ENVIRONMENTAL, SOCIAL & GOVERNANCE RAPPORT **2022**

M&E Engineering A/S | Slotsmarken 11, DK-2970 Hørsholm | CVR 21145378

LET'S ELECTRIFY
M&E ENGINEERING A/S

INDHOLD

1 INDLEDNING

2 ENVIRONMENT/MILJØ

3 SOCIAL

4 GOVERNANCE/LEDELSE

5 MÅLSÆTNINGER

6 DATA

DENNE RAPPORT

M&E Engineerings ESG-rapport 2022 beskriver vores arbejde med miljømæssige, sociale og ledelsesmæssige forhold i virksomheden.
Rapporten er den første udgave af sin slags, hvorfor der endnu ikke er et datagrundlag til sammenligning.
Denne rapport bliver derfor baseline for rapporten for 2023 som bliver M&E Engineering A/S første officielle ESG- rapport.

Data i denne rapport omfatter **Scope 1, 2** og delvist **Scope 3** i GHG-protokollen.
Når **Scope 3** kun er delvist omfattet, er det fordi, der for nuværende ikke foreligger de nødvendige data til at afrapportere et fuldstændigt billede heraf.
I **Scope 1 og 2** er vægtet de data, der vurderes væsentligst for virksomheden.

Hvis du har spørgsmål eller kommentarer til vores rapport, er du velkommen til at kontakte os på info@mee.dk.

VISION OG MÅL

M&E Engineering A/S' mission og værdier er fundamentale i vores tilgang til ESG. De udgør rygraden i vores forpligtelse til at skabe en positiv indvirkning på samfundet, miljøet og vores interessenter. Vores mission er at levere innovative løsninger, der ikke kun opfylder nutidens behov, men også beskytter fremtidige generationers mulighed for at trives.

Disse principper udgør ikke kun vores mission og værdier, men de guider også vores daglige praksis. De er ikke blot ord på papir, men de reflekteres i vores handlinger, beslutninger og resultater, og de er afgørende for vores engagement i at opnå ESG-mål og skabe en positiv indvirkning på verden omkring os.

LEDELSESBERETNING

ESG-rapporten for 2022 er dokumentationen for vores kontinuerlige indsats i retning af en mere bæredygtig fremtid. Året har været præget af udfordringer, herunder medarbejderomsætning, øget sygefravær og behovet for større mangfoldighed i vores team.

I ledelsen noterer vi os behovet for øget medarbejdertrivsel samt for at skabe en mere inkluderende arbejdsplads, også med hensyn til kønsdiversitet. Disse områder bliver yderligere prioriteret i vores 2023-strategiplan.

På positivsiden har vi intensiveret vores indsats for at reducere miljøpåvirkningen. Vi forpligter os til at fortsætte denne vej og identificere yderligere bæredygtigheds-initiativer.

Vores fokus på medarbejderudvikling, efter-uddannelse og praktikant-programmer har været en succes, og vi vil fortsætte med at investere i den faglige og personlige vækst.

Selvom der er udfordringer, ser vi positivt på fremtiden og er fast besluttede på at skabe en mere bæredygtig og mangfoldig fremtid. Vi værdsætter støtten fra vores interessenter og ser frem til at forbedre og dokumentere vores resultater i de kommende år.

