

Viegand Maagøe ESG-rapport 2023

Indhold

- 4 Forord**
- 5 Vores kerneeksperise er grøn omstilling**
- 6 Faglighed hånd i hånd med kreativitet**
- 7 Vores værdier**
- 8 Vores ESG-arbejde**
- 10 Dobbeltrættet væsentlighedsanalyse**
- 13 E – mod en grønnere fremtid**
- 15 S – et konsulentliv i balance**
- 18 G – ansvarlighed og etik som kompas**
- 20 Fokus på 2024**
- 21 ESG-nøgletal**

Om denne rapport

Denne rapport beskriver Viegand Maagøes arbejde med ESG og ansvarlig virksomhedsdrift for 2023 og er et selvstændigt supplement til vores finansielle årsrapport. Rapporten tager udgangspunkt i European Sustainability Reporting Standards (ESRS), men den lever ikke op til compliance-kravene i CSRD, og dette har ikke været hensigten.

Vi fortæller løbende om vores arbejde med grøn omstilling og ESG. Du kan følge med på vores hjemmeside, hvor du også kan skrive dig op til vores nyhedsmail, eller du kan følge os på LinkedIn.

Hvis du har kommentarer eller spørgsmål til rapporten, kan du kontakte Marianne Thomas, partner, på +45 24 83 26 63 eller via mail: mht@viegandmaagoe.dk.

Forord

Velkommen til vores første ESG-rapport, som vi har glædet os til at dele med kunder, medarbejdere og andre interessenter.

Som konsulenter ved vi godt, at vores primære aftryk på klima, miljø og sociale forhold går gennem vores mange projekter og kunder. Da vi kun arbejder med projekter, der støtter op om den nødvendige samfundsmæssige omstilling, er vores kommercielle ydelser en væsentlig del af den effekt og den omstilling, vi bidrager med. Men selvfølgelig har vi også selv et aftryk, og netop det er omdrejningspunktet for denne rapport.

Med indførelsen af EU's Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) er ESG-arbejde og ESG-rapportering på ganske kort tid blevet en forretningskritisk disciplin, som skal behandles på lige fod med den finansielle rapportering. Det er en stor omstilling for alle, og det vil tage tid at etablere de nødvendige rutiner for dataindsamling og dokumentation.

Alligevel er der bestemt grund til glæde, fordi CSRD vil bidrage til at skabe større gennemsigtighed omkring virksomhedernes arbejde med ansvarlighed og ESG. Det bliver nemmere at sammenligne mellem virksomheder og på tværs af brancher, og det bliver tydeligt, hvem der faktisk gør noget konkret for at fremme positiv forandring.

For Viegand Maagøe er CSRD naturligvis også en vigtig forretningsmæssig mulighed. Siden begyndelsen i 2006 har vi udelukkende beskæftiget os med projekter, som fremmer grøn omstilling, og med vores brede faglighed er vi godt rustet til at hjælpe vores kunder med at blive ESG-klar både i forhold til strategi, rapportering, digitalisering og kommunikation.

Samtidig skal vi holde orden i eget hus, og netop derfor er denne første ESG-rapport også en vigtig milepæl for os. I 2023 har vi gennemført en dobbelttrettet væsentlighedsanalyse, og den har hjulpet os med at udvælge og prioritere

de vigtigste ESG-temaer for os. Væsentlighedsanalysen viser bl.a., at det særligt er på det sociale område, vi skal sætte ind, og vi har allerede i 2023 iværksat en række initiativer på HR-området.

2023 har været endnu et år med stor vækst. Vi har budt velkommen til mange nye kolleger, og vi er flyttet ind i nye og større lokaler på Nørre Søgade midt i København. Vi har en klar målsætning om, at den hastige vækst ikke må give anledning til at gå på kompromis med vores principper om ansvarlig virksomhedsdrift, og derfor ser vi frem til yderligere at styrke ESG-arbejdet i 2024 og årene fremover.

Vi ønsker god læselyst til alle og ser frem til feedback fra kunder, medarbejdere og andre interessenter.



Med venlig hilsen
Søren Eriksen
CEO

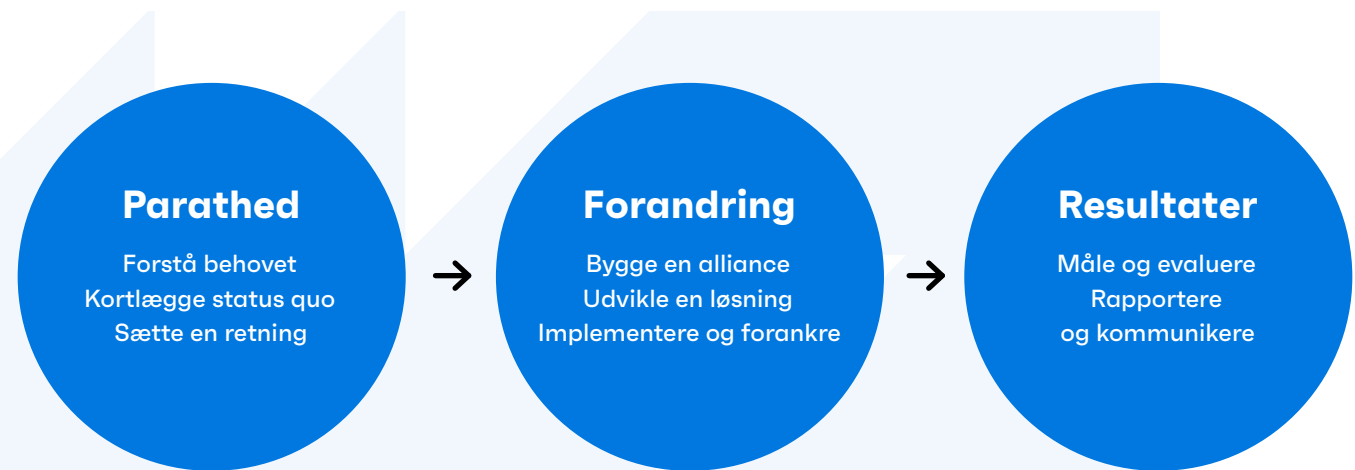
Vores kerneekspertise er grøn omstilling

Viegand Maagøe er en konsulentvirksomhed, og på tværs af vores mange fagligheder skaber vi løsninger med fokus på ESG og bæredygtighed, der giver værdi for både kunder og omverden.

