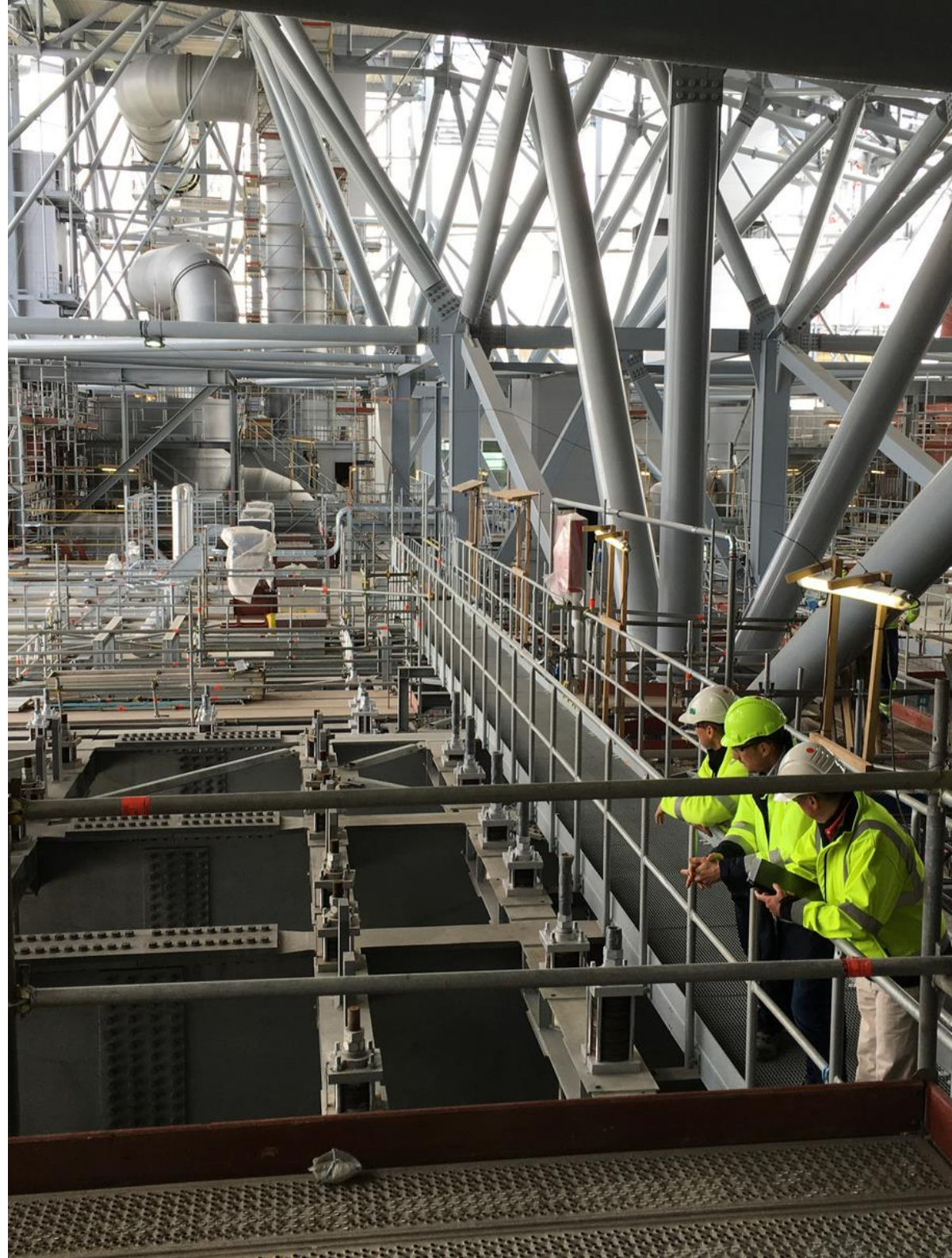


ENVIRONMENTAL, SOCIAL AND GOVERNANCE REPORT 2023

INDHOLD

- 1 **INDLEDNING**
- 2 **ENVIRONMENT/MILJØ**
- 3 **SOCIAL**
- 4 **GOVERNANCE/LEDELSE**
- 5 **MÅLSÆTNINGER**
- 6 **DATA**



DENNE RAPPORT

M&E Engineering A/S' ESG-rapport for regnskabsåret 2023 er den første officielle ESG-rapport for virksomheden. I 2022 udformede vi baselinen for denne rapport, og der er nu et grundlag for sammenligning fremover.

Hos M&E Engineering A/S anser vi det som en naturlig forlængelse af vores forretningsprincipper at have kontrol over vores tal samtidig med at drive ansvarlig forretning. Derfor ser vi ESG-rapportering

som en integreret del af vores forpligtelse til gennemsigtighed og bæredygtighed, på trods af at vi ikke er underlagt rapporteringskravene ved lov.

Datagrundlag

Data i denne rapport dækker scope 1, 2 og delvist scope 3 i GHG-protokollen. Vi måler på de samme data, som blev vurderet mest væsentlige i 2022-rapporten for at give det mest retvisende billede af vores fremskridt, siden vi udformede baselinen.

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



SIDEN SIDST

I 2022 udarbejdede vi baselinen for vores ESG-arbejde, og resultatet var dét, vi nu kalder vores første ESG-rapport. I processen fik vi indsigter i, hvordan vi kan og skal ændre vores adfærd og nogle af vores processer for at blive mere bæredygtige på en række parametre. Samtidig var vi dog tilfredse med, at vi allerede var godt på vej. Udformningen af ESG-rapporterne har givet os en række aha-oplevelser

og en unik mulighed for at se vores processer igennem i sømmene og implementere tiltag, der i højere grad understøtter vores vision og ønske om at stå endnu stærkere på ESG-området. Under udformningen af denne rapport har vi endnu en gang bekræftet, at vi er kommet langt siden sidst, og vi ser frem til at arbejde på at opnå vores nye, ambitiøse mål, indtil næste rapport offentliggøres i 2024.



