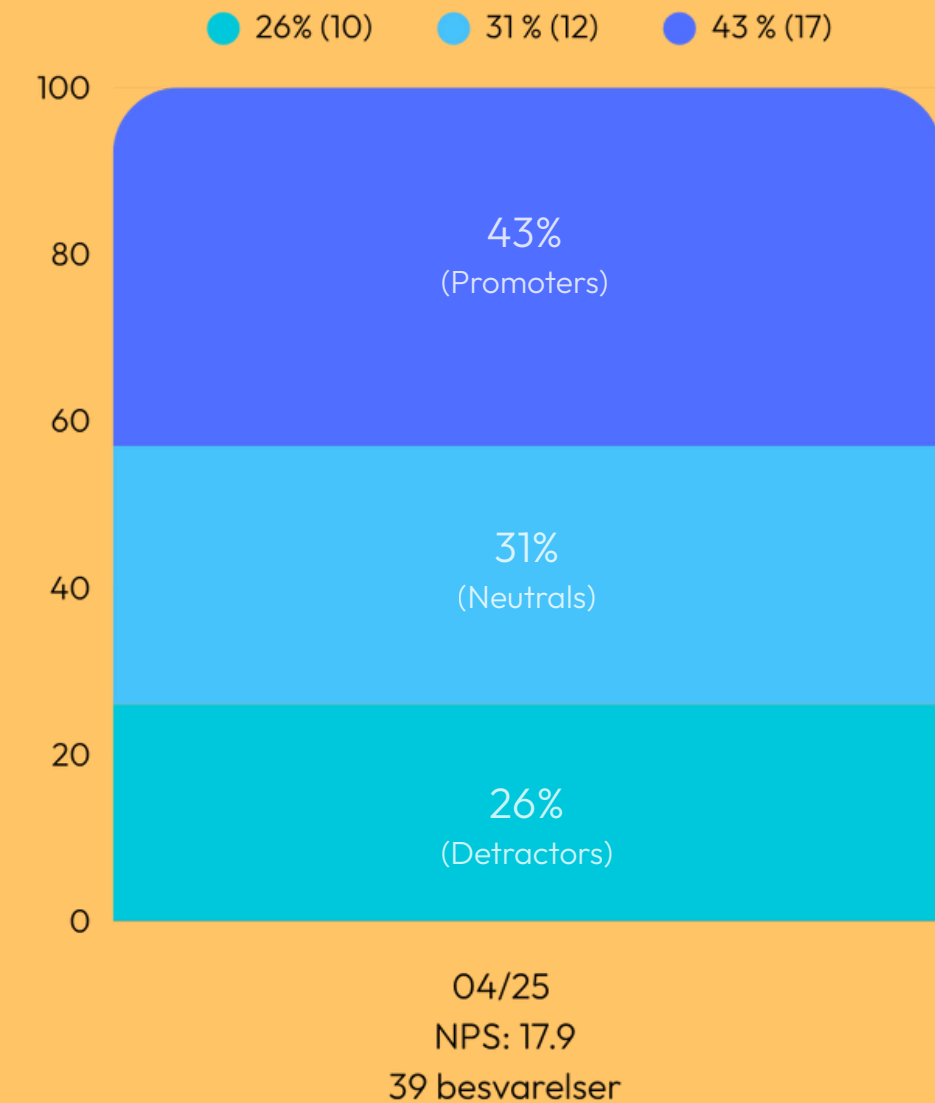
Der har været i alt 39 besvarelser ud af 68 udsendte invitationer. Vores samlede eNPS (employer Net Promoter Score) lander på 17,9, hvilket er en forbedring på 4 procentpoint i forhold til målingen i 2024. En eNPS-scorer på mellem 0-30 anses for at være tilfredsstillende. Kommer den over 30 anses det for meget tilfredsstillende.

Der er således fortsat rum til forbedringer, men vi placerer os samlet set i den positive ende af spektret.

For Tech-Huset er Trivselsmålingen ikke kun tal – det er ærlige og vigtige input fra vores kolleger. Det giver os værdifuld viden at arbejde videre med. Vi ved, at trivsel ikke handler om floskler, men mest om hverdag, nærvær og ansvar. Det er dér, vi lægger vores indsats. Vi tror på, at ærlig dialog og synlige handlinger skaber en stærk arbejdsplads!