I årene der er gået, siden vi blev etableret i 2006, har vi udviklet os fra primært at hjælpe vores kunder med energieffektivisering og kommunikation til også at arbejde strategisk og operationelt med både ressourcer og ansvarlighed på områder som klima og miljø, sociale forhold og virksomhedsledelse. Kundekredsen omfatter private virksomheder og offentlige sektorer i Danmark og resten af verden og EU's institutioner.

Vores 120 medarbejdere befinder sig med andre ord i den grønne omstillings frontlinje. Her løser vi et væld af forskellige opgaver.

Det lykkes vi kun med, fordi vi har eksperter med indsigt i alle aspekter af grøn omstilling. Og fordi vi ved, at det skaber værdi, når vi bringer de rette fagligheder sammen på tværs af kompetencer og vidensområder.



Figur 1: Vores rådgivning er helhedsorienteret, og vi hjælper vores kunder med at udvikle og drive processen fra den indledende behovsafklaring til færdig løsning og kommunikation af resultaterne.

Faglighed hånd i hånd med kreativitet

For os handler det ikke kun om høj faglighed og en helhedsorienteret tilgang til opgaven. Det handler også om at udnytte den energi og kreativitet, der opstår, når vores kolleger med forskellige perspektiver går sammen. Resultatet er løsninger, der på et solidt fagligt grundlag styrker vores kunders konkurrenceevne.

Vores ydelser er samlet i seks overordnede forretningsområder:

Ledelse og strategi

- ESG- og klimastrategi
- Klimaregnskaber
- ESG Due Diligence
- ESG-rapportering
- SBTi og målsætning
- Dobbelt væsentlighedsanalyse

Økonomiske analyser

- Samfundsøkonomiske analyser
- Finansieringsstrategi for at realisere målsætninger
- Finansielle modeller til bæredygtighedsvurdering
- Grønne forretningsmodeller

Policy og regulering

- Lovgivning og -krav til bæredygtige produkter, bygninger og virksomheder, inkl. ecodesign, energimærkning, standardisering og certificering

Kommunikation og digital

- Digitale værktøjer og websites
- Grafisk design, podcast, film, animation og kampagner
- Presse, artikler og PR
- Brugertest og brugeranalyse
- Adfærdskampagner

Teknisk rådgivning

- Energioptimering
- Grøn omstilling af industrien og forsyningssektoren
- Elektrificering af energiforbrug
- Bygherrerådgivning
- Cirkulær økonomi

Data og analyser

- Bæredygtighed af produkter
- Sensitivitetsanalyse
- Livscyklusanalyse (LCA)
- Miljøvaredeklarationer (EPD)
- Kortlægning af energi- og ressourceforbrug

Vores værdier



Helhedsorienteret

Vi sætter vores samlede faglighed i spil ved at lytte, stille spørgsmål og undre os.

Vi tror på, at denne helhedsorienterede tilgang skaber de bedste løsninger for vores kunder – og for miljø og klima.



Ordentlighed

Vi holder ord, og samarbejdspartnere kan stole på, at vi er en god, loyal partner.

Vores kunder skal opleve, at vi altid håndterer opgaver og situationer på en professionel og ordentlig måde.



Faglighed

Vi bruger aktivt vores dybe og samlede viden som eksperter – i projekter, i vores rådgivning og i vores løsninger.

Vi deler viden internt og eksternt og udvikler løbende vores kompetencer og faglighed.



Bæredygtighed

Vi arbejder for bæredygtighed, både miljømæssigt, økonomisk og socialt – lokalt og globalt.

Den store transformation af samfundet er kernen og formålet med alt vores arbejde. Derfor arbejder vi også løbende med vores egen omstilling.

Vores ESG-arbejde

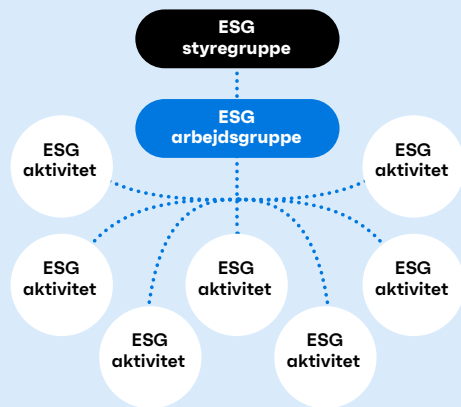
Viegand Maagøes formål er at bidrage til den grønne omstilling, og på den måde er hele vores forretning baseret på at fremme større ansvarlighed i forhold til mennesker og miljø. Vi har et strategisk mål om at blive markedsledende inden for ESG-strategi og ESG-due diligence, og på den måde forventer vi at kunne øge vores positive bidrag markant i de kommende år.