LEDELSESBERETNING

Året 2023 har været særdeles interessant i M&E Engineering A/S. Vi har arbejdet intensivt på at nå de målsætninger, vi satte med udgangspunkt i de data og indsigter, vi fik under udarbejdelsen af vores ESG-baseline for 2022.

Vores indsats har båret frugt – vi har nået alle mål. Det er naturligvis en sejr i sig selv, og samtidig er det et bevis på, at virksomheden står stærkere end nogensinde.

Især de sociale data er bemærkelsesværdige, da vi har formået at vende et udfordrende 2022 på medarbejderfronten til et udviklende år 2023.

Medarbejderomsætningen er faldet markant, sygefraværet er under halvdelen af, hvad det var i 2022, og vi har fået flere kvinder i både medarbejderstaben og i de øverste ledelseslag, hvilket er glædeligt. På miljøfronten har vi reduceret vores emissioner betydeligt, og i ledelsesmæssigt perspektiv har vi budt velkommen til et nyt bestyrelsesmedlem, ligesom vores praktikantprogrammer stadig er en stor succes. De positive resultater kommer naturligvis af en klar strategi og hårdt arbejde, og for det skal alle medarbejdere i virksomheden

have stor cadeau. Vi havde ikke kunne opnå disse resultater, hvis ikke alle havde gjort en indsats. Arbejdet stopper ikke her, og vi har endnu en gang – på baggrund af dette års rapport – udformet en række mål, som vi vil bruge 2024 på at opnå.

Optimismen er højere end nogensinde, og vi ser frem til endnu et år, der skal bruges på at udvikle virksomheden i en endnu mere bæredygtig retning.

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



An aerial photograph of a vast, vibrant yellow field, likely a canola or rapeseed field, stretching across the frame. A paved road runs vertically through the center, flanked by a strip of green grass and several tall, dark green trees. The field is divided into sections by faint, dark lines, possibly furrows or irrigation channels. The overall scene is bright and colorful, representing a natural environment.

ENVIRONMENT

INDLEDNING

Vi har, siden vi udformede vores ESG-baseline I 2022, fokuseret yderligere på vores emissioner inden for Scope 1, 2 og 3.

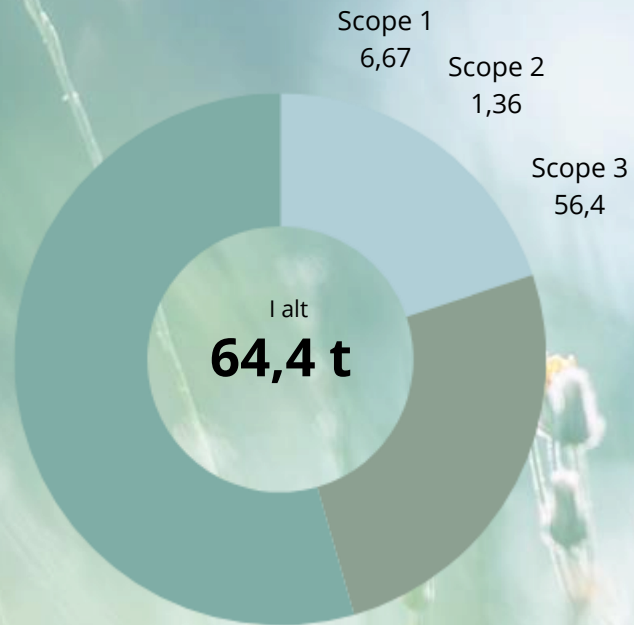
I 2022-rapporten kunne vi se, at vi allerede var godt på vej i forhold til at reducere vores forbrug af el og varme. Det seneste år har vi videreført initiativerne for at holde vores emissioner så

langt nede som muligt, og derfor er vi glade for - men ikke overraskede over - at vores emissioner er lavere i 2023 end året før.

ESG-tankegangen er det seneste år blevet forankret på strategisk niveau, og vi er godt på vej i forhold til at indtænke miljømål ind i den måde, hvorpå virksomheden opereres.



NØGLETAL



TOTALER

64,4 t

CO2e-emissioni alt

3,68 t

CO2-emission pr. ansat

0,21 t

CO2-emission pr. m2 (bygningsareal)

Definition af scopes

Scope 1: CO₂ udledning fra egen energi og egne processer

Scope 2: CO₂ udledning fra indirekte energikilder

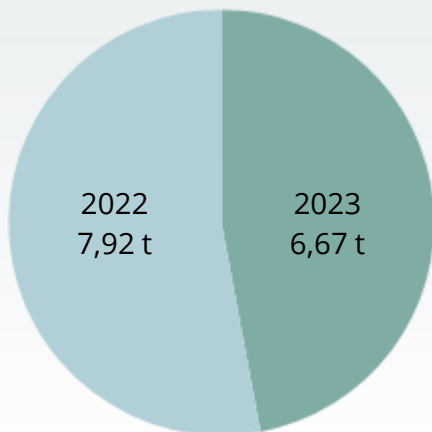
Scope 3: CO₂ udledning fra kilder, der ikke er ejet eller kontrolleret af virksomheden