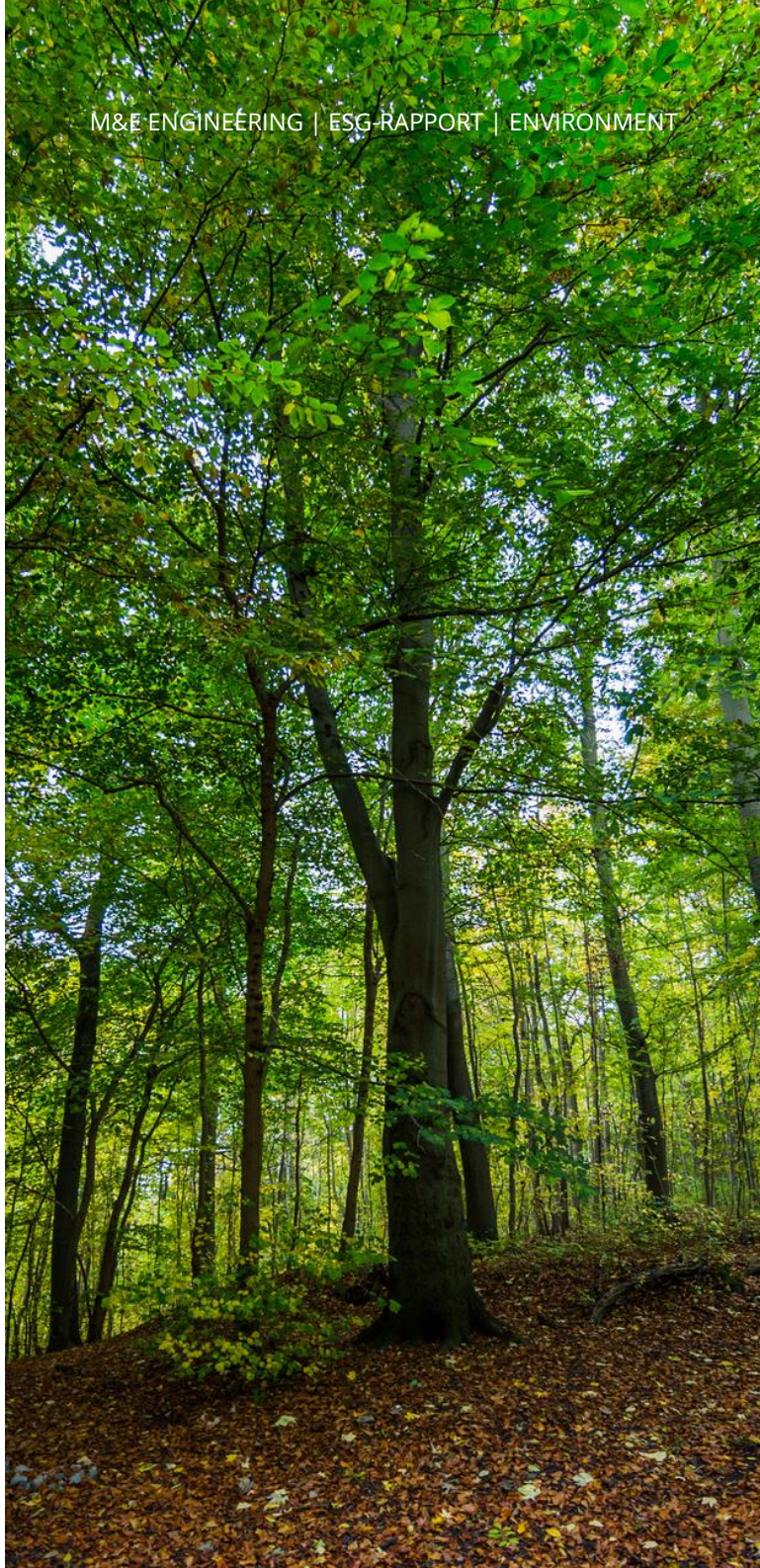
Jan Møller Hansen
Adm. direktør i M&E Engineering A/S