Vores forretningsmæssige mål forpligter naturligvis i forhold til også at holde orden i eget hus. Denne ESG-rapport er som nævnt Viegand Maagøes første, og vores arbejde med at udvikle og styrke ESG-initiativer er en proces, som vil fortsætte i de kommende år i takt med at vi indhenter konkrete erfaringer og kan begynde at evaluere de enkelte initiativer. I 2023 har der primært været fokus på at gennemføre en dobbelttrettet væsentlighedsanalyse, som har givet os et indblik i, hvilke ESG-temaer der er mest relevante for vores virksomhed. Væsentlighedsanalysen er beskrevet i mere detaljeret form nedenfor.

Væsentlighedsanalysen har med andre ord hjulpet os med at kridte banen op, og i 2023 har vi taget hul på at implementere en række initiativer, som skal styrke vores arbejde med ansvarlighed på tværs af virksomheden. I denne rapport præsenterer vi et samlet overblik fordelt på tre kapitler om henholdsvis E, S og G.

Vores ESG-arbejde indeholder endnu ingen konkrete målsætninger udover den reduktion i CO₂-emissioner, som vi har forpligtet os til i Science Based Targets initiative. Fastlæggelse af målsætninger bliver et væsentligt omdrejningspunkt for vores ESG-arbejde i 2024, og det vil vi følge op på i næste års ESG-rapport.





ESG-organisation

Ledelsesmæssigt er ESG-arbejdet forankret i en styregruppe med repræsentanter fra direktionen og partnerkredsen. Styregruppen har ansvaret for at følge op på ESG-strategien og prioritere ESG-aktiviteter og målsætninger. Styregruppen har desuden ansvaret for at udvikle og løbende forbedre vores rådgivningsydelser på ESG-området.

Parallelt med styregruppen er der etableret en ESG-arbejdsgruppe, som er udførende i forhold til at implementere de aktiviteter, som bliver besluttet i styregruppen. Det er desuden arbejdsgruppens ansvar løbende at involvere interessenter, både interne og eksterne, og på den måde sikre at vores ESG-arbejde er transparent og omfatter alle relevante temaer.

Vi har tilsluttet os UN Global Compact

Gennem UN Global Compact har vi forpligtet os til at følge de 10 principper for ansvarlig virksomhedsdrift inden for menneskerettigheder, arbejdstagerrettigheder, klima og miljø og antikorrupsion. Det har vi gjort for at sikre, at vi lever op til vores egne værdier og følge den internationale udvikling i god praksis for ansvarlig virksomhedsdrift.



United Nations
Global Compact

Vi har en SBTi-målsætning

Vi har sat mål for vores klimaindsats, og de er godkendt af Science Based Targets initiative (SBTi). SBTi er en internationalt anerkendt standard for videnskabeligt baserede klimamål, som lever op til Paris-aftalens målsætning om at begrænse globale temperaturstigninger til 1,5 °C over førindustrielt niveau. Vi har tilsluttet os SBTi, fordi alle skal forholde sig til klimaudfordringen, og SBTi er et væsentligt erhvervsrettet initiativ, som medvirker til at sætte fokus på virksomhedernes klimaansvar.



SCIENCE
BASED
TARGETS

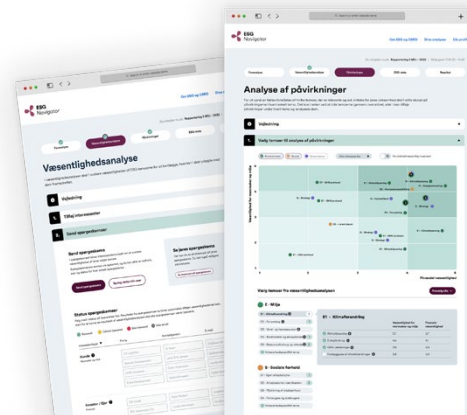
ESG Navigator hjælper med at gøre ESG til en god forretning

I 2023 tog vi hul på udviklingen af det digitale værktøj ESG Navigator. Værktøjet hjælper virksomheder med at styre ESG-rapporteringen, så det bliver nemt at holde fokus på de ESG-temaer, som skaber værdi.

Værktøjet strømliner arbejdet med væsentlighedsanalysen og giver inspiration til at omsætte ESG-data til målsætninger og konkrete handlinger. Og der er hjælp at hente, hvis man kører fast. Værktøjet giver adgang til en af vores specialiserede ESG-rådgivere med løbende tjek-ind møder og opfølgning på brugen af ESG Navigator.

Læs mere på

viegandmaagoe.dk/ydelse/esg-navigator



Dobbeltrettet væsentlighedsanalyse

I 2023 har vi gennemført en dobbeltrettet væsentlighedsanalyse for at kunne vurdere, hvilke ESG-temaer, der er mest relevante for os.

Den dobbeltrettede væsentlighed medfører, at vi både forholder os til den måde Viegand Maagøe påvirker natur og klima, mennesker og samfund, og den måde vores virksomhed bliver påvirket af ESG-dagsordenen. De to typer væsentlighed kalder man påvirkningsvæsentlighed (impact materiality) og finansiell væsentlighed (financial materiality).

Baseret på indledende research og interviews med medarbejdere, ledelse, repræsentanter fra bestyrelse og ejerkreds og udvalgte kunder blev der først udvalgt 19 ESG-temaer med særlig relevans for os. De 19 temaer er valgt med udgangspunkt i EU's European Sustainability Reporting Standards (ESRS), som er den standard, der skal benyttes, når virksomheder rapporterer i forhold til CSRD.