UDVIKLING - SCOPES

CO2-emissioner fordelt på scopes

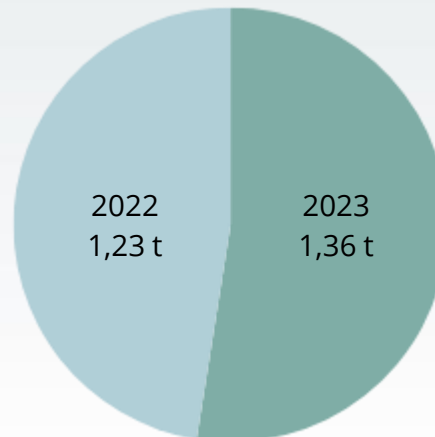
Scope 1

CO₂ udledning fra egen energi og egne processer



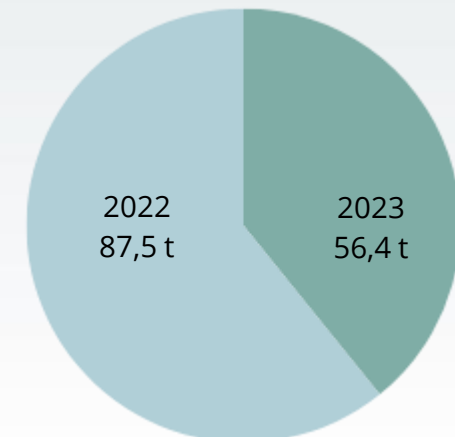
Scope 2

CO₂ udledning fra indirekte energikilder (Lokationsbaseret)



Scope 3

CO₂ udledning fra kilder, der ikke er ejet eller kontrolleret af virksomheden



UDDYBNING - SCOPES

Scope 1

Emissionerne i Scope 1 er reduceret fra 7,92 ton i 2022 til 6,67 ton i 2023. Denne reduktion er i overensstemmelse med vores forventninger, og reduktionen, vi har opnået, kan tilskrives en bevidst indsats for at minimere virksomhedsrelateret kørsel i perioden, hvilket understreger vores forpligtelse til at reducere direkte drivhusgasemissioner. Se i øvrigt næste kolonne, Scope 2, for en uddybning af, hvordan vores emissioner relateret til varme vil ændre karakter fremadrettet.

Scope 2

Emissionerne i Scope 2 er steget en smule fra 1,23 ton i 2022 til 1,36 ton i 2023. Vi erkender denne stigning og søger at identificere årsagen bag dette. Mulige faktorer kan omfatte ændringer i vores energiforsyning eller andre interne forhold. Det skal også nævnes, at man i skrivende stund er ved at etablere fjernvarme til vores hovedkontor i Hørsholm. Dette betyder, at vores emissioner relateret til varme vil ændre karakter fra at være en Scope 1-udledning (naturgas) til at være en Scope 2-udledning (fjernvarme) fra medio 2024.

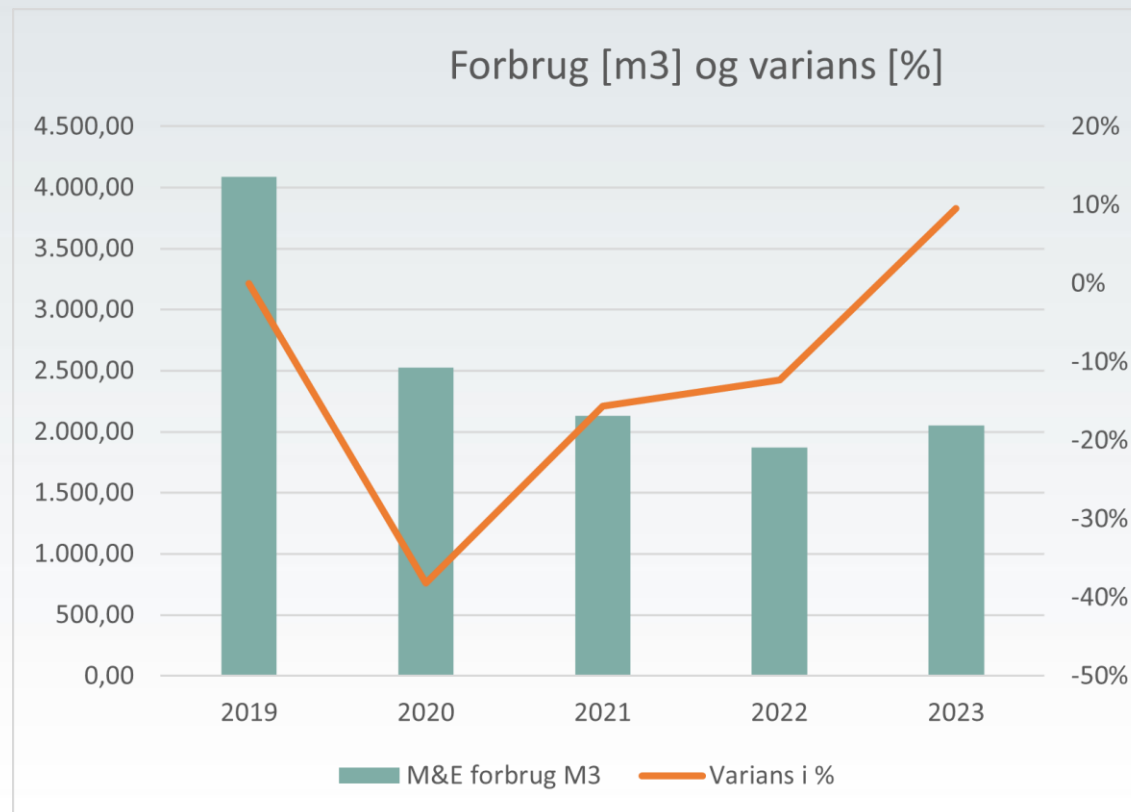
Scope 3

Vores Scope 3-emissioner stammer primært fra medarbejdertransport til og fra deres primære arbejdsplads. Vores reduktion i Scope 3-emissionerne skyldes primært, at en del af vores medarbejdere er overgået til el/hybridbil, og at vi har flere, der rejser med det offentlige end hidtil. Vi er begejstrede for at se den betydelige reduktion i emissioner, på trods af, at det er vores medarbejders egne initiativer, som virksomheden næppe kan akkrediteres for.