ENVIRONMENT

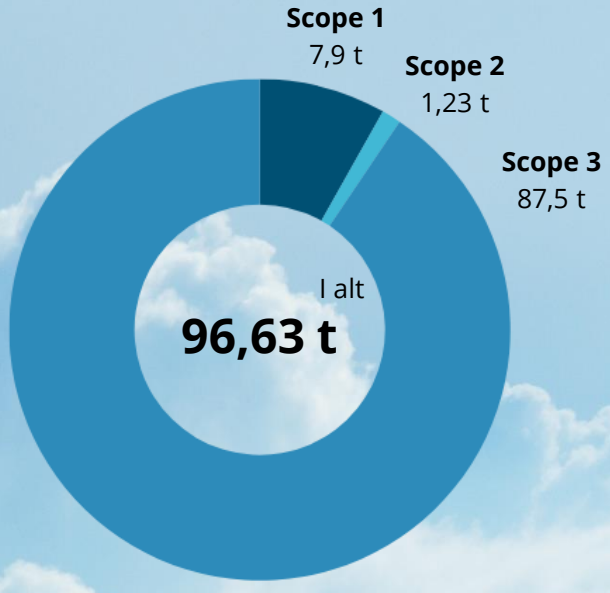
INDLEDNING

Hos M&E Engineering A/S har vi de seneste år fokuseret på at reducere vores miljøpåvirkning ved at implementere mere energieffektive tiltag.
Vi har i forbindelse med denne rapport identificeret de områder, der skaber den største emission, og vi vil indtil næste rapport arbejde på at implementere initiativer, der reducerer vores udledning yderligere.

På de næste sider uddyber vi de emissioner indenfor Scope 1, 2 og 3, vi har identificeret, og vi beskriver nogle af de tiltag, vi vil sætte i værk for at reducere vores miljøpåvirkning yderligere.



NØGLETAL



TOTALER

96,63 t
CO2 emission i alt

6,91 t
CO2 emission pr. ansat

0,33 t
CO2 emission pr. m²

Definition af Scopes

Scope 1: CO_2-emission fra egen energi og egne processer

Scope 2: CO_2-emission fra indirekte energikilder

Scope 3: CO_2-emission fra kilder, der ikke er ejet eller kontrolleret af virksomheden

SCOPE 1 OG 2

Scope 1

Vores direkte CO_2-emissioner stammer primært fra virksomhedens daglige drift, herunder firmabiler og energiforbrug på kontorfaciliteter. Selvom vi ikke har egenproduktion, anerkender vi vigtigheden af at reducere vores direkte påvirkninger. Vi stræber mod at optimere vores interne processer og implementere bæredygtige initiativer. For eksempel er visionen at påvirke vores udlejer til at overgå fra naturgas til fjernvarme på vores hovedkontor i Hørsholm.

Scope 2

Vi er meget opmærksomme på betydningen af vores indirekte påvirkning gennem elektricitetsforbrug, og derfor har vi implementeret strategier og initiativer for at reducere vores miljømæssige fodaftryk. Vi har sluk-alt funktion, der afbryder spændingen til alle brugsgenstande på kontoret uden for normal arbejdstid, LED- belysning, dagslysstyring og PIR- følere i alle rum. Vores elforbrug er nøje overvåget for at identificere områder, hvor vi kan reducere vores forbrug ved en anderledes adfærd. Ligeledes bruger vi leverandører, der tilbyder bæredygtig og vedvarende energi.

SCOPE 3

Scope 3
Vores største påvirkning på klimaet ligger inden for Scope 3, hvor medarbejdertransport primært bidrager til vores emissioner. Vi adresserer vores indirekte påvirkninger og arbejder på at implementere tiltag, der reducerer vores transportrelaterede emissioner. Disse tiltag omfatter blandt andet at bruge grønnere transportmidler, hvor det er muligt, og at vælge arbejdssted ift. geografi, f.eks. fravælge udstationering alle dage på lokationer med lang transporttid.

I Scope 3 ligger også vores håndtering af affald. Vi fokuserer på at affaldssortere korrekt, og vi arbejder på at reducere vores affald i det omfang, det er muligt.
Reproduktion og print af papirbaseret dokumentation reduceres ved mere udbredt digital håndtering.
Herudover fokuserer vi på at genbruge og genanvende, hvor vi kan. For eksempel køber vi gerne genanvendt elektronik, ligesom at vi bytter vores aflagte elektronik for noget genanvendt.

SOCIAL

INDLEDNING

Som virksomhed har vi ansvaret for, at vores medarbejdere trives, når de er på arbejde. Vi stræber efter at være det gode eksempel på en arbejdsplads, hvor der er plads til individuelle behov, samtidig med at vi opretholder vores høje faglige standard.
I vores engagement for social bæredygtighed er diversitet, opkvalificeringsmuligheder og individuelle handlingsplaner centrale elementer i vores tilgang. Vi tror på, at mangfoldighed i vores team er en af vores største styrker. Af samme årsag har vi fx en seniorordning, hvilket gør, at vi har medarbejdere i alderen fra 23 år til langt over pensionsalderen.
Dette skaber en dynamisk og inkluderende atmosfære, som i vores øjne fremmer innovation og kreativitet. Vores medarbejdere repræsenterer et bredt spektrum af baggrunde og erfaringer, og vi ser diversiteten som en stor styrke.