E Environment	S Social	G Governance
<ul style="list-style-type: none"> • Vores bidrag til grøn omstilling i markedet • Vores klima- og miljøaftryk samt SBTi-målsætning 	<ul style="list-style-type: none"> • Tilfredse kunder og samarbejdspartnere • Synlig og nærværende ledelse • Work-life balance og fleksibilitet • Arbejdspres blandt medarbejdere • En attraktiv arbejdsplads • Mangfoldighed og nul diskrimination • Fysisk og mental sundhed blandt medarbejdere • Barselsmuligheder • Træning og kompetenceudvikling i alle organisationslag • Sikkerhed på arbejdspladsen • Datasikkerhed • Inklusion af internationale medarbejdere 	<ul style="list-style-type: none"> • Vores bidrag til offentlig vidensdeling og debat • Ansvarlighed blandt leverandører • ESG-rapportering • Ansvarlig virksomhedsdrift • Ethiske overvejelser i forhold til valg projekter

Figur 2: De 19 udvalgte ESG-temaer, som indgik i den dobbeltrettede væsentlighedsanalyse.

Baseret på digitale spørgeskemaer bad vi herefter interessenterne vurdere temaernes væsentlighed i forhold til de to sider af den dobbelte væsentlighed: 1) påvirkningsvæsentlighed (impact materiality), og 2) finansiell væsentlighed (financial materiality). Begge typer væsentlighed blev vurderet på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er 'ikke væsentligt', og 5 er 'meget væsentligt'.

Med udgangspunkt i interessenternes vurdering og en samlet drøftelse i styregruppen blev de 19 ESG-temaer inddelt i tre overordnede kategorier:

- 1. Afgørende** - temaerne er afgørende for vores arbejde med ESG og samfundsansvar
- 2. Væsentligt** - temaerne er retningsgivende for vores arbejde med ESG og samfundsansvar
- 3. Informativt** - temaerne er med til at understøtte vores arbejde med ESG og samfundsansvar

Resultatet af processen blev følgende rangering af de 19 ESG-temaer her præsenteret på listeform:

Kategori	ESG-tema	Væsentlighed
E	Vores bidrag til grøn omstilling i markedet	Afgørende
S	Tilfredse kunder og samarbejdspartnere	
S	Synlig og nærværende ledelse	
S	Work-life balance og fleksibilitet	
E	Vores klima- og miljøaftryk samt SBTi-målsætning	Væsentligt
S	Mangfoldighed og nul diskrimination	
S	Fysisk og mental sundhed blandt medarbejdere	
S	Træning og kompetenceudvikling i alle organisationslag	
S	Arbejdspres blandt medarbejdere	
S	En attraktiv arbejdsplads	
S	Barselsforhold	
G	Ansvarlig virksomhedsdrift	
G	Vores bidrag til offentlig vidensdeling og debat	
G	ESG-rapportering	
S	Sikkerhed på arbejdspladsen	Informativt
S	Inklusion af internationale medarbejdere	
S	Datasikkerhed	
G	Ansvarlighed blandt leverandører	
G	Etiske overvejelser i forhold til valg af projekter	

Gap-analyse bidrager til prioriteringen

Med rangeringen på plads gennemførte vi efterfølgende en gap-analyse, som bidrager til at udpege de temaer, hvor der er størst potentiale for forbedring på kort og mellemlang sigt. Det engelske ord gap betyder netop 'ikke komplet' eller

mangelfuldt, og øvelsen går ud på at vurdere, hvor stort dette 'gap' er.

Vores gap-analyse viste, at vi allerede er meget langt med vores bidrag til grøn omstilling i markedet og tilfredse kunder og samarbejdspartnere. Modsat viste gap-analysen et markant behov for

forbedring, når det handler om arbejdspress blandt medarbejdere. Denne indsigt medførte at arbejdspress blandt medarbejdere blev opprioriteret og lagt sammen med work-life balance og synlig og nærværende ledelse i en samlet HR-ind-sats, som er yderligere beskrevet i kapitlet 'S – et konsulentliv i balance'.



E – mod en grønnere fremtid

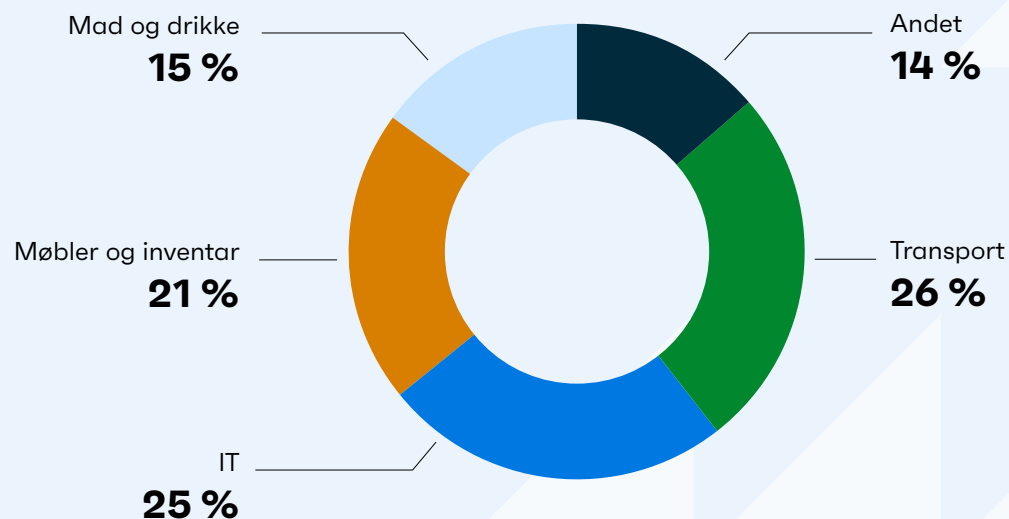
Viegand Maagøe havde i 2023 en samlet udledning på 1.017 ton CO₂e. Dette er en markant stigning i forhold til 2022, hvor vores samlede udledninger udgjorde 466 ton CO₂e. Tallet skal dog ses i lyset af en markant vækst i virksomheden med 29 % flere medarbejdere end i 2022. Dertil kommer, at vi i 2023 flyttede til større lokaler, og derfor var der behov for at indkøbe væsentligt mere nyt inventar og kontorelektronik end i et gennemsnitligt år.