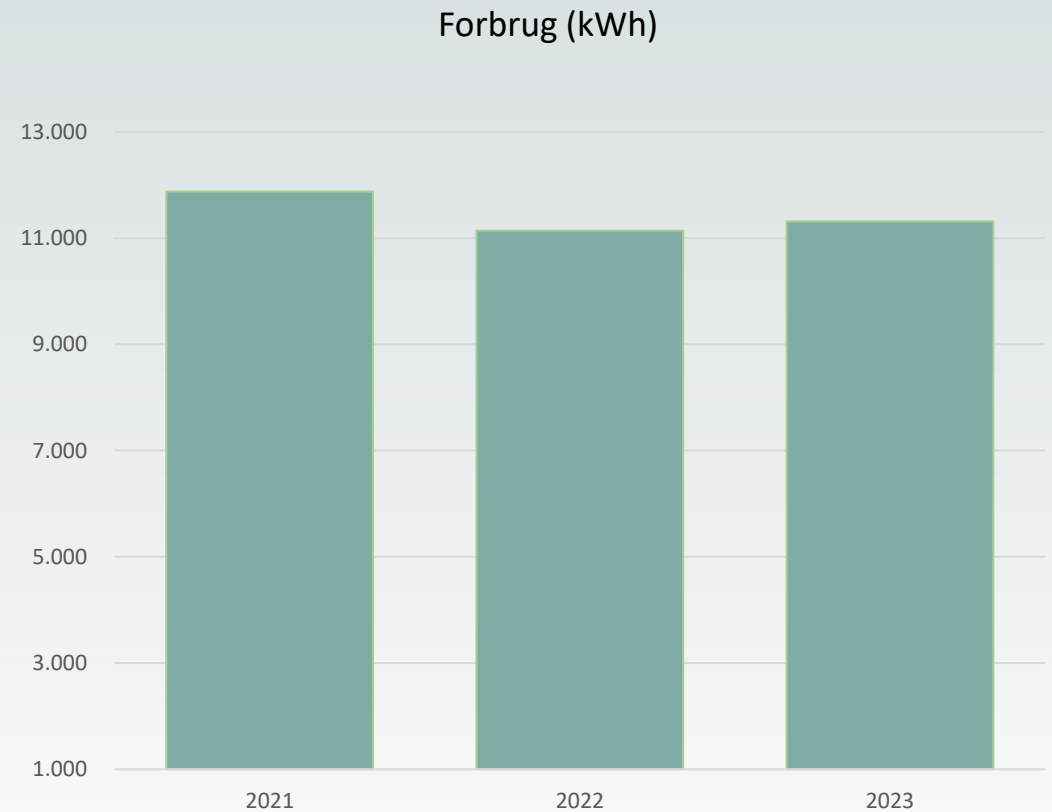
VARMEFORBRUG

År	Ejendom forbrug M3	Ejendoms beløb	kr/M3	MEE beløb ex. moms	M&E forbrug M3	Varians i %
2019	68.623	356.809,92 kr.	5,20 kr.	21.255,83 kr.	4.088,00	
2020	53.671	275.086,05 kr.	5,13 kr.	12.951,61 kr.	2.526,94	-38,19%
2021	67.027	562.042,25 kr.	8,39 kr.	17.884,37 kr.	2.132,82	-15,60%
2022	62.130	1.011.140,63 kr.	16,27 kr.	30.441,20 kr.	1.870,47	-12,30%
2023	64.909	559.550,12	8,62 kr.	17.669,49 kr.	2.049,70	9,58%



STRØMFORBRUG

År	2021	2022	2023
Måned	kWh	kWh	kWh
Januar	1.041	1322	1085
Februar	1.089	925	964
Marts	1.058	1159	1171
April	1.017	885	847
Maj	1.020	902	943
Juni	915	892	894
Juli	826	745	659
August	943	837	842
September	921	858	878
Oktober	980	833	1019
November	1.030	864	1038
December	1037	921	978
Sum kWh	11.877	11.143	11.318
FTE	17,5	14,1	15,7
kWh/FTE	679	790	721
Varians %	-7%	16%	-9%



BEMÆRKNINGER TIL FORBRUG

Varme

Vores varmeforbrug er – efter en årrække med faldende forbrug – steget en smule i 2023.