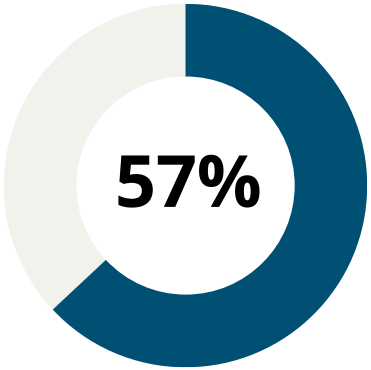
NØGLETAL

KVINDER I ØVERSTE LEDELSESLAG

Vi erkender, at der er udviklingspotentiale i forhold til nøgletallene inden for Social. Vores medarbejderomsætning har det seneste år været høj, ligesom at en langtids-sygemeldt kollega har trukket det gennemsnitlige sygefravær for hele virksomheden op.
Vi er fast besluttede på at tage fat på udviklingsområderne, og senere i rapporten præsenterer vi en række mål og visioner, som vi det næste år vil have fuldt fokus på.
Vi erkender, at en høj medarbejderomsætning kan have indflydelse på både trivsel og produktivitet. Derfor har vi sat os ambitiøse mål for det kommende år med fokus på medarbejderengagement, udvikling og etablering af et positivt arbejdsmiljø.

Det høje sygefravær, som vi har erfaret på grund af en langtids-sygemeldt medarbejder, er en udfordring, som vi tager meget alvorligt. Vi vil investere i sundhedsfremmende initiativer, støtteprogrammer og trivselsforanstaltninger for at skabe et arbejdsmiljø, der fremmer både fysisk og mentalt velvære. Herudover er vi er fast besluttede på at fremme ligestilling og mangfoldighed i alle lag af vores organisation.
Vi vil implementere initiativer, der støtter kvinders udvikling og vækst inden for virksomheden, og vi stræber efter at have flere kvinder i ledende positioner, for vi tror på, at mangfoldighed styrker vores beslutningstagning og skaber et mere dynamisk og innovativt arbejdsmiljø.

SYGEDAGE PR. FTE I GENNEMSNIT



MEDARBEJDEROMSÆTNING

SUNDHED OG SIKKERHED

Sundhed og sikkerhed fylder meget hos M&E Engineering A/S. Vi ser det som et selvfølge, at vores medarbejdere skal føle sig sikre, når de går på arbejde. Derfor sørger vi naturligvis også for at stille det rette udstyr til rådighed - både i form af ergonomi for de af vores medarbejdere, der sidder ved en arbejdsstation på hovedkontoret og tekniske værnemidler for dem, der befinder sig på byggepladser.

Herudover er alle fastansatte medarbejdere omfattet af en sundhedsforsikring, så de hurtigt kan få undersøgelse og behandling i forbindelse med sygdom.
Til sidst går vi i det daglige op i at tage en status på vores medarbejdere og deres velbefindende. Fordelen ved at være en mindre virksomhed er, at alle ansatte fra alle lag har kontakt til hinanden, og vi værdsætter den tætte dialog, det afstedkommer.

GOVERNANCE

INDLEDNING

Hos M&E Engineering A/S anser vi ansvarlig ledelse og generel ordentlighed som kernen i vores forretning. Vi forstår, at et solidt fundament af gode ledelsespraksisser er afgørende for at opretholde vores virksomheds integritet og troværdighed. I dette Governance-afsnit vil vi belyse nøgleaspekter af vores virksomhedsstyring, herunder vores dedikation til en sund virksomhedskultur, en mangfoldig sammensætning af medarbejdere og vores engagement i at forme fremtidens ingeniørgeneration.

Vi tror på, at ved at handle med ansvarlighed i dag kan forme en mere bæredygtig og succesfuld fremtid for vores medarbejdere, vores virksomhed, og samfundet som helhed.