Kigger vi på udledninger pr. fuldtidsansatte (FTE), ser vi en stigning fra 7,1 ton CO₂e pr. FTE i 2022 til 12 ton CO₂e pr. FTE i 2023. Ser vi bort fra køb af elektronik og inventar lyder tallet i 2023 på 7,7 ton CO₂e. Denne stigning kan primært tilskrives større rejseaktivitet i 2023, som modsat 2022 ikke har været påvirket af COVID-19.

Scope 1 og 2 udgør tilsammen mindre end 1 %. I 2023 har vi udfaset brugen af naturgas til opvarmning af vores kontor i Hinnerup. Det betyder, at scope 1 udledninger i praksis ender på nul. Samtidig er elforsyningen blevet grønnere, og vores scope 2 udledninger falder derfor på trods af en lille stigning i elforbruget.

Scope 3 fylder mere end 99 % af vores samlede udledninger, hvilket er helt som forventet for en rådgivningsvirksomhed som vores. Den store stigning i de samlede udledninger ligger derfor også i scope 3 og er som nævnt drevet af et markant højere medarbejderantal og en flytning til større lokaler.

Scope 3 udledninger fordelt på kategorier





Særligt indkøb af møbler og inventar og kontorelektronik fylder meget med udledninger på tilsammen 352 ton CO₂e, eller hvad der svarer til 34 % af vores samlede udledninger.

Transport er en anden stor post i scope 3. Vores samlede udledninger fra transport, herunder både medarbejderpendling og forretningsrejser, er 276 ton CO₂e. 181 ton kommer alene fra flyrejser, hvilket udgør ca. 18 % af vores samlede udledninger. Det er naturligvis et højt tal, men en stor del af vores flyrejser finder sted i

forbindelse med projekter i mellem- og lavindkomstlande, som vi hjælper med at fremme den grønne omstilling. Derfor er det vores vurdering, at flyrejserne i det store billede godt kan forsvares.

Frokostordning og kantinedrift har et samlet klimaaftryk på 139 t CO₂e. I den forbindelse er det værd at bemærke, at frokostkvarterer med kød står for ca. 77 % af udledningerne, selvom antallet af vegetar- og kødkvarterer er nogenlunde ligeligt fordelt.

I 2019 tilsluttede vi os, som en af de første rådgivningsvirksomheder i Danmark, Science Based Targets initiative. Vi har et mål om at reducere vores scope 1 og 2 udledninger med 46 % i 2030, og samtidig at monitorere og reducere vores scope 3 udledninger. Med udfasningen af naturgas i Hinnerup og grønnere elforsyning er vi tæt på at være i mål med vores scope 1 og 2 udledninger, som i 2023 er reduceret med 40 %.

Scope 3 kræver derimod et øget fokus. Vi er gået i gang med at analysere vores scope 3 udledninger, som er blevet præciseret på tværs af en række kategorier. Der er dog stadig meget at gøre, og vi vil som sagt i 2024 have fokus på at sætte målsætninger både specifikt for nedbringelse af vores CO₂-udledninger og mere generelt på tværs af vores ESG-arbejde.

S – et konsulentliv i balance

Viegand Maagøe har de seneste 2-3 år oplevet hastig vækst, og det betyder bl.a. at antallet af medarbejdere er mere end fordoblet siden 2020. Væksten har også medført et behov for at revidere og opjustere vores overordnede virksomhedsstrategi frem mod 2027, og denne lægger op til fortsat vækst i de kommende år.

Derfor er det heller ikke overraskende, at gap-analysen, som blev gennemført i forbindelse med vores væsentlighedsanalyse, viste et tydeligt behov for en styrket HR-indsats med særligt fokus på work-life balance, arbejdspress og mere synlig og nærværende ledelse.

Arbejdet med HR-indsatsen tog udgangspunkt i en medarbejderdag, hvor alle kolleger blev samlet med henblik på at tale om fremtidens Viegand Maagøe set i lyset af en revideret strategi og målet om fortsat vækst. Involveringen af kollegerne handlede om at arbejde med at etablere en fælles forståelse af de strategiske mål. Samtidig var der mulighed for at tale om, hvad forandringerne betyder for de enkelte afdelinger, og hvordan vi kan fastholde de værdier og den gode samarbejdsånd, som Viegand Maagøe bygger på.

En af de primære aktiviteter på medarbejderdagen var en faciliteret gruppedrøftelse netop med fokus på, hvordan vi kan bevare og yderligere styrke vores DNA mens virksomheden vokser. Det skete med udgangspunkt i vores værdier, som blev diskuteret både i forhold til, hvilken betydning de har idag, og hvordan vi kan bruge dem mere systematisk til at styrke virksomhedskulturen på lidt længere sigt.



HR-roadmap skal implementeres

I forlængelse af medarbejderdagen og med input både fra væsentlighedsanalysen og strategidrøftelserne udarbejdede vi et HR-roadmap, som giver et overblik over de prioriterede HR-indsatser.

Vores HR-roadmap sætter retningen for de nye initiativer, der skal implementeres, og mange ting er allerede blevet gjort. Som noget af det første blev der oprustet i den interne organisation med henblik på at aflaste både ledere og medarbejdere.