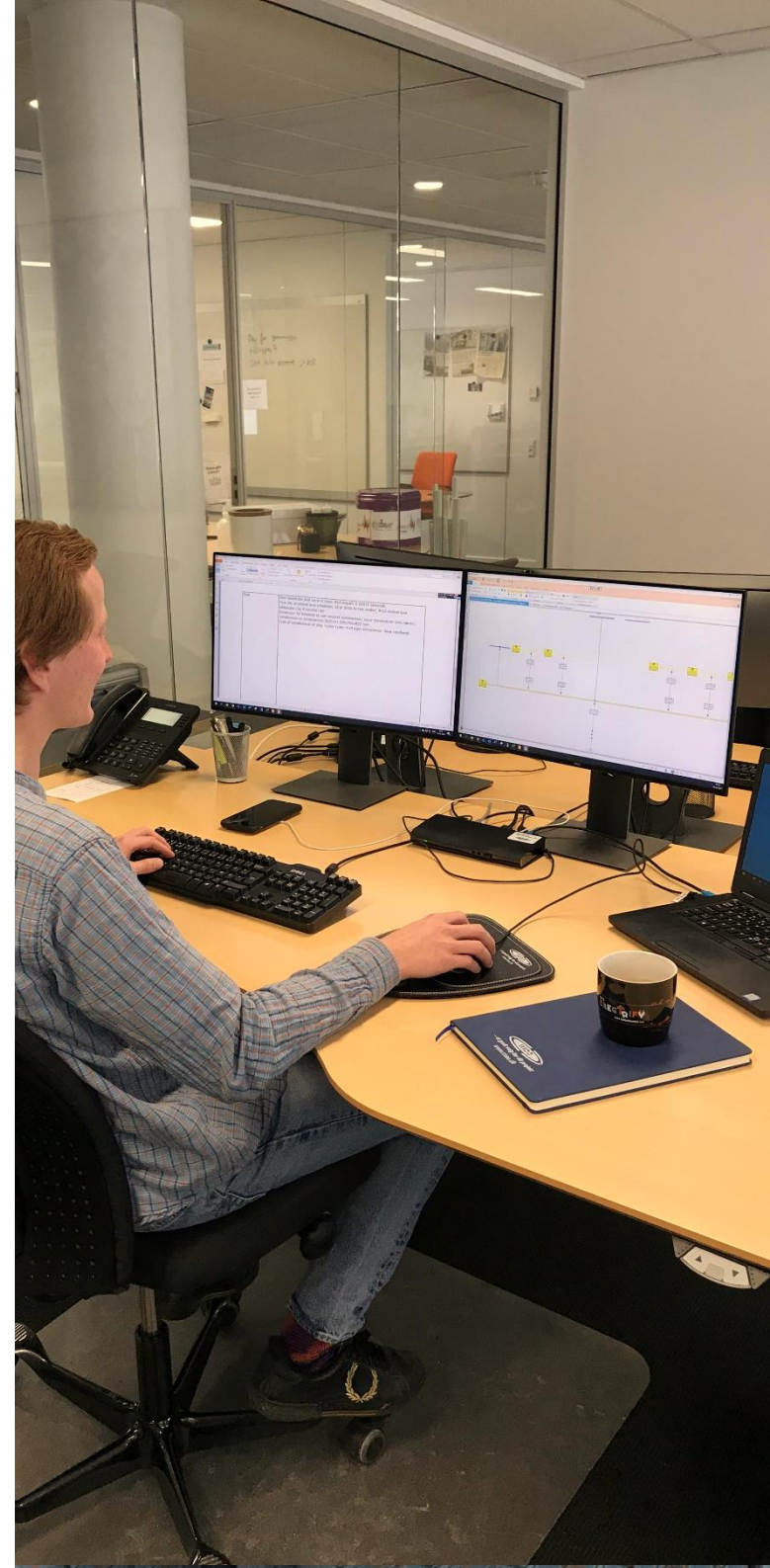
Ejendommen som helhed har forbrugt 4 procent mere varme end året før, hvilket kan indikere et generelt større behov for varme i hele ejendommen.

Vores stigning på 9,58 procent kan blandt andet skyldes, at vinteren har været koldere, og at vi som virksomhed er vokset. Som resultat af væksten har vi inddraget flere kvadratmeter til kontorer, der ikke før har været i brug dagligt. Herudover har vi holdt flere møder i vores store mødelokale, så det også er blevet varmet op oftere end de forgangne år.

Elektricitet

Vores samlede elforbrug er status quo variationen mellem forbruget i 2022 og 2023 er så marginal at det i praksis er nul.

Det er samtidigt tilfredsstillende at vores forbrug i kWh per FTE er faldet med 9% - det indikerer, at vi på trods af virksomhedens vækst stadig er på rette vej med vores energisparetiltag.



FOKUS PÅ DE GRØNNE PROJEKTER

I 2023 har vi med stor interesse taget flere projekter ind, der har haft den grønne omstilling som omdrejningspunkt. Vi mærker tydeligt, hvordan interessen for den grønne omstilling er tiltagende i samfundet og specifikt inden for det eltekniske. Vi er begejstrede for i årets gang at have været en del af projekter, der sætter den grønne omstilling i højsædet.

For eksempel har vi i 2023 taget hul på vores nye forretningsben, e-mobilitet, hvor vi har udført projekter med ladeteknologi og energiforsyning til elbiler. Herudover har året budt på projekter, hvor elektrisk lagring har været i fokus, og vi har sågar bidraget til udviklingen af en stor solcellepark.

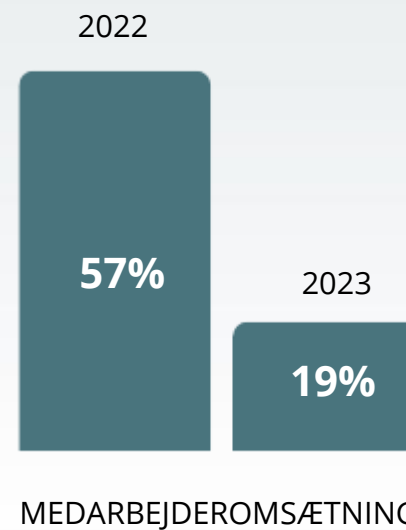
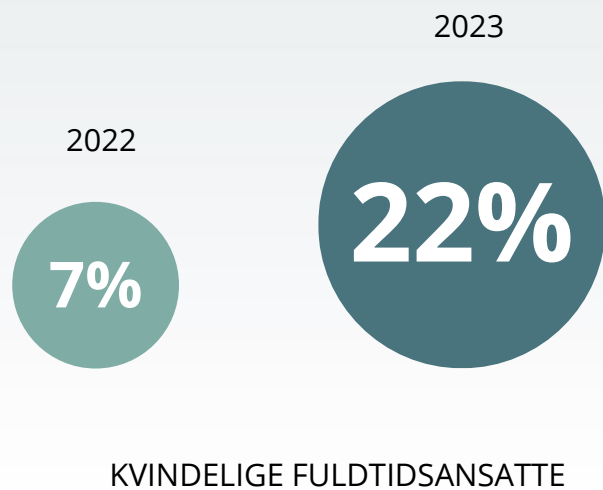
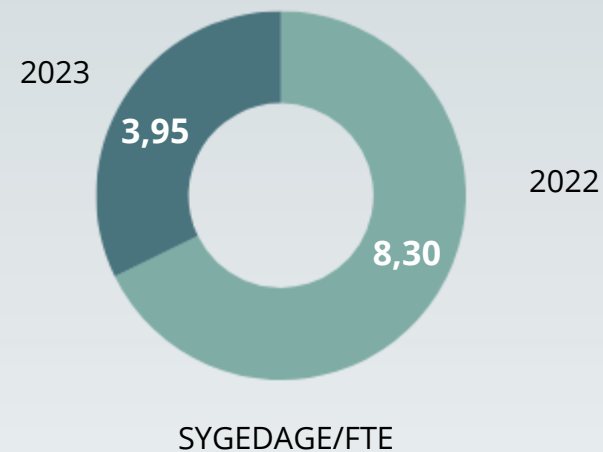
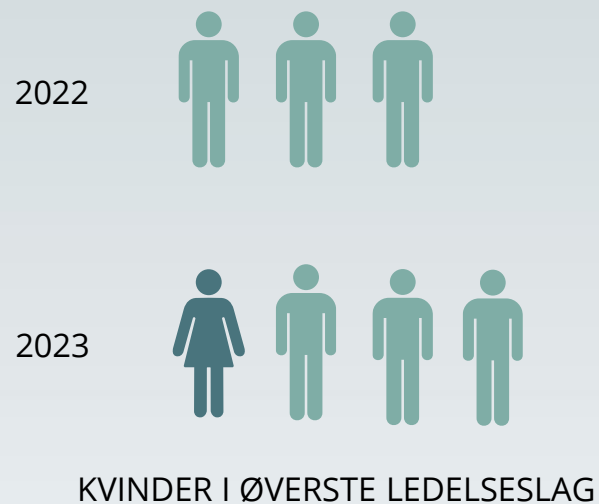
Vi ser frem til at bidrage til flere projekter med den grønne omstilling i fokus fremadrettet.