MANGFOLDIGHED OG DIVERSITET

Hos M&E Engineering A/S ønsker vi at opretholde en mangfoldig arbejdsplads, hvor alle ansatte - uanset køn og baggrund - har lige muligheder for at skabe sig en karriere. Vi værdsætter diversitet, samarbejde og et miljø, hvor alle ansatte føler sig respekterede og værdsatte. Denne kultur skaber udover en positiv arbejdsplads, en styrkelse af vores evne til at levere kvalitetsløsninger til vores kunder.

Vi tror på, at ansvarlig virksomhedsdrift starter indefra, og vi stræber efter at være et eksempel på en virksomhed, der handler med integritet og respekt for vores ansatte.

Vores målsætning for de kommende år er at skabe endnu mere diversitet i vores team og også at byde velkommen til flere kvinder i de øverste ledelseslag.

OPKVALIFICERING OG UDDANNELSE

Som en ansvarlig virksomhed ser vi ud over vores egne rækker og påtager os aktivt ansvaret for at forme fremtidens ingeniører. Ved kontinuerligt at have praktikanter og studiemedhjælpere integreret i vores projekter sikrer vi, at de udfordres og udvikler sig på lige fod med vores erfarne ingeniører. Dette er ikke kun en investering i vores fremtid, men også en forpligtelse til at styrke hele branchen ved at dyrke talenter og videndeling.

Vores praktikanter får mulighed for at prøve kræfter med virkelige projekter fra dag ét, og visionen med det er at give dem en solid ballast, så de kan gå direkte ud på arbejdsmarkedet med praktisk erfaring. Ud over det støtter vi dem i deres afgangsprojekt - fx ved at hjælpe dem med at udforme en case baseret på et virkeligt projekt og gennem vejledning i hele forløbet. Mange af vores praktikanter vælger at blive hos os efter endt uddannelse.

NØGLETAL

Det er værd at bemærke, at vores bestyrelse har opretholdt en 100 procents fremmøde det seneste år, hvilket vidner om bestyrelsens engagement og dedikation. Den nuværende sammensætning består af ejeren og to professionelle medlemmer, hvor den ene er forperson. Bestyrelsessammensætningen dækker forskellige baggrunde og kompetencer for at styrke beslutningsprocessen.

Vi er fuldt ud bevidste om, at der endnu ikke er kvinder i vores bestyrelse og erkender vigtigheden af at adressere dette. Vi har som et erklæret mål at øge diversiteten i bestyrelsen. Vi vil aktivt søge og rekruttere kompetente kandidater for at sikre, at vores bestyrelse har den sammensætning, der tjener virksomheden bedst.