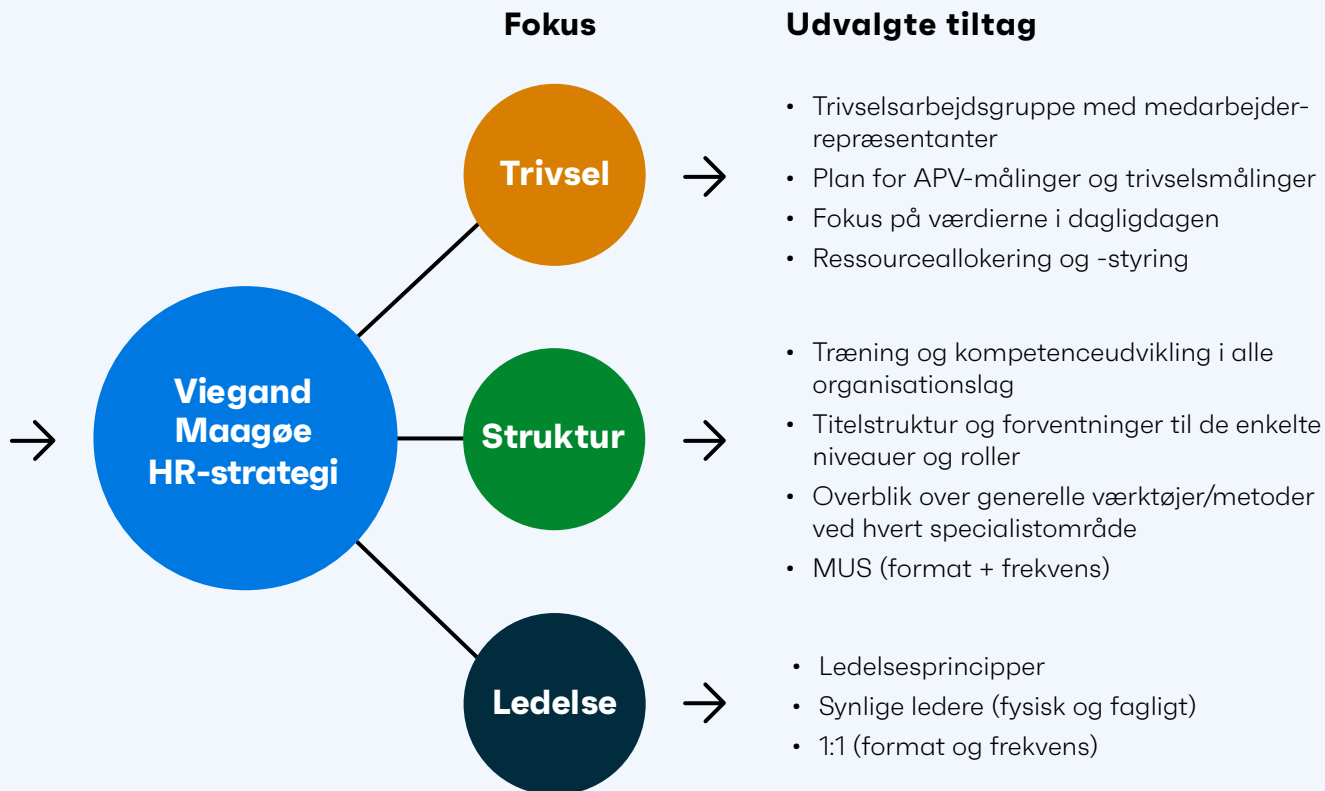
Der blev ansat en CFO og tilført nye ressourcer til håndtering af ejendomsdrift og kantine. Vi flyttede til nye og større lokaler for at forbedre arbejdsforholdene, sikre rare omgivelser og øge den psykologiske tryghed hos medarbejderne.

HR Roadmap

Input fra virksomhedsstrategien

Input fra ESG-strategien

Input fra medarbejderdag



Figur 3: Vores HR-roadmap, som blev udviklet i forlængelse af en medarbejderdag med fokus på fremtidens Viegand Maagøe.

Endelig blev der gennemført en organisationsændring med indførelse af teamledere, som vil styrke ledelseskraften og sikre mere nærværende ledelse i hverdagen.

I efteråret gennemførte vi en omfattende APV- og trivselsmåling med en svarprocent på 93. Efterfølgende blev der fulgt op med workshops i de enkelte afdelinger. Her var der fokus på at skabe et rum for åben dialog og indflydelse på, hvordan hverdagen kan fungere optimalt for alle, og hvordan arbejdspress, opgaver og løbende feedback bør håndteres. Resultatet blev konkrete handlingsplaner, som skal implementeres i 2024 og fremover.

Vi etablerede desuden en trivselsarbejdsgruppe med deltagere fra alle afdelinger, og med bred repræsentation både i forhold til alder og anciennitet. Målet var at drøfte, hvordan vi kan sikre, at Viegand Maagøe også fremover er en attraktiv arbejdsplads med plads til alle og baseret på åbenhed og tillid. Præmissen var en fælles forpligtelse mellem ledelse og medarbejdere til at udvikle Viegand Maagøe som en rådgivningsvirksomhed, der både tjener penge og er en attraktiv arbejdsplads. De to målsætninger er tæt forbundet, og vi kan ikke lykkes med det ene uden at lykkes med det andet. Trivselsarbejdsgruppen har ikke afsluttet sit arbejde i 2023, men det er målet, at