SOCIAL



NØGLETAL



TRIVSEL SOM PRIORITET

I det forgangne år har vi rettet vores opmærksomhed mod en afgørende dimension af virksomhedens bæredygtighedsengagement – vores medarbejderes trivsel og udvikling.

Vi tog en række væsentlige udviklingspunkter med fra vores 2022-rapport, og vi har brugt det sidste år på at arbejde målrettet med dem.

I vores ESG-rapport fra 2022 beskrev vi, ud fra de indsigter vi fik, vores målsætninger for det kommende år inden for Social.

De lød som følger:

- At reducere medarbejderomsætningen
- At mindske sygefraværet
- At øge den kvindelig repræsentation blandt medarbejdere

Som tidligere beskrevet har vi nået vores målsætninger; arbejdet med at forbedre trivslen for alle vores kollegaer er dog kontinuerligt, og vi har i kraft af vores udvidede APV i november 2023 fået nye indsigter, som vil blive udviklingspunkter for 2024 – læs mere på de næste sider.



AMO OG APV

Etablering af AMO

Et markant skridt blev taget i retning af et forbedret arbejdsmiljø ved oprettelsen af vores arbejdsmiljøorganisation. Denne organisation er fundamentet for at skabe et arbejdsmiljø, der er præget af tryghed og trivsel. Ved at involvere medarbejderne i beslutningsprocesserne sikrer vi, at stemmerne bliver hørt, og at arbejdsmiljøet formes i overensstemmelse med de ansattes behov.

APV og trivselsmåling

I november 2023 gennemførte vi en omfattende Arbejdspladsvurdering (APV), som har kastet lys over nøgleområder for forbedring. Resultaterne af denne vurdering vil danne grundlag for vores fokusområder i 2024, hvor vi vil fortsætte vores bestræbelser på at skabe et endnu sundere og udviklende arbejdsmiljø.

GR. 2

1) ARBEJDSSTRES

2) INFORMATION
LØSE CREATER

3) PSYKISKE HELSØG

1) TR

2) TI

3) AN

HANDLINGSPLAN

Tryghed i jobbet

For at fremme trygheden i ansættelsen og skabe en inkluderende arbejdskultur har vi udviklet følgende initiativer:

- Synliggørelse af tilgængelige projekter og muligheder for projektrotation.
- Fremme af sociale arrangementer og fællesskabsaktiviteter for at styrke båndene mellem medarbejdere.
- Potentiel etablering af små, medarbejderstyrede gruppesessions for at fremme kollegial sparring og refleksion.

Psykisk velbefindende

For at forstå og imødekomme medarbejdernes forståelse af og behov for psykisk velbefindende har vi besluttet følgende skridt:

- Udsendelse af en mini-undersøgelse til alle medarbejdere for at definere deres opfattelse af psykisk velbefindende.
- Samarbejde om at tydeliggøre tilgængelige sundhedsforsikringsydelser, herunder psykologhjælp.
- Opfordring til åben kommunikation om behov for hjælp og støtte med klar forståelse af ledelsens rolle i at reagere på disse behov.

Arbejdspres

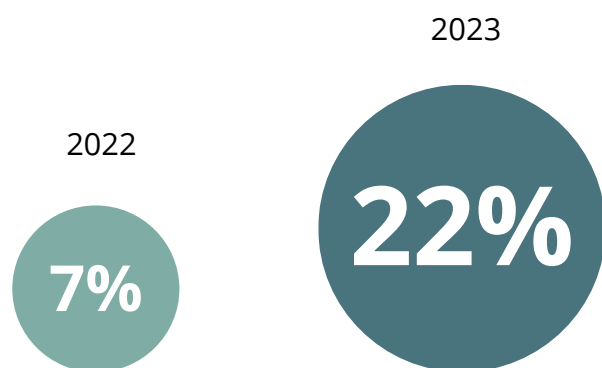
For at håndtere arbejdspress og sikre en sund balance i arbejdsmiljøet har vi identificeret følgende tiltag:

- Definerings af arbejdspress ud fra medarbejdernes perspektiv, inklusive intensitet, opgavesværhedsgrad og modtagelse af sygemeldinger.
- Tydeliggørelse af ledelsens åbenhed for diskussioner om arbejdspress og tilpasning af løsninger til individuelle behov.
- Kontinuerlig overvågning af arbejdspress og løbende opfølgning, både på gruppe- og individniveau.