Vi glæder os derfor til den videre udvikling af kulturen i Tech-Huset.

April 2025



Den overordnede score fordeler sig således:

- **Næsten halvdelen af vores medarbejdere ser sig selv som ambassadører for Tech-Huset**
- **En fjerdedel peger på nogle relevante forbedringsmuligheder, som kan øge deres arbejdsglæde endnu mere.**

Governance

Whistleblowerordningens betydning for ansvarlig virksomhedsdrift

Hos Tech-Huset betragter vi en velfungerende whistleblowerordning som en uundværlig del af vores arbejde med ansvarlig virksomhedsdrift og god selskabsledelse. En sådan ordning har historisk vist sig at være et effektivt redskab til at afdække uetisk adfærd, brud på lovgivning og interne retningslinjer, før disse udvikler sig til alvorlige risici for både virksomhed og samfund.

Ved at tilbyde vores medarbejdere og samarbejdspartnere en sikker og anonym kanal til at rapportere bekymringer, fremmer vi en kultur, hvor gennemsigtighed, integritet og åbenhed er fundamentale værdier. Denne tilgang er forankret i den måde, tingene altid er blevet gjort ordentligt på – med respekt for loven, for hinanden og for det fælles ansvar. Samtidig understøtter ordningen vores langsigtede målsætning om at være en troværdig og bæredygtig samarbejdspartner, både internt og eksternt.



Governance

InterForce samarbejde

Hos Tech-Huset støtter vi op om de medarbejdere, der bidrager til Danmarks militære og beredskabsmæssige sikkerhed (Reservestyrken). Derfor er vi støttevirksomhed i InterForce og har underskrevet den gældende støtteerklæring.

Reservestyrken i Danmark består af frivillige i Hjemmeværnet og reservister (forhenværende soldater), der har tegnet kontrakt med forsvaret eller Hjemmeværnet. Dertil er der frivillige i Kystredningstjenesten og Beredskabsstyrelsen. Reservister/frivillige opnår gennem deres militære tjeneste og træning mange færdigheder, der kan overføres til arbejdspladsen.

Tech-Husets giver reservister og frivillige 10 dages fri med løn til deltagelse i aktiviteter forbundet med tjeneste i Reservestyrken. Medarbejderen modtager normal løn i de 10 dage og bibeholder eventuelle løngoder i perioden.