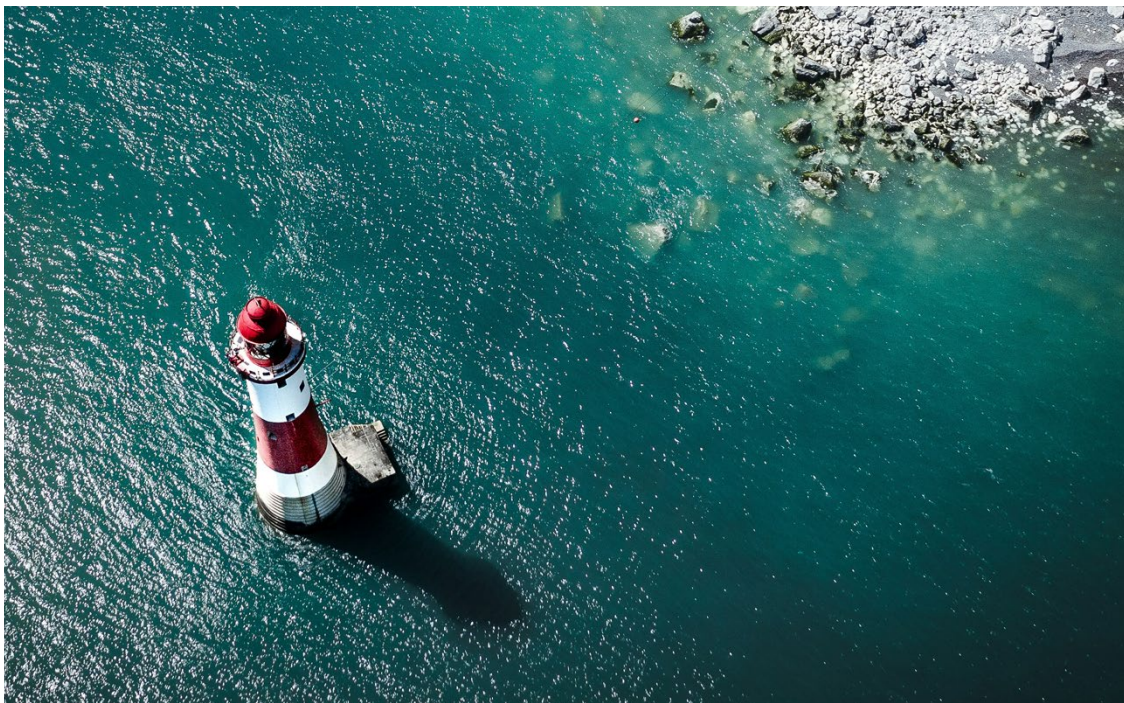
processen skal munde ud i en opdateret formulering af vores værdier med et stærkere fokus på medarbejdernes trivsel. Input fra trivselsarbejdsgruppen er desuden i vidt omfang blevet brugt til løbende at justere den daglige drift både på HR-området og i virksomheden generelt.

Fokus på 2024

I 2024 vil der især være fokus på at udvikle en sammenhængende HR-strategi, som yderligere vil styrke arbejdet med at sikre de bedst mulige arbejdsforhold og fysiske rammer for medarbejderne. Det er målet at styrke den interne kommunikation, så vi kan forbedre vidensdelingen og sikre fælles referencer i alle dele af virksomheden.

Vi vil arbejde med at opdatere vores barselspolitik og revidere en række processer og politikker. Det gælder bl.a. rejsepolitikken, som får tilføjet en tjekliste til brug ved planlægning af udlandsrejser. Endelig kommer vi til at arbejde med at gennemgå og optimere ledelsessystemer og arbejdsprocesser, så vi er bedst muligt rustet til fortsat at være en virksomhed i vækst.

G – ansvarlighed og etik som kompas



Viegand Maagøe arbejder for at opretholde de højeste standarder i forhold til integritet og god selskabsledelse i alle vores aktiviteter. Virksomhedens direktion tegnes af Søren Eriksen, adm. direktør siden 2014, og Jan Viegand og Peter Maagøe Petersen, der stiftede Viegand Maagøe i 2006.

Ejerskabet af virksomheden er delt mellem kapitalfonden Dansk Ejerkapital og de 2 stiftere og 7 partnere, som alle har ledende stillinger i Viegand Maagøe. Dansk Ejerkapital ejer 49 %, mens det øvrige ejerskab tilsammen ejer 51 %.

Viegand Maagøe har en professionel bestyrelse, som består af 4 mænd og 1 kvinde.

Code of Conduct

I 2023 fik vi vores første Code of Conduct, som er bygget op om UN Global Compacts 10 principper for ansvarlig virksomhedsdrift. Vores Code of Conduct samler de regler og retningslinjer, der udgør Viegand Maagøes interne adfærdskodeks. Code of Conduct danner også rammen om de krav, vi som minimum stiller til vores samarbejdspartnere om integritet og god forretningsførelse.

På nuværende tidspunkt har vi vurderet, at der ikke er behov for en selvstændig Code of Conduct for leverandører. Vi udfører due diligence på leverandører baseret på selvrapportering i det omfang, vi finder det nødvendigt, og formålet er at sikre, at alle leverandører lever op til vores Code of Conduct.

Whistleblowerordning

I 2023 blev der implementeret en whistleblowerordning, som beskriver, hvordan alle interessenter skal forholde sig, hvis de oplever en hændelse eller en adfærd, som ikke er i overensstemmelse med Code of Conduct. Hændelser kan rapporteres anonymt, og vi følger op på de indrapporterede hændelser og involverer interne og eksterne parter i det omfang, det vurderes at være relevant.