MANGFOLDIGHED OG VÆKST



KVINDER I ØVERSTE LEDELSESLAG



KVINDELIGE FULDTIDSANSATTE

Vores bestræbelser på at fremme mangfoldighed og ligestilling har båret frugt.

Med succes har vi formået at tiltrække flere kvindelige, talentfulde medarbejdere, og vi er stolte over at meddele, at antallet af fastansatte kvinder på kontoret er steget fra én til tre i løbet af året.

Mangfoldighed og diversitet fordrer innovation, og derfor vil vi fremadrettet have et lige så stort fokus på at opretholde en mangfoldig medarbejderstyrke - men det er også vores klare holdning, at faglig dygtighed er uafhængig af køn.

Ud over væksten i antallet af kvindelige medarbejdere, er M&E Engineering vækset på medarbejderfronten i helhed. Sammenlignet med 2022 er vi nu 1,6 FTE mere, og det er vores mål at udvide medarbejderstaben yderligere.

Det understøtter virksomhedens vision om generel vækst, og det giver os mulighed for at løfte endnu flere opgaver, hvilket vi oplever stor efterspørgsel på.

SYGEFRAVÆR OG MEDARBEJDEROMSÆTNING

Nedgang i sygefraværet

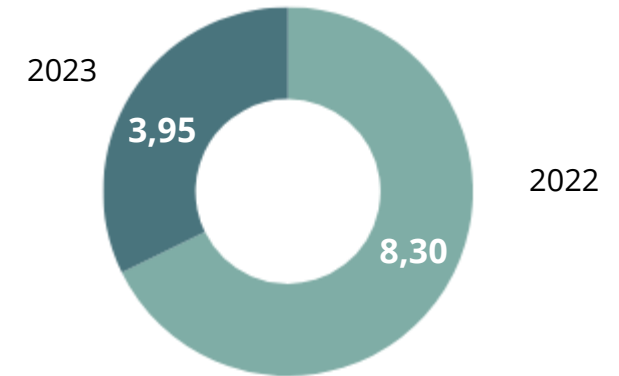
I 2022 måtte vi erkende, at vi havde et relativt højt gennemsnitligt sygefravær blandt medarbejdere, hvilket til dels skyldtes en langtidssygemeldt medarbejder.

Vi har siden arbejdet på at nedsætte sygefraværet, og i 2023 har vi konstateret, at det er lykkedes - sygefraværet, både overordnet og pr. medarbejder, er i 2023 faldet markant - også på trods af, at vi i 2023 var 1,6 FTE mere end i 2022.

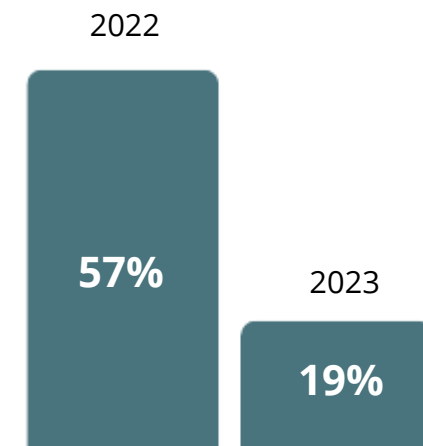
Lavere medarbejderomsætning

På samme måde som med sygefraværet måtte vi i 2022-rapporten sande, at vi havde udfordringer med en høj medarbejderomsætning.

I 2023 er vores medarbejderomsætning dog faldet med hele 38 procent - fra 57 til 19 procent. Vi er ikke i tvivl om, at vores fokus på trivsel og udvikling samt implementeringen af nye rekrutteringsprocesser har været den bærende årsag til dette, og vi vil i 2024 fortsætte vores fokus på at tiltrække og fastholde vores kvalificerede medarbejdere.



SYGEDAGE/FTE



MEDARBEJDEROMSÆTNING



GOVERNANCE

INDLEDNING

Vi har altid stræbt efter at opretholde en høj standard, når det kommer til ansvarlig virksomhedsledelse, og gennem årene har vi – internt såvel som eksternt – tilpasset os den omskiftelige kontekst, vi opererer i.

Alligevel har ESG-rapporteringen givet os incitament til at se vores politikker og standarder igennem i sømmene, og vi har igen justeret kursen en smule, siden vi udgav vores ESG-baseline.

I 2023 har vi fx budt velkommen til en kompetent kvinde i vores bestyrelse, og vi har haft vedvarende fokus på vores praktikantprogrammer, hvilket også har vist sig at styrke vores overordnede rekrutteringsstrategi.

Begge tiltag har styrket virksomhedens profil, men vi ser bestemt også tiltagene som en del af vores helt overordnede ambitioner: At styrke diversiteten i alle virksomhedens niveauer yderligere og at uddanne mennesker, der i fremtiden kan gøre en positiv forskel i samfundet.



OPKVALIFICERING OG UDDANNELSE

Vores praktikantprogrammer er stadig succesfulde, og de har udviklet sig til at være en uundværlig kanal til at tiltrække og fastholde unge talenter.

I løbet af det seneste år har vi igen set både praktikanter og studentermedhjælpere bidrage til vores projekter, og vi har med glæde sendt praktikanter og studerende ud på byggesites for at give dem hands-on erfaring og en dybere forståelse af tekniske udfordringer. Denne praksis har ikke kun styrket deres tekniske kompetencer, men har også bidraget til at forme dem som ansvarsfulde og bevidste fagfolk i vores branche.