Værdiskabende data

Strategi og mission/vision

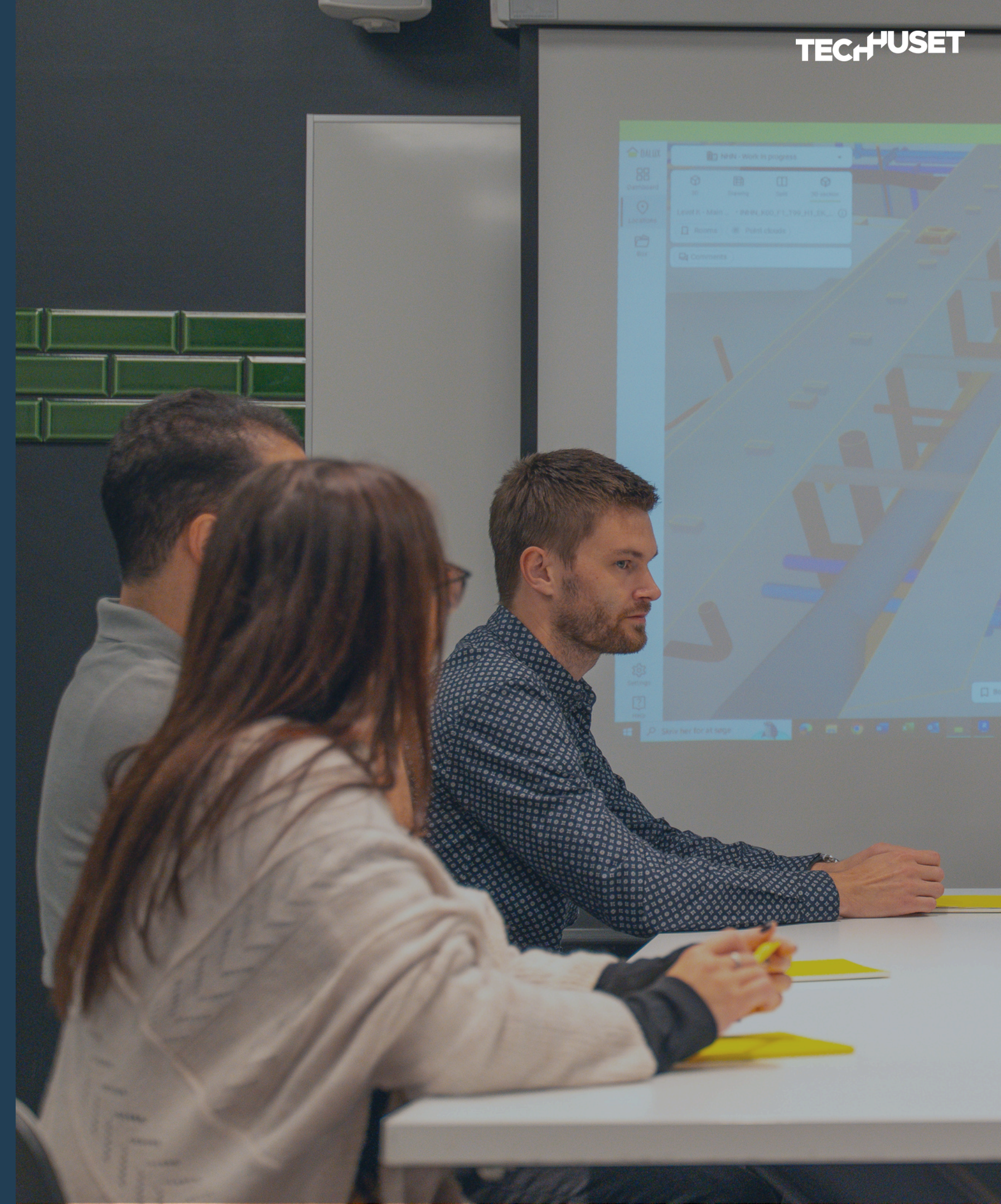
Vi har taget udgangspunkt i Tech-Huset's mission, vision og GDPR politikker. Dette er for at sætte en retning for medarbejdere og kunder i forhold til forventningen ved at indgå et samarbejde eller ansættelse med Tech-Huset. Yderligere for at dokumentere slette-regler og sikkerhed i forbindelse med persondatabehandling. Dette er afgørende vigtigt, i det at Tech-Huset's forretningsgrundlag er bygget op omkring rekruttering og konsulenttydelser, der i sagens natur inkluderer følsomme persondataoplysninger.

Der vil blive gjort nye tiltag i forbindelse med at beskrive og vise, hvilke bæredygtige tiltag virksomheden har gjort sig i 2024 i forhold til, at der i Tech-Huset's vision er nedskrevet følgende: "bidrage til at forme en bæredygtig fremtid for branchen". Således bliver det tydeliggjort, hvordan dette skal efterleves i hverdagen.

I løbet af 2024 har vi arbejdet på at optimere vores privatlivspolitik med de fornødne punkter for at optimere vores processer inden for GDPR og generel respekt for vores omgangskreds. Der er udarbejdet en cookiepolitik til websitet, da vi indhenter data på vores besøgende og anvender disse i forbindelse med marketingaktiviteter.

Der er også udarbejdet en politik for antikorruption og bestikkelse, som er implementeret i organisationen.

Der udover har vi i samarbejde med advokatfirmaet CLEMENS fået udarbejdet en Whistleblowerpolitik, som er tilgængelig på vores website.



Opgørelsespraksis

Scope 1, 2 og 3

I forbindelse med scope 1, 2 og 3 blev dette udregnet ved brug af Klimakompasset for vores E-data. Her blev det oplyst, at energiforbruget's CO2 (El, vand og varme) udledning blev registreret som scope 2 + 3. Hvorimod transportforbruget's CO2 (brændstof) udledning blev registreret som scope 1, 2 + 3.

Indsamling af E, S og G nøgletal

I forbindelse med indsamlingen af data til E-nøgletal er der kun taget udgangspunkt i Kolding kontoret's opgørelser, da vores øvrige lokationer er kontorhoteller og derfor indgår forbruget i den samlede husleje.