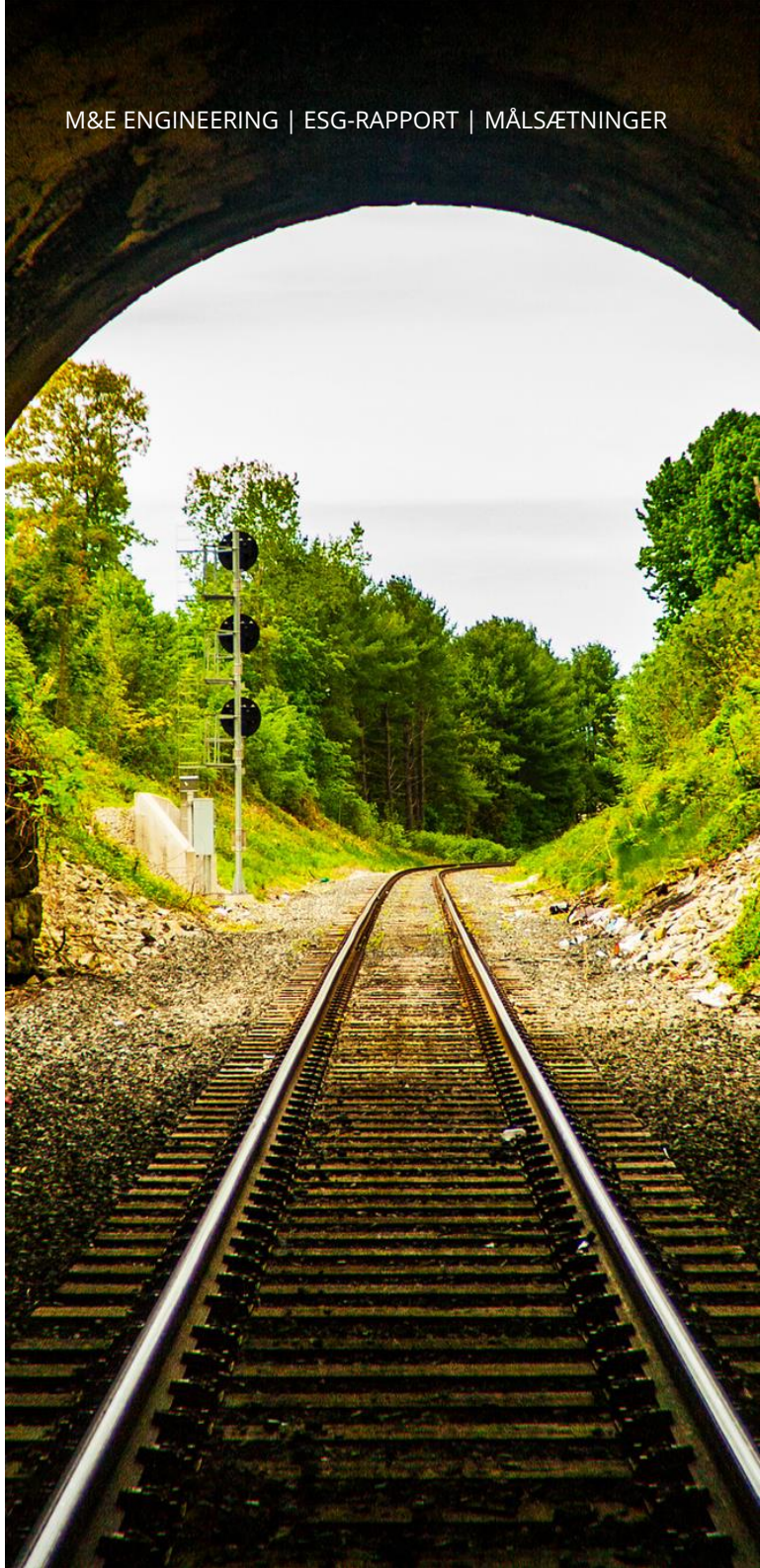
MÅLSÆTNINGER FOR 2023

Bæredygtighed er en vedvarende rejse, og derfor findes der ikke et endegyldigt mål for vores arbejde med E, S og G.

Af samme årsag er vores strategi at udforme nogle delmål fra år til år, som vi bruger de kommende år på at opnå.

I denne rapport har vi evalueret indsatsen i 2022, og frem mod næste rapport sætter vi ind på følgende områder:

- At reducere medarbejderomsætningen
- At mindske sygefraværet
- At øge den kvindelig repræsentation blandt medarbejdere
- At få mindst ét kvindeligt bestyrelsesmedlem
- At mindske vores ressourceforbrug (vand, varme, el)
- At have fokus på at reducere vores forbrug af hjælpeprodukter såsom printerpapir og kontorartikler



ESG-DATA FOR 2022

Environment (Miljø)	**Opgørelse**
Total CO_2 emission i Scope 1	7,92 t
Total CO_2 emission i Scope 2	1,23 t
Total CO_2 emission i Scope 3	87,5 t

ESG-DATA FOR 2022

Social (Medarbejdere)	Opgørelse
Gennemsnitligt antal FTE'er	14 personer
Andel kvindelige FTE'er	7 %
Andel kvinder i øverste ledelseslag	0
Medarbejderomsætning	56,7 %
Sygefravær ifølge seneste opgørelse	8,30 %

ESG-DATA FOR 2022

Governance (Ledelse)	Opgørelse
Antal kvinder i virksomhedens bestyrelse	0
Antal mænd i virksomhedens bestyrelse	3
Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder	100 %