Det glæder os særligt, at to tidligere praktikanter fra starten af 2024 bliver en integreret del af vores kernehold af fastansatte projektingeniører – det indikerer for os, at vi er en virksomhed, hvor man har lyst til at blive og udvikle sig efter endt uddannelse.

Et eksempel er vores tidligere studentermedhjælper, der efter at have fuldført sin kandidatuddannelse nu er en af drivkræfterne i vores bæredygtighedsinitiativer. Dette understreger ikke blot vores engagement i at skabe et læringsmiljø, der fremmer dygtighed og nyskabelse, men også vores bidrag til at forme brancheeksperter inden for bæredygtig teknologi.



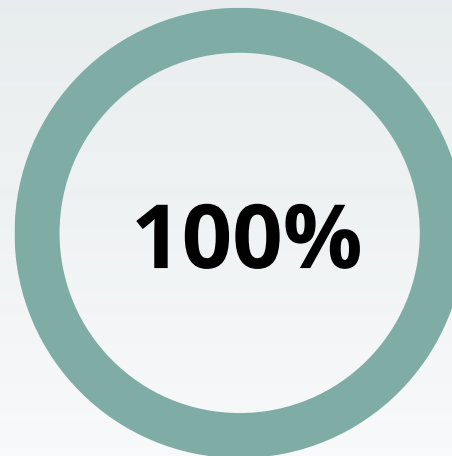
BESTYRELSE

Siden sidst har vi, som tidligere nævnt foretaget en bestyrelseevaluering som resulterede i en rocade. Vi har indsat endnu et kompetent medlem i bestyrelsen og det er denne gang en kvinde.

Det betyder, at M&E Engineerings bestyrelse nu består af ét kvindeligt og to mandlige medlemmer, hvilket glæder os. Det betyder også, at vi har realiseret den målsætning, vi satte i vores 2022-rapport.



KVINDER I
BESTYRELSEN



TILSTEDEVÆRELSE PÅ BESTYRELSESMØDER



MÆND I
BESTYRELSEN

MÅLSÆTNINGER FOR 2024

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 det kommende år på at opnå.

I denne rapport har vi evalueret indsatsen i 2023. Når vi går ind i 2024, er det vores mål at kunne sætte flueben ved følgende:

- Vores CO2-emissioner er reduceret med yderligere 5 procent
- Vores sygefravær er max 4 dage/FTE
- Vores medarbejderomsætning er på max 10%
- Vi har som minimum én praktikant ansat på alle tidspunkter
- Vores andel af kvindelige FTE'er stiger yderligere
- Vi har nedfældet vores etiske regelsæt i en Code of Conduct, der skal ligge tilgængelig for alle på vores hjemmeside



ESG-DATA

Environment (Miljø)	Opgørelse	Periode
Total CO2 emission i Scope 1	6,67 t	2023
Total CO2 emission i Scope 2	1,36 t	2023
Total CO2 emission i Scope 3	56,4 t	2023

ESG-DATA

Social (Medarbejdere)	Opgørelse	Periode
Gennemsnitligt antal <u>FTE'er</u>	15,7	2023
Andel kvindelige <u>FTE'er</u>	22 %	2023
Andel kvinder i øverste ledelseslag	1	2023
Medarbejderomsætning	19 %	2023
Sygefravær ifølge seneste opgørelse	3,95 dage/FTE	2023

ESG-DATA

Governance (Ledelse)

Opgørelse

Periode

Antal kvinder i virksomhedens bestyrelse

1

2023

Antal mænd i virksomhedens bestyrelse

2

2023

Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder

100 %

2023

OPGØRELSESPRAKSIS

Environment (Miljø)	Kilde	Beregningsmetode	<u>Scope</u>
Medarbejdertransport	<u>EazyProject</u>	Antal km. fra medarbejderens hjem til arbejdsplads x antal arbejdsdage på et år	<u>Scope 3</u>
Varetransport til virksomhed	Leverandør	Afstand fra varelager til M&E hovedkontor	<u>Scope 3</u>
Elektricitet	Fakturaer fra leverandør	Summen af antal brugte kWh på vores hovedkontor	<u>Scope 2</u>
Varmeforbrug	Opgørelse fra varmeværket	Omkostninger til varme i kroner / pris pr. m ³ for naturgas	<u>Scope 1</u>
Affald	Egne målinger	Vejning af alle affaldsposer, pap fra leverandører og papir og sammenlægning af tal	<u>Scope 3</u>
Kørsel i firmabil	<u>EazyProject</u>	Antal kørte km. i firmabil og indtastning af data i <u>Validied</u>	<u>Scope 1</u>

OPGØRELSESPRAKSIS

Social (Medarbejdere)	Kilde	Beregningsmetode
Gennemsnitligt antal <u>FTE'er</u>	<u>EazyProject</u>	Systemudtræk
Andel kvindelige <u>FTE'er</u>	<u>EazyProject</u>	$(\text{Kvindelige FTE'er} + \text{Kvindelige midlertidige arbejdere}) / (\text{Fuldtidsarbejdsstyrken}) * 100$
Andel kvinder i øverste ledelseslag	<u>EazyProject</u>	Optælling
Medarbejderomsætning	<u>EazyProject</u>	$(\text{Frivilligt} + \text{ufrivilligt forladende FTE'er}) / (\text{FTE'er}) * 100$
Sygefravær ifølge seneste opgørelse	<u>EazyProject</u>	Sygetimer/antal arbejdstimer (inkl. overarbejde) * 100

OPGØRELSESPRAKSIS

Government (Ledelse)

Kilde

Beregningsmetode

Antal kvinder i virksomhedens bestyrelse

Forperson i bestyrelsen

Optælling

Antal mænd i virksomhedens bestyrelse

Forperson i bestyrelsen

Optælling

Tilstedeværelse på bestyrelsesmøder

Bestyrelsesreferat

Optælling