Energiforbruget såsom el og varme er indsamlet af vores leverandører og tallene fra opgørelserne er brugt til beregningen her af. Vores vandforbrug er indsamlet ved samme procedure. I forbindelse med brændstofforbrug er der taget udgangspunkt i virksomhedens 4 firmabiler og ikke alle medarbejdernes kørsel til og fra arbejdspladsen. Firmabilforbruget er udregnet efter firmaet's benzinkort, hvor kvitteringer og fakturaer er gemt som bilag, hvorpå der oplyses pris + liter forbrug.

S-nøgletallene er baseret på sygedage, arbejdsulykker og kønsfordeling, der er taget fra udtræk i vores timeregistreringssystem Intempus, hvor vi kan udtrække lister fra 2024 og dermed udregne dage og antal oplyste sygefraværsdage. Det er vigtigt at nævne at disse beregninger er taget ud fra princippet om FTE'er, således at ansættelsestid er medregnet i forhold til perioden 2024. Disse beregninger og data omhandler udelukkende fastansatte medarbejdere (herunder også deltids- og projektansatte) og ikke freelancere.

G-nøgletallene er derimod ikke målbare data, men bundet op på strategi, procedurer og tiltag, der er nedfældet via skrift og manifester. Dette er derfor svært at måle på. Eksempelvis har der ikke været registreret tilfælde af bestikkelse eller brug af whistleblowerordning.

Manglende data

Vi har ingen tal fra vores kontorhotel i Esbjerg, men i vores kontrakt på lokationen i København er noteret at varme, el og vand er inkluderet i den månedlige betaling, derfor er det ikke muligt for Tech-Huset at se på de individuelle tal for kontoret.

Generelt gælder det, at vi har påbegyndt vores ESG-rapportering i 2025, hvorfor seneste opgørelsesår er 2024.

Dobbelt væsentlighedsanalyse

I 2023 gennemførte Tech-Huset deres første dobbelt væsentlighedsanalyse - en analyse, der sætter lys på en analyse af, hvilke instanser, der er vigtige for Tech-huset som virksomhed og hvilke instanser, der er vigtige for vores kunder og samfundet omkring os. Vi har naturligvis besluttet at lave denne igen i 2024.

Environment

Her vil vi gerne måle og tracke vores energiforbrug og vores påvirkning deraf på miljøet.

Social

Her vil vi gerne måle og tracke vores trivsel, mentale sundhed samt hvordan vores medarbejdere behandles i forhold til arbejdsforhold, miljø, mv.

Governance

Her vil vi gerne måle og tracke, hvordan vores virksomhed ledes og styres i forhold til lovgivning, etik og god virksomhedsskik.

Identificerede punkter

13 punkter er identificeret og placeret efter subjektiv holdning til betydningen for samfundet og betydningen for os i Tech-Huset. Vi arbejder både ud fra scope1, scope2 og scope3, hvor vi kigger på vores direkte forbrug og udledning fra vores virksomhed i scope1 og i scope2 på de mere indirekte indkøb af energi såsom el, vand, varme etc. Scope3 er ikke med i vores rapportering i denne omgang, da dette kræver en langt mere omfattende dataindsamling.