Etiske overvejelser om valg af projekter

Der er nedsat en komité med repræsentanter fra direktionen som mødes ad hoc og drøfter denne type etiske spørgsmål, når behovet opstår. Etiske retningslinjer for valg af projekter og kunder er ikke beskrevet i en selvstændig politik.

Vores bidrag til offentlig videndeling og debat

Det politiske fokus på ESG-dagsordenen har været stigende i de senere år, og ikke mindst på klimaområdet og i forhold til kønsdiversitet og ligestilling bliver ESG-temaer ofte inddraget i en værdidebat, som ikke altid er baseret på fakta. Vi ser det derfor som vores pligt at bidrage til offentlig videndeling og debat.



Fra vores debat på folkemødet på Bornholm.

Det gør vi ved at dele vores indsigter og erfaringer på vores hjemmeside og via vores sociale medier, ligesom vi skriver debatindlæg og deltager på offentlige konferencer og debatarrangementer.

I 2023 deltog vi bl.a. i Folkemødet på Bornholm, hvor vi både var værter for vores egne debatter og bidrog som paneldeltagere i en række arrangementer med fokus på ESG, klimaregnskaber, cirkulær økonomi og bæredygtighedskommunikation.

I 2023 lancerede vi en række nye afsnit af vores egenproducerede podcast med titlen 'Do no significant harm'. Podcasten handlede bl.a. om elektrificering af fødevarerindustrien, kommunal varmeplanlægning og EU-taksonomien.

I oktober deltog vi i HI-messen i Herning med vores direktør Søren Eriksen i spidsen og delte vores erfaringer om nye ESG-krav og bæredygtige strategier i produktionsindustrien.

Fokus på 2024

Med udgangspunkt i vores erfaringer fra 2023 har vi sat en række initiativer i søen, som vi glæder os til at fortælle mere om, både på vores hjemmeside, i vores sociale medier og i næste års rapport.

I 2024 vil der være fokus på at følge op, og det gælder især på det sociale område med en ny HR-strategi under udvikling. Dertil kommer konkrete indsatser på følgende områder:

Udarbejde konkrete målsætninger for vores samlede ESG-arbejde

Skærpe vores tilgang til ESG-arbejdet og styrke sammenhængen med vores forretningsstrategi

Fortsætte udrulningen af vores nye digitale værktøj ESG-Navigator, som hjælper virksomhederne med at styre ESG-rapporteringen og gøre ESG til en god forretning.

ESG-nøgletal

Environment	Nøgletal	Enhed	Formel	2022	2023
	CO ₂ scope 1	tCO ₂ e	Scope 1 aktiviteter i virksomheden * emissionsfaktorer	2	0
	CO ₂ scope 2	tCO ₂ e	Scope 2 aktiviteter i virksomheden * Emissionsfaktorer	7	5
	CO ₂ scope 3	tCO ₂ e	Scope 3 aktiviteter i virksomheden * Emissionsfaktorer	457	1012
	CO ₂ total	tCO ₂ e	Scope 1 + Scope 2 + Scope 3	464	1017
	Samlet scope 1-3 pr. FTE	tCO ₂ e/FTE		7	12
	Energiforbrug samlet (elforbrug)	MWh	Scope 2	23	25
	Klimapåvirkning fra elforbrug	tCO ₂ e	Scope 2	2	2
	Affaldshåndtering - andel af genanvendeligt affald (madspild)	Kg		978	1762
Social	Nøgletal	Enhed	Formel	2022	2023
	Fuldtidsarbejdsstyrke FTE + udl. fastlanc. + stud/prakt.	FTE	FTE'er	66	85
	Kønsdiversitet i virksomheden (andel kvinder) - FTE'er - samlet som ovenfor	%	((Kvindelige FTE'er + Kvindelige midlertidige arbejdere)/(Fuldtidsarbejdsstyrken)) * 100		
	Kønsdiversitet ledelsen (andel kvinder)	%	((Kvindelige ledere)/(Alle ledere)) * 100.		
	Lønforstel mellem køn - beregnet på FTE'er - som ovenfor	Gange	Lønforstel mellem køn = Median mandlig løn/Median kvindelig løn.		
	Medarbejderomsætningshastighed - beregnet på FTE'er	%	((Frivillige + Ufrivillige forladende FTE'er)/FTE'er) * 100	13	17
	Sygefravær - beregnet på FTE'er	Dage	(antal sygedage / FTE)		
	Arbejdsulykker - FTE'er		(Antal arbejdsulykker * 1.000.000) / total antal arbejdstimer for alle FTE'er		
	Medarbejdertilfredshed - beregnet på FTE'er, Stud. med. og eksterne konsulenter	Skala/APV			
	Uddannelse og kompetenceudvikling - FTE'er, eksterne konsulenter	Antal medarbejdere	Procentdel af medarbejdere, som har mulighed for efteruddannelse, der har deltaget i efteruddannelse både internt og eksternt	66	70
Governance	Nøgletal	Enhed	Formel	2022	2023
	Bestyrelsens kønsdiversitet	%	((Kvindelige generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer)/(Alle generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer)) * 100.		
	Fremmøde til bestyrelsesmøder	%	((Antal bestyrelsesmøder, hvor man har været tilstede) pr. bestyrelsesmedlem/(Antal bestyrelsesmøder * Antal bestyrelsesmedlemmer)) * 100		
	Lønforstel mellem CEO og medarbejdere	Gange	CEO kompensation/ Median medarbejderløen.		
	Supplier Code of Conduct	Antal	Antal dokumenter, der beskriver vores leverandørkodeks		
	Code of Conduct / internt adfærdskodeks	Antal	Antal dokumenter, der beskriver internt adfærdskodeks		