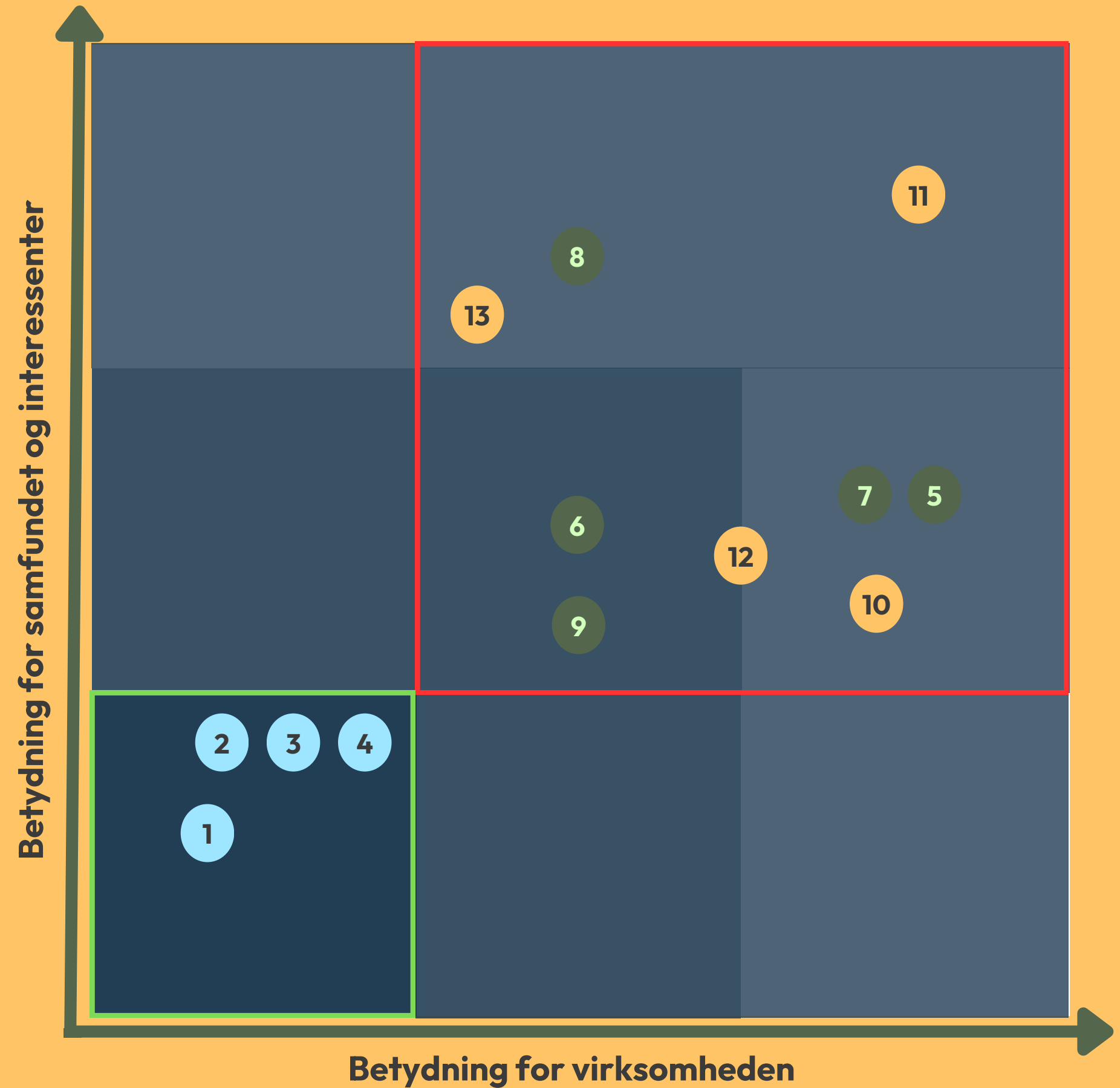
Illustration af væsentlighedsanalysen

Modellen på næste side er en illustration af, hvorledes vi har fordelt aktiviteterne, som vi ønsker at rapportere på ved E, S og G.

Den røde kvadrant i modellen viser de væsentligste og mest betydningsfulde aktiviteter.

Den grønne kvadrant i modellen viser de mindst indflydelsesrige aktiviteter.

1. Vandforbrug
2. Elforbrug
3. Varmeforbrug
4. Brændstofforbrug
5. Trivselsmåling (eNPS)
6. Arbejdsulykker
7. Sygefravær
8. Kønsdiversitet
9. Personalepolitik og håndbog
10. Mission og vision
11. GDPR
12. Whistleblowerordning
13. Bestikkelse og korruption



Selskabet

Tech-Huset A/S
 CVR: 40 63 35 61
 Toldbodgade 16
 6000 Kolding
 +45 53 87 17 11
www-tech-huset.dk

Bestyrelsen

Anders Rosendahl Poulsen (forperson)
 Benthe Andersen
 Ida Storm
 Thomas Esbjerg

Direktionen

Adm. direktør Michael Mikkelsen



Toldbodgade 16
 6000 Kolding
kolding@tech-huset.dk



Flæsketorvet 68
 1711 København V
koebenhavn@tech-huset.dk



Randersvej 38
 6700 Esbjerg
esbjerg@tech-huset.dk